Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

факультет психології

кафедра соціальної психології

**ДИПЛОМНА РОБОТА**

 на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

на тему: **«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УМОТИВОВАНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»**

                               Виконала: студентка 2 курсу

                                спеціальності 053 Психологія

**Марія БОЙКІВ**

                              Керівник: канд. психолог.наук,

доц. Пілецький В. С.

                               Рецензент: канд. психолог.наук,

доц. Сметаняк В. І.

Івано – Франківськ

2023 р.

**ЗМІСТ**

|  |  |
| --- | --- |
| ВСТУП............................................................................................................... | 3 |
| Розділ 1. Теоретико-методичні засади ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ діяльності волонтерських груп | 6 |
| 1.1. Ґенеза волонтерського руху у вітчизняній та зарубіжній практиці…... | 6 |
| 1.2. Наукові підходи до класифікації волонтерських груп ……………… | 16 |
| 1.3. Зміст та напрями діяльності студентських волонтерських груп ……... | 42 |
| Висновки до першого розділу ……………………………………………... | 48 |
| Розділ 2. Експериментальна перевірка умов забезпечення МОТИВОВАНОСТІ СтудентІВ ДО волонтерсьКОЇ ДіЯЛЬНОСТІ....................…………………………51 |  |
| 2.1. Умови забезпечення мотивованості студентів до волонтерської діяльності………………………….………………………………………….. | 51 |
| 2.2. Аналіз тренінгової програми для волонтерів………………………... | 77 |
| Висновки до другого розділу ........................................................................ | 89 |
| висновки ............................................................................................... | 91 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ………………………………….  Додатки....................................................................................................99 | 94 |
|  |  |

**ВСТУП**

**Актуальність теми дослідження.**В умовах сьогодення Україна знаходиться на етапі становлення та розвитку громадянського суспільства на засадах свободи, творчості, гуманізму, милосердя. Цей непростий і тривалий процес зумовлюється суперечливою політичною та соціально-економічною ситуацією, яка склалася в державі. Особливого значення набула місія волонтерства за час повномасштабного вторгнення росії. Соціальні пріоритети в Україні визначені як провідні напрями державної політики. Для вирішення соціальних проблем залучаються різні соціальні інституції та неурядові організації, створюється розгалужена система різноманітних соціальних служб. Особливого поширення набула волонтерська діяльність за останні роки, залучаючи при цьому найбільш активні верстви населення – студентську та учнівську молодь. Участь молодих людей у волонтерському русі дає їм змогу зробити особистий внесок у розв’язання соціальних проблем, випробувати свої можливості, беручи участь у проектах і програмах соціально-педагогічної спрямованості.

Роль волонтерства у соціальній сфері визнана на державному рівні, що знаходить своє підтвердження в окремих законодавчих документах, в яких добровільна праця волонтерів визнається як необхідна та суспільно корисна. Без волонтерів практично не вирішується зараз жодне завдання.

Окремі аспекти діяльності волонтерів розкриті в працях вітчизняних науковців. Так, у роботах І. Звєрєвої, Г. Лактіонової, С. Савченка, С. Харченка, Т.  Лях обґрунтовано роль волонтерства як складової соціально-педагогічної роботи з молоддю. У дослідженнях О. Безпалько, Р. Вайноли, Н. Заверико, А. Капської, В. Петровича розкрито технології залучення та підготовки молоді до волонтерської діяльності. Особливості роботи волонтерів у центрах соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді висвітлено у роботах О. Кузьменка, Н. Романової, С. Толстоухової. Як складову соціально-педагогічної діяльності молодіжних організацій обґрунтовано волонтерство в працях Ю. Поліщука.

Аналіз літературних джерел, результатів наукових досліджень і практики соціально-педагогічної діяльності дав змогу виокремити *суперечності* між: потребою суспільства у розвитку волонтерства та відсутністю цілісної наукової теорії його організації, відповідного технологічного і нормативно-правового забезпечення; вимогами до мотивації змісту діяльності студентських волонтерських груп та системою їх підготовки до реалізації різних напрямів такої діяльності.

З урахуванням теоретичної та практичної значущості проблеми, її недостатньої вивченості у соціально-педагогічній науці було обрано тему дипломної роботи **«Психологічні особливості умотивованості студентів до волонтерської діяльності».**

**Об’єкт дослідження**:діяльність волонтерів.

**Предмет дослідження**:умови забезпечення умотиваності студентів до волонтерської діяльності.

**Мета дослідження**: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити умови забезпечення умотиваності студентів до волонтерської діяльності.

Відповідно до мети та гіпотези дослідження визначено такі **завдання**:

1. Здійснити ретроспективний аналіз волонтерського руху в зарубіжній та вітчизняній соціально-педагогічній практиці.
2. Розробити класифікацію студентських волонтерських груп; розкрити зміст і напрями волонтерської діяльності студентських волонтерських груп.
3. Визначити та охарактеризувати умови забезпечення мотивації студентських волонтерських груп.
4. Розробити та впровадити соціально-психологічний тренінг по підвищенню мотивації студентів до волонтерської діяльності.

Для розв’язання поставлених завдань використано комплекс взаємопов’язаних теоретичних та емпіричних **методів дослідження**, а саме: *теоретичні* – аналіз наукової літератури, порівняння, класифікація, узагальнення для з’ясування змісту базових понять дослідження; класифікація та систематизація науково-теоретичного матеріалу; *емпіричні* – включене спостереження, анкетування, експертна оцінка, інтерв’ю, узагальнення досвіду роботи студентських волонтерських груп.

**Експериментальна база дослідження.** Дослідна робота проводилася на базі Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника зі студентами спеціальності «Соціальна робота», «Соціальна педагогіка», «Психологія». Всього в дослідженні взяло участь 58 студентів, 12 викладачів, 26 представників громадських організацій.

**Наукова новизна дослідження** полягає в тому, що розроблено класифікацію студентських волонтерських груп; розкрито зміст і напрями волонтерської діяльності студентських волонтерських груп; визначено та охарактеризовано умови забезпечення мотивації діяльності студентських волонтерських груп; розроблено та впроваджено соціально-психологічний тренінг по підвищенню мотивації студентів до волонтерської діяльності.

**Практичне значення результатів дослідження** полягає в можливості впровадження соціально-психологічного тренінгу «Основи волонтерської роботи» для підвищення мотиваційного зростання студентів-волонтерів.

**Структура й обсяг дипломної роботи.** Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (49 найменування), додатків. Загальний обсяг дипломної роботи складає 114 сторінок.

**Розділ 1**

**Теоретико-методичні засади**

**вивчення мотивації діяльності волонтерських груп**

**1.1. Ґенеза волонтерського руху у вітчизняній та зарубіжній практиці**

В історії кожної країни є явища, події та постаті, що спричинили розвиток та сприяли ствердженню високих моральних цінностей, таких як: милосердя, благодійність, меценатство та волонтерство.

Усі вони дуже близькі за змістом, тому їх часто розглядають як синонімічні й тотожні, оскільки в їхній основі лежить родове поняття „допомога”. Проте кожний з означених термінів має змістові особливості. Тому в контексті нашого дослідження вважаємо за доцільне зробити детальніший сутнісний аналіз цих понять.

Переважно меценатство визначають як добродійну допомогу в галузі культури, мистецтва, науки. Maecenas – ім’я соратника та радника римського імператора Августа Мецената Гая Цильніса, який прославився підтримкою людей мистецтва. Кращі поети І ст. до н. е. (Вергілій, Горацій) знайшли в особі Мецената дбайливого покровителя. Ім’я Мецената стало загальним, а меценатство стало звичним явищем для кожної епохи, тому що завжди знаходились особи, які допомагали людям творчих професій.

З наукової точки зору, милосердя – це співчутлива й діяльнісна любов, яка виявляється в готовності допомогти тим, хто потрапив у біду (людям і всьому живому) [40, 203].

Милосердя тісно пов’язане з благодійністю, меценатством, філантропією. Милосердя невіддільне від благодійності.

Із підсиленням впливу церкви поняття „caritas” почали сприймати як конфесійну допомогу. У XVIII ст. філософи намагился вибудувати нову мораль на основі раціоналізму.

На початку ХХІ ст. поняття „благодійність” набуло нового змісту. Якщо у XVIII – ХІХ ст. благодійність сприймалася як складова частина суспільної допомоги і як приватна допомога окремої особи, то сьогодні цей соціальний феномен містить у своїй семантиці (з урахуванням широкого понятійного поля, в основі якого „добро”, „дія”, „добра справа”), назви усіх історичних способів допомоги взагалі. Наразі благодійність є однією з визначальних складових соціально-педагогічної роботи, соціального захисту, соціального забезпечення тощо.

Отже, благодійність – багатоаспектна людська діяльність з метою надання певної допомоги окремій особі чи соціальній групі, комплексний (соціальний, психологічний та економічний) феномен, що має свої давні традиції [40, с. 21].

Уже у другій половині ХХ ст. ставлення до благодійності та добровільної допомоги пом’якшилося. Але благодійність зводилася лише до матеріальної допомоги, а добровільна праця добровольців мала яскраве політичне забарвлення.

Наприкінці ХХ – початку ХХІ ст. розпочинається відродження благодійності.   
24 серпня 1991 року Україна стала незалежною державою. З цього часу благодійність розглядають як приватну та добровільну справу конкретної людини. Вона знаходиться поза сферою офіційного адміністрування, а діяльність здійснюється без вказівок закону („згори”) чи офіційної політики.

Загалом під благодійністю розуміють допомогу іншим особам за рахунок власного добробуту чи вільного часу та за умови, що надання цієї допомоги не шкодить іншим і здійснюється у межах чинного законодавства.

Благодійність – неприбуткова діяльність. Однак у перші роки незалежності України інколи нею вважали політичну діяльність та деякі види комерції.

Із часом були визначені види діяльності, які не є благодійними:

* усі види діяльності, які мають на меті отримання прибутку чи іншої вигоди;
* діяльність, яка має на меті розширити власні повноваження чи збільшити свій вплив на суспільство (участь у виборах і політичних кампаніях, ідеологічна пропаганда, прагнення до слави та популярності);
* пожертви незаконно придбаного майна, лікування неперевіреними методами, дії, які принижують гідність інших людей або не відповідають уявленням суспільної моралі. Благодійність не може супроводжуватися порушенням закону та прав людини, бо вона спрямована на захист соціально-економічних прав особистості.

На підставі аналізу різних джерел [40] із досліджуваної проблеми можна виокремити такі *функції благодійності*:

* економічна (забезпечення гідного існування тих громадян, які через об’єктивні особливості та життєві ситуації не здатні самостійно подбати про себе);
* соціальна (зняття соціальної напруги шляхом підтримки бідних верств населення, які з об’єктивних причин не можуть адаптуватися в нових умовах);
* громадська (розв’язання проблем у суспільних відносинах, які призводять до дистанціювання проти власної волі окремих категорій населення від визнаних стандартів життєдіяльності, що обмежує їхні можливості споживання суспільних благ і самореалізації; водночас – вплив на громадську думку);
* політична (реалізація механізмів зворотного зв’язку населення та владних структур, формулювання соціальних пріоритетів від імені тих, хто в соціальному плані через об’єктивні причини не здатний відстоювати власні права).

Отже, основна мета благодійності полягає в забезпеченні можливості досягнення соціально допустимого рівня життя для тих груп населення, які під впливом різних соціальних ризиків не можуть самостійно реалізувати свої загальновизнані соціальні права.

Разом із відновленням традицій благодійності як невід’ємна її складова у незалежній Україні починає активно розвиватися волонтерський рух. Це благодійна діяльність, яка здійснюється фізичними особами на засадах неприбуткової діяльності, без заробітної платні, просування по службі, заради добробуту та процвітання спільнот і суспільства загалом; гуманістична діяльність, яка спрямована на соціальну допомогу певним верствам населення, розвиток добробуту та процвітання суспільства [10; 14; 20].

Як показує здійснений нами історичний аналіз, для України така благодійна діяльність – явище не нове. Адже підґрунтям для розвитку волонтерства стали милосердя, благодійність, альтруїзм, гуманізм, небайдужість до сторонніх проблем, які були здавна притаманні українцям.

Як суспільний рух волонтерство виникло на Заході, а першими волонтерами були самаритяни, які надавали допомогу усім, хто її потребував. Більш впевнено можна говорити про виникнення феномена волонтерства вже з середини   
ХІХ століття. 1859 рік вважається роком виникнення волонтерського руху у світі. Саме в цей період Анрі Дюран, відомий французький письменник-журналіст, вражений наслідками кривавої битви при Сольферіно, запропонував створити Червоний Хрест – організацію, яка б працювала на волонтерських засадах і надавала першу медичну допомогу полоненим та пораненим. Принципами, сформульованими Анрі Дюраном, керуються волонтерські організації усього світу.

Деякі дослідники [15; 17; 19; 20] виокремлюють ХХ ст. як головну віху в розвитку волонтерського руху. У Європі після закінчення Першої світової війни з’явилися люди, готові надавати допомогу постраждалим у війні. Саме в цей час були створені перші волонтерські організації. Було засновано Координаційний комітет міжнародної волонтерської служби (CCIVS) під егідою ЮНЕСКО зі штаб-квартирою у Парижі.

Волонтер – це особа, яка за власним бажанням допомагає іншим. В сьогоднішніх умовах волонтерство знову стало пов’язане із військовою службою. Воно розвивається, орієнтуючись на надання допомоги усім, хто її потребує.

Вітчизняний науковець З. Бондаренко, аналізуючи підходи до визначення волонтерства, яке вітчизняними та зарубіжними науковцями ототожнюється із поняттям добровільна діяльність, зазначає, що дослідники тлумачать сутність даного феномена як: благодійність, що здійснюється фізичними особами на засадах неприбуткової діяльності, без заробітної платні, просування по службі, заради добробуту й процвітання спільнот і суспільства загалом; добровільницьку діяльність, засновану на ідеях безкорисливого служіння гуманним ідеалам людства та, не маючи цілей отримання прибутку, одержання оплати чи кар’єрного зросту; отримання всебічного задоволення особистих і соціальних потреб шляхом надання допомоги іншим людям; волонтер – доброволець, громадянин, що бере участь у вирішенні соціально значимих проблем у формі безоплатної праці; основу функціонування громадських організацій, форму громадянської активності населення; національну ідею милосердя та благодійності [10].

У світовій практиці найголовнішою ознакою волонтерства є те, що волонтер частину свого вільного (особистого) часу, сил, енергії, знань, досвіду добровільно витрачає на здійснення діяльності, яка є корисною людям і суспільству загалом.

У Записці Генерального секретаря ООН, адресованій Комісії соціального розвитку Економічної та соціальної ради ООН, виділено найважливіші риси волонтерства. Серед них:

* *турбота про людей*. Адже співчуття, моральна підтримка, допомога, піклування сприяють формуванню важливої для людського суспільства атмосфери – взаємопідтримки. Для соціально-педагогічної роботи це важливий ресурс, який допомагає створювати безпечне середовище для існування та розвитку кожного члена суспільства. Найважливішим рушійним механізмом виступає людський фактор;
* *солідарність і гуманна корисливість.* Люди добровільно жертвують своїм часом заради встановлення взаємодовіри та причетності, що робить їх зацікавленими в благополуччі інших;
* *духовна якість і громадянська чеснота.* Адже його значення полягає не лише в тому, що ми робимо через любов та співчуття до інших, а й те, як це впливає на людину, яка надає добровільну допомогу;
* *багате джерело людського досвіду.* Під людським досвідом розуміють досвід, який набуває людина в процесі взаємодії з іншими людьми, соціальними групами, державою. Милосердя, толерантність, солідарність, співробітництво, подолання конфліктів, лобіювання, емоційні й соціальні зв’язки, захист від небезпечного впливу тощо. Можливість ділитися, обговорювати, переймати більш ефективні форми, методи – це можливість напрацьовувати та вдосконалювати цей неформальний суспільний фонд вмінь та навичок встановлення й підтримки стосунків;
* *нові інтелектуальні ресурси*. Волонтери – це не лише виконавці програм, але й джерело нових ідей, нового життєвого досвіду;
* *участь і відповідальність як суть активної громадянської позиції.* Громадянськість, взаємодовіра, солідарність і відповідальність, підкріплені соціальними відносинами, які базуються на схожих світоглядних установках і спільності обов’язків, є взаємодоповнюючими цінностями;
* *етичний стандарт,* який обумовлює якість людських взаємостосунків;
* *забезпечення надійної платформи для відновлення зв’язків між людьми.* Відомо, що людей завжди розділяли багатство, культура, релігія, етнічне походження, вік, стать. Волонтерство ж може бути одним з найголовніших засобів примирення та відновлення розділеного суспільства, оскільки ця діяльність здійснюється без дискримінації за певними ознаками;
* *нове бачення соціальної діяльності*. Воно полягає в новому ставленні до зайнятості в галузі соціального захисту. Людина, яка бере участь у волонтерських програмах, отримує повну ясність у мотивації своєї праці. Первинним для неї є вже не компенсація за працю, а результат – допомога, вирішення проблеми тощо, а для руху в цілому – охоплення всього спектра суспільних проблем.

Міжнародною експертною групою з питань волонтерства та соціального розвитку в 1999 р. були визначені три характерні особливості волонтерської діяльності:

* діяльність має бути неприбутковою;
* діяльність повинна бути добровільною, згідно з особистою волею індивіда;
* діяльність повинна бути корисною кому-небудь, не тільки волонтеру, або суспільству загалом.

У межах цієї концепції експерти визначили чотири типи волонтерської діяльності, а саме:

* взаємодопомога та самодопомога;
* філантропія та послуги іншим людям;
* участь або громадянський обов’язок;
* рекламно-пропагандистська діяльність або проведення кампаній.

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. Воно створює можливості для навчання та розвитку впродовж життя кожної людини.

У Загальній декларації про волонтерську діяльність, яка була прийнята на XVI Всесвітній конференції волонтерів у 2001 році в Амстердамі (Нідерланди), визначено такі принципи діяльності волонтерів:

* визнання права на закріплення за всіма чоловіками, жінками та дітьми, незалежно від їхньої раси, віросповідання, фізичних особливостей, відповідного соціального та матеріального становища;
* поважання гідності й культури всіх людей;
* надання допомоги, безкоштовних послуг особисто чи організовано в дусі партнерства та братерства;
* визнання рівної важливості особистих і колективних потреб, сприяння їх забезпеченню;
* перетворення волонтерства на елемент набуття нових знань і навичок, удосконалення здібностей, стимулюючи при цьому ініціативу та творчість людей, надаючи кожному можливість бути творцем, а не користувачем, спостерігачем.

На думку вітчизняних науковців історія волонтерства в Україні нараховує понад сто років. Першими вітчизняними волонтерами можна вважати представників Червоного Хреста, який організовував добровільний запис у сестри милосердя для роботи в шпиталях та лікарнях для бідних.

Волонтерство – це фундамент громадянського суспільства. Без участі волонтерів важко уявити громадські організації й благодійність взагалі, без них унеможливлюється якісний суспільний контроль за діями влади та бізнесу. Без волонтерів бракує енергії для будівництва суспільства, не вистачає сил і часу на людей, які потребують допомоги, не достатньо творчого потенціалу для розв’язання соціальних проблем.

У XXI ст. країни світу у своїй соціальній політиці все більше зважатимуть на міжсекторальну взаємодію держави, бізнесу, громадських організацій. Саме шляхом встановлення балансу між різними силами формуватимуться цінності, встановлюватимуться пріоритети, розподілятимуться ресурси. Один із найпотужніших людських ресурсів у цьому процесі – волонтери.

Для України, як і для всього світу, волонтерство є актуальним і важливим з різних причин. По-перше, як свідчить багаторічний досвід використання праці волонтерів, це ефективний спосіб вирішувати складні проблеми окремої людини, суспільства та довкілля, які часто виникають на ґрунті недостатньої турботи про суспільне благо. По-друге, волонтерство приносить у соціальну сферу нові, як правило, творчі та сміливі ідеї щодо вирішення найгостріших і найскладніших проблем. Тому саме завдяки йому безвихідні, на перший погляд, ситуації знаходять своє вирішення. По-третє, волонтерство – це спосіб, за допомогою якого кожний представник суспільства може брати участь у покращенні якості життя. По-четверте, це механізм, за допомогою якого люди можуть прямо адресувати свої проблеми тим, хто здатний їх вирішити.

Волонтерська робота допомагає людям досягти більшого впливу на власне життя. Зокрема участь у волонтерській діяльності людей, які самі потребують допомоги (самотні пенсіонери, люди з особливими потребами, малозабезпечені, люди з алкогольною та наркотичною залежністю в минулому тощо), зарекомендувала себе як шлях, що допомагає їм змінити своє життя на краще. Допомагаючи іншим, вони стають упевненими у своїх силах, здібностях, опановують нові навички та встановлюють нові соціальні зв'язки. Також волонтерство дає змогу людині знайти себе та привнести у своє життя ті цінності та звички, які дозволять їй мати здорове, продуктивне й насичене життя.

У незалежній Україні розвиток волонтерського руху датується початком   
90-х років XX ст., коли було створено службу під назвою „Телефон Довіри”, де працювали волонтери.

Із 1992 року в Україні починає активно розвиватися мережа соціальних служб для молоді (нині – центрів соціальних слуб для сім’ї, дітей та молоді). Саме створення центрів соціальних служб для молоді (нині – центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді) спричинило активний розвиток волонтерського руху.

У цей період активно здійснювалася підготовка волонтерів до реалізації різних вузькоспеціалізованих програм, а саме: робота з безпритульними, соціально-педагогічна підтримка дітей та молоді з особливими потребами, консультування у службі „Телефон Довіри”, просвітницька профілактична діяльність з найгостріших проблем – наркозалежності, ВІЛ/СНІДу, ІПСШ, тютюнопаління та зловживання алкоголем тощо.

Праця волонтерів була суттєвою допомогою соціальним педагогам та соціальним працівникам.

У цей період поряд з державними організаціями, які залучають до діяльності волонтерів, починають створюватися громадські організації, метою діяльності яких є об’єднання та координація зусиль у справі сприяння розвитку волонтерського руху в Україні та захисту законних інтересів своїх членів.

Однією з перших таких організацій був Всеукраїнський громадський центр „Волонтер”, заснований на початку 1995 року та юридично зареєстрований 1998 року (зареєстровано Міністерством юстиції України 16 грудня 1998 року, рішення №1104).

Основними завданнями ВГЦ „Волонтер” є:

* сприяння розвитку волонтерського руху в Україні;
* здійснення та захист прав і свобод, задоволення соціальних та культурних інтересів громадян – членів Центру;
* сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні;
* створення умов для саморозвитку членів Центру як особистостей, членів суспільства, громадян України;
* вивчення та обробка кращого міжнародного та вітчизняного досвіду з питань волонтерського руху;
* визначення засад волонтерського руху в Україні, участь у розробці нормативно-законодавчої бази з цього питання.

Волонтерська робота молодіжних груп спрямована, як правило, на найболючіші проблеми, що існують в українському суспільстві. Типові види діяльності волонтерів у соціальній сфері – це догляд за хворими, людьми похилого віку та інвалідами, які перебувають вдома і у спеціалізованих установах, догляд за вмираючими в хоспісах, робота з ув'язненими у в'язницях, колоніях і допомога їм після виходу з ув’язнення, робота з дітьми та молоддю в дитячих садках, школах, групах вільного часу, молодіжних клубах, допомога представникам етнічних меншин через консультування та відповідний супровід, допомога бездомним і безпритульним, збір коштів тощо.

Участь молоді у волонтерському русі дає їй змогу зробити особистий внесок у розв’язання соціальних проблем, самореалізуватися через ініціювання проектів і програм соціально-педагогічної спрямованості [30; 31].

Нині організація роботи волонтерів у державних і громадських організаціях виходить на якісно новий рівень. Порівняно з минулими роками, актуалізується питання менеджменту волонтерських програм, відпрацьовуються механізми залучення волонтерів до різних напрямів соціально-педагогічної діяльності. У деяких громадських організаціях серед співробітників є людина, яка займає посаду „менеджер волонтерів”. Цей спеціаліст повністю відповідає за набір, підписання угоди, постановку завдань і відслідковування результатів діяльності волонтерів.

На сьогодні волонтерською допомогою користуються майже всі державні соціальні установи та неурядові організації. Особливо зросла роль волонтерської діяльності у зв’язку з подіями на Сході нашої країни, при розгортанні масштабної АТО. У зв’язку з цим волонтерською діяльністю була охоплена велика частина студентської та учнівської молоді.

Отже, сьогодні в кожній області, кожному місті та майже кожному селищі нашої держави є хоча б одна група волонтерів, що свідчить про визнання українським суспільством значущості волонтерської діяльності та повернення до християнських цінностей милосердя та благодійності. Це ще раз засвідчує те, що милосердя та благодійність залишаються незмінними атрибутами життя людини в сучасних соціокультурних умовах. Попри те, що волонтерська діяльність має в собі альтруїстичні мотиви, мотивація волонтерів буває різною, тому зазначені аспекти указаної проблеми вимагають більш детального аналізу.

**1.2. Наукові підходи до класифікації волонтерських груп**

Волонтерство – це надзвичайно динамічна сфера діяльності. На сьогодні існуює багато спроб класифікувати групи волонтерів за певними ознаками. Однак різноманітність напрямів діяльності волонтерів ускладнює процес уніфікації.

Тому перш, ніж перейти до характеристики студентських волонтерських груп, вважаємо за доцільне здійснити аналіз існуючих підходів до класифікації волонтерських груп у вітчизняній та зарубіжній практиці.

Зарубіжні науковці С. Маккарлі та Р. Лінч об’єднують волонтерів у декілька груп, беручи за ознаку термін їхньої роботи:

* волонтери, які працюють тривалий час (long-term volunteer);
* волонтери, які працюють невеликий проміжок часу (short-term volunteer).

Перший тип волонтерів, на думку дослідників, найбільше відповідає традиційному уявленню про волонтерів, бо їм притаманні такі риси, як повна самовіддача справі чи організації. Таких волонтерів залучають до діяльності трьома способами: вони самостійно знаходять організацію, яка вже працює з волонтерами; працівник організації виступає волонтером, добровільно беручи та виконуючи додаткові види робіт за ту саму платню; за рекомендацією інших волонтерів.

Ці волонтери самі встановлюють межі для своєї роботи, визначають її тривалість. Вони прагнуть виконувати будь-яку роботу, намагаючись зробити все необхідне, щоб їхні зусилля виявилися дієвими.

Саме на таких волонтерів спирається більша частина організацій, які використовують у своїй діяльності допомогу добровільних помічників, створюючи відповідні робочі місця, розробляючи довготривалі соціальні проекти та програми.

Волонтерів, які працюють невеликий проміжок часу, добровільна робота цікавить лише в загальних рисах. Вони не віддають себе самовіддано волонтерській справі, хоча реально допомагають вирішувати певні соціальні проблеми. У низці пріоритетів таких людей волонтерська робота не займає провідної позиції.

Залучення таких волонтерів проводять кількома способами:

* запрошують до організації, яка виконує роботу, що цікавить даного волонтера, але зовсім не обов’язково, що організації дійсно потрібна людина на цю роботу;
* залучають до участі в підготовці та проведенні організацією певної події чи суспільних заходів, що зацікавила волонтерів;
* шляхом „вимушеного вибору”, тобто через запрошення стати волонтером товаришем, який цим займається.

Як правило, волонтери, які працюють невеликий проміжок часу, роблять це заради людей, які їх запросили, часто без усвідомлення важливості загальної справи. Мотивація таких волонтерів – це суто визнання власних досягнень.

Такі волонтери хочуть мати чітко визначений обсяг роботи в конкретний проміжок часу. Перед тим, як стати до роботи, їм необхідно чітко розуміти, що конкретно та який період часу вони мають робити.

У світовій практиці такими волонтерами найчастіше стають спеціалісти в певній галузі, оскільки вони співпрацюють з організацією доти, доки не досягнуто певної мети, не вдосконалено ними певний вид діяльності.

Цікаво, що волонтер, який працює в одній організації короткий проміжок часу, в іншій – може працювати тривалий час.

Такого ж підходу дотримується амереканський дослідник К. Наваратнам із Центру розвитку волонтерства Вірджинії (США). Він поділяє волонтерські групи на типи за часом їхньої волонтерської роботи:

* постійні волонтери – люди, які постійно залучені до волонтерської діяльності, беруть участь у різних програмах та надають різні послуги;
* тимчасові волонтери – особи, які беруть участь у діяльності лише тоді, коли їм це цікаво;
* сезонні волонтери – люди, які беруть участь у волонтерській діяльності в певний період року в програмах, які відповідають їхнім інтересам.

К. Наваратнам також поділяє волонтерів за ролями, які вони відіграють в організації, та їхньою задіяністю в роботі організації на різних рівнях: напрямок програм та політики; розробка, планування та менеджмент; безпосереднє надання послуг; забезпечення підтримки, матеріалами та обладнанням.

Такі волонтери залучені до програм економічного, соціального розвитку, розвитку місцевих громад та сільського господарства.

Соціально-психологічні служби Канади виокремлюють волонтерів-менеджерів; волонтерів-помічників; волонтерів прямої допомоги.

Волонтери-менеджери можуть допомагати у роботі з громадою, у залученні волонтерів, у роботі ради директорів, у проведенні зборів.

Волонтери-помічники, як правило, працюють один раз на тиждень. Вони можуть виконувати функції реєстратора, охоронця, телефонного оператора, прибиральника, клерка тощо. Також вони можуть працювати вдома, наприклад, відправляти кореспонденцію, друкувати доповіді, відповідати на поточні телефонні дзвінки. Волонтери-помічники можуть надавати допомогу в залученні коштів для організації, у проведенні рекламних кампаній, виступати у ролі керівників волонтерських програм.

Волонтери прямої допомоги безпосередньо працюють із клієнтами. Це найпопулярніша форма волонтерської діяльності, адже більшість людей, які обирають волонтерську працю, бажають надавати конкретну допомогу різним верствам населення. Працюючи з клієнтами, волонтери прямої допомоги несуть відповідальність за свою діяльність нарівні із професіоналами.

Екологічна організація Голландії „Vereniging Milieuzorg Wageningen” у своїй діяльності виокремлює: волонтерів основного активного складу; активістів підтримки; професіоналів підтримки; працівників без оплати.

До першої групи зараховують раду волонтерів та активних членів організації, які беруть участь у різноманітних екологічних програмах, що реалізовуються на місцевому рівні. Ці люди проходять підготовку відповідно до напрямку їхної волонтерської діяльності. Окремий напрямок підготовки – організація та проведення соціально-рекламних кампаній.

Активісти підтримки, що складають другу групу, – це особи, яких залучають в екстрених випадках. Такі люди, як правило, не потребують спеціальної підготовки для виконання поставлених завдань. До цієї групи належать: студенти, безробітні, домогосподарки, пенсіонери за віком, люди з особливими потребами, які здатні виконувати певні види робіт.

Професіонали підтримки – це спеціалісти в окремих галузях, які добровільно надають експертні консультації, оцінку. Як правило, ці спеціалісти утворюють групи консультантів, які функціонують на дорадчій основі. Вони розробляють соціальні кампанії та залучають до участі в них ті міністерства, відомства та організації, у яких працюють на основному місці роботи. Отже, волонтери-професіонали підтримки стають впливовими лобістами на різних рівнях.

До групи волонтерів-„працівники без оплати” належать особи, які працюють у громадській організації повний робочий день, не отримуючи за це матеріальної винагороди. Як правило, це люди, які свідомо вирішили для себе залишатися без оплачуваної роботи та жити за рахунок соціальних виплат. Винагородою для них є безпосередня робота в організації, яка вирішує ті ж самі проблеми, що турбують і волонтера. Найчастіше до цієї групи входять люди похилого віку, студенти, домогосподарки чи особи, які через розробку вдалого проекту хочуть отримати оплачувану посаду в даній організації.

На основі результатів опитування Інституту Геллапа (США) (1981 р.) американські дослідники виокремили такі типи волонтерів за провідним напрямом їхньої діяльності: спостерігачі при голосуванні під час виборів; збирачі грошових пожертв; рятувальники; ті, хто працює в лікарнях; члени шкільних опікунських рад; тренери; білетери; хористи; чергові у школах матері.

За цією ж класифікаційною ознакою дослідник Nylund M. у праці „Varieties of Mutual Support and Voluntary Action: a Study of Finnish Self-Help Groups and Volunteers” вибудовує таку типологію:

* волонтери, які здійснюють соціальне обслуговування. Традиційна форма волонтерської допомоги, яка передбачає доставку продуктів харчування, допомогу в здійсненні покупок, дружні відвідування, обмін досвідом, технічну допомогу тощо;
* волонтери, які займаються захистом громадянських прав. Діяльність волонтерів спрямована на зміну функціонування закладів і систем, розширення прав громадян;
* волонтери, які займаються громадянською діяльністю. Робота волонтерів пов’язана із функціонуванням державних закладів, а також із плануванням і розробкою політичної лінії в комітетах і комісіях, розповсюдженням інформації, оцінкою державних програм та їх виконання;
* волонтери, які займаються керівництвом. Волонтерами здійснюється управлінська діяльність з метою вироблення програмної лінії в якості членів ради директорів та інших органів у волонтерському секторі;
* волонтери, які займаються самодопомогою. Діяльність волонтерів здійснюється в двох напрямах: покращення екологічного та соціального стану кварталу чи мікрорайону або участь у роботі груп самодопомоги, таких, як „Анонімні алкоголіки”, які займаються проблемами окремих осіб;
* волонтери-збирачі фінансових засобів та пожертв. Діяльність волонтерів спрямована на збір благодійних пожертв.

Міжнародна організація Спілка християнської молоді (YMCA) [38] виділяє п’ять типів волонтерів:

* волонтери, які залучені до проектної та програмної діяльності. Вони керують проектами та програмами чи допомагають їхньому впровадженню (тобто програмні інструктори, тренери, керівники груп, консультанти тощо). Сюди входять також ті, хто надає послуги на рівні місцевих громад (організатори шкільних клубів, соціально-педагогічної допомоги та підтримки дітей та молоді);
* волонтери підтримки, які допомагають в офісній та адміністративній роботі;
* волонтери-фандрайзери, які беруть участь у різноманітних програмах зі збору благодійних пожертв у різних їх видах;
* волонтери, які беруть участь у роботі ради організації, правлінні, комітетах правління, експертних радах;
* волонтери-менеджери, які допомагають у здійсненні управління організацією: асистенти бухгалтера, спеціаліста зі зв’язків із громадськістю.

Базуючись на цій класифікації, Міжнародна спілка християнської молоді визначає такі напрями роботи волонтерів: робота з активними людьми похилого віку (групи фітнесу, водних видів спорту); робота з догляду за дітьми; маркетинг, робота у сфері зв’язків з громадськістю; офісна та адміністративна робота; ведення занять з дітьми та батьками; робота з дітьми дошкільного віку (ігрові майданчики, музичні гуртки, спорт, танці); робота з підлітками та молоддю (лідери молодіжних груп, наставництво, координатор роботи молодих волонтерів) [38].

Організація, яка працює з інвалідами OPTIONS (США) користується у своїй діяльності такою класифікацією волонтерів:

* волонтери-члени ради директорів організації. Рада складається з умотивованих професіоналів з бізнес-сектору чи представників інших секторів, які зацікавлені в розвитку організації. Рада директорів складається з кількох команд, які опікуються такими питаннями розвитку організації, як: політика та процедури, фінанси, зв’язки з громадськістю, фандрейзинг;
* волонтери-експерти – люди, які надають ресурси та здійснюють експертизу для розвитку організації. Це може бути професор-волонтер, який здійснює наукове консультування та методичний супровід певних програм;
* волонтери-члени сімей бенефіціаріїв діяльності організації – особи, які є причетними безпосередньо до цільових груп організації, які є їхніми родичами та близькими. Вони витрачають свій час та зусилля задля покращення якості життя цільової групи, до якої входять члени їхньої сім’ї та вони самі, а також подібні до них. Види діяльності: фандрейзинг, інформування членів інших сімей, представлення інтересів сімей та цільових груп особам, які приймають рішення, ведення щоденників діяльності, телефонні опитування тощо;
* волонтери-представники місцевих громад – це особи, які живуть у територіальній громаді та проводять індивідуальну, групову роботу та масові заходи на рівні власної громади. Така робота може включати: ведення гуртків, консультування, організацію змістовного дозвілля, побутову допомогу людям з особливими потребами;
* волонтери-студенти – особи, які навчаються в коледжах та університетах і беруть участь у Програмі „Вивчення послуг” (Service Learning Programme). Студенти працюють з людьми з особливими потребами, зорієнтовуючи їх у видах соціальних послуг на рівні громади. Вони виконують роль консультантів, тренерів, побутових помічників. Студенти-волонтери працюють від одного до двох семестрів 1 годину на день 4 дні на тиждень. Волонтерська діяльність за даною програмою дозволяє отримати залік для подальшого навчання.

Досить неординарною та багаторівневою є класифікація волонтерів Австралійської Комісії зі спорту (Australian Sports Commission). Зокрема у ній визначаються такі типи волонтерів:

1. *за вибором волонтерської роботи:*

* вільний вибір (можливість вільного вибору);
* відносно вільний (на запрошення колег, друзів тощо);
* вимушене волонтерство (альтернатива відбування покарання).

1. *за потребою заохочення чи відшкодування витрат:*

* не потребують категорично та принципово;
* не очікують;
* відшкодовуються витрати;
* працюють за незначну платню (стипендію).

1. *за характером стосунків між волонтером та організацією:*

* формалізовані (передбачається укладання угоди);
* неформальні (без укладання угоди).

1. *за спрямованістю волонтерської діяльності на цільову аудиторію:*

* чужі, незнайомі люди;
* друзі, родичі;
* самі волонтери чи представники тотожної групи.

На відміну від вище згаданих класифікацій, у програмі „Волонтери ООН” ключовими позиціями типології волонтерів визнано такі:

* *сфера діяльності:* [громадські](http://www.worldvolunteerweb.org/browse/sectors/activism.html) ініціативи, культура та спорт, освіта, подолання наслідків стихійних лих і катастроф, захист довкілля, ґендер, державне управління, профілактика ВІЛ/СНІДу, сприяння громадському [здоров’](http://www.worldvolunteerweb.org/browse/sectors/health.html)ю, [бездоглядність,](http://www.worldvolunteerweb.org/browse/sectors/homeless.html) безпритульність, [прав](http://www.worldvolunteerweb.org/browse/sectors/human-rights.html)а людини, [інформаційно-комунікаційні](http://www.worldvolunteerweb.org/browse/sectors/ict.html) технології, [миротворча](http://www.worldvolunteerweb.org/browse/sectors/peace-conflict-resolution.html) діяльність, [бідність](http://www.worldvolunteerweb.org/browse/sectors/poverty.html), [приватний](http://www.worldvolunteerweb.org/browse/sectors/private-sector.html) сектор, сексуальність, соціально-педагогічна підтримка дітей, людей з особливими потребами, молодіжне лідерство, соціальний захист та підтримка біженців і переселенців
* *цільова група діяльності:* діти, молодь, люди похилого віку, малозабезпечені, біженці, мігранти, люди з особливими потребами.

Класифікаційні ознаки „сфера діяльності” та „цільова група діяльності” зустрічаються в різноманітних міжнародних організаціях, які додають до попередніх переліків такі види: [адвокація](http://www.worldvolunteerweb.org/browse/volunteering-issues/volunteering-advocacy.html) (просування інтересів); [корпоративне](http://www.worldvolunteerweb.org/browse/volunteering-issues/corporate-volunteering.html) волонтерство; розвиток [інфраструктури](http://www.worldvolunteerweb.org/browse/volunteering-issues/volunteer-infrastructure.html); менеджмент; Internet-волонтерство; політика; проведення [досліджень](http://www.worldvolunteerweb.org/browse/volunteering-issues/volunteering-research.html); волонтери літнього віку; волонтери з професійного навчання; [молоді](http://www.worldvolunteerweb.org/browse/volunteering-issues/young-volunteers.html) волонтери.

Із розвитком інформаційно-комунікаційних технологій види волонтерства стали ще різноманітнішими. Зокрема з’явилося on-line чи „віртуальне” волонтерство, суть якого полягає в можливості дистанційного надання різноманітних послуг.

Серед переваг цього виду волонтерства – можливість знаходити один одного, можливість обміну, енергія відкритої та доступної інформації, можливість мобілізації зусиль тощо. До недоліків належать плагіат, навмисно неправильне тлумачення фактів, висока вартість обладнання, плата за Internet тощо.

В Україні перші спроби класифікації волонтерів пов’язані зі становленням волонтерського руху в мережі соціальних служб для молоді та створенням волонтерських загонів у різноманітних громадських організаціях. Тому не дивно, що першою класифікаційною ознакою волонтерів для багатьох дослідників цього питання [41; 70; 83; 94] є приналежність до певної організаційної структури.

Так, авторський колектив монографії „Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку” за цією класифікаційною ознакою поділяє волонтерів на тих, хто працює при центрах соціальних служб для молоді (нині – центри соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді) та волонтерів громадських організацій.

Цікавий і той факт, що представники першої групи ідентифікують себе з волонтерами, а от представники другої групи, як правило, не називають себе ними, бо проводять свою роботу відповідно до обов’язків членів громадських організацій.

Науковці Українського інституту соціальних досліджень у 1998 р., аналізуючи діяльність центрів соціальних служб для молоді, запропонували об’єднати волонтерів за такими ознаками:

* вікова категорія;
* основне місце навчання;
* основне місце роботи;
* рівень освіти [41].

Розглянемо детальніше кожну з вищезазначених чотирьох класифікаційних ознак.

До першої групи „за віком” автори [41] зараховують підлітків та юнаків, учнів старших класів шкіл та середніх спеціальних закладів, які утворюють актив різних груп при центрах соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді, а саме: клубів молодих інвалідів, творчих об’єднань, шкіл лідерів, груп взаємодопомоги та дитячих об’єднань тощо.

Членами другої групи („за основним місцем навчання”) є студенти вищих навчальних закладів. Переважно це молоді люди, які опановують професії соціального педагога, соціального працівника, психолога. Вони звертаються до центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді щодо практичної допомоги у навчанні за профілем діяльності центрів або ж проходять у них практику.

Третя група („за основним місцем роботи”) – це батьки проблемних дітей та підлітків, які об’єднуються в групи самодопомоги. Проблемними вважають дітей з особливими потребами, неповнолітніх груп ризику: девіантної, адиктивної поведінки тощо.

Волонтери-фахівці (психологи, педагоги, соціальні працівники, юристи, лікарі) утворюють четверту групу, об’єднану за ознакою „рівень освіти”. Ці спеціалісти, займаючись волонтерською діяльністю, надають консультативну допомогу соціальним працівникам, іншим волонтерам, а також практично допомагають клієнтам соціальних служб.

Мотивація людей, які входять до кожної з вищеназваних груп різна. Так, для підлітків головним мотивом участі у волонтерській діяльності, на думку авторського колективу Українського інституту соціальних досліджень, є самоствердження в очах ровесників, батьків, учителів, бажання знайти нових друзів, цікаве проведення власного дозвілля, можливість спілкування з однолітками, набуття нових знань, вмінь та навичок.

Перевагами підлітків-волонтерів над усіма іншими групами є їхня мобільність, наявність великого часового ресурсу, комунікабельність та відкритість у спілкуванні з ровесниками.

Для студентів-волонтерів мотивацією найчастіше стає відпрацювання навичок, необхідних у майбутній професії. Для них важливими є спілкування з професіоналами в обраній спеціальності, знайомство з новими методиками та технологіями, перспектива працевлаштування в даній соціальній агенції.

Практика показує, що волонтери-студенти – це кадровий потенціал для центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді, де студент проходить шлях від практиканта до волонтера, залученого спеціаліста та співробітника служби.

Перевага студентів-волонтерів над іншими групами – їхня особиста зацікавленість в опануванні новими знаннями, вміннями та навичками, необхідними в майбутній професійній діяльності, бажання виконати роботу на найвищому рівні подібно до спеціаліста-професіонала із соціальної служби.

Мотивацією волонтерів-батьків є бажання допомогти собі особисто та сім’ям, які мають подібні до їхніх проблеми. Маючи чималий життєвий досвід проживання в кризовій сім’ї, вони об’єднуються в групи самодопомоги та взаємодопомоги задля розв’язання проблем, що виникають з дітьми. Як правило, категорія проблем дитини впливає на вибір напряму діяльності волонтерів-батьків, а саме: батьки дітей із ДЦП працюють із сім’ями, де є діти з подібним захворюванням, батьки дітей з наркотичною залежністю працюють із сім’ями, де є наркозалежні тощо.

Перевагами волонтерів-батьків над іншими категоріями є висока вмотивованість, наполегливість у досягненні результату роботи, непотрібність визнання їхньої праці, адже для них важливий той ефект, якого вони досягають стосовно своєї та подібних сімей.

Основним рушійним мотивом участі спеціалістів у волонтерській діяльності є реалізація особистих професійних можливостей. Така діяльність іноді має суто альтруїстичний характер. В окремих випадках спеціаліст через участь у волонтерській діяльності намагається розширити коло своїх професійних інтересів або ж особисто чи професійно самоствердитись [41].

Практики зазначають, що, створюючи волонтерські загони з числа дітей та підлітків, керівники волонтерських програм мають врахувати те, що: робота має бути нормованою, безпечною, чітко визначеною та необтяжливою; робота не повинна заважати навчанню; участь у роботі волонтерського загону має бути обов’язково погоджена з батьками; необхідно використовувати систему заохочень та підтримки волонтерів.

Інколи майбутні волонтери приходять до організації за власним бажанням. Організовуючи діяльність таких волонтерів, перш за все враховують інтереси як самого волонтера, так і організації загалом. Якщо вони збігаються, то такому волонтеру, як правило, пропонують пройти відповідне навчання.

Волонтери-спеціалісти – це фахівці, які у вільний від роботи час надають добровільну допомогу. Час їхньої роботи може змінюватися залежно від потреби в послугах спеціалістів, а також від їхніх часових ресурсів. Найважливішою умовою залучення такої групи волонтерів є спільність професійних поглядів волонтера та організації щодо певної проблеми.

Особи, які працюють у державному апараті (чиновники) інколи також займаються волонтерством. Як правило, вони виступають у ролі консультантів та експертів щодо встановлення корисних контактів та залучення додаткових коштів. Така робота не опачується, а також виключає рекламування діяльності такого волонтера.

Спонсори можуть підтримати організацію матеріально. Також керівники фірм можуть надавати методичну допомогу в організації роботи щодо пошуку фінансів. Вони можуть входити до опікунської ради організації. Функція таких волонтерів – консультування та лобіювання інтересів організації [38].

Однак, на нашу думку, слід пам’ятати, що головна ознака волонтерської діяльності – добровільна та безкоштовна допомога. Якщо ж говорити про волонтерів-чиновників та спонсорів, існує ризик (небезпека) здійснення такої діяльності з метою рекламування власного іміджу, імені, бренду, фірми.

Також однією з перших класифікаційних ознак волонтерів в Україні була *„за віком”*. Знову ж таки, така класифікаційна ознака не випадкова. Якщо аналізувати історію розвитку волонтерського руху в Україні, то зазначені вікові групи відігравали вагому роль, утворюючи волонтерські загони (діти, підлітки, молоді люди) та беручи участь у волонтерському русі „Пенсіонер – пенсіонеру” (люди похилого віку) [33].

Заслуговує уваги класифікація волонтерів, запропонована І.Я. Ткач [67]. Авторка, беручи до уваги вітчизняний та закордонний досвід, виділяє такі типи волонтерів:

* за своїм основним місцем роботи (Workplace volunteer) – це особи із числа працівників тієї ж компанії, що їх залучає, які працюють волонтерами у вільний від роботи час;
* із людей старшого віку (Retiree volunteers) – це особи із числа пенсіонерів, які мають сили та бажання працювати, робити корисну для суспільства справу;
* ті, хто обрав волонтерську роботу як альтернативу вироку (Alternative sentencing volunteers), – це, переважно, умовно засуджені громадяни, які обирають працю волонтером (відпрацювання певної кількості годин на користь суспільству) як альтернативу своєму вироку в кримінальній справі;
* представники певних професій (Professional volunteers) – це особи, яких залучають, переважно, через професійні асоціації та спілки;
* епізодичні (Episodic volunteers) – це особи, які працюють в окремих проектах або беруть участь у певній події, працюють нетривалий проміжок часу;
* ті, хто потребує перехідного періоду (Transitional volunteers) – це особи, які щось змінюють у житті та часто беруть участь у волонтерських програмах, щоб спробувати та перевірити себе й повернутися до нормального життя в суспільстві;
* безробітні, непрацюючі (Unemployed volunteers) – це особи, які працюють волонтерами для набуття вмінь та навичок для подальшого пошуку оплачуваної роботи;
* ті, кому надається стипендія (Stipended volunteers), – це особи, які за свою роботу отримують фінансову винагороду, яка, однак, не покриває повністю їхнього трудового внеску;
* волонтери, які пройшли через проблему, – брати, сестри дітей з особливими потребами тощо;
* волонтери – підлітки та молодь, представники громадських організацій, які реалізують соціальні програми, державне замовлення (в Україні – переважно студенти).

Логічним є ще один підхід американських дослідників Р. Лінча та   
С. Маккарлі до типологізації груп волонтерів. Пропонуючи керівникам волонтерських програм способи визнання праці волонтерів, вони пропонують таку класифікацію, беручи за основу ознаку „*мотиваційна орієнтація*”:

* волонтери, зорієнтовані на досягнення;
* волонтери, орієнтовані на членство в групі;
* волонтери, орієнтовані на визнання керівництвом, владою [24].

Причини, які спонукають людину до волонтерської діяльності, на думку авторів класифікації, можуть бути найрізноманітнішими та мають властивість змінюватися впродовж волонтерської кар’єри, у результаті переходу від організації до організації, а також у межах однієї організації.

Відповідно до даної класифікації, дослідники пропонують враховувати мотиваційні особливості та потреби кожної з груп волонтерів у визнанні їхньої праці. Зокрема для волонтерів, зорієнтованих на досягнення, ідеальним способом визнання є можливість додаткового навчання або ж отримання складнішого завдання. Предмет визнання такого волонтера – його особливе досягнення, що визнається найвищими оцінками із зазначенням основних моментів. Нагороду в такому випадку мають підбирати колеги-волонтери та керівник волонтерської програми.

Волонтер, що орієнтований на членство в групі, очікує під час визнання його діяльності присутності керівництва організації, членів своєї родини та членів груп, з якими він пов’язаний. Метою визнання та особливою винагородою для такого волонтера є визнання його особистого внеску у справу. Визнання має проголошувати керівництво. Однак, якщо найважливіші для волонтера групові зв’язки – з клієнтами, то в цьому разі їх запрошують на церемонію та надають слово для виголошення особистої подяки.

Ключовим аспектом у визнанні для волонтера, орієнтованого на владу, є надання ширшого доступу до управління, інформації. Визнання має здійснюватись на рівні іменитих представників організації чи ж відомих людей. Його повинно чути все оточення такого волонтера. Рекомендовано помістити інформацію про волонтера та його успіхи в місцеві газеті на радіо та телебаченні. Рішення про визнання такого волонтера потрібно приймати на рівні провідних осіб в організації.

Заслуговує на увагу споба С. Маккарі та Р. Лінча класифікувати волонтерів з точки зору керування їхьою діяльністю. Автори групують волонтерів за ознакою *„ті, хто потребує специфічного управління”*:

* волонтер на певній посаді;
* волонтер без визначеної посади;
* волонтер у консультаційній раді;
* молодий волонтер;
* волонтер-професіонал;
* групи волонтерів;
* волонтери, які працюють під час певної події;
* волонтери похилого віку;
* волонтери з числа постійних працівників;
* волонтери, яким потрібний перехідний період;
* волонтери, які мають постійне місце роботи;
* волонтери з числа умовно засуджених;
* волонтери, які надають послуги у громаді;
* волонтери, які отримують винагороди від уряду;
* волонтери-керівники [24].

У медіа просторі існує оригінальна *„асоціативна”* класифікація груп волонтерів, які можуть викликати труднощі з точки зору керівництва їхньою діяльністю, зокрема:

* волонтер-„плаксій” (The cantankerous complainer), який постійно скаржиться на неможливість виконання роботи та виказує незадоволення стосовно усього, що його оточує. Такий волонтер, навіть незважаючи на тривалу підготовку, не може визначитись із видом волонтерської діяльності, а будь-яку пропоновану роботу відхиляє, не наважуючись спробувати себе в роботі;
* волонтер-цуценя (The puppydog) – особа, яка є достатньо дружньою, але непостійною у своїх інтересах. Такий волонтер постійно захоплюється новими видами діяльності, не закінчуючи попередньо розпочату роботу;
* волонтер-мрійник (The dreamer), як правило, незадоволений якістю обслуговування чи продуктом, тому що він має своє власне бачення вдосконалення діяльності або послуги. Однак найчастіше ця ідея вдосконалення є недосяжною та нереальною;
* волонтер, який має потребу (The needy): для нього характерна підвищена комунікабельність через бажання висловитись із приводу своєї проблеми;
* волонтер-”бос” (The “boss”) – особа, яка диктує умови виконання роботи або ж намагається досягти кооперативного рішення, займаючи лідерські позиції. Якщо ж не врахувати його бажання бути лідером, то він почне виконувати роботу самостійно, збираючи навколо однодумців. Існує ризик, що в певний момент часу він може підірвати авторитет менеджера волонтерської програми, забравши на себе всі повноваження;
* волонтер „мабуть, завтра” (The “maybe later”) – особа, яка залюбки береться до роботи, але майже ніколи не встигає її виконати за визначений термін. Такий волонтер завжди розраховує на підтримку інших у виконанні власної роботи;
* волонтер „найгірший нічний кошмар” (the Worst Nightmare) – людина, яка уособлює декілька з вищезазначених типів або навіть суміш усіх. Ця особа абсолютно не здатна працювати на волонтерських засадах та створює чимало проблем менеджеру волонтерської діяльності [67].

Вочевидь, що з наукової точки зору подібна класифікація є умовною, але цілком прийнятною для керівника волонтерської програми.

Дослідники Ю. Аксенова, А. Вербицький та П. Гамольський виокремлюють волонтерські групи, беручи за основу класифікаційну ознаку „мотивація до волонтерської діяльності”:

* раціональні,
* емоційні,
* моральні.

Згідно з ними, автори виділяють два типи волонтерів:

* на тривалий термін (волонтер є прибічником проблеми чи організації; зазвичай керується раціональними мотивами);
* на короткий термін (волонтеру властива не надто глибока зацікавленість в організації або проблемі, віддає перевагу чітко визначеному виду роботи, обмеженої діяльністю; основна мотивація – визнання його особистих досягнень) [2].

Ще один підхід до класифікації волонтерів пропонують працівники громадської організації „Християнский дитячий фонд” [27]. Ідею автори запозичили в соціальних працівників США. Цей підхід базується на врахуванні особистісних характеристик людини. Вони пропонують об’єднати волонтерів у три групи:

* особи, що досягають успіху;
* комунікабельні люди;
* енергійні люди.

На думку авторів, представники першої групи достаньо організовані, працюють для досягнення певної мети. Однак, вони потребують постійних орієнтирів та невеличких інструкцій, щоб бути переконаними в правильності обраного шляху. Такі люди полюбляють змагатися, вирішувати проблеми та долати попередні рекорди. Ці волонтери можуть добре працювати самостійно, виконують важливу роботу, готують доповіді, організовують заходи, кампанії з залучення нових волонтерів.

Представники другої групи – комунікабельні люди – віддають первагу загальній роботі. Вони мотивуються можливістю налагодження стосунків з оточуючими. Такі волонтери бажають усім щастя, цікавляться тим, як інші почувають себе в організації, переймаються думкою інших щодо своєї персони. Вони добре працюють під керівництвом доброзичливих людей, здатні до роботи з клієнтами. Ці волонтери прагнуть бути членами групи, яка опікується проблемами покращення роботи, вивчення умов життя, розробки планів допомоги. Вони залюбки працюють у дитячих будинках, інтернатах для людей похилого віку, влаштовуючи концерти, презентації, свята тощо.

Люди, що складають третю групу, працюють так, аби власним прикладом активізувати інших. Вони прагнуть впливати на події в організації, розцінюють себе як волонтерів на тривалий період часу. Схильні до прогнозування та ретельного планування власної діяльності. Вони можуть працювати як самостійно, так і в групі. Ці волонтери мають гарну інтуїцію, „відчувають інформацію”, необхідну для успіху. Енергійні люди полюбляють вирішувати багато проблем, бути менеджерами, надихати інших, використовувати усі свої можливості, публічно виступати, давати інтерв’ю у ЗМІ, керувати заходами, які викликають цікавість громадськості, та великою кількістю людей [27].

Здійснений нами аналіз підходів до класифікації волонтерів дозволяє об’єднати їх у групи за ознаками, представленими в табл. 1.1.

*Таблиця 1.1*

**Класифікація волонтерів**

|  |  |
| --- | --- |
| **Класифікаційна ознака** | **Приклади** |
| Вік | Діти |
| Підлітки |
| Молодь |
| Люди зрілого віку |
| Люди похилого віку |
| Ступінь професіоналізму | Професіонали |
| Непрофесіонали |
| Тривалість волонтерської діяльності | Волонтери, які працюють тривалий проміжок часу (понад 6 місяців) |
| Сезонні волонтери |
| Волонтери, які працюють короткий проміжок часу (разові акції, менше 6 місяців) |
| Соціальна роль / статус | Учні |
| Студенти |
| Безробітні |
| Фахівці (спеціалісти) |
| Батьки |
| Сім’ї |
| Пенсіонери |
| Волонтери, які обрали працю як альтернативу вироку |
| Ступінь мобільності | Мобільні |
| З обмеженою мобільністю |
| Немобільні |
| Приналежність до організації | Корпоративні волонтери |
| Волонтери громадських організацій |
| Волонтери державних організацій (соціальних установ) |
| Волонтери релігійних організацій |
| Волонтери ініціативних груп мешканців територіальних громад |

Одне із завдань нашого дослідження – це визначення поняття „студентська волонтерська група”. Саме поняття „група” є одним з базових у соціології та соціальній психології. Згідно з визначенням одного з відомих психологів   
Т. Шибутані, група – це об’єднання людей, що здійснюють послідовну координовану діяльність, яка свідомо чи несвідомо підпорядкована якійсь загальній меті та певною мірою задовольняє учасників [73, с. 33].

Для нашого дослідження досить важливими є характеристики соціальної групи, визначені відомим українським психологом Л. Орбан-Лембрик, яка наголошує, що сукупність людей, що претендує називатися групою, об'єднана не лише спільністю умов і засобів соціальної життєдіяльності, а й взаємовпливами індивідів. Соціальна група– відносно стійка сукупність людей, пов'язаних між собою спільними цінностями, цілями, системою взаємин, взаємовпливів і включених до типових форм діяльності.

До основних ознак соціальної групи належать:

* включення їх у широкий соціальний контекст;
* наявність загальної особистісно значущої основи для перебування індивідів у межах групи;
* достатня тривалість існування, що є передумовою створення предметів і феноменів групової культури, історії;
* зовнішня та внутрішня організація;
* певні типи впливу і відносин між індивідами, за­гальноприйняті норми та цінності;
* усвідомлення індивідами своєї належності до групи та виникнення на цій основі „Ми-почуття”;
* наявність групових атрибутів (назва, символи тощо) [53, с. 278].

Нами також були проаналізовані сучасні підходи до визначення та характеристики малих груп. У нашому дослідженні ми базувалися на теоретичних позиціях В. Андрієнко, Н. Ануфрієвої, В. Крисько, Т. Шибутані [3; 3, 41, 73], які характеризують малу групу як невелику за чисельністю спільноту, члени якої об’єднані певною діяльністю, перебувають у безпосередній особистісній взаємодії, що є основою для виникнення емоційних стосунків, групових норм та процесів. Переважно найбільш значимі в житті людини соціальні групи – це малі групи.

Вони класифікуються за різними критеріями:

* за характером контактів між людьми поділяються на первинні та вторинні;
* за тривалістю існування на стаціонарні та тимчасові;
* за ступенем розвитку – на дифузні (нестійкі) та стійкі групи;
* за специфікою організації можуть бути формальні та неформальні.

Проведений аналіз підходів до класифікації груп волонтерів та характеристики соціальних малих груп дають змогу сформулювати визначення студентських волонтерських груп, яке є базовим поняттям у нашому дослідженні.

У нашій роботі ми визначаємо *студентську волонтерську групу як невелику за чисельністю спільноту студентів, що діє на добровільних засадах, об’єднана певною благодійною діяльністю та утворена при державній чи неурядовій організації.*

Означені вище підходи до класифікації волонтерів дозволяють визначити типи студентських волонтерських груп *(див. табл. 1.2).*

*Таблиця 1.2*

**Типологія**

**студентських волонтерських груп**

|  |  |
| --- | --- |
| **Класифікаційна ознака** | **Приклади** |
| Приналежність до організації | волонтери державної організації |
| волонтери громадської організації |
| волонтери вищого навчального закладу |
| Досвід волонтерської роботи | волонтери без досвіду |
| волонтери з незначним досвідом |
| волонтери з достатнім досвідом |
| Тривалість волонтерської роботи | волонтери, які працюють тривалий проміжок часу (понад 6 місяців) |
| сезонні волонтери (працюють час від часу) |
| волонтери, які працюють короткий проміжок часу (менше 6 місяців) |
| Склад волонтерської групи | волонтери-студенти спеціальностей  „Соціальна педагогіка” / „Соціальна робота” |
| волонтери-студенти спеціальності „Психологія” |
| волонтери-студенти медичних вищих навчальних закладів |
| волонтери-студенти інших вищих навчальних закладів |
| змішана студентська волонтерська група із представників різних вищих навчальних закладів |
| змішана студентська волонтерська група із представників різних факультетів/інститутів одного вищого навчального закладу |

Означена класифікація дозволяє визначити особливості студентської групи як різновиду волонтерських груп.

В Україні студенти-волонтери найчастіше займаються волонтерською діяльністю, яка має соціально-педагогічну спрямованість. Окрім соціально-педагогічної сфери, вони можуть працювати в численних екологічних програмах та надавати технічну допомогу працівникам організацій, у межах яких вони функціонують.

Найбільша кількість студентських волонтерських груп працює на базі центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді. Студенти, які хочуть допомагати особам, які опинились у складних життєвих обставинах, звертаються до соціальної служби з бажанням бути волонтерами. У разі отримання згоди на співпрацю з соціальною службою волонтер і керівництво служби укладають відповідну угоду [34].

Договір про співпрацю з надання соціальних послуг укладається не менш як на три місяці. У договорі визначаються права, обов'язки та відповідальність сторін, перелік соціальних послуг, які надаватимуться.

Такий договір про співпрацю з надання соціальних послуг може бути розірваний в односторонньому порядку у випадку, якщо: волонтерська організація (об'єднання), волонтер відмовилися здійснювати волонтерську діяльність; соціальна служба отримала скарги від осіб, яким волон­тери надають допомогу.

Соціальна служба надає студентській волонтерській групі необхідну інформацію щодо можливої співпраці у сфері надання соціальних послуг. Також забезпечує волонтерів роботою, що буде відповідати їхнім бажанням та можливостям. Надає волонтерській групі допомогу та підтримку в здійсненні їхньої діяльності, а також контролює їхню роботу у сфері надання соціальних послуг.

Також студентські волонтерські групи працюють при громадських організаціях України. Вони беруть участь у соціальних проектах та програмах, зорієнтованих на надання допомоги та підтримки різним категоріям населення. Також студентські волонтерські групи мають можливість розробки та впровадження на базі громадських організацій власних проектів та програм. Як правило, скеровують їхню діяльність менеджери волонтерської програми в організації. Угоди про співпрацю між організацією та волонтером укладаються лише в тому випадку, якщо є відповідна політика в організації.

Студентські волонтерські групи створюються на базі ЗВО, громадських організацій та центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді. Кожна з названих організацій має свої особливості щодо залучення волонтерів та здійснення керівництва ними, що впливає на специфіку самої групи.

На сьогодні в Україні можна виділити три типи студентських волонтерських груп за шляхом їхнього створення та функціонування у ЗВО.

Перший шлях – розвиток волонтерського руху серед студентської молоді входить до планів виховної роботи зі студентами. Тому адміністрацією та викладачами ЗВО створюються студентські волонтерські загони. Вони можуть функціонувати на загальному рівні, на рівні факультетів, кафедр і навчальних лабораторій.

Загальне керівництво їхньою діяльністю здійснюють викладачі. Напрями соціально-педагогічної діяльності такого типу студентських волонтерських груп визначаються керівництвом ЗВО самостійно або ж спільно зі студентами.

Другий шлях – створення на базі ЗВО спеціальної структури (студентської соціальної служби, культурно-мистецького центру, громадського об’єднання, студентської волонтерської служби тощо), яка залучає студентську молодь до волонтерської діяльності.

Керівництво діяльністю такою студентською волонтерською групою може здійснюватися не тільки викладачами, а й аспірантами, студентами-магістрантами. Напрями соціально-педагогічної діяльності такого типу студентських волонтерських груп визначаються місією та завданнями спеціальної структури ЗВО. Студенти беруть участь у реалізації запропонованих їм проектів та програм, інколи виявляючи в їх межах власні соціальні ініціативи. Як і у попередньому типі, угода про волонтерську діяльність між ЗВО та волонтером, як правило, не вкладається.

Третій шлях – створення студентських волонтерських груп є ініціативою власне студентів. Цей шлях дозволяє молодим людям не тільки згуртуватися навколо вирішення певних проблем, беручи участь у різноманітних проектах та програмах, ініційованих ЗВО, але й розробляти та впроваджувати власні ініціативи.

Керівництво такими студентськими об’єднаннями найчастіше здійснюється лідерами груп за консультативної підтримки викладача, сприяння адміністрації ЗВО. Укладання угоди про волонтерську діяльність не передбачається.

Працюючи у названих вище організаціях у складі волонтерських груп, студенти здебільшого мають різний досвід волонтерської діяльності. Від того, наскільки досвідченим є волонтер, які знання, вміння та навички має, залежить вид здійснюваної ним соціально-педагогічної діяльності.

Тому різноманітними організаціями здійснюється підготовка студентів до волонтерської діяльності з використанням різних форм та методів. Найпопулярнішими в Україні є Школи волонтерів.

Так, наприклад, Школа волонтерів центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді – це спеціалізоване формування, яке створюється центром соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Основне її завдання – забезпечення теоретичної та прак­тичної підготовки волонтерів до реалізації соціальних програм.

Відповідно до покладених на неї завдань, Школа надає волонтерам знання з психолого-педагогічних, пра­вових, соціально-медичних питань, необхідних для реалізації соціальних програм; сприяє професійному зростанню та набуттю практичного досвіду волонтерів; сприяє розвитку лідерських якостей, творчих здібностей, самовираженню та становленню волонтерів як активних членів суспільства; розробляє та запроваджує навчально-тематичні плани та програми підготовки волонтерів за пріоритетними напрямами діяльності центру соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді [53].

Підготовка здійснюється шляхом проведення семінарів, тренінгів, а також різноманітних творчих вправ, рольових і тематичних ігор, підготовки інформаційних повідомлень, дискусій, обговорень тощо.

Час роботи студента-волонтера залежить від багатьох факторів, зокрема: від вмотивованості; від бачення власної користі; від часових можливостей; від задоволеності власною самореалізацією в організації тощо.

Однак ця особливість є вкрай важливою з точки зору організації підготовки студентів-волонтерів до соціально-педагогічної діяльності, адже перед організатором соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп постає завдання розробки відповідних навчальних програм та мотиваційних заходів.

Так, студенти спеціальностей „Соціальна педагогіка” / „Соціальна робота”, „Психологія”, окрім альтруїстичних мотивів, мають бажання через волонтерську діяльність отримати уявлення про майбутню професію, її особливості, познайомитися ближче з цільовою групою. Часто після завершення навчання у ЗВО вони влаштовуються на роботу в громадські організації та соціальні служби, обираючи той напрям соціально-педагогічної діяльності або ту цільову групу, з якою працювали, будучи волонтерами.

Часто до складу волонтерської групи входять студенти не тільки різних спеціальностей, а й навчальних закладів. На нашу думку, така група має більший потенціал, адже молоді люди, що працюють у ній, приносять не тільки нові сили та бажання діяти, інколи поза майбутньою професійною діяльністю, але й мультидисциплінарний підхід до вирішення проблем цільової групи. Мотивація волонтерської соціально-педагогічної діяльності членів групи може різнитися. Це, з одного боку, робить молодих людей взаємно більш привабливими, полегшуючи цим діяльність керівника волонтерської програми щодо проведення мотиваційних заходів. А з іншого – ставить перед організатором діяльності студентської волонтерської групи ряд завдань щодо вивчення потреб її членів у специфічних знаннях, відпрацюванні ряду навичок та вмінь для здійснення соціально-педагогічної діяльності, враховуючи різний рівень їхньої поінформованості та досвіду.

Врахування означених особливостей студентської волонтерської групи полегшує організацію та адміністрування діяльності та вимагає від керівника волонтерської групи високої кваліфікації, спеціальних знань та вмінь, чіткого розуміння напрямів соціально-педагогічної діяльності груп і розробки відповідних програм навчання волонтерів.

**1.3. Зміст та напрями діяльності студентських волонтерських груп**

Аналіз досвіду Центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді та численних досліджень вітчизняних науковців [13; 21; 25; 29; 31; 41; 52; 62; 70; 81; 83; 93] дозволив виокремити основні напрями роботи студентів-волонтерів:

1. Соціально-реабілітаційна робота, попередження та подолання негативних явищ у молодіжному середовищі (робота з молоддю, схильною до асоціальної поведінки; профілактика та подолання вживання алкогольних напоїв; профілактика та запобігання тютюнопалінню; профілактика та запобігання вживанню наркотичних речовин; профілактика інфекцій, що передаються статевим шляхом та ВІЛ/СНІДу; підтримка дітей та підлітків, що постраждали від психологічного, фізичного, сексуального насильства; підтримка дітей та молоді, що перебувають у кризовому стані; соціальна робота з „дітьми вулиці”).

2. Соціальна опіка та захист найменше захищених категорій дітей та молоді (підтримка та сприяння розвитку творчих здібностей молодих інвалідів; соціальна допомога молодим сім’ям; соціальна робота з дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування; соціальна робота з жіночою молоддю; соціальна допомога самотнім матерям, неповним сім’ям, багатодітним сім’ям; допомога у вирішенні соціальних проблем учнівської та студентської молоді).

3. Соціальний супровід молоді, допомога її інтеграції в суспільство: сприяння самовихованню, самовизначенню та самовдосконаленню дітей та молоді; формування та розвиток якостей творчої особистості; соціальна підтримка безробітної молоді, сприяння в працевлаштуванні; розвиток та підтримка обдарованих дітей та підлітків; організація змістовного дозвілля дітей та молоді як шлях профілактики дитячої бездоглядності та правопорушень.

Схожими є напрями діяльності студентських волонтерських груп, які створюються та діють на базі громадських організацій. Тому зупинимося детальніше на аналізі їхнього досвіду роботи.

Так, на факультеті психології Прикарпатського національного університету діє освітньо-благодійний проект «Янголи поруч», «Лікар свято». Проекти вирішує ряд проблем: допомога хворим дітям, відвідування дітей-сиріт, допомога малозабезпеченим та ін.

Крім того, в м. Івано-Франківську діє ряд волонтерських центрів по допомозі учасникам АТО, ВПО. Працівниками центрів активно залучалися до роботи студенти-волонтери місцевих ЗВО.

Відповідно до завдань студентські волонтерські групи здійснювали свою діяльність у таких напрямах:

* + проведення оцінки потреб громади;
  + пошук та аналіз інформації про стан громадського здоров’я;
  + збір і систематизація інформаційних ресурсів з питань допомоги безпосереднім учасникам АТО, ВПО, родинам загииблих;
  + підбір інформації для сайту проекту про можливості місцевої громади щодо надання послуг, які сприяють покращенню громадського здоров’я;
  + проведення семінарів, тренінгів з питань громадського здоров’я;
  + підготовка та розповсюдження рекламно-інформаційних матеріалів;
  + проведення рекламно-інформаційних кампаній щодо сприяння громадському здоров’ю;
  + пошук і надання інформації про організації та заклади місцевої громади, спеціалістів, що сприяють громадському здоров’ю та послуги, які вони надають;
  + переадресування користувачів до інших організацій та спеціалістів місцевої громади, які надають послуги у сфері громадського здоров’я;
  + інформування членів громади про заходи, які відбуваються в центрі;
  + підготовка інформаційних матеріалів для місцевих засобів масової інформації;
  + проведення робочих зустрічей, круглих столів для представників державних та неурядових організацій з метою обговорення виявлених потреб та питань сприяння громадському здоров’ю.

Унікальним є досвід діяльності студентських волонтерських груп Міжнародного благодійного фонду „Карітас України”. Волонтери з числа студентів мають можливість взяти участь у соціальних програмах фонду.

Беручи участь у програмі з охорони здоров'я, волонтери здійснюють таку діяльність:

* допомога соціально незахищеним людям, яка включає в себе комплекс послуг на базі соціальних центрів, що діють при регіональних організаціях (допомога одягом, безоплатне харчування, побутові послуги, допомога медикаментами тощо);
* надання медико-соціальних послуг самотнім літнім людям, які забезпечуються програмою „Домашня опіка”;
* допомога особам, залежним від психоактивних речовин та членам їхніх родин;
* допомога людям, які живуть з ВІЛ/СНІД.

Залучаючись до реалізації соціальних програм роботи з сім'ями, дітьми та молоддю, волонтери здійснюють: соціальний супровід малозабезпечених та неблагополучних родин; допомогу дітям-сиротам; роботу з безпритульними та бездоглядними дітьми; допомогу особам з функціональними обмеженнями.

Також волонтери працюють над вирішенням проблем нелегальної міграції: допомога особам, що постраждали від торгівлі людьми, біженцям та репатріантам.

Волонтерські загони фонду „Карітас України” надають допомогу людям у кризових життєвих обставинах: самотнім матерям; жінкам, що зазнали сексуального насильства та насильства в сім'ї; ув'язненим; бездомним; постраждалим у результаті надзвичайних ситуацій (катастроф та стихійних лих).

Окрім перерахованих видів діяльності студенти-волонтери регіональних відділень фонду „Карітас України” беруть участь у розподіленні гуманітарної допомоги для нужденних, роботі благодійних їдалень, соціальних центрів для дітей та молоді.

Понад 300 волонтерів, переважно молодих людей, активно залучені до праці з дітьми, одинокими літніми людьми та особами з функціональними обмеженнями. Також волонтери беруть участь у проведенні превентивних просвітницьких заходів.

У рамках молодіжного обміну волонтери беруть участь у міжнародних конференціях і таборах волонтеріату, де набувають нового досвіду та знайомляться з роботою волонтерів у численних партнерських українських та закордонних організаціях.

Одним із ініціаторів створення студентських волонтерських груп був Всеукраїнський громадський центр „Волонтер”.

Центр розробляє волонтерські програми за трьома напрямами:

* „Я і довкілля” (взаємодія людини та природи, вирішення екологічних проблем, вивчення й збереження культурних та історичних пам’яток, природоохоронна діяльність, дослідницько-пошукова робота).
* „Я і людина” (розвиток та саморозвиток людини, вирішення проблем інтеграції в суспільство та адаптації до умов сучасного життя різних категорій підлітків та молоді, сприяння вихованню й розвитку лідерських якостей, створення умов для соціальної реабілітації та адаптації людей з особливими потребами (інваліди, сироти, ВІЛ-інфіковані, жертви насилля тощо), сприяння самореалізації творчої та обдарованої молоді).
* „Я і міжнародне товариство” (сприяння інтеграції України в міжнародне співтовариство шляхом взаємопроникнення культур, традицій, налагодження взаєморозуміння між людьми різних національностей, віросповідань, політичних поглядів на особистісному рівні, під час проведення спільних міжнародних заходів, акцій, а також у ході реалізації спільних проектів, програм).

Діяльність студентів-волонтерів спрямовувалася на реалізацію просвітницько-профілактичних програм та соціально-рекламних кампаній зі здорового способу життя, запобігання наркозалежності, ВІЛ-інфікуванню та захворюванню туберкульозом.

Отримані в результаті аналізу матеріали щодо специфіки роботи студентських волонтерських груп громадських організацій вказують на те, що напрямки здійснюваної ними соціально-педагогічної діяльності майже не відрізняються за своїм змістом від тих, за якими діють подібні групи при ЗВО і центрах соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді.

Як свідчить попередній аналіз, найпоширенішим напрямом соціально-педагогічної роботи є *профілактичний*. Діяльність численних волонтерських груп спрямована на профілактику соціальної, культурної та психологічної дезадаптації. Волонтери працюють з особами девіантної поведінки та маргінальними групами. Найчастіше вони здійснюють профілактичну роботу серед дітей і молоді, у сім’ях, школах, територіальній громаді з метою попередження поширення шкідливих звичок, негативних явищ, соціальних хвороб шляхом просвітницької роботи.

Також поширеним є *інформаційно-просвітницький* напрямок соціально-педагогічної роботи студентських волонтерських груп. Увагою волонтерів з кожним роком не лише охоплюється все більша кількість дітей та молодих людей, але й розширюється коло категорій осіб, з якими проводиться просвітницько-профілактична робота. Зокрема є тенденція до здійснення просвітницьких програм у притулках, приймальниках-розподільниках та колоніях для дітей.

Наступним напрямом є *рекреативний*. Саме з організації змістовного дозвілля дітей та молодих людей розпочиналася свого часу діяльність численних волонтерських груп центрів соціальних служб для молоді. Готувалися волонтери-ігротехніки за спеціальними програмами, які дозволяли організовувати дозвілля не лише в умовах тієї чи іншої установи, але й на вулиці. Нині цей напрямок роботи студентських волонтерських груп продовжує розвиватись, охоплюючи не тільки дітей та молодь як цільову групу, але й приділяючи увагу пацієнтам лікарень, сім’ям, людям похилого віку та інвалідам.

Водночас, набуває усе більшої популярності *реабілітаційний* напрямок соціально-педагогічної роботи студентських волонтерських груп. Це пояснюється активною появою волонтерських програм у спеціалізованих соціальних службах та реабілітаційних центрах, які замаються соціальною, трудовою та медичною реабілітацією осіб з відхиленнями від норми у фізичному, психічному та соціальному розвитку та знаходяться у складних життєвих обставинах.

*Соціально-рекламний* напрямок роботи студентів-волонтерів стає важливим ресурсом, оскільки саме їхніми силами на сьогодні в Україні проводиться велика кількість соціально-рекламних кампаній, розповсюджуються інформаційні плакати, брошури, буклети. І, звичайно, сама діяльність студентів-волонтерів наближає цільову групу – дітей та молодь – до відповідних соціальних служб та громадських організацій.

*Соціально-побутовий* напрямокдіяльності студентських волонтерських груп передбачає надання конкретних послуг особам, що їх потребують, з метою підтримки їх у складних життєвих обставинах. Волонтерами здійснюється закупівля та доставка ліків тяжко хворим пацієнтам медичних установ, мало мобільним та немобільним людям з особливими потребами та літнього віку. Також працюють програми допомоги в прибиранні, пранні та прасуванні, приготуванні їжі самотнім пенсіонерам та інвалідам.

*Охоронно-захисний* напрямок передбачає здійснення заходів щодо соціально-правовогозахисту літніх людей, інвалідів, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, одиноких матерів, багатодітних сімей, потерпілих від техногенних та екологічних катастроф. Найчастіше об’єктом такої діяльності стають діти. Волонтери державних та громадських організаціям надають психолого-педагогічну, соціально-медичну, інформаційно-правову та юридичну допомогу дітям та їхнім батькам.

*Діагностико-корекційний* напрямок роботи студентських волонтерських груп є не надто поширеним, оскільки вимагає глибинних знань із соціальної педагогіки, соціальної роботи та психології тих людей, які працюють у даній галузі, що ускладнює процес підготовки волонтерів.

Відносно новим для українського волонтерства є *фандрейзинговий* напрям роботи студентських волонтерських груп. Усе частіше волонтери стають не тільки виконавцями, але й ініціаторами збору благодійних пожертв на допомогу окремим особам або соціальним групам.

Означені підходи дозволяють зробити висновок про те, що соціально-педагогічна діяльність студентських волонтерських груп незалежно від типу організації, у якій вони функціонують, здійснюється в інформаційно-просвітницькому, профілактичному, реабілітаційному, рекреативному, соціально-рекламному, соціально-побутовому, охоронно-захистному, діагностико-корекційному та фандрейзинговому напрямах.

Однак для здійснення соціально-педагогічної діяльності в кожному з цих напрямів студенти-волонтери повинні мати відповідні знання, вміння та навички, а відтак, організація, на базі якої функціонує студентська волонтерська група, має проводити їхню підготовку.

**Висновки до першого розділу**

Волонтерство є важливим напрямом соціального розвитку як за кордоном, так і в Україні та однією з основних ознак громадянського суспільства. Для нашої країни воно є історично сформованим соціокультурним феноменом, першоосновою якого були милосердя та благодійність. Волонтерський рух в Україні набув активного поширення в 90-х рр. ХХ століття з розвитком мережі соціальних служб для молоді.

Проаналізувавши та уточнивши основні термінологічні поняття (милосердя, благодійність, волонтер, волонтерство, волонтерський рух, студентська волонтерська група), вивчивши досвід роботи волонтерів громадських організацій, ЗВО та центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді, визначено, що на сучасному етапі студентські волонтерські групи є активними суб’єктами соціально-педагогічної діяльності.

Виконуючи ту чи іншу роботу, волонтер свідомо погоджується на відсутність грошової чи матеріальної нагороди, маючи іноді можливість отримати певний заробіток за свої послуги. Волонтер виконує роботу, яка має певну соціальну значимість і прямо чи опосередковано корисна як окремим членам, так і всій громаді. У процесі своєї роботи волонтер здійснює значущий громадський вчинок, який має позитивний приклад для інших людей.

Найчисельніша група волонтерів в Україні – це учнівська та студентська молодь, яка переважно працює у складі окремих волонтерських груп. За всіма ознаками такі групи є різновидом соціальних малих груп.

*Студентська волонтерська* *група* – це невелика за чисельністю спільнота студентів, що діє на добровільних засадах, об’єднана певною благодійною діяльністюй утворена при державній або неурядовій організації.

На підставі аналізу різних підходів до класифікації волонтерів виокремлено такі класифікаційні *ознаки студентських волонтерських груп:* приналежність до організації, досвід волонтерської роботи, тривалість волонтерської роботи, склад волонтерської групи.

Визначено, що волонтерські групи з числа студентів створюються на базі соціальних служб різного типу, релігійних та громадських організацій, вищих навчальних закладів задля здійснення широкого спектра діяльності, зокрема соціально-педагогічної.

Студентські волонтерські групи беруть активну участь у забезпеченні таких *напрямів соціально-педагогічної діяльності*: профілактичний; інформаційно-просвітницький; рекреативний; реабілітаційний; соціально-рекламний; соціально-побутовий; охоронно-захисний; діагностико-корекційний; фандрейзинговий. Напрями роботи студентських волонтерських груп, як правило, обумовлюються метою та основними завданнями соціально-педагогічної діяльності окремої державної чи неурядової організації.

З часу війни студентські волонтерські групи запрацювали з новою силою.

На основі проведеного нами аналізу, можна прогнозувати, що в подальшому соціально-педагогічна діяльність студентських волонтерських груп буде розвиватися в напрямі їхньої змістовно-технологічної спеціалізації у відповідності зі специфікою об’єктів, суб’єктів та умов діяльності.

**РОЗДІЛ 2**

**Експериментальна перевірка умов**

**забезпечення Умотивованості Студентів до волонтерської діяльності**

**2.1. Умови забезпечення мотивованості студентів до волонтерської діяльності**

Перш ніж перейти до детального розгляду умов забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп, вважаємо за доцільне визначити сутність поняття „умови”.

У нашому дослідженні під *умовами забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп* ми розуміємо сукупність зовнішніх і внутрішніх чинників, які обумовлюють результативність роботи таких груп.

Спираючись на попередній аналіз видів, напрямів та форм діяльності студентських волонтерських груп у ЗВО, громадських організаціях і центрах соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді, ми визначили причини виокремлення умов забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп:

* специфіка студентської волонтерської групи як суб’єкта соціально-педагогічної діяльності;
* наявність відповідних знань, умінь та навичок у волонтера для здійснення соціально-педагогічної діяльності;
* організація діяльності студентських волонтерських груп відповідно до певних вимог.

Сучасний стан організації соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп вимагає розв’язання низки протиріч, які склались між: потребою суспільства у розвитку волонтерства та відсутністю цілісної теорії його організації, відповідного технологічного і нормативно-правового забезпечення; вимогами до змісту соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп та системою їх підготовки до реалізації різних напрямів такої діяльності.

Дослідна робота проводилася на базі Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника зі студентами спеціальності «Соціальна робота», «Соціальна педагогіка», «Психологія». Всього в дослідженні взяло участь 58 студентів, 12 викладачів, 26 представників громадських організацій.

У результаті інтерв’ю його учасниками було визначено ряд умов забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп.

Так, отримані результати дозволили згрупувати зазначені респондентами умови забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп у об’єктивні та суб’єктивні.

*Об’єктивні умови* забезпечуються безпосередньо організацією, на базі якої працює студентська волонтерська група. Серед таких умов ми виокремлюємо дві підгрупи: *організаційні* та *методичні.*

Аналізуючи виокремлені організаційні умови, ми дійшли висновку, що їх можна об’єднати в п’ять підгруп:

* планування залучення волонтерів;
* організація залучення та відбору волонтерів;
* організація діяльності студентських волонтерських груп;
* адміністрування соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп;
* визнання та заохочення студентів-волонтерів.

У свою чергу, у кожній підгрупі ми конкретизували, як забезпечуються такі умови. Так, планування залучення волонтерів реалізується, якщо:

* сформоване бачення волонтерської участі в діяльності організації;
* наявний стратегічний план управління ризиками під час роботи з волонтерами;
* є відповідні матеріальні та людські ресурси для роботи з волонтерами;
* напрями соціально-педагогічної діяльності волонтерів базуються на потребах організації та їхніх клієнтів;
* визначені потреби організації в діяльності студентських волонтерських груп;
* в організації сприятливий емоційний клімат.

Організація залучення та відбору волонтерів забезпечується шляхом:

* проведення регулярних інформаційних кампаній серед студентів з метою популяризації волонтерства;
* здійснення постійного пошуку волонтерів-студентів на відповідні позиції для здійснення соціально-педагогічної діяльності в різних напрямках;
* відбору волонтерів за попередньо визначеними критеріями;
* інтерв’ювання волонтерів;
* підписання угоди між волонтером та організацією;
* запровадження випробувального терміну для волонтерів-”новачків”.

Організація діяльності студентських волонтерських груп вимагає:

* здійснення керівництва соціально-педагогічною діяльністю студентських волонтерських груп підготовленим фахівцем;
* наявності чітко визначеного змісту роботи студентів-волонтерів відповідно до певного напряму соціально-педагогічної діяльності;
* визначення конкретних завдань соціально-педагогічної діяльності, які волонтери мають виконувати;
* урахування потенціалу студентської волонтерської групи в процесі розробки соціальних проектів та програм;
* здійснення орієнтування волонтерів, під час якого вони знайомляться з правилами, політикою організації, особливостями її функціонування;
* використання потенціалу волонтерів-лідерів студентських груп для допомоги координатору волонтерів;
* наявності друкованих інструкцій для співробітників організації та волонтерів, що регламентують діяльність останніх;
* залучення студентських волонтерських груп до прийняття рішень щодо розвитку організації та розробки соціальних проектів та програм.

Умова адміністрування соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп забезпечується шляхом:

* визначення мінімальної кількості часу для волонтерів як їхнього необхідного внеску;
* затвердження та узгодження з волонтерами графіку їхньої роботи;
* навності системи обліку часу волонтерів;
* наявності атрибутики студентських волонтерських груп;
* компенсації матеріальних витрат волонтерів;
* забезпечення волонтерів пам’ятками.

Визнання та заохочення студентів-волонтерів реалізується через:

* здійснення формального та неформального визнання досягнень волонтерів;
* використання різних форм мотивування та заохочення студентів до волонтерської діяльності.

Серед методичних умов забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп ми виокремлюємо:

* визначення потреб волонтерів у знаннях, уміннях та навичках щодо здійснення ними соціально-педагогічної діяльності;
* наявність програми підготовки студентів-волонтерів;
* супровід студентів-волонтерів під час соціально-педагогічної діяльності шляхом супервізії та інтервізії;
* здійснення моніторингу та оцінки соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп.

У своєму дослідженні ми базуємось на підходах науковців (О. Безпалько,   
І. Звєрєвої, Г. Лактіонової, С. Харченка), які розглядають волонтерів як суб’єктів соціально-педагогічної діяльності. Результативність такої діяльності обумовлена особистісними характеристиками самого волонтера, його знаннями та вміннями. Тому ми виокремлюємо й *суб’єктивні умови* забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп.

Волонтер-студент повинен мати такі якості та властивості особистості, які дозволяють ефективно та результативно вирішувати соціально-педагогічні завдання. Серед них найбільш значущими є:

* психолого-педагогічна компетентність, яка визначається не просто як сума знань, необхідних для надання допомоги окремим особам, а як певний рівень волонтерської діяльності, невід’ємний від сукупності особистісних характеристик, який накладає індивідуальний неповторний відбиток на волонтерську діяльність;
* засвоєння таких цінностей, як гуманізм, справедливість, конфіденційність, респектабельність, безкорисливість і чесність;
* свідоме використання особистісних якостей і диференційоване застосування навичок спілкування;
* відповідальність та самодисципліна;
* глибока та відверта зацікавленість у вирішенні проблем підопічних і позитивних результатах роботи;
* наявність рис особистості, які викликають довіру та прихильність людей, бажання співпрацювати, допомагати та водночас не дозволяти маніпулювати собою, пригнічувати себе як особистість.

Отже, означені результати інтерв’ю, дозволили нам *суб’єктивні умови* показати через три підгрупи характеристик волонтера:

* *мотиваційні;*
* *особистісні;*
* *когнітивно-операційні.*

До *мотиваційних* характеристик належать:

* прагнення до вдосконалення власної діяльності;
* прагнення допомогти чи бути корисним іншим;
* прагнення отримати досвід, працюючи під керівництвом досвідчених спеціалістів;
* набуття досвіду для подальшого працевлаштування;
* прагнення отримати нові знання та навички.

Підгрупу *особистісних* характеристик за результатами дослідження утворюють:

* терпимість;
* ініціативність;
* безкорисливість;
* упевненість;
* ввічливість;
* відповідальність;
* емпатійність;
* самоконтроль.

Підгрупа *когнітивно-операційних* характеристик складається зі знань волонтером:

* етичних засад волонтерської діяльності;
* нормативно-правової бази волонтерської роботи;
* сучасного стану волонтерства у світі та в Україні;
* особливостей міжособистісної взаємодії;
* методів попередження конфлікту та шляхів його вирішення;
* інтерактивних методів просвітницько-профілактичної роботи.

Також до цієї підгрупи належать спеціальні знання відповідного напряму соціально-педагогічної діяльності, за яким працює волонтер, і вміння здійснювати цю діяльність, а саме:

* прогностичні (планування діяльності, прогноз результатів);
* комунікативні (взаємодія, налагодження контактів, робота у команді);
* організаторські (вміння організувати власну діяльність та групи);
* аналітичні (аналіз ситуацій та проблем).

Також до суб’єктивних умов забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп доцільно зарахувати стан фізичного та психічного здоров’я волонтера. Безумовно, ця характеристика впливає не лише на вибір напряму соціально-педагогічної діяльності студента-волонтера, але й взагалі принципово визначає можливість його роботи волонтером. Якщо мова йде про фізичний стан здоров’я людини, то для координатора волонтерів важливими показниками є ступінь мобільності студента-волонтера, характер захворювання.

Для нашого дослідження ця умова не є визначальною, хоча для практики організації діяльності студентської волонтерської групи вона важлива.

З метою перевірки забезпечення означених умов в організаціях, які залучають до соціально-педагогічної діяльності студентські волонтерські групи, нами на *другому етапі експерименту* було проведене експертне опитування Дослідна робота проводилася на базі Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника зі студентами спеціальності «Соціальна робота», «Соціальна педагогіка», «Психологія». Всього в дослідженні взяло участь 58 студентів, 12 викладачів, 26 представників громадських організацій.

Отримані результати опитування спеціалістів та волонтерів цих організацій дозволили визначити стан забезпечення визначених вище умов.

Характеризуючи тривалість діяльності студентських волонтерських груп, ми дійшли висновку, що переважна їх більшість існує до півроку. До їх складу входить близько 88% студентів-волонтерів.

Причина цього, на нашу думку, полягає в тому, що більшість організацій, які звертаються за допомогою до волонтерів, не мають орієнтовного плану забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп. А відтак не планується розвиток студентських волонтерських груп у структурі організації (так зазначили 67% респондентів з числа спеціалістів). Це означає, що більшість організацій не розглядає волонтерів як важливий людський ресурс.

Варто зазначити, що більшість організацій мають ресурси, які необхідні для роботи з волонтерами. Так, 59% спеціалістів стверджують, що такі ресурси відокремлені від загальних ресурсів організації, а 28% респондентів – що вони є їхньою частиною.

Майже не здійснюються заходи щодо визначення потреб організації в діяльності студентських волонтерських груп. За даними 59% спеціалістів таке дослідження зовнішніх ресурсів організації проводиться лише „інколи”.

За результатами опитування можна дати загальну характеристику студентських волонтерських груп.

З точки зору спеціалістів, це – об’єднання студентів з числа представників різних вищих навчальних закладів, спеціальностей. Чисельність такої групи, в середньому, від 6 до 12 осіб. Це об’єднання здійснює соціально-педагогічну діяльність, переважно у профілактичному та інформаційно-просвітницькому напрямах (у таких групах задіяно близько 60% волонтерів). Окрім того, близько 30% респондентів з числа волонтерів задіяні в групах, що складаються зі студентів спеціальності „Соціальна робота” та „Соціальна педагогіка”. Основні напрями соціально-педагогічної діяльності таких груп – це профілактичний, інформаційно-просвітницький, реабілітаційний, охоронно-захисний та фандрейзинговий.

Також слід зазначити, що працівники організацій, на базі яких працюють студентські волонтерські групи, ставляться до них позитивно (88,2% від обох груп респондентів – спеціалістів і волонтерів).

Усі організації, які взяли участь в опитуванні, проводять інформаційні кампанії з метою залучення нових волонтерів. Про це свідчать відповіді спеціалістів на запитання про часовий інтервал проведення такого виду заходів. Більше 72% респондентів з числа спеціалістів відповіли „часто”, 28% „інколи”.

Головною причиною здійснюваного організаціями періодичного пошуку нових членів (рис. 2.1) студентських волонтерських груп, на думку респондентів спеціалістів і студентів, є плинність волонтерських кадрів. Іншою важливою причиною є, на їхню думку, розвиток напрямів діяльності організації, який вимагає залучення нових людських ресурсів.

*Рис. 2.1.*  Причини періодичного пошуку організаціями волонтерів-  
студентів у (%)

Також слід виділити ще одну причину здійснення організаціями періодичного пошуку волонтерів. Він пов’язаний із залученням волонтерів до роботи в короткотривалих проектах та програмах, інколи – окремих акціях або соціально-рекламних кампаніях. Організаціями часто не передбачається тривала співпраця з волонтерами, а відтак, спрощуються схеми взаємодії „волонтер-організація”.

Обов’язковою умовою під час відбору волонтерів є співбесіда з представником організації. Принаймні більше 60% респондентів, як спеціалісти, так і студенти-волонтери, зазначили, що така форма роботи з новими членами волонтерських груп має місце завжди чи майже завжди.

Як показало дослідження, критерії *(рис. 2.2)*, які б могли допомогти керівництву організації ефективніше включати до волонтерських груп студентів з необхідними особистісними характеристиками, практично відсутні (56%) чи знаходяться в стані розробки (35%).

*Рис. 2.2.* Розподіл відповідей респондентів на запитання „Чи визначені в організації критерії для відбору волонтерів?” (%)

Як свідчать дані проведеного опитування, практики проходження випробувального терміну волонтером-новачком, яка б могла хоч частково компенсувати проблеми відбору волонтерів, немає: менше третини респондентів вказують на періодичне її застосування, а більше 70% – на її повну відсутність.

Як свідчать результати проведеного дослідження, нині практично відсутня практика офіційного оформлення співпраці між волонтерами та організаціями. Більшість учасників дослідження (66%) зазначили, що практики підписання договорів не існує. Їм суперечать відповіді спеціалістів, 55% із яких стверджують, що договори все-таки укладаються. Такі розбіжності можна пояснити тим, що офіційне оформлення відносин практикується, як правило, тоді, коли діяльність волонтерів планується не менше, ніж на півроку. Також слід враховувати і специфіку ЗВО як організацій, на базі яких діють студентські волонтерські групи. Саме у ЗВО майже ніколи не практикується укладання договору між організацією та волонтером, оскільки координатор діяльності волонтерської групи майже щодня контактує з кожним її членом.

Питання підписання договору з волонтером досі залишається у світовій практиці дискусійним. Дана угода не є офіційним документом, але саме через неї і організація, і волонтер своїми підписами засвідчують перелік своїх спільних обов'язків та намірів. Вона повинна вказувати на роботу, яку волонтер погоджується виконувати, час роботи та підтримку, яку організація надаватиме волонтеру.

Перевагами укладання договору є можливість побудови чіткої системи звітності волонтера. Зазвичай підписання договору підвищує відповідальність волонтера за свою діяльність.

Найголовнішою перевагою, звичайно, є те, що договір чітко окреслює стосунки між волонтером та організацією.

Однак є і ряд недоліків. Підписання договору може відлякувати волонтерів від організації. Волонтери часто зазначають, що подібна практика – спосіб насильного затриманя їх в організації, це порушує головний принцип волонтерства – добровільність. І найголовніший недолік, з точки зору практиків, полягає в тому, що договір не має юридичної сили, адже його мета – підкреслити серйозність намірів обох сторін (і організації, і волонтера) щодо початку співпраці. Суперечливі дані (рис. 2.3), за результатами дослідження ми отримали і щодо наявності в організації фахівця, функціональними обов’язками якого було б забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп. Такі фахівці в багатьох організаціях є, однак розбіжності у відповідях спеціалістів і студентів-волонтерів дають підстави стверджувати, що їхня діяльність є недостатньо ефективною. Адже соціально-педагогічна практика показує, що зазвичай волонтери працюють безпосередньо з керівниками проектів організації, що дозволяє зменшити витрати часу для виконання короткострокових завдань.

*Рис. 2.3.* Розподіл відповідей респондентів на питання „Чи є в організації відповідальна особа, яка здійснює керівництво соціально-педагогічною діяльністю студентських волонтерських груп?” (%)

Наявність підготовленого фахівця, який здійснює керівництво соціально-педагогічною діяльністю студентських волонтерських груп, на нашу думку, дозволила б організації вийти на якісно новий рівень організації їхньої діяльності.

У світовій практиці такого фахівця називають „керівник волонтерської програми”, „менеджер волонтерів”, „директор по волонтерству”.

У контексті нашого дослідження ми пропонуємо назву „координатор волонтерів”, оскільки цей фахівець, з нашого досвіду, планує та координує усі заходи, до яких долучаються волонтери, і виступає посередником між волонтерами та організацією. Координатор волонтерів має володіти знаннями, вміннями та навичками щодо методики організації волонтерських груп взагалі та соціально-педагогічної діяльності зокрема. Цей фахівець повинен бути комунікабельним, відповідальним і творчим, дотримуватись у роботі демократичного стилю керівництва. Як правило, він допомагає волонтерам ефективно організовувати свою діяльність, а також надає їм інформаційну, консультативну, методичну та психологічну підтримку. Також ці фахівці планують, розробляють та здебільшого проводять просвітницькі заняття, організовують тренінги особистісного зростання волонтерів [37].

Схожою на попередню є ситуація з наявністю в організаціях письмових інструкцій для волонтерів щодо окремих видів їхньої діяльності. Більшість респондентів-студентів (62%) стверджує, що таких інструкцій для кожного виду їхньої діяльності немає, водночас 55% спеціалістів зазначають, що вони існують. Цю ситуацію можна пояснити чи необізнаністю студентів-волонтерів про наявність інструкцій, чи незадовільною роботою координатора волонтерів під час інструктажу перед початком їхньої діяльності, або ж нерозумінням змісту інструкцій самими волонтерами.

Парадоксальна ситуація складається з постановкою завдань, які мають виконувати волонтери (рис. 2.4).

*Рис. 2.4.*  Розподіл відповідей респондентів обох груп на запитання „Чи завжди волонтери чітко розуміють завдання, які мають виконувати?” у (%)

Більшість студентів-волонтерів стверджує, що зазвичай чітких завдань перед ними не ставлять. Спеціалісти натомість зауважують протилежне. Проблема, ймовірніше за все, полягає в тому, що завдання дійсно формулюються недостатньо чітко, оскільки не враховується фактор різного доступу до інформації з боку обох груп респондентів. Волонтери не володіють (і не можуть володіти) всією інформацією щодо проекту чи певного його етапу, конкретного виду діяльності, оскільки це є привілеєм персоналу організації, завдання яких – забезпечення діяльності для виконання проекту чи плану в межах наявних ресурсів.

Також отримані дані свідчать, що студентські волонтерські групи майже не залучаються до розробки соціальних проектів та програм організації. На це вказали і спеціалісти, і волонтери (рис. 2.5).

*Рис. 2.5.* Розподіл відповідей респондентів обох груп на питання „Чи залучаються студентські волонтерські групи до розробки соціальних проектів та програм організації?” у (%)

Причин такого стану може бути декілька.

По-перше, це пояснюється відсутністю в організації бачення щодо волонтерів як окремих суб’єктів діяльності організації. Бачення – це деталізоване уявлення про те, чого прагне агенція в майбутньому [32].

Визначення бачення, як правило, фокусується на місії організації та містить усі елементи стратегічного плану.

Тому у визначенні бачення важливо правильно зрозуміти роль та місце волонтерської групи в діяльності всієї організації, напрями та форми здійснюваної ними соціально-педагогічної діяльності.

Тому дотримання цієї умови – запорука наявності чіткої стратегії забезпечення соціально-педагогічної діяльності волонтерської групи через визначення основних вимог до організації управління діяльністю волонтерів.

По-друге, незважаючи на позитивне ставлення персоналу організації до волонтерів, їх не розглядають як партнерів у здійсненні соціально-педагогічної діяльності, залишаючи їм роль лише помічників.

По-третє, таке становище може пояснюватися недостатнім рівнем компетентності волонтерів для здійснення певного виду діяльності. І, по-четверте, це може бути спричинено залученням студентської волонтерської групи на короткий термін роботи.

Важливими є дані, отримані в результаті дослідження щодо здійснення орієнтування волонтерів, під час якого їм пропонується познайомитися з правилами, політикою організації, особливостями її функціонування.

Більшість респондентів обох груп стверджують, що орієнтування волонтерів, як правило, проводиться (рис. 2.6), хоча це характерно не для усіх організацій. Більше 46% волонтерів стверджують, що орієнтування не проводиться, тобто волонтери включаються в діяльність організації тільки під час виконання певних завдань. Можливо, це відбувається через причину короткотривалої діяльності, яка їм пропонується. Організація, яка не здійснює орієнтування, зменшує шанси волонтерів залишитися в ній якомога довше. Адже для здійснення роботи волонтеру необхідно розділити цінності організації, відчути її атмосферу та зрозуміти передумови здійснюваної нею діяльності.

*Рис. 2.6.* Розподіл відповідей респондентів обох груп на запитання „Чи проводиться в організації орієнтування волонтерів, під час якого вони знайомляться з правилами, політикою організації, особливостями її функціонування?” (%)

Результати опитування також засвідчили, що в більшості волонтерських груп є лідер (так стверджують 88% респондентів з числа студентів), однак для них, за даними спеціалістів (68%), ще досі не розроблені окремі функціональні обов’язки. Лише в трьох організаціях які брали участь у опитуванні, є положення, якими мають керуватись лідери студентської волонтерської групи.

Графік роботи волонтерів узгоджується залежно від ситуації. 57,7% респондентів обох груп зазначили, що графік виконання завдань не завжди узгоджується з волонтерами (рис. 2.7).

*Рис. 2.7.* Розподіл відповідей респондентів обох груп на запитання „Чи узгоджуються з волонтерами графіки їхньої роботи?” (%)

Достатньо резонансними є отримані результати з даного питання, оскільки майже половина опитаних спеціалістів (48%) стверджують, що графік узгоджується з волонтерською студентськию групою завжди, водночас лише 15% волонтерів такої ж думки.

Відповідаючи на питання „Чи проводиться облік часу роботи волонтерів?” спеціалісти переважно стверджували, що така робота здійснюється (45% – „так”, 21% – „інколи”). Натомість більшість волонтерів-студентів (63%) заперечують цей факт (рис. 2.8).

*Рис. 2.8.* Розподіл відповідей респондентів обох груп на запитання „Чи проводиться облік часу роботи волонтерів?” (%)

Аналіз отриманих результатів дає підстави констатувати, що в організаціях існують суттєві недоліки підготовки та координації діяльності волонтерів.

Проте є спроби окремих організацій щодо налагодження взаємодії. Так, більшістю з них активно використовується волонтерська символіка. Її відсутність фіксують лише 19% респондентів обох груп. Ще 3% відсотки визнають, що цей необхідний атрибут волонтерської групи знаходиться у стані розробки.

Враховуючи той факт, що волонтери часто витрачають власні кошти на здійснення ними певних видів робіт, нами було проаналізовано ситуацію, що склалася в організаціях щодо компенсації цих витрат (рис. 2.9).

*Рис. 2.9.* Розподіл відповідей респондентів на запитання „Чи компенсуються волонтерам особисті матеріальні витрати в процесі здійснення роботи?” (%)

Як з’ясувалося у результаті опитування, значною проблемою є компенсація особистих матеріальних витрат волонтерам. Це визнають навіть спеціалісти (44%), не кажучи вже про волонтерів (50%). На нашу думку, такий стан речей пояснюється тим, що не завжди організація (а особливо ЗВО) має відповідні ресурси для відшкодування витрат. Однак така ситуація не є позитивною. Адже студенти-волонтери переважно не мають додаткових джерел фінансування окрім стипендій, а відтак, витрачання ще й власних коштів може спричинити відмову від волонтерства.

Важлива організаційна умова – забезпечення волонтерів пам’ятками, які б висвітлювали різні аспекти їхньої діяльності. Однак результати опитування дозволяють ствреджувати, що лише невелика частка членів волонтерських груп отримує такі пам’ятки (16%), а більше 70% не отримує їх зовсім. Спеціалісти знову стверджують протилежне. За їх словами такими пам’ятками забезпечені більше третини волонтерів. Ця розбіжність, знову ж таки, свідчить або про відсутність пам’яток, або ж про незадовільний рівень організації взаємодії з волонтерами, їхнє орієнтування, підготовки до здійснення соціально-педагогічної діяльності.

Важливу увагу організації приділяють визнанню праці волонтерів – відповіді більше 96% обох груп респондентів підтверджують це. Основними формами визнання є листи-подяки до ЗВО, де навчаються волонтери, нагородження членів волонтерських груп відзнаками та подяками від впливових осіб на місцевому рівні (рис. 2.10). Також часто для визнання роботи волонтерів використовують дошки пошани. Практично не використовується такий спосіб заохочення волонтерів, як публікації у ЗМІ, а грошові винагороди, ймовірніше за все, замінюються цінними подарунками.

*Рис. 2.10.* Розподіл відповідей респондентів на питання „У яких формах здійснюються заходи щодо визнання роботи волонтерів?” (%)

Світова практика свідчить, що заходи з визнання волонтерів є важливою частиною політики організації. Визнання буває формальним та неформальним. Формальне визнання (нагороди, дипломи, сертифікати, медалі та офіційні прийоми на честь волонтерів тощо) достатньо розповсюджене у практиці організацій. Однак таке визнання ефективне лише для тих волонтерів, для яких значимою є громадська думка. А от на тих, хто в першу чергу зосереджений на безпосередній допомозі клієнтам, воно може не вплинути або впливає негативно.

Більш ефективне визнання роботи волонтерів відбувається в їхньому щоденному контакті з організацією шляхом подяки персоналу за виконану волонтерами роботу.

Подібна ситуація і зі способами мотивування до волонтерської праці. Вони практикуються абсолютною більшістю опитаних нами організацій (98% респондентів відповіли „Так” на запитання: „Чи здійснюються організацією заходи з метою заохочення та стимулювання волонтерів?”).

Основними способами зазвичай, є слова підтримки та листи-подяки до ЗВО. Подібні відповіді дали респонденти на питання про форми визнання   
(рис. 2.11). Так, широко практикується участь у тренінгах і семінарах та нагородження свідоцтвами та сертифікатами, листи підтримки, подяки від впливових осіб. На нашу думку, потрібно більше уваги приділяти спільному проведенню дозвілля, організації різноманітних поїздок з обміну досвідом. Крім того, слід надавати більшого значення включенню волонтерів до планування діяльності організації та довіряти її представлення на різноманітних заходах. Це дозволить членам студентських волонтерських груп відчути свою значущість, побачити свою роль у розвитку організації загалом, що суттєво підвищить їхню мотивацію до праці.

*Рис. 2.11.* Розподіл відповідей респондентів на питання „У яких формах здійснюються заходи щодо заохочення та мотивування волонтерів?” (%)

Відповідаючи на запитання щодо вивчення організаціями потреб волонтерів у знаннях, вміннях та навичках щодо здійснення ними соціально-педагогічної діяльності, 93% респондентів з числа спеціалістів стверджували, що такі дослідження „інколи” проводяться, водночас 82% студентів-волонтерів зазначали абсолютно протилежне: таких досліджень їхня організація не проводить (рис. 2.12).

*Рис. 2.12.* Розподіл відповідей респондентів на питання „Чи проводиться організацією вивчення потреб волонтерів у спеціальних знаннях, уміннях та навичках щодо здійснення соціально-педагогічної діяльності?” (%)

На нашу думку, такі розбіжності пояснюються тим, що вивчення потреб волонтерів проводяться недостатньо професійно. Працівники організацій активно застосовують метод включеного спостереження, який не дає можливості отримати повну інформацію.

Більш ефективними для вивчення потреб волонтерів у когнітивно-операційній сфері щодо здійснення ними соціально-педагогічної діяльності є методи глибинного інтерв’ю, фокус-груп, анкетування, тестових методик тощо.

Не зважаючи на це, результати дослідження показують, що організації активно спрямовують зусилля на реалізацію програм підготовки студентів-волонтерів до здійснення ними соціально-педагогічної діяльності (83% ствердних відповідей спеціалістів).

У той самий час, відповіді студентів-волонтерів на це питання свідчать, що лише половина з них охоплена програмами (51%), а більше 40% респондентів зовсім не залучались до участі в таких програмах.

Можливо, така ситуація пояснюється короткою тривалістю роботи студентів у волонтерських групах, невеликим терміном програм та заходів, у яких вони беруть участь.

Також причиною такої розбіжності може бути відсутність системності, періодичності навчання волонтерів у організаціях.

Важливими є відповіді респондентів на питання „Що враховується організацією під час розробки та впровадження програми підготовки студентів-волонтерів?” (рис. 2.13).

*Рис. 2.13.* Розподіл відповідей спеціалістів на питання „Що враховується організацією під час розробки та впровадження програми підготовки студентів-волонтерів?” (%)

Насамперед, це використання інтерактивних методів у просвітницько-профілактичній роботі та надання базових знань щодо волонтерства (як в Україні, так і за її межами). Хоча, на нашу думку, організаціям під час розробки програм підготовки студентів-волонтерів також варто приділяти більше уваги питанням нормативно-правової бази волонтерської діяльності, наданню спеціальних знань із психолого-педагогічних, правових, та соціально-медичних питань, потрібних для здійснення соціально-педагогічної діяльності. Крім того, під час підготовки-студентів волонтерів варто звернути увагу на профілактику вигоряння, хоча цей феномен варто розглядати в контексті професійної діяльності. Однак із групою волонтерів-студентів доцільно обговорити можливі небезпеки, що можуть призвести до вигоряння, а також визначити шляхи його попередження.

З огляду на це, важливими є відповіді студентів-волонтерів щодо знань, яких їм бракує для здійснення соціально-педагогічної роботи (рис. 2.14).

*Рис. 2.14.* Розподіл відповідей волонтерів на запитання „Яких знань бракує вашій волонтерські групі для здійснення соціально-педагогічної   
діяльності?” (%)

Отримані дані свідчать про те, що студенти-волонтери мають потребу у спеціальних знаннях із психолого-педагогічних, правових, та соціально-медичних питань, потрібних для здійснення соціально-педагогічної діяльності (15%). Також їх цікавлять інтерактивні методи просвітницько-профілактичної роботи (18%). Відчувається нестача знань щодо можливостей волонтерського руху в Україні; яких етичних принципів дотримуються волонтери всього світу; які існують організації з подібними волонтерськими групами з числа студентів тощо.

Під час дослідження було з’ясовано, що в організаціях практично не проводиться моніторинг соціально-педагогічної діяльності: лише кожний десятий респондент стверджує, що в його організації проводиться моніторинг соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп, а вісім з десяти респондентів навіть ніколи не чули про застосування подібного методу контролю за діяльністю студентських волонтерських груп.

Схожа ситуація й з оцінкою результатів соціально-педагогічної діяльності волонтерів.

Лише третина спеціалістів зазначила, що результати діяльності волонтерів оцінюються (загалом за масивом обох груп цей показник нижчий – 15%). Також за результатами відповідей спеціалістів та студентів оцінка діяльності волонтерів „інколи” проводиться (18,9%).

Тенденція недостатнього контролю за діяльністю студентських волонтерських груп простежується під час проведення супервізії: 61% спеціалістів та 78% волонтерів вказують на те, що вона не проводиться   
(рис. 2.15).

*Рис. 2.15.* Розподіл відповідей обох груп респондентів на запитання „Чи проводиться в організації супервізія соціально-педагогічної діяльності студентів-волонтерів?” (%)

Навіть якщо супервізія проводиться, то 28% спеціалістів зазначили, що її результати не обговорюються з волонтерами, а 41% відповіли, що обговорюються „інколи”.

Подібна ситуація і з проведенням інтервізії. Цей вид консультування практично не застосовується (72,6% респондентів обох груп). Загалом в інтервізії беруть (чи брали) участь лише 13% волонтерів.

На жаль, зараз в організаціях недостатньо застосовується супервізія та інтервізія роботи студентських волонтерських груп, хоча саме ці заходи дозволяють не тільки відстежувати потреби волонтерів у певних знаннях та вміннях, а й здійнювати коригуючий вплив на соціально-педагогічну діяльність студентських волонтерських груп, тим самим підвищуючи її результативність.

Отже, проведене дослідження дає підстави стверджувати, що рівень забезпечення об’єктивних та суб’єктивних умов роботи студентських волонтерських груп у більшості організацій незадовільний.

Тому організаторам соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп доцільно рекомендувати:

* переглянути політику щодо волонтерства в організаціях, на базі яких діють студентські волонтерські групи;
* вибудувувати програми навчання, наповнивши їх новим змістом, враховуючи потреби волонтерів та впроваджуючи новітні підходи в наданні послуг;
* звернути увагу на організацію супервізії та інтервізії соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп та вибудовування ефективного зворотного зв’язку.

Також бажано мати підготовленого фахівця, який забезпечуватиме соціально-педагогічну діяльність студентських волонтерських груп, виступатиме в ролі координатора волонтерів.

Підсумовуючи результати констатувального експерименту, вважаємо за доцільне представити їх у вигляді моделі забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп схематично на рис. 2.16. Модель складається із об’єктивних та суб’єктивних умов, які необхідно враховувати при роботі зі волонтерами, орієнтуючись на тип волонтерської групи. Адже від врахуванання цих характеристик групи та умов залежатиме напрям їх соціально-педагогічної діяльності та її результативність.

**2.2. Аналіз тренінгової програми для волонтерів**

На сьогодні в Україні на думку вітчизняних дослідників [15; 21; 31; 71], найбільш розповсюдженими формами підготовки студентів до волонтерської діяльності на базі ЗВО, центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді та громадських організацій є Школи волонтерів, круглі столи, поїздки з обміну досвідом та тематичні тренінги.

Рівень підготовки студентів до волонтерської діяльності визначається сформованістю професійних та особистісних якостей. Усе очевиднішим стає той факт, що не лише сума знань, а синтез компетенцій та професійно-етичних якостей є важливим показником результативної діяльності волонтерів.

Розробляючи *базову тренінгову програму для волонтерів „Основи волонтерської роботи”* ми базувалися на принципах активного навчання як такого, що залучає учасників до участі в генерації, аналізі, систематизації й узагальненні інформації та викликає особисту відповідальність за те, що вони роблять.

Нами було обрано як форму навчання – тренінг. Інтерактивні методи, які використовуються протягом тренінгу, на нашу думку, найбільше відповідають віковим особливостям та забезпечують найвищу результативність занять.

Так, тренінг вирізняють з поміж інших форм навчання через використання різноманітних інтерактивних засобів. Особливість тренінгового процесу полягає у тому, що він реалізується в межах декількох тісно пов’язаних між собою компонентів.

У такому разі тренінг є інструментом інформування, вирішуючи більш конкретні питання:

* підвищення рівня інформованості щодо проблеми;
* зміну ставлення до проблеми;
* формування позитивної мотивації;
* вироблення та розвиток навичок адаптивної поведінки.

Вітчизняний науковець Т. Цюман, аналізуючи цей підхід, так пояснює схему педагогічної взаємодії: „Зміст тренінгу визначаєтьсяіз заявленої мети та цільової групи. Під засобом освітнього тренінгу розуміють обмежений рамковими умовами спосіб реалізації мети через взаємодію суб’єктів освітньої діяльності. Особливістю тренінгової форми навчання є також врахування особливих умов просторової організації навчального процесу: стан приміщення, підбір необхідного роздаткового матеріалу, час початку та завершення, тривалість тренінгу. Слід врахувати також, що від цільової групи залежить мета, визначається зміст тренінгового процесу у відповідності до якого підбираються методи тренінгу.Разом з тим, успіх тренінгового процесу залежить від вмінь та кваліфікації педагога-тренера” [249, с. 126-127].

Під час розробки змісту програми ми також враховували, що мотивування учасників до активної роботи – необхідна складова тренінгу. Мотивація до навчання в наших тренінгах забезпечувалася наявністю цікавої змістовної діяльності, актуальності тематики, використання нових інтерактивних технік, посиленої практичної значущості навчання, емоційної насиченості взаємодії учасників тощо.

Окремим і досить суттєвим питанням був відбір найбільш ефективних методів і прийомів роботи на тренінгу, що сприяють активному залученню до діяльності всіх його учасників.

Спостереження за роботою колег, наш власний досвід тренерської роботи дозволили нам дійти висновку, що під час організації тренінгів для волонтерів слід надавати перевагу формам роботи в малих групах, парах, індивідуальному виконанню практичних завдань, мозковим штурмам та дискусіям.

Окремо слід зупинитися на перегрупуванні як ефективному засобі знайомства, встановлення контактів, організації міжособистісної взаємодії, які є вкрай важливими для молодих людей, що входять до складу студентської волонтерської групи. З метою активізації учасників до включення в навчальний процес треба змінювати сталі стереотипні особистісні контакти, тому що в них зафіксовані та відображені певні ролі, офіційні посади та ділові стосунки. Така ситуація може пригнічувати підлеглих або менш досвідчених учасників, заважати новачкам розкрити себе, викликати пасивність, скутість або ніяковість учасників.

Отже, з метою мотивування студентів до волонтерства, підготовки до здійснення ними окремих напрямів соціально-педагогічної діяльності на другому етапі формувального експерименту на базі студентських волонтерських груп вищих навчальних закладів, центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді, громадських організацій впроваджувався тренінг *„Основи волонтерської роботи”.*

Розроблений та впроваджений тренінг „Основи волонтерської роботи” складається з 9 тем та розрахований на18 годин.

Назви тем модулів, їхня мета та орієнтовна кількість годин подані у таблиці 2.4.

*Таблиця 2.4*

**Програма тренінгу „Основи волонтерської роботи”**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Назва теми** | **Мета** | **Орієнтовна кількість годин** |
|  | Милосердя, альтруїзм та благодійність – передумови волонтерства | Сприяти формуванню мотивації до волонтерської діяльності, розкрити зміст понять „милосердя”, „альтруїзм”, „благодійність”, „волонтер”, „волонтерство”, ознайомити учасників з особливостями волонтерської діяльності у світі | 2 |
|  | Особистісний потенціал волонтера як умова успішної волонтерської діяльності | Визначити та проаналізувати основні характеристики волонтера, порівняти особистісні якості з розробленою “професіограмою” волонтера та з’ясувати рівень самооцінки як однієї з передумов самоутвердження та самореалізації індивіда | 2 |
|  | Комунікативна компетентність волонтера | Сприяти формуванню навичок ефективної взаємодії, розвивати уміння активного слухання, застосування прийомів вербального та невербального спілкування | 2 |
|  | Робота в команді | Розкрити особливості та визначити ефективні шляхи роботи в команді, формувати у студентів навички роботи в команді, сприяти усвідомленню ефективності використання стратегії співробітництва на шляху спільного досягнення мети | 2 |
|  | Способи вирішення конфліктних ситуацій у волонтерській групі | Обговорити причини виникнення конфліктів у волонтерській групі, розглянути способи вирішення конфліктних ситуацій та вивчити особистісні схильності до конфліктної ситуації | 2 |
|  | Лідерство у волонтерській групі | Сприяти розумінню лідерства як складової життєвого самовизначення, розробити бачення ролі лідера студентської волонтерської групи | 2 |
|  | Робота волонтерів в умовах вуличного простору | Ознайомити учасників із завданнями, особливостями та напрямами вуличної соціальної роботи, окреслити обов’язки, коло знань та вмінь інформаційних волонтерів та волонтерів-ігротехніків; розробити орієнтовну схему проведення станційної та тематичної ігрової програм | 2 |
|  | Особливості просвітницько-профілактичної роботи волонтерів | Надати інформацію щодо використання інтерактивних методів у програмах із формування здорового способу життя підлітків, відпрацювати навички їх впровадження | 2 |
|  | Труднощі у волонтерській роботі та шляхи їх подолання | Обговорити можливі труднощі та проблеми в роботі волонтера та з волонтерами з метою їх попередження; розробити норми поведінки волонтера в організації | 2 |
| Всього: | | | 18 год. |

Перша тема „Милосердя, альтруїзм та доброчинність – передумови волонтерства” передбачала розгляд заявлених у назві понять, а також сприяла формуванню мотивації студентів до волонтерської роботи. Наповнюючи відповідним змістом цю тему, ми розробили та запозичили такі активні та інтерактивні форми роботи, за допомогою яких учасники могли висловити свої міркування щодо змісту понять „милосердя”, „альтруїзм”, „доброчинність”, „волонтер”, „волонтерство” (вправа „Що означає „дарувати радість?”), визначити якості, властиві волонтеру (вправа „Сонечко якостей волонтера”), познайомитись із досвідом волонтерської діяльності у світі та регіоні (області, районі, місті, селищі) (вправи „Я допомагаю іншим”, створення відеофільму чи колажу „Волонтери нашого регіону”), запропонувати волонтерські соціальні інціативи на рівні своєї громади (вправи „Крила добра”, „Сходи участі”, обговорення в загальному колі „Як ми розуміємо волонтерську ініціативу”).

Під час розгляду другої теми „Особистісний потенціал волонтера як умова успішної волонтерської діяльності” ми використовували такі форми роботи, як індивідуальна робота та групове обговорення (вправи „Самоаналіз”, „Волонтер: хто він?”, ), моделююча гра „Аукціон”, тестова методика вивчення самооцінки за допомогою еталонного ряду. Ці методи та форми орієнтовані на визначення базових характеристик волонтера, його особистісних якостей. Важивою є робота щодо визначення власних особистісних якостей, створення „професіограми” волонтера та співставлення її з образом „Я”. Моделююча гра „Аукціон” передбачає аналіз значення цінностей у життєдіяльності людини та їх впливу на формування життєвої позиції особистості. Використана тестова методика спрямована на визначення рівня самооцінки як однієї з передумов самоствердження та самореалізації особистості.

Тема „Комунікативна компетентність волонтера” спрямована на формування комунікативних навичок членів студентської волонтерської групи. Так, нами використовувалися інтерактивні ігри „Контакти” та „Ярлики”, а також методика виявлення комунікативних та організаторських здібностей (КОС-2).

Інтерактивна гра „Контакти” сприяє формуванню у студентів-волонтерів уміння встановлювати контакти та підтримувати розмову з різними категоріями людей у різних життєвих ситуаціях, що є вкрай важливим у здійсненні соціально-педагогічної діяльності. Інтерактивна гра „Ярлики” створює можливість для студентів-волонтерів відчути емоції, які виникають під час спілкування, коли люди діють відповідно до встановлених у суспільстві стереотипів. Методика виявлення комунікативних та організаторських здібностей включена в програму „Основи волонтерської роботи” з метою виявлення комунікативних та організаторських здібностей студентів-волонтерів (уміння чітко та швидко налагоджувати ділові та дружні стосунки з людьми, прагнення розширити контакти, участь у групових заходах, вміння впливати на людей, прагнення проявляти ініціативу).

Під час розгляду четвертої теми „Робота в команді” нами використовувалися інтерактивні ігри „Конверти” та „Конструкція”, а також методика „Соціометрія” Дж. Морено.

Інтерактивні ігри „Конверти” та „Конструкція” мають на меті формувати у студентів-волонтерів навички роботи в команді, сприяють усвідомленню ефективності використання стратегії співробітництва на шляху спільного досягнення мети, дозволяють відпрацювати навички ефективної комунікації. Соціометрія Дж. Морено дозволяє вивчити міжособистісні стосунки у студентській волонтерській групі та скласти карту групової диференціації, виміряти ступінь згуртованості – роз’єднання в групі, виявити відносний авторитет членів групи за ознаками симпатії – антипатії.

Розглядаючи тему „Способи вирішення конфліктних ситуацій у волонтерській групі”, ми використовували такі форми як інтерактивна гра „Як поділити наші гроші”, тестова методика „Чи схильні ви до конфліктів?”, групова робота (вправи „До якої стратегії ви б вдалися?”, „Переговори заради вирішення проблем”).

Інтерактивна гра „Як поділити наші гроші” дозволяє дізнатися про особливості поведінки особистості в конфліктній ситуації. Тестова методика „Чи схильні ви до конфліктів?” спрямована на діагностику схильності індивіда до конфліктів. Вправа „До якої стратегії ви б вдалися?” дозволяє учасникам обговорити стратегії поведінки в конфліктній ситуації. Застосувати процедуру переговорів під час розв’язання проблеми дозволяє студентам-волонтерам вправа „Переговори заради вирішення проблем”.

Розробляючи зміст теми „Лідерство у волонтерській групі”, ми наповнили його формами індивідуальної та групової роботи (вправи „Імена – по батькові”, „Прапор лідерства”, „Аукціон власних лідерських якостей”, „Алфавіт”, „1х2х4”, „Емблема лідерства”. Також з метою визначення лідерів у групі нами було включено до змісту теми інтерактивну гру „Кроки”. Усі названі вправи сприяють розумінню лідерства як складової життєвого самовизначення людини. Наприкінці учасникам пропонувалося розробити бачення ролі лідера студентської волонтерської групи, що дозволяє досягнути ефекту повного розуміння всіма членами групи функцій цієї людини та переглянути кандидатури на цю „посаду”.

Тема „Робота волонтерів в умовах вуличного простору” обрана нами невипадково, адже сьогодні в Україні у мережі центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді студентські волонтерські групи активно здійснюють вуличну соціальну роботу. Тому підібрані нами активні та інтерактивні форми дозволили учасникам ознайомитись із завданнями, особливостями та напрямами вуличної соціальної роботи (вправа „Особливості організації вуличної ігрової діяльності”), окреслити обов’язки, коло знань та вмінь волонтерів-ігротехніків (вправа „Компетенції та обов’язки волонтерів, які працюють в умовах вулиці” та мозковий штурм „Типологія ігор”), розробити програму станційної та тематичної ігротеки (практичне завдання „Розробка орієнтовної схеми проведення ігрових програм”).

Тема „Особливості просвітницько-профілактичної роботи волонтерів” займала найбільше часу – 18 год. Розробляючи цю тему, ми виходили із міркувань, що профілактичний та соціально-просвітницький напрямки соціально-педагогічної діяльності є найбільш популярними серед студентських волонтерських груп в Україні, про що свідчили результати здійсненого нами під час констатувального експерименту опитування. Тому впродовж вивчення теми учасникам пропонувалося розглянути існуючі підходи до навчання підлітків та молоді (інформаційне повідомлення „Пасивні, активні та інтерактивні методи навчання”, мозковий штурм „Категорії підлітків”, робота в групах „Що необхідно враховувати у просвітницько-профілактичній діяльності з різними категоріями підлітків?”), проаналізувати особливості проведення просвітницько-профілактичної роботи з використанням інтерактивних методів для аудиторії підлітків (Інформаційне повідомлення „Умови ефективного використання інтерактивної гри”, інтерактивна гра „Острів”), розглянути інтерактивні методи, що використовуються у програмах формування здорового способу життя та опанувати навички їх використання в роботі з підлітками (інформаційне повідомлення „Казкотерапія: використання у профілактичній роботі”, робота в групах „Можливості роботи з казкою”, „Відпрацювання навичок роботи з розробки та проведення казкотерапевтичного заняття”, інформаційне повідомлення „Особливості використання методу сase-study”, робота в групах „Створення та розв’язання проблемних ситуацій”, презентація різновиду кейс-стаді – „Фото-фішка”, аналіз можливостей використання настільних ігор в профілактичній роботі, ознайомлення з настільними іграми „Володар кілець”, „Пригоди в країні Здоровляндії” та „Крок за кроком”, робота в групах з розробки профілактичних настільних ігор, аналіз можливостей театру в профілактичній роботі, інформаційне повідомлення „Форум-театр: поняття, мета та завдання, підготовка”, відпрацювання навичок постановки форум-театру”).

До теми „Труднощі у волонтерській роботі та шляхи їх подолання” входили три вправи, а саме: моделююча гра „Що, якщо...”, вправа „Труднощі волонтерської діяльності” та практичне завдання „Розробка пам’ятки волонтера”. Усі матеріали спрямовувались на детальний розгляд можливих ускладнень під час здійснення волонтерської роботи. Так, метою моделюючої гри „Що, якщо...” було підштовхнути студентів-волонтерів до роздумів про ймовірні наслідки різних сценаріїв розвитку подій у волонтерській роботі та можливі шляхи долання труднощів. Учасникам пропонувалося поміркувати над питаннями, що стосуються волонтерської практики, зокрема, що робити, якщо волонтер: не може впоратись із запропонованим завданням; порушив конфіденційність; на певний час призупинив свою діяльність в організації; між волонтером та працівником організації виник конфлікт; завдав шкоди клієнту тощо.

Участь у вправі „Труднощі волонтерства” дозволяє з’ясувати проблеми, з якими можуть зустрітися волонтери під час виконання своїх функціональних обов’язків та керівники волонтерів у процесі управління їхньою роботою, а також намітити шляхи усунення цих труднощів.

Корисним є практичне завдання „Розробка пам’ятки волонтера”. Виконуючи його, студенти-волонтери розробляють комплекс правил (норм), які допоможуть їм успішно виконувати роботу й уникнути труднощів та проблем під час здійснення соціально-педагогічної діяльності.

У результаті опанування курсу „Основи волонтерської роботи” студенти-волонтери отримують базові знання та вміння, необхідні для здійснення волонтерської роботи. Детальний опис зазначених видів робіт подано у   
додатку Ґ.

Ми свідомі того, що поінформованість студента-волонтера щодо основ волонтерства не гарантує ефективної практичної роботи. Тому головний акцент у процесі підготовки волонтерів ми робимо саме на формуванні в них відповідних знань, вмінь та навичок соціально-педагогічної діяльності в окремих, чітко визначених напрямах, зокрема: профілактичному, соціально-просвітницькому та рекреативному.

Якщо говорити про ЗВО, які готують майбутніх соціальних педагогів та соціальних працівників, то, ймовірніше, у них відсутній курс з волонтерської роботи. Якщо ж розглядати інші громадські організації та центри соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді, то тут варто наголосити на недосконалості або ж абсолютній відсутності в цих організаціях базових навчальних програм для волонтерів.

Респонденти вважають, що найбільше їм не вистачає саме прогностичних вмінь, а саме: планування діяльності, прогнозування результатів (4,14).

Існують проблеми з аналітичними вміннями, які передбачають аналіз ситуацій та проблем (3,77). Водночас на порівняно високому рівні знаходяться комунікативні вміння, а саме: налагодження взаємодії, встановлення контактів, робота в команді (4,14) та організаторські (організація власної діяльності та роботи групи) (4,35) вміння волонтерів.

Повний перелік середніх значень усіх характеристик подано у табл. 2.5.

*Таблиця 2.5*

**Усереднені результати оцінки характеристик студентів-волонтерів, необхідних для здійснення соціально-педагогічної діяльності**

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристики волонтерів | Середнє значення |
| Мотиваційні: |  |
| удосконалення власної діяльності | 3,36 |
| набуття досвіду для подальшого працевлаштування | 3,47 |
| отримання досвіду під керівництвом досвідчених спеціалістів | 5,21 |
| прагнення допомогти / бути корисним іншим | 6,71 |
| отримання нових знань та навичок | 4,89 |
| Середнє значення за блоком | 4,73 |
| Особистісні: |  |
| терпимість | 5,78 |
| ініціативність | 7,92 |
| безкорисливість | 9,21 |
| впевненість | 5,65 |
| ввічливість | 8,95 |
| відповідальність | 6,39 |
| емпатійність | 8,40 |
| cамоконтроль | 3,37 |
| Середнє значення за блоком | 6,96 |
| Когнітивно-операційні |  |
| знання етичних засад волонтерської роботи | 3,55 |
| знання нормативно-правової бази волонтерської роботи | 3,15 |
| знання сучасного стану волонтерства у світі та в Україні | 3,21 |
| знання особливостей міжособистісної взаємодії | 3,40 |
| знання щодо попередження конфлікту та шляхів його конструктивного вирішення | 2,58 |
| знання інтерактивних методів просвітницько-профілактичної роботи | 3,05 |
| спеціальні знання відповідно до напрямку соціально-педагогічної діяльності, у якому працює волонтер | 3,97 |
| організаторські вміння (вміння організувати власну діяльність, групи) | 4,35 |
| прогностичні вміння (планування діяльності, прогноз результатів) | 3,07 |
| аналітичні вміння (аналіз ситуацій та проблем) | 3,77 |
| комунікативні вміння (взаємодія, налагодження контактів, вміння працювати в команді) | 4,14 |
| Середнє значення за блоком | 3,48 |

Аналіз результатів опитування членів студентських волонтерських груп ЗВО, громадських організацій та центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді, проведеного нами у формі анкетування, дає підстави стверджувати, що більшість волонтерів недостатньо поінформовані про сутність волонтерської діяльності, мають середню мотивацію до її вдосконалення, що впливає на термін їхньої діяльності в організації та мають потреби у специфічних знаннях і вміннях для здійснення у соціально-педагогічної діяльності певних напрямах. Усе це підтвердило необхідність навчання студентів-волонтерів з метою підготовки їх до здійснення соціально-педагогічної діяльності.

**Висновки до другого розділу**

Аналіз умов забезпечення діяльності студентських волонтерських груп, що діють на базі ЗВО, громадських організацій та центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді, засвідчує, що зараз дотримання цих умов здійснюється у вищеозначених організаціях не повною мірою, впливаючи на низьку результативність їх діяльності.

У вітчизняній соціально-педагогічній теорії чітко не визначені умови забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп. Нами доведено, що виділені об’єктивні та суб’єктивні умови мають безпосередній вплив на організацію соціально-педагогічної діяльності груп волонтерів. Об’єктивні умови утворюють дві підгрупи: організаційні та методичні. До організаційних умов належать заходи щодо планування, організації залучення та відбору волонтерів, управління роботою студентських волонтерських груп, адміністрування їхньої соціально-педагогічної діяльності, визнання та заохочення студентів-волонтерів. Методичні умови передбачають заходи щодо вивчення потреб волонтерів у знаннях, уміннях та навичках необхідних для роботи, упровадження програм їхньої підготовки, проведення моніторингу та оцінки, а також супровід студентів-волонтерів у здійсненні ними соціально-педагогічної діяльності шляхом супервізії та інтервізії.

Суб’єктивні умови подані особистісними, мотиваційними та когнітивно-операційними характеристиками студента-волонтера. Так, координатором волонтерів враховуються мотиви до волонтерської діяльності, прагнення до вдосконалення власної діяльності (набуття досвіду для подальшого працевлаштування, прагнення отримати досвід, працюючи під керівництвом досвідчених спеціалістів, допомогти / бути корисним іншим, отримати нові знання та навички), особистісні риси (терпимість, ініціативність, безкорисливість, впевненість, ввічливість, відповідальність, емпатійність, cамоконтроль), а також наявність необхідних знань та вмінь для здійснення волонтерської роботи.

У результаті дослідження встановлено, що необхідно підвищувати рівень професійної компетентності фахівців соціальної сфери, які працюють з волонтерами. Тому з метою забезпечення означених умов доцільно здійснювати підготовку координаторів роботи волонтерів, суть якої полягає в оволодінні спеціальними знаннями, вміннями та навичками щодо організації та управління діяльністю волонтерів, навчанні та супроводі волонтерів під час їх соціально-педагогічної діяльності.

Важлива умова результативності роботи волонтерських груп – безпосередня підготовка волонтерів, суть якої полягає в поступовому „нарощуванні” знань та умінь студентів про особливості соціально-педагогічної діяльності на волонтерських засадах. Це забезпечується впровадженням базової програми „Основи волонтерської роботи” та організацією систематичних заходів щодо супервізії, інтервізії, моніторингу та оцінки їхньої діяльності.

Підготовка координаторів роботи волонтерів та членів студентських волонтерських груп має здійснюватися за принципом активного навчання з урахуванням ресурсів організацій, напрямів здійснюваної ними соціально-педагогічної діяльності та детермінованості змісту навчання їхніми запитами та потребами.

**ВИСНОВКИ**

У дипломній роботі наведено теоретичне узагальнення і нові підходи до вирішення проблеми здійснення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп шляхом забезпечення комплексу об’єктивних і суб’єктивних умов.

Результати теоретичного й експериментального дослідження повною мірою підтвердили гіпотезу, засвідчили вирішення поставлених завдань і дали підстави для таких висновків.

1. Ретроспективний аналіз волонтерства в зарубіжній та вітчизняній соціально-педагогічній практиці засвідчив, що для України така діяльність – явище не нове. Підґрунтям для розвитку волонтерства були милосердя, благодійність, альтруїзм, гуманізм, небайдужість до проблем інших, здавна притаманні українцям.

Волонтером вважається особа, яка добровільно здійснює благодійну, неприбуткову та вмотивовану діяльність, що має суспільно корисний характер.

В Україні активний розвиток волонтерства починається з розгалуження мережі центрів соціальних служб для молоді. Найбільш чисельною групою волонтерів в Україні є учнівська та студентська молодь. Студентська молодь, працюючи на базі громадських організацій, вищих навчальних закладів і соціальних служб бере участь у проектах та програмах соціально-педагогічної спрямованості.

2. На основі аналізу соціологічної, психологічної та педагогічної літератури визначено, що студентська волонтерська група – це невелика за чисельністю спільнота студентів, що діє на добровільних засадах, об’єднана певною благодійною діяльністюта утворена при державній або неурядовій організації.

На підставі вивчення сучасних світових підходів до типології волонтерів здійснено класифікацію студентських волонтерських груп за такими ознаками: *за приналежністю до організації* (волонтери державної організації, волонтери громадської організації, волонтери вищого навчального закладу); *за досвідом волонтерської роботи* (волонтери без досвіду, волонтери з незначним досвідом, волонтери з достатнім досвідом); *за тривалістю волонтерської роботи* (волонтери, які працюють тривалий проміжок часу (понад 6 місяців); сезонні волонтери (працюють час від часу); волонтери, які працюють короткий проміжок часу (менше 6 місяців); *за складом волонтерської групи* (волонтери-студенти спеціальностей „Соціальна педагогіка”/„Соціальна робота”, волонтери-студенти спеціальності „практична психологія”, волонтери-студенти медичних вищих навчальних закладів, волонтери-студенти інших вищих навчальних закладів, змішані студентські волонтерські групи із представників різних вищих навчальних закладів або представників різних факультетів/інститутів одного вищого навчального закладу).

3. У дослідженні доведено, що за своєю сутністю діяльність студентських волонтерських груп спрямована на створення сприятливих умов соціалізації, всебічного розвитку особистості, задоволення її соціокультурних потреб або відновлення соціально схвалених способів життєдіяльності людини.

Працюючи на базі центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді, громадських організацій і вищих навчальних закладів, студентські волонтерські групи здійснюють соціально-педагогічну діяльність у профілактичному, інформаційно-просвітницькому, рекреативному, реабілітаційному, діагностико-корекційному, соціально-рекламному, соціально-побутовому, охоронно-захисному і фандрейзинговому напрямах. Напрям діяльності студентської волонтерської групи, як правило, визначається місією та завданнями організації, на базі якої вона функціонує.

4. В роботі обґрунтовано комплекс умов забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп. Об’єктивні умови становлять дві підгрупи: організаційні й методичні. Організаційні умови передбачають планування, організацію залучення та відбір волонтерів; управління роботою студентських волонтерських груп; адміністрування їх соціально-педагогічної діяльності; визнання та заохочення студентів-волонтерів. Методичними умовами є: вивчення потреб волонтерів у знаннях, уміннях та навичках, необхідних для роботи; упровадження програм їх підготовки; здійснення моніторингу й оцінки; супровід студентів-волонтерів шляхом супервізії та інтервізії.

Суб’єктивними умовами забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп є мотиваційні, особистісні та когнітивно-операційні характеристики студентів-волонтерів.

У перебігу констатувального експерименту визначено, що організаціями не забезпечуються належним чином такі умови, як: наявність координатора роботи волонтерів, забезпечення підготовки студентів-волонтерів до реалізації окремих напрямів соціально-педагогічної діяльності, вивчення потреб студентів-волонтерів у спеціальних знаннях та вміннях; організація заходів щодо супервізії та інтервізії, моніторингу та оцінки їх волонтерської роботи.

5. У результаті дослідження доведено необхідність підготовки координаторів роботи студентських волонтерських груп, яку доцільно здійснювати у Школах організаторів соціально-педагогічної діяльності волонтерів. Встановлено, що передумовою результативності соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп є спеціальна підготовка студентів до волонтерства. Однією з форм такої підготовки може бути тренінг „Основи волонтерської роботи”. Зміст підготовки волонтерів обумовлений складом студентської волонтерської групи та напрямами соціально-педагогічної діяльності, які вона забезпечує. Також важливою умовою результативності соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп є здійснення супроводу та моніторингу роботи груп спеціалістами організацій, на базі яких вони функціонують.

**Список використаних джерел**

1. Алєксєєнко Т. Ф. Сімейне виховання як філософська та соціально-педагогічна проблема: методологія і теорія дослідження.Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : зб. наук. пр. / Ін-т проблем виховання АПН України. К. : Ін-т проблем виховання АПН України, 2002. Вип. 2. С. 6–11.
2. Безпалько О. В. Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді: теоретико-методологічні основи : монографія; Ін-т проблем виховання Академії педагогічних наук. К. : Наук. світ, 2006. 363 с.
3. Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закладів] К. : ЦНЛ, 2005. 176 с.
4. Бондаренко З. П. Організація волонтерської роботи майбутніх соціальних педагогів в умовах вищого навчального закладу: дис. … канд. пед. наук : 13.00.05 / Бондаренко Зоя Петрівна. К., 2008. 247 с.
5. Волонтер. Хто він?: узагальнюючий досвід : метод. реком. для соц. працівн. та волонт. / [уклад.: О. Г. Сідько, Л. В. Комісарова,   
   С. А. Ястремська та ін.] Миколаїв : Управління у справах сім’ї та молоді облдержадміністрації : Миколаївський ОЦССМ, 2001. 25 с.
6. Волонтери в соціальній роботі / [упоряд.: О. Главник, Н. Романова,   
   Т. Дружченко]. К. : Главник, 2006. 128 с. (серія „Б-чка соціального працівника”).
7. Волонтерство: порадник для організатора волонтерського руху К. : ВГЦ “Волонтер”, 2001. 176 с.
8. Волонтерство як ресурс соціальної роботи у громаді : зб. ст. міжнар. наук. конф. для студ. та аспір. „Обличчя соціальної держави” в рамках проекту „Покращення якості соціальних послуг дітям та сім’ям у громаді”, (Київ, 22–23 берез. 2006 р.) / [упор. Т. Л. Лях ; передм. Т. П. Басюк].К. : Християнський дитячий фонд, 2006. 96 с.
9. Волонтерська служба недержавної організації соціальної сфери : зб. матеріалів / [О. Стецьков, Н. Майорова, В. Шелковнікова та ін. ; під ред.   
   Р. Кравченко ; Благодійне товариство допомоги інвалідам та особам з інтелектуальною недостатністю „Джерела”]. К. : Сфера, 2000. 92 с.
10. Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку / [Вайнола Р. Х.,   
    Капська А. Й., Комарова Н. М. та ін.]. К. : Академпрес, 1999. 112 с.
11. Головатий М. В. Соціальна політика і соціальна робота : термінологічно-понятійний словник К.:МАУП, 2005. 554 с. Бібліогр.: С. 483–511.
12. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / Семен Устимович Гончаренко. К. : Либідь, 1997. 376 с.
13. Горностай П. П. Методи дії в навчанні та супервізії психологів- консультантів / П. П. Горностай // Науковий вісник Чернівецького   
    університету : зб. наук. пр. / Чернівецький університет. Чернівці : Рута,   
    2004. – Вип. 209. Педагогіка та психологія. С. 30–35.
14. Громадські об'єднання в Україні : навч. посіб. / [В. М. Бесчастний,   
    О. В. Філонов, В. М. Субботін та ін.] ; за ред. В. М. Бесчастного. К. : Знання, 2007. 415 с.
15. Діяльність студентських волонтерських груп [Електронний ресурс] / Міжнародний благодійний фонд „Карітас України”. – Режим доступа: http://www.caritas-ua.org/index.php
16. Діяльність центрів соціальних служб для молоді України: сучасний стан і перспективи розвитку : [монографія] / [С. В. Толстоухова, В. В. Багай,   
    О. В. Вакуленко та ін.]. – К. : Академпрес, 1999. 112 с.
17. Доброчинність в Україні: минуле, сучасне, майбутнє / [упор.: В. Халецький, О. Семашко, Л. Дума ; під ред. В. Назарук]. К. : Ресурсний центр розвитку громадських організацій „Гурт”, 1998. 56 с.
18. Довідник з фандрейзингу 2006 / [за ред. М. Гопкало, І. Шевченко]. – К. :   
    БФ „ Творчий центр Каунтерпарт”, 2006. – 164 с.
19. Дослідження волонтерства : практ. посіб. / [Соколовський В., Саксон-Гарольд С., Сміт Дж. Д., Лейх Р. ; упор. А. Дінгл ; пер. з англ. Л. Рудницької,   
    Г. Грінкевич, В. Святненко. – К. : Ресурсний центр розвитку громадських організацій „Гурт”, 2001. – 60 с. – (Бібліотека РЦ “Гурт”).
20. Заверико Н. В. Організація роботи служби волонтерів : метод. реком. / Заверико Н. В. Запоріжжя : ЗДУ, 2005. – 28 с.
21. Івченко Н. М. Особливості розвитку волонтерського руху в Україні /   
    Н. М. Івченко // Теоретичні питання освіти та виховання : зб. наук. пр. /   
    Ін-т проблем виховання Академії педагогічних наук. – К. : Ін-т проблем виховання Академії педагогічних наук, 2000. – С. 90–93.
22. Інтерактивні методи навчання : навч. посіб. / [заг. ред. П. Шевчука,   
    П. Фенриха]. – 2-е вид. – Щепін : Вид-во WSAP, 2005. – 170 с.
23. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід : метод.   
    посіб. / [уклад.: О. Пометун, Л. Пироженко]. – К. : А.П.Н., 2002. – 136 с. – Бібліогр.: С. 106–107.
24. Капська А. Й. Актуальні проблеми соціально-педагогічної роботи : модульний курс дистанційного навчання : [навч. посіб.] / Капська А. Й., Безпалько О. В., Вайнола Р. Х. ; заг. ред. А. Й. Капської. – К. : ДЦССМ,   
    2002. – 164 с.
25. Капська А. Й. Соціальна робота: деякі аспекти робот з дітьми та молоддю : [навч.-метод. посіб.] / Капська А. Й. – К. : УДЦССМ, 2001. – 220 с.
26. Ключевський В. Добрые люди Древней Руси / Ключевський В. – М. : [б. и.], 1896. – 152 с.
27. Коваленко С. В. Волонтерський рух як важлива складова державної молодіжної політики в Україні / С. В. Коваленко // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2005. – № 2. – С. 89–96.
28. Лях Т. Л. Волонтерство як суспільний феномен / Т. Л. Лях // Проблеми педагогічних технологій : зб. наук. пр. / Волинський державний університет імені Лесі Українки. – Луцьк : Волинський академічний дім, 2004. –   
    Вип. 3–4. – С. 139–144.
29. Методика організації волонтерських групп : навч. програма для студ. спец. 7.010105 „Соціальна педагогіка” / [уклад. Т. Л. Лях]. – К. : КМПУ імені   
    Б. Д. Грінченка, 2008. – 58 с.
30. Міщик Л. І. Теоретико-методичні основи професійної підготовки соціального педагога у закладах вищої освіти: дис. … доктора пед. наук : 13.00.05 / Міщик Людмила Іванівна. – Запоріжжя, 1997. – 358 с.
31. Молодь – громадські організації – громадянське суспільство : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 27-28 вересня 2001 р.) / [упор.: Я. Лепетун,   
    О. Блажків, П. Грицак та ін.]. – К. : Міленіум, 2001. – 100 с.
32. Назарук В. Створення та керування волонтерською програмою К. : Благодійний фонд „Центр волонтеріату „Добра воля”,   
    2001. 70 с.
33. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : посібник [для студ. вищ. навч. закладів] / Орбан-Лембрик Л. Е. К. : Академвидав, 2003. – 448 с. – (Альма-матер).
34. Організаційні форми діяльності волонтерів / [упор. А. М. Шеремет ; Хмельницький обласний центр соціальних служб для молоді].   
    Хмельницький : ХОЦССМ, 2001. 27 с.
35. Організація волонтерського руху у вищих навчальних закладах: діагностичний інструментарій : метод. розробки / [уклад. Т. О. Рудякевич]. – Житомир : ЖДУ, 2004. 20 с.
36. Осипова Т. Ю. Виховна робота зі студентською молоддю : навч. посіб. /   
    [Т. Ю. Осипова, І. О. Бартенєва, О. О. Біла та ін.] ; за. ред. Т. Ю. Осипової. – Одеса : Фенікс, 2006. – 288 с.
37. Підготовка волонтерів та їх роль у реалізації соціальних проектів : збірка / під ред. І. Д. Звєрєвої, Г. М. Лактіонової. – К. : Наук. світ, 2001. – 49 с. – (Серія „Благополуччя дітей та молоді: можливості соціальної роботи”).
38. Поліщук В. А. Теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук : спец. 13.00.05 „Соціальна педагогіка” / В. А. Поліщук. – Тернопіль, 2006. – 44 с.
39. Романова Н. Ф. Методичні рекомендації щодо створення та розвитку студентських соціальних служб / Романова Н. Ф. – К. : ДСССДМ, 2005. – 116 с.
40. Словарь по социальной педагогике : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / [авт.-сост. Л. В. Мардахаев]. – М. : Академия, 2002. – 368 с.
41. Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників / [упоряд.: О. В. Безпалько, Р. Х. Вайнола, З. Г. Зайцева та ін.] ; за. ред.   
    А. Й. Капської, І. М. Пінчук, С. В. Толстоухової. – К. : УДЦССМ, 2000. – 260 с.
42. Собчук В. В. Волонтерство як школа самореалізації особливості /   
    В. В. Собчук, Л. В. Теребій // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2005. – № 2. – С. 97–122.
43. Софронова В. М. Прогнозирование и моделирование в социальной работе : учеб. пособ. [ для студ. висш. учеб. заведений] / Софронова В. М. – М. : Академия, 2002. 192 с.
44. Соціальна педагогіка: категорії та поняття : словник / [упоряд.:   
    Н. А. Сейко, С. М. Коляденко]. Житомир : ЖДУ, 1999. 55 с.
45. Соціальна педагогіка: мала енциклопедія / [Алєксєєнко Т. Ф., Басюк Т. П., Безпалько О. В. та ін.] ; за ред. І. Д. Звєрєвої. К. : Центр учбової літератури, 2008. – 336 с.
46. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу : навч.-метод. посіб. для викл. валеології, основ медичних знань та безпеки життєдіяльності, вчит. основ здоров’я, студ. вищ. пед. навч. закладів / [за ред. С. В. Страшка]. 2-е вид., перероб і доп. К. : Освіта України, 2006. 260 с.
47. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності К. : Либідь, 2003. 376 с.
48. Троцко Г. В. Українські дитячі та молодіжні громадські організації : навч. посіб. Х. : Смолоскип, 1999. 206 с.
49. Шендеровський К. С. Моніторинг в соціальній роботі. К. : Главник, 2006. 144 с.

**Додаток А**

**Анкета**

**„Визначення умов забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп”**

**для представників студентських волонтерських груп**

**Шановний респонденте!**

Щиро просимо Вас взяти участь у дослідженні „Визначення умов забезпечення соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп”.

Нагадуємо, що Ваші відповіді є повністю анонімними та будуть опрацьовані у загальному масиві даних.

Організація

\* \* \*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **Як довго працює ваша студентська волонтерська група?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 до півроку | | | | | | | | | | | | | 🞏 рік | | | | | | | | | | | | 🞏 більше року | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Як довго Ви особисто працюєте волонтером в групі?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 до півроку | | | | | | | | | | | | | 🞏 рік | | | | | | | | | | | | 🞏 більше року | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Хто входить до складу вашої студентської волонтерської групи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * Лише студенти спеціальностей „Соціальна робота” / „Соціальна педагогіка” | | * Лише студенти спеціальності „Практична психологія” | | | | | | * Лише студенти медичних вищих навчальних закладів | | | | | | * Лише студенти –майбутні екологи | | * Лише студенти технічних вищих навчальних закладів | | | | | | | * Група представлена студентами різних вищих навчальних закладів та спеціальностей | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Зі скількох осіб складається ваша студентська волонтерська група?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 до 6 осіб | | | 🞏 до 12 осіб | | | | | | | 🞏 до 16 осіб | | | | | | | | 🞏 більше 16 осіб | | | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **За яким напрямом соціально-педагогічної діяльності працює ваша студентська волонтерська група?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * профілактичний | * інформаційно-просвітницький | | | * рекреативний | | | | * реабілітаційний | | | * діагностико-корекційний | | | | * соціально-рекламний | | | | | * соціально-побутовий | | | | * охоронно-захисний | | * фандрейзинговий |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Як би Ви визначили ставлення колективу організації до діяльності Вашої студентської волонтерської групи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Позитивне | | | | | | | | 🞏 Нейтральне | | | | | | | | | | | | 🞏 Негативне | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи бере ваша студентська волонтерська група участь у проведенні інформаційних кампаній щодо популяризації волонтерства?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так, часто | | | | | | | | 🞏 епізодично | | | | | | | | | | | | 🞏 Не бере участі | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чим, на вашу думку, обумовлений пошук організацією волонтерів-студентів?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 розвитком діяльності організації (новими проектами, програмами) | | | | | 🞏 плинністю волонтерських кадрів | | | | | | | | | 🞏 недостатньою кількістю штатних працівників | | | | | | | | 🞏 короткотерміновим залученням волонтерів | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи проходять волонтери співбесіду перед початком роботи в організації?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Іноді | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи існує практика підписання угод між волонтером та організацією?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | | | | | | | | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи проходять нові волонтери, які включені до складу груп, випробувальний термін?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | | | | | | | | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи є в організації відповідальна особа, яка здійснює керівництво соціально-педагогічною діяльністю студентських волонтерських груп?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | | | | | | | | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи маєте ви друковані інструкції з певного напрямку волонтерської роботи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | | | | | | | | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи завжди перед волонтерами вашої групи ставляться чіткі та зрозумілі завдання?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Іноді | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи залучається ваша студентська волонтерська група до розробки нових соціальних проектів та програм організації, напрямів роботи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так, завжди залучається | | | | | | | | 🞏 Іноді залучається | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні, не залучається | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи проходять нові члени вашої групи орієнтування, під час якого відбувається ознайомлення з правилами, політикою організації, особливостями її функціонування?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Іноді | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи є в вашій студентській волонтерській групі лідер?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні (переходьте до питання № 19) | | | | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи є в організації окремі функціональні обов’язки для волонтерів-лідерів студентських груп?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Не знаю | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи залучаються волонтери вашої групи до прийняття рішень щодо розв’язання проблем у діяльності організації?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Іноді | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи узгоджуються з вами графіки роботи групи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Інколи | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи здійснюється в організації облік часу роботи волонтерів вашої групи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Інколи | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи є у вашій організації спеціальна атрибутика студентської волонтерської групи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 У процесі розробки | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи компенсуються волонтерам вашої групи кошти, витрачені в процесі роботи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Інколи | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи забезпечуються студенти-волонтери вашої групи пам’ятками для здійснення роботи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Іноді | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи здійснюються організацією заходи з метою визнання праці волонтерів?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні (переходьте до питання № 26) | | | | | | | | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Якщо здійснюються, то в яких формах?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 листи-подяки до ЗВО, де вчаться волонтери | | | | | | | | | 🞏 участь у волонтерських таборах | | | | | | | | | | 🞏 цінний подарунок | | | | | | | |
| 🞏 подяка від впливових на рівні громади осіб | | | | | | | | | 🞏 участь у закордонних поїздках | | | | | | | | | | 🞏 публікації про волонтерів у ЗМІ | | | | | | | |
| 🞏 нагородження відзнаками | | | | | | | | | 🞏 грошова премія | | | | | | | | | | 🞏 дошки пошани | | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи здійснюються організацією заходи з метою заохочення, мотивування до діяльності волонтерів?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні (переходьте до питання №29) | | | | | | | | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Якщо здійснюються, то в яких формах? (оберіть усі варіанти, які практикуються)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 слова підтримки | | | | | | | 🞏 спільне проведення вільного часу | | | | | | | | | | | 🞏 листи- подяки до ЗВО, де вчаться волонтери | | | | | | | | |
| 🞏 розповідь про волонтерів у ЗМІ | | | | | | | 🞏 залучення до щорічного складання планів організації | | | | | | | | | | | 🞏 участь у семінарах, тренінгах | | | | | | | | |
| 🞏 плакати, дошки пошани | | | | | | | 🞏 поїздки з обміну досвідом | | | | | | | | | | | 🞏 офіційне представлення організації на важливих заходах | | | | | | | | |
| 🞏 свідоцтва та сертифікати | | | | | | | 🞏 матеріальна винагорода | | | | | | | | | | | 🞏 подяка від впливових на рівні громади осіб | | | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи проводиться організацією вивчення потреб волонтерів вашої групи у знаннях, уміннях та навичках щодо здійснення соціально-педагогічної діяльності?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Інколи | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи здійснюється організацією підготовка волонтерів до соціально-педагогічної діяльності?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | 🞏 Інколи | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні (переходьте до питання № 32) | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Яких знань бракує вашій волонтерські групі для здійснення соціально-педагогічної діяльності?** (позначте усі необхідні варіанти) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 нормативно-правова база волонтерської діяльності. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 етичні засади волонтерської діяльності | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 вітчизняні та закордонні організації, на базі яких працюють волонтери-студенти | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 сучасний стан волонтерства у світі та в Україні | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 інтерактивні методи у просвітницько-профілактичній роботі | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 спеціалізовані знання з психолого-педагогічних, правових, соціально-медичних питань, потрібних для здійснення соціально-педагогічної діяльності | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 профілактика ВІЛ/СНІД та ризикованої поведінки | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 способи оцінки ефективності волонтерської програми | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 профілактика вигоряння | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи здійснюється моніторинг соціально-педагогічної діяльності вашої студентської волонтерської групи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Інколи | | | | | | | | 🞏 Ні | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи здійснюється оцінка соціально-педагогічної діяльності вашої студентської волонтерської групи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Інколи | | | | | | | | 🞏 Ні | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи проводиться супервізія соціально-педагогічної діяльності вашої студентської волонтерської групи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | 🞏 Інколи | | | | | | 🞏 Ні (переходьте до питання 36) | | | | | | | | | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи обговорюються результати супервізії з волонтерами?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Інколи | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи проводиться вашою групою інтервізія проблемних питань вашої діяльності?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | 🞏 Інколи | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні (переходьте до питання 38) | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи обговорюються результати інтервізії з іншими волонтерами та працівниками організації?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 Так | | | | | | | | | | | | | 🞏 Інколи | | | | | | | | | | | | 🞏 Ні | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи задоволені ви діяльністю вашої студентської волонтерської групи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * Цілком задоволений | | | | | * Скоріше задоволений, ніж не задоволений | | | | | | | | | * Скоріше не задоволений, ніж задоволений | | | | | | | | * Не задоволений | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Чи задоволені ви організацією діяльності вашої студентської волонтерської групи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * Цілком задоволений | | | | | * Скоріше задоволений, ніж не задоволений | | | | | | | | | * Скоріше не задоволений, ніж задоволений | | | | | | | | * Не задоволений | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Що, на вашу думку, могло б покращити діяльність вашої студентської волонтерської групи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * проведення регулярних шкіл волонтерів | | | | | | | | | | | | | | * проведення тренінгів, які б висвітлювали основи волонтерської роботи | | | | | | | | | | | | |
| * забезпечення проїзними квитками | | | | | | | | | | | | | | * забезпечення уніформою з волонтерською символікою | | | | | | | | | | | | |
| * забезпечення канцтоварами | | | | | | | | | | | | | | * навчання інтерактивним просвітницьким методам | | | | | | | | | | | | |
| * проведення тренінгів на згуртування | | | | | | | | | | | | | | * спеціальне навчання відповідно до виду здійснюваної роботи | | | | | | | | | | | | |
| * окреме приміщення для засідань груп | | | | | | | | | | | | | | * чай та кава під час засідань групи | | | | | | | | | | | | |
| * телевізор, відеомагнітофон, комп’ютер, принтер, сканер | | | | | | | | | | | | | | * поради спеціаліста під час здійснення соціально-педагогічної діяльності | | | | | | | | | | | | |
| * оцінка та аналіз якості здійснюваної соціально-педагогічної діяльності | | | | | | | | | | | | | | * наявність постійного координатора діяльності волонтерської групи | | | | | | | | | | | | |

**Дякуємо за витрачені час і зусилля!**

**Додаток Б**

**Зміст програми тренінгу для студентів-волонтерів**

**„Основи волонтерської роботи”**

**Тема 1. Милосердя, альтруїзм і благодійність – передумови волонтерства**

**Орієнтовна кількість годин:** 2

**Мета:** Сприяти формуванню мотивації до волонтерської діяльності, розкрити зміст понять „милосердя”, „альтруїзм”, „доброчинність”, „волонтер”, „волонтерство”, ознайомити учасників з особливостями волонтерської діяльності у світі.

**Ключові слова:** милосердя, альтруїзм, благодійність, волонтер, волонтерська діяльність.

**Необхідне забезпечення:** маркери, ручки, олівці, блокноти, ватмани, клейкі аркушики, відеокамера, аркуші формату А-4, папірці із висловами, капелюх.

**План**

1. Історія для натхнення „Морська зірочка”
2. Вправа „Що означає „дарувати радість”
3. Вправа „Сонечко якостей волонтера”
4. Вправа „Капелюх мудрих висловів”
5. Вправа „Я допомагаю іншим”
6. Вправа „Створення відеофільму чи колажу „Волонтери нашого регіону”
7. Мозковий штурм „Банк добрих справ”
8. Вправа „Крила добра”
9. Вправа „Сходи участі”
10. Вправа „Як ми розуміємо ініціативу в громаді”

**Тема 2. Особистісний потенціал волонтера як умова успішної волонтерської діяльності**

**Орієнтовна кількість годин:** 2

**Мета:** Визначити та проаналізувати основні характеристики портрета волонтера, порівняти особистісні якості з розробленою „професіограмою” волонтера та з’ясувати рівень самооцінки як однієї з передумов самоутвердження та самореалізації індивіда.

**Ключові слова:** волонтер, особистісний потенціал, цінність, ціннісні орієнтації, перспектива, самопізнання, самореалізація, самооцінка, якість особистості.

**Необхідне забезпечення:** маркери, ручки, олівці, блокноти, ватмани, клейкі аркушики, відеокамера, аркуші формату А-4, жетони для аукціону, бланки для самооцінки.

**План**

1. Вправа „Самоаналіз”
2. Вправа „Волонтер: хто він?”
3. Вправа „Аукціон”
4. Методика вивчення самооцінки за допомогою еталонного ряду

**Тема 3. Комунікативна компетентність волонтера**

**Орієнтовна кількість годин:** 2

**Мета:** Сприяти формуванню навичок ефективної взаємодії, розвивати уміння активного слухання, застосування прийомів вербального та невербального спілкування.

**Ключові слова:** спілкування, комунікативна компетентність, комунікація, вербальні та невербальні засоби спілкування, відкриті, закриті запитання, переконання.

**Необхідне забезпечення:** маркери, ручки, олівці, блокноти, ватмани, клейкі аркушики, відеокамера, аркуші формату А-4, приклади ситуацій „зустрічей” до вправи „Контакти”, конструктори (3 набори) чи пазли, „корони” з написами до вправи „Ярлики”, методика виявлення комунікативних та організаторських здібностей.

**План**

1. Вправа „Контакти”
2. Вправа „Ярлики”
3. Методика виявлення комунікативних та організаторських здібностей (КОС-2)

**Тема 4. Робота в команді**

**Орієнтовна кількість годин:** 2

**Мета:** Розкрити особливості та визначити ефективні шляхи роботи в команді, формувати у студентів навички роботи в команді, сприяти усвідомленню ефективності використання стратегії співробітництва на шляху спільного досягнення мети.

**Ключові слова:** згуртованість, соціометрія, міжособистісні стосунки, статус.

**Необхідне забезпечення:** маркери, ручки, олівці, блокноти, ватмани, клейкі аркушики, аркуші формату А-4, 5-6 комплектів квадратів для гри „Розбиті квадрати”, 4 однакових конструктори чи набори геометричних фігур для інтерактивної гри „Конструкція”, бланки із запитаннями (за кількістю учасників групи) для проведення соціометрії.

**План**

1. Інтерактивна гра „Розбиті квадрати”
2. Вправа „Ярлики”
3. Соціометрія Дж. Морено

**Тема 5. Способи вирішення конфліктних ситуацій у волонтерській групі**

**Орієнтовна кількість годин:** 2

**Мета:** Обговорити причини виникнення конфліктів у волонтерській групі, розглянути способи вирішення конфліктних ситуацій та вивчити особистісні схильності до конфліктної ситуації.

**Ключові слова:** конфлікт, конфліктна ситуація, об’єкт і суб’єкт конфлікту, конкуренція, пристосування, компроміс, співпраця.

**Необхідне забезпечення:** маркери, ручки, олівці, блокноти, ватмани, клейкі аркушики, аркуші формату А-4, монети номіналом 25 копійок (за кількістю членів групи) для проведення інтерактивної гри „Як поділити наші гроші”, опитувальник „Чи схильні ви до конфліктів?”, картки до вправи „Переговори заради розв’язання проблем”.

**План**

1. Інтерактивна гра „Як поділити наші гроші”
2. Тестова методика „Чи схильні ви до конфліктів?”
3. Вправа „До якої стратегії ви б вдалися?”
4. Вправа „Переговори заради вирішення проблем”

**Тема 6. Лідерство у волонтерській групі**

**Орієнтовна кількість годин:** 2

**Мета:** Сприяти розумінню лідерства як складової життєвого самовизначення, розробити бачення ролі лідера студентської волонтерської групи.

**Ключові слова:** лідер, лідерство, лідерські якості.

**Необхідне забезпечення:** маркери, ручки, олівці, блокноти, ватман, картки з назвами лідерських якостей, жетони, папір формату А-4, папір формату А-1 за кількістю підгруп, аркуші формату А-4 (за кількістю учасників) із нанесеними вдовж літерами українського алфавіту, аркуш паперу великого формату з аналогічно нанесеним алфавітом.

**План**

1. Вправа „Імена по батькові”
2. Вправа „Прапор лідерства”
3. Інтерактивна гра „Кроки”
4. Вправа „Аукціон власних лідерських якостей”
5. Вправа „Алфавіт”
6. Вправа „1х2х4”
7. Вправа „Емблема лідерства”

**Тема 7. Діяльність волонтерів в умовах вуличного простору**

**Орієнтовна кількість годин:** 2

**Мета:** Ознайомити учасників із завданнями, особливостями та напрямами діяльності вуличної соціальної роботи, окреслити обов’язки, коло знань та вмінь волонтерів-ігротехніків; розробити орієнтовну схему проведення станційної та тематичної ігрової програм.

**Ключові слова:** вулична соціальна робота, інформаційні волонтери, волонтери-ігротехніки, прийоми театралізації: умовна театралізація, театралізація через героя, вуличний ігротеатр, ігрова акція, станційна, тематична ігрова програма.

**Необхідне забезпечення:** маркери, ручки, олівці, блокноти, ватман, папір формату А-4, стікери, папір формату А-3, скотч.

**План**

1. Вправа „Особливості організації вуличної ігрової діяльності”
2. Вправа „Компетенції та обов’язки волонтерів, які працюють умовах вулиці”
3. Мозковий штурм „Типологія ігор”
4. Практичне завдання „Розробка орієнтовної схеми проведення ігрових програм”

**Тема 8. Особливості просвітницько-профілактичної діяльності волонтерів**

**Орієнтовна кількість годин:** 2

**Мета:** Надати інформацію щодо використання інтерактивних методів у програмах з формування здорового способу життя підлітків, відпрацювати навички їх впровадження.

**Ключові слова:** метод, підходи до навчання, активні методи, пасивні методи, інтерактивні методи, кейс-стаді, казкотерапія, театр-форум, рольові ігри.

Блок „Особливості використання інтерактивних підходів у просвітницько-профілактичній роботі з підлітками”

1. Інформаційне повідомлення „Пасивні, активні та інтерактивні методи навчання”
2. Мозковий штурм „Категорії підлітків”
3. Робота в групах „Що необхідно враховувати у просвітницько-профілактичній діяльності з різними категоріями підлітків?”

Блок „Інтерактивні ігри та особливості їх використання у просвітницько-профілактичній роботі”

1. Інформаційне повідомлення „Умови ефективного використання інтерактивної гри”
2. Інтерактивна гра „Острів”

Блок „Казкотерапія як метод попередження ризикованої поведінки серед дітей та підлітків”

1. Інформаційне повідомлення „Казкотерапія: використання в профілактичній роботі”
2. Робота в групах „Можливості роботи з казкою”
3. Відпрацювання навичок роботи розробки та проведення казкотерапевтичного заняття”

Блок „Можливості використання методу кейс-стаді в просвітницько-профілактичній роботі”

1. Інформаційне повідомлення „Особливості використання методу сase-study”
2. Робота в групах зі створення та розв’язання проблемних ситуацій
3. Презентація різновиду кейс-стаді – „Фото-фішка”

Блок „Настільні ігри та їх можливості в профілактичній діяльності”

1. Аналіз можливостей використання настільних ігор у профілактичній роботі
2. Ознайомлення з настільними іграми „Володар кілець”, „Пригоди у країні Здоровляндії” та „Крок за кроком”
3. Робота в групах з розробки профілактичних настільних ігор

Блок „Форум-театр як метод профілактики негативних явищ: суть та особливості використання”

1. Аналіз можливостей театру у профілактичній роботі
2. Інформаційне повідомлення „Форум-театр: поняття, мета та завдання, підготовка”
3. Відпрацювання навичок постановки форум-театру

**Тема 9. Труднощі волонтерської діяльності та шляхи їх подолання**

**Орієнтовна кількість годин:** 2

**Мета:** Обговорити можливі труднощі та проблеми в роботі волонтера та з волонтерами з метою їх попередження в майбутньому; розробити норми поведінки та діяльності добровольця в організації.

**Ключові слова:** проблема, менеджмент ризику, реактивний менеджмент ризику, попереджувальний менеджмент ризику, профілактика.

**Необхідне забезпечення:** маркери, ручки, олівці, блокноти, ватман, папір формату А-4, стікери, папір формату А-3, скотч.

**План**

1. Моделююча гра „Що, якщо...”.
2. Вправа „Труднощі волонтерської діяльності”.
3. Практичне завдання „Розробка пам’ятки волонтера”.

**Додаток В**

**Анкета**

**„Визначення характеристик студентів-волонтерів, необхідних для здійснення волонтерської діяльності”**

**для представників студентських волонтерських груп**

**Шановний респонденте!**

**Щиро просимо Вас взяти участь у дослідженні та відповісти на запитання, які допоможуть нам у майбутньому покращити діяльність студентських волонтерських груп.**

**Нагадуємо, що Ваші відповіді є повністю анонімними та будуть опрацьовані у загальному масиві даних.**

**Ваша організація**

\* \* \*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **Як довго працює ваша студентська волонтерська група?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 до півроку | | | | | | | 🞏 рік | | | | | | | | | 🞏 більше року | | | | | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Як довго Ви особисто працюєте волонтером в групі?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 до півроку | | | | | | | 🞏 рік | | | | | | | | | 🞏 більше року | | | | | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Хто входить до складу вашої студентської волонтерської групи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * Лише студенти спеціальностей „Соціальна робота” / „Соціальна педагогіка” | | | * Лише студенти спеціальності „практична психологія” | | | * Лише студенти медичних вищих навчальних закладів | | | * Лише студенти –майбутні екологи | | | | | * Лише студенти технічних вищих навчальних закладів | | | | | | | * Група представлена студентами різних вищих навчальних закладів та спеціальностей | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Зі скількох осіб складається ваша студентська волонтерська група?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 до 6 осіб | | | | | 🞏 до 12 осіб | | | | 🞏 до 16 осіб | | | | | | | | | 🞏 більше 16 осіб | | | | | | | | |
| Інше\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **За яким напрямком соціально-педагогічної діяльності працює ваша студентська волонтерська група?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * профілактичний | | * інформаційно-просвітницький | | * рекреативний | | * реабілітаційний | | * діагностико-корекційний | | | * соціально-рекламний | | | * соціально-побутовий | | | | | * охоронно-захисний | | | | | * фандрейзинговий | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Яких знань бракує вашій волонтерській групі для здійснення соціально-педагогічної діяльності?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 нормативно-правова база волонтерської діяльності. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 етичні засади волонтерської діяльності | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 вітчизняні та закордонні організації, на базі яких працюють волонтери-студенти | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 сучасний стан волонтерства у світі та в Україні | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 інтерактивні методи у просвітницько-профілактичній роботі | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 спеціалізовані знання з психолого-педагогічних, правових, соціально-медичних питань, потрібних для здійснення соціально-педагогічної діяльності | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 профілактика ВІЛ/СНІД та ризикованої поведінки | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 способи оцінки ефективності волонтерської програми | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 🞏 профілактика професійного вигоряння | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Що, на вашу думку, могло б покращити діяльність вашої студентської волонтерської групи?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * проведення регулярних шкіл волонтерів | | | | | | | | | * проведення тренінгів, які б висвітлювали основи волонтерської роботи | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * забезпечення проїзними квитками | | | | | | | | | * забезпеченнґ уніформою з волонтерською символікою | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * забезпечення канцтоварами | | | | | | | | | * навчання інтерактивним просвітницьким методам | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * проведення тренінгів на згуртування | | | | | | | | | * спеціальне навчання відповідно до виду здійснюваної роботи | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * окреме приміщення для засідань груп | | | | | | | | | * чай та кава під час засідань групи | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * телевізор, відеомагнітофон, комп’ютер, принтер, сканер | | | | | | | | | * поради спеціаліста під час здійснення соціально-педагогічної діяльності | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * оцінка та аналіз якості здійснюваної соціально-педагогічної діяльності | | | | | | | | | * наявність постійного координатора діяльності волонтерської групи | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Визначте за десятибальною шкалою наскільки кожна із нижче названих характеристик властива Вам як волонтеру** **(1 – якість відсутня повністю, 10 – якість представлена максимально)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | удосконалення власної діяльності | | | | | | | | | 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | | 6 | | 7 | 8 | | 9 | 10 |
|  | набуття досвіду для подальшого працевлаштування | | | | | | | | | 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | | 6 | | 7 | 8 | | 9 | 10 |
|  | отримання досвіду під керівництвом досвідчених спеціалістів | | | | | | | | | 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | | 6 | | 7 | 8 | | 9 | 10 |
|  | прагнення допомогти / бути корисним іншим | | | | | | | | | 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | | 6 | | 7 | 8 | | 9 | 10 |
|  | отримання нових знань та навичок | | | | | | | | | 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | | 6 | | 7 | 8 | | 9 | 10 |
| 1. **Визначте за десятибальною шкалою наскільки Вам властиві такі якості, як  (1 – якість відсутня повністю, 10 – якість представлена максимально):** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | терпимість | | | | | | | | | 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | | 6 | | 7 | 8 | | 9 | 10 |
|  | ініціативність | | | | | | | | | 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | | 6 | | 7 | 8 | | 9 | 10 |
|  | безкорисливість | | | | | | | | | 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | | 6 | | 7 | 8 | | 9 | 10 |
|  | впевненість | | | | | | | | | 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | | 6 | | 7 | 8 | | 9 | 10 |
|  | ввічливість | | | | | | | | | 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | | 6 | | 7 | 8 | | 9 | 10 |
|  | відповідальність | | | | | | | | | 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | | 6 | | 7 | 8 | | 9 | 10 |
|  | емпатійність | | | | | | | | | 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | | 6 | | 7 | 8 | | 9 | 10 |
|  | cамоконтроль | | | | | | | | | 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | | 6 | | 7 | 8 | | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **Охарактеризуйте за десятибальною шкалою Вашу обізнаність з наступних тем (1 – якість відсутня повністю, 10 – якість представлена максимально):** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | знання етичних засад волонтерської роботи | 1 | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |
|  | знання нормативно-правової бази волонтерської роботи | 1 | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |
|  | знання сучасного стану волонтерства у світі та в Україні | 1 | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |
|  | знання особливостей міжособистісної взаємодії | 1 | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |
|  | знання щодо попередження конфлікту та шляхів його конструктивного вирішення | 1 | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |
|  | знання інтерактивних методів просвітницько-профілактичної роботи | 1 | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |
|  | спеціальні знання відповідно до напрямку соціально-педагогічної діяльності, у якому працює волонтер | 1 | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |
| 1. **Охарактеризуйте за десятибальною шкалою Ваші вміння у здійсненні соціально-педагогічної діяльності (1 – якість відсутня повністю, 10 – якість представлена максимально):** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | організаторські вміння (вміння організувати власну діяльність, роботу групи) | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | 10 | |
|  | прогностичні вміння (планування діяльності, прогноз результатів) | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | 10 | |
|  | аналітичні вміння (аналіз ситуацій та проблем) | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | 10 | |
|  | комунікативні вміння (взаємодія, налагодження контактів, вміння працювати в команді) | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | 10 | |

**Дякуємо за витрачені час і зусилля!**