

галузі співпраці і партнерськими зв'язками з різними секторами суспільства вища освіта покликає рішуче сприяти пошуку і визначенню нових шляхів до кращого майбутнього для суспільства і людини, спрямовувати і формувати це майбутнє...» [2].

#### Список літератури:

1. Гусєв В.І. Ліберальна освіта в контексті сучасної філософії навчання / В. І. Гусєв // Наукові записки. Спеціальний випуск : у двох частинах. / Національний університет "Києво-Могилянська академія". КМ "Academia". – 2001. – Ч. 1. – Т.19. – С. 93-98.
2. Яковлев А.О. Освіта як чинник розвитку особистості в соціокультурному контексті / Яковлев А. О. // Дис. канд. наук: 22.00.04. – 2004.
3. Henry H.Grimmel. *The Liberal Arts College and the ideal of Liberal Education.* / Henry H.Grimmel // *Educational Leadership & Policy.* – 2000. – P. 36.
4. Jan Sokol. *What is Liberal education about?* / Jan Sokol // *Kritika & context.* – 1999. – Issue 2. – P. 106.
5. Nikalay Kopolov. *What is Liberal education?* / Nikalay Kopolov // *The Challenge of Liberal education for 21st century.* – 2000. – Conference Paper.
6. *The Educational Leadership Program. Newsletter.* – 2000. – V. 2. – Issue 1. – P. 7.

*T.P. Bryga (Lviv State University of Vital Activity Safety)*

#### ЛИБЕРАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В данной статье рассматриваются основные тезисы либерализации университетского образования и его реорганизации на базе *Liberal arts education* как некоей технологии педагогической деятельности. Также рассматриваются принципы, на которых основана *Liberal arts education*, внедрение которых является попыткой адаптации университетской системы образования к новым социальным условиям, связанных с переходом к рыночной экономике и политической демократии. *Liberal arts education* рассматривается не просто как гуманитарное образование, а, прежде всего, как система принципиально новых подходов к организации университетского образования, а ее суть заключается в том, что университетское образование должно основываться на принципах партнерства и в создании для студентов свободного пространства для саморазвития.

**Ключевые слова:** гуманистические ценности, гуманитарное образование, культура, либеральное образование, педагогическая деятельность, технология, университетское образование.

*T.R. Bryga (Lviv State University of Vital Activity Safety)*

#### LIBERAL EDUCATION AS A TECHNOLOGY OF AN EDUCATIONAL ACTIVITY

The article deals with the main theses of the university education liberalization and its reorganization based on *Liberal arts education* as the definite technology of pedagogical activity. Also are reviewed the principles on which *Liberal arts education* is based, implementation of which is the attempt to adapt the university education system to new social conditions connected with the transition to market-oriented economy and political democracy. *Liberal arts education* is interpreted not only as humanitarian education but mainly as a system of principally new approaches to the organization of the university education and its essence lies in the fact that university education should be built on the partnership principles and in space creation for students' self-development.

**Key words:** humanistic values, scholarship, culture, liberal education, educational activity, technology, university education.

## ТОЛЕРАНТНІСТЬ ЯК ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНА ЯКІСТЬ ПРАЦІВНИКА МНС

У статті проаналізовано поняття «професія», «професійно важливі якості». З'ясовано, що підготовка кадрів для роботи в умовах ризиконебезпечних ситуацій визначається характером професійної діяльності особового складу підрозділів цивільного захисту. Визначено суть формування толерантності як особистісно-професійної якості працівників МНС, що характеризується ставленням до оточуючих, виступає як орієнтація на певний тип стосунків. Окреслено значення толерантності у процесі професійного спілкування особового складу підрозділів з надзвичайних ситуацій.

**Ключові слова:** толерантність, професія, професійно важливі якості, професійна культура, особливості професійної культури.

Масштабні зміни в розвитку суспільства, зумовлені інформаційним, комунікаційним прогресом і загостренням глобальної проблематики у суспільстві, актуалізують підвищення якості підготовки фахівців в умовах активної міжнародної інтеграції. Сучасне мобільне і динамічне суспільство вимагає від фахівця неординарного мислення, здатності обстоювати власну позицію й при цьому співіснувати з іншими людьми, з відмінними від власних поглядами, переконаннями, культурою, традиціями. При цьому особливого значення набувають такі особистісні якості фахівця, як: толерантність, комунікабельність та здатність розуміти своїх ділових партнерів.

У наукових дослідженнях приділяється значна увага вивченню толерантності у процесі цілісного підходу до вивчення особистості (О. Асмолов, Е. Казаков, В. Тишков); розглядається толерантність як принцип правового, соціально-політичного аспекту (М. Мчедлов), толерантність у суспільстві ринкової економіки (Н. Баранова, Г. Бардієр), толерантність у системі ціннісно-цільових пріоритетів освіти (Б. Герпунський), як проблема міжетнічних взаємовідносин (О. Грива, О. Петрицький, Г. Солдатова, О. Хухлаєв). Толерантність розглядають як своєрідну філософію буття (В. Лекторський), як категорію стосунків, ставлень (О. Клепцова, В. Маралов, В. Сітаров), як своєрідну культуру свідомості (О. Асмолов, О. Кондаков), як пізнавальну стратегію (О. Коржуєв, Н. Кудзієва, В. Попков). Найчастіше толерантність розглядається у плані національних, етнічних, політичних стосунків між людьми, у педагогічному процесі, у міжособистісних відносинах. Проблема формування толерантності залишається недостатньо розробленою щодо професійної сфери діяльності людини.

Ми розглядаємо толерантність як якість особистості, професіонала, що характеризується терпимим ставленням до оточуючих, виступає орієнтиром на певний тип стосунків, що проявляються і в професійній діяльності людини.

Вихідним концептуальним поняттям виділеного нами професійного блоку є поняття професія. Згідно з визначенням Н. Кузьміної, «професія – це вид діяльності, що вимагає спеціальних знань, навичок, умінь, фахової освіти. Сформована професія – це об'єктивна реальність, пов'язана з наявністю в суспільстві кваліфікованих спеціалістів, що вміють продуктивно вирішувати певні завдання, розраховані на задоволення потреб суспільства» [7].

На думку Э. Зеєра, «професія – ... форма трудової діяльності, для виконання якої людина повинна володіти певними знаннями й навичками, мати спеціальні здібності й розвинені професійно важливі якості» [4].

За західною традицією, дефініція «професія» (profession) використовується переважно щодо престижних занять у галузі медицини, права, архітектури. Для характеристики інших видів спеціалізованої діяльності людини широко вживається термін “calling” та “vocation” у значенні майстерного володіння певним комплексом умінь [3].

Розподіл людей за професіями відбувся внаслідок ускладнення та диференціації праці. Існують різні класифікації професій: за характером праці (розумова чи фізична), рівнем та характером необхідної кваліфікації (для робітничих професій), предметом праці (праця типу «людина – техніка», «людина – людина», «людина – природа», «людина – знакова система», «людина – художній образ»), засобами праці та ін.

Відповідно до класифікації професій, розробленої Є. Клімовим, «предметом інтересу, розпізнавання, обслуговування, перетворення в сферах діяльності «людина – людина» є соціальні системи, співтовариства, групи населення, люди різного віку» [4].

Формування системи професійно важливих якостей – це складний і динамічний процес утворення функціональних і операційних дій на основі психологічних властивостей індивіда. У процесі освоєння й виконання діяльності особистісні якості поступово професіоналізуються, утворюючи самостійну підструктуру.

Під професійно важливими якостями В. Шадріков розуміє індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності й успішність її опанування [9].

Розглянемо особливості професійної діяльності особового складу підрозділів МНС. Особливої актуальності сьогодні набуває культура поведінки працівника МНС з погляду дисципліни праці. Мистецтво людського спілкування дає можливість уникати конфліктних ситуацій, прикроців і непорозумінь, які, на жаль, мають місце в реальному житті. Моральна культура працівника МНС з прийняттям Присяги зобов'язує його дотримуватися норм моралі, які регламентують вихованість, доброзичливість та інші норми поведінки. Більше того, ставлення до людини, як до вищої цінності, повага та захист її прав і свобод відповідно до Конституції України, а також міжнародних правових норм та загальнолюдських принципів моралі зобов'язує працівника МНС суворо їх дотримуватись і втілювати в життя. Моральне виховання та культура працівника МНС – це його ставлення до людей, матеріальних і духовних цінностей, навколишнього середовища. В особистій культурі працівника МНС морально-професійна культура має посісти одне з чільних місць. Її складниками є знання, почуття, потреби, переконання, навички, знання етикету – все те, що виявляється у стосунках з підлеглими та колегами. Культура та поняття про неї – це не тільки уявлення про здобутки матеріальних і рукотворних цінностей, але й уміння духовно збагачувати себе і при цьому втілювати в життя певні ідеали та принципи.

Робота в умовах надзвичайних ситуацій характеризується рядом особливостей. Окреслимо деякі з них.

*Небезпека.* Її ступінь в умовах надзвичайних ситуацій може бути різною: від безпосередньої небезпеки для життя до найлегших форм хвороби. Емоційний вплив небезпечних факторів на людину визначається не тільки їхнім об'єктивним рівнем, але й особистим уявленням людини про те, яку загрозу вони несуть. Ця діяльність потребує від спеціаліста мужності, самовладання та витримки, кмітливості, здатності перебороти страх, готовності до самопожертви та інших вольових якостей.

*Дефіцит часу.* Більшість робіт в умовах надзвичайних ситуацій необхідно виконувати або в мінімальні, або в чітко визначені терміни. Дефіцит часу складається з трьох основних складових: реально існуючий дефіцит, що залежить від сформованої ситуації, дефіцит, пов'язаний з термінами перебування співробітників («ліміт безпеки») у зоні надзвичайної ситуації і змінюваністю команд (додатковий час на адаптацію, ознайомлення із ситуацією тощо); дефіцит, обумовлений особливостями психологічного стану і підготовки співробітників.

*Особливості виконуваної роботи та її організації.* При ліквідації надзвичайної ситуації доводиться виконувати великий обсяг фізичної й інтелектуальної роботи, як правило, незвичної. Далеко не завжди зрозуміло, що треба робити. Але навіть якщо й зрозуміло, що потрібно робити, не завжди існує чітке уявлення, як і яким чином це здійснювати. Способи вирішення проблем, що виникають, часто визначаються методом проб і помилок.

Показники трудової діяльності співробітників, які працюють в умовах надзвичайних ситуацій, як правило, набагато вищі, ніж під час роботи в нормальних умовах. В екстремальних ситуаціях люди працюють зі значно більшою продуктивністю, бажанням, відповідальністю й організованістю. Робота в екстремальних і суперекстремальних (на грані можливості) умовах потребує граничної мобілізації фізично-психологічних адаптивних можливостей людини та приводить до формування «екстремального стану» [1].

*Відносна ізоляція.* Особи, що беруть участь у ліквідації надзвичайної ситуації, протягом певного (іноді тривалого) перебувають у певній ізоляції. Негативний вплив останньої підсилюється відривом від звичної системи трудових і соціальних відносин, необхідністю підпорядкування новій системі вимог, обмеженням можливості переміщення і досить твердими регламентаціями поведінки.

*Відповідальність.* Як правило, роботи з ліквідації надзвичайної ситуації знаходяться в центрі суспільної уваги. Участь у них сприймається, з одного боку, як справа честі і предмет гордості, а з іншого боку, як джерело небезпеки і ризику для здоров'я. Тому участь у роботах з ліквідації надзвичайних ситуацій не повинна бути примусовим обов'язком. Її слід розглядати як відповідальне доручення, яке не можна виконати несумлінно, тому що ціна недобросовісного виконання завдань дуже висока.

Основні групи факторів, що мають суттєвий вплив на персонал МНС України в умовах екстремальної ситуації О. Тимченко характеризує так:

Таблиця 1.

*Фактори психологічного впливу на персонал МНС України в умовах екстремальної ситуації [2]*

Морально-психологічні	Професійно-психологічні
Людські втрати, нестатки, розруха (загибель людей, страждання і горе людей, їхня нужда, нестерпні тяготи, матеріальні збитки, заклики про допомогу і под.).	Новизна ситуації, незвичайність, що спонукає діяти не шаблонно, а гнучко, винахідливо, із розумом, з напруженням своїх можливостей.
Загальна дезорганізація життя на території, у місті, на дорозі, незвична поведінка громадян (паніка, натовпи біженців, істерія, агресивність тощо).	Раптовість ситуації
Різка активізація кримінального елемента в зоні надзвичайної ситуації – мародерство, крадіжки, грабежі, розбої, бандитизм та ін.	Стрімкість, дефіцит часу.
Велика значущість подій, що відбуваються, розуміння особистої причетності до них.	Високі навантаження (розумові, емоційні, вольові, фізичні).
Усвідомлення відповідальності за свої рішення, вчинки, дії і досягнення необхідного професійного результату.	Тривалі навантаження, що вимагають від професіонала високого самовладання, стриманості, уміння мобілізувати себе на продовження діяльності в екстремальних умовах.
Небезпека для здоров'я і життя громадян, які знаходяться в зоні екстремальних подій, а також для здоров'я і життя своїх колег і свого особисто.	Невпевненість у ситуації (неясність, нестача інформації та ін.).
Колективізм, солідарність, що виражаються в розумінні необхідності діяти спільно, узгоджено зі своїми товаришами по службі і взаємодіючими підрозділами.	Ризик (ризик зриву вирішення службового завдання; ризик порушення термінів; ризик одержання стягнення; ризик звільнення з посади; ризик одержання фізичного ушкодження; ризик для свого життя; ризик для громадян; ризик для свого авторитету і морального престижу та ін. ризику).
Особистий приклад і приклад старших, начальників, командирів	

Основні особливості функціонування систем управління в умовах надзвичайної ситуації полягають у тому, що проблема (надзвичайна ситуація) виникає і розвивається зненацька, раптово. Коли вона виникає, перед системою управління постають завдання, не властиві стаціонарному режиму роботи організації та її минулому досвіду.

Основними завданнями управління є: підтримка високого рівня морально-психологічного стану особового складу та постійної готовності до дій; завчасне планування дій сил; безперервне збирання та вивчення даних про обставини в районі надзвичайної ситуації; своєчасне прийняття рішень та доведення їх до підлеглих; організація та забезпечення безперервної взаємодії; організований збір та евакуація населення із зони надзвичайної ситуації; підготовка сил і засобів до проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт, пов'язаних з ліквідацією надзвичайної ситуації; організація всебічного забезпечення сил і засобів; контроль за своєчасним виконанням заходів і завдань підлеглими та надання їм необхідної допомоги.

Діяльність з ліквідації надзвичайних ситуацій сьогодні має виражений колективний характер. Використання сучасних технічних систем не тільки передбачає розподіл функцій, а й потребує повної злагоди їх дій у процесі роботи. В умовах надзвичайних ситуацій важливий характер міжособистісних стосунків, який суттєво впливає на функціональний стан, ефективність та безпечну діяльність спеціалістів. Відомо, що в згуртованих та дружних колективах майже не спостерігається відхилень у поведінці людей при повній або частковій ізоляції, і навпаки – при несприятливому кліматі рівень психологічної несумісності зростає [6]. Тому особливу увагу потрібно звертати на підтримку сприятливої групової атмосфери та групової сумісності.

З огляду на порушену нами проблему цікавим є дослідження К. Кіткіна. У ньому виявлено загальне й особливе в службі офіцерів Збройних сил і МНС. Загальне – захист Батьківщини, патріотизм, виконання державних завдань, постійна боєготовність, злитість професійного й особистого життя, мотив вибору професії – покликання. Особливим у службі офіцерів МНС вважається те, що цілеспрямованість їхньої діяльності значною мірою залежить від внутрішніх факторів (у офіцерів Збройних сил – від зовнішніх); бойова готовність виявляється в мирних умовах, серед цивільного населення й спрямована на збереження життя людей, їхнього житла, майна (діяльність офіцерів Збройних сил, спрямована на знищення ворога під час бойових дій); збереження готовності до активних дій у режимі очікування; уміння працювати з населенням у небезпечних для його життя умовах; стійкість до стресогенних факторів, психофізична підготовка [5].

Внаслідок аналізу професійних особливостей працівників МНС, можемо зробити висновок, що надзвичайна ситуація завжди по-своєму визначає діалектику взаємин і діяльності людей, співвідношення цілей і засобів їхнього досягнення, диктує свої закони. Зміна звичного укладу життя і трудової діяльності відбивається на свідомості людей, їхніх моральних установках, на сприйнятті навколишньої дійсності, аналізі того, що відбувається, і свого місця в колективі, на взаєминах з іншими людьми.

Враховуючи особливості служби працівників органів та підрозділів цивільного захисту, ми вважаємо, що особливу увагу потрібно приділити саме формуванню толерантності. У своїй діяльності працівникам МНС необхідно володіти витримкою й самовладанням. Професіонал зобов'язаний навіть у найнесподіваніших ситуаціях зберігати за собою прерогативу рятувальника. Населення не повинно бачити й почувати розгубленість і його безпорадність. Необхідно постійно контролювати свою поведінку, продумувати дії, залишатися розважливим і спокійним. Щирість і чуйність у характері представника МНС – своєрідний барометр, що дає змогу вчасно приходити на допомогу. В умовах надзвичайних ситуацій саме працівники МНС повинні демонструвати толерантну поведінку стосовно місцевого населення.

Професійне спілкування, крім спілкування з громадянами, передбачає також встановлення й результативне використання комунікативних стосунків з-поміж самих співробітників. Від характеру спілкування в системі «співробітник – співробітник» залежить морально-психологічна атмосфера в підрозділах з надзвичайних ситуацій, стан дисципліни,

якісне виконання особовим складом службових завдань тощо. Взаємини між співробітниками визначають способи розв'язання суперечливих і конфліктних ситуацій у службовій діяльності, потенційну можливість (або неможливість) подолання професійних стресів; багато в чому зумовлюють дотримання службової дисципліни та субординації. Слід зазначити, що ефективність взаємин пов'язана з феноменом групової згуртованості та визначається наявністю таких особистісних властивостей і якостей у членів колективу, які забезпечують оптимальний перебіг процесу налагодження стосунків. Основною серед них є толерантність.

Толерантність – важлива професійна риса і начальницького складу. Толерантний командир усвідомлює, що його сприймають як взірць, опановує і використовує відповідні навички для розвитку діалогу і вирішення конфліктів; підходить творчо до розв'язання проблем; забезпечує умови для спільної конструктивної діяльності особового складу; навчає критично мислити і цінувати позиції інших; чітко формулює власну думку у суперечливих питаннях; цінує культурну різноманітність і створює умови для визнання відмінностей і їх проявів у житті.

Розглянувши особливості служби в МНС, ми дійшли висновку, що підготовка кадрів для роботи в умовах надзвичайних ситуацій багато в чому визначається характером і перспективою розвитку професійної діяльності особового складу, що, безумовно, залежить від соціально-економічних умов розвитку суспільства, науково-технічного прогресу, стану і перспектив розвитку служби в Міністерстві України з питань надзвичайних ситуацій.

Отже в особового складу, поряд із високими загальнолюдськими якостями, слід формувати ще й специфічні якості, обумовлені службово-бойовою діяльністю.

Для формування особистісного «запасу міцності» особлива увага в підготовці особового складу повинна приділятися розвитку толерантності як фактора професійної соціалізації. Толерантність працівників МНС характеризується психологічною стійкістю, здатністю позитивно сприймати оточуючих людей і оцінювати їх, наявністю системи позитивних установок на міжособистісне й міжкультурне спілкування та взаємодію, наявністю впевненості в собі, гуманності, комунікабельності, поваги й терпимості до інтересів, звичаїв, традицій і культури інших народів.

### Список літератури:

1. *Альбоцій О.В. Основи управління в органах і підрозділах МНС України / О.В. Альбоцій, М.М. Кулешов, О.О. Калашиков, С.А. Шапкевич, О.О. Труш: навч. посібник. – Харків, 2007. – 310 с.*
2. *Екстремальна психологія: підручник / За заг. ред. проф. О.В. Тимченка / О.В. Євсюков, А.С. Куфлієвський, Д.В. Лебедев, С.М. Миронець, О.О. Назаров, Л.А. Перелигіна, В.П. Садковий, О.І. Склень, О.В. Тимченко, В.Є. Христинко, І.О. Шевченко. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2007. – 502 с.*
3. *Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; гол. ред. В.Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.*
4. *Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учебн. пособие. / Э.Ф.Зеер. -2-е изд., перераб. - М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЕК», 2003. – 480 с.*
5. *Киткин К.Н. Имидж офицера МЧС в общественном мнении / К.Н.Киткин. – Автореф. дис. на соискание ученой степени канд. социолог. наук. Екатеринбург, 2008. – 28 с.*
6. *Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності / М.С. Корольчук: підручник для студ. вищих навч. закладів. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 400 с.*
7. *Кузьмина Н.В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища / Н.В. Кузьмина. - М.: Высш. шк., 1989. – 167 с.*
8. *Стеблюк М.І. Цивільна оборона та цивільний захист / М.І. Стеблюк: підручник. – К.: Знання-Прес, 2007. – 487 с.*
9. *Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека / В.Д.Шадриков: учеб. пособие. - М.: Логос, 1998. - 320 с.*

*С.И. Крук (Ровенский РО ГУ МЧС Украины в Ровенской области)*

## ТОЛЕРАНТНОСТЬ КАК ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ КАЧЕСТВО РАБОТНИКА МЧС

В статье проанализированы понятия «профессия», «профессионально важные качества». Доказано, что подготовка кадров для работы в условиях чрезвычайных ситуаций определяется характером профессиональной деятельности личного состава подразделений гражданской обороны. Рассмотрено значение формирования толерантности как индивидуально-профессионального качества работников МЧС, которое проявляется в отношении к окружающим. Отмечена роль толерантности в процессе профессионального общения личного состава подразделений по чрезвычайным ситуациям.

**Ключевые слова:** толерантность, профессия, профессионально значимые качества, профессиональная культура, особенности профессиональной культуры

*S.I. Kruk (Rivne)*

## A TOLERANCE AS PERSON-PROFESSIONAL QUALITY OF MES WORKERS

Such notions as: "profession" and "important professional qualities" are analysed in the article. It is proved (clear) that training of specialists for the work in dangerous situations is determined by the professional activity of personal staff subdivisions civil defense. The meaning of tolerance formation as personal-professional quality of MES Workers is determined and it is characterized by the attitude to the surroundings, it shows a particular type of relations. And also the role of tolerance in the process of professional communication of the personal staff subdivision in emergency situations is defined.

**Key words:** tolerance, profession, professionally-important qualities, professional culture, peculiarities of the professional culture.

УДК 796+378.126:364.442

*Л.Є. Клос, канд. пед.наук, доцент (Національний університет «Львівська політехніка»)*

## ЗДОРОВ'ЯЗБЕРІГАЮЧІ ТЕХНОЛОГІЇ У СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ: ПРОБЛЕМА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

У статті обґрунтовано потребу міжгалузевого вирішення проблеми збереження, підтримки і покращення стану здоров'я населення. Розглянуто можливості залучення до цієї діяльності фахівців різного профілю, у тому числі освітян, соціальних працівників. Поставлено питання необхідності професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до впровадження здоров'язберігаючих технологій, як засобу профілактики відхилень у здоров'ї. Представлено сучасну картину трактування суті, типологій та застосування здоров'язберігаючих технологій в освіті, медицині, психології, а також можливостей їх упровадження в буденну практику соціальної роботи.

**Ключові слова:** здоров'язберігаючі технології, стан здоров'я населення, соціальні технології, підготовка майбутніх соціальних працівників, впровадження здоров'язберігаючих технологій у практику соціальної роботи

Модернізація та вдосконалення вищої освіти в Україні мають на меті досягнення принципово нового рівня якості підготовки майбутнього фахівця – конкурентоспроможного, творчого, гнучкого, здорового, здатного до продуктивної інтелектуальної діяльності, орієнтованого на нові, перспективні й технологічні процеси світового рівня з урахуванням розмаїття загальнолюдського і національного багатства, на створення інтелектуального і професійного потенціалу здорового суспільства. Перш за все, це стосується майбутніх соціальних працівників, які покликані сприяти вирішенню проблем та змінам у суспільстві, у житті людей, сімей, громад, надавати можливість людям якомога повніше розвивати власний потенціал, зба-