

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ**

**ПІДГОТОВКА СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА
НА ЗАСАДАХ ПАРТНЕРСТВА**

**МАТЕРІАЛИ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
24 ЛИСТОПАДА 2015 РОКУ**

ХАРКІВ – 2015

1884 року в Харківському університеті передбачалось ординарних професорів 50 (замість 40, відповідно до статуту 1863 р.). Згідно з даними В. Бузескула, на кінець 1904р. професорсько-викладацький склад Харківського університету складав: ординарних професорів – 57, екстраординарних – 11, виконуючих обов'язки екстраординарних професорів – 16, приват-доцентів – 56, лекторів – 3.

Професорсько-викладацький склад поповнювався за рахунок випускників вищих навчальних закладів, які захистили магістерські і докторські дисертації або ж, не маючи наукового ступеня, були відомі своїми науковими публікаціями і науково-практичним досвідом.

Підготовка викладачів здійснювалась переважно у вітчизняних, а також закордонних університетах, де “професорські стипендіати” готували себе до першого вченого ступеня магістра. Для отримання професорського звання вимагався захист докторської дисертації.

Але для заміщення кафедр особами, які мали звання професора і вчений ступінь доктора, наукових сил все ж не вистачало. Тому викладання на багатьох кафедрах доводилося доручати тимчасово виконуючим обов'язки професора (колишнім доцентам) або ж приват-доцентам, у більшості випадків навіть не магістрам, а магістрантам, або ж професорам, що обіймали суміжні за спеціальністю кафедри.

ЗОЛОТУХІНА С.Т.

КОЛЕКТИВ КАФЕДРИ – ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Якість підготовки майбутніх учителів залежить від багатьох факторів: об'єктивних, суб'єктивних, організаційних, технологічних, матеріальних тощо.

Кафедра, а саме її професорсько-викладацький склад, сформований у міцний колектив, який спроможний функціонувати в умовах швидких змін і конкуренції, займає особливе місце в цьому процесі.

Умовами ефективної реалізації колективу кафедри, як свідчить багаторічний досвід роботи у вищому педагогічному закладі, є особистість її завідувача, вірний підбір членів колективу, чіткий розподіл їхніх функцій, доцільне своєчасне стимулювання викладачів, створення на кафедрі комфортних умов для роботи.

Управління кафедрою надзвичайно складна робота. Завідувач, як унікальна особистість, повинен знати загальні закони створення колективу, вміти організувати його життєдіяльність, спілкування з членами колективу, створювати комфортні умови для роботи, спрямовувати енергію викладачів на отримання конкретних результатів. При цьому доцільно обирати оптимальний стиль керівництва (діловий), який передбачає довіру викладача, чітку постановку цілей роботи, не боятися брати відповідальність на себе, здатність до виправданого ризику, проявляти ініціативу і заохочувати її в інших, генерувати ідеї, аналітично мислити; оперативно і виважено приймати рішення, орієнтуватися на компетентність викладачів. Крім того, важливими є особиста

організованість, зібраність, доброзичливість, неупередженість, цінування часу, здатність доводити справу до кінця.

У викладача кафедри багато функціональних обов'язків: він – лектор, організатор, консультант, наставник, колега тощо, реалізація яких і забезпечує глибоку й якісну підготовку майбутніх фахівців. Зазначене можливе за умови визначення викладача як неповторної особистості, як цінного фахівця, як важливого члена колективу.

Відчуття затребуваності викладача сприяє активізації його самовдосконалення у різних напрямках: професійному, особистісному.

Важливим у контексті зазначеного є розподіл обов'язків членів кафедри згідно їхніх бажань, можливостей, професійної доцільності і необхідності, (відповідальність за навчально-методичне забезпечення, організацію науково-дослідної роботи членів кафедри, проведення конкурсів, конференцій, тематичних зустрічей, культпоходів, презентацій кафедри, сайту кафедри, відпочинку тощо).

Професійний успіх професорсько-викладацького колективу кафедри залежить і від стимулювання його членів: нагородження, рекомендації до участі в розробці проектів, схвальна прилюдна оцінка діяльності тощо.

Однією з важливих умов функціонування колективу кафедри є підбір викладачів і співробітників, а також створення умов для їхнього професійного зростання. Критеріями відбору викладачів на кафедру слугують, як правило, рівень професійної майстерності, інтерес до науково-дослідної роботи, любов і повага до студентів і предмету, що викладається, уміння і бажання працювати в даному колективі, компенсація специфічних якостей, наприклад, нестриманість, авторитарність професіоналізмом, організаторськими вміннями тощо.

Задоволеність від виконання професійних обов'язків, спілкування зі студентами і членами кафедри, співробітництво з колегами, усвідомленість власної цінності для кафедри, об'єктивна оцінка можливостей дій викладача тощо сприяють створенню комфортної атмосфери якісної підготовки майбутніх фахівців.

КУРІННА С.М.

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ДИТЯЧОГО БУДИНКУ В РОБОТІ З ДІТЬМИ-СИРОТАМИ

Структура діяльності та функціонування дитячого будинку в процесі трансформації визначили ролі й функції соціального педагога. Соціальний педагог реалізує в процесі своєї діяльності такі соціальні ролі: *посередника* (єднальна ланка між дитячим будинком і державними чи громадськими службами, організаціями чи закладами; між дитячим будинком і соціальними службами; між дітьми та дорослим колективом дитячого будинку), який впливає на соціальну політику в конкретному районі чи мікрорайоні; *громадського діяча* (ініціатора та пропагандиста соціальних ініціатив громадян,