

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ
ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
СЛУЖБА У СПРАВАХ ДІТЕЙ
ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «СПОДІВАННЯ»
ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА ГРОМАДСЬКА
ОРГАНІЗАЦІЯ «ФЛОРЕНС»

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

Всесукраїнської науково-практичної конференції

«СОЦІАЛЬНИЙ ПЕДАГОГ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ»

27 жовтня 2016 року

Запорізька
2016

ЗМІСТ

Алексєнко Н.В.

СИНДРОМ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У ДІЯЛЬНОСТІ
СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОПЕРЕДЖЕННЯ 7

Безрук М.Л.

СЛУЖБА ПРОБАЦІЇ: ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ В УКРАЇНІ 9

Березан В. І.

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНЬОГО
СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ 12

Біла С.С.

ФОРМУВАННЯ НОВОЇ МОДЕЛІ СУЧASНОЇ УКРАЇНСЬКОЇ СІМ'Ї 14

Білик О. М.

СОЦІАЛІЗАЦІЯ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ У СОЦІОКУЛЬТУРНОМУ
ПРОСТОРІ УКРАЇНИ 16

Гладиць М.О.

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ З
ОБМежЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ В СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬОМУ
СЕРЕДОВИЩІ 19

Губа Н.О.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ВМІНЬ УЧНІВ
МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ 21

Єрмоленко К.М., Соловйова Т.Г.

ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ В
ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІЙ РОБОТІ З УЧНЯМИ СТАРШИХ КЛАСІВ У
ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ЗАКЛАДАХ 23

Заверико Н.В.

ПІДГОТОВКА ПРОФЕСІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДЛЯ ПРОФІЛАКТИЧНОЇ
РОБОТИ У ГРОМАДІ 25

Заверико Н.В., Куртняк А.І.

КОРЕКЦІЙНО-РЕАБІЛІТАЦІЙНА РОБОТА З ПІДЛІТКАМИ, ЯКІ
ПЕРЕБУВАЮТЬ У КОНФЛІКТІ ІЗ ЗАКОНОМ 27

Златопольська Н.В.	
СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ СТУДЕНТСЬКИХ СІМЕЙ: ЗМІСТ, ТЕХНОЛОГІЇ ТА ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПЕЦІАЛІСТА	30
Ішук О.В.	
ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА З КАТЕГОРІЄЮ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ.....	32
Калаур С.М.	
ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПІД ЧАС ФОРМУВАННЯ У СТУДЕНТІВ ГОТОВНОСТІ ДО РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	34
Копончук А.І.	
ІНТЕГРАТИВНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ	37
Костюченко Т. М.	
ДІАГНОСТИКА РІВНЮ ПОКРАЩЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ.....	39
Куликовський С.С.	
ВИКОРИСТАННЯ ІГРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УМОВАХ ДИТЯЧОГО ОЗДОРОВЧОГО ЗАКЛАДУ	41
Лещенко О.Г.	
ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ПРОФІЛАКТИКИ СОЦІАЛЬНОГО СИРІТСТВА	44
Лещенко О.Г., Чубар Л. В.	
ПІДГОТОВКА БАТЬКІВ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ БАТЬКІВСЬКИХ ФУНКЦІЙ У США	47
Лукасевич О.А.	
ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКА СИСТЕМИ “ЛЮДИНА-ЛЮДИНА”	49
Лях Т.Л., Клішевич Н.А.	
ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА В УКРАЇНІ.....	51

<i>Малікова О.В.</i>	
ПРОГРАМА «СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД РОЗУМОВО ВІДСТАЛИХ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ»	54
<i>Мамай Н.О.</i>	
МІЖВІДОМЧА ВЗАЄМОДІЯ У НАДАННІ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ДІТЯМ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ.....	57
<i>Ниневська О.</i>	
СОЦІАЛЬНО - ПЕДАГОГІЧНА РОБОТА З СІМ'ЯМИ ВИМУШЕНИХ НЕРЕСЕЛЕНЦІВ ІЗ ЗОНИ ПРОВЕДЕННЯ АТО.	59
<i>Паскевичська Ю.А.</i>	
ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ МОВЛЕННЄВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ.....	61
<i>Петрович В.С.</i>	
УЧАСТЬ ШКОЛЯРІВ У ЖИТТІ МІСЦЕВОЇ ГРОМАДИ: ВІД ОБГОВОРЕННЯ ПРОБЛЕМ ДО СОЦІАЛЬНИХ ІНІЦІАТИВ	66
<i>Пономаренко О.В.</i>	
ІНКЛЮЗИВНА ОСВІТА ДЛЯ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ: КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ЧИ ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА.....	68
<i>Попова А.О.</i>	
СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК В ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ США.....	71
<i>Сапожкова А.Г.</i>	
СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ ДІТЕЙ З ПОРУШЕННЯМИ ЗОРУ	73
<i>Сергєєва Н.В.</i>	
ПІДГОТОВКА СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ ДО ДІАГНОСТИКИ ЦІННІСНО- ОРИЄНТОВАНОЇ АКТИВНОСТІ МОЛОДШИХ ПІДЛІТКІВ.....	76
<i>Соловйова Т.Г.</i>	
ПРОФІЛАКТИКА МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ СЕРЕД МОЛОДІ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ.....	79

- комунікативний потенціал – здатність до співробітництва і взаємодії;
- моральний потенціал – ціннісно-мотиваційна сфера.

Ми також доповнюємо характеристику особистісної компетентності спеціаліста наступними компетенціями: готовність до попередження і профілактики особистої професійної деформації, професійної втоми, професійного вигорання, готовність дотримуватися професійно-етичних вимог в процесі здійснення професійної діяльності.

Узагальнюючи вищезазначене, можна виділити сукупність професійно важливих особистісних якостей працівника системи “людина-людина”:

- морально-гуманістична спрямованість особистості;
- суб’ектна позиція;
- психологічні характеристики;
- психоаналітичні якості.

Отже, формування особистісної компетентності майбутнього спеціаліста повинно бути одним із головних завдань професійної освіти.

Лях Т.Л.

кандидат педагогічних наук, доцент,
заступник директора Інституту людини з наукової роботи

Клішевич Н.А.

кандидат педагогічних наук, доцент,
заступник директора Інституту людини з
науково-методичної та навчальної роботи
Київський університет імені Бориса Грінченка

ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА В УКРАЇНІ

Волонтерська діяльність в сучасній Україні – це вагомий соціальний феномен. І особливого значення він набув з моменту проведення АТО у Донецькій та Луганській областях. Волонтери поліпшують якість життя громадян і, за сприятливих умов, що створюються спільно суспільством і державою, здатні стати значним джерелом для соціального і економічного розвитку країни, є повноправними суб’ектами соціальної та соціально-педагогічної роботи.

У період з часів прийняття незалежності і до сьогодні численними громадськими об'єднаннями та благодійними фондами, центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді створений практичний базис для волонтерської діяльності. Саме ці організації виробляли принципи волонтерської діяльності,

просували в суспільство і доводили органам влади цінності волонтерського руху, як значущого соціального явища. Стали ініціаторами та впроваджувачами внесення змін та доповнень до Закону України «Про волонтерську діяльність» (2011-2015 рр.), що значно обмежував право громадян на такий вид благодійної діяльності, як волонтерство. Цими організаціями реалізовані десятки тисяч локальних, міжрегіональних, всеукраїнських і міжнародних волонтерських проектів і соціально значущих волонтерських програм й ініціатив.

Вітчизняні організації, які залишають до своєї діяльності волонтерів, розробляють нові для нашої країни соціальні технології активізації місцевих громад, активно адаптують до місцевих умов зарубіжний досвід підтримки і розвитку волонтерства як інструменту позитивних змін та покращення якості життя в громадах, включаються в міжнародні програми обміну волонтерами, сприяючи налагодженню соціального діалогу та розвитку партнерств.

Волонтерська діяльність протягом останніх десяти років стала привабливою для комерційних компаній, що реалізують власні благодійні програми, програми підтримки корпоративного волонтерства. Це відповідає, як особистим інтересам учасників підприємницької діяльності, так і міжнародним стандартам ведення соціально відповідального підприємництва. Все частіше у фокусі програм корпоративного волонтерства опиняються клієнти соціальних служб, сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах, а також територіальні громади в цілому.

Корпоративне волонтерство – це різновид благодійної діяльності комерційних компаній, в якій співробітники компаній беруть участь в якості волонтерів.

Корпоративне волонтерство в нашій країні бере свій початок у другій половині 90-х ХХ століття й пов'язане з входом на вітчизняний ринок великих зарубіжних компаній і новим досвідом ведення комерційної діяльності, отриманим українськими компаніями за кордоном, який враховує принципи соціальної відповідальності бізнесу.

Корпоративне волонтерство – це не разова «толока», а частина корпоративної культури, заснованої на гуманістичних цінностях, розвитку ініціативи та креативності. Саме така корпоративна культура сприяє найму та утримання найкращих кадрів, розвитку почуття відданості фірмі та зміцненню репутації компанії. При такій корпоративній культурі керівництво компанії і співробітники поділяють єдині цінності і готові добровільно приділяти свій робочий час і професійні знання на благо суспільства і своєї компанії.

Звернімо увагу на ключові особливості корпоративного волонтерства в Україні.

Перша особливість – це вільний вибір людини в здійсненні добровільної діяльності, в контексті корпоративного волонтерства може обмежуватися стратегічними інтересами корпоративної соціальної відповідальності компанії, в якій вона працює. Однак за працівником завжди залишається право вибору – діяти, чи ні.

По-друге, корпоративне волонтерство передбачає виконання добровільної праці, як в період робочого часу, так і за його межами (в залежності від обраної компанією стратегії корпоративної соціальної відповідальності).

По-третє, корпоративне волонтерство передбачає не тільки волонтерську роботу співробітників компанії, але і їх приватні добровільні пожертвування на благодійні цілі. Компанії часто не проводять чіткого розмежування між участю у благодійній діяльності безкоштовним працею / діяльністю і фінансовими / матеріальними пожертвами співробітників.

I четверта особливість полягає в тому, що у соціально відповідальних компаніях існує два підходи до розвитку корпоративного волонтерства. Перший ґрунтуються на залученні співробітників в уже існуючі соціальні програми компанії, при цьому, як правило, мається на увазі волонтерська діяльність у вільний від роботи час. Другий підхід, більш стратегічний, мас передбачає розробку програм корпоративного волонтерства на підставі аналізу поточної ситуації та у відповідності до корпоративних цінностей і перспектив розвитку. Обидва ці підходи не тільки не виключають один одного, а навпаки, можуть забезпечити цілісну ефективну програму корпоративного волонтерства.

Грамотна організація програм корпоративного волонтерства дозволяє зміцнити корпоративний дух, зменшити плінність кадрів, встановити нові контакти.

Наразі сміливо можна говорити про те, що вже окреслилася тенденція, коли компанії перестають бути пасивними донорами, що відповідають на запити суспільства, а й самі активно пропонують власні рішення різних соціальних проблем місцевих громад. Їхні програми корпоративного волонтерства сприяють зміцненню громад, вирішенню нагальних соціальних проблем.