

Творення таких описів-казок – один з засобів формування емпатії. Як бачимо, студентка досить вдало вибрала форму опису, щоб підкреслити колективність народного мистецтва. Звичайно, вона знала, що килим виконував один майстер, але при цьому він опирався на канон і зберіг традиційну композиційну побудову, колірну гаму та художньо-образний зміст виробів багатьох невідомих майстрів.

Вважаємо, що такі методи формування естетичної культури майбутніх соціальних педагогів у вищому навчальному закладі знайомлять з особливостями художньої мови, розвивають смак, уяву і фантазію уміння бачити красу форм, кольорів, сприяють пізнанню світу, дають можливість самореалізації.

Естетична прикладна діяльність часто є оптимальним засобом впливу соціального педагога на дітей, з якими доводиться працювати. Нерідко трапляється, що художня діяльність стає єдиним стимулом у житті дітей-інвалідів, сиріт, позбавлених батьківського піклування. Займаючись художньою діяльністю, особи з обмеженими функціональними можливостями знаходять сенс у власному існуванні, самореалізуються, прагнуть збагатити багаж знань із певного виду мистецтва. Соціальні педагоги з належною естетичною підготовкою зможуть допомогти їм організувати проведення цікавих масових заходів, гуртків, клубів за інтересами і, таким чином, покращити їх психічне і духовне здоров'я.

Література

1. *Леценко М.П.* Зарубіжні технології підготовки учителів до естетичного виховання / АПН України, Інститут педагогіки і психології проф. освіти. – 2 вид., доп. – К., 1996. – 192 с.

2. *Падалка Г.М.* Естетична культура майбутніх вчителів та умови її формування // Вища і середня педагогічна освіта: Респ. наук.-мет. збірник. – Вип. 15.– К.: Рад.шк., 1991. – С.56 – 62.

УДК 37.013.42:364.044.4/68

Н.О. Штика

ЗМІСТ РОБОТИ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ЩОДО УПРАВЛІННЯ ВОЛОНТЕРСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В НЕУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ (НУО)

Анотація. У статті аналізуються змістові компоненти роботи соціального педагога щодо управління волонтерськими ресурсами в НУО.

Ключові слова: громадські організації, менеджмент волонтерської діяльності.

Аннотация. В статье анализируются содержательные компоненты работы социального педагога в сфере управления волонтерскими ресурсами в НГО.

Ключевые слова: общественные организации, менеджмент волонтерской деятельности.

Annotation. The substances elements of the social pedagogue the management of the volunteers resource in the NGO are considered and analyzed at the article.

Key words: social organizations, the management of the volunteers activity.

Розвиток волонтерського руху в Україні є своєрідним рушієм процесу становлення громадянського суспільства. Український соціум з притаманними йому проблемами потребує добровільної ініціативи та непідробної зацікавленості громадянсько-свідомих

верств щодо можливостей власного внеску у процес подолання цілої низки соціальних негараздів. Громадські організації в Україні здійснюють перші кроки на шляху вирішення соціально важливих питань, стикаючись при цьому з проблемами ресурсних обмежень. Серед останніх провідною є проблема людських ресурсів. Це зумовлюється особливістю функціонування НУО, які об'єднують у своєму складі невелику кількість штатних працівників, працюють в режимі написання та реалізації соціально-значимих проектів. Така специфіка функціонування визначає як нагальну потребу кожної громадської організації в залученні та утриманні волонтерських ресурсів як невід'ємної складової успішної реалізації проектів та програм спрямованих на оптимізацію соціальних завдань.

Кінець ХХ ст. продемонстрував підвищений рівень уваги до процесу розбудови громадянського суспільства в Україні. Так у лютому-березні 1999 року Українським інститутом соціальних досліджень було з'ясовано ступінь зацікавленості громадських організацій у волонтерських ресурсах. Результати дослідження, яке охопило 183 громадські організації з восьми регіонів України, дали підстави стверджувати, що попит на волонтерську діяльність в НУО зростає з кожним роком [3, с. 67].

Доречно зауважити, що на сьогодні існує ряд факторів, що уможливають запровадження волонтерства в суспільне життя: наявність користувачів соціальних послуг та поля для волонтерської діяльності, яке можуть запропонувати недержавні громадські організації; наявність потенційних волонтерів, яких можна залучати, організовувати, навчати; існування світових моделей волонтерства та методичних рекомендацій щодо роботи волонтерського сектора, які поступово впроваджуються шляхом тренінгової підготовки волонтерів.

Аналіз публікацій і досліджень в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Вивчення праць українських і зарубіжних науковців (О.В. Безпалько, Ю.А. Гапон, І.Д. Звереві, А.Й. Капської, Г.М. Лактіонової, С.Я. Харченко, С. Маккалея) з питань розвитку волонтерства та управління волонтерськими ресурсами дало змогу визначити та конкретизувати зміст поняття „волонтерство”, принципи волонтерської діяльності, проаналізувати технології залучення волонтерів до виконання соціально важливих завдань та визначити роль волонтерського руху в процесі становлення та розвитку НУО як запоруки розбудови громадянського суспільства в Україні. Аналіз міжнародного та українського законодавства з питань волонтерської діяльності, (Загальної декларації волонтерів, Закону України „Про соціальну роботу з дітьми та молоддю”, Закону України „Про соціальні послуги”, „Положення про волонтерську діяльність”) дозволив конкретизувати особливості надання соціальних послуг, визначити кадрове забезпечення процесу надання соціальних послуг, окреслити вимоги до волонтерів як суб'єктів соціальної допомоги та підтримки, декларувати особистісні якості необхідні для провадження волонтерської діяльності, окреслити напрями роботи волонтерів.

Однак варто зауважити, що спеціальних досліджень присвячених роботі соціального педагога щодо залучення та управління волонтерськими ресурсами в рамках НУО не проводилося.

Формулювання цілей. Мета статті – теоретично обґрунтувати зміст роботи соціального педагога щодо управління волонтерськими ресурсами в межах НУО.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвинені країни світу прагнуть до міжсекторальної взаємодії держави, бізнесу, громадських організацій. Ефективність їх співпраці визначає рівень політичного, економічного і, перш за все, соціального розвитку. На сьогодні, одним з найпотужніших рушіїв соціального розвитку є людські ресурси. З поміж них провідне місце посідають добровольці – люди, які не шкодують своїх сил, часу, таланту, енергії заради допомоги і підтримки інших. Діяльність добровольців – волонтерська діяльність є основою побудови та розвитку громадянського суспільства. Вона втілює в себе прагнення людства – прагнення миру, свободи, безпеки та справедливості для всіх людей.

У відповідності до Загальної декларації прав людини 1948 року і Міжнародної Конвенції про права дитини 1989 року, виходячи з права вільного об'єднання в будь-які асоціації, волонтери розглядають свою діяльність як інструмент соціального, культурного, економічного й екологічного розвитку [3, с. 82]. Волонтерство – це добровільний вибір, що відбиває особисті погляди і позиції; це активна участь громадянина в житті людських співтовариств; воно сприяє поліпшенню якості життя, особистому процвітання і поглибленню солідарності; виражається, зазвичай, у спільній діяльності в рамках різного роду асоціацій; сприяє реалізації основних людських потреб на шляху будівництва більш справедливого і мирного суспільства, більш збалансованому економічному і соціальному розвитку, створенню нових робочих місць і нових професій [1].

У незалежній Україні розвиток волонтерського руху датується початком 90-х рр. ХХ століття, коли було створено службу під назвою „Телефон Довіри”, де працювали добровольці. Цей період є періодом зародження соціально-педагогічної діяльності та розгалуження мережі громадських організацій.

Від часів незалежності України державою видано низку нормативно-законодавчих актів щодо підтримки та розвитку волонтерського руху, зокрема, у Законах України „Про соціальну роботу з дітьми та молоддю” (від 21.06.2001, № 2558-ІІ), „Про соціальні послуги” (від 19.06.2003, № 966-ІУ), в яких добровільна праця волонтерів визнається як необхідна та суспільно корисна. 10 грудня 2003 року затверджено постанову Кабінету Міністрів України „Про затвердження Положення про волонтерську діяльність у сфері надання соціальних послуг” (від 10.12.2003, № 1895). Нині прийнято за основу проект Закону „Про волонтерський рух” (29.11.2005). Це свідчить про визнання суспільством значущості волонтерської діяльності [5, с.123].

Варто зауважити, що особливістю волонтерського руху в Україні є його соціально-педагогічний характер, який пояснюється тим, що найбільша кількість волонтерів, які працюють у соціальній сфері є представниками учнівської та студентської молоді, світогляд яких знаходиться у стадії активного становлення.

Нині організація роботи волонтерів в НУО виходить на якісно новий рівень, який потребує від організації фінансових, кадрових і часових ресурсів. завдяки залученню волонтерських ресурсів вдається значно підвищити ефективність роботи НУО: розширюється спектр споживачів послуг, підвищуються критерії оцінки якості надання послуг, постійно не вистачає штатних кадрів, що можуть повністю задовольнити потреби цільової аудиторії певної НУО. Отже, виникає потреба розвитку волонтерської бази в НУО. Робота соціального педагога щодо управління волонтерськими ресурсами в рамках НУО вимагає від спеціаліста володіння достатнім рівнем професійної компетенції в роботі з волонтерами. Аналіз проблеми професійної підготовки соціальних педагогів щодо управління волонтерськими ресурсами окреслює наступний практичний аспект: розширення штату НУО через введення посади менеджера волонтерів, координатора волонтерських програм тощо.

Управління волонтерськими ресурсами засобами професійної соціально-педагогічної діяльності дозволить оптимізувати розробку та впровадження волонтерських програм в НУО. Змістовно така професійна діяльність має починатися з аналізу доцільності волонтерської програми – першої складової процесу управління волонтерськими ресурсами в НУО. Починаючи роботу над програмою, спеціаліст має сформулювати для себе відповіді на питання наступного типу:

- 1) наскільки виразною є потреба у виконанні робіт?
- 2) чи можна пояснити потенційним волонтерам потребу в них?
- 3) чи може робота бути виконана волонтерами? Чи може вона бути раціонально розподілена на завдання, які можна вирішувати в неповний робочий день, ввечері і у вихідні? Чи наявні у волонтерів навички, що необхідні для роботи, чи можуть вони бути легко навчені цим навичкам?

4) чи вигідна волонтерська програма з фінансової точки зору? Чи зацікавлена організація у короткостроковому або довгостроковому залученні праці волонтерів?

5) чи бажає персонал, щоб певні роботи виконувалися волонтерами?

6) чи обізнані працівники НУО з управлінськими аспектами планування волонтерської діяльності? [4].

Отримавши відповіді на вище запропоновані питання соціальний педагог (далі – менеджер волонтерів, координатор волонтерської програми), може зробити висновок відносно доцільності залучення волонтерів та розробки волонтерської програми.

Стів Маккалей у праці „101 ідея для волонтерської програми”, пропонує наступний перелік можливих її складових: мета і завдання волонтерської програми; політика організації стосовно волонтерів; тренінги для персоналу по роботі з волонтерами; способи та інструменти залучення волонтерів; угода з волонтерами; формальна орієнтація і тренінг для волонтерів; система обліку часу роботи волонтерів; система заохочення волонтерських кадрів; компенсація витрат волонтерів; управління ризиками; спосіб оцінки ефективності волонтерської програми [4].

Другою важливою змістовною складовою діяльності менеджера волонтерів є визначення ефективності волонтерської програми. Вона залежить від ряду факторів, реалізація яких розглядається як критерії ефективності волонтерської програми: узгодження цілей і завдань програми з місією функціонування організації; залучення персоналу всіх рівнів до роботи над волонтерською програмою; забезпечення успіху в реалізації проектної діяльності НУО через активне залучення волонтерських кадрів; створення робочих місць для волонтерів; надання методичної та технічної допомоги й підтримки волонтерам.

Третя змістова складова управлінської діяльності координатора волонтерської програми полягає в залученні волонтерів. Стів Маккалей виокремлює чотири типи залучення волонтерів:

- 1) набір „тепленьких”: – поширення брошур чи плакатів організацій; – використання агенцій оголошень для громадськості (газети, радіо, ТБ, Інтернет); – контакти з великими громадськими асоціаціями;
- 2) цілеспрямований набір, що характеризується аналізом наступних аспектів: – яку роботу необхідно виконати; – кого потрібно знайти, щоб виконати цю роботу; – де їх знайти; – як передати звернення про набір волонтерів; – мотиваційні потреби цих людей; – хто здійснює набір та підготовку;
- 3) набір за принципом концентричних кіл;
- 4) залучення за специфічними параметрами, яке передбачає: – розробку філософії залучення; – проведення навчання цінностям системи; – постійну підтримку філософії залучення (інформування, заохочення) [4].

Менеджер волонтерів має враховувати наступну специфіку залучення волонтерів до діяльності НУО: – набір „тепленьких” може бути ефективним у випадках, коли організація намагається підібрати волонтера на позицію, яку може посісти пересічний громадянин. Цей метод набору особливо ефективний, коли набирають багато волонтерів на короткий термін, наприклад, допомагати у проведенні фестивалів, акцій тощо; – цілеспрямований набір характеризується визначеністю і конкретністю. За цим підходом організація вже усвідомила яка саме особа потрібна і яку роботу вона буде виконувати; – принцип концентричних кіл ґрунтується на залученні волонтерів з груп, які вже певною мірою пов’язані з організацією. При цьому можна акцентувати увагу на тому, що будь-яка позитивно налаштована на програму група осіб становить ідеальну ціль для кампанії залучення концентричними колами; – кампанія залучення за специфічними параметрами створена для „замкненої системи”, тобто групи осіб, які мають значне відчуття пов’язаності та самовизначення (корпорація, церковна спільнота, сусіди тощо).

Отже кожен тип кампанії спроможний набирати волонтерів. Майстерність полягає у виборі оптимального варіанту залучення для знаходження доцільних типів волонтерів з найменшими зусиллями.

Ще однією змістовою складовою процесу управління волонтерськими ресурсами в НУО за Стівом Маккалеєм, Мартіном Маккензі є орієнтація на навчання волонтерів. Мартін Маккензі у праці „Розвиток волонтерського руху”, акцентує увагу на необхідності орієнтації волонтерів для роботи в організації. Процес підготовки волонтерів передбачає два етапи: 1) орієнтація – офіційне введення на посаду „волонтер”; 2) тренування – процес підготовки волонтера до виконання роботи в організації. Соціальний педагог – менеджер волонтерів повинен диференціювати орієнтацію та тренування волонтерів, виходячи з розуміння орієнтації як надання загальної інформації, яку слід знати кожному волонтеру та усвідомлення тренування як засобу навчання волонтерів певним навичкам та знанням [4].

Наступним компонентом управління волонтерськими ресурсами в рамках НУО, за Стівом Маккавеєм, є забезпечення контролю виконання волонтерських завдань. Керівник волонтерської програми повинен усвідомити важливість доцільності конкретизації завдань волонтерів. Ефективну супервізію волонтерської праці забезпечує чітка постановка завдання, а інколи і його документування. Соціальний педагог виконує роль „куратора”, який може визначити час необхідний для виконання певних завдань та здійснити оцінку їх реалізації.

Шостим, не менш важливим аспектом процесу управління волонтерськими ресурсами є мотивування волонтерської праці. Менеджер волонтерів має опікуватися можливістю утримання та забезпечення роботою волонтерів організації. Це дасть змогу працівникам НУО не розпорошувати зусилля організації щодо пошуку та залучення нових волонтерів, починаючи певний проект чи програму. Не має сенсу запроваджувати суворий відбір волонтерів, якщо організація не може їх утримати. Ключ до утримання волонтерів – переконання їх у тому, що їх волонтерський досвід відповідає особливому поєднанню їхніх потреб. Волонтерство повинно надавати добровольцям можливість добре почуватися, щоб вони прагнули продовжувати волонтерську діяльність. Керівник волонтерської програми повинен подбати про робоче середовище волонтера і створити сприятливі умови для самоповаги і самооцінки волонтера.

Заключною змістовною складовою управління волонтерською діяльністю є аналіз ефективності волонтерської програми. Соціальний педагог повинен усвідомити два важливі факти: 1-й – більшість волонтерів намагаються виконувати роботу якомога краще, тому відсутність підтримки пригнічує та турбує їх; 2-й – більшість волонтерів виграють під час оцінювання [4]. Менеджер має усвідомити, що: по-перше оцінка допомагає волонтерам працювати ближче до свого потенціалу і по-друге сприяє оптимізації організації праці волонтерів в НУО.

Висновки. Підводячи підсумки нашого дослідження можемо зробити наступні висновки:

1) поступальний розвиток громадянського суспільства в Україні характеризується рядом соціально-економічних передумов, що сприяють активізації волонтерського руху;

2) НУО, як розбудовники громадянського суспільства, займають провідне місце в процесі управління і цілеспрямованого використання волонтерських ресурсів з метою оптимізації важливих соціальних завдань;

3) соціальний педагог, як спеціаліст соціальної сфери, посідає провідне місце в процесі управління волонтерськими ресурсами. При цьому перед менеджером волонтерів постає цілий спектр вимог щодо раціональності і ефективності управління волонтерськими ресурсами в НУО, а саме:

– соціальний педагог повинен вміти визначити доцільність планування волонтерської програми та усвідомити власну місію як ключову роль процесу управління волонтерськими ресурсами в НУО;

- спеціаліст повинен вміти діагностувати критерії ефективності волонтерської програми;
- соціальний педагог має володіти технологією залучення волонтерів та вміти, відповідно місії і завданням НУО обирати необхідних;
- менеджер волонтерів повинен акцентувати увагу персоналу на необхідності орієнтації та навчання волонтерів;
- соціальному педагогу доцільно володіти механізмами забезпечення контролю виконання волонтерських завдань;
- координатор волонтерської програми має опікуватися можливістю заохочення волонтерів до подальшої співпраці;
- соціальний педагог повинен об'єктивно здійснювати оцінку ефективності волонтерської програми з точки зору її економічної та соціальної доцільності.

Зазначені змістовні компоненти обумовлені специфікою управління волонтерськими ресурсами в межах НУО у порівнянні з такою ж діяльністю в межах переважаючої сфери волонтерської діяльності – навчальними закладами.

Складність змісту роботи щодо управління волонтерськими ресурсами в межах діяльності НУО обумовлюється наступними особливостями. По-перше, волонтерська програма державного закладу необмежена проблемами фінансової доцільності на відміну від НУО, що працюють у форматі проектної діяльності. По-друге, цільова аудиторія соціального педагога НУО конкретизована місією діяльності організації. Це виступає основою для підвищення критеріїв оцінки ефективності діяльності як організації в цілому так і її окремих аспектів, зокрема роботи соціального педагога щодо управління волонтерськими кадрами. Спектр впливу соціального педагога НУО дещо звужений у порівнянні з середовищем діяльності соціального педагога освітнього закладу. Така специфіка підвищує можливості останнього в процесі управління волонтерськими ресурсами.

Литература

1. Загальна декларація волонтерів від 14 вересня 1990 року.
2. „Положення про волонтерську діяльність у сфері надання соціальних послуг” Постанова Кабінету Міністрів від 10 грудня 2003 р.
3. Волонтери в соціальній роботі / Упоряд.: *О. Главник, Н. Романова, Т. Дружченко* – К.: Главник, 2006. – 128 с.
4. Роздатковий матеріал для тренінгу „Менеджмент волонтерськими ресурсами” – Суми, 12 – 13 лютого 2007р.
5. Соціальна педагогіка: теорія і технології: Підручник / За ред. *І.Д. Звереві* – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 316 с.

УДК 0.51

О.Г. Якименко

ФОРМУВАННЯ ЕСТЕТИЧНОГО СВІТОСПРИЙНЯТТЯ У СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Анотація. У статті узагальнюється досвід естетико-екологічного виховання та навчання, аналізуються шляхи та методи формування екологічної культури на емоційному та чуттєвому рівнях.