

Міністерство освіти і науки України

Шифр «мотивування молоді»

Студентська наукова робота

на тему:

**«Мотивування залучення молоді до  
волонтерської діяльності як  
елемента соціальної роботи»**

2020

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЕЛЕМЕНТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ....	6
1.1. Волонтерська діяльність як елемент соціальної роботи.....	6
1.2. Теоретичні основи мотивування населення до волонтерської діяльності...	10
РОЗДІЛ II СОЦІОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВІВ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	13
РОЗДІЛ III. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО МОТИВУВАННЯ ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЕЛЕМЕНТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ.....	22
3.1. Основні напрями мотивування молоді до волонтерської діяльності.....	22
3.2. Програма заходів мотивування залучення молоді до волонтерської діяльності як елемента соціальної роботи.....	23
3.2.1. Формалізація праці волонтерів.....	23
3.2.2. Охорона праці та соціальний захист волонтерів.....	25
3.2.3. Формування системи мотивування волонтерів на основі оцінювання результатів їхньої діяльності.....	27
ВИСНОВКИ.....	30
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	31
ДОДАТКИ.....	34

## ВСТУП

Соціальна робота є сферою професійної діяльності, метою якої є підтримка окремої особистості, сім'ї та суспільства в цілому шляхом створення сприятливих умов життя громадян, захисту їх прав та інтересів, розвитку спільноти. Соціальними працівниками щодня вирішується безліч конфліктів як на особистому, так і на громадському рівнях, тому важливість соціальної роботи не можливо переоцінити. Водночас, якщо за кордоном ця галузь активно розвивається та підтримується владою, постійно створюються нові робочі місця, то в Україні ця сфера є недостатньо розвиненою, наявної кількості фахівців не достатньо, щоб сповна задовільнити потреби суспільства. Тому, враховуючи соціальну напругу, тривалу економічну та політичну нестабільність в сучасному суспільстві, коли державні структури переважно не спроможні забезпечити повноцінну соціальну допомогу та належну підтримку, дедалі потрібнішим стає волонтерство.

Дослідженням особливостей соціальної роботи присвячені праці таких українських вчених, як І.Грига, Н.Кабаченко, Т.Семигіна, І.Мигович, В.Полтавець, О.Брижовата та багатьох інших. Прикладним та історичним аспектам розвитку волонтерства приділено увагу в дослідженнях таких вітчизняних науковців і практиків у сфері добродійної діяльності, як А.Аніщенко, О.Беспалько, З.Бондаренко, Р.Вайнола, І.Зверева, Р.Ілейжер, Є.Ільїн, А.Капська, Г.Крапівіна, О.Кузьменко, Г.Лактіонова, Л.Логачова, Т.Лях, В.Петрович, Н.Романова, С.Савченко, Ю.Семенова, С.Толстоухова, С.Харченко, М.Чухрай, І.Юрченко та ін. Зокрема, обґрунтовано роль волонтерства в соціумі, виділено основні групи добровольців, розглянуто напрями та окремі аспекти їх роботи, приділено увагу особливостям організації волонтерської діяльності. Водночас, майже відсутні системні дослідження мотивації волонтерства, зокрема для такої особливої категорії населення, як молодь. Попри те, що робота добровольців забезпечує реалізацію множини завдань у сфері соціальної політики та не обмежена будь-якими соціально-

демографічними цензами, вона не набула необхідних масштабів в контексті елемента соціальної роботи, хоча і є такою, що дозволяє говорити про неї як про соціальне явище та як про важливу складову суспільно-корисної діяльності.

Тому існує необхідність всебічного дослідження особливостей праці добровольців з метою розробки обґрунтованої, загальної, комплексної системи мотивування волонтерів. Особливої *актуальності* набуває дослідження ключових мотивів, що спонукають молодь до волонтерства, з метою формування дієвої системи стимулів розвитку волонтерського руху.

*Мета дослідження:* розроблення теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо мотивування залучення молоді до волонтерської діяльності як елемента соціальної роботи.

*Завдання дослідження.*

1. Дослідити теоретичні основи волонтерської діяльності в контексті соціальної роботи та особливостей мотивування населення до волонтерства.
2. На основі анкетування дослідити основні тенденції розвитку волонтерства в Україні та ідентифікувати основні мотиви молоді до добротності.
3. Розробити рекомендації щодо мотивування залучення молоді до волонтерської діяльності як елемента соціальної роботи.

*Об'єкт дослідження:* волонтерська діяльність як елемент соціальної роботи.

*Предмет дослідження:* теоретичні та практичні засади мотивування залучення молоді до волонтерської діяльності як елемента соціальної роботи.

*Інформаційна база дослідження:* нормативно-правові акти у сфері волонтерства та соціально-трудових відносин, наукові публікації в галузі соціальної політики та волонтерської діяльності, інформація вітчизняних і зарубіжних громадських організацій та дослідницьких інституцій, результати соціологічних досліджень.

У роботі використано загальнонаукові й емпіричні *методи* дослідження, зокрема: *системний аналіз* при вивченні основних понять волонтерства, а

також при дослідженні схильності населення до доброчинності; *порівняння* при дослідженні особливостей волонтерства в Україні і закордоном; *анкетування* при визначенні основних мотивів залучення потенційних добровольців; *аналітичний* та *порівняння* при оцінці результатів дослідження; *інтерв'ю* та *емпіричний* при формуванні системи оцінювання діяльності волонтерів; *аксіоматичний, ідеального моделювання* та *аналогії* при формуванні заходів мотивування залучення молоді до волонтерства.

*Наукова новизна.* Вперше розглянуто тенденції розвитку волонтерства в контексті соціальної роботи та запропоновано заходи щодо мотивування залучення молоді до волонтерської діяльності як елемента соціальної роботи.

*Апробація результатів дослідження.* Результати наукового дослідження апробовано на трьох міжнародних та двох всеукраїнських науково-практичних конференціях та відображено у семи наукових публікаціях (копії публікацій та довідок про участь додаються).

*Практичне значення одержаних результатів.* Результати досліджень стану і тенденцій волонтерської активності населення, у т.ч. можливостей залучення різних категорій громадян до доброчинності, та рекомендації щодо мотивування волонтерів використовуються двома місцевими громадськими організаціями для розробки громадських проектів за відповідними напрямками, а також для підготовки аналітичних звітів на замовлення відповідних виконавчих комітетів органів влади міського та обласного рівня (довідки додаються).

*Обсяг і структура роботи.* Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури, що містить 31 найменувань, та додатків. Обсяг основного тексту – 30 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЕЛЕМЕНТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

#### **1.1. Волонтерська діяльність як елемент соціальної роботи**

Зважаючи на беззаперечну важливість соціальної роботи у створенні сприятливих умов життя громадян, захисті їхніх прав та інтересів, ствердження та розвитку будь-якої спільноти, дане явище трактують з позиції як виду громадської та професійної активності, науки, академічної дисципліни (Додаток А).

Законом України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» [7] визначено, що соціальна робота – це професійна діяльність, спрямована на запобігання, мінімізацію негативних наслідків та подолання складних життєвих обставин сімей, дітей та молоді, посилення їхньої здатності до реалізації власного життєвого потенціалу.

Основними завданнями соціальної роботи є [1]:

- підвищення здатності клієнтів до розвитку, самостійного вирішення власних проблем, та покращення спроможності групи, сім'ї чи особи справлятися із труднощами;
- допомога клієнтам у пошуку закладів, організацій, ресурсів, які створюють додаткові можливості для подолання складних життєвих обставин;
- підвищення ефективності існуючих систем, що надають необхідні послуги та ресурси клієнтам;
- підтримка створення та розвитку різних форм самоорганізації клієнтів;
- розвиток та вдосконалення соціальної політики задля кращого забезпечення основних потреб представників вразливих груп населення.

Законом України «Про соціальні послуги» визначено перелік соціальних послуг, які можуть надаватися громадянам як за плату, так і безоплатно (Додаток Б). Безкоштовні послуги надаються: 1) громадянам, які не здатні до самообслуговування у зв'язку з похилим віком, хворобою, інвалідністю і не

мають рідних, які повинні забезпечити їм догляд і допомогу; 2) громадянам, які перебувають у складних життєвих обставинах у зв'язку з безробіттям і зареєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, бездомністю, стихійним лихом, катастрофами, особам, яких визнано біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, якщо середньомісячний дохід цих осіб нижчий, ніж встановлений прожитковий мінімум; 3) дітям та молоді, які знаходяться у складній життєвій ситуації у зв'язку з інвалідністю, хворобою, сирітством, безпритульністю, малозабезпеченістю, конфліктами і жорстоким ставленням у сім'ї.

Безоплатно соціальна допомога може надаватися, якщо обсяг послуги входить в державні стандарти. Соціальні послуги понад обсяги, визначені державними стандартами, надаються за плату. Порядок регулювання тарифів на соціальні послуги встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Право на отримання цих послуг мають громадяни України, а також іноземці та особи без громадянства, які проживають в Україні на законних підставах та перебувають у складних життєвих обставинах.

Фізичним особам, які надають соціальні послуги, призначаються і виплачуються компенсаційні виплати в порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України. Законом України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» [7]. Фахівець із соціальної роботи – це особа, яка має відповідну освіту та кваліфікацію, відповідає вимогам, установленим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Одним із найдієвіших напрямів добровільної соціальної роботи, який покликаний сприяти підвищенню якості життя громадян, особистісному розвитку людини та задоволенню її потреб, вважається волонтерство. Волонтерський рух активно розвивається на теренах України починаючи з 90-х років ХХ століття. Спершу волонтерською діяльністю займалися переважно небайдужі підлітки та молодь, які енергійно розвивали ЦССМ – центри соціальної служби для молоді.

Законом України «Про волонтерську діяльність» цей вид активності визначається як «добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги», яка ґрунтується на принципах законності, гуманності, рівності, добровільності, безоплатності, неприбутковості [9].

У Загальній декларації волонтерів, прийнятій у Парижі у 1990 році, волонтерська діяльність розглядається, як інструмент соціального, економічного, культурного, екологічного розвитку. Зокрема підкреслюється, що волонтерство – це добровільний вибір, що відображає особисті погляди і позиції; це активна участь громадянина в житті суспільства, що виражається, як правило, у спільній діяльності у межах різного роду асоціацій [10, с.67-80].

Однак в працях науковців та практиків у галузі соціальної сфери поняття «волонтерство», «волонтерська діяльність», «волонтер» не мають однозначного трактування (Додаток В).

Відповідно до чинного вітчизняного законодавства, волонтерська діяльність в Україні може здійснюватися за різними напрямками (Додаток Г).

Законодавством також визначено, хто такі волонтери і за яких умов громадяни України можуть ними стати. Волонтер – фізична особа, яка добровільно здійснює соціально спрямовану неприбуткову діяльність шляхом надання волонтерської допомоги. Волонтерами можуть стати громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, які є дієздатними. Особи віком від 14 до 18 років здійснюють волонтерську діяльність за згодою батьків (усиновлювачів), прийомних батьків, батьків-вихователів або піклувальника [9].

Досить часто науковці й практики розглядають волонтерство як напрям соціальної роботи, хоча між цими поняттями є багато як спільних, так і відмінних рис (Додаток Д). Основною рисою, яка об'єднує сферу соціальної роботи і волонтерство, є єдина мета – підтримка знедолених, нужденних категорій населення; надання своєчасної, суспільно-корисної допомоги; сприяння вирішенню соціальних конфліктів і т. д.

Зважаючи на те, що чинна система соціальної допомоги не завжди здатна самостійно регулювати різноманітні проблеми, надаючи соціальні послуги для населення, розвиток волонтерства в Україні є вкрай важливим.

Волонтерські організації (об'єднання), волонтери можуть залучатися соціальними службами до надання таких соціальних послуг: придбання і доставка медикаментів, продовольчих, промислових та господарських товарів, книг, газет, журналів, гарячих обідів; приготування їжі, годування; допомога у проведенні заходів особистої гігієни; прибирання приміщення, прання білизни; обробіток присадибних ділянок; виконання ремонтних робіт; відвідування хворих у стаціонарних медичних закладах; читання художньої літератури, преси, написання листів; організація дозвілля тощо [25]. Нині найпоширенішим напрямком добровільної соціальної допомоги є підтримка таких категорій населення: інвалідів; сиріт; дітей, які залишилися без піклування батьків; дітей вулиці; осіб, схильних до наркоманії та алкоголізму.

З метою допомоги представникам вищеперерахованих категорій громадян було реалізовано багато громадських проектів. Всього у соціальних службах у близько 60-ти програмах бере участь більше 4000 волонтерів [26].

Існує чимало різних підходів щодо віднесення волонтерів до відповідних груп за певними класифікаційними ознаками [27]. Найбільш прикладною класифікаційною ознакою в контексті залучення волонтерів до соціальних робіт є напрямок діяльності добровольця. Зокрема, M.Nylund у своїй праці «Varieties of Mutual Support and Voluntary Action: a Study of Finnish Self-Help Groups and Volunteers» виділяє такі групи волонтерів:

- волонтери, які здійснюють соціальне обслуговування (доставка продуктів харчування, допомога у здійсненні покупок, дружні відвідування, технічна допомога тощо);
- волонтери, які займаються захистом громадянських прав (їх діяльність спрямована на розширення прав громадськості, шляхом зміни функціональних закладів і систем);

- волонтери, які займаються громадською діяльністю (їх робота тісно пов'язана з діяльністю державних закладів, а також із плануванням і розробкою політичної лінії у різних комітетах і комісіях, поширенням інформації, оцінкою державних програм та їх виконанням);
- волонтери, які займаються керівництвом (вони можуть бути членами ради директорів та інших органів у волонтерському секторі, здійснюючи управлінську діяльність);
- волонтери, які займаються самодопомогою (займаються покращенням екологічного та соціального стану кварталу чи мікрорайону або участю у роботі груп самопомогі, займаючись проблемами окремих осіб).

## **1.2. Теоретичні основи мотивування населення до волонтерської діяльності**

Попри багатоаспектність та важливість розвитку волонтерської діяльності, на сьогодні не існує усталеного трактування мотивування волонтерства. Більшість наукових праць присвячені мотивуванню людей до праці або до навчання, однак майже відсутні системні дослідження в галузі заохочення населення до добродійності. Тому пропонуємо ввести в науковий обіг поняття «мотивування волонтерства» і трактувати дану категорію як процес спонукання фізичних та юридичних осіб до надання добровільної, безкорисливої, соціально спрямованої, організаційної та іншої допомоги особам, які її потребують.

Виходячи з основних концепцій змістовних та процесійних теорій мотивації, можна стверджувати, що мотивування людини до волонтерства ґрунтується на таких поняттях, як цілі, потреби, інтереси, мотиви, які вимагають бути задоволеними з допомогою відповідних стимулів (Рис. Е.1).

*Матеріальне стимулювання.* За кордоном суспільство вже давно прийшло до висновку, що варто заохочувати волонтерів до активної діяльності. Таке стимулювання зазвичай відбувається у формі матеріальних виплат чи

податкових пільг. У країнах Європи волонтерам надають кошти для кишенькових витрат, оплачують чи компенсують затрати на навчання, поїздки, організацію і проведення різних програм.

У Польщі всі кошти, отримані в результаті волонтерської діяльності, звільняються від податку на доходи. В Румунії, отримуючи винагороду за волонтерство, добровольці не втрачають право на соціальні пільги (виплати на випадок безробіття та інші виплати особі, застрахованій у системі соціального медичного страхування та системі соціального страхування) [28]. В Україні офіційно передбачено лише виплату одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичної операції [29].

*Соціально-психологічне стимулювання.* Основними мотивами, які спонукають волонтерів до такого роду діяльності, є в першу чергу патріотизм, задоволення потреб нужденних, набуття нового досвіду в роботі з людьми, організації та проведенні різних соціальних проектів. Досить вагомим чинником залучення до волонтерської діяльності, особливо для молоді, є навчання добровольців. Волонтерські організації проводять різноманітні тренінги, семінари, конференції, зустрічі з відомими людьми, фахівцями у відповідних напрямках. Окрім того, людей приваблюють обмінні програми: як українські, так і міжнародні організації влаштовують короткострокові та довгострокові поїздки в різні країни (найчастіше – в країни Сходу, Африки), реалізують обмінні програми з представниками волонтерських організацій Європи та США. Однак ці мотиваційні фактори є ініціативою або безпосередньо волонтера, або ж волонтерської організації, до якої він належить. Водночас у світовій практиці використовується широкий спектр стимулів залучення людей до цього виду діяльності. У США та в країнах Європи для вступу і успішного закінчення багатьох престижних начальних закладів обов'язково треба мати волонтерський досвід та відпрацювати добровольцем необхідну кількість годин; при вступі до ВНЗ абітурієнти з волонтерським

досвідом отримують додаткові бали. В Молдові при рівній кількості балів за результатами ЗНО перевага віддається абітурієнтам із досвідом волонтерської діяльності [28]. Також і під час працевлаштування наявність досвіду волонтерської роботи вигідно вирізняє кандидата серед інших претендентів на посаду. В країнах Європи та США при найманні на роботу часто важливу роль відіграє наявність відпрацьованих в ролі волонтера годин [28]. В Україні публічне відзначення волонтерів обмежується надсиланням іменних листів-подяк у навчальні заклади, інформуванням громади про діяльність та заслуги волонтерів у інформаційних вісниках, на веб-сайтах, дошках пошани та рекомендаціями волонтерських організації при працевлаштуванні добровольців.

З метою активного залучення громадян до волонтерства вважаємо необхідним сформувати дієву систему засобів мотивування та популяризації волонтерської діяльності. Оскільки грошова винагорода за роботу добровольців використовується рідко, повинні бути віднайдені інші, не менш значимі стимули. При формуванні системи соціально-психологічного мотивування волонтерів доречно передбачити такі форми винагородження: 1) формальне (нагороди, сертифікати, плакати, медалі, значки, офіційні прийоми на честь досягнень волонтерів, подяки у щорічних звітах, надання письмових рекомендацій при вступі до ВНЗ, при працевлаштуванні та переведенні на більш престижну роботу); 2) неформальне (подяки в усній формі, запрошення у театри, кіно, запрошення на тренінги й семінари тощо). При формуванні системи мотивування неодмінно слід враховувати як традиційні потреби людей (змістовна й цікава діяльність, визнання, повага соціумом тощо), так і специфічні потреби добровольців (соціальна активність, відчуття власної корисності та потрібності іншим, бажання допомогти, бажання отримати додаткові знання і навички).

## РОЗДІЛ II

### СОЦІОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВІВ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Формування ефективної системи мотивування залучення молоді до волонтерської діяльності як елемента соціальної роботи вимагає моніторингу вивчення мотивів, які спонукають людей до добротності. Виявити основні тенденції ставлення населення до волонтерства найдоцільніше на основі соціологічного опитування відповідних страт населення шляхом анкетування.

Одним з найкращих методів виявлення закономірностей у існуванні та розвитку певного явища є соціологічне опитування. Маючи на меті визначити основні, на думку української молоді, напрямки волонтерства та найдієвіші методи стимулювання населення до цього виду благодійництва, нами розроблено анкету (Додаток Ж).

В ході дослідження, з допомогою google-форм опитано 105 респондентів, з яких 68,6% складають жінки і 31,4% – чоловіки. Серед учасників опитування є представники різних вікових груп, з яких найбільшу частку становить молодь у віці 18 – 24 роки – 52,4% (рис. И.1). Респонденти різняться за родом занять (Рис.И.2): учні – 13,3%, студенти денної форми навчання – 46,7%, студенти заочної (дистанційної) форми навчання – 2,9%. До категорії «інші» входять представники таких страт населення, як наймані працівники - 32 особи (30,4 %), підприємці – 4 особи (3,8 %) та домогосподарки – 3 особи (2,9 %). Опитані нами громадяни мають різний рівень життя: 24 особи – вище середнього, 70 осіб – середній, 11 осіб – нижче середнього (Рис.И.3). Нам вдалося опитати мешканців різних регіонів, серед яких найбільше було представників Рівненської – 71 особа, Волинської – 16 осіб та Донецької – 10 осіб областей. Окрім того, учасниками опитування стали по два представники Київської та Хмельницької областей, та по одному з Житомирської та Тернопільської.

Результати дослідження свідчать, що молодь знайома зі значенням поняття «волонтерська діяльність», до того ж значна частина респондентів брала безпосередню участь у різних волонтерських проектах (рис.2.1).



*Рис. 2.1 Чи відоме Вам поняття «волонтерська діяльність»?*

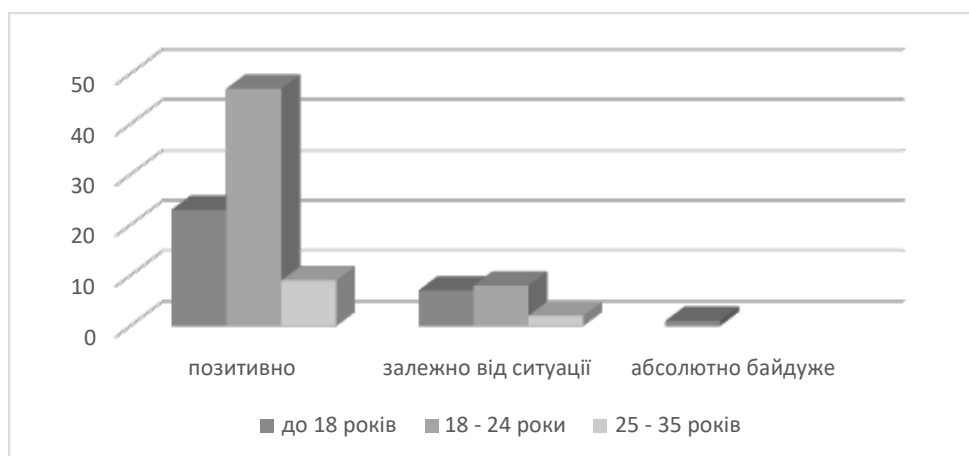
Враховуючи те, що у своєму дослідженні ми намагаємося підтвердити тісний зв'язок між волонтерством та соціальною роботою, як одним з її видів, необхідно було з'ясувати думку громадськості з цього приводу (рис.2.2).



*Рис. 2.2. Чи ідентичні на Вашу думку поняття «волонтерська діяльність» та «соціальна робота»?*

Більша частина респондентів (56%) вважають, що такі напрямки діяльності, як волонтерство та соціальна робота мають ряд спільних рис. 13% опитаної нами молоді переконані, що поняття «волонтерство» та «соціальна робота» ідентичні між собою. Проте значна частина учасників анкетування (29%) вважають, що волонтерський рух, як один з видів надання добровільних послуг суспільству, не перекликається з соціальною роботою, 2% респондентів не мають чіткої позиції у цьому питанні.

Враховуючи обізнаність щодо поняття волонтерської діяльності, варто з'ясувати ставлення молоді до цього соціального феномену (рис.2.3).



*Рис. 2.3. Аналіз ставлення молоді з різних вікових груп, до волонтерства, як суспільного явища*

Практично всі групи опитаних нами молодих людей в більшості заявляли про своє позитивне ставлення до волонтерства. Проте багато респондентів обирали варіант відповіді «залежно від ситуації», що свідчить про відсутність беззаперечної довіри добровольцям з боку населення. Лише один представник вікової категорії до 18 років висловив свою байдужість до волонтерського руху. Зважаючи на те, що жоден з учасників опитування не заявив про своє негативне ставлення до волонтерства, як суспільного явища, необхідно з'ясувати, яка частка респондентів довіряє акціям, які влаштовують добровольці (рис.2.4).



*Рис. 2.4. Чи довіряєте Ви акціям, які проводяться волонтерами в Україні?*

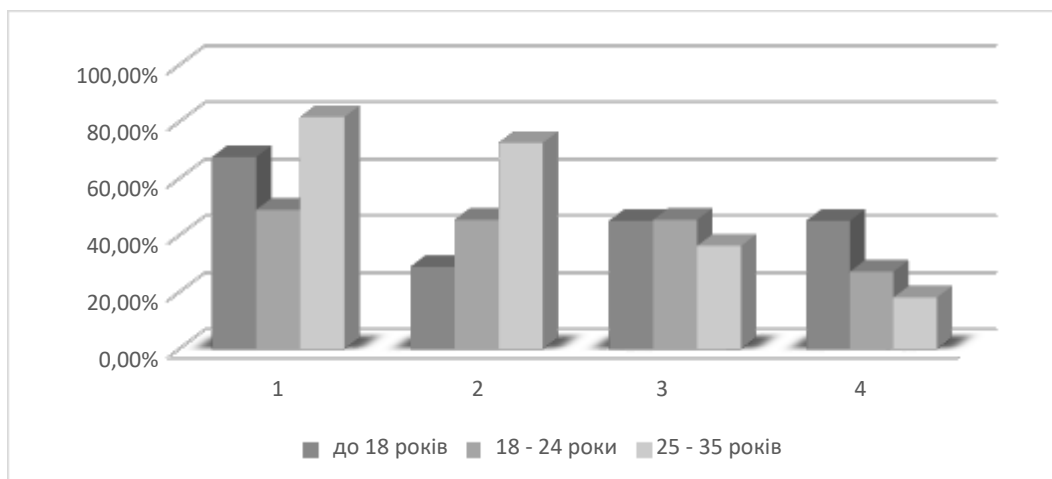
Хоч 21% респондентів переконані, що можуть покладатися на волонтерів, беззаперечно більшість опитаної нами молоді (75%) не має абсолютної довіри до акцій, заходів, які влаштовують українські волонтери. Це може бути

результатом негідної поведінки деяких так званих волонтерів, які використовують це звання в користолюбних цілях, чим розчаровують громадян та сприяють зменшенню рівня довіри населення до цього виду благодійництва. Враховуючи ставлення української молоді до діяльності волонтерських організацій, важливим є визначення рівня їх безпосередньої участі у подібних заходах в ролі добровольців (рис.2.5).



*Рис. 2.5. Чи брали Ви участь у волонтерській діяльності?*

58% молодих людей мають особистий досвід волонтерства, 12% з них активно займаються цією діяльністю і зараз – це свідчить про небайдужість українців до суспільства в якому вони живуть та про бажання змінювати його на краще. На жаль, значна частина респондентів (42%) ніколи не мала змоги на власному досвіді дізнатися, як це бути волонтером, тому варто з'ясувати які перешкоди можуть стояти на шляху у молодих людей до залучення до такого важливого напрямку діяльності (рис.2.6). Найбільш стримуючим фактором виявилась байдужість до проблем інших людей, цей критерій визначили основним представники всіх вікових груп, зокрема, найвища частка спостерігається серед молоді віком від 25 до 35 років – 81,8%. Другою за впливом виявилась така перешкода, як недостатність інформації про акції, події та волонтерські організації, які їх влаштовують, що є переважно проблемою волонтерських організацій, які не поширюють достатньо даних про свою діяльність. Ще однією важливою перепоною виявилась нестача часу.

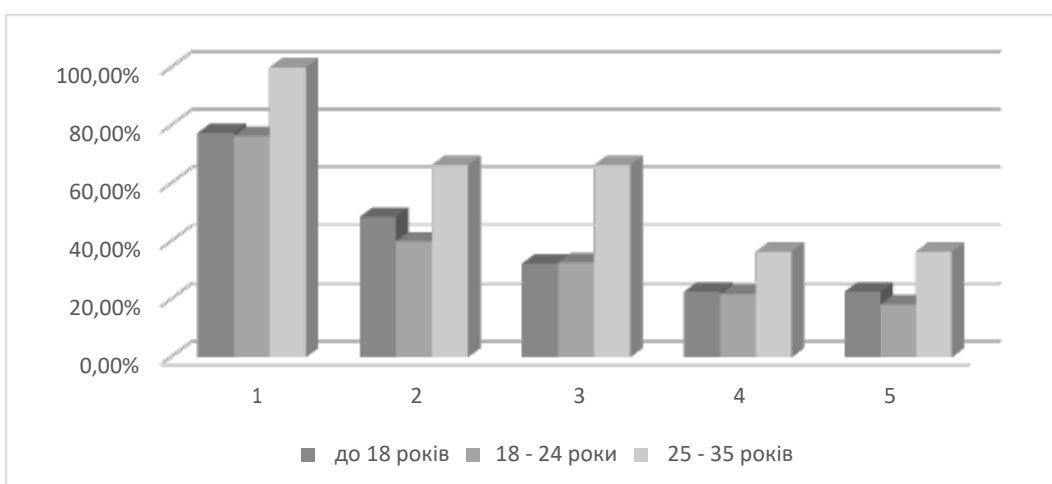


*Рис. 2.6 Що, на Вашу думку, може перешкоджати людям займатися волонтерською діяльністю?*

**Умовні позначення:** 1 - байдужість до проблем інших людей; 2 - недостатність інформації про акції, події та волонтерські організації, які їх влаштовують; 3 - нестача часу; 4 - відсутність матеріальної винагороди.

Варто зауважити, що цей фактор є більш впливовим для представників таких вікових категорій «до 18 років» та «18-24 роки», що може бути пов'язано з інтенсивністю навчання, що не дає можливості виділяти час на інші заняття. Останньою перешкодою є відсутність матеріальних стимулів, що переважно є відштовхуючим фактором для молоді віком до 18 років.

Дослідивши можливі перешкоди, варто визначити, що ж може мотивувати молодь долучатися до волонтерства (рис.2.7).



*Рис. 2.7. Що може мотивувати людей займатися волонтерською діяльністю?*

**Умовні позначення:** 1 - бажання допомогти нужденним; 2 - надбання корисних соціальних і практичних навичок; 3 - можливість спеціалізованого навчання, міжнародні програми обміну; 4 - пільги при вступі до вишів та при прийомі на роботу; 5 - матеріальні стимули.

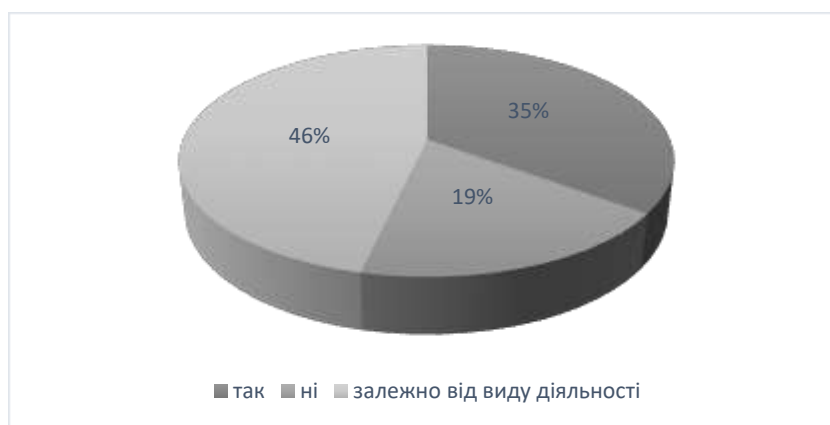
Найважливішим мотиваційним важелем для представників всіх трьох вікових категорій виявилось бажання допомогти нужденним. Наступним за впливом стимулом стало надбання корисних соціальних і практичних навичок. Третім за актуальністю став варіант відповіді – можливість спеціалізованого навчання, міжнародні програми обміну. Майже однакоvu цінність мають такі мотиваційні фактори, як матеріальні стимули та пільги при вступі до вишів та при прийомі на роботу.

Багато респондентів (64%) вважають, що залежно від виду діяльності, яку здійснює волонтер, він повинен володіти спеціалізованою освітою. На думку 4% учасників опитування наявність професійної підготовки є вкрай важливою для кожного добровольця. Значний відсоток опитаних нами громадян (32%) вважає, що наявність спеціалізованої освіти для волонтера є зовсім не обов'язковою (рис.2.8).



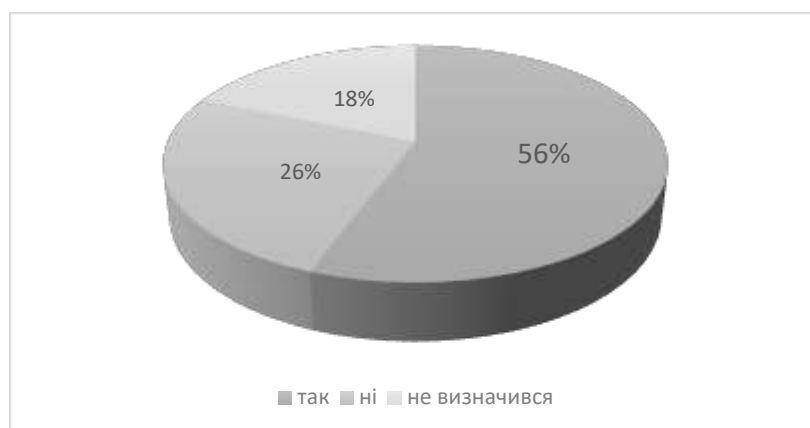
*Рис. 2.8. Чи повинні, на Вашу думку, волонтери володіти спеціальною освітою, щоб здійснювати відповідну діяльність?*

Враховуючи те, що фінансова винагорода є одним з дієвих мотиваційних важелів, варто визначити позицію молодих людей, щодо доцільності впровадження такого стимулу до волонтерства (рис.2.9). 19% респондентів вважають, що матеріальні винагороди є недоцільними у випадку стимулювання волонтерів, але значно більше громадян (35%) переконані, що це є досить дієвою спонукою для залучення добровольців. 46% учасників анкетування вважають, що фінансове мотивування доречне лише у окремих випадках.



*Рис. 2.9. Чи вважаєте Ви доцільними фінансові винагороди за активну волонтерську діяльність?*

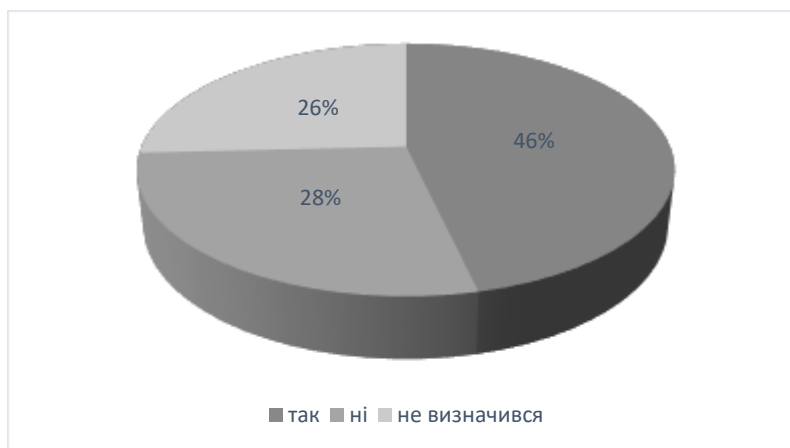
Не менш важливими стимулами є пільги при вступі до ВНЗ та працевлаштуванні.



*Рис. 2.10. Чи вважаєте Ви доречними пільги при вступі до закладів вищої освіти для осіб з вагомим волонтерським досвідом?*

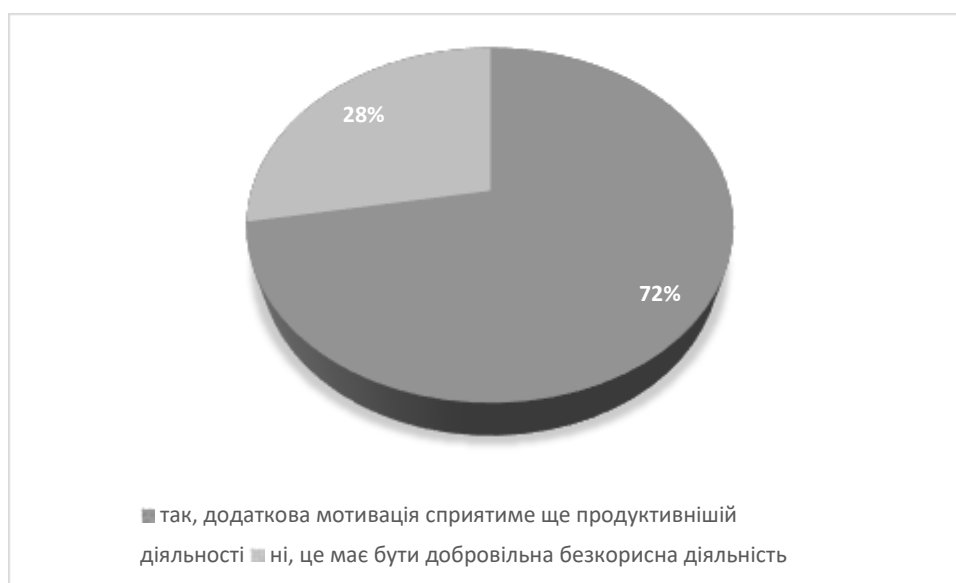
56% опитаної нами молоді вважає, що пільги при вступі до закладів вищої освіти для осіб з вагомим волонтерським досвідом є важливим методом мотивування, а 26% респондентів вважають, що не варто впроваджувати такий досвід. 18% опитаних молодих людей не мають чіткої позиції з цього приводу (рис.2.10).

Схожа ситуація прослідковується і у випадку надання пільг при працевлаштуванні – 46% респондентів переконані, що це є доречним заходом, на думку 28% громадян не варто так мотивувати людей до залучення до волонтерства, а 26% не змогли визначитися з чіткою відповіддю (рис.2.11).



*Рис. 2.11. Чи варто роботодавцям надавати перевагу людям з досвідом волонтерської діяльності при прийомі на роботу?*

На питання «Чи варто, на Вашу думку, стимулювати людей до залучення до волонтерської діяльності?» ми отримали наступні результати (рис.2.12):



*Рис. 2.12. Чи варто, на Вашу думку, стимулювати людей до залучення до волонтерської діяльності?*

72% респондентів вважають додаткове мотивування необхідним та доречним заходом, який сприятиме розвитку волонтерського руху в Україні, а 28% переконані, що бажання стати добровольцем неодмінно має відходити безпосередньо від людини, без впливу зовнішніх факторів.

Ще одним важливим кроком у ході дослідження було визначення рівня інформованості молоді про напрямки, за якими здійснюється волонтерська

діяльність в Україні. Половина респондентів (51%) є добре обізнаними у цьому питанні. 43% погано орієнтуються у напрямках волонтерства, а 6% учасників опитування взагалі не знайомі з цією темою (Рис.К.1).

Знаючи про напрямки волонтерства, важливо визначити, які з них є найбільш актуальними, на думку респондентів, в Україні сьогодні (Рис.К.2).

Зважаючи на політичну та економічну нестабільність у нашій країні, найважливішими сферами волонтерства є підтримка знедолених категорій населення (сироти, пенсіонери, малозабезпечені) та допомога українським військовим/постраждалим внаслідок бойових дій – 82,9% та 80% відповідно. Третім за актуальністю став поширений у всьому світі напрямок - турбота про довкілля, охорона навколишнього середовища, його обрало 57,1% респондентів. Не набагато нижчий результат спостерігається за таким напрямком, як допомога бездомним тваринам – 44,8%. Схожі за актуальністю такі напрямки, як поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві – 18,1%, організація дозвілля – 13,3%, збір коштів на суспільно-корисні цілі та виконання ремонтних робіт – по 12,4% кожен.

Після з'ясування актуальних напрямків волонтерства ми запропонували респондентам визначити до яких з них вони особисто хотіли б долучитися (Рис.К.3). Найбільше учасників опитування (51,4%) бажають надавати допомогу потребуючим категоріям населення, що є дуже доречним, беручи до уваги високий рівень різних соціальних конфліктів та нестабільність у країні. Наступним за популярністю серед опитаної молоді став напрямок «турбота про екологію», в цій сфері бажає працювати 43,8% респондентів. Схожі за значенням такі напрямки, як підтримка української армії / постраждалих внаслідок бойових дій – 34,3% та допомога бездомним тваринам – 33,3%. Багато респондентів вважають необхідним благоустрій та озеленення вулиць у наших містах – 25,7% та організацію дозвілля – 21,9%. Найменш популярними стали такі напрямки волонтерської діяльності, як поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві – 17,1% та збір коштів на суспільно-корисні цілі – 15,2%.

## РОЗДІЛ ІІІ

### РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО МОТИВУВАННЯ ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЕЛЕМЕНТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

#### **3.1. Основні напрями мотивування молоді до волонтерської діяльності**

Волонтерство як елемент соціальної роботи справедливо можна назвати одним з дієвих інструментів реалізації соціальної політики, так як воно часто полегшує навантаження державного і місцевих бюджетів щодо фінансування соціальної сфери (як мінімум – в частині виплати заробітної плати), здійснює підтримку соціальних державних та недержавних структур та забезпечує реальну дієву і психологічну підтримку особам, що цього потребують. Однією з проблем у сфері доброчинності, яка потребує негайного вирішення, є недостатня інформованість суспільства до волонтерства і його суб'єктів. Відтак, виникає потреба у *створенні ефективної соціальної реклами в засобах масової інформації*, що значною мірою забезпечить стимулювання суспільної довіри та морального заохочення до волонтерської діяльності. Налагоджена співпраця з представниками засобів масової інформації спроможна вирішити питання щодо популяризації волонтерського руху, поширення соціальної реклами, вичерпної інформованості суспільства про суб'єктів волонтерської діяльності та акції, які проводять добровольцями, аргументування важливості розвитку даного виду активності як для усього суспільства, так і для окремої країни та конкретного регіону. Крім того, доцільно розглянути можливість впровадження додаткових освітніх програм з питань волонтерської діяльності. Зокрема слід ввести спеціальний навчальний курс у закладах вищої освіти, розробити посібники, що забезпечить створення наукового підґрунтя і засад для більш активного розповсюдження новітніх тенденцій волонтерства. Доброчинні інститути також потребують кадрового забезпечення, так як часто волонтерські акції організовується ентузіастами, котрі не спроможні ефективно координувати роботу добровольців. Відтак, необхідною є *організація тренінгової діяльності*.

Важливу роль в мотивації волонтерської діяльності відіграють також соціальні та моральні аспекти. Громадські організації, популяризуючи працю волонтерів як головного трудового ресурсу добродійної сфери, не залучають потрібної кількості добровольців. Змінити ситуацію, що склалась в сучасному суспільстві можна за рахунок встановлених пріоритетних напрямів формування дієвої системи стимулів відповідних груп добровольців та механізмів їх впровадження. Відповідно до отриманих результатів, першочергово впровадження потребує *формалізація трудових відносин у сфері волонтерської діяльності*, що забезпечить добровольцям офіційний статус фахівця соціальної роботи, а відповідно і страховий стаж. Однозначно слід впровадити налагоджену *систему обліку волонтерів та звітність їх діяльності*. Пропозицією щодо контролю діяльності добровольців можна вважати створення єдиної форми звітності у сфері волонтерства, яка включатиме кількісні показники та якісні характеристики проведеної роботи. Подібна звітність відобразатиме масштаби виконаної роботи, що допоможе раціонально перерозподілити кошти в соціальній сфері на користь менш задоволених потреб суспільства. Також існує необхідність впровадження *системи визнання та винагородження праці волонтерів*. Попри те, що добровольці залучаються до реалізації соціально значимих програм безкорисно, слід заохочувати їхню подальшу діяльність як моральними, так і матеріальними винагородами.

## **3.2. Програма заходів мотивування залучення молоді до волонтерської діяльності як елемента соціальної роботи**

### **3.2.1. Формалізація праці волонтерів**

Основою недержавного сектору справедливо можна вважати працю волонтерів. Вони є головним джерелом реалізації численних акцій та програм благодійних організацій, котрі, не маючи реальних джерел фінансування, використовують як головний ресурс безкорисливу працю добровольців, а також залучені ними матеріальні ресурси. Робота, яку зазвичай виконують волонтери, в більшості випадків відповідає обов'язкам оплачуваного персоналу неприбуткових організацій, а добровольці використовуються як асистенти або

помічники в тих сферах діяльності, які залишаються важливими для реалізації благодійних проектів.

Сучасна законодавча база визначає волонтерську працю такою, що відповідає чинним нормативним актам та є правом кожної людини. У Законі України «Про волонтерську діяльність» лише визначено категорії «волонтер», «волонтерство», «волонтерська діяльність», тоді як регулювання праці добровольців здебільшого залишилось поза правовим полем. Сучасне трудове законодавство також не приділяє уваги роботі волонтерів, оскільки врегульовує виключно питання, що стосуються працівників організацій та підприємств, які отримують заробітну плату за виконану роботу. Чинним законодавством не передбачені умови укладання трудових договорів з волонтерами. Так як трудові відносини з добровольцями не засвідчуються офіційно, унеможлиблюється врахування волонтерської діяльності, як трудового стажу, який би міг позначатися в трудовій книжці особи, котра дійсно витрачає багато часу для здійснення суспільно корисної діяльності.

Нині персонал переважної більшості благодійних організацій включає такі штатні посади як виконавчий директор, заступник виконавчого директора та бухгалтер-економіст. Усі інші працівники добродійних інститутів виконують свої обов'язки на підставі цивільно-правових угод. Відтак, пропонуємо впровадити штатну посаду волонтера на підставі включення даної професії до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників у розділ «Соціальна робота». Де слід закріпити основні посадові завдання, обов'язки добровольців та кваліфікаційні вимоги до них (Додаток Л).

Відтак, законодавчо врегульовані трудові відносини у сфері волонтерства дадуть можливість добровольцям офіційно засвідчувати власну діяльність, займаючи посади у відповідних організаціях. Можливість формалізації трудових відносин добровольців гарантуватиме волонтерам швидше працевлаштування та трудову адаптацію, так як офіційний трудовий стаж засвідчуватиме реальний досвід роботи та соціальну активність.

У разі забезпечення сплати страхових внесків до фондів соціального страхування за рахунок організації, що залучає волонтера, або заклавши статтю

на подібні витрати до місцевого бюджету, можна гарантувати добровольцям страховий стаж та соціальне забезпечення. Доцільно також розглядати пропозицію добровільної сплати волонтерами за власний кошт страхових внесків до соціальних фондів, що в умовах сучасної економіки є найбільш адекватним варіантом.

Окрім того, доречно ввести у штатний розпис як волонтерських, так і будь-яких інших організацій благодійного спрямування такі посади, як соціальний робітник (за наявності повної загальної середньої освіти чи професійно-технічної освіти) та соціальний працівник (за наявності базової чи неповної вищої освіти) [30]. Дана процедура значно спростить трудові відносини з найманими працівниками (Додаток Л).

Вагомим соціальним ефектом запровадження даного заходу стане також сприяння розвитку молодіжної зайнятості, у т.ч. шляхом надання першого робочого місця.

Оскільки основною реалізації волонтерських програм є мотиви волонтерів, доречно розглядати можливість винагороди за працю добровольців не лише на умовах виконання громадських робіт. Спроможність утримати та мотивувати добровольців можна вважати запорукою успіху, так як підготовка кожного нового волонтера потребує значно більше ресурсів, часу й енергії.

Також не слід нехтувати таким методом визнання й підтримки волонтерських ініціатив, як компенсація понесених витрат добровольцями (витрати на транспорт, зв'язки з громадськістю, організаційні витрати, плата за телефон, канцтовари, оргтехніку, харчування тощо), що успішно практикується в європейських країнах (Польща, Чехія, Литва, Франція та інші).

### **3.2.2. Охорона праці та соціальний захист волонтерів**

Законодавство України про охорону праці – це система взаємозв'язаних законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері реалізації державної політики щодо соціального захисту її громадян в процесі трудової діяльності. Охорона праці волонтерів донедавна була за межами правового регулювання, так як робота добровольців не носила

договірному характеру і офіційно не засвідчувалась. З прийняттям Закону України «Про волонтерську діяльність» частково запроваджено правовий захист праці добровольців.

Відтак, передбачається надання волонтерської допомоги добровольцями на підставі договорів про провадження волонтерської діяльності добровольців, укладених в письмовій формі виключно з волонтерськими організаціями, які створюються для координації праці волонтерів. За договором про провадження волонтерської діяльності волонтер зобов'язується за завданням волонтерської організації особисто безоплатно надавати волонтерську допомогу її отримувачам протягом установленого в договорі строку, а волонтерська організація зобов'язується надати волонтеру можливість здійснювати волонтерську діяльність та відшкодувати волонтеру витрати, пов'язані з виконанням договору. При чому, волонтерська організація зобов'язана застрахувати волонтера відповідно до Закону України «Про страхування» на період надання волонтерської допомоги [9].

В той же час, визначені норми Закону не поширюється на діяльність волонтерів, які працюють в громадських, благодійних чи інших організаціях «третього сектору», окрім волонтерських. Через непослідовність законодавства для переважної більшості добровольців, які співпрацюють саме з благодійними організаціями, питання державної підтримки залишається неврахованим, зокрема, соціального захисту волонтерів щодо: 1) робіт понад встановлену тривалість та терміни виконання завдань, 2) робіт, пов'язаних з професійними ризиками (травми, отримані під час виконання робіт побутового характеру; негативний вплив погодних умов, під час тривалої роботи на вулиці; негативний вплив випромінювання офісної техніки; конфліктні ситуації під час тісних взаємозв'язків з громадськістю тощо), 3) форс-мажорних обставин (нешасні випадки, загроза життю чи здоров'ю внаслідок епідемій, аварій, стихійного лиха, масових заворушень тощо).

Виходячи із зазначеного, виникає необхідність передбачення страхування діяльності волонтерів. Згідно із чинним законодавством, слід передбачити наступні страхові випадки, що входять до переліку обов'язкових

[31]: 1) особисте страхування волонтерів від нещасних випадків, 2) медичне страхування волонтерів, 3) страхування волонтерів, які беруть участь у наданні психологічної допомоги, в тому числі здійснюють догляд за особами, що страждають на психічні розлади.

Не вирішеними залишаються також питання щодо зарахування волонтерської діяльності до страхового стажу та загальнообов'язкового страхування праці волонтерів від настання ризиків.

Крім того, не встановлено вимог щодо підготовки (інструктажу) волонтерів, зокрема у разі самостійного здійснення ним волонтерської діяльності. Не визначено, який саме орган гарантує право добровольців на підвищення своєї кваліфікації.

Виходячи з множини недоліків у сфері охорони праці добровольців, доцільно розглядати наступні пропозиції щодо вирішення існуючої проблеми:

- впровадити укладання трудових договорів з волонтерами на загальнообов'язкових засадах;
- впровадити форми державної підтримки волонтерської діяльності;
- впровадити загальнообов'язковий характер страхування діяльності волонтерів;
- створити координаційний орган з питань охорони праці волонтерства;
- розробити програми навчання та стажування волонтерів для довгострокової діяльності (не менше трьох місяців);
- розробити програму кар'єрного просування волонтерів.

### **3.2.3. Формування системи мотивування волонтерів на основі оцінювання результатів їхньої діяльності**

Попри значну трудомісткість роботи волонтерів та соціально-економічних ефект результатів їх діяльності, оплата праці добровольців зазвичай не передбачається представниками доброчинних інститутів. Однак, у випадку надання волонтеру офіційного статусу зайнятості, винагороду доцільно розраховувати на основі погодинної оплати праці соціальних робітників, які виконують завдання такого ж характеру.

Оскільки грошова винагорода в роботі з добровольцями використовується вкрай рідко, то повинні бути знайдені інші, не менш значимі стимули. При формуванні системи соціально-психологічного мотивування волонтерів доречно розглянути такі форми винагородження:

- формальна (нагороди, сертифікати, плакати, медалі, значки, офіційні прийоми на честь досягнень волонтерів, подяки у щорічних звітах, надання письмових рекомендацій при влаштуванні на роботу тощо).

- неформальна (подяки в усній формі, рекомендації на більш відповідальну роботу, запрошення у театри, кіно, святкування днів народження волонтерів, запрошення на тренінги й семінари, використання офісної техніки після закінчення робочого дня для власних потреб тощо).

Доцільним також є формування системи оцінювання, за показниками якої можна передбачати винагороду праці волонтерів.

Найбільш доречно застосувати одну із комплексних технік оцінювання персоналу – аркуші оцінювання. Суть даного методу полягає в тому, що суб'єкт оцінювання подає у формі неофіційної звітності певні упорядковані кількісні величини оцінюваних показників щодо компетенції, поведінки та результатів праці, які потім оцінюються за допомогою побудованої бальної шкали, на основі чого вибудовується особистісний профіль працівника. При цьому бальні оцінки та коефіцієнти складності робіт, які відповідають визначеним показникам діяльності не повинні бути відомими суб'єкту оцінювання, що гарантує об'єктивність і ретельність оцінювання.

Основними показниками діяльності волонтера можна вважати наступні: 1) допомога бенефіціарам (виконання робіт побутового характеру, організація дозвілля бенефіціарів); 2) операційна робота (збирання коштів на суспільно корисні цілі, розповсюдження інформації, проведення переговорів, залучення меценатів, оформлення документації); 3) раціоналізаторські пропозиції (щодо проведення благодійних акцій, організації тренінгової діяльності); 4) написання проектів на отримання гранту; 5) написання статей та інша видавнича діяльність. Виконання зазначених показників доцільно

оцінювати за шкалою, представленою у табл.М.1. Розроблена форма звітності волонтерів подана в додатку М.

Шкала коефіцієнтів складності виконуваних робіт сформована на основі особистого досвіду роботи у сфері волонтерства, а також експертних оцінок офіційних волонтерів Рівненської та Волинської областей. Одиниці вимірювання виконаних робіт встановлені виходячи з орієнтації як на якісний результат сумлінної праці волонтерів. Бальна оцінка результатів праці волонтера визначається за наступною формулою:

$$O_{\text{б}} = \sum K_i \cdot Q_i$$

де,  $O_{\text{б}}$  – бальна оцінка результатів праці за місяць,

$K_i$  – коефіцієнт складності  $i$ -того виду робіт,

$Q_i$  – фактичний обсяг виконання  $i$ -того виду робіт (год., од., ос). Відповідно

до поданої волонтером звітності на основі наведеної

формули та шкали оцінювання підводяться підсумки роботи волонтера за місяць (загальна сума балів). Високі результати оцінювання дозволяють отримувати винагороду добровольцям за виконану роботу.

Враховуючи трудомісткість виконуваних волонтерами робіт, пропонуємо наступні види заохочення (Додаток М). На основі оцінки вагомості потенційно отримуваної волонтерами винагороди доречно запропонувати наступну систему мотивування праці добровольців (табл. М.2).

Запропонована система винагородження праці волонтерів передбачає накопичувальну систему стимулювання за досягнення відповідних результатів.

Впровадження зазначеної системи оцінювання й винагородження волонтерів значно сприятиме розвитку даної сфери діяльності, що допоможе реалізовувати спектр соціально-економічних потреб як кожного окремого добровольця, так і на рівні суспільстві в цілому.

## ВИСНОВКИ

Одним із найдієвіших напрямів добровільної соціальної роботи, який покликаний сприяти підвищенню якості життя громадян, особистісному розвитку людини та задоволенню її потреб, вважається волонтерство.

Формування ефективної системи мотивування залучення молоді до волонтерської діяльності як елемента соціальної роботи вимагає моніторингу вивчення мотивів, які спонукають людей до доброчинності.

З метою дослідження ставлення молоді до волонтерства та визначення найдієвіших стимулів до цього виду роботи нами розроблено анкету й з допомогою google-форм опитано 105 респондентів різного віку й роду занять з різних регіонів України. Практично всі групи опитаних нами молодих людей в більшості заявляли про своє позитивне ставлення до волонтерства. 58% респондентів мають особистий досвід волонтерства, 12% з них активно займаються цією діяльністю і зараз. Основними мотиваторами для молоді усіх вікових груп виявилось бажання допомогти нужденним, надбання корисних соціальних і практичних навичок та можливість спеціалізованого навчання, міжнародні програми обміну. Водночас 72% респондентів вважають додаткове мотивування необхідним та доречним заходом, який сприятиме розвитку волонтерського руху в Україні.

В результаті запровадження системи заходів мотивування залучення молоді до волонтерської діяльності на основі формалізації праці волонтерів, регулювання охорони праці та соціального захисту добровольців, формування системи стимулювання волонтерів на основі оцінювання результатів їхньої діяльності (Додаток Н) передбачається активізація сфери соціальної роботи та розвиток доброчинності шляхом забезпечення трудової (в окремих випадках фінансової) стабільності добровольців; соціальної захищеності та державна підтримка волонтерів, забезпечення матеріальної підтримки добровольців; сприяння розвитку трудової кар'єри добровільних працівників.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Соціальна робота, її мета і завдання. URL: <https://ssw.ukma.edu.ua/node/6>.
2. Соціальна робота: В 3 ч.— К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2004.— Ч. 1: Основи соціальної роботи / Н. Б. Бондаренко, І. М. Грига, Н. В. Кабаченко та ін.; За ред. Т. Семигіної та І. Григи.— 2004. ISBN 966-518-294-3.
3. Вступ до соціальної роботи: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / За ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. — К.: Академвидав, 2005. — с. 300. ISBN 966-8226-26-7.
4. Соціальна робота в Україні: перші кроки / За ред. В. І. Полтавця. — К.: КМ Академія, 2000. — С. 5.
5. Семигіна Т. Брижовата О. Міжнародне визначення соціальної роботи// Соціальна політика і соціальна робота. -2002.-№ 3, 4. -С.144-145.
6. Сутність поняття «соціальна робота». URL: <https://buklib.net/books/27120/>.
7. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України від 21.06.2001, № 2558-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14>.
8. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019, № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>.
9. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17>.
10. Загальна декларація волонтерів, прийнята на XI конгресі Міжнародної асоціації волонтерів. Права людини: навч. посіб. — К.: Просвіта, 2002. — С. 67—80.
11. Волонтерство. URL: <https://www.bitlex.ua/uk/blog/terms/post/volonterstvo>.
12. Сикорская Л. Е. Педагогический потенциал добровольческой деятельности студенческой молодежи: концептуальные основы / Л. Е. Сикорская // Общая педагогика, история педагогики и обучения. — Издательство ФГУП «Производственно-издательский комбинат ВИНТИ», 2010. — 124 с.

13. Голуб В. Л. Державне визнання волонтерської діяльності як чинник розвитку взаємовідносин держави та суспільства / В. Л. Голуб // Теорія та практика державного управління. - 2014. - Вип. 4. - С. 110-118.
14. Бондаренко З.П., Журавель Т.В., Лях Т.Л. Менеджмент волонтерських груп від А до Я: навч.-метод. посібник / за ред. Т.Л. Лях. Київ: Версо-04, 2012. 288 с.
15. Smith, J.D. Volunteering and Social Development. New York City, 1999.
16. Герасимова В.Д., Кузьменко И.В. Волонтерство как фактор развития социальной компетенции студентов ВУЗа. Успехи современного естествознания. 2013. № 6. С. 174-175.
17. Вивчення практики щодо волонтерської діяльності в країнах європейського союзу з метою її запровадження в Україні: звіт про науково-дослідну роботу / науковий керівник Л.І. Ільчук. Київ, 2014. 117 С. URL: <http://ipzn.org.ua/wp-content/uploads/2015/07/VOLONTERSTVO.pdf>.
18. Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників / за заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. Київ, 2000.
19. Букач М.М., Клименюк Н.В., Горлачук В.В. Словник-довідник із соціальної роботи: навч. посібник / за ред. М.М. Букача. Миколаїв: ФОП Швець В.Д., 2015. 384 с.
20. Дейчаківський М. Роль громадських організацій в Україні. Громада. 1995. № 3. С. 10-15.
21. Волонтеры: словарь-справочник по социальной работе / под ред. Е.И. Холостовой. Москва: Юристъ. 1997. 424 с.
22. Зверева І., Лактіонова Г. Волонтерство в соціально-педагогічній діяльності. Київ: Науковий світ, 2001.
23. Бондаренко З.П., Журавель Т.В., Лях Т.Л. Менеджмент волонтерських груп від А до Я: навч.-метод. посібник / за ред. Т.Л. Лях. Київ: Версо-04, 2012. 288 с.
24. Лохвицька Л.В., Доброскок І.І. Короткий термінологічний словник із соціальної педагогіки, соціальної роботи. Переяслав Хмельницький, 2007.
25. Волонтерський рук в Україні. URL: [https://pidruchniki.com/16330826/pravo/volonterskiy\\_ruh\\_ukrayini](https://pidruchniki.com/16330826/pravo/volonterskiy_ruh_ukrayini).

26. Волонтерська робота. URL: [https://pidruchniki.com/16011013/sotsiologiya/volonterska\\_robota](https://pidruchniki.com/16011013/sotsiologiya/volonterska_robota).
27. Бондаренко З. П., Журавель Т. В., Лях Т. Л. Менеджмент волонтерських груп від А до Я. Навч. посібник. / З. П. Бондаренко, Т. В. Журавель, Т. Л. Лях – К. ГЦ «Волонтер», 2012. – 286 с.
28. Крулько І. Волонтерство в Україні: як підтримати і посилити мотивацію? URL: <https://dt.ua/internal/volonterstvo-v-ukrayini-yak-pidtrimati-iposilitimotivaciyu-.html>.
29. Деякі питання виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва): Постанова Кабінету міністрів України від 19.08.2015 № 604-2015-п.
30. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. URL: <http://www.jobs.ua/dkhp/vipusk-80/>.
31. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85/96>

# ДОДАТКИ

## Трактування поняття «соціальна робота»

Таблиця А

## Трактування поняття «соціальна робота» в літературних джерелах

Трактування	Джерело
Академічна дисципліна та професійна діяльність, яка сприяє соціальним змінам та розвитку, соціальній єдності, а також наснаженню та незалежності людей, залучає окремих фізичних осіб, групи, та суспільні структури до вирішення проблем осіб, сімей що перебувають в складних життєвих обставинах та покращення якості їх життя та добробуту, на засадах принципів соціальної справедливості, дотримання прав людини, колективної відповідальності та поваги, протидіє факторам соціального виключення та сприяє дотриманню прав людини.	Європейська Асоціація Шкіл соціальної роботи [1]
Фахова діяльність, яка є взаємопов'язаною системою цінностей, теорії і практики, її місія полягає у наданні людям можливості якомога повніше розвивати власний потенціал, збагачувати своє життя та попереджувати виникнення дисфункцій.	Бондаренко, І. М. Грига, Н. В. Кабаченко [2]
Галузь наукових знань, академічна дисципліна та професійна діяльність, спрямована на підтримання і надання кваліфікованої допомоги будь-якій людині, групі людей, громаді, що розширює або відновлює їхню здатність до соціального функціонування, сприяє реалізації громадянських прав, запобігає соціальному виключенню.	Т. В. Семигіна, І. І. Мигович [3]
Це система теоретичних знань і заснована на них практика, яка має на меті забезпечення соціальної справедливості шляхом наснаження і підтримки найменш захищених верств суспільства та протидії факторам соціального виключення.	В. І. Полтавець [4]
Це практична діяльність, що відбувається у складному, змінному середовищі. Вона покликана надавати людям можливість якомога повніше розвивати власний потенціал, збагачувати своє життя та попереджувати виникнення дисфункцій. Використовуючи теорії людської поведінки та соціальних систем, соціальна робота виникає там де має місце взаємодія людей з їхнім оточенням. Соціальна робота будує свою методологію на «базованих на доказах» знаннях, отриманих з досліджень та оцінювання практики соціальної роботи, включно зі специфічними знаннями відносно їхнього контексту.	Семигіна Т. Брижовата [5]
Соціальна робота – це професійна діяльність із надання допомоги індивідам, групам і спільнотам, посилення чи відновлення їх здатності до соціального функціонування та створення сприятливих соціальних умов для досягнення цих цілей.	Національна асоціація соціальних працівників США [6]

## Додаток Б

## Види соціальних послуг

## Таблиця Б

## Види соціальних послуг в Україні (на основі [8])

Види соціальних послуг	Перелік соціальних послуг
✓ соціально-побутові послуги	- забезпечення продуктами харчування, м'яким та твердим інвентарем, гарячим харчуванням, транспортними послугами, засобами малої механізації, здійснення соціально-побутового патронажу, соціально-побутової адаптації, виклик лікаря, придбання та доставка медикаментів тощо;
✓ психологічні послуги	- надання консультацій з питань психічного здоров'я та поліпшення взаємин з оточуючим соціальним середовищем, застосування психодіагностики, спрямованої на вивчення соціально-психологічних характеристик особистості, з метою її психологічної корекції або психологічної реабілітації, надання методичних порад;
✓ соціально-педагогічні послуги	- виявлення та сприяння розвитку різнобічних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, організація індивідуального навчального, виховного та корекційного процесів, дозвілля, спортивно-оздоровчої, технічної та художньої діяльності тощо, а також залучення до роботи різноманітних закладів, громадських організацій, заінтересованих осіб;
✓ соціально-медичні послуги	- консультації щодо запобігання виникненню та розвитку можливих органічних розладів особи, збереження, підтримка та охорона її здоров'я, здійснення профілактичних, лікувально-оздоровчих заходів, працетерапія;
✓ соціально-економічні послуги	- задоволення матеріальних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, що реалізуються у формі надання натуральної чи грошової допомоги, а також допомоги у вигляді одноразових компенсацій;
✓ юридичні послуги	- надання консультацій з питань чинного законодавства, здійснення захисту прав та інтересів осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, сприяння застосуванню державного примусу і реалізації юридичної відповідальності осіб, що вдаються до протиправних дій щодо цієї особи (оформлення правових документів, захист прав та інтересів особи, інша правова допомога тощо);
✓ послуги з працевлаштування	- пошук підходящої роботи, сприяння у працевлаштуванні та соціальне супроводження працевлаштованої особи;
✓ інформаційні послуги	- надання інформації, необхідної для вирішення складної життєвої ситуації (довідкові послуги); розповсюдження просвітницьких та культурно-освітніх знань (просвітницькі послуги); поширення об'єктивної інформації про споживчі властивості та види соціальних послуг, формування певних уявлень і ставлення суспільства до соціальних проблем (рекламно-пропагандистські послуги);
інші соціальні послуги.	

## Основні поняття волонтерської діяльності

Авторські підходи до трактування понять «волонтерство»,  
«волонтерська діяльність», «волонтер»

Поняття	Тлумачення	Джерело
Волонтерська діяльність	- добровільна неприбуткова діяльність фізичних осіб – волонтерів, яка спрямована на надання допомоги особам, що перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, і сприяє самореалізації волонтера.	Т. Крижановська [11]
Волонтерська діяльність	– це форма соціального служіння, що здійснюється за вільним волевиявленням громадян і яка спрямована на безкорисне надання соціально значущих послуг.	Л. Сікорська [12]
Волонтерська діяльність	– це система добровільного, усвідомленого, організованого, суспільно корисного застосування знань, умінь та навичок людини (людей) у вільний час, що не передбачає фінансової винагороди.	В. Л. Голуб [13]
Волонтерська діяльність	– індивідуальна чи колективна – це спосіб підтримки, піклування, надання допомоги членам громади; взаємодії між людьми для спільного вироблення нових шляхів вирішення проблем, які виникають. Це створює можливість для навчання та розвитку впродовж життя кожної людини.	Т.Л. Лях, З.П. Бондаренко, Т.В. Журавель [14, с. 16]
Волонтерська діяльність	виокремлено п'ять ключових аспектів, що характеризують волонтерську діяльність: безоплатний її характер, заснований на альтруїзмі як безкорисливому служінні в інтересах інших людей; добровільність; організованість; системність та суспільна корисність.	Дж. Сміт [15, с. 3–4].
Волонтерство	– це широке коло діяльності, включаючи традиційні форми взаємодопомоги та самопомоги, офіційне надання послуг та інші форми громадянської участі, яка здійснюється добровільно на благо широкої громадськості без розрахунку на грошову винагороду.	В. Герасимова, І. Кузьменко [16, с. 174]
Волонтерство	означає передусім діяльність на основі доброї волі.	Л.І. Ільчук [17]
Волонтерство	– добровільна робота на засадах неприбуткової діяльності, без заробітної плати, без просування по службі; спрямована на добробут і процвітання спільнот та суспільства в цілому; - елемент особистісного розвитку, набуття нових знань і навичок, удосконалення здібностей, стимулювання ініціативи та творчості.	А.Й. Капська, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухова [18, с. 46]
Волонтерство	– діяльність на основі доброї волі, за якої доброволець частину свого вільного (особистого) часу, сил, енергії, знань, досвіду добровільно (без примусу та вказівок «згори») витрачає на здійснення діяльності, яка приносить користь людям і суспільству загалом.	М.М. Букач, Н.В. Клименюк, В.В. Горлачук [19]
Волонтери	– це найактивніші представники різних груп населення, які бажають своєю працею та участю надати дієву підтримку в становленні демократії в Україні, зробити конкретний внесок у поліпшення становища маргінальних груп чи в розвиток соціальної і культурної сфер.	М. Дейчаківський [20, с. 13]
Волонтери	– це люди, які роблять будь-що з власної волі, за згодою, а не з примусу; це члени громадського об'єднання соціального спрямування.	Є. Холостова [21, с.121–124]
Волонтер	– людина, яка добровільно надає безоплатну соціальну допомогу та послуги інвалідам, хворим особам та соціальним групам, що опинилися в складній життєвій ситуації.	І.Д. Зверева [22]
Волонтер	– фізична особа, яка добровільно здійснює благодійну, неприбуткову і вмотивовану діяльність, що має суспільно корисний характер.	Т.Л.Лях, З.П.Бондаренко, [23, с.14; 15, с.141]; Л.В.Лохвицька, І.І.Доброскок [24, с.20]

**Напрями волонтерської діяльності в Україні:**

- надання волонтерської допомоги з метою підтримки малозабезпечених, безробітних, багатодітних, бездомних, безпритульних, осіб, що потребують соціальної реабілітації;
- здійснення догляду за хворими, особами з інвалідністю, самотніми, людьми похилого віку та іншими особами, які через свої фізичні, матеріальні чи інші особливості потребують підтримки та допомоги;
- надання допомоги громадянам, які постраждали внаслідок надзвичайної ситуації техногенного чи природного характеру, дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі й стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, у результаті соціальних конфліктів, нещасних випадків, а також жертвам злочинів, біженцям, внутрішньо переміщеним особам;
- надання допомоги особам, які через свої фізичні або інші вади обмежені в реалізації своїх прав і законних інтересів;
- проведення заходів, пов'язаних з охороною навколишнього природного середовища, збереженням культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховання;
- сприяння проведенню заходів національного та міжнародного значення, пов'язаних з організацією масових спортивних, культурних та інших видовищних і громадських заходів;
- надання волонтерської допомоги для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру;
- надання волонтерської допомоги Збройним Силам України, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях;
- сприяння уповноваженому органу з питань пробації у здійсненні нагляду за засудженими та проведенні з ними соціально-виховної роботи;
- надання волонтерської допомоги за іншими напрямками, не забороненими законодавством.

### Порівняльний аналіз соціальної роботи і волонтерства

Спільні риси	Відмінні риси		
	Критерії	Соціальна робота	Волонтерська діяльність
✓ Мета: зняття соціальної напруги у суспільстві шляхом особистої підтримки громадян чи організації громадських проєктів. ✓ Допомога потребуючим. ✓ Пропаганда принципів соціальної справедливості та дотримання прав людини.	Матеріальна винагорода	✓ Оплачувана діяльність	✓ Безоплатна діяльність
	В який час здійснюється	✓ Фіксовані робочі години	✓ У вільний від роботи час
	Наявність спеціальної освіти	✓ Вища освіта	✓ Спеціальна освіта не вимагається (тренінги, курси)
	Підпорядкованість	✓ Підпорядкованість керівництву (офіційна зайнятість)	✓ Самоорганізація (підзвітність в громадській організації)
	Офіційний статус	✓ Представник держави	✓ Представник громадської (волонтерської) організації

Джерело: розроблено автором

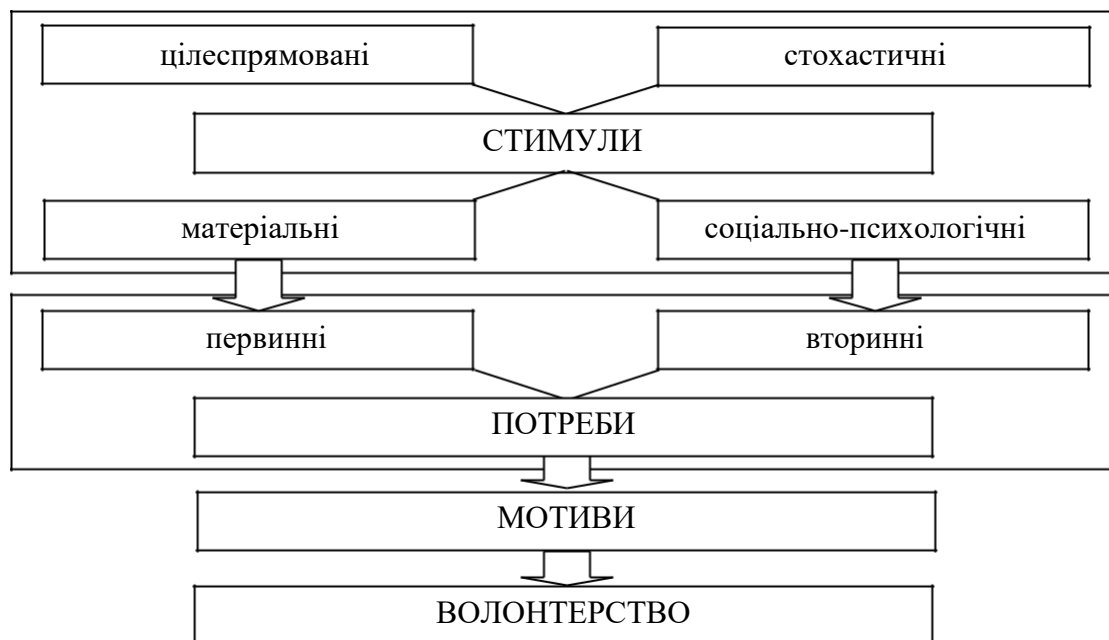
**Теоретичні основи мотивування до волонтерства**

Рис.Е.1. Система мотивування до волонтерства

## АНКЕТА

*Волонтерство в Україні*

*Шановні респонденти, з метою дослідження стану та основних тенденцій розвитку волонтерства в Україні просимо дати відповіді на такі питання*

1. Чи відоме Вам поняття «волонтерська діяльність»?
  - так, відоме з особистого практичного досвіду волонтерства
  - так, маю можливість спостерігати за роботою волонтерів
  - маю загальне уявлення ні, вперше чую про таку активність
  - ніколи не цікавив зміст даного поняття
2. Чи ідентичні, на Вашу думку, поняття «волонтерська діяльність» і «соціальна робота»?
  - так частково ні
  - не знаю
3. Як Ви ставитеся до волонтерства як суспільного явища? позитивно залежно від ситуації негативно
  - абсолютно байдуже
4. Чи довіряєте Ви акціям, які проводяться волонтерами в Україні?
  - так, завжди залежно від ситуації ні, ніколи
  - мені про це нічого не відомо
5. Чи брали Ви участь у волонтерській діяльності?
  - так, займаюся волонтерством зараз так, займався(лася) цим раніше ні
6. Що, на Вашу думку, може перешкоджати людям займатися волонтерською діяльністю? нестача часу байдужість до проблем інших людей
  - недостатність інформації про акції, події та волонтерські організації, які їх влаштовують
  - відсутність матеріальної винагороди
7. Що може мотивувати людей займатися волонтерською діяльністю?
  - бажання допомогти нужденним надбання корисних соціальних і практичних навичок
  - можливість спеціалізованого навчання, міжнародні програми обміну матеріальні стимули пільги при вступі до вишів та при прийомі на роботу
  - інше \_\_\_\_\_
8. Чи повинні, На Вашу думку, волонтери володіти спеціальною освітою, щоб здійснювати відповідну діяльність?

так

ні

залежно від виду діяльності

9. Чи вважаєте Ви доцільними фінансові нагороди за активну волонтерську діяльність? так ні

залежно від виду діяльності

10. Чи вважаєте Ви доречними пільги при вступі до закладів вищої освіти для осіб з вагомим волонтерським досвідом?

так

ні

не визначився

11. Чи варто роботодавцям надавати перевагу людям з досвідом волонтерської діяльності при прийомі на роботу?

так

ні

не визначився

12. Чи варто, на Вашу думку, стимулювати людей до залучення до волонтерської діяльності?

так, додаткова мотивація сприятиме ще продуктивнішій діяльності ні, це має бути добровільна безкорисна діяльність

13. Чи відомі Вам напрямки, за якими здійснюється волонтерська діяльність?

так погано орієнтуюся

зовсім не відомі

14. Які напрямки, на Вашу думку, є сьогодні найбільш актуальними?

допомога українським військовим/постраждалим внаслідок бойових дій  
підтримка знедолених категорій населення (сироти, пенсіонери, малозабезпечені)  
турбота про довкілля, охорона навколишнього середовища допомога бездомним тваринам збір коштів на суспільно-корисні цілі виконання ремонтних робіт  
організація дозвілля

поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві

інше \_\_\_\_\_

15. До яких видів волонтерства Ви могли б долучитися або займаєтесь зараз?

підтримка української армії / постраждалих внаслідок бойових дій  
допомога потребуючим категоріям населення благоустрій/озеленення вулиць турбота про екологію допомога бездомним тваринам  
організація дозвілля збір коштів

поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві

інше \_\_\_\_\_

16. Ваша стать:  чол.  жін.

17. Ваш вік:

- до 18 років
- 18 – 24 роки
- 25 – 35 років

36 років і старші

18. Ваш рід занять:

- учень
- студент денної форми навчання
- студент заочної (дистанційної) форми навчання
- найманий працівник
- підприємець
- домогосподарка

інше \_\_\_\_\_

---

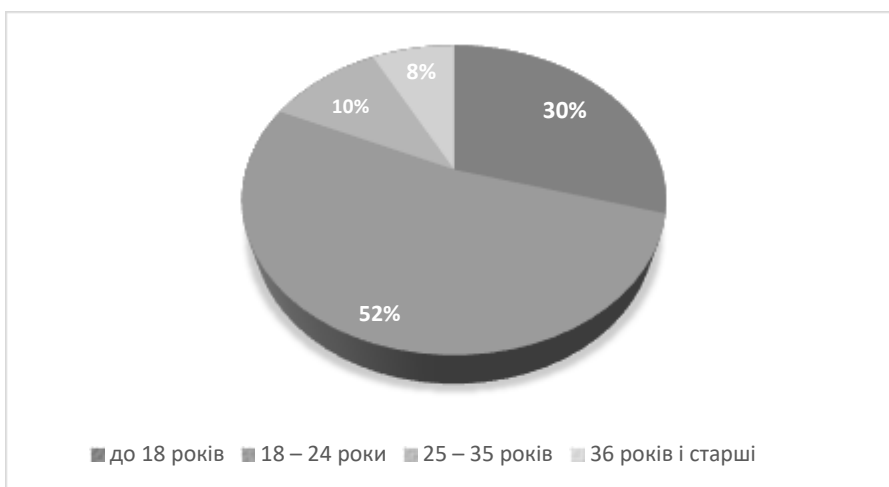
19. Ваш рівень життя?

- вище середнього
- середній
- нижче середнього

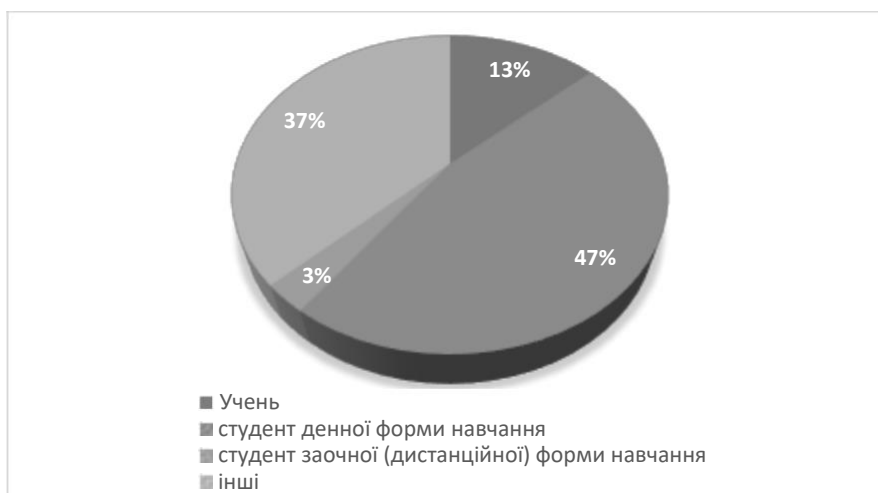
20. В якому регіоні України Ви проживаєте?

- Вінницька область
- Волинська область
- Дніпропетровська область
- Донецька область
- Житомирська область
- Закарпатська область
- Запорізька область
- Івано-Франківська область
- Київська область
- Кіровоградська область
- Луганська область
- Львівська область
- Миколаївська область
- Одеська область
- Полтавська область
- Рівненська область
- Сумська область
- Тернопільська область
- Харківська область
- Херсонська область
- Хмельницька область
- Черкаська область
- Чернівецька область
- Чернігівська область
- м. Київ

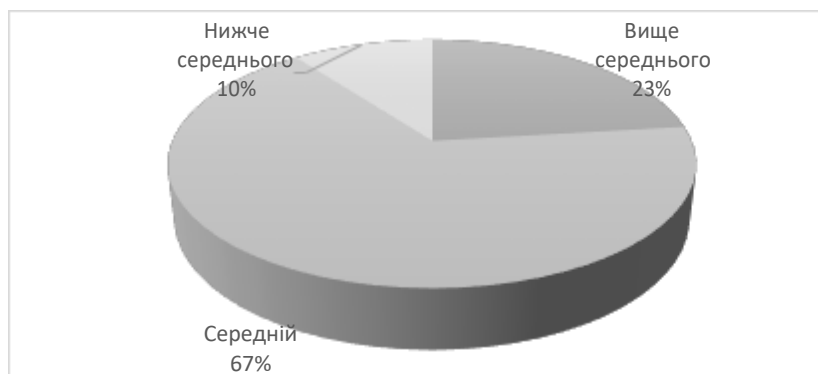
### Якісна характеристика респондентів



*Рис. И.1. Аналіз респондентів за віком*



*Рис. И.2. Аналіз респондентів за родом занять*



*Рис. И.3. Аналіз респондентів за рівнем життя*

### Результати оцінювання респондентами актуальних напрямків волонтерства в Україні



Рис. К.1. Чи відомі Вам напрямки, за якими здійснюється волонтерська діяльність?

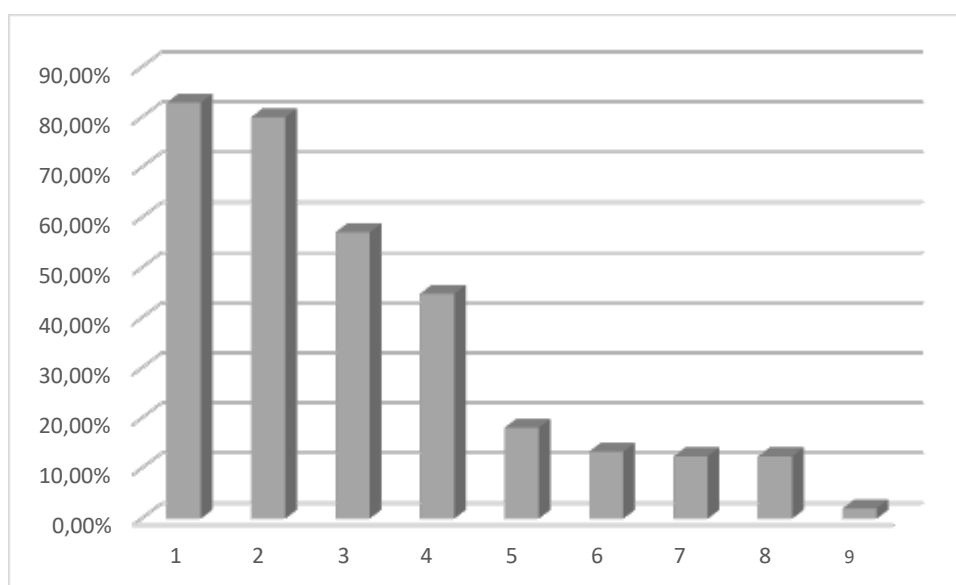
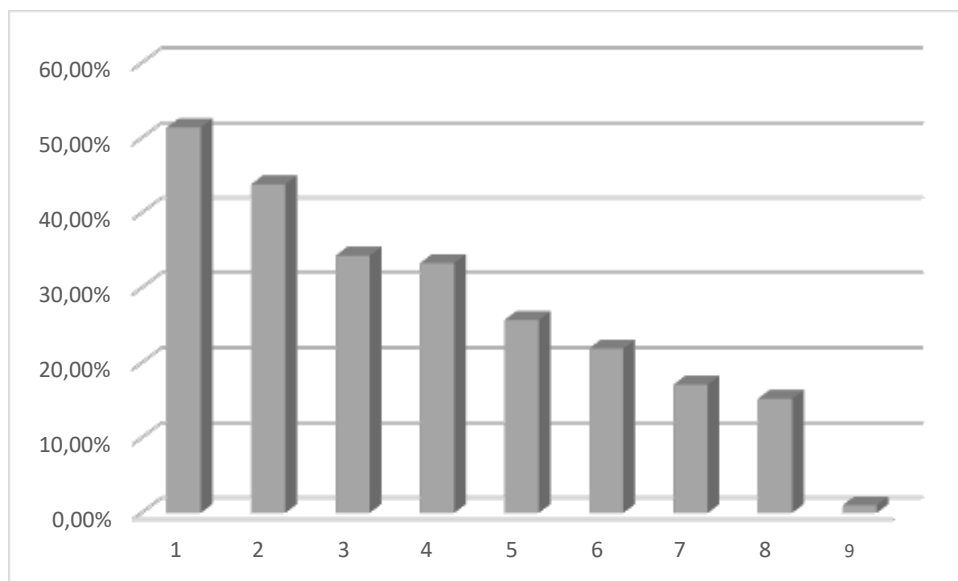


Рис. К.4. Які напрямки, на Вашу думку, є сьогодні найбільш актуальними?

**Умовні позначення:** 1 - підтримка знедолених категорій населення (сироти, пенсіонери, малозабезпечені); 2 - допомога українським військовим/постраждалим внаслідок бойових дій; 3 - турбота про довкілля, охорона навколишнього середовища; 4 - допомога бездомним тваринам; 5 - поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві; 6 - організація дозвілля; 7 - збір коштів на суспільно-корисні цілі; 8 - виконання ремонтних робіт; 9 – інші.



*Рис. К.3. До яких видів волонтерства Ви могли б долучитися або займаєтесь зараз?*

**Умовні позначення:** 1 - допомога потребуючим категоріям населення; 2 - турбота про екологію; 3 - підтримка української армії / постраждалих внаслідок бойових дій; 4 - допомога бездомним тваринам; 5 - благоустрій/озеленення вулиць; 6 - організація дозвілля; 7 - поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві; 8 - збір коштів; 9 – інше.

### Посадові обов'язки та кваліфікаційні вимоги до волонтерів

До посадових завдань та обов'язків добровольців доречно віднести наступні постійно виконувані ними роботи:

- ✓ придбання і доставка медикаментів, продовольчих, промислових та господарських товарів, книг, газет, журналів, гарячих обідів тощо;
- ✓ допомога у проведенні заходів особистої гігієни;
- ✓ прибирання приміщення, прання білизни, приготування їжі та інші послуги побутового характеру;
- ✓ обробіток присадибних ділянок;
- ✓ виконання ремонтних робіт;
- ✓ відвідування хворих у стаціонарних медичних закладах;
- ✓ читання художньої літератури, преси, написання листів;
- ✓ організація дозвілля;
- ✓ збирання коштів на суспільнокорисні цілі;
- ✓ розповсюдження інформації.

#### *Волонтер повинен знати:*

- інструктивні та методичні документи у сфері соціального захисту;
- порядок організації надання соціальних послуг;
- норми та вимоги поведінки з вразливими верствами населення (громадянами похилого віку, непрацездатними особами, дітьми із соціально незахищених сімей тощо);
- правила використання побутового обладнання, приладів, інструментів;
- основи ведення домашнього господарства;
- основи надання долікарської допомоги, санітарії, гігієни;
- правила охорони праці і безпечного ведення робіт у домашньому господарстві;
- правила комунікативної етики.

*Кваліфікаційні вимоги до волонтера:* повна загальна середня освіта, професійно-технічна освіта або неповна вища освіта (молодший спеціаліст); без вимог щодо стажу роботи.

## Посадові обов'язки соціального робітника та соціального працівника

Посадові інструкції соціальних робітників включають наступні завдання та обов'язки:

- ✓ купівля та доставка продовольчих і промислових товарів бенефіціарам,
- ✓ виконання побутових послуг (допомога в пранні та прасуванні білизни, винесення сміття, заміна постільної білизни тощо),
- ✓ допомога в приготуванні їжі,
- ✓ прибирання житла бенефіціарів,
- ✓ допомога в обробітку присадибної ділянки бенефіціарів,
- ✓ супроводження бенефіціарів у поліклініку та відвідування їх в амбулаторних відділеннях,
- ✓ оформлення за дорученням бенефіціарів абонентних книжок, заяв та іншої документації,
- ✓ купівля періодики,
- ✓ надання психологічної підтримки бенефіціарам,
- ✓ участь у всіх заходах, що проводяться організацією, котра залучає волонтера тощо.

Відповідно посадові завдання та обов'язки соціального працівника передбачають:

- ✓ організація культурно-масових та інших форм організації дозвілля бенефіціарів,
- ✓ встановлення та підтримання зв'язків з бенефіціарами,
- ✓ встановлення та підтримання зв'язків з партнерами та спонсорами (підприємствами, установами й організаціями незалежно від форм власності),
- ✓ залучення населення до проведення благодійних заходів,
- ✓ підготовка матеріалів та безпосередня участь у висвітленні соціально значимих проблем в засобах масової інформації,
- ✓ контроль за станом внутрішнього функціонування організації (оперативна робота),
- ✓ ведення необхідної облікової документації,
- ✓ участь у всіх заходах, що проводяться організацією, котра залучає волонтера тощо.

**Формування системи мотивування волонтерів  
на основі оцінювання результатів їхньої діяльності**

Таблиця М.1

*Оцінювання складності робіт волонтерів*

<i>Показники діяльності</i>	<i>Одиниці вимірювання</i>	<i>Коефіцієнт складності (K<sub>i</sub>)</i>
<i>1. Допомога бенефіціарам:</i>		
виконання робіт побутового характеру	год.	2,0
організація дозвілля бенефіціарів	год.	1,8
<i>2. Операційна робота:</i>		
збирання коштів на суспільно корисні цілі	год.	1,5
участь в інформаційній кампанії шляхом розповсюдження інформ-листів серед населення	год.	1,2
участь в інформаційній кампанії шляхом проведення прес-конференцій	од.	1,7
проведення переговорів з представниками влади та бізнесу	од.	1,8
залучення меценатів	ос.	2,0
оформлення документації	год.	1,6
<i>3. Раціоналізаторські пропозиції:</i>		
щодо проведення благодійних акцій	од.	1,7
щодо організації тренінгової діяльності	од.	1,4
щодо оперативної роботи	од.	1,9
<i>4. Написання проектів на отримання гранту:</i>		
участь в розробці ідеї	од.	1,0
участь в розробці концепції та програми реалізації	од.	1,4
написання розділу	од.	1,9
участь в укладанні угод про співпрацю з представниками влади та бізнесу	од.	1,3
<i>5. Написання статей та інша видавнича діяльність:</i>		
підбір матеріалу	од.	1,2
написання статті	од.	1,4
оформлення статті	од.	1,0

**Перелік можливих винагород для волонтерів:**

- ✓ компенсація понесених волонтером витрат на виконання обов'язків;
- ✓ використання офісної техніки після закінчення робочого дня для власних потреб;
- ✓ безкоштовне відвідування тренінгів щодо написання та реалізації проектів на отримання грантів;
- ✓ безкоштовна участь в проведенні наметових таборів та походів у якості тренера-асистента;
- ✓ отримання статусу фандрейзера (з оплатою праці в розмірі 10% від залучених під час проведення акцій коштів);
- ✓ активне залучення до написання і реалізації проектів (з оплатою праці в межах зазначеного в проекті окладу);
- ✓ можливість влаштуватись на посаду соціального робітника чи соціального працівника (за умови наявності відповідного рівня освіти);
- ✓ відсоток від розподілу роялті на адміністративні витрати.

Таблиця М.2

**Система винагородження волонтерів за результати діяльності**

<i>Бальна оцінка</i>									
<i>Винагорода</i>	<i>0-19</i>	<i>20-29</i>	<i>30-49</i>	<i>50-59</i>	<i>60-69</i>	<i>70-79</i>	<i>80-89</i>	<i>90-100</i>	<i>понад 101</i>
<i>компенсація понесених волонтером витрат на виконання обов'язків</i>	-	+	+	+	+	+	+	(+)	(+)
<i>використання офісної техніки після закінчення робочого дня для власних потреб</i>	-	-	+	+	+	+	+	+	+
<i>безкоштовне відвідування тренінгів щодо написання та реалізації проектів на отримання грантів</i>	-	-	-	+	+	+	+	+	+
<i>безкоштовна участь в проведенні наметових таборів та походів у якості тренера-асистента</i>	-	-	-	-	+	+	+	+	+
<i>отримання статусу фандрейзера (з оплатою праці в розмірі 10% від залучених під час проведення акцій коштів)</i>	-	-	-	-	-	+	+	(+)	(+)
<i>активне залучення до написання і реалізації проектів (з оплатою праці в межах зазначеного в проекті окладу)</i>	-	-	-	-	-	-	+	+	+
<i>можливість влаштуватись на посаду соціального робітника чи соціального працівника (за умови наявності відповідного рівня освіти)</i>	-	-	-	-	-	-	-	+	(+)
<i>відсоток від розподілу роялті на адміністративні витрати</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	+

примітка: "+" – винагорода надається,

"(+)" – винагорода надається в окремих випадках,

"-" – винагорода не надається,

## Очікувані результати проектних заходів

№ з/п	Заходи	Рівень	Відповідальні	Витрати	Соціально-економічний результат
1	Формалізація праці волонтерів	макрорівень	ВРУ, КМУ, Міністерство праці і соціальної політики	Покриття внесків на соціальне страхування праці добровольців	Забезпечення трудової (в окремих випадках фінансової) стабільності добровольців. Соціальна захищеність волонтерів, заохочення соціальної активності та відповідальності добровольців. Розвиток сфери соціальної роботи.
2	Охорона праці та соціальний захист волонтерів	макрорівень			Забезпечення покриття витрат у разі настання нещасних випадків. Соціальна захищеність та державна підтримка волонтерів.
3	Формування системи мотивування волонтерів на основі оцінювання результатів їхньої діяльності	макрорівень	керівники благодійних організацій	Покриття понесених волонтерами витрат на організацію діяльності. Забезпечення винагороди результатів праці добровольців.	Забезпечення матеріальної підтримки добровольців. Заохочення соціальної активності та відповідальності населення. Сприяння розвитку трудової кар'єри добровільних працівників. Популяризація та розвиток соціальної роботи як виду професійної діяльності.

Окрім зазначених проектних заходів, для розвитку добродійної сфери, зокрема мотивування населення до благодійництва, також передбачається:

- ✓ створення ефективної соціальної реклами в засобах масової інформації, що значною мірою забезпечить стимулювання молоді до волонтерської діяльності;
- ✓ введення спеціального навчального курсу у ВНЗ (включаючи розробку посібників), що забезпечить створення наукового підґрунтя і засад для більш активного розповсюдження новітніх тенденцій волонтерства та залучення до соціальної роботи;
- ✓ організація тренінгової діяльності, яка призведе до покращення кадрового забезпечення волонтерських організацій та вмотивованості праці їх персоналу;
- ✓ налагодження системи обліку волонтерів та звітності їхньої діяльності, що дозволить раціонально перерозподілити трудові ресурси та кошти в соціальній сфері на користь менш задоволених потреб суспільства.