

следователи единокорупны в том, что это желаемый социальный тип личности, который тесно связан с развитием общества и предполагает наличие знаний об обществе, уважение к ценностям общества, соблюдение социальных норм; формирование комплекса базовых социальных качеств личности.

Ключевые слова: социальная зрелость, социальное взросление, структура социальной зрелости, социальные качества.

DEFINITION OF ESSENCE OF THE CONCEPT «SOCIAL MATURITY» IN PEDAGOGY

M. S. Shkolna

Abstract. The article deals with different approaches to defining the essence of the concept of «social maturity» in the writings of scientist-teachers. The research of educational search on the issue of upbringing of social maturity suggests that in spite of conflicting views on the issue, all scientists are unanimous that it is desirable social personality type, which is closely associated with the development of society and implies a knowledge society, respect for values of society, adherence to social norms; formed a set of basic social personality skills.

Keywords: social maturity, social maturation, the structure of social maturity, social skills.

УДК 331.101.3

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: РОЛЬ ВНУТРІШНЬОУНІВЕРСИТЕТСЬКИХ РЕЙТИНГІВ

А.В. ШОСТАК, кандидат соціологічних наук, доцент кафедри технічного сервісу та інженерного менеджменту ім. М.П. Момотенка

Національний університет біоресурсів і природокористування України

E-mail: anatoliy_shostak@voliacable.com

Я.М. РУДИК, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри методики навчання та управління навчальними закладами НУБіП України

Національний університет біоресурсів і природокористування України

E-mail: rudyk.yaroslav@gmail.com

Анотація. Науково-педагогічні працівники та керівники різних рівнів з університетів України та інших країн цікавляться фізичною суттю запровадженої у НУБіП України методики визначення рейтингу. Багатьох освітян цікавить, з якими складнощами довелося зіштовхнутись в процесі розробки і впровадження, які соціальні наслідки впровадженої методики. Стаття також містить результати теоретичного і емпіричного дослідження мотивації професійної діяльності викладачів, в ній розглянуті деякі наукові напрямки вивчення проблем мотиваційного менеджменту професійної діяльності професорсько-викладацького складу в рамках управління якістю освіти.

Ключові слова: методика, рейтингове оцінювання, навчальне навантаження, наукове дослідження, впровадження, суб'єкт оцінювання, об'єкт оцінювання, структурний підрозділ, державні стандарти освіти, міжнародні стандарти, гармонізація.

Актуальність (Introduction). В умовах жорсткої конкуренції між університетами все більшу роль грають рейтинги, які проводить Міністерство освіти і науки України та різні міжнародні організації. Процес рейтингування як ВНЗ і його структурних підрозділів, так і окремих науково-педагогічних працівників (НПП) являє собою оцінку науково-педагогічної, матеріально-ресурсної та організаційної діяльності про що, власне, і йде мова у даній роботі.

© А. В. Шостак, Я.М.Рудик, 2016

Аналіз останніх досліджень та публікацій, присвячених проблемі мотивації професійного самовдосконалення особистості дозволяє стверджувати, що її розробкою займалися і займаються психологи та педагоги різних наукових шкіл, починаючи з біхевіоризму й до гуманістичної, особистісно орієнтованої педагогіки. Мотивація професійного самовдосконалення педагогічних працівників є предметом досліджень таких видатних вчених як О.О. Бодальов, А.О. Деркач, Є.П. Ільїн, О.Б. Орлов, В.О. Сластьонін та ін. Слід також звернути особливу увагу на праці, виконані колективом співробітників під керівництвом С.М. Ніколаєнка та В.Г. Кременя.

Аналіз останніх досліджень та публікацій (Analysis of recent researches and publications). Дослідження проблеми мотивації професійного самовдосконалення особистості займалися і займаються психологи та педагоги різних наукових шкіл, починаючи з біхевіоризму й до гуманістичної, особистісно орієнтованої педагогіки. Мотивація професійного самовдосконалення педагогічних працівників є предметом досліджень таких вчених як О.О. Бодальов, А.О. Деркач, Є.П. Ільїн, О.Б. Орлов, В.О. Сластьонін та ін. Слід також звернути особливу увагу на праці, виконані колективом авторів під керівництвом С.М. Ніколаєнка та В.Г. Кременя.

Готовність викладача до науково-педагогічної діяльності є складним, системним особистісно-вмотивованим явищем, що визначає рівень розвитку професійних знань, умінь та ефективність їх застосування. У структурі готовності майбутнього викладача до науково-педагогічної діяльності доцільно виділити декілька компонентів: 1) мотиваційний; 2) змістовно-операційний; 3) рефлексивний.

Мета (Purpose). Розкрити алгоритм розробленої методики і навести приклади визначення показників діяльності структурних підрозділів університету, окремих НПП та навчально-допоміжного персоналу кафедр.

Методи (Methods). У процесі дослідної роботи застосовано комплекс методів науково-педагогічного дослідження, зокрема аналіз, синтез, порівняння, систематизація та узагальнення праць дослідників та досвіду виховання університету.

Результати (Results). У сучасній практиці вітчизняних ВНЗ слід зупинитись на наступних принципах і процедурах мотивації ефективної роботи викладачів і наукових співробітників.

Структура заробітної плати. Заробітна плата викладача ВНЗ складається з наступних елементів: посадового окладу згідно тарифної сітки; надбавки за вислугу років; доплат за вчене звання і науковий ступінь; стимулюючих надбавок і премій. Надбавки і премії встановлюються для мотивації ефективної роботи науково-педагогічних працівників у відповідності із задекларованими цілями ВНЗ. При цьому надбавки виплачуються щомісячно, а премії – за окремі досягнення чи за підсумками кварталу, року.

Надбавки і премії – це мотиваційні важелі впливу. Для викладачів і наукових співробітників доцільно використовувати термін «мотивація», яка може бути внутрішньою (інтерес, значущість роботи) і зовнішньою (надбавки, премії, подяки, статус).

Проблема оцінки діяльності науково-педагогічних працівників постійно перебуває в полі зору керівництва НУБіП України. Каменем спотикання у вирішенні цієї проблеми був пошук простої і доступної методики, що дозволила б формалізувати гуманітарну природу науково-педагогічної діяльності. Методика визначення рейтингу суб'єктів такої діяльності на принципово новій основі розроблена й впроваджена в НУБіП України та його відокремлених структурних підрозділах.

Метою рейтингового аналізу у НУБіП України є стимулювання росту кваліфікації, професіоналізму, продуктивності педагогічної і наукової роботи, розвиток творчої ініціативи науково-педагогічних працівників шляхом диференціації оплати їх праці та морального стимулювання. Всім відомо, що за НУБіП України офіційно затверджено статус самоврядного (автономного) дослідницького Національного університету [1]. І діюча в НУБіП України рейтингова система є потужним інструментом у руках адміністрації, органічною складовою у вирішенні поставлених завдань.

Основними завданнями рейтингового аналізу є: створення фактографічної інформаційної бази, яка всебічно віддзеркалює як діяльність окремих НПП, так і кафедр, факультетів, навчально-наукових інститутів (ННІ) і університету в цілому; удосконалення діяльності і розвитку університету через критичний, серйозний і відвертий аналіз результативності власної праці всіх структурних підрозділів; стимулювання видів діяльності, які сприяють підвищенню рейтингу університету в цілому; отримання єдиних комплексних критеріїв для оцінки і контролю рівня ефективності роботи ННІ, факультетів, кафедр і НПП; створення максимально повної бази даних, що динамічно відображає ефективність діяльності університету в цілому, його структурних підрозділів, окремих НПП.

Критерії оцінювання і авторська методика кількісного оцінювання (ранжування) діяльності НПП погоджені з кафедрами, факультетами та ННІ, схвалені на зборах трудового колективу університету, затверджені ректоратом та Вченою радою НУБіП України.

Розроблена методика дає можливість якісні критерії діяльності НПП представити за допомогою кількісних показників (коефіцієнтів). Відомо, що методика оцінки освітнього процесу зводилася, останнім часом, до пошуку якісних критеріїв. Пошук кількісних критеріїв оцінки різних аспектів науково-навчально-виховного процесу, які подають об'єктивну інформацію про сильні й слабкі результати діяльності ВНЗ, – необхідна передумова вдосконалювання його роботи. Саме тому, слід формалізувати гуманітарну діяльність з метою об'єктивної оцінки ефективності роботи ВНЗ, його підрозділів і окремих науково-педагогічних працівників.

Відповідно до положення "Про планування та облік навантаження науково-педагогічних працівників НУБіП України" бюджетна частина посадового окладу складається з шести видів робіт: навчальної; роботи, що ґрунтуються на критеріях національного та дослідницького університету; наукової; навчально-методичної; навчально-науково-інноваційної діяльності, розвитку ВП НДГ НУБіП України; виховної та організаційної. Зазначене положення складене відповідно до законів України «Про вищу освіту» і наказу Міністерства освіти і науки України № 450 від 7.08.2002 р. «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників ВНЗ». Те ж саме й в індивідуальному плані викладача, за яким він звітує наприкінці року. Річний бюджет часу для НПП становить 1548 годин (258 шестигодинних робочих днів). Розроблена в НУБіП України методика визначення рейтингу суб'єктів діяльності дозволяє оцінити якість освітнього процесу за допомогою кількісних показників (критеріїв). І не тільки оцінити, але й оптимізувати його організацію, оптимізувати управління, підсилити мотивацію до праці, привчити до ретельного обліку власноруч виконаної роботи, спонукати до самоаналізу і самокорекції, іншими словами, розкрити приховані внутрішні резерви особистості і колективу.

Далеко не завжди якість діяльності структурних підрозділів і окремих співробітників вдається формалізувати. Що стосується НПП, то запропоновані для рейтингу критерії оцінки його діяльності базуються на вищезгаданому «Положенні» і узгоджені зі Статутом НУБіПУ й посадовими інструкціями.

Слід зазначити, що головним недоліком всіх відомих методик (автори ретельно відслідковували технології оцінювання науково-педагогічної діяльності у провідних вітчизняних та зарубіжних університетах) є те, що розробники, прагнучи до об'єктивності і максимального врахування різноманітних факторів, створюють надто громіздкі і незручні методики, обтяжені великою кількістю анкет, формул, таблиць, додатків, рейтинг-листів та іншою супровідною документацією. Це завжди викликає внутрішній протест і несприйняття у безпосередніх виконавців: *оцінити роботу за такими методиками складніше, ніж виконати саму роботу. Такі методики вже не обслуговують основну діяльність з метою її оптимізації, а самі являються окремим видом діяльності. Але тоді виникає питання: кому і навіщо вони потрібні?*

Розроблена методика має одну унікальну привабливу властивість: у нас кожен ви-

конавець особисто підраховує свої здобутки і передає у електронну форму кафедри. Рейтингова комісія університету ретельно перевіряє достовірність поданих первинних документів, здійснює контроль за процедурою оцінювання згідно з «Положенням про застосування рейтингової системи» і звітує перед керівництвом вишу.

Методика пройшла добротну і багатоступеневу експертизу, має міцну нормативну і правову основи. *Ми відірвались від системи нарахування балів, на чому, власне, базуються майже всі існуючі методики.* Наша методика, – на сьогодні єдина в Україні, – дозволяє максимально формалізувати освітній процес у ВНЗ і, в той же час, вона достатньо *об'єктивна, проста у використанні і однозначна.* Як відомо, усе пізнається в порівнянні: відношенні того, що маємо до того, що необхідно або бажано мати (нормативу). Числовим визначником такого відношення є *коефіцієнт.* Тому й *суть методики зводиться до визначення коефіцієнтів, що найбільш повно характеризує освітній процес і його суб'єктів.* Із цією метою пропонуються такі кількісні показники або основні критерії освітнього процесу: коефіцієнт виконання навчальної роботи

$$K_{навч} = \frac{\sum_{i=1}^n t_n}{WT_{р.п.}},$$

де: i – вид виконаної навчальної роботи; n – кількість видів навчальної роботи; Σ – сума всіх видів виконаної навчальної роботи; t_n – норма часу на виконання окремої навчальної роботи, год.; $T_{р.п.}$ – плановий річний бюджет часу викладача, становить 1548 год; W – частка посадового окладу, на яку працює НПП.

Аналогічно НПП (як штатні, так і сумісники) визначають коефіцієнти виконання науково-інноваційної роботи ($K_{наук}$), впроваджувально-інвестиційної ($K_{впр}$), науково-методичної ($K_{нм}$), культурно-виховної ($K_{кв}$) та інших видів робіт ($K_{ін}$). Тобто, порівнюють всю фактично виконану роботу ($T_{ф}$) по кожному виду діяльності з повним нормативним річним навантаженням (1548 год).

Положенням «Про планування та облік навантаження науково-педагогічних працівників» передбачені збільшення або зменшення питомої ваги кожного з шести видів навантаження, однак сумарне навантаження з усіх видів діяльності повинно становити не менше 1548 год., тобто дорівнювати річному бюджету часу. Як загальний критерій оцінки діяльності викладача протягом року, застосовують (сумарний) загальний коефіцієнт $K_{заг}$:

$$K_{заг} = K_{навч} + K_{наук} + K_{впр} + K_{нм} + K_{кв} + K_{ін} \geq 1 \leq 2,$$

що за фізичним змістом являє собою відношення суми всіх видів виконаної роботи (годин) до нормативного (планового) навантаження:

$$K_{заг} = \frac{T_{ф.навч} + T_{ф.наук} + T_{ф.впр} + T_{ф.нм} + T_{ф.кв} + T_{ф.ін}}{WT_{норм.}}$$

Цей коефіцієнт і відповідає ступеню виконання й перевиконання науково-педагогічним працівником планового навантаження. Якщо НПП реально виконав робіт обсягом 1548 год/рік (чисельник), то його $K_{заг} = 1,00$ і він отримує базовий посадовий оклад (БПО) і плюс 30% підвищеного посадового окладу (ППО) зі всіма належними доплатами (за науковий ступінь, за вчене звання тощо). Нагадаю, що за розміром БПО і ППО однакові, це по-суті, подвійний БПО. Таким чином, рейтинговий фінансовий зазор (РФЗ) становить 70% від ППО. Розглянемо варіант, коли НПП реально виконав робіт обсягом 3096 год/рік (чисельник), тоді його $K_{заг} = 2,00$ і він отримує у повному обсязі все: 100% БПО, плюс 30% ППО, плюс 70% РФЗ. У вигляді формули це виглядає так:

$$ППО = БПО \times 1,3 + ППО \times 0,7 \times (РП - 1),$$

де: $РП$ – рейтинговий індивідуальний показник, визначений за викладеною у цій статті

методикою. Посадові оклади НПП та науковців встановлюються згідно з наказом МОНУ від 29.06.05 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ». За умови, коли $K_{заг} < 1$ (тобто, виконано менше 1548 год/рік у навчальну частину надається аргументоване пояснення).

Аналогічно підраховується кафедральний коефіцієнт. У чисельнику додаються всі документально підтверджені здобутки НПП кафедри за всіма видами діяльності, а у знаменнику записується нормативна кількість годин, яка відповідає кількості посадових окладів кафедри за навчальним навантаженням.

П'ятнадцятирічний досвід застосування розробленої методики диктує нам необхідність дотримання ряду обов'язкових умов. Ці умови викладені в положенні «Про застосування рейтингової системи оцінки діяльності суб'єктів НУБіП України», що затверджене ректором. Перша умова: підставою для участі в рейтинговій оцінці є розробка, складання й виконання кожним НПП індивідуальних планів в електронній формі. Види робіт, виконані НПП протягом року й занесені в електронну форму повинні мати розшифровку: пояснення у вигляді виноски (переліку виконаних робіт) за затвердженою формою. Без цих приміток рейтингова комісія електронних форм не приймає для опрацювання.

Друга умова: годинні нормативи на окрему роботу з будь-якого із шести видів діяльності, *не можуть перевищувати* значення річного обсягу часу на цей вид діяльності. Необхідно встановити і тримати верхній ліміт у годинних нормативах окремих робіт усередині кожного виду діяльності.

Третя умова: підведення підсумків з усіх видів діяльності проводиться до 25 грудня щорічно. При цьому навчально-виховна робота враховується за минулий навчальний рік (згідно форми Ф56). Інші види робіт – за календарний рік. Це робиться для того, щоб результати внутрішньоуніверситетського рейтингу були покладені в основу річної звітності й галузевого рейтингу університетів, академій та інститутів. Зауважимо, що показники галузевого рейтингу знеособлені, тобто сумарні по ВНЗ, а внутрішньоуніверситетські – персоніфіковані. Зазначені терміни подання матеріалів позбавляють від подвійного обліку при складанні річної звітності.

Четверта умова: якщо рейтингова комісія виявить приписки, викладач (кафедра) знімаються з рейтингу, тобто, за ними залишається $K_{заг} = 1,00$.

Методика забезпечує оцінювання діяльності й стимулювання не тільки штатних працівників, але й сумісників. Не залишився осторонь і обслуговуючий персонал кафедр (лаборанти): у них надбавка до посадового окладу здійснюється відповідно до рейтингу кафедри, де вони працюють.

Досвід НУБіП України показує, що практично немає такого навчально-науково-виробничого виду діяльності, який би було неможливо формалізувати за допомогою методики визначення рейтингу.

Переважаюча більшість НПП відразу зрозуміли, що ця методика для них і що за їхньою спиною не вдасться відсидітись тим, хто переймався лише навчальною роботою. Науковою, методичною, впроваджувальною, виховною роботами можна було не займатись, отримуючи при цьому однакову заробітну плату. Звичайно, такі колеги і зараз почуваються вкрай незадоволеними. У «Положенні про планування і облік роботи НПП» щорічно змінюються види робіт (в залежності від актуальності) і часові нормативи до них. Оскільки цей документ покладено в основу методики, він є переліком цілей і завдань, які перед собою ставить колектив НУБіП України. Тому щорічно автори цього документу мають чітко реагувати на всі дрібниці. Від мотивації до внутрішнього спротиву – один крок. За 15 років з часу впровадження методики обсяги обов'язкових нормативів значно зросли, незрівнянно ширшим стало коло діяльності кафедр. І вочевидь, ця діяльність на шляху до європейського простору освіти буде щорічно лише поглиблюватись і розширюватись.

Висновки і перспективи (Discussion). Ефективний керівник повинен завжди дбати про своїх працівників і мотивувати їх до праці, але не лише фінансовим шляхом. Потрібно використовувати і такі мотивуючі засоби як: прохання, порада, навіювання, примус, психологічне підкорення групі, покарання, критика, осуд, наказ, вказівка, розпорядження. Проте всі ці засоби мотивування не діятимуть поки вони не стануть включати в свою сферу інтереси, потреби, бажання, зацікавленість працівника. Необхідно формувати в кожного працівника почуття власника, залучати людей до праці згідно з їхніми здібностями. Треба забезпечити такі умови, за яких працівник буде прагнути безперервно розвивати свої здібності та реалізувати їх на практиці. У сучасних умовах зазнала істотних змін мотивація управління персоналом: переважного значення набули соціально-економічні та соціально-психологічні методи управління персоналом над адміністративними; управління тепер спрямоване на здійснення співробітництва персоналу й адміністрації для досягнення накреслених цілей; одержав розвиток принцип колегіальності в управлінні. Метою управління персоналом стало спонукання до розвитку їх здібностей для більш інтенсивної і продуктивної праці. Вважається, що керівник повинен не наказувати своїм підлеглим, а спрямовувати їх зусилля, допомагати розкриттю їх здібностей, формувати навколо себе групу однодумців. Усі вищеперелічені особливості мотиваційного менеджменту закладені у розробленій методиці визначення рейтингу. Слід ще відзначити, що у користувачів і до цього часу виникає багато запитань. Ми уважно вивчаємо різні зауваження і пропозиції, постійно удосконалюємо механізм системи і можемо з гордістю сказати, що наша методика вже імплементована у десятках ВНЗ України різних галузей. У кожному з них створено систему, яка щоденно мотивує НПП до самовдосконалення та роботи над власним професійним ростом. Розроблена методика – це ефективний інструмент для керівника, який отримує безпосередній зворотній зв'язок з кожним із суб'єктів діяльності університету.

Список використаних джерел

1. Деякі питання надання вищим навчальним закладам статусу самоврядного (автономного) національного університету: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 лютого 2010 р. № 76 // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 30.
2. Шостак А.В. Рейтингове оцінювання як елемент системи моніторингу якості освіти в університеті // Сучасна освіта. Всеукраїнський щомісячний журнал. – К., 2010. – №7(70).
3. Шостак А.В. Рейтинг як потужна складова мотиваційного менеджменту // Наука та інновації в НУБіП України. Збірник завершених наукових та інноваційних розробок – К., 2010. – № 1(7). – С. 74.
4. Шостак А.В. Як оцінити якість освіти у дослідницькому університеті // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. – К., 2010. – Вип. 155: Серія "Педагогіка. Психологія. Філософія", ч. 2. - С. 217-230.

References

1. Deiaci pytannia nadannia vyshchym navchalnym zakladam statusu samovriadnoho (avtonomnoho) natsionalnoho universytetu [Some questions to provide higher education institutions the status of self-governing (autonomous) National University]. 2010. Uriadovy kurier. 30.
2. Shostak, A.V. (2010) Reitynhove otsiniuvannia yak element systemy monitorynhu yakosti osvity v universyteti [Rating evaluation as part of the system of monitoring the quality of education at the University]. Suchasna osvita. Vseukrainskyi shchomisiachnyi zhurnal. K., 7(70).
3. Shostak, A.V. (2010) Reitynh yak potuzhna skladova motyvatsiinoho menedzhmentu. Nauka ta innovatsii v NUBiP Ukrainy [Rating as a powerful component of motivational management]. Zbirnyk zavershenykh naukovykh ta innovatsiinykh rozrobok. K., 1(7), 74.
4. Shostak, A.V. (2010) Yak otsinyty yakist osvity u doslidnytskomu universyteti [How to evaluate the quality of education in research university]. Naukovyi visnyk Natsionalnoho universytetu bioresursiv i pryrodokorystuvannia Ukrainy. Seriiia «Pedahohika. Psykholohiia. Filosofiia». K., 155., 2, 217-230.

МОТИВАЦІОННИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: РОЛЬ ВНУТРИУНІВЕРСИТЕТСЬКИХ РЕЙТИНГІВ

А.В. Шостак, Я.М. Рудик

Анотація. Научно-педагогічні працівники та керівники різних рівнів із університетів України та інших країн цікавляться фізичною суттю, введеною в НУБіП України, методикою визначення рейтингу. Багато педагогів цікавить, з якими складнощами довелось зіткнутись в процесі розробки та впровадження, соціальні наслідки введеної методики. Стаття також містить результати теоретичного та емпіричного дослідження мотивації професійної діяльності викладачів, в ній розглянуті деякі наукові напрями дослідження проблем мотиваційного менеджменту професійної діяльності викладацького складу в межах управління якістю освіти.

Ключові слова: методика, рейтингове оцінювання, навчальне навантаження, наукове дослідження, впровадження, суб'єкт оцінки, об'єкт оцінки, структурна одиниця, державні стандарти освіти, міжнародні стандарти, гармонізація.

MOTIVATIONAL MANAGEMENT: THE ROLE OF RATINGS IN UNIVERSITY

A.V. Shostak, Y.M. Rudyk

Abstract. Scientific-pedagogical staff and managers at various levels of universities in Ukraine and other countries interested in the physical nature introduced in NULES of Ukraine ranking methods. Many educators interested, which had to encounter difficulties in the development and implementation of that social effects of the implemented methodology. It also contains the results of theoretical and empirical research professional motivation of teachers, it discusses some scientific areas study the problems of motivational management professional teaching staff within the quality management education.

Keywords: methodology, rating assessment, workload, scientific research, implementation and evaluation of subject, object evaluation, structural unit, state education standards, international standards, harmonization.

УДК 378.4

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПРАВОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ

С.П. ЯЩУК, здобувач кафедри соціальної педагогіки та інформаційних технологій
в освіті

Національний університет біоресурсів і природокористування України

E-mail: sergiolife92@gmail.com

Анотація: аналізується педагогічний процес у вищих навчальних закладах Європейського Союзу (ЄС) і України в контексті формування у майбутніх соціальних працівників професійно-правової компетентності. На основі вивчення наукових і довідкових джерел були визначені особливості освітнього процесу в найпопулярніших вищих навчальних закладах, зокрема, в ЄС, що пропонують ступінь бакалавра і магістра в галузі соціальної роботи: у Франції немає чіткої диференціації між соціальними працівниками та соціальними педагогами; в німецьких університетах програми соціальної роботи засновані на потрібному навчальному навантаженні майбутніх фахівців: світові товариства і соціальний розвиток, соціальні проблеми і порушення прав людини, міжнародні права в галузі соціальної роботи та носять міждисциплінарний характер; в британських університетах викладачі мають великий практичний

© С. П. Ящук, 2016