

- курсу: Навчальний посібник / За редакцією В.Ю. Бикова та В.М. Кухаренка – К.: Міленіум, 2008 – 244 – 259с.
3. Дистанційна освіта // Інформаційно-аналітичний портал про вищу освіту в Україні та за кордоном [Електронний ресурс] — Режим доступу URL: <http://vnz.org.ua/dystantsijna-osvita/pro>
 4. Жалдак М.І. Інформатизація навчального процесу та удосконалення змісту освіти. «Науково-педагогічні проблеми підготовки вчителя у ВУЗІ» // Матеріали міжвузівської наук.-практ. конф., присвяченої 70-річчю Київського державного педагогічного інституту ім. О.М. Горького (31 жовтня – 1 листопада 1990р.). – К.: КДПІ, 1991, – С. 168-169. (співавт. А.Г. Олійник).
 5. Капустин Ю. И. Педагогические и организационные условия эффективного сочетания очного обучения и применения технологий дистанционного образования: автореф. дис. на соискание науч. степени доктора пед. наук: спец. 13.00.02 — «Содержание и методика преподавания» / Ю.И.Капустин. — М., 2007. — 45 с.
 6. Кухаренко В.М. Дистанційне навчання: Умови застосування. Дистанційний курс: навч.посібник / за ред. В.М.Кухаренко, 3-є вид. /В.М.Кухаренко, О.В.Рибалко, Н.Г.Спротенко – Харків: НТУ «ХПШ», «Горсінг», 2002. – 320с.
 7. Ляхощка Л.Л. Концептуальні засади модернізації дистанційного навчання в системі післядипломної педагогічної освіти (університетський досвід) / Нова педагогічна думка : науково-методичний журнал. – №2 (74). – 2013. – С. 52-57
 8. Олійник В. В. Концепція дистанційного навчання в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників / В. В. Олійник. – К.: ЦППО, 1999. – 14 с.
 9. Співаковський О.В. Теорія й практика використання інформаційних технологій у процесі підготовки студентів математичних спеціальностей: Монографія. – Херсон: Айлант. - 2003 - 229 с.
 10. Трус Ю.В. Інноваційні інформаційні технології у навчанні математичних дисциплін// Вісник Національного університету «Львівська політехніка» / Серія «Інформатизація вищого навчального закладу». – Львів, 2012. – Випуск №731. – С. 76-81.
 11. Шуневич Б. І. Тенденція розвитку складових частин організації дистанційного навчання / Б. І. Шуневич // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». — Львів : Видавництво ЛНУ, 2009. — № 653. — С. 231–239 (Інформаційні системи та мережі).

УДК 371.134:371.15:005.591.6

Левченко Л. С.

ОСВІТНІЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА МАРКЕТИНГ В НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

У статті подано загальне уявлення про теоретичні основи управління освітою в період ринкових відносин на засадах освітнього менеджменту та маркетингу. Розкрито основні елементи процесу освітнього менеджменту та маркетингу. Знання менеджменту, маркетингу роботи освітніх закладів сприяє розвитку природних здібностей молоді, збагачує її духовно, виробляє активну життєву позицію, залучає до управління організацією, виконуючи таким чином, важливу соціальну функцію – формувати у підростаючого покоління професійні компетенції майбутньої діяльності.

Існує багато простих стратегій, що дають змогу підвищувати рівень роботи на якійсь окремій ділянці, і завжди є ентузіасти, готові взятися за таку діяльність. Тому можна просто підтримати ініціативу одного чи двох учителів, які працюють у кількох класах, і процес піде.

Сучасний рівень науково-методичних здобутків вітчизняної педагогічної школи щодо підготовки освітянських кадрів до творчої й майстерної професійної праці, як бачимо закладається в руслі розвитку інноваційних тенденцій реформування педагогічної освіти. Їх значення полягає у теоретичному обґрунтуванні, створенні та експериментальній апробації різних моделей і логічних схем педагогічної діяльності й особистості викладача, формулюванні положень і закономірностей формування професійно важливих якостей, педагогічних умінь і здібностей, комплексної готовності до педагогічної діяльності.

Зважаючи на це, ми переконані, що в управлінській діяльності мають відбуватися зміни. Крім того, сучасна система управління освітою передбачає створення системи моніторингу ефективності діяльності не тільки навчальних закладів, а й тих організацій, що безпосередньо здійснюють управління ними. З цією метою доцільно розробити критерії оцінювання управлінської діяльності.

Ключові слова: управління освітою, освітній менеджмент, стратегічне управління, інновації, маркетинг, навчальний заклад, професійна компетенція.

Левченко Л. С. Управление образованием на принципах образовательного менеджмента и маркетинга. В статье представлены общее представление о теоретических основах управления образованием в период рыночных отношений на основе образовательного менеджмента и маркетинга. Раскрыты основные элементы процесса образовательного менеджмента и маркетинга. Знание менеджмента, маркетинга работы образовательных учреждений способствует развитию природных способностей молодежи, обогащает ее духовно, производит активную жизненную позицию, привлекает к управлению организацией, выполняя таким образом, важную социальную функцию - формировать у подрастающего поколения профессиональные компетенции будущей деятельности.

Существует много простых стратегий, позволяющих повышать уровень работы на какой-то отдельной области, и всегда есть энтузиасты, готовые взяться за такую деятельность. Поэтому можно просто поддержать инициативу одного или двух учителей, которые работают в нескольких классах, и процесс пойдет.

Современный уровень научно-методических достижений отечественной педагогической школы по подготовке образовательных кадров к творческому и искуной профессиональному труду, как видим закладывается в русле развития инновационных тенденций реформирования педагогического образования. Их значение состоит в теоретическом обосновании, разработке и экспериментальной апробации различных моделей и логических схем педагогической деятельности и личности преподавателя, формулировке положений и закономерностей формирования профессионально важных качеств, педагогических умений и способностей, комплексной готовности к педагогической деятельности.

Несмотря на это, мы уверены, что в управленческой деятельности должны произойти изменения. Кроме того, современная система управления образованием предусматривает создание системы мониторинга эффективности деятельности не только учебных заведений, но и тех организаций, которые непосредственно осуществляют управление ими. С этой целью целесообразно разработать критерии оценки управленческой деятельности.

Ключевые слова: управление образованием, образовательный менеджмент, стратегическое управление, инновации, маркетинг, учебное заведение, профессиональная компетенция.

Ключевые слова: управление образованием, образовательный менеджмент, стратегическое управление, инновации, маркетинг.

Levchenko L. Educational management and marketing at educational institution. The article presents an overview of the theoretical foundations of educational administration during the period of market relations economy on the basis of educational management and marketing. The basic elements of the educational management and marketing were revealed. Knowledge about management, marketing of

educational institutions promotes the development of natural abilities of young people, enriching them spiritually, producing a proactive stance, involves them to management of the organization, thus fulfilling an important social function - to shape professional competence of future activities in younger generation.

There are many simple strategies that make it possible to raise the level of work in any particular area, and always there are some enthusiasts, willing to undertake such activities. So you can just support the initiative of one or two teachers who work in several classes, and the process will go.

The current level of scientific and methodological achievements of native educational school of pedagogical training for the creative and skilful professional work, as we see laid in line with the development of innovative trends in teacher education reform. Their value is in the theoretical justification, creating and testing different experimental models and logic schemes of educational activities and teacher's individual, formulation of rules and laws of formation of professionally important qualities, pedagogical skills and abilities, comprehensive readiness for educational activities.

Therefore, we believe that the changes have to be taken in management. In addition, the current system of educational administration involves the creation of a monitoring system of the effectiveness of not only educational institutions but also those organizations, which are directly involved in their management. For this purpose, it is advisable to develop criteria for evaluation of management activities.

Keywords: *educational administration, educational management, strategic management, innovation, marketing, educational institution, professional competence.*

Постановка проблеми. Питання щодо підвищення ефективності діяльності освітнього наукового комплексу постало настільки гостро, що на тлі швидких і глибоких змін його провідних ознак вимагає прискореної й адекватної реакції представників багатьох наук та широкого інтерактивного управлінського осмислення. Це дає нам право стверджувати, що дослідження теоретико – філософських аспектів діяльності сучасних освітніх систем, стратегії і тактики управління ними, пошуки перспективних підходів до планування трансформації національної освітньої системи, організації і забезпечення її діяльності набули особливої актуальності.

Виходячи з цього, актуальність дослідження полягає в методологічному обґрунтуванні, розробці і запровадженні у практику механізму маркетингу та менеджменту розвитку ЗНЗ з урахуванням сучасних новітніх тенденцій в освітній галузі.

Методологія управління в ринкових умовах, яка сформувалася в розвинених країнах світу, не розрахована на умови розвитку України. Тому гостро постають питання, пов'язані з розробкою методології менеджменту та маркетингу, адаптованої до перехідного періоду, в якому зараз знаходиться наша країна та освітня галузь, який саме характеризується переходом від одного способу управління до іншого, більш досконалого й орієнтованого на світові потреби споживачів освітніх послуг. Розвиток національного управління у сфері освіти, який зараз знаходиться на початковому періоді і зазнає значних змін за умов нестабільності зовнішнього середовища, вимагає глибоких наукових практичних досліджень, розробки і реалізації стратегічних програм та вивчення основ ситуаційного менеджменту, управління змінами й основами запровадження інноваційних процесів, зорієнтованих на ринок, на підвищення конкурентоспроможності навчальних закладів.

Підвищення значення фактору управління в умовах прогресуючого науково-практичного розвитку та у зв'язку з цим ролі і соціального статусу людей, які виконують управлінські функції, свідчать про початок епохи менеджменту в Україні.

Аналіз актуальних досліджень. Протягом останніх років проблеми формування менеджменту та маркетингу управління вищими навчальними закладами досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені: О.С. Виханський, В.Н. Гончаров, В.В. Григораш, Л.І. Даниленко, О.М. Касьянова, О.Г. Козлова, Ю.Т. Костенко, М.О. Лазарев, О.І. Мармаза, В.П. Москаленко, С.Т. Панченко та ін.

Однак ці проблеми потребують подальшого вивчення, теоретичного осмислення, розвитку і практич-

ного втілення в освітні галузі, науки стратегічних управлінських перетворень поряд із промисловими галузями, які вже зазнали значних прогресивних змін завдяки застосуванню основ менеджменту та маркетингу. Тому особливої уваги потребує методологічне обґрунтування, розробка концептуальних основ та рекомендацій щодо управління новітніми тенденціями в менеджменті та маркетингу навчальних закладів.

Мета статті - визначити та охарактеризувати головні механізми, що породжують і підтримують розвиток організації в галузі освіти, розкрити основні елементи процесу освітнього менеджменту та маркетингу, показавши, що орієнтація на ринок – це пріоритетний напрям діяльності навчального закладу.

Виклад основного матеріалу. Управління визначається відкритістю та демократичністю, організаційним поєднанням державного і громадського впливу на освітній процес. На нашу думку, саме за умови впровадження такого підходу сформується система адаптивного управління установами та закладами освіти, яка буде спрямована на забезпечення чіткої взаємодії між усіма рівнями управлінської вертикалі та дасть змогу отримувати зворотний зв'язок щодо реалізації управлінських дій та рішень.

Фундаментом такої моделі є учасники навчально-виховного процесу загальноосвітньої школи. Саме на них спрямована робота всієї освітньої системи. При цьому реалізація поставлених освітнянських завдань покладається на керівників шкіл. За сучасних умов директор ЗНЗ має стати лідером освітнього середовища, здатним самостійно сформувати стратегію функціонування навчального закладу.

В оновленій системі управління місцеві органи влади здійснюють формування освітньої політики окремої території; створюють умови для забезпечення конкурентоспроможності, інвестиційної привабливості навчальних закладів і розвитку інформаційно-комунікативного простору.

Кожен керівник повинен володіти знаннями та навичками сучасного освітнього менеджменту і застосовувати їх у практичній діяльності. Особливого значення набуває партнерська співпраця з громадськими організаціями та органами місцевого самоврядування в реалізації освітньої політики [5].

Удосконалення управлінських функцій відповідно до вимог освітнього менеджменту потребує створення при органах управління освітою моніторингових й експертних служб для об'єктивного оцінювання діяльності освітньої галузі та прогнозування її подальшого розвитку.

У контексті створення нової системи управлінської взаємодії всіх керівників структури, визначення

функціональних зв'язків і залежностей між ними, які характеризуються чітким розподілом повноважень, особливого значення набуває синхронізація їх діяльності, яка неможлива без інформаційного забезпечення всіх рівнів управлінської вертикалі. Отже, створення ефективної системи інформаційного забезпечення є однією з передумов результативності управлінської діяльності в освіті [4].

Нам потрібні люди, які знають, як навіть у межах існуючої нормативно-правової бази можна ефективно працювати по-новому, «обійти» ті положення, що заважають інноваціям.

Головними складовими успіху будь-якої справи є ідеї, технології менеджменту та маркетингу.

Керівник навчального закладу має передусім подбати про інтелектуальне «підживлення» процесів інноваційного розвитку ззовні. Розвиватися у «законсервованому» вигляді неможливо, тому навчальний заклад має бути відкритою педагогічною системою, що, як магніт, притягує і вбирає в себе нові ідеї та їх носіїв. Інновації – це не «впровадження» чужого досвіду, яким би перспективним він не був. Досвід не передається, передаються ідеї.

Передові освітні технології із застосування менеджменту та маркетингу дають змогу реалізувати на практиці нові ідеї, здійснити «матеріалізацію» мрій. Зусилля менеджменту мають спрямовуватися на те, щоб керувати не людьми, а процесами змін, утверджувати толерантність стосовно «інакомислячих». Таким чином, керівники навчальних закладів мають виконувати функцію каталізатора змін. Головне, що для цього слід зробити, – зібрати в педагогічному колективі «критичну масу» людей, які підтримують інноваційний процес і здатні взяти участь у «ланцюговій реакції» творчості. З цією метою потрібно:

- забезпечити прихід у колектив нових людей, що є носіями нових ідей;
- стимулювати окремих членів педагогічного колективу, які мають позитивні інноваційні установки, упроваджують інновації (наприклад, закупити нові навчальні посібники для ініціативних викладачів чи створити систему інтелектуального «підживлення» інноваційної діяльності заступників директора);
- нейтралізувати опір нововведенням з боку консервативної частини колективу;
- використати зовнішні фактори, що здатні стати поштовхом до інновацій (вплив батьківської громадськості, поширення досвіду (партнерів тощо).

Труднощі інноваційного розвитку полягають не стільки у збільшенні обсягу роботи, скільки у зміні її характеру, стосунків усередині колективу, нівеляції стереотипів поведінки. Тому інноваційний розвиток навчального закладу не може відбутися за принципом «усе і відразу». Необхідно пройти принаймні п'ять сходинок (рівнів) інновацій:

1. Інновації на рівні окремих викладачів (шляхом підвищення рівня їх кваліфікації, стимулювання пошукової діяльності тощо).
2. Інновації на рівні здійснюваних в організації процедур (нові форми проведення педагогічних рад чи контролю за якістю викладання), які зумовлюють зміну групової поведінки.
3. Зміни у структурі організації, що зумовлюють перерозподіл повноважень, відповідальності, зміну функцій тощо. Тобто змінюються стосунки як усередині організації загалом, так і між окремими співробітниками чи групами.

4. Зміна стратегії розвитку організації, що теж впливає на ціннісні орієнтації педагогів.

5. Зміна організаційної структури.

- Інноваційний розвиток неможливий без стратегічного планування, що є засобом активного творення майбутнього, адже інновації потребують. Саме завдяки стратегічному плануванню можна подбати про:
 - забезпечення гнучкості й адаптивності соціально-педагогічної системи навчального закладу;
 - формування здатності педколективу опанувати й самостійно продукувати нові освітні технології;
 - імідж навчального закладу;
 - створення передумов для стрибкоподібного переходу на новий рівень кваліфікації педагогічного персоналу;
 - мобілізацію альтернативних джерел фінансування, тощо.

Стратегічне планування неможливе без стратегічного мислення як одного із домінуючих і найефективніших чинників успіху. Насамперед, керівникам навчальних з потрібно виробити такі навички стратегічного мислення, як:

1. Здатність до усвідомлення мети розвитку навчального закладу та способів її досягнення.
2. Спроможність аналізувати зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищах.
3. Здатність до вироблення стратегій та рішень, що з них випливають, налагодження діяльності з метою їх реалізації, опанування технологій і методів професійного адміністрування.

Від самого керівника мало що залежить, якщо він не зміг «запустити» самоорганізацію шкільного дитячо-дорослого співтовариства як домінуючого процесу інноваційних перетворень. Тому керівники навчальних закладів мають опанувати не лише технології управління, а й передусім методи «виращування» самоорганізації.

Умовою активізації процесів самоорганізації є курс на децентралізацію управління. Саме децентралізація дає можливість «запустити привідні механізми» організації громадянського суспільства (громадсько-педагогічного об'єднання вчителів та керівників шкіл, асоціації батьків та учнів тощо), тобто самоорганізації на рівні кожної школи. Тільки у цьому випадку відійдуть на задній план, а потім і зникнуть зовсім такі проблеми, як опір персоналу, – типові для адміністративного стилю управління, ієрархічної побудови структури освітньої системи [3].

Інновації зі сфери педагогічної фантастики перемістяться у сферу педагогічної дійсності тільки тоді, якщо ми спиратимемося на професійних працівників, їх самостійність, самовизначення і саморозвиток. Причому впровадження певних інновацій може ініціюватися не тільки директором чи викладачами, а й батьками та учнями, яких теж необхідно робити активною діючою силою в самоорганізації навчального процесу (наприклад, розширювати їх право самостійно обирати навчальні предмети, теми для вивчення і навіть учителя).

Природна логіка розгортання інноваційної ініціативи неодмінно визначатиметься двома закономірностями інноваційного розвитку.

По-перше, налагодженням не ієрархічної, а мережевої взаємодії навчальних закладів, які здійснюють інноваційну діяльність (прикладом такої самоорганізації є Асоціація директорів відроджених

гімназій України). Мережева комунікація утверджується тоді, коли з'являється спільне поле сенсів педагогічної діяльності. Наявність спільних завдань робить можливим розгортання нової спільної діяльності, необхідної для подальшого продуктивного існування освітнього співтовариства.

Інноваційний розвиток у «законсервованому» вигляді неможливий, потрібні відкритість і широка взаємодія.

По-друге, започаткування процесу інновацій – це виїзд з розбитої дороги традиційної педагогіки на сучасну автомагістраль. Але на автомагістралі просто необхідно підтримувати високу швидкість, орієнтуючись на нові напрями, інші дорожні знаки, інший темп сусідів [1].

Зупинитися - значить з'їхати на узбіччя магістральних шляхів розвитку педагогічної науки і практики, відірватися від загального руху освітніх ідей, світової педагогічної думки.

Не треба боятися опору інноваціям усередині освітнього колективу. Необхідно розглянути його як природну реакцію людей, що бояться ризику, невдачі, бояться «обпектися». Поряд із негативними реакціями на зміни обов'язково будуть і позитивні, які слід підтримувати й заохочувати. Ми маємо зрозуміти, чому вчителі діють так, а не інакше, допомогти їм стати на шлях самоаналізу мотивів власної поведінки.

Пасивність українського вчителства спричиняє й те, що, як правило, чиниться винятково пасивний опір інноваціям, який зводиться до негативного сприйняття нового. До активного, а тим більше агресивного опору можуть вдаватися лише деякі педагоги, у яких украї мало шансів повести за собою весь педагогічний колектив.

Розглянути інновації необхідно не як подію, а як процес. Події можуть відбуватися миттєво, та було б наївно сподіватися, що разова акція зможе радикально змінити освітнє середовище. Ми вже маємо невтішний досвід радянської школи, керівники якої були змушені постійно звітувати про «впровадження» чужого досвіду, проведення певних заходів чи влаштувати «показуху» для перевіряючих. Зайвим буде нагадувати, що все це аж ніяк не впливало на реальний стан справ у навчальному закладі, проте дуже впливало на оцінку праці її керівника.

Хоча, звичайно, конкретні події можуть стати першим поштовхом до процесу впровадження інновацій (наприклад, призначення нового керівника чи здобуття гранта на реалізацію якоїсь освітньої ініціативи). Це можна пояснити на простому прикладі, який наводять наші голландські колеги. Якщо в одній школі перефарбували панелі в помаранчевий колір, це подія. Якщо ж Міністерство освіти і науки підтримає цю ініціативу, підведе під неї наукову базу (учені докажуть, що саме цей колір сприяє інтелектуальному розвитку учнів), спланує фінансування та перебіг робіт і в усіх школах

почнуть перефарбовувати стіни, це вже стане процесом [2].

Ми розуміємо, що не всі зміни приводять до реального поліпшення роботи навчального закладу, але останнє можливе лише завдяки змінам. Нам же потрібен процес змін, спрямований на радикальне покращання роботи колективу.

Процес інновацій має бути безперервним у всіх навчальних закладах. Навіть найкращі з найкращих закладів освіти повинні постійно поліпшувати свою роботу, здійснювати пошук факторів, які можуть цьому сприяти. Впроваджувати інновації - все одно, що гребти проти течії: припини гребти – і тебе знову віднесе назад, у бік педагогічної рутини [3].

Інновації несуть із собою не лише певні можливості, а й нові загрози, зокрема пов'язані з феноменом входження в «інноваційну яму». Якщо педагоги вже стали на шлях інноваційного розвитку, то, будуть злети і падіння, підтримка й опір, розчарування і надії, буде й біль... Так, саме біль як сигнал того, що зачіпаються чутливі «нерви» шкільної організації [5].

Висновки. Існує багато простих стратегій, що дають змогу підвищувати рівень роботи на якійсь окремій ділянці, і завжди є ентузіасти, готові взятися за таку діяльність. Тому можна просто підтримати ініціативу одного чи двох учителів, які працюють у кількох класах, і процес піде. Історико-педагогічний аналіз наукової літератури та суспільної практики засвідчив високу соціальну цінність і значущість творчої та майстерної професійної праці педагога, як і віднайдені ефективних шляхів становлення його педагогічної творчості, майстерності, професіоналізму.

Зважаючи на це, ми переконані, що в управлінській діяльності мають відбутися зміни. Крім того, сучасна система управління освітою передбачає створення системи моніторингу ефективності діяльності не тільки навчальних закладів, а й тих організацій, що безпосередньо здійснюють управління ними. З цією метою доцільно розробити критерії оцінювання управлінської діяльності.

Список використаних джерел:

1. Даниленко Л. І. Управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах : [монографія] / Л. І. Даниленко. - К. : Міленіум, 2004. - 358 с.
2. Козлова О. Г. Системний підхід як методологічний орієнтир в управлінні сучасним закладом освіти // Педагогічні науки : зб. наук. пр. / редкол. : М. О. Лазарев (відп. ред.) [та ін.]. - Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2004. - Ч. 2. - С. 23-32.
3. Луговий В. І. Управління освітою : навч. посіб. / В. І. Луговий. - К. : Вид-во УАДУ, 1997. - 302 с.
4. Маслов В. І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами / В. І. Маслов. - Тернопіль : Астон, 2007. - 149 с.
5. Пікельна В. С. Управління школою : у 2 ч. / В. С. Пікельна. - Х. : Основа, 2004. - Ч. 1. - 112 с.

УДК 371.035.73(778)

Сай Д.В.

ПОТЕНЦІАЛ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ВИХОВАННЯ МОРАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті розглядається питання можливостей волонтерської діяльності щодо розвитку професійних якостей та моральних цінностей майбутніх соціальних працівників. Зокрема подаються визначення волонтерської діяльності, наводиться статистика волонтерства в Україні, надається стислий огляд професійних якостей та моральних цінностей, які можуть бути сформовані з допомогою волонтерської діяльності.

Ключові слова: волонтерська діяльність, моральні цінності, професійні якості, соціальний працівник, вища освіта.

Сай Д.В. Потенциал волонтерской деятельности в сфере воспитания моральных ценностей и развития профессиональных качеств будущих социальных работников. В статье рассматривается вопрос возможностей волонтерской деятельности по развитию профессиональных качеств и нравственных ценностей будущих социальных работников. В частности подаются определения волонтерской деятельности, приводится статистика волонтерства в Украине, предоставляется краткий обзор профессиональных качеств и нравственных ценностей, которые могут быть сформированы с помощью волонтерской деятельности.

Ключевые слова: волонтерская деятельность, нравственные ценности, профессиональные качества, социальный работник, высшее образование.

Say D.V. The potential of volunteering in developing moral value and professional skills of future social workers. The article discusses opportunities provided by volunteering for the development of professional skills and moral values of future social workers. In particular the definition of volunteering, statistics of volunteering in Ukraine as well as a brief overview of professional skills and moral values that can be developed through volunteering is provided.

Key words: volunteering, moral values, professional skills, future social worker, higher education.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Стрімкий розвиток суспільства та виклики, з якими воно постійно зустрічає на шляху свого розвитку, робить освіту однією з головних заporук успіху особистості. Проте здобуття тільки суто професійних знань у процесі освіти є недостатнім. Саме тому одним з головних пріоритетів сучасної української освіти є «всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору...» [6]. Більше того, характер професійної діяльності деяких професій обумовлює вищі вимоги до моральних цінностей студентів, які навчаються на обраних спеціальностях для їх здобуття. Серед таких спеціальностей знаходиться і професія соціального працівника.

Освітній процес у вищому навчальному закладі із-за обмежень у часі, перевазі теоретичних аспектів викладання над практичними, браку новітніх форм та методів викладання не може у повному обсязі та якісно виконувати функцію формування моральних цінностей майбутніх соціальних працівників. Саме тому, питання пошуку та використання нових форм та методів особистісного та професійного розвитку взагалі та виховання моральних цінностей кожного студента зокрема набуває особливої уваги. Спорідненість функції та напрямків діяльності соціальної роботи та волонтерської діяльності свідчать про те, що волонтерська діяльність може слугувати засобом для розвитку професійних якостей та формування моральних цінностей студентів.

Ціллю статті є дослідити можливості використання волонтерської діяльності для формування моральних цінностей та професійних якостей майбутніх соціальних працівників.

Завданнями статті є визначити риси волонтерства на міжнародному та національному рівнях; визначити потенціал волонтерської діяльності щодо виховання моральних цінностей та розвитку професійних якостей майбутніх соціальних працівників, а також провести стислий огляд можливих умов, за яких процес виховання моральних цінностей та розвиток професійних якостей можливий.

Аналіз останніх досліджень, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Дослідженню проблеми етики та соціальної роботи приділяли увагу такі вчені як А. Барнард, С. Бенкс, Е. Бленнбергер, Ф. Рімер, Т. Гужва та Г. Медвеева. Вплив волонтерської діяльності на розвиток особистості взагалі та на розвиток студентів та студентських груп зокрема знайшов своє відображення у працях Е. Азарової, Г. Бойко, Дж. Вілсона, Я. Воєводиної, А. Капської, Н. Ларіонової, Т. Лях, М. Певної, Т. Ткачук, Д. Хаскі-Левенталь та інших. Питанням розвитку моральних цінностей у студентів приділяли увагу З. Бондаренко, Є. Костик, О. Лукач, Д. Мірошніченко, В. Рибак, Е. Холостова, О. Хорошайло та інші. Певні аспекти розвитку моральних цінностей у соціальних працівників знайшли своє відображення у працях О. Владика, О. Радченко, А. Шматко, Н. Соловьева, Е. Седунова, Т. Гужва та О. Пагинок, Ж. Новікова.

Виокремлення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується зазначена стаття. Науковцями були досліджені різні окремі аспекти моральних цінностей та волонтерської діяльності, проте питання виховання моральних цінностей саме у майбутніх соціальних працівників у процесі волонтерської діяльності залишається не дослідженим. Також залишається відкритим питання ефективного використання навчального процесу для виховання моральних цінностей у системі вищої освіти у майбутніх соціальних працівників.

Виклад основних результатів теоретичного аналізу. Волонтерська діяльність існувала завжди, проте її форми та прояви залежали від історичних та соціально-економічних факторів розвитку суспільства. Згідно Організації Об'єднаних Націй сьогодні діяльність можна назвати волонтерською, якщо вона відповідає трьом критеріям: здійснюється на добровільній основі, відповідно до власної вільної волі індивіда; не здійснюється суто за фінансову винагороду (компенсація витрат та певна символічна плата можлива) та приносити користь іншій особі ніж волонтеру або суспільству в цілому. Хоча зазначається, що волонтерство також приносить істотну користь і самому волонтеру [12].

Позитивний вплив волонтерства на суспільство підкреслюється у поглядах І. Долі, яка зазначає, що «світовий