

**ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО**

**ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІК, ПСИХОЛОГІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ**

КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ І ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на тему: «ПІДГОТОВКА КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ
СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ДО ПРОВЕДЕННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ
РОБОТИ»**

Здобувача 2 курсу 2МГМУЗ групи
Ступеня вищої освіти магістр
Галузі знань 07 Управління і адміністрування
ОПП Менеджмент. Управління освітнім
закладом (за типом)
Спеціальності 073 Менеджмент
Пінаєвої Ольги Юрїївни

Використання чужих ідей,
результатів і текстів мають
посилання на відповідне
джерело

Науковий керівник Загородній С.П.,
доцент, кандидат педагогічних наук

(прізвище та ініціали, посада, вчене
звання, науковий ступінь)

(підпис)

(ініціали, прізвище)

Розширена шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка: ECTS _____

Голова комісії _____
(підпис).....(ініціали, прізвище)

Члени комісії _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

_____ (підпис) (ініціали, прізвище)

_____ (підпис) (ініціали, прізвище)

м. Вінниця – 2024 рік

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ДО ПРОВЕДЕННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ РОБОТИ.....	7
1.1.Волонтерська робота як соціально-педагогічний феномен.....	7
1.2.Особливості підготовки майбутнього керівників до проведення волонтерської роботи.....	15
Висновки до першого розділу.....	24
РОЗДІЛ II ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ДО ПРОВЕДЕННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ РОБОТИ.....	25
2.1.Критерії, показники та рівні готовності майбутнього керівника до проведення волонтерської роботи.....	25
2.2.Обґрунтування педагогічних умови підготовки майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи.....	29
Висновки до другого розділу.....	46
РОЗДІЛ III ПРОВЕДЕННЯ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ДО ПРОВЕДЕННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ РОБОТИ.....	49
3.1.Реалізація педагогічних умов підготовки майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи.....	49
3.2.Діагностика готовності майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи	57
Висновки до третього розділу.....	64
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	70
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Для підготовки сучасних фахівців актуальним і значущим стає використання поряд з традиційними принципово нових активних форм навчання, які дозволяють формувати загальнокультурні і професійні компетенції. Однією з таких інноваційних форм є включення здобувачів вищої освіти до волонтерської діяльності. Безперервно мінливі соціальні процеси, впровадження інноваційних технологій в різні сфери суспільного життя, зростання уваги держави до проблем соціального характеру, перехід від психолого-орієнтованої моделі освіти до компетентнісної моделі вказують на необхідність постійного пошуку, вдосконалення, розвитку, розробки і впровадження інноваційних форм підготовки фахівців педагогічної галузі освіти.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства переорієнтація освіти на людину і її розвиток, відродження гуманістичної традиції є найважливішими завданнями професійної підготовки майбутніх керівників закладів середньої освіти до проведення волонтерської роботи.

Теоретичні знання, отримані здобувачами вищої освіти під час навчання, безумовно, стануть основою їхньої професійної компетентності, але при цьому важливо розвивати і особистісні якості здобувачів, так як в них сконцентрований їх потенціал і індивідуальна своєрідність.

На сьогоднішній день існує потреба в підготовці висококваліфікованих і компетентних фахівців, які в повній мірі володіють теоретичними знаннями і володіють професійними компетенціями у сфері педагогічної та соціальної роботи. Існуюча програма підготовки майбутніх керівників, що включає теоретичний і практичний курс, вирішує конкретні цілі і завдання, поступово формуючи у здобувачів освіти необхідні загальнокультурні і професійні компетенції, сприяючи їх професійному становленню. У зв'язку з цим організація і розвиток волонтерської роботи серед здобувачів закладу вищої освіти допомагає стати одним з пріоритетних напрямків підготовки молодих фахівців, що займаються процесом успішної соціалізації підростаючого покоління, так як участь у волонтерстві допомагає

знаходити ресурси власного особистісного вдосконалення, сприяє розвитку професійної рефлексії, стимулює самореалізацію, розвиває само мотивацію до виконання професійного обов'язку.

Вагомий внесок у становлення теорії волонтерства, розробку його теоретичних та методологічних засад зроблено багатьма сучасними науковцями (І. Айнутдинова, О. Акімова, Л. Вандишева, В. Пестрикова, О. Безпалько, І. Зверєва, Н. Заверико, Г. Лактіонова, Л. Міщик, І. Мигович, С. Пальчевський, В. Петрович, Ю. Поліщук, А. Рижанова, М. Тименко) й зарубіжними (Р. Лінч, С. Маккарлі (США), Л. Питка, Є. Матерна (Польща) дослідниками, які визначили сутність, ознаки, особливості, напрями та принципи волонтерської роботи. Значну зацікавленість для проведеного дослідження становлять праці, в яких простежуються концептуальні засади професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів (А. Алексюк, С. Архипова, С. Гончаренко, А. Капська, О. Мороз, С. Литвиненко, В. Радул, В. Сагарда, Є. Холостова, М. Фірсов та ін.).

Вітчизняна педагогічна наука збагачена рядом фундаментальних досліджень, в яких розглядаються різноманітні аспекти підготовки майбутніх педагогів (І. Бех, М. Галагузова, Н. Гарашкіна, Л. Коваль, Л. Міщик, І. Мигович, В. Поліщук, С. Харченко та ін.); фахівців із соціально-педагогічної роботи (В. Бочарова, Б. Вульфів, М. Гур'янова, І. Лавриненко, Л. Нагавкіна, В. Сидоров, О. Сорочинська та ін.).

Аналіз результатів теоретичних напрацювань, підготовки здобувачів у закладах вищої освіти з підготовки до здійснення волонтерської роботи майбутніх керівників виявив низку суперечностей: між потребою суспільства у фахівцях цього профілю, здатних до здійснення волонтерської роботи, і недостатнім рівнем підготовки майбутніх керівників у закладі вищої освіти до її виконання; між визнанням волонтерської роботи як цілісного феномену і неузгодженістю цілей, функцій, їх недостатнім відображенням у змісті навчання з управлінської освіти та діяльності суб'єктів педагогічного процесу здобувачів закладів вищої освіти.

Зняття зазначених суперечностей можливе за умови переосмислення теоретичних засад організації волонтерської роботи у здобувачів освіти у закладах вищої освіти та розробки концептуальних підходів до підготовки майбутніх керівників, здатних до вирішення сучасних проблем, а також визначення мети, змісту навчання волонтерів у контексті особистісно орієнтованої парадигми освіти.

Актуальність, теоретичне і практичне значення проблеми, недостатність її опрацювання зумовили вибір теми дослідження: **«Підготовка керівників закладів загальної середньої освіти до проведення волонтерської роботи»**

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити ефективність педагогічних умов підготовки майбутніх керівників до здійснення волонтерської роботи.

Відповідно до мети дослідження визначено такі **завдання:**

1. Розкрити сутність поняття «волонтерство».
2. Визначити сутність, структуру та рівні сформованості готовності майбутнього керівника до проведення волонтерської роботи.
3. Обґрунтувати та експериментально перевірити педагогічні умови підготовки майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи.

Об'єкт дослідження: волонтерська робота як соціально-педагогічний феномен.

Предмет дослідження: підготовка майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи.

Гіпотеза дослідження: підготовка майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи буде ефективною за таких педагогічних умов:

- підвищення мотивації майбутнього керівника до участі у волонтерській роботі;
- волонтерська робота стане органічною, педагогічно-доцільною організованою складовою виховної роботи зі здобувачами вищої освіти;
- майбутні керівники будуть включені у волонтерську роботу з першого курсу на основі принципу зміни і диференціації видів діяльності.

Методи дослідження: для розв'язання поставлених завдань, досягнення мети та перевірки гіпотези у процесі дослідження було використано теоретичні методи: вивчення й аналіз філософської і психолого-педагогічної літератури, узагальнення даних, вивчення й аналіз досвіду освітнього процесу університету; емпіричні методи: анкетування, опитування, тестування, бесіди, психологічні методики, тести, опитувальники, самооцінка (для характеристики рівнів готовності майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи); педагогічний експеримент (для перевірки педагогічних умов підготовки майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи); кількісний та якісний аналіз отриманих даних експериментального дослідження

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальна робота здійснювалася на базі факультету педагогіки, психології та професійної освіти та факультету фізичного виховання і спорту Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського.

Практичне значення одержаних результатів визначається тим, що його основні положення, результати та висновки можуть бути використані для подальшої розробки теорії волонтерської діяльності майбутніх керівників; основні методологічні підходи можуть бути використані в дослідженні інших напрямів освітнього процесу у вищій школі. Матеріали кваліфікаційного дослідження можуть бути використані на лекціях, практичних заняттях і проведенні виробничих практик, підвищення кваліфікації керівників закладів освіти.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження обговорювалися на звітній науковій конференції у Вінницькому державному педагогічному університеті імені Михайла Коцюбинського (листопад 2023, квітень 2024). Основні положення роботи висвітлено у 2 наукових статтях.

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків.

РОЗДІЛ І.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ДО ПРОВЕДЕННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

1.1. Волонтерська робота як соціально-педагогічний феномен

Волонтерство є важливим феноменом сучасного суспільства. Значимість і вплив волонтерства ростуть з кожним роком та набувають масового характеру, особливо серед молоді у різних сферах суспільного життя, зокрема, і в галузі освіти.

Багато країн мають національні традиції волонтерської діяльності. Наприклад, у слов'янських народів існували звичаї спільного будівництва будинку, доріг, надання допомоги по збиранню врожаю. У Норвегії існує давня традиція об'єднання з сусідами, місцевою громадою для спільної роботи - наприклад, весняного прибирання міських вулиць і парків. Внесок кожної людини визначається грошовим внеском або часом, відпрацьованим на благо громади. У країнах арабського світу існує традиція організованої допомоги людям під час великих свят або в ситуації життєвих труднощів. З одного боку, це вважається благодійністю, а з іншої сторони – релігійним обов'язком. Таким чином, волонтерство – це не тільки явище сучасного світу, коріння його закладені в традиції та народних звичаях багатьох країн. Вимоги нашого часу сприяють модернізації форм і методів волонтерської роботи. Однак мотиви і функції волонтерства залишаються незмінними: бажання допомагати нужденним і активно брати участь як у громадському, так і в своєму власному житті.

Вагомий внесок у становлення теорії волонтерства, розробку його теоретичних та методологічних засад зроблено українськими науковцями О. Безпалько, І. Зверєвою, Н. Заверико, Г. Лактіоною, Л. Міщик, С. Харченко та іншими; концептуальні засади професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів досліджували А. Яровенко, А. Алексюк, А. Капська, В.

Радул, В. Сагарда, Є. Холостова. Про феномен волонтерства та волонтерського руху стали активно говорити не так давно. Найчастіше всього волонтери згадуються в літературі, що пов'язана з військовими діями. Синонімом даного поняття в цьому сенсі є поняття «доброволець». Історично початок волонтерського руху пов'язують з кінцем XVIII - початком XIX ст., а саме з початком першої світової війни, коли з числа добровольців формували цілі воєнізовані підрозділи – батальйони, полки. Походження слова «волонтер» відносять до французького «volontaire», що і означає «доброволець» [1].

З настанням мирного періоду і виникненням проблеми відновлення виробничих підприємств і сільського господарства актуальність і значимість другого напрямку волонтерської діяльності стала ще більш очевидною. За досить поширеним визначенням, волонтерство є результатом вільного вибору людиною діяльності, спрямованої на безоплатну допомогу іншим людям [7].

Серед існуючих визначень «волонтера» як найбільш точні і повні можна виділити наступні:

- волонтер – це людина, яка добровільно надає свої послуги без будь-яких матеріальних або фінансових, соціальних, економічних або політичних мотивів, а через переконання, що її діяльність принесе користь людині, суспільству [2];
- волонтер – це той, хто добровільно бере участь в якій-небудь суспільно-корисній справі [2];
- волонтер – це людина, яка добровільно і безкорисливо пропонує свої послуги на регулярній або періодичній основі для принесення користі вразливим людям [9].

В Україні волонтерська діяльність здійснюється відповідно до прийнятого Закону України «Про волонтерську діяльність» (№ 3236-VI, 19.04.2011 р.), що є ознакою визнання державою волонтерського руху як основи громадянського суспільства та виводить його на якісно новий рівень, посилює законодавчу базу щодо організації діяльності волонтерів.

Відповідно до законодавства, волонтер визначається, як фізична особа, яка добровільно здійснює соціально спрямовану неприбуткову діяльність шляхом надання волонтерської допомоги [5].

Серед науковців, які досліджували питання визначення волонтерської діяльності, можемо виділити наступних. Є. Холостова дає таке визначення поняттю волонтерської діяльності: «широке коло діяльності, що включає традиційні форми взаємодопомоги та самодопомоги, офіційне надання послуг та інші форми громадської участі, які здійснюються добровільно, на благо громадськості, причому грошова винагорода не є головним мотивом, а часто і зовсім відсутня» [8].

На думку І. Зверєвої, волонтерський рух – це добродійна робота, яка здійснюється фізичними особами на засадах неприбуткової діяльності, без заробітної плати, без просування по службі, заради добробуту та процвітання спільнот та суспільства в цілому. Людину, яка добровільно надає безоплатну соціальну допомогу та послуги інвалідам, хворим особам та соціальним групам, що опинилися в складній життєвій ситуації, називають волонтером [4].

На погляд Л. Лях, волонтерська діяльність – індивідуальна чи колективна – є своєрідним способом взаємопідтримки і піклування, допомоги членам громади, взаємодією для спільного напрацювання способів вирішення проблем [12].

Волонтерська діяльність природня, і можлива тільки у вільному, незалежному демократичному суспільстві. Служіння суспільству виховує громадянські почуття, а волонтерська діяльність, зокрема, є оптимальною умовою прояву альтруїзму, гуманності, самореалізації та самовдосконалення людини будь-якого віку. Законом України визначено, що: «Волонтерська діяльність – добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги» [5].

Про значимість і важливість добровольчої діяльності йдеться на різних рівнях. 2011 рік був оголошений в Європейському союзі Європейським роком волонтерства, було сконцентровано увагу на зусиллях волонтерських

організацій поширювати ідеї добровільної допомоги та гуманістичних цінностей по всьому світу, підвищувати інформованість людей про діяльність громадських організацій волонтерів, результати їх праці, подальші перспективи і можливості. Заслуги волонтерів відзначають щороку 5 грудня, починаючи з 1985 року, коли Організацією Об'єднаних Націй був заснований Міжнародний день волонтера. Волонтерська діяльність має величезне значення. По всьому світу мільйони добровольців вносять свій вклад у просування сталого розвитку і миру. Їх зацікавлена участь набуває найрізноманітніших форм: це і діяльність добровольчих організацій, і самостійні зусилля окремих осіб в своїх громадах, і робота з партнерами в якості добровольців Організації Об'єднаних Націй» [4].

Потенціал і можливості волонтерства можна розглядати крізь призму функцій, які відображені на рис. 1.1. Необхідно відзначити подвійну спрямованість волонтерської діяльності, яка визначається у суб'єктивному та соціальному підходах.

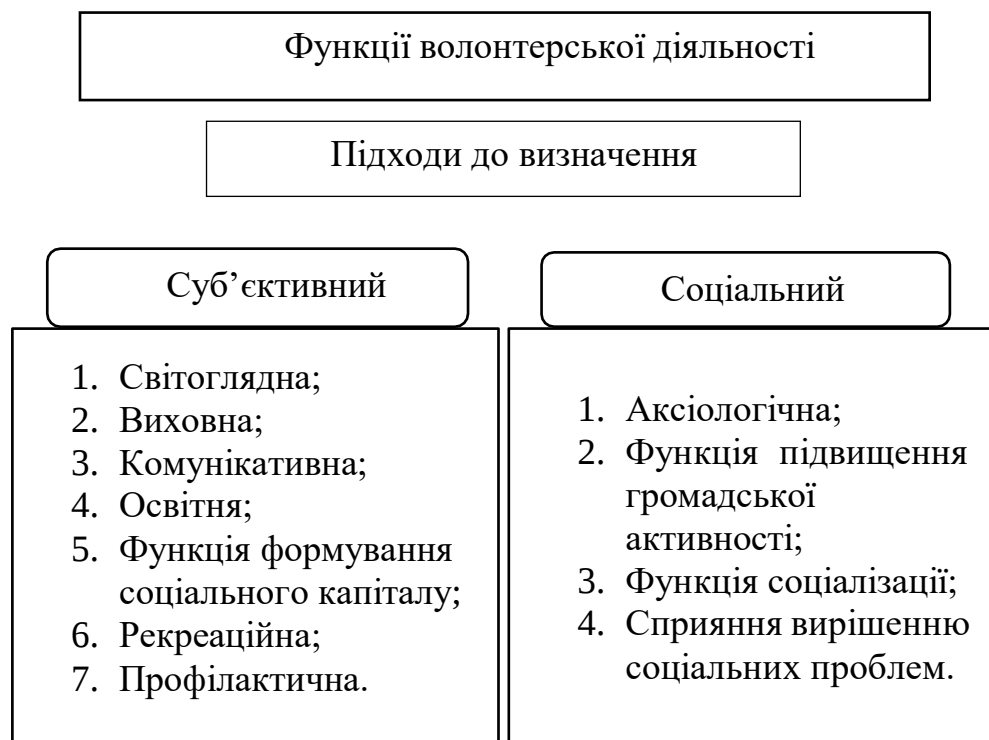


Рис. 1.1 Функції волонтерської діяльності.

Розглянемо детальніше кожну визначену функцію. Почнемо з суб'єктивного підходу, де ми виділили наступні функції:

1. Світоглядна. Волонтер в процесі виконання суспільно корисної роботи відчуває значимість свого існування, необхідність і важливість добровольчої діяльності, усвідомлює можливість перетворення дійсності, свою роль в цьому процесі.

2. Виховна. Участь в волонтерських проєктах вимагає від людини відповідальності, прояву таких якостей, як милосердя, доброта, товариство, чесність, самовідданість, благородство тощо.

3. Комунікативна. Найчастіше діяльність волонтера спрямована на інших людей, що опинилися у скрутній життєвій ситуації у зв'язку з соціальними, економічними та іншими факторами (допомога людям похилого віку, дітям- сиротам, людям з важкими захворюваннями тощо).

Волонтерська діяльність пов'язана з необхідністю спілкування з керівниками волонтерської або іншої громадської організації, іншими волонтерами, цільовою групою, співробітниками державних установ, в яких здійснюються волонтерські проєкти.

4. Освітня. Волонтер не отримує коштів за свою працю, але його винагорода полягає в тому досвіді, який він набуває за період волонтерської діяльності. Залежно від соціальних проєктів, які волонтер визначає для себе самостійно, він отримує різноманітний і різнобічний досвід, включаючи вміння і навички, необхідні для виконання тієї чи іншої роботи.

5. Функція формування соціального капіталу. Взаємодія зі співробітниками і службовцями державних установ, особисті контакти з людьми, яким надається допомога, іншими волонтерами та членами громадських організацій, формують для волонтера додатковий соціальний капітал.

6. Рекреаційна. Волонтерська діяльність – це, в першу чергу, допомога тим, хто її потребує, проте не можна забувати, що це також може бути активне, при цьому соціально-важливе проведення часу. Якщо, наприклад, волонтерство полягає у роботі в бібліотеці, на спортивних змаганнях, в музеях та на виставках в галереях, це допомагає волонтеру поєднувати роботу і сферу його інтересів, або хобі.

7. Профілактична. Високі моральні вимоги до особистості волонтера, організація вільного часу мають превентивний вплив на особистість щодо запобігання девіантної поведінки.

З позиції соціального підходу було виділено наступні функції:

1. Аксіологічна. В процесі волонтерської діяльності формуються цінності, які відповідають вимогам сучасного світу. Такі процеси, як глобалізація, міграція, інтеграція, полікультурна взаємодія вимагають таких якостей, як солідарність, терпимість, взаєморозуміння, гнучкість.

2. Функція підвищення громадянської активності. Волонтерами стають люди соціально активні й небайдужі до проблем інших. Виконуючи суспільно корисну і значиму роботу, вони усвідомлюють свою здатність до зміни існуючого світу на краще за допомогою волонтерства.

3. Функція соціалізації. У волонтерську діяльність найчастіше включаються підлітки і молоді люди, які проходять школу життя за допомогою волонтерської діяльності, зустрівшись з різними соціальними проблемами, переймаючи соціальні зразки поведінки старших колег.

4. Сприяння вирішенню соціальних проблем. Добровільна діяльність спрямована на виявлення та вирішення різних проблемних аспектів соціального життя, які потребують ресурсів, яких немає.

Таким чином, волонтерство – це не тільки явище сучасного світу, коріння його закладені в традиціях та народних звичаях багатьох країн. Вимоги нашого часу сприяють модернізації функцій волонтерської діяльності, мотиви яких залишаються незмінними: бажання допомагати нужденним і активно брати участь у громадському житті.

Отже, очевидно, що волонтерство сприяє розвитку емоційної, чуттєвої сфери особистості, змінює і формує її ціннісний світ, активізує пізнавальну діяльність, сприяє реалізації соціальної і творчої активності, особистісного росту [7].

Волонтерська діяльність дозволяє реалізовувати цілий комплекс різних функцій, однак волонтером може бути не кожен бажаючий. У

європейських країнах і США, де волонтерство має багаті традиції, існує процес відбору волонтерів для роботи. Особливо це стосується міжнародного волонтерства, де необхідно володіти специфічними вміннями і навичками, в тому числі і знанням іноземних мов. Чим вище рівень організації, тим вище вимоги до кандидата.

Наприклад, щоб стати волонтером міжнародної організації ООН (UNV), необхідно відповідати ряду критеріїв:

- 1) мати університетську або вищу технічну освіту;
- 2) мати як мінімум 2 роки досвіду роботи;
- 3) добре знати одну з трьох мов (англійську, французьку або іспанську);
- 4) мінімальний вік - 25 років, верхньої межі немає;
- 5) мати яскраво виражені міжособистісні і організаторські здібності;
- 6) бути спроможним до роботи в мультикультурному середовищі тощо [11].

Розглядаючи волонтерство як складову професійної підготовки, І. Бех зазначає, що важливо вчасно сформулювати образ майбутньої професійної діяльності керівників закладів освіти під час навчання та окреслити перспективу майбутнього життєвого шляху, насиченого подіями, творчою працею та масштабними задумами. Одним із способів формування у здобувачів освіти ціннісного ставлення до майбутньої професії, розвитку таких якостей, що характеризують емоційну стійкість майбутніх професіоналів – здібності до самоконтролю і психічної саморегуляції, є залучення майбутніх керівників до майбутньої професійної діяльності.

Саме поняття «педагогічне волонтерство» було введено у вжиток О. Акімовою і визначається нею як «взаємодія педагогів, добровольців з представниками підростаючого покоління, які потребують комплексної допомоги при вирішенні проблем становлення і саморозвитку особистості» [2, с. 6]. На думку Т. Лебедевої, вище згадане визначення є недостатнім для відображення практичної складової волонтерської діяльності в педагогічному середовищі. У своїх роботах вони розкривають педагогічне волонтерство як «діяльність, здійснювану суб'єктом добровільно і безоплатно,

спрямовану на вирішення соціально-педагогічних завдань в дитячому середовищі» [11].

Л. Неверова, аналізуючи нові шляхи розвитку волонтерської діяльності в педагогічному середовищі, вказує, що визначення О. Акімової вже є застарілі, так як не враховує можливості самоорганізації дітей для вирішення соціальних завдань шляхом добровольчої діяльності [13]. Дослідник виступає за те, щоб у визначенні знайшло своє відображення участь дітей у волонтерській діяльності. З огляду на, що це думка не є поодиноким, можна констатувати, що існує серйозне утруднення при використанні поняття «педагогічне волонтерство», що виражається в наявності у нього подвійного значення. Так, з одного боку, педагогічне волонтерство може розумітися як залучення дітей або молоді в волонтерську діяльність і через це - рішення проблем їх морального виховання, соціалізації і професійної орієнтації; а з іншого боку – як діяльність дорослих, що вже відбулася в житті волонтерів з надання педагогічної допомоги дітям без переслідування цілей розвитку і соціалізації самих волонтерів. Можна помітити, що іноді поняття вживається для позначення волонтерської діяльності професійних керівників, без прийняття до уваги сфери їх волонтерської діяльності [15].

При аналізі двох основних інтерпретацій педагогічного волонтерства потрібно підкреслити, що в першому випадку основна мета волонтерської роботи - виховання особистісних якостей волонтерів. Волонтерську роботу, як правило, організовує професійний педагог. У другому випадку акцент зроблений на тих, кому допомагають волонтери. Залучення молоді до волонтерської роботи має схожі риси як з тим підходом, коли увага спрямована на самих волонтерів, так і з тим, коли увага на тих, кому допомагають волонтери.

У результаті нашого дослідження при визначенні волонтерської роботи ми будемо спиратися на погляди вітчизняної дослідниці З. Бондаренко [2]. Вона, аналізуючи різні підходи до визначення цього поняття як вітчизняними, так і зарубіжними дослідниками, які ототожнюють поняття

«волонтерська діяльність» і «добровільна діяльність», узагальнює сутність цього феномену як благодійність, що здійснюється фізичними особами на засадах неприбуткової діяльності, без отримання заробітної плати за її виконання, без просування по службі, заради добробуту спільнот і суспільства в цілому; добровільну діяльність, в основі якої лежать ідеї безкорисливого служіння гуманним ідеалам людства, при цьому не переслідуючи мету отримання прибутку чи кар'єрного зростання; отримання всебічного задоволення своїх особистих і соціальних потреб через надання допомоги іншим людям; форму реалізації громадянської активності та базу для функціонування громадських організацій; національну ідею милосердя і благодійності. Науковець визначає, що волонтер – це доброволець, громадянин, який долучається до вирішення соціально важливих проблем у формі безоплатної праці.

Отже, волонтерська діяльність – індивідуальна чи колективна – це спосіб підтримки, піклування, надання допомоги членам громади; взаємодії між людьми для спільного виявлення нових шляхів вирішення проблем, які виникають. Волонтерська діяльність є професійно значущим етапом в системі практичної підготовки керівників, виступає первинною ланкою апробації етико-філософської концепції професійної діяльності спеціаліста, сприяє формуванню фундаменту професійного світосприйняття, дає широкі можливості для актуалізації професійних якостей, формування почуття громадянської значущості.

1.2. Особливості підготовки майбутнього керівника до проведення волонтерської роботи

Одне з найважливіших завдань закладу вищої освіти – це підготувати покоління професійно компетентних фахівців, які знають специфіку взаємодії з різними соціальними групами і здібними до цивілізованих взаємин з усіма суб'єктами освітнього процесу. Це обумовлюється

завданнями формування професійної спрямованості особистості, яка вміє активізувати свій потенціал, проявляти компетентність, спрямовувати свої дії на отримання результату, бачити проблеми конкретної особистості, розвивати професійну майстерність.

Саме організаційна складова волонтерської роботи останніх років знайшла своє відображення в роботах С. Алещенок, А. Купцової, М. Нікітіної, І. Слабжаніна та інших вчених, де представлені технологічні та методичні аспекти її організації. Вище викладене дозволяє розглядати волонтерську роботу майбутнього керівника як цілеспрямоване систематичне залучення до корисної і соціально значущої роботи добровільних помічників з числа дітей і дорослих в ініціативних групах благодійного характеру.

Таким чином, волонтерство в роботі керівника може бути розглянуто як особливий вид професійної соціально-педагогічної діяльності, що відображає сутність організаційно-управлінської стратегії. Вивченню проблеми професійної підготовки керівників присвячені роботи багатьох дослідників: П. Бондаренко, О. Безпалько, О. Богучарова Н. Зимівець, І. Лазаренко, Т. Лях, М. Нікітіна, М. Черкасова та інших.

Специфіка змісту професійної діяльності педагогів, безсумнівно, визначає особливості їх підготовки у закладі вищої освіти. Формування загальних і професійних компетенцій відбувається як через систему аудиторної, поза аудиторної та самостійної роботи, так і через форми організації позанавчальної діяльності здобувачів вищої освіти. Однією з форм роботи, спрямованої на вирішення важливих завдань формування ряду ключових компетенцій, які, безсумнівно, забезпечать майбутньому керівникові особистісну і професійну самореалізацію, на наш погляд, є волонтерський рух.

Ряд дослідників (І. Матвієнко, Є. Нікітіна, Г. Федоренко та ін.), розглядають питання про доцільність добровольчої діяльності в професійній підготовці здобувачів освіти, відзначають, що участь у волонтерському русі допомагає майбутнім фахівцям краще пізнати самих себе, утвердитися в

правильності професійного вибору, сформувані соціальну і соціокультурну активність, особистісні та професійні компетенції [6].

Робота з залучення здобувачів освіти до проведення волонтерської роботи постає перед закладами вищої освіти. Окремі аспекти діяльності волонтерів розкриті в працях вітчизняних науковців. Так, у роботах І. Зверевої, Г. Лактіонової, Ю. Поліщука, С. Савченка, С. Харченка обґрунтовано роль волонтерства як складової соціально-педагогічної роботи з молоддю. У дослідженнях О. Безпалько, Р. Вайноли, Н. Заверико, А. Капської, В. Петровича розкрито технології залучення та підготовки молоді до волонтерської роботи. Вітчизняні науковці З. Бондаренко, О. Карпенко, Л. Міщик, В. Поліщук розглядають волонтерство як фактор професійного становлення майбутніх керівників. Перш ніж розпочати підготовку майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи, визначимо основні види та принципи волонтерської роботи. Види волонтерства відображено на (Рис. 1.3.).

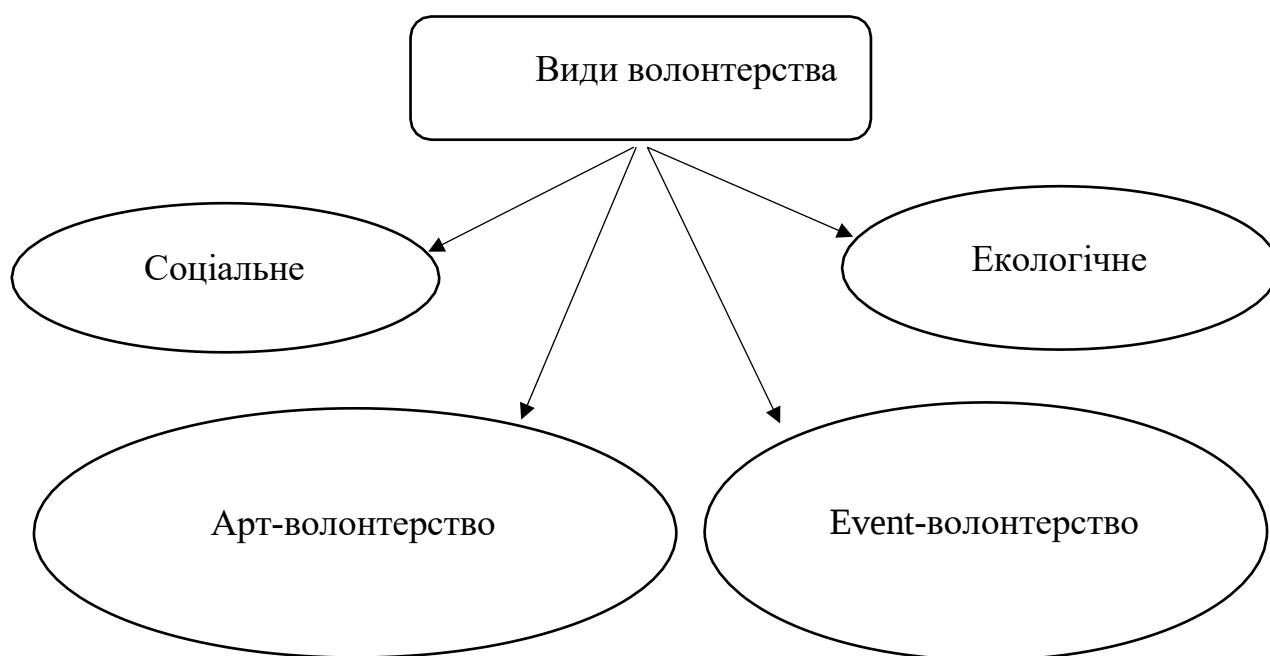


Рис. 1.3. Види волонтерство

Соціальне волонтерство – це добровільна діяльність, спрямована на допомогу наступним категоріям населення: це діти, які потребують

особливого догляду, люди поважного віку, люди з обмеженими можливостями тощо.

Екологічне волонтерство – це добровільна діяльність, спрямована на збереження природи. Дана діяльність включає в себе: прибирання сміття, садіння дерев, просвітництво людей в сфері охорони навколишнього середовища, допомоги тваринам: участь в діяльності зоозахисних організацій, проведення благодійних заходів допомоги притулкам для тварин, будівництво шпаківень для птахів.

Волонтерство у сфері культури (арт-волонтерство) – це вид добровільної діяльності, який набуває тільки поширення в нашій країні. До мистецького волонтерства входить допомога при реставрації архітектурних пам'яток, робота з поповненням виставкового фонду музеїв, організація екскурсій та робота з туристичними групами.

Event-волонтерство – це добровільна ініціатива в напрямку організації заходів різного рівня.

Дослідженням загальних питань принципів здійснення волонтерської діяльності присвяченні ряд наукових досліджень вчених – від минулого до сучасності (Д. Мейєр, Г. Шершеневич, Є. Харитонов, О. Басай, Н. Голубєвої); в свою чергу, окремі принципи, а саме принципи справедливості, добросовісності та розумності були дослідженні С. Погрібним, І. Бабіч, Т. Боднар та ін.

Здійснення волонтерської діяльності відбувається за рахунок волонтерської допомоги, яка в свою чергу поділяється на волонтерські роботи та послуги, що безоплатно виконуються і надаються волонтерами. «Кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави» – проголошено в ст.22 Загальної декларації прав людини. Отже, відповідно, до Загальної декларації прав

людини, за рахунок здійснення волонтерської діяльності можливе забезпечення соціального, культурного, економічного та екологічного розвитку. [5] Основні принципи волонтерського руху визначенні в Загальній декларації волонтерів наведені в на рис 1.2.

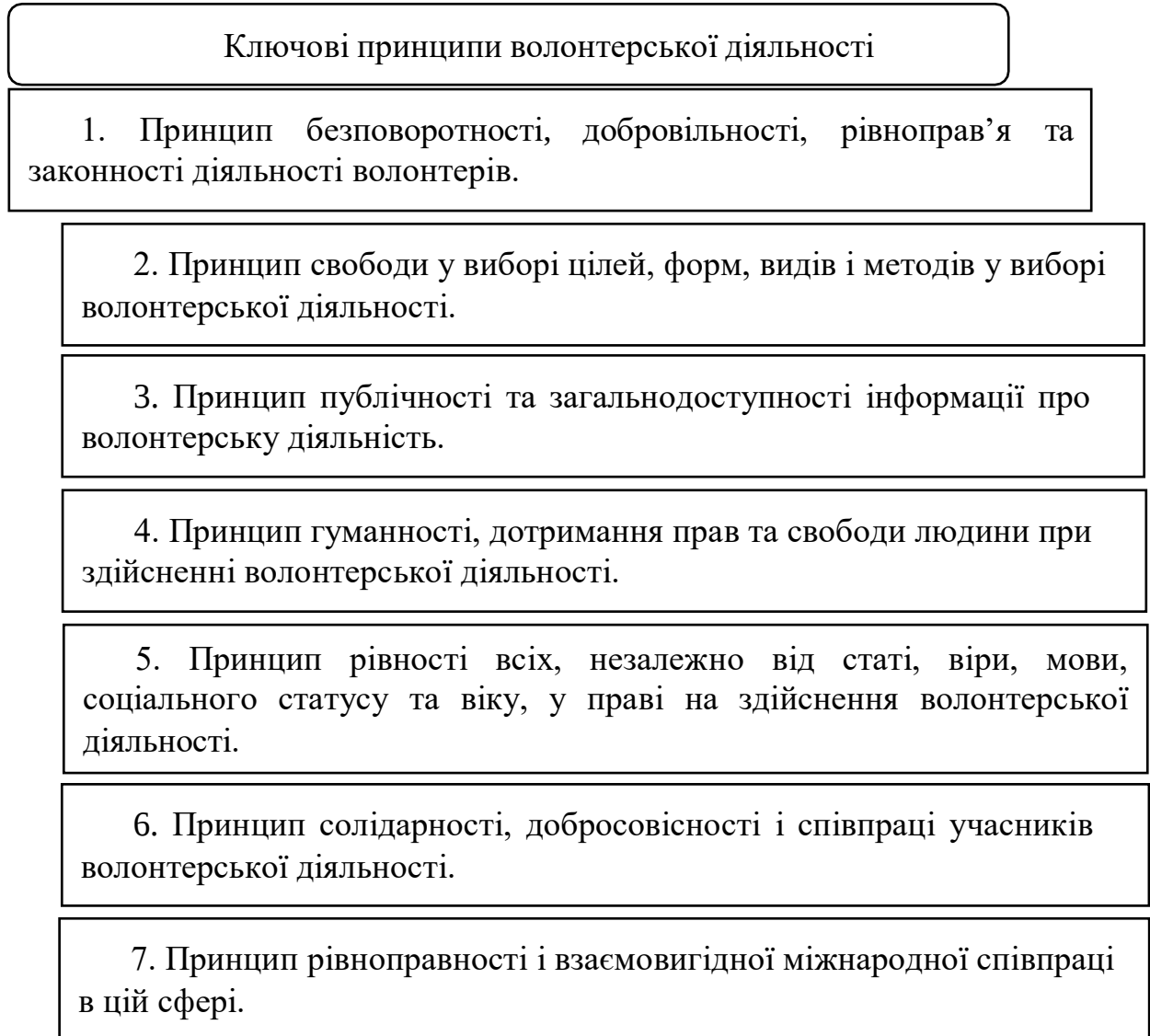


Рис. 1.2 Принципи волонтерської діяльності

Для організації роботи волонтерської діяльності потрібно приділяти увагу наступному:

1. Складання анкети на етапі підбору волонтерів. Можна створювати анкету, в якій волонтер заповнить своє ПІБ, контакти, набуті навички та досвід. У самій анкеті можна описати заходи, що потрібно виконати. Також потрібно визначити ступінь участі в тих чи інших заходах/проектах, а саме готовність

безплатно приділити для користі спільної справи певний проміжок часу.

2. Створення спільного діалогу в месенджерах чи соціальних мережах. У більшості випадків волонтерство охоплює молодих людей, для яких природньою формою швидкої комунікації є месенджери чи соціальні мережі. Для організації оперативної взаємодії волонтерів необхідно створити спільний діалог.

3. Проведення загальних зборів. Для підтримки мотивації та рівня згуртованості команди волонтерів важливо систематично проводити офіційні та неформальні зустрічі з волонтерами, щоб зберегти і підкріпити відчуття важливості їхньої діяльності.

4. Визначення куратора групи волонтерів. Куратор (team-leader) може краще організувати, підтримати та згуртувати колектив як ровесник і учасник особистого спілкування. Він може давати більш глибоку інформацію про учасників своєї групи для організації ефективної роботи.

5. Демонстрація історій успіху. Волонтерам рекомендовано розказувати про інших волонтерів, які вже пройшли певний етап діяльності або проєкт, можна організовувати неформальні зустрічі з такими волонтерами.

6. Формування дружніх та довірливих відносин. В процесі волонтерської діяльності доброволець може бути під впливом психологічних та емоційних змін, тому варто підтримувати постійний дружній контакт з ним.

7. Розподіл зон відповідальності. В період розподілу задач потрібно бути обізнаним в сильних та слабких сторонах волонтерів і відповідно ставити такі задачі, щоб вони могли усвідомити свою значимість і відповідальність.

Однією з важливих умов розвитку навчання є професійна підготовка компетентних керівників, які здатні і готові до роботи з дітьми. Міжнародний досвід організації системи навчання свідчить, що вимоги до професійної діяльності підготовки керівників підвищуються і їх обов'язки розширюються; відбувається зміна особистісних характеристик.

У нових умовах керівник не може обмежитись знаннями навчальних

стандартів, основних навчальних програм і традиційних технологій навчання. Цих набутих знань і навичок виявляється замало. Розвиток системи навчання вимагає внесення коригувань та змін в організацію підготовки майбутніх керівників. На наш погляд, в контексті професійної підготовки до педагогічної діяльності виділимо чотири основних компоненти:

1. Когнітивний компонент – спеціальні знання, які необхідні керівникові для реалізації освітнього процесу.
2. Діяльнісний компонент – навички організації освітнього процесу для спільного навчання дітей з особливими потребами та їх здорових ровесників.
3. Рефлексивний компонент – оцінка і усвідомлення ефективності своєї діяльності.
4. Особистісний компонент – сукупність професійно-важливих якостей, необхідних для роботи в інклюзивному середовищі.

Розглянемо детальніше кожен із компонентів процесу підготовки до педагогічної діяльності.

Когнітивний компонент включає в себе сукупність психолого-педагогічних і спеціальних знань. Дані вміння проявляються в узагальненому умінні педагогічно мислити, під цим розуміється наявність у керівника комплексу аналітичних, прогностичних, діяльнісних і рефлексивних умінь. Дані навички є взаємопов'язаними, що в підсумку становить узагальненим процесом розумової діяльності керівника.

Діяльнісний компонент підготовки до педагогічної діяльності включає психолого-педагогічні, методичні і комунікативні вміння. Психолого-педагогічні уміння є основою діяльності майбутнього керівника, до них відносяться проєктно-прогностичні, організаційні, діагностичні, дослідницькі і прикладні навички. До методичних умінь можна віднести розробку конспектів у відповідності до вимог, володіння методами роботи, активізація пізнавальної діяльності, розвиток творчих здібностей, індивідуальний підхід, створення умов для повноцінного розвитку, виховання і навчання.

Формування комунікативних умінь має особливе значення в навчальній

та професійній діяльності здобувачів освіти. Визначення комунікативних умінь, як особливо важливих з точки зору характеристики діяльнісного компонента, підкреслено тим, що «основною одиницею структурної частини педагогічної діяльності є спілкування керівника з учнем», опираючись на діалог, як найбільш оптимальну форму взаємодії, що відображає демократичний характер.

Рефлексивний компонент виступає в якості однієї з основних характеристик особистості сучасного педагога. Рефлексію можна визначити як здатність педагога оцінювати результати своїх дій, так і дій учнів, які можуть носити діагностичний та виховний характер. Уміння аналізувати свою роботу, оцінювати веде майбутнього керівника до професійної майстерності.

Особистісний компонент характеризує рівень готовності керівника до педагогічної діяльності, виражає ступінь сформованості ціннісних орієнтацій, інтересу до професії, рівень розвитку мотивації.

Практика свідчить, що випускники педагогічних закладів вищої освіти, як правило, володіють методичною і професійною готовністю до роботи в інклюзивному середовищі.

Таким чином, наявність всіх чотирьох перелічених компонентів буде підґрунтям ефективної підготовки майбутніх керівників до професійної діяльності. Виділимо наступні аспекти волонтерської діяльності:

1. Волонтери керуються принципом добровільності. Координатор волонтерської діяльності у ЗВО може запропонувати здобувачам освіти стати волонтером, або ж – виконати додаткову роботу, не вказану в угоді. Вибір завжди залишається за волонтером.

2. Волонтер – частина колективу (команди) організації. Він має розуміти, куди потрапив, хто його оточує, чим займається організація і хто у ній працює, що саме він буде робити і як це вписується у діяльність організації, якими є корпоративні етичні стандарти (кодекс етики).

3. Кожен волонтер має права та обов'язки. Тому координатору необхідно

їх чітко визначити перед початком роботи волонтера, узгодити проблемні моменти та зафіксувати в угоді про здійснення волонтерської діяльності.

4. Мотиви до волонтерської діяльності можуть змінюватися. Виявити мотиви людини, які спричиняють її бажання займатися волонтерською діяльністю, можна за допомогою психодіагностичних методів. Часто люди навіть не усвідомлюють, що рухає їхніми вчинками.

5. Якщо людина полишає волонтерську діяльність, то це не означає, що вона «зраджує» організації або справі. Причин може бути багато, а інколи цією причиною може бути організація. Не варто засуджувати людину, коли вона відмовляється від продовження волонтерства. Волонтери керуються принципом добровільності. Життєві обставини у волонтера змінюються, з'являється необхідність побудови власної кар'єри, створення родини, додаткового заробітку тощо. На сьогодні спостерігається цікаве явище: «колишні» волонтери після тривалої перерви вже у новому статусі повертаються до волонтерської діяльності. Однак треба зауважити, оскільки, часто волонтери йдуть через поганий менеджмент, образи та неможливість втілити власні ідеї.

6. Волонтерська діяльність потребує чіткого планування. Є низка організаційних і методичних умов забезпечення волонтерської діяльності – своєрідна сукупність зовнішніх і внутрішніх чинників, які зумовлюють результативність роботи волонтерів. І той, хто не дотримується їх, як правило, зазнає невдачі в організації праці волонтерів.

Отже, перед тим, як розпочати підготовку майбутніх керівників до волонтерської діяльності, ми визначили основні принципи та види волонтерської діяльності. В нових умовах керівник не може обмежитись знаннями навчальних стандартів, основних навчальних програм і традиційних технологій навчання. Велике значення має професійна культура педагога, його психолого-педагогічна готовність до роботи з усіма без винятку дітьми. З цих причин професійна підготовка фахівців, готових ефективно працювати в сучасних умовах освітнього процесу є найбільш актуальною.

Висновки до першого розділу

У дослідженні теоретично обґрунтовано волонтерську діяльність як соціально-педагогічне явище. Аналіз наукових поглядів дослідників дав змогу окреслити робоче поняття волонтерської діяльності. Волонтерська діяльність – індивідуальна чи колективна – це спосіб підтримки, піклування, надання допомоги членам громади; взаємодії між людьми для спільного виявлення нових шляхів вирішення проблем, які виникають.

Соціально-педагогічний феномен, як «волонтерство», виник внаслідок конкретних потреб суспільства з огляду на обмежену участь держави у задоволенні потреб своїх громадян. Для когось волонтерство стало вибором життя, для когось – покликом, а ще для когось – можливістю дати щось не лише іншим, а, перш за все, собі самим, оскільки волонтерство забезпечує особистості унікальну можливість зростати не лише морально, але і професійно.

Перед тим, як розпочати підготовку майбутніх керівників до волонтерської діяльності, ми визначили основні принципи та види волонтерської діяльності. В нових умовах керівників не може обмежитись знаннями навчальних стандартів, основних навчальних програм і традиційних технологій навчання. Велике значення має професійна культура керівника, його психолого-педагогічна готовність до роботи зі усіма без винятку дітьми. З цих причин професійна підготовка фахівців, готових ефективно працювати в сучасних умовах освітнього процесу, є найбільш актуальною.

Волонтерська діяльність є професійно значущим етапом в системі практичної підготовки керівника, виступає первинною ланкою апробації етико-філософської концепції професійної діяльності керівника, сприяє формуванню фундаменту професійного світосприйняття, дає широкі можливості для актуалізації професійних якостей, формування почуття громадянської значущості.

РОЗДІЛ II.

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ДО ПРОВЕДЕННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

2.1. Критерії, показники та рівні готовності майбутнього керівника до проведення волонтерської роботи

Соціально-педагогічна робота здійснюється на професійному і волонтерському рівнях. В Україні ж на сьогодні активно розвивається волонтерських рух серед студентської молоді у ЗВО. Волонтери з числа студентів сьогодні розглядаються як невід’ємні суб’єкти соціально-педагогічної діяльності. У роботах І. Зверєвої, Г. Лактіонової обґрунтовано роль волонтерства у соціально-педагогічній роботі з молоддю.

Питання готовності до діяльності розглядається в наукових працях багатьох учених з позицій різних підходів і на різних рівнях: особистісно-діяльнісному (Л. Божович, І. Зимня, Л. Кандибович, А. Линенко, В. Моляко, А. Понукалін та ін.); особистісному (А. Голомшток, П. Горностай, Н. Захаров, Є. Климов, В. Симоненко).

На основі аналізу різних трактувань терміну «готовність до діяльності», визначення «готовності» з позиції особистісно-діялісного підходу підготовки вчителів до волонтерської діяльності визначена як комплекс мотиваційно-ціннісних установок, знань теорії волонтерської діяльності, способів залучення в неї майбутніх керівників, особистісних якостей, здібностей і умінь, необхідних для реалізації даної діяльності.

Структура готовності, на думку М. Дьяченко та Л. Кандибовича, включає мотиваційний, орієнтаційний, операційний, вольовий і оцінний компоненти. Мотиваційний компонент включає різноманітність бажаних видів діяльності, мотивацію до добровольчої діяльності; особистісний - комплекс особистісних якостей і здібностей: комунікативна толерантність, емпатія, креативність, організаторські здібності, готовність до роботи в

колективі; орієнтаційний - знання теорії волонтерства, способів, що дає спрямованість до застосування отриманих знань; операційний - уміння залучати до волонтерської діяльності; рефлексивний - самокритичність, рефлексивність.

В якості концептуальної основи процесу навчання при розробці моделі були використані основні підходи до навчання здобувачів, вибір яких обумовлений специфікою волонтерства як руху, заснованого на вільному виборі особистості, факультативних курсів навчання.

Так, інтегративно-діяльнісний підхід (Л. Виготський, А. Данилюк, К. Дурай-Новакова, В. Загвязинський, В. Краєвський, А. Леонтьєв, Є. Яковлєв) реалізується на двох рівнях: об'єднання здобувачів різних профілів при навчанні і в практичній реалізації волонтерської діяльності.

Особистісно-орієнтований підхід (Ш. Амонашвілі, В. Серіков, В. Сластьонін, А. Хуторський, І. Якиманська) реалізується у вигляді принципів вільного вибору і освітньої рефлексії за допомогою опори на потреби, інтереси здобувача при розподілі видів волонтерської діяльності, включення в методику великої кількості завдань для самостійної роботи, використання індивідуальної та групової рефлексії, результатів тренінгової та практичної діяльності. На думку зарубіжних (К. Бідерман, Л. Локстоун, С. Маккурлей, Д. Вілсон, С. Дж. Елліс та ін.) і вітчизняних (О. Безпалько, Н. Заверико, Н. Комарова, А. Капська та ін.) фахівців у сфері благодійності, волонтеру притаманні такі якості: ініціативність, альтруїзм, питливий розум, чутливість, комунікабельність, креативність, здатність до співпраці, професійне ставлення, соціальна активність, добра воля працювати безоплатно, терпимість, сильна мотивація і незацікавленість в отриманні вигоди.

Готовності здобувача до волонтерської діяльності, включає у себе чотири взаємопов'язані компоненти:

1. Мотиваційний компонент включає в себе позитивне ставлення до волонтерської діяльності, інтерес до неї, основні мотиви до добровольчої діяльності.
2. Організаційний компонент являє собою знання, уявлення про

особливості і умови волонтерської діяльності, її вимоги до особистості.

3. Діяльнісний компонент забезпечує володіння специфічними способами і прийомами волонтерської діяльності, необхідними знаннями, навичками і вміннями, процесами аналізу і синтезу, порівняння та узагальнення тощо.

4. Особистісно-рефлексивний компонент передбачає самокритичність, рефлексивність.

Критерії оцінки готовності майбутнього керівника до здійснення волонтерської діяльності (мотиваційний, організаційний, операційний і особистісно-рефлексивний) були виділені на підставі компонентів готовності до даної діяльності.

З чотирьох зазначених вище критеріїв впливають такі показники:

1) мотиваційний компонент (два показника): ступінь мотивації до добровольчої діяльності; кількість і різноманітність бажаних видів волонтерської діяльності;

2) організаційний компонент (чотири показника): рівень комунікативної толерантності; рівень емпатії; ступінь готовності до роботи в колективі; рівень розвитку організаторських здібностей;

3) діяльнісний компонент (три показника): рівень знань (в залежності від профілю установи); рівень знань; рівень креативності;

4) особистісно-рефлексивний компонент (два показника): ступінь самокритичності, рівень рефлексивності.

Для уточнення ознак кожного рівня досліджуваної готовності, узагальненні властивості кожного рівня готовності майбутніх керівників до волонтерської діяльності нами визначалися за допомогою монографічних характеристик з опорою на наведені раніше показники.

Здобувачі низького рівня готовності характеризуються відсутністю професійної соціально-педагогічної спрямованості особистості і наявністю негативних установок на участь у волонтерській діяльності. Вони мають поверхневі і неструктуровані знання про соціальну інфраструктуру і

технології волонтерської діяльності, ніколи не брали участі в волонтерських акціях і програмах в період довузівської навчання.

Здобувачі оптимального рівня готовності характеризуються наявністю професійної соціально-педагогічної спрямованості; схильні пов'язувати своє професійне майбутнє з діяльністю в сфері «людина – людина»; вони також мають позитивну мотивацію на участь у волонтерській діяльності, так як вона дозволяє отримати досвід організаторської діяльності та встановити партнерські відносини з представниками різних державних і громадських організацій. Такі здобувачі мають разовий досвід участі у волонтерських акціях і проєктах в період довузівського навчання; в процесі участі в подібних проєктах мали досвід взаємодії з потенційними партнерами в рамках виконання певних завдань з боку керівництва. Вони володіють стійкими і системними знаннями про волонтерську інфраструктуру і технології волонтерської діяльності; у них розвинені вміння отримання та систематизації інформації, проте рівень проєктувальних, діагностично-оціночних і комунікативних умінь в ситуаціях, що вимагають вирішення виникаючих проблем, незначний. Здобувачі даної групи характеризуються високою, але обґрунтованою самооцінкою професійної діяльності, високим рівнем адаптивності.

Здобувачі високого рівня готовності мають стійку систему різноманітних цінностей, яка визначає альтруїстичну спрямованість особистості в професійній соціально-педагогічній діяльності. Вони пов'язують своє професійне майбутнє з педагогічною діяльністю; мотивовані на участь у волонтерській діяльності; мають досвід участі у волонтерських акціях і діяльності дитячих громадських організацій; здатні розробити проєкт і програму роботи волонтерів. Структуровані міждисциплінарні і наукові знання в сфері педагогічної діяльності реалізуються через високий рівень узагальненості різних умінь. Для них характерна висока оцінка професійної діяльності, високий рівень самоконтролю і активності в різних професійних ситуаціях.

Отже, визначені критерії, показники та рівні готовності сприятимуть якісному здійсненню комплексної оцінки сформованості готовності

майбутніх керівників до волонтерської діяльності, що буде виступати основою для діагностування поточного стану ефективності експериментальної роботи.

2.2. Обґрунтування педагогічних умов підготовки майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи

Педагогічне волонтерство в школі (educational volunteering, volunteer teaching, parental volunteering) може розглядатися як цілеспрямована і організована діяльність волонтерів в освітньому просторі навчального закладу. Цей напрямок педагогічного волонтерства ще не має широкого поширення у вітчизняній практиці, хоча деякі його форми, без сумніву, завжди були присутні: проведення шкільних свят за участю батьків, запрошення на урок цікавих лекторів, організація екскурсій для учнів із залученням добровільних помічників. В останні роки в Україні педагогічне волонтерство ініціює «Нова українська школа» [7], в рамках якого проводяться в школах заняття з дітьми: розвиваючі уроки, пізнавальні ігри та вікторини.

Як зауважує Л. Макерова, педагогічна діяльність волонтерів дуже популярна за кордоном, і «більшість добровольців працюють в галузі освіти (приблизно 39% добровольців), а також з дітьми та молоддю (приблизно 35% добровольців). Сюди входять такі проекти, як післяшкільна допомога в хатній роботі для дітей та молоді на дому, робота в якості помічників викладачів в сільських школах або підтримка мобільних шкіл для безпритульних дітей. Однак добровольці також пропонують організацію дозвілля для дітей на вулиці» [12].

Саме майбутні керівники закладів освіти можуть стати головною діючою силою волонтерства в школі, проводячи заняття і допомагаючи професійним вчителям. За кордоном діяльність волонтерів в освітньому просторі школи носить назву «educational volunteering» [35]. Дане поняття вживається, коли вчитель-волонтер викладає англійську мову або інші предмети дітям в країнах, що розвиваються, Азії, Африки, Латинської Америки. До цього ж виду волонтерської діяльності відноситься і педагогічна

робота волонтерів в навчальних закладах рідної країни. Волонтери можуть відвідувати урок, підтримувати відстаючих, забезпечувати організацію культурно-виховної діяльності та реалізацію розвиваючих програм.

З 2001 року в США діє закон No Child Left Behind (NCLD), який рекомендує школам залучати волонтерів до освітньої діяльності, до участі в житті школи. За підтримки держави це явище стало масовим, адже навіть до прийняття закону, в 1987-1988 роках близько 60% початкових і середніх шкіл США використовували волонтерську працю. Цей вид волонтерської діяльності детально проаналізовано в працях вчених: В. Grossman, С. Chan, S. Schwartz, J. Rhodes і ін. Дослідники вказують ряд переваг використання праці волонтерів в школах: індивідуальна допомога кожному учневі, зниження рівня відчуженості і ізольованості дітей, створення довірчої атмосфери [34]. Для позначення викладацької діяльності волонтерів в школах може також використовуватися вираз «volunteer teaching», який в основному відображає міжнародну спрямованість діяльності вчителів-волонтерів. Ці волонтери навчають дітей в країнах, де відчувається гостра нестача вчителів і переповненість класів. Як приклад, можна вказати діяльність організації GVI, яка охоплює такі країни, як Таїланд, Коста-Ріка, Лаос, Фіджі тощо. Наставництво (volunteer mentoring) – це напрямок педагогічного волонтерства, який ставить собі за мету організувати наставницьку роботу з широким колом дітей, які потребують підтримки і зразку для наслідування. Головним чином це діти-сироти, діти що опинилися у важкій життєвій ситуації.

Волонтери-наставники проводять з підопічними вільний час, спілкуються, грають, виконують домашні завдання. Виділяють наступні види наставництва: school-based (в школі), community-based (в громадській організації), individual (індивідуальне), group (групове). Однак деякі зарубіжні дослідження застерігають від переоцінки потенційних результатів програм наставництва, вказуючи на їх нестабільність і суперечливий характер. Деякі дослідники [32] констатують розчарування цією практикою з боку суспільства (один із наслідків такого розчарування - різке зниження кількості волонтерів-наставників в 2006-2020 роках). Але, незважаючи на

це, наставництво залишається одним з найпопулярніших видів волонтерської діяльності в педагогічній сфері за кордоном. Програми наставництва реалізують великі організації, наприклад MENTOR: The National Mentoring Partnership (США), Mentor Me India (Індія), AYMN (Австралія). Дослідження в цьому напрямку проводяться такими вченими, як D. L. DuBois, G. R. Parra, C. Herrera, M. J. Karcher.

Історія наставництва в Україні розпочалася з громадської організації «Надія», яка започаткувала наставництво – новий вид безоплатної допомоги дітям-сиротам та дітям позбавлених батьківського піклування насамперед підліткам. У нашій країні в цьому напрямку також працюють волонтерські організації «Бур», «Клуб добродіїв», «Українська волонтерська служба». Діяльності наставників можна дати наступну характеристику: «На добровільних засадах і протягом тривалого часу (як мінімум протягом року) пройшовши спеціальну підготовку наставник спілкується з підлітком, надає моральну підтримку, допомагає порадою, ділиться життєвим досвідом, мотивує до продовження навчання і професійної орієнтації, вчить самостійності в побутових питаннях і в прийнятті рішень, допомагає реалізовувати особистісний потенціал шляхом переходу на інший рівень знань, життєвих навичок, мислення і свідомості» [14].

За даними дослідження GfK, яке вони провели у 2021 році, 23% населення займалися волонтерською діяльністю. Більшість роблять це самостійно, поза межами будь-яких установ чи організацій. В цифрах – це 8 мільйонів українців, яких ми називаємо волонтерами. і їм усім потрібен ефективний інструмент для комунікації. Над розробкою створення єдиної системи комунікації працює ГО «Development Foundation» спільно з ГО «Центр сприяння волонтерському руху Волонтер.орг» та «Герої АТО». Проєкт реалізується за фінансової підтримки освіти та культури Посольства США в Україні.

Репетиторство (volunteer tutoring) – це форма волонтерської діяльності, яка, на відміну від наставництва, спрямована на надання індивідуальної

допомоги підопічним в сфері освіти. Тьютор - персональний репетитор, помічник в справі засвоєння нових знань. Репетиторство на волонтерських засадах особливо актуально для дітей з бідних або соціально неблагополучних сімей, у батьків яких немає можливості найняти репетитора, дітей-сиріт.

За кордоном практика надання репетиторської допомоги дітям на добровільних засадах отримала назву «volunteer tutoring». Її відмінність від «educational volunteering» полягає в тому, що допомога надається індивідуально. Діяльність проходить за наступними напрямками: навчання дітей читанню, скорочення відставання дитини за навчальною програмою, репетиторство з окремих предметів (особливо англійської мови), підвищення комп'ютерної грамотності і навіть заняття спортом [28]. Існує ряд організацій, які працюють в даному напрямку: Tutorfair Foundation (Великобританія), Heart Math Tutoring (США), TEFL (міжнародна). Педагогічне волонтерство в сирітських закладах (orphanage volunteering) – це, напевно, один з найпопулярніших в Україні способів надання допомоги дітям. Існують сотні організацій, які пропонують стати волонтером і допомагати дітям з ООП. У нашій країні працюють такі волонтерські організації та фонди в сфері інклюзивної освіти як: «Let's help» (Київ) організовує акції на підтримку людей з інвалідністю, «On 3Wheels» (Львів) реалізують проєкт у напрямку здійснення мрій дітей з особливими потребами, «АІК» (Київ) втілює ідеї інклюзії в українському суспільстві, «Бачити серцем» (Київ) допомагає дітям, підліткам та молоді з інвалідністю в соціальній адаптації в суспільстві, «Відчуй» (Київ) допомагає людям з порушенням слуху, «Доступно UA» (діє на території всієї України) метою показати людям з особливими потребами, що можна жити повноцінно.

Нова українська школа – це ключова реформа Міністерства освіти і науки. Головна мета – створити школу, в якій буде приємно навчатись і яка даватиме учням не тільки знання, як це відбувається зараз, а й уміння застосовувати їх у повсякденному житті. НУШ – це школа, до якої приємно ходити учням. Тут прислухаються до їхньої

думки, вчать критично мислити, не боятися висловлювати власну думку та бути відповідальними громадянами. Водночас батькам теж подобається відвідувати цю школу, адже тут панують співпраця та взаєморозуміння. Ключова зміна для учнів стосується підходів до навчання та змісту освіти. Адже мета НУШ – виховати новатора та громадянина, який вміє ухвалювати відповідальні рішення та дотримується прав людини. Замість запам'ятовування фактів та понять учні набуватимуть компетентностей. Це – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність. Тобто формується ядро знань, на яке будуть накладатись уміння цими знаннями користуватися, а також цінності та навички, що знадобляться випускникам української школи у професійному житті. Як правило, волонтери організують для дітей дозвілля, проводять розвиваючі заняття і екскурсії. Деякі види допомоги, такі як організація свят, забезпечення дітей подарунками, розважальні заходи, часто піддаються серйозній критиці через заохочення споживацького ставлення до благодійної допомоги з боку дітей-сиріт. За кордоном педагогічна робота волонтерів в дитячих будинках ведеться, як правило, в країнах Азії, Африки, Америки.

Волонтерську роботу серед дітей з обмеженими можливостями здоров'я (*specialneeds volunteering*) необхідно виділити, тому що, по-перше, робота з дітьми з особливими освітніми потребами (ООП) вимагає специфічних навичок і вмінь, а по-друге, така робота вимагає використання особливої форми навчання. В Україні педагогічна робота волонтерів ведеться здобувачами закладів вищої освіти та волонтерськими організаціями, що спеціалізуються в даному напрямку. Дослідженнями в цій галузі займаються Н. Пряткіна, М. Зискіна, Е. Романова, Н. Шрамко, І. Яковлева та інші. Волонтери відвідують дітей, які не можуть покинути місце проживання, допомагають батькам у формуванні у них певних умінь і навичок, організовують культурно-виховні заходи. За кордоном надання допомоги дітям з ООП розглядається як частина «*special needs volunteering*» – волонтерської діяльності, спрямованої на надання допомоги людям з

обмеженими можливостями здоров'я («особливими потребами»)[33]. У число тих, хто отримує допомогу, входять «special needs kids» – діти з особливими потребами. В рамках цього виду волонтерської діяльності проводиться планування і проведення ігор, знайомство дітей з іншою культурою, освітні заняття, організація розважальних програм, навчання необхідним навичкам.

Духовно-моральне виховання - цей напрямок педагогічного волонтерства набув поширення в нашій країні останнім часом у зв'язку зі зміною ставлення до питань духовності. Суспільство стало більш відкритим для взаємодії з релігійними організаціями, в тому числі в галузі виховання та освіти. З'явилися можливості для участі волонтерів, орієнтованих на релігійні цінності, в педагогічній діяльності. Існує ряд досліджень участі волонтерів в духовно-моральному вихованні дітей-сиріт (Д. Денисова, Є. Шмакова), дітей групи ризику (Г. Лебедєва, М. Ляшенко). Феномен педагогічного волонтерства потребує осмислення. Необхідно створити науково-методичну базу, яка дозволить виявити умови ефективності різних педагогічних практик, а також розробити програми підготовки і супроводу волонтерів.

Популяризація даного виду волонтерства сприяє вирішенню соціально-педагогічних завдань, що стоять перед суспільством. Перспективи педагогічного волонтерства залежать від процесів, що відбуваються в суспільстві. Вплив індивідуалізації на сучасну людину [36] являє собою чималу загрозу для даного виду волонтерства. Під впливом індивідуалізації волонтер більше орієнтується на власний розвиток, прагне не пов'язувати себе постійними зобов'язаннями з волонтерськими організаціями та підопічними. Якщо цінності власної вигоди або розвитку вийдуть у волонтерів на перший план, це буде нести чимало небезпек.

Існує декілька поглядів на мотивацію роботи волонтерів. Дані різних досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців свідчать, що мотивація волонтерів і волонтерської діяльності досить складна та не завжди включає тільки альтруїстичні мотиви. Волонтерство є особливою системою трудових

відносин, і, як і будь-яка інша, будується на певних механізмах стимулювання. На думку західних і вітчизняних дослідників, в XXI столітті в усьому світі потреба в волонтерах буде тільки зростати. Так, дослідження Університету імені Дж. Хопкінса свідчать, що сумарна кількість часу праці волонтерів еквівалентно праці 10,5 млн чол., що працюють повний робочий день. А чисельність волонтерів тільки в 36 країнах світу за результатами тих же досліджень - понад 131,557 млн осіб. [1, с. 28-29]. За даними корпорації національних і місцевих добровольчих програм (США) на 2021 рік, близько 64,5 млн американців, або 26,5% дорослого населення країни, виробили понад 7,9 млрд волонтерської служби на суму \$ 175 млрд. Економічна оцінка волонтерської праці свідчить, що вартість 1 год. волонтерської праці з 1980 по 2022 рік зросла майже в 3 рази з \$ 7,46 до \$ 22,55 [2].

Дані факти вказують на те, що мотивацію волонтерів можна розглядати однозначно. «Мотиви молодих людей, що долучаються до волонтерства, дуже різні. Одні керуються прагненням виконати свій обов'язок християнина, інші керуються власними інтересами, треті хочуть бути членами команди. Але найчастіше волонтерами керує прагнення відчувати себе потрібним, корисним людям» [7, с. 73]. Кількість волонтерів, які беруть участь в міжнародній волонтерській діяльності, стає дедалі більше.

Мотивами участі у волонтерській діяльності виступають: бажання допомогти іншим людям; знайомство з новими людьми, можливість завести друзів; почуття громадянської відповідальності; «віддати» борг суспільству за отриману свого часу допомогу від таких же добровольців; з релігійних міркувань; з почуття жалю; бажання відчути свою необхідність; отримати нові враження від життя і новий життєвий досвід; бажання «врятувати світ», «зробити світ кращим», «виправити помилки людства». Існує типологія мотивів, яка поділяє мотиви волонтерів на зовнішні і внутрішні.

Внутрішня мотивація волонтерів характеризується тягою до волонтерської роботи внаслідок інтересу до неї і відчуття особистістю цінності даної діяльності. Простежується зв'язок з групою альтруїстичних

мотивів. Зовнішня мотивація спрямована на зовнішні цінності і стандартні типи поведінки. Сучасним проявом даних мотивів у волонтерів можна назвати «волонтерством за розрахунком»: усвідомлена робота на безоплатній основі з метою отримання досвіду роботи, безкоштовного навчання або отримання необхідних для кар'єри навичок. Перша група мотивів об'єднує ціннісно-орієнтовані мотивації. В цьому випадку можна говорити про волонтерство як методи особистісного зростання і творчої реалізації особистості через суспільно значущі проєкти. Тут значимими мотивами виступають: потреба в спілкуванні і друзях, бажання допомогти іншим, почуття причетності до великої суспільно-значимої справи.

Інша група мотивів сучасних добровольців включає в себе волонтерство на умовах «взаємовигідного співробітництва». Йдеться про усвідомлене волонтерство, коли волонтер «обмінює» власний час і свою працю на необхідні для себе вміння, навчання або досвід. Найбільш поширені мотиви: отримання особистого досвіду роботи в певній сфері, можливість безкоштовного навчання (курси, семінари, тренінги), можливість побачити світ і познайомитися з іншими культурами та країнами [8, с. 11-12].

Ф. Фуентес вважає, що не існує волонтера, я якого були б тільки одні мотиви. У волонтера є декілька мотивів, в яких один з мотивів буде домінувати над іншими. Волонтери, які позиціонують себе як альтруїсти, в той же час визнають, що вони отримують вигоду від своєї роботи. А. Омото і М. Снайдер визначили чотири основних мотиви волонтерської діяльності.

Перший – це віра в певний набір цінностей.

Другий, досить вагомий мотив, – це прагнення до отримання нових знань і досвіду.

Третій – волонтером керує бажання зустріти інших, особливо близьких по духу людей.

Четверта група мотивів - це потреба в ідентифікації, приналежності до групи. Остання група мотивів зустрічається набагато рідше і її важче пояснити. Вона позначається психологами як самозахист. Коли комусь дуже страшно або тривожно,

він іноді стає волонтером з метою протистояти страху [9, с. 26].

Так, Г. Анхайер і Л. Саламон виділяють три базові групи мотиваційних факторів: альтруїстичні, інструментальні та фактори обов'язку. *Альтруїстичні мотиви*: допомога знедоленим, співчуття нужденним, ототожнення себе зі страждаючими людьми. *Інструментальні мотиви*: набуття нового досвіду і навичок, бажання робити щось корисне у вільний час; можливість знайомитися з людьми, особисте задоволення. *Мотиви «обов'язку»*: можливість виконати моральний, релігійний, громадянський обов'язок; бажання робити внесок в розвиток місцевої громади [13, с. 11].

Мотивація волонтера - це сукупність факторів і організація середовища таким чином, щоб діяльність відбувалася в умовах взаєморозуміння, схвалення, доступності та відкритості інформації, доброзичливості та якісного зворотного зв'язку між організаторами та волонтерами.

У Громадській організації «Мольфар» для мотивації волонтерів до подальшої роботи застосовують усі види соціального мотивування, а саме:

- інформування громади про заслуги волонтера. До навчального закладу або підприємства надсилається лист подяки на ім'я волонтера. Про результати його роботи й досягнення розповідається в щоквартальному інформаційному бюлетені організації, на веб-сайті та ФБ-сторінці тощо;
- створення можливості спілкування з новими значущими людьми, експертами з різних питань соціальної та соціально-педагогічної роботи, надання доступу до нових соціальних груп. В організації проводяться неформальні зустрічі зі спеціалістами, майстер-класи, вечори відпочинку тощо;
- допомога в організації дозвілля. Волонтери мають можливість не лише взяти участь у запропонованих заходах, але й ініціювати їх, заручившись підтримкою організації; залучення до нових видів діяльності, важливих проєктів та програм, акцій, конференцій;
- створення умов для самореалізації та кар'єрного зростання. Усі без винятку волонтери мають можливість спробувати свої сили у нових видах діяльності, реалізувати свої вміння та таланти;

- навчання, волонтери проходять курс навчання, набуваючи знань, умінь та навичок, необхідних для подальшої роботи;
- залучення до участі у керівництві важливих нових проєктів. У процесі роботи волонтери набувають навичок управління групами людей та організації їхньої діяльності [6].

Отже, координатору діяльності волонтерів у намаганні мотивувати волонтера до подальшої роботи *доречно*:

- *визнати*, що волонтери можуть бути мотивованими чимось взагалі не пов'язаним з їхньою волонтерською роботою. Слід враховувати бажання волонтерів досягати високих результатів у галузі, у якій вони працюють, навчаються, щоб стимулювати їхнє зростання й мотивацію на посаді волонтера;
- *навчити* волонтерів вимірювати ступінь успішності, результативності їхньої роботи. Цьому сприятимуть щоденники волонтера, впровадження рейтингової системи, супервізії та інтервізії роботи волонтерів тощо;
- *слідкувати* за зміною мотивації волонтерів;
- *вивчати* потреби волонтерів з метою забезпечення можливостей для їхнього розвитку та зростання;
- *здійснювати* моніторинг волонтерської діяльності з налагодженим зворотним зв'язком. Важливо цікавитись результатами роботи волонтерів, ініціювати постійні взаємні презентації результатів роботи між волонтерськими групами, адже володіння інформацією сприяє підвищенню внутрішньої мотивації;
- *розробити* систему винагородження волонтерів;
- *посилити* взаємодію оплачуваних співробітників та волонтерів. Наприклад, проведення заходів з обов'язковою участю оплачуваних співробітників та волонтерів, залучення волонтерів до розробки стратегічного плану або соціальних проєктів тощо;
- *створити* банк ідей волонтерів щодо покращення результативності їхньої роботи та діяльності організації в цілому;
- *мотивувати знаннями*, це може бути навчання у Школі волонтерів,

на семінарах та тренінгах, участь у конференціях тощо;

- *винагороджувати* окремих волонтерів за сукупний внесок групи. У процесі командної роботи людям часто здається, що їхні індивідуальні заслуги залишаються неврахованими, адже організації з більшою готовністю визнають успіхи групи в цілому. Відтак координатору слід визнавати членів груп і на індивідуальному рівні. Тільки так він зможе підвищити їхню мотивацію.

Отже, дослідження мотивації добровольців свідчать, що головними мотивами, що спонукають до добровольчої діяльності, є: *прагнення до створення справедливого, вільного суспільства, ентузіазм, прагнення бути соціально корисними людям, небайдуже ставлення до подій, бажання реалізувати себе і свої ініціативи.*

Для розробки ефективної технології формування професійної компетентності майбутніх керівників в науці і практиці є певні передумови. Разом з тим, в контексті досліджуваної нами проблеми незаслужено залишається поза увагою виховна система роботи зі здобувачами освіти, в той час як виховна робота має великі потенційні можливості у сфері формування професійної компетентності майбутнього фахівця. Крім тих, які стали традиційними (національно-патріотична, фізкультурно-оздоровча, художньо-творча, культурно-масова, спортивна). Сьогодні з'являються нові види діяльності в системі виховної роботи, в які можуть бути включені здобувачі освіти закладу. Один з таких видів – волонтерська діяльність.

Волонтерська діяльність має низку переваг для формування професійної компетентності майбутніх керівників: будучи обов'язковим, добровільним видом діяльності (на відміну, наприклад, від навчальної, науково-дослідної), вона дає можливість здобувачеві освіти зайняти реальну суб'єктну позицію в діагностиці та відповідному аналізі соціально-педагогічної ситуації, оцінці різноманітних впливів, яким піддається окрема людина, родина чи інша група людей; прогнозувати і визначати цілі, способи їх досягнення; контролювати і оцінювати дієвість результатів і характер своєї діяльності; планувати час; а також сприяє накопиченню практичного досвіду

вирішення завдань соціальної дійсності.

Отже, формування професійної компетентності майбутніх керівників у волонтерській діяльності може бути ефективно реалізована за таких умов:

- підвищення мотивації майбутнього керівника до участі у волонтерській діяльності;
- волонтерська діяльність стане органічною, педагогічно доцільно організованою складовою виховної роботи зі здобувачами освіти;
- майбутні керівники будуть включені в волонтерську діяльність з першого курсу на основі принципу зміни і диференціації видів діяльності.

Існують основні закономірності формування професійної компетентності майбутніх керівників у волонтерській діяльності.

По-перше, успішне формування професійної компетентності майбутніх керівників можливе в єдності і цілісності трьох компонентів освітнього процесу: навчання, розвитку та виховання.

По-друге, діяльність самих керівників є засобом, який безпосередньо забезпечує їх освітній результат. Крім цього, при розробці технології ми керувалися такими принципами волонтерської діяльності майбутніх керівників у ЗВО: добровільність, змінність і диференціація видів волонтерської діяльності, навчання, автономність, безоплатність, багатофункціональність.

Перелік названих принципів дозволяє в ході волонтерської діяльності майбутніх керівників формувати взаємну відповідальність учасників за результати майбутньої професійної діяльності, більшою мірою враховувати їх інтереси і потреби, також, як і інтереси адміністрації установи, на базі якої здійснюється соціально-корисна діяльність, а її основне призначення - допомога в організації навчання дитини, підлітку, в його адаптації та реабілітації в школі, родині, суспільстві [2].

Технологія формування професійної компетентності майбутніх керівників у волонтерській діяльності передбачає чотирьох компонентну організацію волонтерської діяльності керівників, а саме: навчальний,

діагностичний, рефлексивний, організаційний компоненти.

Навчальний компонент передбачає навчання волонтерів основам волонтерства, вивчення принципів, форм і видів волонтерської діяльності, зарубіжного і вітчизняного досвіду волонтерства та спеціальну підготовку до реалізації соціально-педагогічних технологій адаптації, профілактики, реабілітації, що реалізуються в рамках волонтерської діяльності здобувачів освіти. Навчальний компонент передбачає підвищення інформованості здобувачів про особливості організації волонтерства у закладі освіти, вимоги, що висуваються до волонтера благодійними організаціями, перспективи волонтерської діяльності через спеціально організовані семінари, круглі столи, тренінги, майстерні, майстер-класи та інші форми роботи. Крім цього, зміст навчального компонента передбачає розвиток таких спеціальних умінь, як уміння організовувати різновіковий колектив дітей, вміння узагальнювати, аналізувати і представляти результати своєї діяльності через такі форми роботи: конкурси, виставки, конференції, акції. Ініціювання самоосвіти здійснюється через читання спеціальної літератури.

Діагностичний компонент організації професійно орієнтованої волонтерської діяльності передбачає постійний моніторинг змін у професійній компетентності майбутніх фахівців, інформування про зміни майбутніх керівників та розробку індивідуальної траєкторії розвитку і навчальних заходів.

Рефлексивний компонент передбачає розуміння майбутніми керівниками професійної спрямованості своєї волонтерської діяльності, усвідомлення її мети, значущості волонтерства для себе, своєї майбутньої професійної діяльності. Компонент включає в себе цілеспрямоване спонукання до самоаналізу на основі професійних цінностей, рефлексію по усвідомленню відповідальності за свої судження і вчинки, прилучення до технологій рефлексії, допомогу в самовизначенні. Даний компонент також включає формування допустимого рівня критичності до своїх дій і вмінь, до свого рівня професійної компетентності і статусу у волонтерському об'єднанні. Для забезпечення рефлексивної складової

здійснюється активність і підтримується позиція волонтера системою заохочень (похвала, участь у виїзних семінарах і наукових конференціях), створюються сприятливі організаційні умови (вибудована система взаємодії здобувачів, кураторів волонтерського загону, адміністрації ЗВО та потенційних роботодавців), забезпечується активною участю кожного бажуючого в життєдіяльності волонтерського об'єднання.

Організаційний компонент професійно-орієнтованого волонтерського руху визначає залучення майбутніх керівників до різних видів і форм волонтерської діяльності. Цей компонент змістовно наповнює розвиток у здобувачів освіти умінь визначати обсяг виконаної роботи, виділяти етапи роботи, ставить цілі і завдання на кожному етапі діяльності, розподіляти час при виконанні завдання, організовувати робочий простір, залучати додаткові ресурси (інформаційні, матеріальні, трудові та ін.) для самостійного виконання завдання. Крім того, даний компонент передбачає певний рівень умінь самоврядування, самоорганізації і самоаналізу.

Технологія формування професійної компетентності майбутніх керівників у волонтерській діяльності передбачає поетапну реалізацію. Послідовність етапів обумовлюється ускладненням цілей і використовуваних педагогічних засобів. Кожний етап технології узгоджується з певними вище умовами. Дотримання умов забезпечує рух майбутніх фахівців до професійної адаптації та професіоналізації. На кожному етапі нашої технології застосовуються різні види і форми волонтерської діяльності, що знаходяться в прямій залежності від року навчання здобувачів освіти у закладі, організації освітнього процесу, особистісної та професійної готовності майбутніх керівників до соціально-корисної діяльності, рівня самостійності здобувачів, психологічних особливостей волонтерів, соціального запиту тощо.

Ця технологія містить чотири етапи.

Перший етап - орієнтовно-мотиваційний. На цьому етапі куратори волонтерського руху з числа викладачів і лідери волонтерського об'єднання здійснюють орієнтацію і мотивування здобувачів освіти на соціально

значиму діяльність. Включення майбутніх керівників в волонтерську діяльність здійснюється з першого курсу. На кураторських годинах першокурсників проводиться не тільки презентація волонтерського руху ЗВО. Перед організаторами таких зустрічей зі здобувачами ставиться кілька завдань: залучення до діяльності бажаючих, опис можливих форм участі здобувачів, опис додаткових можливостей здобувачів-волонтерів, виявлення першокурсників, що мають шкільний досвід волонтерської діяльності. Такі зустрічі також впливають на формування потреб і мотивів здобувачів. Мотив служить підставою для вибору цілей, засобів і способів дії, виступає як кінцева мета поведінки. На даному етапі взаємодія майбутніх керівників з викладачами здійснюється як управління викладачами соціально корисною діяльністю здобувачів, що обумовлено початковим рівнем їх особистісної та діяльнісної готовності до професійно значимої волонтерської діяльності.

Другий етап - ознайомчо-адаптаційний етап. Цей етап – необхідний елемент для приведення у відповідність внутрішніх мотивів і зовнішньої ситуації. Адаптація виражається у формуванні поведінки, сприйняття, мислення, необхідних для успішного процесу формування професійної компетентності майбутнього керівників засобами волонтерської діяльності. Як і на інших етапах, на другому етапі волонтерська діяльність майбутніх керівників організовується на основі принципу зміни і диференціації видів діяльності. Здобувачі беруть участь в різних за формою справах і акціях, самостійно визначаючи свою ступінь участі у відповідності зі своїми можливостями, наявністю вільного часу і пізнавальним інтересом. На ознайомчо-адаптаційному етапі волонтери будь-якого рівня готовності до соціально корисної діяльності залучаються до проведення одного масового заходу, що вимагає від здобувачів тривалої підготовки, відповідального підходу, розподілу ролей і функцій, постійної координації і контролю виконання обов'язків. У процесі організації здобувачі залучаються до волонтерської діяльності вже на рівні ЗВО і отримують можливість взяти участь в заходах, організованих в інших установах за принципом

співуправління (координації). Волонтерам делегуються повноваження з планування та координації діяльності волонтерського об'єднання, організації взаємодії з ректоратом, керівництвом факультету (інституту) і адміністрацією соціальних установ.

На ознайомчо-адаптаційному етапі волонтери проходять спеціальне навчання, яке організовується навчальним закладом, Також на цьому етапі після відповідної діагностики волонтерів визначаються лідери волонтерського руху. Це здобувачі, що володіють організаторськими здібностями, лідерськими якостями, які мають високий або середній рівень успішності у навчальній діяльності.

Одним з основних ознак лідера є бажання залучатися до роботи волонтерського об'єднання для вирішення організаційних питань, пов'язаних з проведенням настановних зустрічей, репетицій, контролю проведення соціальних акцій тощо. Виділення таких здобувачів дозволяє на наступному, третьому, етапі у взаємодії майбутніх керівників з керівниками волонтерського об'єднання перейти від співуправління до самоврядування.

Третій етап – змістовно-реалізуючий. На цьому етапі здобувачі змістовно реалізують професійно орієнтовану волонтерську діяльність: заходи, справи і акції централізовано плануються, організовуються систематично і регулярно, виконання координується структурним підрозділом закладу вищої освіти, що займається соціальною і виховною роботою, і кураторами волонтерського руху. Ініціаторами акцій є ректорат, дирекція інституту, керівництво факультету, куратори з числа викладачів, тобто волонтерство здобувачів освіти стає організованим. Мета цього етапу - підготувати і здійснити перехід від організованого даного волонтерства до спеціально організованого самокеруючого волонтерства, коли пріоритетні напрямки роботи, план роботи, форма і періодичність волонтерських акцій пропонуються і реалізуються самими здобувачами-волонтерами. Управління соціально корисною діяльністю здобувачів на цьому етапі здійснюється лідерами волонтерського об'єднання і спеціально створеним у навчальному

закладі для цих цілей органом (асоціація, клуб).

Адміністрація та професорсько-викладацький склад ЗВО виконують контролюючу функцію і надають посильну допомогу в організації, навчанні та підвищенні кваліфікації волонтерів, налагодженні зв'язку з іншими волонтерськими об'єднаннями для обміну досвідом волонтерства і підвищення якості роботи. На третьому етапі технологія взаємодія викладачів і здобувачів здійснюється за принципом співуправління.

Викладачами здійснюється контроль над процесом добровільної діяльності майбутніх керівників і рішення таких питань, які здобувачі в силу свого статусу вирішити не можуть: спеціальна підготовка волонтерів, організація взаємодії зі структурними підрозділами ЗВО, укладання договорів про співпрацю, оформлення документів на використання обладнання ЗВО; керівництво науково-дослідною роботою здобувачів, що займаються вивченням мотивації волонтерів, їх готовності до соціально-педагогічної діяльності, проектування волонтерської діяльності.

Четвертий етап - етап самореалізації і саморозвитку. Саморозвиток передбачає свідомий процес особистісного становлення. Завдання даного етапу: створення умов для самореалізації та саморозвитку здобувачів у професійно орієнтованій волонтерській діяльності; допомога в створенні індивідуальної траєкторії розвитку своїх можливостей засобами волонтерської діяльності. Самореалізація та саморозвиток майбутніх керівників здійснюється в умовах спеціально організованого волонтерства здобувачів, коли здобувачі не тільки виконавці, а й ініціатори, організатори та координатори добровольчої діяльності. На четвертому етапі технології актуалізуються організаційний і рефлексивний компоненти здійснення волонтерської діяльності майбутніх керівників. Саме на етапі самореалізації і саморозвитку майбутні керівників приходять до розуміння професійної спрямованості волонтерської діяльності, усвідомлюють її мету, значущість волонтерства для свого професійного становлення і майбутньої професійної діяльності.

Здобувачі свідомо і цілеспрямовано приходять до розуміння необхідності самоаналізу на основі професійних цінностей і його здійснення, рефлексії з усвідомлення відповідальності за свої судження і вчинки. На цьому етапі у майбутніх керівників розвивається вміння визначати обсяг виконаної роботи, виділяти етапи роботи, ставити цілі і завдання на кожному етапі діяльності, розподіляти час при виконанні завдання, організовувати робочий простір, залучати додаткові ресурси для самостійного виконання завдання. Взаємодія майбутніх керівників з керівниками волонтерського руху з числа викладачів на четвертому етапі здійснюється самостійно за такими напрямками як:

- волонтери самостійні у виборі виду волонтерства;
- планування діяльності волонтерського об'єднання;
- розподіл ролей і функцій між членами волонтерського об'єднання;
- розробка соціальних акцій і заходів соціального спрямування;
- організація проведення акцій і заходів соціального спрямування;
- координація діяльності членів загону;
- зв'язок з освітніми та соціальними установами;
- популяризація волонтерського руху здобувачів тощо.

Отже, дана освітня технологія дозволяє забезпечити безперервність, наступність і динамічність процесу. Формування професійної компетентності здійснюється в єдності всіх компонентів (від формування окремих її елементів до утворення різноманітного стійкого внутрішнього зв'язку між ними і існування їх як єдиного цілого). Таким чином, активізація волонтерського руху здобувачів в змісті вищої професійної освіти майбутніх керівників обумовлює реалізацію здобувачем суб'єктної активності і, поєднуючи в собі процеси індивідуалізації та соціалізації, сприяє формуванню професійної компетентності майбутніх керівників.

Висновки до другого розділу

Волонтерська діяльність має ряд переваг для формування професійної компетентності майбутніх керівників: будучи необов'язковим, добровільним видом діяльності (на відміну, наприклад, від навчальної, науково-дослідної),

вона дає можливість здобувачеві зайняти реальну суб'єктну позицію в діагностиці та відповідному аналізі соціально-педагогічної ситуації, оцінці різноманітних впливів, яким піддається окрема людина, родина чи інша група людей; прогнозувати і визначати цілі, способи їх досягнення; контролювати і оцінювати дієвість результатів і характер своєї діяльності; планувати час; а також сприяє накопиченню практичного досвіду вирішення завдань соціальної дійсності.

Для розробки ефективної технології формування професійної компетентності майбутніх керівників в науці і практиці є певні передумови. Разом з тим, в контексті досліджуваної нами проблеми незаслужено залишається поза увагою виховна система роботи зі здобувачами, в той час як виховна робота має великий потенціал можливостей в питанні формування професійної компетентності майбутнього фахівця, крім тих, які стали традиційними (національно-патріотична, фізкультурно-оздоровча, художньо-творча, культурно-масова, спортивна). Сьогодні з'являються нові види діяльності в системі виховної роботи, в які можуть бути включені здобувачі освіти ЗВО. Один з таких видів – волонтерська діяльність.

Освітня технологія дозволяє забезпечити безперервність, наступність і динамічність процесу. Формування професійної компетентності здійснюється в єдності всіх компонентів (від формування окремих її елементів до утворення різноманітного стійкого внутрішнього зв'язку між ними і існування їх як єдиного цілого). Таким чином, активізація волонтерського руху здобувачів освіти в змісті вищої професійної освіти майбутніх керівників обумовлює реалізацію здобувачів освіти суб'єктної активності, поєднуючи в собі процеси індивідуалізації та соціалізації, сприяє формуванню професійної компетентності майбутніх керівників. Дослідження мотивації добровольців свідчать, що головними мотивами, що спонукають до добровольчої діяльності, є: прагнення до створення справедливого, вільного суспільства, ентузіазм, прагнення бути соціально корисними людям, небайдуже ставлення до подій, бажання реалізувати себе і свої ініціативи.

У нашому дослідженні вважаємо, готовність керівників до волонтерської діяльності реалізується на теоретичному, практичному і психологічному рівнях професійно-педагогічної готовності і є багатокомпонентним утворенням зі специфічним змістом, що складається з когнітивного, діяльнісного, мотиваційного, рефлексивного компонентів. Ці компоненти є основою для виділення відповідних критеріальних показників сформованості цієї готовності.

Відповідно до виокремлених компонентів і критеріїв готовності майбутніх керівників до волонтерської. розроблені рівні сформованості зазначеної готовності. Шкала оцінювання складається з трьох рівнів: низького, оптимального, високого.

Відповідно до проаналізованих теоретичних джерел обґрунтовано наступні педагогічні умови ефективної підготовки майбутніх керівників до волонтерської діяльності:

- підвищення мотивації майбутнього керівника до участі у волонтерській діяльності;
- волонтерська діяльність стане органічною, педагогічно доцільно організованою складовою виховної роботи зі здобувачами освіти;
- майбутні керівники будуть включені в волонтерську діяльність з першого курсу на основі принципу зміни і диференціації видів діяльності.

РОЗДІЛ III.

ПРОВЕДЕННЯ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ДО ПРОВЕДЕННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

3.1. Реалізація педагогічних умов підготовки майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи

Для підтвердження ефективності виділених нами педагогічних умов була проведена дослідно-експериментальна робота. Педагогічний експеримент здійснювався на базі факультету філології і журналістики та фізичного виховання і спорту ВДПУ імені Михайла Коцюбинського. Експериментальна робота була розділена на два етапи:

1. Підготовчий етап. На цьому етапі відбувалося впровадження виділених нами педагогічних умов в освітній закладу вищої освіти в експериментальній групі.

2. Контрольний етап. Підсумковий зріз включав в себе проведення аналогічних діагностичних методів, що і на етапі констатації. Проводився підрахунок отриманих результатів, а також робився висновок про ефективність тих чи інших педагогічних умов. Підготовчий етап експерименту проводився у вересні 2023 року. На основі компонентів підготовки до професійної діяльності, виділених в теоретичній частині, нами були підібрані наступні діагностичні методики (Табл. 3.1).

Для досягнення поставленої мети підготовчого етапу педагогічного експерименту нами був розроблений комплекс дидактичних вправ. На підставі раніше виділених компонентів поняття професійної підготовки до діяльності в умовах інклюзії всі вправи були розділені на 4 блоки: когнітивний, рефлексивний, особистісний і діяльнісний. Кожен розроблений блок вправ був спрямований на формування відповідного рівня професійної підготовки. Апробація даного комплексу здійснювалася послідовно.

Таблиця 3.1.

Діагностичний інструментарій визначення рівня підготовки до професійної діяльності майбутніх керівників в умовах закладу освіти

№	Компоненти процесу підготовки	Діагностична методика
1	Когнітивний	Тест «Основи інклюзивної освіти»
2	Діяльнісний	Спостереження за здобувачами освіти в ході поза навчальної діяльності
3	Рефлексивний	Методика визначення рівня педагогічної рефлексії
4	Особистісний	Методика «Визначення рівня емпатії» В.Бойко

Унікальність розробленого комплексу навчальних вправ полягає в використанні як традиційних, так і інноваційних методів навчання у вищій школі. Крім цього застосування кожної вправи ставить за мету навчання, закріплення, контролю, розвиток, виховання тощо. Першим блоком, що впроваджуються в освітній процес закладу, виступив когнітивний блок. Вправи, представлені в даному блоці, спрямовані на формування конкретних знань в області теорії інклюзивної освіти.

Вправа 1. Визначення «інклюзивна освіта»

Мета: навчитися давати визначення терміну «інклюзивна освіта». Зміст. Робота здійснюється в групах. Кожна група отримує набір різних слів. Їх завдання – якомога швидше із запропонованих слів скласти найбільш точне і повне визначення «інклюзивна освіта». Дана вправа направлена на глибоке розуміння сутності інклюзивної освіти. Розуміючи суть даного явища, здобувачі будуть намагатися висловити свої думки запропонованими словами.

Варто відзначити, що групова форма робота вельми успішна для проведення в експериментальній групі. Всі здобувачі впоралися із завданням, але до виконання підійшли по-різному. Таким чином, за підсумками даної вправи була проведена рефлексія і зроблено висновок про те, що ж таке

інклюзивна освіта.

Вправа 2. Складання кросворду

Мета: узагальнення та закріплення знань і основних термінів в області інклюзивної освіти. Зміст. Учасникам експериментальної групи пропонувалося скласти кросворд, присвячений основним питанням інклюзії, в розмірі 20 слів. У структуру кросворда могли входити не тільки терміни, що визначають категорії інклюзивної освіти, це могли бути поняття, що стосуються особливостей навчання дітей з ООП, нормативні документи і навіть відомості з історії розвитку інклюзивної освіти. Крім формування когнітивного компонента в середовищі інклюзії, складання кросворду сприяє розвитку таких якостей, як швидкість, гнучкість і оригінальність мислення, розробленість ідей, інтелектуальна самостійність здобувачів. По завершенні роботи по складанню кросворду здобувачі обмінювалися своїми роботами і відповідали на питання однокласників, тим самим розвиваючи вміння орієнтуватися в навчальному та додатковому матеріалі.

Вправа 3. Підсумкове тестування

Мета: виявити рівень знань здобувачів в сфері інклюзивної освіти.

Зміст. Здобувачам необхідно було відповісти на питання, присвячені інклюзивній освіті, протягом 10 хвилин. Даний тест містив різні типи питань – які складались однієї правильної відповіді, питання з декількома правильними відповідями, завдання на встановлення відповідності та завдання на впорядкування. Після здійснення перевірки педагогом, проводився аналіз даних робіт і робота над помилками. Здобувачі пояснювали свої помилки, виправляли їх, аргументуючи правильну відповідь.

Другим блоком, апробованим в ході експериментальної роботи, є особистісний. В процесі впровадження даного блоку здобувачі проходили різні тренінги, психологічні тести, семінари, які дозволяють сформувати особистісні якості, необхідні для роботи в умовах інклюзії.

Вправа 4. Написання есе

Мета: розвивати вміння прогнозувати свою майбутню професійну

діяльність, діагностувати професійно-значущі особистісні якості. Зміст. В якості завершальної вправи на даному етапі здобувачам було запропоновано написати есе на тему «Чи зможу я зробити це?». У своєму есе майбутні керівники повинні були поміркувати про те, чи могли б вони працювати в сфері інклюзивної освіти, позначити труднощі, з якими вони можуть зіткнутися, а також описати ті особистісні якості, які допоможуть їм у роботі з дітьми з ООП, і ті якості, яких їм не вистачатиме в їх професійній діяльності.

Наступний блок - рефлексивний блок, вправи якого сприятимуть формуванню вміння аналізувати і коригувати свою професійну діяльність.

Вправа 5. Педагогічні ситуації

Мета: формування вміння аналізувати і коригувати педагогічну діяльність. Зміст. Здобувачам пропонуються для вирішення три педагогічні ситуації, їх завдання – проаналізувати діяльність керівника, позначити переваги і недоліки його дій, запропонувати власний варіант вирішення проблеми. Застосування вправи в практиці вищої школи сприяє орієнтації учнів на самостійну роботу з науково-методичної літературою, розвитку вмінь творчо підходити до вирішення навчально-виховних проблем, пробудженню професійного інтересу і готовності здобувачів до педагогічної діяльності.

Використання даного методу викликало бурхливу реакцію учасників експерименту, так як кожен здобувач має своє рішення запропонованої ситуації на підставі особистісних характеристик. Також варто відзначити, що на даному етапі особливо вдало майбутні керівники виконували завдання на оцінку дій іншого педагога, проте при рефлексії своєї діяльності виникали труднощі.

Вправа 6. Складання рекомендацій для батьків

Мета: узагальнення знань про різні види відхилень у дітей, розвиток рефлексивних здібностей. Зміст. Здобувачі ділилися на групи по 3-4 людини. Кожна група вибирала одне з відхилень, властиве для дітей з ООП (ранній дитячий аутизм, порушення в інтелектуальній сфері, порушення мови, порушення зору і слуху, синдром дефіциту уваги і т. п.). Завдання кожної

групи – розробити рекомендації для батьків таких дітей, які полегшують і допоможуть їм у спілкуванні і взаємодії зі своєю дитиною. Виконання даного завдання вимагає наявності повного обсягу знань про особливості розвитку дитини з будь-яким видом порушення. Крім цього, дана вправа дозволить здобувачам стати на позицію як батьків, так і дитини, і оцінити свої дії з боку, що, в свою чергу, сприятиме розвитку рефлексивного компонента.

Варто відзначити, що здобувачі третього курсу творчо підійшли до виконання даного завдання. Деякі здобувачі представили свою роботу у вигляді презентації. Одна група продемонструвала результати роботи у вигляді барвистих буклетів, які можуть служити роздатковим матеріалом.

Вправа 7. Написання рецензії на науково-методичну статтю.

Мета: формування вміння аналізувати інформацію, виділяти головну думку в науковому тексті, а також вчитися висловлювати своє ставлення до піднятої в тексті проблеми в письмовій формі. Зміст. Здобувачам необхідно було знайти науково-методичну статтю в наукових журналах, присвячену проблемі інклюзивної освіти, і написати на неї рецензію. Рецензія статті повинна була містити опис проблеми, піднятої автором в даній статті, запропоновані шляхи її вирішення, а також безпосередньо відношення рецензента до даної проблеми. Проаналізувавши роботи здобувачів, можна зробити висновок про те, що більшість здобувачів знаходять проблему, підняту автором в статті, актуальною і важливою для обговорення. Крім цього майбутні керівники позитивно сприймали методи вирішення піднятої проблеми, запропоновані автором статті. Однак серед позитивних рецензій були такі, в яких здобувачі критично ставилися до змісту представленого матеріалу і скептично висловлювалися про методи вирішення проблеми. Даний метод сприяв розвитку рефлексивного компонента, який полягав в умінні аналізувати не тільки свою власну, а й професійну діяльність колег. І останній блок - це діяльнісний блок. У процесі виконання вправ даного блоку здобувачі вчилися, тренувалися і готувалися до реальної діяльності з дітьми з обмеженими можливостями здоров'я.

Вправа 8. Практична діяльність

Мета: розвивати навички спілкування і взаємодії здобувачів і дітей з ООП. Зміст. На наш погляд, найбільш ефективним і дієвим методом формування діяльнісного компонента є безпосередньо сама практична діяльність. Наявність теоретичних знань дозволить їм побудувати спілкування з такими дітьми, навчитися взаємодіяти їх і навіть вчити. Після першої зустрічі багато здобувачів відзначали труднощі в спілкуванні, неможливість знайти контакт, а також важкий психологічний тиск. На наступному аудиторному занятті кожен міг поділитися своїм досвідом, розповісти про те, що вийшло, а що ні. В ході обговорення озвучувалися причини невдач, пропонувалися різні варіанти вирішення проблеми і альтернативні методи взаємодії. Завдяки проведеній корекційній роботі повторне відвідування інтернату залишило більше позитивних емоцій, ніж в перший раз. Як здобувачі, так і самі діти, відзначали позитивний досвід спілкування і продуктивне проведення часу. Таким чином, варто відзначити, що впровадження даного комплексу вправ, дозволило не тільки активізувати пізнавальну активність здобувачів, мотивувати їх до навчальної та дослідницької діяльності, а й підвищити рівень знань в теорії і практики інклюзивної освіти. Крім цього, сформованість всіх складових компонентів дозволяє судити про готовність студентів педагогічних спеціальностей до професійної діяльності в умовах інклюзивної освіти. Однак, про ефективність розробленого комплексу вправ дозволить судити якісна і кількісна характеристика динаміки рівня професійної підготовки, проведена на етапі контрольного зрізу. Практичне втілення в ЗВО до підготовки майбутніх керівників є залучення до волонтерської діяльності яке дозволяє вийти на рівень реалізації цілого спектра завдань як в сфері виховної роботи, так і в іміджевій політиці навчального закладу:

- популяризація волонтерства як соціального явища, залучення молоді до прояву добровільної ініціативи у вирішенні соціальних проблем суспільства;

- формування та апробація механізмів залучення молодих людей в волонтерську діяльність;
- розвиток і підтримка молодіжних ініціатив, спрямованих на організацію волонтерської роботи молоді;
- формування особистісних цінностей, соціальної відповідальності у молодих людей;
- створення ефективних моделей управління волонтерською роботою молоді;
- підвищення ефективності та якості ініційованих молодіжних добровольчих проектів;
- створення умов для діяльності громадських об'єднань зі здобувачів освіти;
- розвиток всіх моделей молодіжного самоврядування та самоорганізації у здобувачів і педагогічних колективах ЗВО;
- підвищення ефективності виховної роботи серед здобувачів освіти у закладі;
- підвищення значущості закладу в соціально-культурному житті міста, регіону, громади.

У контексті формування мотиваційної складової та реалізації поставлених завдань волонтерської компетентності майбутніх керівників було використано стимулювально-розвивальний ресурс волонтерської діяльності, яка організовується в освітньому процесі ВДПУ імені Михайла Коцюбинського, зокрема, участі здобувачів у соціальному проекті «Волонтери ВДПУ», співпраці з ГО «Мольфар» та Волонтерського центру «Ти не один» КЗ Ліцей № 29 ВМР.

Працівники відділу соціальної роботи ініціюють участь здобувачів та викладачів Педагогічного університету у благодійних акціях та різноманітних заходах з надання соціально- педагогічної та психологічної допомоги усім, хто такої потребує. Популярними серед здобувачів є заходи волонтерського характеру, який має 4 напрями роботи: діти-інваліди (люди з особливими потребами) та діти-сироти (дитячі будинки і психолого-реабілітаційні центри); будинки геріатричного типу (будинки престарілих); діти родин

загиблих та учасники російсько-української війни (включаючи самих учасників).

Протягом 2014-2023 років до соціального проекту долучилося близько 300 здобувачів освіти університету різних спеціальностей. Така ініціатива майбутніх здобувачів освіти увійшла в «Каталог кращих практик молодіжної роботи в Україні – 2018, 2020, 2023», який був створений за результатами конкурсу, започаткованого Міністерством молоді та спорту України.

Учасники соціальних проєктів є колективним суб'єктом організації педагогічної волонтерської діяльності, здійснюють громадську, суспільно корисну й благодійну діяльність, спрямовану на допомогу різним категоріям дітей з особливими потребами: інвалідністю, сиротам, із родин загиблих і учасників Російсько-української війни(2014-2024) та ін. Здобувачі-волонтери систематично беруть участь у благодійних акціях, організовують соціальні проєкти, які передбачають проведення свят, організацію змістовного дозвілля, творчої діяльності дітей з особливостями психічного розвитку, в тому числі з інвалідністю. Волонтери співпрацюють з громадськими організаціями благодійного й соціального спрямування, що дозволяє включити в подвижницьку діяльність широке коло осіб, меценатів, представників органів місцевої влади. Вони шукають ресурси для того, щоб підготувати для дітей з особливими потребами подарунки, здійснювати перевезення на благодійні акції, концерти, збори за потребою військових.

Зокрема, для вихованців Вінницького обласного центру соціально-психологічної реабілітації був організований проєкт. Робота тривала протягом 2023 року і здійснювалася в таких напрямках: проведення для дітей дошкільного віку занять з хореографії, театралізації; музичних і спортивних забав, дидактичних і розвивальних ігор тощо; для дітей молодшого шкільного та підліткового віку – розвивальних занять, уроків з математики, англійської, української мови та логіки. До новорічних свято «Казка» волонтери провели благодійну акцію, під час якої був організований концерт, ігри й розваги. Діти отримали подарунки, які були закуплені завдяки залученню волонтерами до проєкту благодійників.

Молодь ВДПУ взяла участь у Всеукраїнському благодійному проєкті «З любов'ю до України», який започаткований вінницькою громадою для українських воїнів і членів їхніх сімей. Вони також долучились до Всесвітньої акції «Lots Of Socks», яка відбулася в Міжнародний день людини з синдромом Дауна у ВДПУ імені Михайла Коцюбинського. Метою такого дійства було інформування громади про особливості розвитку і життя людей із синдромом Дауна, привернення уваги широкого кола містян до проблем батьків і дітей, стимулювання до допомоги такій категорії осіб. У рамках акції була проведена лекція, організовані музичні виступи «сонячних» дітей. Волонтери до проведення акції запросили партнерів, які виготовили сертифікати, вручили подарунки.

Самоврядування університету та майбутні керівники включаються у волонтерську діяльність, щоб підтримати тих, хто, за їхнім переконанням, потребує ще більшої допомоги. Отже, в сучасних умовах важливе місце в підготовці майбутніх керівників зосереджується у навчальному закладі, який сприяє формуванню світогляду сучасної молоді в напрямку волонтерської діяльності й активному залученню до організації та поширення волонтерського руху, надання можливості брати участь здобувачам освіти у соціальних проєктах, які формуватимуть морально-ціннісні соціальні орієнтири в світогляді професійної діяльності майбутнього керівника.

3.2. Діагностика готовності майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи

Експериментальне дослідження щодо перевірки ефективності визначених у процесі теоретичного дослідження педагогічних умов формування готовності майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи. Дані, отримані в результаті проведення констатуючого етапу, порівнювалися, аналізувалися, визначалася динаміка рівня професійної підготовки, а також робився висновок про ефективність розробленого комплексу дидактичних вправ.

Констатуючий етап експериментального дослідження був присвячений

рівню готовності майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи.

Було проведено опитування серед здобувачів вищої освіти факультету педагогіки, психології. Визначення наявності у майбутніх керівників контрольної і експериментальної групи знань про проведення волонтерської роботи у сфері загальної середньої освіти відбувалося за матеріалами тестового завдання (Додаток А). Аналізуючи дані опитування ми отримали наступні результати (Табл. 3.2.) відображає кількість балів які відображають певний рівень готовності.

Таблиця 3.2.

Рівні підготовки до проведення волонтерської роботи у сфері загальної середньої освіти на основі спостереження

Рівень підготовки	К-сть балів	Характеристика
Низький	0-7	Невелика обізнаність про теорію та практику проведення волонтерської роботи, а також у базових дослідженнях в цій галузі
Оптимальний	9-13	Рівень знань в області проведення волонтерської роботи носить уривчастий характер, є прогалини в деяких аспектах даної області
Високий	14-16	Випробуваний демонструє повне розуміння і знань сутності проведення волонтерської роботи

За підсумками проведення даної діагностичної методики в експериментальній групі було виявлено, що 5 (22%) здобувачів освіти мають високий рівень знань в сфері освіти, 10 (43%) здобувачі володіють оптимальним рівнем і 8 (35%) мають низький рівень когнітивного компонента.

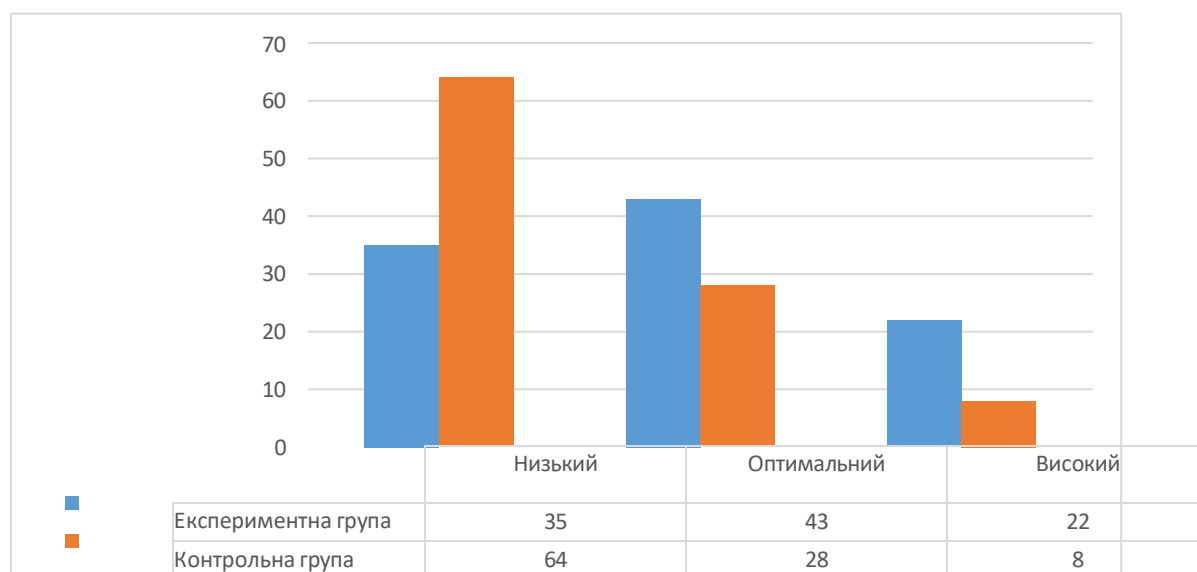


Рис. 3.1 Динамічне відображення рівнів підготовки майбутніх керівників в умовах загальної середньої освіти

Дані, отримані при діагностиці контрольної групи, набагато нижче результатів експериментальної групи. Високий рівень притаманний 2(8%) здобувачам, оптимальний рівень характерний для 7(28%) здобувачів, а що залишилися 16(64%) здобувачів знаходяться на низькому рівні сформованості когнітивного компонента професійної підготовки. Узагальнені результати представлені на гістограмі (Рис. 3.1). Таким чином, отримані дані свідчать про те, що рівень знань здобувачів експериментальної групи в області загальної освіти набагато вище, ніж у контрольній. Даний факт пояснюється специфікою освітньої програми даних здобувачів.

Для визначення рівня сформованості діяльнісного компонента професійної підготовки керівників було організовано цілеспрямоване спостереження за учасниками експерименту. Дане дослідження базувалося на аналізі вчинків і дій здобувачів, а також їх оцінки відповідно до виділених показників. Так, серед основних показників діяльності учасників експерименту були виділені:

- прояв активного інтересу до питань професійної освіти;
- високий рівень знань і володіння матеріалом в галузі професійного навчання керівника закладу середньої загальної освіти;
- наявність позитивної мотивації до здійснення волонтерської роботи та до педагогічної професії в цілому;
- вивчення проблеми волонтерства в освіті в умовах сучасної школи в педагогічних дослідженнях.
- здійснення волонтерської роботи у рамках «Соціальних проєктах громади» при ВДПУ. Кожен з перелічених критеріїв оцінювався від 0 до 2 балів (0 - даний показник не проявляється зовсім; 1 - проявляється частково; 2 - даний показник явно виражений). Виявлені показники склали основу виділених рівнів сформованості діяльнісного компонента професійної готовності (Табл. 3.1.).

Таблиця 3.1

Рівні сформованості діяльнісного компонента професійної готовності
майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи

Рівень підготовки	К-сть балів	Характеристика
Низький	0-3	Здобувачі не проявляють інтерес до вивчення та втілення волонтерської роботи, не приймають участі в роботі закладу в напрямку волонтерства та дослідженню даної теми
Оптимальний	4-7	Здобувач експерименту проявляє зацікавленість до питань волонтерства, але не має достатнього рівня знань і не реалізує свої інтереси в практичній діяльності.
Високий	8-10	Здобувач вищої освіти має високий мотиваційний рівень до волонтерської роботи та реалізовує свої інтереси у волонтерській діяльності.

Отримані результати. По закінченню проведення даної діагностичної методики були отримані наступні результати. Всього лише 2(9%) здобувачі освіти в експериментальній групі мають високий рівень сформованості діяльнісного компонента. Переважна кількість випробовуваних має оптимальний рівень - 15осіб(65%), в той час коли низький рівень властивий лише 6(26%) здобувачів. У контрольній групі результати схожі високий рівень - 1(4%) людина, оптимальний - 17(68%) осіб, низький рівень - 7(28%).

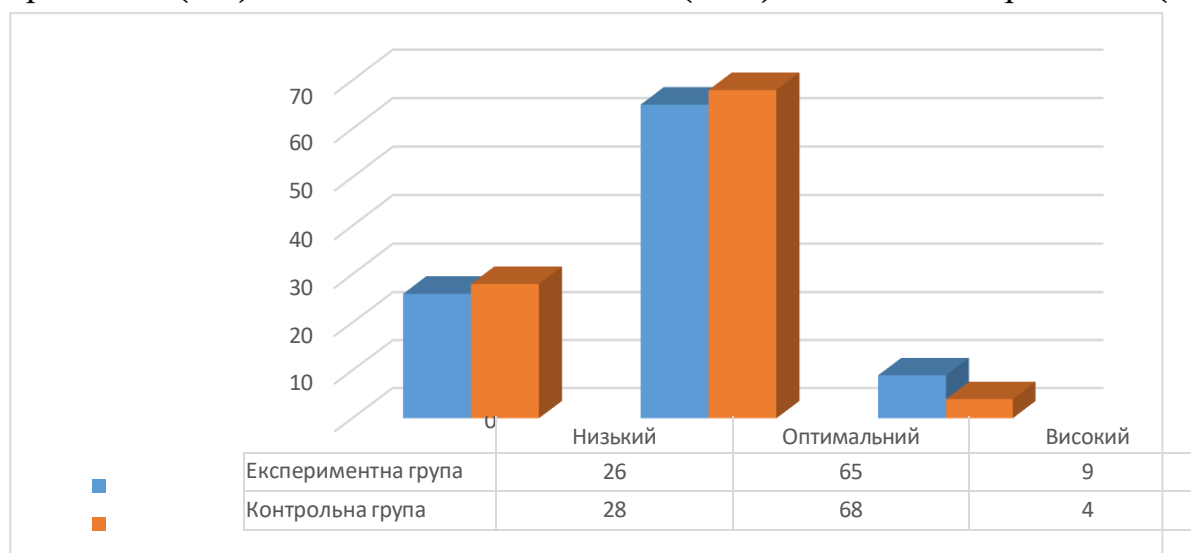


Рис. 3.2 Динамічне відображення результати проведення спостереження на визначення сформованості діяльнісного компонента професійної готовності керівників.

Результати спостереження демонструють, що більшість учасників експерименту має середній рівень сформованості діяльнісного компонента професійної готовності до проведення волонтерської роботи в умовах середнього закладу освіти. Однак, на нашу думку, при цілеспрямованій роботі багато здобувачів можуть досягти високого рівня. Дана гістограма відображає результати, отримані в ході спостереження (Рис. 3.2).

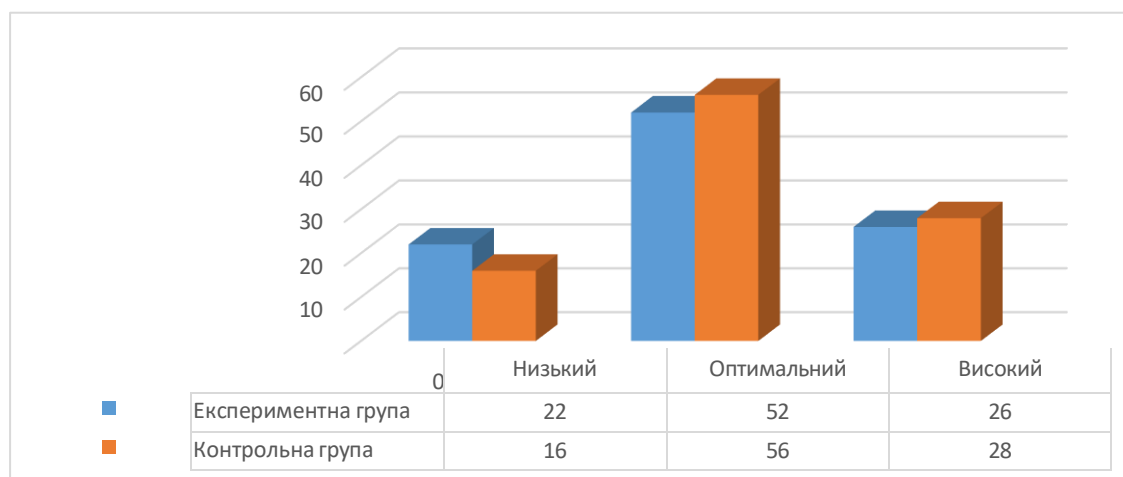


Рис. 3.3. Результати проведення діагностики здібностей до педагогічної рефлексії.

Визначення рівня педагогічної рефлексії було здійснено за методикою О. Рукавишнікова. Дана методика спрямована на виявлення рівня рефлексивного компонента професійної готовності до проведення волонтерської роботи в умовах закладу освіти. Для визначення рівня педагогічної рефлексії здобувачам були запропоновані 34 питання, на які вони відповідали або позитивно, або негативно (Додаток Б). Після проведення опитування відповіді здобувачів вищої освіти порівнювалися з ключем даної методики. Для інтерпретації результатів даної діагностичної методики були виділені рівні, які відображено (Табл. 3.3.).

Таблиця 3.3

Визначення рівня педагогічної рефлексії (О. Рукавишнікова)

Рівень підготовки	К-сть балів	Характеристика
Низький	0-11	Здобувач має низький рівень педагогічної рефлексії, не вміє і не хоче аналізувати власні дії, свої вчинки, не звертає уваги на дії інших
Оптимальний	12-22	Здобувачу властивий середній рівень педагогічної рефлексії. Він розуміє, що власна діяльність вимагає аналізу, однак не завжди вміє це робити
Високий	23-34	Здобувач має високий рівень педагогічної рефлексії. Всі свої вчинки і дії оцінюються, порівнюються, аналізуються, робляться висновки

Отримані результати. Результати діагностичної методики «Визначення рівня педагогічної рефлексії» в експериментальній групі наступні: 6 студентів (26%) мають високий рівень, 12 (52%) мають оптимальний рівень і 5 (22%) студенти знаходяться на низькому рівні педагогічної рефлексії. У контрольній групі на високому рівні знаходяться 7 студентів (28%), на оптимальному рівні 14 осіб (56%), а ось низький рівень мають 4 студента (16%) (Рис.3.3.).

Аналізуючи дані цієї діагностичної методики, ми прийшли до висновку, що результати контрольної та експериментальної групи досить схожі, що пов'язано з необхідністю проведення рефлексії в процесі здійснення будь-якого виду діяльності. Для визначення рівня емпатії було поведене за допомогою методики В. Бойко. Дана методика спрямована на виявлення рівня емпатії в умовах проведення волонтерської роботи. Для визначення рівня емпатії здобувачам були запропоновані 33 питання, на які вони відповідали або позитивно, або негативно (Додаток В). Після проведення опитування відповіді здобувачів вищої освіти порівнювалися з ключем даної методики. Для інтерпретації результатів даної діагностичної методики були виділені рівні, які відображено в (Табл. 3.4.).

Таблиця 3.4.

Визначення рівня емпатії В.Бойко

Рівень підготовки	К-сть балів	Характеристика
Низький	0-22	Даний рівень характеризує концентрацію на собі на своїх почуттях, байдужість до думок і почуттів інших. Такі люди зрідка допомагають оточуючим і відчують труднощі при встановленні контактів
Оптимальний	23-29	Цей рівень характеризує байдужість до почуттів інших у більшості випадків і лише в деяких проявляє співпереживання. Такі люди проявляють емоції, але в більшості випадків тримають їх під контролем
Високий	30-33	Здобувачі з високим рівнем емпатії схильні розуміти інших краще, ніж себе. Вони емоційно співпереживають, легко ідуть на контакт. Цей рівень характеризується умінням знаходити вихід з будь-якої ситуації

Отримані результати. Високий рівень емпатійних здібностей в експериментальній групі мають 3(13%) здобувачі. Переважна кількість респондентів, а точніше 18(78%), мають оптимальний рівень. Низький рівень

властивий 2(9%) здобувачам. У контрольній групі 4(16%) здобувачі знаходяться на високому рівні розвитку емпатійних здібностей. Як і в експериментальній групі, в контрольній оптимальний рівень характерний для 18(72%) здобувачів. Решта респондентів - 3(12%) здобувачі - мають низький рівень за результатами проходження даного опитування.

Узагальнені дані вивчення рівня розвитку емпатійних здібностей у здобувачів представлені на (Рис. 3.4.).

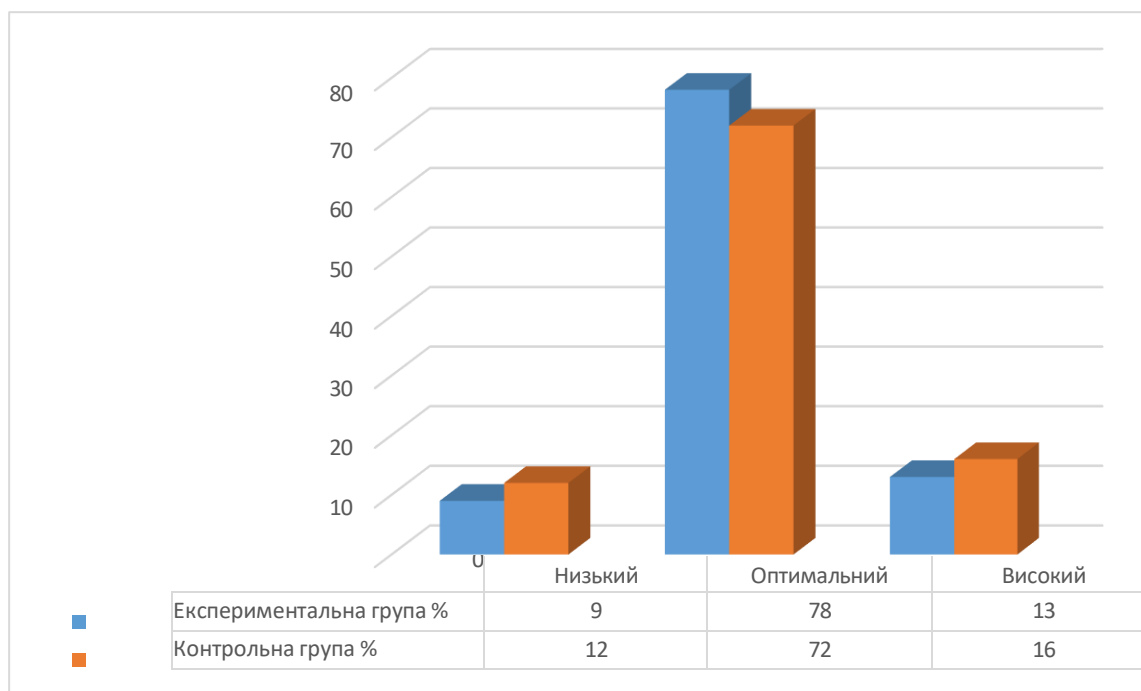


Рис. 3.4. Результати проведення діагностики здібностей до виявлення емпатії.

Для підтвердження ефективності педагогічних умов була проведена експериментальна робота. Для виявлення 0 рівня підготовки до проведення волонтерської роботи нами був підібраний комплекс діагностичних методик, заснований на чотирьох компонентах (Табл.3.1.)

За підсумками експерименту були отримані наступні результати. В експериментальній групі 4(17%) здобувачі мають високий рівень підготовки, 11(48%) здобувачів знаходяться на оптимальному рівні, для решти ж 8(35%) осіб характерний низький рівень. У контрольній групі така ж кількість здобувачів - 4(16%) - знаходяться на високому рівні підготовки до професійної діяльності. 12(48%) здобувачів вищої освіти властивий

оптимальний рівень. Низький рівень мають інші 9(36%) здобувачів. З метою підвищення рівня професійної підготовки до проведення волонтерської роботи у закладах освіти нами був розроблений комплекс дидактичних вправ. На підставі раніше виділених компонентів поняття професійної підготовки до діяльності в умовах закладу всі вправи були розділені на 4 блоки: когнітивний, діяльнісний, рефлексивний і особистісний. Кожен розроблений блок вправ був спрямований на формування відповідного компонента професійної підготовки. Унікальність розробленого комплексу навчальних вправ полягає в використанні як традиційних, так і інноваційних методів навчання у вищій школі. Крім цього, застосування кожної з вправ ставить за мету навчання, закріплення, контроль, розвиток або виховання того чи іншого якості, знань, характеристик, вмінь тощо. Для перевірки ефективності запропонованого комплексу вправ, в структуру якого входили діагностичні методики, що використовувалась результати, отримані в ході констатуючого етапу експерименту, порівнювалися і аналізувалися, визначалася динаміка рівня готовності здобувачів освіти до проведення волонтерської роботи.

В експериментальній групі 15(65%) здобувачів мають високий рівень підготовки, 6(26%) здобувачів знаходяться на середньому рівні, для решти ж 2(9%) осіб характерний низький рівень. Виходячи з отриманих даних, можна зробити висновок про динаміку загального рівня підготовки здобувачів освіти майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи. Так, в експериментальній групі відбулося збільшення числа респондентів з високим рівнем на 30% і зменшення з низьким рівнем на 8%.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі експериментально перевірено педагогічні умови підготовки майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи (підвищення мотивації майбутнього керівника до участі у волонтерській роботі; волонтерська робота стане органічною, педагогічно доцільно

організованою складовою виховної роботи зі здобувачами; майбутні керівники будуть включені в волонтерську роботу з першого курсу на основі принципу зміни і диференціації видів діяльності).

За діагностичними методиками й встановленими показниками було виокремлено рівні розвитку готовності майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи з батьками учнів: низький, оптимальний, високий.

Для визначення рівнів готовності майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи, де на підставі вивчення ступеня прояву ознак запропонованих показників, їх було віднесено до відповідного рівня.

За результатами експерименту були отримані наступні результати. В експериментальній групі 4(17%) здобувачів мають високий рівень підготовки, 11(48%) здобувачів знаходяться на оптимальному рівні, для решти ж 8(35%) осіб характерний низький рівень. У контрольній групі така ж кількість здобувачів - 4(16%) - знаходяться на високому рівні підготовки до професійної діяльності. 12(48%) здобувачам властивий оптимальний рівень. Низький рівень мають інші 9(36%) здобувачів.

Після проведення нами розробленого комплексу вправ до підготовки проведення волонтерської роботи майбутні керівники отримали наступні результати. В експериментальній групі 15(65%) здобувачів мають високий рівень підготовки, 6(26%) здобувачів знаходяться на оптимальному рівні, для решти ж 2(9%) осіб характерний низький рівень. Виходячи з отриманих даних, можна зробити висновок про динаміку загального рівня підготовки здобувачів до проведення волонтерської роботи. Так, в експериментальній групі відбулося збільшення числа респондентів з високим рівнем на 30% і зменшення з низьким рівнем на 8%.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Проведене дослідження проблеми підготовки майбутнього керівника до проведення волонтерської роботи дозволило сформулювати такі загальні висновки.

1. Соціально-педагогічний феномен, як «волонтерство», виник внаслідок конкретних потреб суспільства з огляду на обмежену державну участь у задоволенні потреб своїх громадян. Для когось волонтерство стало вибором життя, для когось – покликом, а ще для когось – можливістю дати щось не лише іншим, але перш за все собі самим, оскільки волонтерство дає особистості унікальну можливість зростати не лише морально, але і професійно. Однак мотиви і функції волонтерства залишаються незмінними: бажання допомагати нужденним і активно брати участь як у громадському, так і в своєму власному житті.

Перед тим, як розпочати підготовку майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи, ми визначили основні принципи та види волонтерської роботи. В нових умовах керівник не може обмежитись знаннями навчальних стандартів, основних навчальних програм і традиційних технологій навчання. Велике значення має професійна культура керівника, його психолого-педагогічна готовність до роботи зі усіма без винятку дітьми. З цих причин професійна підготовка фахівців, готових ефективно працювати в сучасних умовах освітнього процесу є найбільш актуальною. Волонтерська діяльність є професійно значущим етапом в системі практичної підготовки керівника, виступає первинною ланкою апробації етико-філософської концепції професійної діяльності фахівця, сприяє формуванню фундаменту професійного сприйняття, дає широкі можливості для актуалізації професійних якостей, формування почуття громадянської значущості. Розглянуто особливості проведення волонтерської роботи в підготовці майбутнього керівника. Педагогічне волонтерство в закладі освіти(educational volunteering, volunteer teaching, parental

volunteering) розглядатися як цілеспрямована і організована діяльність волонтерів в освітньому середовищі закладу освіти. Цей напрямок педагогічного волонтерства ще не знайшов широкого поширення у вітчизняній практиці, хоча деякі його форми, без сумніву, завжди були присутні: проведення шкільних свят за участю батьків, запрошення на уроки цікавих лекторів, організація екскурсій для учнів із залученням добровільних помічників. Волонтери відвідують дітей, які не можуть покинути місце проживання, допомагають батькам у формуванні у них певних умінь і навичок, організовують культурно-дозвільної діяльності, забезпечують дітей можливістю відвідувати різні заходи.

2. Волонтерська діяльність має ряд переваг для формування професійної компетентності майбутніх керівників: будучи не обов'язковим, добровільним видом діяльності (на відміну, наприклад, від навчальної, виховної, наукової), вона дає можливість здобувачу зайняти реальну суб'єктну позицію в діагностиці та відповідному аналізі соціально-педагогічної ситуації, оцінці різноманітних впливів, яким піддається окрема людина, родина чи інша група людей; прогнозувати і визначати цілі, способи їх досягнення; контролювати і оцінювати дієвість результатів і характер своєї діяльності; планувати час; а також сприяє накопиченню практичного досвіду вирішення завдань соціальної дійсності.

Для розробки ефективної технології формування професійної компетентності майбутніх керівників в науці і практиці є певні передумови. Разом з тим, в контексті досліджуваної нами проблеми незаслужено залишається поза увагою виховна система роботи зі здобувачами, в той час як виховна робота має великий потенціал можливостей в питанні формування професійної компетентності майбутнього фахівця. Крім тих, які стали традиційними (національно-патріотична, фізкультурно-оздоровча, художньо-творча, культурно- масова, спортивна). Сьогодні з'являються нові види діяльності в системі виховної роботи, в які можуть бути включені здобувачі закладу. Один з таких видів – волонтерська роботи.

Освітня технологія дозволяє забезпечити безперервність, наступність і динамічність процесу. Формування професійної компетентності здійснюється в єдності всіх компонентів (від формування окремих її елементів до утворення різноманітного стійкого внутрішнього зв'язку між ними і існування їх як єдиного цілого). Таким чином, активізація волонтерського руху здобувачів в змісті вищої професійної освіти майбутніх керівників обумовлює реалізацію здобувачем суб'єктної активності, поєднуючи в собі процеси індивідуалізації та соціалізації, сприяє формуванню професійної компетентності майбутніх керівників.

Дослідження мотивації добровольців показують, що головними мотивами, що спонукають до добровольчої діяльності, є: прагнення до створення справедливого, вільного суспільства, ентузіазм, прагнення бути соціально корисними людям, небайдуже ставлення до подій, бажання реалізувати себе і свої ініціативи.

У нашому дослідженні вважаємо, готовність керівника до проведення волонтерської роботи реалізується на теоретичному, практичному і психологічному рівнях професійно-педагогічної готовності і є багатокомпонентним утворенням зі специфічним змістом, що складається з когнітивного, діяльнісного, мотиваційного, рефлексивного компонентів. Ці компоненти є основою для виділення відповідних критеріальних показників сформованості цієї готовності. Відповідно до виокремлених компонентів і критеріїв готовності майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи розроблені рівні сформованості зазначеної готовності. Шкала оцінювання складається з трьох рівнів: низького, оптимального, високого.

3. Відповідно до проаналізованих теоретичних джерел обґрунтовано наступні педагогічні умови ефективної підготовки майбутніх керівників до проведення волонтерської роботи:

- підвищення мотивації майбутнього керівника до проведення волонтерській роботи;
- волонтерська робота стане органічною, педагогічно доцільно

організованою складовою виховної роботи зі здобувачами;

- майбутні керівники будуть включені в волонтерську роботу з першого курсу на основі принципу зміни і диференціації видів діяльності.

За підсумками експерименту були отримані наступні результати. В експериментальній групі 4(17%) здобувачів мають високий рівень підготовки, 11(48%) здобувачів знаходяться на середньому рівні та решта 8(35%) здобувачів характерний низький рівень. У контрольній групі така ж кількість здобувачів - 4(16%) - знаходяться на високому рівні підготовки до професійної діяльності. 12(48%) здобувачів вищої освіти властивий середній рівень. Низький рівень мають інші 9(36%) здобувачів.

Після проведення нами розробленого комплексу вправ до підготовки волонтерської роботи майбутніх керівників отримали наступні результати.

В експериментальній групі 15(65%) здобувачів мають високий рівень підготовки, 6(26%) здобувачів знаходяться на середньому рівні, а решта 2(9%) здобувачів характерний низький рівень. Виходячи з отриманих даних, можна зробити висновок про динаміку загального рівня підготовки здобувачів до проведення волонтерської роботи. Так, в експериментальній групі відбулося збільшення числа респондентів з високим рівнем на 30% і зменшення з низьким рівнем на 8%.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алтинцева, Є. Н. Волонтерський рух: взаємодія з дітьми- сиротами. К.: АВМ, 2021. С. 3.
2. Андреева М. О. Сприяння розвитку соціальної мобільності студентської молоді у процесі волонтерської діяльності. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка*. Вип. 37. м. Глухів, 2019. С. 104-109.
3. Бабичева А.В. Підготовка волонтерів в університеті; Суми: «Сумський університет», 2021. 168с.
4. Балашов Е. М. Особливості самореалізації студентів у міжнародних волонтерських програмах : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 Острог, 2013. 20 с.
5. Безпалько О.В. Соціальна робота в громаді: навч. посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 3-е вид., 2015. 176 с.
6. Безпалько О.В., Едель С.В. Підготовка волонтерів до роботи з дітьми обмежених функціональних можливостей: методичні рекомендації до проведення тренінгових занять. Київ: Видавництво Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова, 2001. 32 с.
7. Бех І. Д. Виховання особистості: навч.-метод. посіб. Київ: Либідь, 2003. с. 344.
8. Біла О. О. Волонтерський рух в Україні. Інтегрований курс соціально- педагогічної теорії і практики : навч. посіб. / за ред. І. М. Богданової. Одеса, 2005. 493-496 с.
9. Богучарова О. І. Волонтерство студентів університету: теорія та практика. Теоретичні і прикладні проблеми психології. Сєверодонецьк, 2015. Зб. наук. праць. № 3 (38). Т. 2. С. 47-57.
10. Бондаренко З. П., Журавель Т. В., Лях Т.Л. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. Посіб. / за ред. Т.Л. Лях. Київ: Версо-04, 2018. 288 с.
11. Бондаренко З. П. Волонтерство як складова підготовки майбутнього соціального педагога. *Вісник Дніпропетровського університету. Педагогіка і психологія*. Дніпропетровськ 20016 Вип. 12 С. 124-131.
12. Бондаренко З. П. Модель організації волонтерської роботи в умовах вищого навчального закладу. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. Львів, 2017. Вип. 4. – С. 50-59.
13. Бондаренко З. П. Модель підготовки майбутніх соціальних педагогів до волонтерської роботи. *Теорія та практика підготовки соціальних педагогів та психологів у вищому навчальному закладі: досвід, проблеми та перспективи*. Матеріали Всеукр. наук-прак. конф., присвяченої 20-річчю ф-ту соціальної педагогіки та психології 17-19 травня 2017/ за ред. О. В. Пономаренко Запоріжжя, 2017. С. 11-14.
14. Бондаренко З. П. Організація волонтерської роботи в умовах вищого навчального закладу //

Волонтерство як ресурс соціальної роботи у громаді: Зб. ст. – Київ, 2016. С. 24–33.

15. Бондаренко З. П. Студентська громада як один з факторів підготовки до волонтерської діяльності. *Проблеми педагогічних технологій: наук. зб. Волинського державного університету ім. Лесі Українки*. Вип. 3–4 (28–29). м.Луцьк, 2014 С. 158–166.
16. Бондаренко З. П. Щодо особистісних якостей майбутніх соціальних педагогів у контексті волонтерської діяльності. *Соціалізація особистості: Збірник наукових праць / За заг. ред. проф. А. Й. Капської*. Київ НПУ 2007. Т 29. С. 24–37.
17. Бондаренко З.П. Соціальне здоров'я студентів у контексті розвитку волонтерства. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля: Серія «Педагогіка і психологія»*. Педагогічні науки. №1 (13). 2017. С. 59–67.
18. Борецька Н. П. Інформаційні механізми волонтерства. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2021. – № 1 (3). С. 76–83.
19. Буздуган Я., Никонович О. *Еволюція світового волонтерського руху* URL : <chromeextension://mhjfbmdgcfjbbpaeojofohoefgiehjai/index.html>.
20. Вайнілович Н. Волонтерський рух у сучасному українському суспільстві: мотиваційний аспект. *Методологія, теорія і практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. 2010. № 2. С. 407–410.
21. Войцях, Т. Інноваційні форми соціально-педагогічної роботи. Волонтерський рух. *Соц. педагог*. 2012. № 6. С. 5-8.
22. Волонтерство. *Порадник для організатора волонтерського руху*. Укл. Т. Л. Лях, авт.-упоряд.: О. В. Безпалько, Н. В. Заверіко, І. Д. Зверєва, Н. В. Зімовець та ін; Київ: ВГЦ «Волонтер», 2001. 552 с.
23. Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку. Вайнола Р. Х., Капська А. Й., Комарова Н. Н. та ін; Київ: Академпрес, 2002. 467 с.
24. Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики : аналіт. доп. – Київ: НІСД, 2015. 36 с.
25. Глушакова, Н. Активізація волонтерського руху серед учнівської молоді в умовах сьогодення. *Історія і сучасність*. 2016. № 6. С. 15-18.
26. Городецька, І. Добровольчий рух в США. *Світова економіка та міжнародні відносини*, 2021. № 2. С. 78-86.
27. Грига І., Брижовата О., Дума Л., Лисенко О. Досвід волонтерської роботи та напрями її вдосконалення. *Соціальна робота в Україні: перші кроки / за ред.*

В.Полтавця. К: КМ Academia, 2020. 145-173 с.

28. Жадько О. Волонтерство – шлях до громадянського суспільства. Директор школи. 2016. Лют. (№ 8). С. 18–20.

29. Заверико Н. В. Основи управління діяльністю волонтерів : метод. реком. Запоріжжя : ЗДУ, 2014. 36 с.

30. Загальна декларація волонтерів. URL: http://www.volunteer.kiev.ua/pages/70-zagalna_deklaracya_volonterv

31. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року URL: http://zakon.rada.gov.ua/go/995_015.

32. Загальній декларації про волонтерську діяльність від 4 вересня 1990 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dyvensvit.org/articles/2018.html>.

33. Заїка, Є. В. Психологічні питання організації самостійної роботи студентів у вузі. *Практична психологія та соціальна робота*. 2002. № 6. С.28.

34. Зверева І. Д., Безпалько О. В., Харченко С. Я.. Соціальна робота в Україні: навч. посіб. / заг. ред. І. Д. Зверевої, Г. М. Лактіонової. Київ.: Науковий світ, 2003. 233 с.

35. Капська А.Й. *Технологізація волонтерської роботи в сучасних умовах*. К.іїв: Дер центр соц. Служб., 2014. С. 140.

36. Капської А. Й. Волонтерство як чинник соціально-педагогічного впливу на становлення особистості. Соціальна педагогіка : підруч. для вузів / за ред. Капської А. Й. Київ : Центр. учб. л-ри, 2019. С. 181-198.

37. Коваль Л. Г., Зверева І. Д., Хлебик С. Р. Соціальна педагогіка: навч. посіб. Київ: ВМН, 1997. 392 с.

38. Котигоренко, В. О. Громадянське суспільство України: потенціал волонтерства. *Гілея*. 2016. № 12 (115).

39. Лях Т. Л. Вимоги до особистісно-моральних якостей потенційних волонтерів з числа студентів. *Роль пед. етики у профес. підготовці суч. Вчителя*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 15–16.05.2008. КМПУ ім. Б. Грінченка, Київ, 2008. С. 133–136. URL: <http://elibrary.kubg.edu.ua>.

40. Лях Т. Л. Методика організації волонтерських груп : навч. посіб. / Т. Л. Лях. – К. : Київський ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 149 с.

41. Лях Т. Л. Соціально-педагогічна діяльність студентських волонтерських груп : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 Київ, 2009. 304 с.

42. Лях, Т. Л. Види мотивації до волонтерської діяльності. *Вісн. ЗНУ. Серія: Пед.*

науки. 2011. № 2. С. 37-41.

43. Маккарлі С., Лінч Р. Управління діяльністю волонтерів: Як залучити громадськість до вирішення проблем суспільства: Пер. з англ. Київ: Гурт, 1998. 160с.
44. Міжнародна конвенція про права дитини від 20 листопада 1989 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// zakon.rada.gov.ua/ go/995_021](http://zakon.rada.gov.ua/go/995_021).
45. Народні помічники: портрет українського волонтера. Веб-портал «Слово і Діло». 2016. URL: <http://www.slovoidilo.ua>.
46. Нова Українська Школа Веб ресурс НУШ URL: <https://nus.org.ua>.
47. Основи волонтерської роботи : програма тренінгу URL: [http://www.volunteer.kiev.ua/ pages/Programa_navchannya](http://www.volunteer.kiev.ua/pages/Programa_navchannya).
48. Павлюк, К. С. Волонтерський рух: зарубіжний досвід та вітчизняні практики. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 13-14. С. 87-93.
49. Палаткіна Г. В. Структурні компоненти соціальної активності студентів. *Теорія и практика професійної освіти*. Київ: «ДІМ», 2021. №4. –С.83-87(85).
50. Панькова О. В. Ресурсний потенціал волонтерського руху українського суспільства: дослідницька розвідка .*Український соціум*. 2016. № 1 (56). С. 65-74
51. Петровський А. В. Особистість. Діяльність. Колектив. К:Вища шк., 2019. 253 с.
52. Про волонтерську діяльність : Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. 2011. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/ show/3236-17](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3236-17).
53. Рогальова Г. І. Студентське самоврядування – характеристика виховного процесу закладу. К.: Соціальна робота 2020. №1. С. 178-181.
54. Рудякевич Т. О. Організація волонтерського руху у вищих навчальних закладах: Діагностичний інструментарій: методичні розробки. Житомир: ЖДУ, 2004 – 20 с.
55. Серьожникова Р. К., Пархоменко Н. Д., Яковицька Л. С. Основи психології і педагогіки : навч. посіб. Київ : Центр навч. літ-ри, 2018. 243 с.
56. Харченко С. Я., Караман О. Л., Кратінова В. О. Історія, теорія та практика волонтерського руху в Україні : навч.-наук.-метод. пос. Луганськ, ЦУЛ 2019. 403 с.
57. Хижняк Л. М. Волонтерська діяльність як толерантна соціальна практика. *Соціальні технології. Актуальні проблеми теорії та практики* : міжвузів. зб. наук. пр. Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка Київ , 2020. Вип. 42. С. 218-224.
58. Чайка, І. Ю. Волонтерство: сутність феномена та особливості його функціонування в сучасній Україні. *Грані*. 2019. № 7 (147). С. 72-79

59. Червоненко К. С. Формування готовності майбутніх соціальних працівників до організації волонтерської діяльності : автореф. дис. канд. пед. наук. 13.00.04. Мелітополь. 22 с.
60. Червоненко, К. С. Дефініційний аналіз поняття «волонтерська діяльність» *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : зб. наук. Запоріжжя : КПУ, 2022. Вип. 54 (120). С. 230-236
61. Юдин В.В. Концепція педагогічної технології *Педагогічні технології*. 2021. № 1. С. 37-45.
62. Юрчинська Г. К. Круцюк О. В. *Волонтерська діяльність: суть і психологічні детермінанти*. Український психологічний журнал № 2 (4). м. Київ, 2017. С. 188-204
63. Anheier H.K., Salamon L.M. Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons/ *Civil Society Working Paper 10*. Manchester, 2011. 20 p.
64. Bondarenko Z. Social tutorship as a professional competence component of special education teachers. European humanities studies: state and society. *Roland Barthes VIII International Scientific Conference «The problems of empirical research in psychology and humanities»* (to the 100th anniversary of the birth of Roland Barthes. – 22-23 februaryю Krakow (Poland) 2021 Wschodnioeuropejski Instytut Psychologii. Krakowю 2021. P. 182–193.
65. Bondarenko Z.P. Fundraising as a resource of economic socialization of students-volun- of students-volun-volunteers. International scientific and practical seminar *Psychology of Economic Self-determination of Person and Community*, Sibiu, April 9-10. 2014. P. 7–12.
66. Ghazali R.M. Motivational factors of volunteerism. A Case Study of Warrens Cranberry Festival 2020. *The Graduate College University of Wisconsin-Stout*, 2021. – 87 p.
67. Independent Sector's Value of Volunteer Time. – URL: http://www.independentsector.org/volunteer_time (accessed 7 May 2020).
68. Ishaug C., Metzger J. Personality attributes of volunteers and paid workers engages in similar occupational tasks of social psychology. Provincetown, 2021. Vol. 141, № 6. P. 752-763.
69. Phillips M. Motivation and expectation in successful volunteerism *Voluntarism and social work practice: A growing collaboration* / ed. by F.S. Schwartz. Lanham etc.: Univ. Press of America, 2024. P. 139-147.
70. Smith J. D. Volunteering, capital of the future? *The UNESCO courier*. 2021. № 6. P. 21-23.

Тест «Що ви знаєте про інклюзивне навчання»

1. Чи можливо відкрити інклюзивний клас без оцінки дитини з ООП інклюзивно-ресурсним центром (ІРЦ) і висновку?

- А) Так достатньо довідки від лікаря;
- Б) Можливо якщо батьки про це просять;
- В) Зовсім неможливо.

2. Продовж якого часу після звернення до ІРЦ має провести комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку дитини?

- А) Місяць; Б) Півроку;
- В) Два тижні.

3. Скільки триває оцінка дитини ІРЦ? А) 10 днів;

- Б) До тижня;
- В) До двох тижнів.

4. Кому потрібен висновок ІРЦ і для чого?

- А) МОН для формування субвенції для школи?
- Б) Департаменту освіти для ведення статистики учнів які навчаються в інклюзивних класах

В) Школи для організації освітнього процесу дитини з ООП.

5. В чому основна різниця між асистентом вчителя та асистентом дитини?

- А) Ні в чому це дві назви однієї професії;
- Б) Асистент вчителя, на відміну від асистента дитини, є педагогічною посадою;
- В) у різній оплаті праці.

6. Як надаються корекційно-розвиткові заняття (послуги) дитині з ООП? А)

- У довільній формі;
- Б) Відповідно до індивідуальної програми розвитку.

7. Індивідуальну програму розвитку для дитини складає: А) МОН;

- Б) Команда психолого-педагогічного супроводу;
- В) ІРЦ;
- Г) Директор школи.

8. Хто підбирає вчителів, які працюють в інклюзивному класі? А) Батьки дитини;
Б) ІРЦ;
В) Департамент освіти;
Г) Директор школи.

Обробка результатів

Правильна відповідь виділена курсивом. За кожну правильну відповідь дається 1 бал.

Додаток Б

«Визначення рівня сформованості педагогічної рефлексії»

(О. Рукавишнікова)

Методика має структуру особистісного опитувальника, складається з 34 питань, на які потрібно дати відповідь «так» або «ні». Відповіді «так» в бланку позначаються знаком «+», а «ні» - знаком «-».

Інструкція. З метою більш глибокого пізнання себе Вам пропонується відповісти на ряд питань. Відповідаючи на них, позначайте в реєстраційному бланку свою згоду знаком «+», а незгода - знаком «-».

Текст методики.

1. Чи були у Вас випадки, коли аналіз Вашого вчинку примиряв Вас з Вашими близькими?
2. Чи змінювалися Ваші духовні цінності після того, як Ви, проаналізували свої недоліки і вирішили змінити їх?
3. Чи часто Ви вдаєтеся до аналізу своєї поведінки в конфліктних ситуаціях?
4. Чи часто буває так, що Ваша поведінка в конфліктній ситуації залежить від Вашого емоційного стану?
5. Чи ставите Ви себе в своїй уяві на місце будь-якої незнайомої Вам людини- невдахи?
6. Чи аналізуєте Ви причини своїх невдач?
7. Чи довго Ви згадуєте зустріч з людиною-невдахою?
8. Чи намагаєтеся Ви аналізувати свою поведінку, якщо у Вас довгий час не виникало проблемних ситуацій?
9. Як Ви вважаєте, це пов'язано з особистісної потребою розібратися в собі?
10. Ви аналізуєте свою поведінку, щоб порівняти себе з іншими?
11. Чи були у Вас випадки, коли аналіз ситуації приводив до зміни рішень, прийнятих Вами раніше, зміни Вашої точки зору або переоцінки самого (самої) себе?
12. Чи часто Ви усвідомлюєте причини власних вчинків?
13. Чи часто Ви аналізуєте поведінку оточуючих Вас людей,

уникаючи аналізувати свою?

14. Чи намагаєтеся Ви виявити для себе причини своєї поведінки?
15. Чи вважаєте Ви однозначним і беззаперечним для себе думку людини, авторитетної в цікавій для Вас проблемі?
16. Чи намагаєтеся Ви аналізувати думки авторитетних людей?
17. Чи піддаєте Ви критичному аналізу позицію авторитетної людини, групи?
18. Чи протиставляє Ви думці авторитетної людини свої добре обдумані аргументи «проти»?
19. Чи збігається, як правило, Ваша точка зору на якусь проблему з думкою авторитетної людини в цій галузі?
20. Чи намагаєтеся Ви знайти причину яких-небудь невирішених життєвих суперечностей, які відносяться до Вас?
21. Чи буває так, що людські цінності, прийняті в суспільстві, Ви піддаєте критичному аналізу?
22. Чи часто громадська думка здатна диктувати Вам певний образ думок?
23. Чи вважаєте Ви, що вміння аналізувати Вами свою власну поведінку завжди приводить до прийняття єдино правильного рішення?
24. Чи намагаєтеся Ви аналізувати свою або чужу поведінку, якщо розумієте, що це може привести до появи негативних емоцій, неприємних для Вас?
25. Чи замислюєтеся Ви про поведінку сторонніх Вам людей, порівнюючи їх з собою?
26. Чи пробуєте Ви зайняти позицію сторонньої Вам людини в конфліктній ситуації, намагаючись зіставити її з власною?
27. Чи вели Виколи-небудь щоденники, куди записували свої думки, переживання?
28. Аналізуючи свої невдачі, чи схиляєтеся Ви до оцінки своєї поведінки?
29. Чи часто, аналізуючи свої невдачі, Ви в більшій мірі приходите до висновку, що винен безлад в соціальному житті?

30. Чи властива аналізу Вашої поведінки більшою мірою емоційна оцінка?
31. Чи присутня в аналізі власної поведінки в більшій мірі чітка словесна логіка?
32. Чи часто суспільство здатне нав'язати Вам певну манеру поведінки?
33. Чи вважаєте Ви обов'язковим для себе дотримуватися всіх рекомендацій моди, певного стилю одягу і т.п.?
34. Чи часто буває так, що, проаналізувавши свою поведінку, Ви міняєте свій стиль спілкування з людьми?

Обробка результатів

Для визначення рівня розвитку педагогічної рефлексії необхідно зіставити результати, отримані в ході проведення методики, з ключем для її обробки. За кожен відповідь, що співпадає з ключем, випробуваний отримує 1 бал, яка не збігається – 0 балів. Отримані бали сумуються.

Ключ

1.	+	6.	+	11.	+	16.	+	21.	+	26.	+	31.	+
2.	+	7.	+	12.	+	17.	+	22.	–	27.	+	32.	–
3.	+	8.	+	13.	–	18.	+	23.	+	28.	+	33.	–
4.	–	9.	+	14.	+	19.	–	24.	+	29.	–	34.	+
5	+	10	-	15	-	20	+	25	+	30	-		

Додаток В**Тест****Діагностика рівня емпатії (В. Бойко)**

Інструкція. Якщо ви згодні з даними твердженнями, ставите в бланку відповідей поруч з їхніми номерами знак «+», якщо не згодні, - то знак «-».

Текст опитувальника

1. У мене є звичка уважно вивчати обличчя і поведження людей, щоб зрозуміти їх характер, схильності, здібності.
2. Якщо оточуючі проявляють ознаки нервозності, я звичайно залишаюся спокійним.
3. Я більше довіряю доводам свого розуму, ніж інтуїції.
4. Я вважаю цілком доречним для себе цікавитися домашніми проблемами товаришів по службі.
5. Я можу легко увійти в довіру до людини, якщо буде потрібно.
6. Звичайно я з першої ж зустрічі угадую «близьку душу» у новій людині.
7. Я з цікавості звичайно заводжу розмову про життя, роботу, політику з випадковими попутниками у потягу, автобусі, літаку.
8. Я втрачаю душевну рівновагу, якщо оточуючі чимось пригноблені.
9. Моя інтуїція - більш надійний засіб розуміння оточуючих, ніж знання або досвід.
10. Проявляти цікавість до внутрішнього світу іншої особистості - безтактно.
11. Часто своїми словами я завдаю болю близьким мені людям, не помічаючи цього.
12. Я легко можу уявити себе якою-небудь твариною, відчувати її звички і стани.
13. Я з рідка міркую про причини вчинків людей, що безпосередньо мене стосуються.
14. Я зрідка приймаю близько до серця проблеми своїх друзів.
15. Звичайно за кілька днів я почуваю, що щось повинно трапитися з близькою мені людиною, і чекання виправдовуються.

16. У спілкуванні з діловими партнерами звичайно намагаюся уникати розмов про особисте.
17. Іноді близькі дорікають мене в черствості, неувважності до них.
18. Мені легко вдається, наслідуючи людей, копіювати їхню інтонацію, міміку.
19. Мій цікавий погляд часто бентежить нових партнерів.
20. Чужий сміх звичайно заражає мене.
21. Часто, діючи навмання, я, проте, знаходжу правильний підхід до людини.
22. Плакати від щастя нерозумно.
23. Я здатний цілком злитися з коханою людиною, ніби розчинившись у ній.
24. Мені зрідка зустрічалися люди, яких я розумів би без зайвих слів.
25. Я мимоволі або з цікавості часто підслухую розмови сторонніх людей.
26. Я можу залишатися спокійним, навіть якщо всі навколо мене хвилюються.
27. Мені простіше підсвідомо відчувати сутність людини, ніж зрозуміти її,
«розклавши по полицках».
28. Я спокійно ставлюся до дрібних неприємностей, що трапляються у кого- небудь із членів родини.
29. Мені було б важко душевно, довірчо розмовляти з настороженою, замкненою людиною.
30. У мене творча натура - поетична, художня, артистична.
31. Я без особливої цікавості вислуховую сповіді нових знайомих.
32. Я засмучуюся, якщо бачу людину, що плаче.
33. Моє мислення більше відрізняється конкретністю, строгістю, послідовністю, ніж інтуїцією.
34. Коли друзі починають говорити про свої неприємності, я намагаюся перевести розмову на іншу тему.
35. Якщо я бачу, що у когось із близьких погано на душі, то звичайно утримуюся від розпитувань.

36. Мені важко зрозуміти, чому дрібниці можуть так сильно засмучувати людей.

Обробка результатів

Нижче наводиться «ключ» у вигляді шести шкал з номерами визначених тверджень. Номери першого стовпчика в бланку для відповідей відповідають номеру шкали. Підраховується число відповідей, що відповідають «ключу» кожної шкали (по горизонталі), і записується у графу «Кількість балів». Кожна відповідь, що збіглася, з урахуванням знаку оцінюється в 1 бал. Потім визначається загальна сума балів.

Ключ

1 +	7 +	13 -	19 +	25 +	31 -
2 -	8 +	14 -	20 +	26 -	32 +
3 -	9 +	15 +	21 +	27 +	33 -
4 +	10 -	16 -	22 -	28 -	
5 +	11 -	17 -	23 -	29 -	
6 +	12 +	18 +	24 -	30 +	

Аналізуються показники окремих шкал і загальна сумарна оцінка рівня емпатії. Оцінки по кожній шкалі можуть варіюватися від 0 до 6 балів і вказують на значущість конкретного параметра (каналу) у структурі емпатії. Шкальні оцінки виконують допоміжну роль в інтерпретації основного показника - рівня емпатії. Сумарний показник може теоретично змінюватися в межах від 0 до 33 балів.