

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Факультет спеціальної освіти, психології і соціальної роботи
Кафедра соціальної педагогіки і соціальної роботи

Дипломна робота
бакалавра

з теми : **«ВОЛОНТЕРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ У ПРАКТИЧНІЙ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ»**

Виконала: здобувач вищої освіти

4 курсу, групи Sz1-B19

спеціальності 232 Соціальне
забезпечення

Базиліук Дана Федорівна

Керівниця: Гевчук Н.С.,

кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувачка кафедри соціальної
педагогіки і соціальної роботи

ЗМІСТ

ВСТУП	Ошибка! Закладка не определена.
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ	
ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.. 5	
1.1. Феномен волонтерства у соціальній роботі	5
1.2. Мотиваційна складова волонтерської діяльності.....	9
1.3. Робота волонтерських організацій в Україні	16
РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ	
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ДО	
ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ..... 24	
2.1. Визначення мотиваційної складової волонтерської діяльності у майбутніх фахівців соціальної сфери.....	24
2.2. Роль волонтерської практики в процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників	30
2.3. Програма підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до волонтерської діяльності	38
ВИСНОВКИ	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	55

ВСТУП

Актуальність дослідження обумовлена зростаючим інтересом до студентської волонтерської діяльності. Організація навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах спрямована на виконання традиційних функцій передачі знань, умінь та навичок професійної діяльності. Проте цього недостатньо, потрібно шукати нові способи покращення якості підготовки майбутніх фахівців. Одним з таких способів є залучення студентів до волонтерської діяльності.

Особливим є той аспект, коли функції волонтерської роботи тісно пов'язані з майбутньою спеціальністю, і в нашому випадку волонтерство виступає як засіб фахової підготовки, а саме підвищення і покращення якості цієї підготовки. Студенти таким чином набувають нового досвіду та знань, відчувають свою необхідність, самореалізуються.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням волонтерської діяльності приділяли значну увагу такі дослідники: Ю. Поліщук (визначено принципи волонтерської роботи, обґрунтовано волонтерство як складову соціально-педагогічної діяльності молодіжних організацій); О. Безпалько, Р. Вайнола, Н. Заверико, А. Капська (розкрито технології залучення та підготовки молоді до волонтерської діяльності); З. Бондаренко (розкрито особливості організації волонтерської роботи фахівців соціальної сфери в умовах вищого навчального закладу).

Мета дослідження – розкрити сутність та особливості волонтерської діяльності майбутніх фахівців соціальної сфери.

Для досягнення поставленої мети вирішуються такі **завдання**:

1. Розкрити сутність поняття волонтерська діяльність;
2. Проаналізувати роботу волонтерських організацій в Україні;
3. Визначити мотиваційну складову волонтерської діяльності у майбутніх фахівців соціальної сфери;

4. Розробити програму підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до волонтерської діяльності.

Об’єкт дослідження – волонтерська діяльність у закладах вищої освіти.

Предмет дослідження – мотиваційні складові волонтерської діяльності майбутніх фахівців соціальної сфери.

Для розв’язання поставлених завдань використано комплекс **методів дослідження**: *системного аналізу* – для визначення сутності волонтерської діяльності; *структурно-функціонального аналізу* – для розкриття та визначення методичних засад волонтерської діяльності; *систематизації й узагальнення* матеріалів дослідження – для формулювання об’єктивних висновків та рекомендацій.

Апробація результатів дослідження. Матеріали дипломної роботи бакалавра були апробовані на Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції «Актуальні проблеми соціальної роботи: досвід і перспективи» (7 квітня 2023р.) та науковій конференції студентів та магістрантів за підсумками НДР у 2022 р.

Публікації. За результатами проведеного дослідження опубліковано статтю у співавторстві з науковим керівником у збірнику наукових праць (Гевчук Н.С., Базилюк Д.Ф. Визначення мотиваційної складової волонтерської діяльності у майбутніх фахівців соціальної сфери. Збірник наукових праць Кам’янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія: соціально-педагогічна. Вип. 38. [Електронний ресурс]. / за ред. Л.П. Мельник, Т.Л. Опалюк. Кам’янець-Подільський : Видавець Ковальчук О.В, 2023. 247 с., С. 28-34).

Дипломна робота складається з вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (43 найменувань). Робота містить 7 рисунків та таблицю. Основний зміст викладено на 52 сторінках тексту. Загальний обсяг – 58 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

1.1. Феномен волонтерства у соціальній роботі

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 XIX 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.

Деякі дослідники виокремлюють XX 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 [8].

Вітчизняний науковець З. П. 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; добровільну 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 [3, с. 4].

У Законі України «Про волонтерську діяльність» зазначається, що «волонтерська діяльність – добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги. Вона ґрунтується на принципах законності, гуманності, рівності, добровільності, безоплатності, неприбутковості. Волонтер – фізична особа, яка добровільно здійснює соціально спрямовану неприбуткову діяльність шляхом надання волонтерської допомоги» [6].

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 [8, с. 11-12].

Волонтерська діяльність, згідно з Законом України «Про волонтерську діяльність», здійснюється за такими напрямками:

- надання волонтерської допомоги з метою підтримки малозабезпечених, безробітних, багатодітних, бездомних, безпритульних, осіб, що потребують соціальної реабілітації;
- здійснення догляду за хворими, інвалідами, самотніми, людьми похилого віку та іншими особами, які через свої фізичні, матеріальні чи інші особливості потребують підтримки та допомоги;
- надання допомоги громадянам, які постраждали внаслідок надзвичайної ситуації техногенного чи природного характеру, дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, у результаті соціальних конфліктів, нещасних

випадків, а також жертвам злочинів, біженцям, внутрішньо переміщеним особам;

- надання допомоги особам, які через свої фізичні або інші вади обмежені в реалізації своїх прав і законних інтересів;
- проведення заходів, пов'язаних з охороною навколишнього природного середовища, збереженням культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховання;
- сприяння проведенню заходів національного та міжнародного значення, пов'язаних з організацією масових спортивних, культурних та інших видовищних і громадських заходів;
- надання волонтерської допомоги для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру;
- надання волонтерської допомоги Збройним Силам України, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції;
- надання волонтерської допомоги за іншими напрямками, не забороненими законодавством [6, с. 16].

У роботі волонтера, найважливіше, це усвідомлення необхідності власної діяльності та наявність бажання працювати. Головна перевага волонтерів полягає в тому, що вони виконують роботу від якої отримують задоволення і емоційну віддачу.

На сьогоднішній день в Україні активно розвивається студентський волонтерський рух. Студентські волонтерські групи (клуби) створюються майже при кожному вищому навчальному закладі, центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, різноманітних громадських організаціях. Основними напрямками їхньої діяльності є:

- організація дозвілля молоді;
- залучення волонтерів до масових форм роботи;
- анкетування, опитування, соціологічні дослідження;

- проведення інтелектуальних і розважальних ігор;
- сприяння розширенню світогляду, інтелектуального розвитку дітей-інвалідів;
- робота консультативних пунктів на базі різних закладів та на вулицях міста;
- індивідуальна робота з інвалідами вдома;
- проведення роботи серед молоді;
- розвиток молоді за інтересами і потребами (розвиток творчого потенціалу талановитої молоді);
- навчання молоді;
- проведення зустрічей з молодіжними аудиторіями;
- пропаганда здорового способу життя;
- соціальна реабілітація, попередження та подолання негативних явищ у молодіжному середовищі;
- соціально-психологічне опікунство, соціальний патронаж (діти-інваліди, малозабезпечені, безпритульні діти);
- участь у виїзних акціях [9, с. 45].

Така діяльність допомагає їм набувати більш широкого кола знань, збагачувати свій життєвий, а декому, і професійний досвід, вчитись допомагати іншим, самореалізуватись.

У своєму дослідженні ми виходимо з того, що волонтерська діяльність – це добровільна та безкорислива діяльність, а волонтер – це людина котра, своїми діями, приносить користь людям у вирішенні конкретних питань на добровільних засадах без фінансової зацікавленості. Проте слід зазначити, що завдяки волонтерству можна отримати досвід, спеціальні навички роботи у різних ситуаціях з різним контингентом людей, а також встановити особисті професійні контакти. Дедалі частіше волонтерська діяльність слугує рекомендацією при отриманні роботи, бо власне волонтерство є чудовою можливістю спробувати себе у найрізноманітніших видах діяльності,

проявити свої найкращі риси й зрештою визначитись з вибором життєвого шляху.

1.2. Мотиваційна складова волонтерської діяльності

Волонтерські організації існують завдяки людським ресурсам, а саме волонтерів, які готові добровільно виконувати необхідну роботу. Люди не завжди готові піти на цей крок, тому неприбуткові організації повинні бути готовими до браку добровольців і вони не мають можливості сподіватись на стабільних працівників. Якщо в некомерційних організаціях великий відтік кадрів це робить майже неможливим вирішення проблеми, якою вони займаються. Менеджменту організацій вкрай важливо знати скільки волонтерів він має в роботі, а якщо цієї інформації немає, то треба знати як можна втримати людину на добровільній роботі, яку вона виконувала. Для того, щоб проблемні питання вирішувались і людей в організації, яка цим займається, завжди вистачало потрібно підібрати правильний підхід до мотивації волонтера.

Мотивація – це комплексна характеристика, якій складно дати чітке визначення. Кожна людина має свої інтереси і потреби, чому саме той чи інший індивід вступає в ряди волонтерів відповісти складно. Проте, в цьому розділі я намагатимусь пояснити в чому полягає феномен мотивації в некомерційних організаціях, про тому, що некомерційні волонтерські організації часто дотримуються тих самих принципів в мотивації, що і комерційні.

Зрівнюючи дві різні за характеристиками організації комерційну та некомерційну, коли в одній найголовнішим є економічний показник, стає зрозумілим, що мотиваційні розбіжності полягатимуть так само в матеріальній винагороді. Також мотивація в некомерційному секторі часто пов'язана з відмінним емоційним середовищем, яке налаштовує людину на добровільну допомогу, яка приносить користь.

При цьому, треба розуміти, що на чолі кожної організації є лідер і виникає питання чи повинен він бути хорошим менеджером чи хорошим мотиватором. Незалежно від складності завдання, яке він встановлює перед працівниками, він має перш за все мотивувати їхню роботу. Також, він повинен так побудувати роботу, щоб його працівники дійшли до поставленої їм мети, при цьому виконували роботу усвідомлено і відповідально. Якщо на меті стоїть грошова винагорода, то лідер має право керувати працівниками більш вільно, якщо ж це добровільна діяльність, лідер має бути не тільки стратегом, а ще й гарним психологом мотиватором.

Перші ніж надати визначення, які пропонують автори, треба пояснити чому саме не існує одного чітко визначеного варіанта. Не викликає сумнівів, що всі автори дотримуються тих самих принципів у визначенні мотивації, але досить цікаво знайти причину відмінностей у їхніх думках.

Перш за все, це може бути через високий рівень суб'єктивності, тому що мотивація сильно залежить від особистості і її намірів.

Тому зараз, всі інші фактори з навколишнього середовища, які можуть впливати, будуть проігноровані. Цей підхід був показаний французьким філософом Рене Декартом у 17 столітті. Він виділив тіло людини як неактивну частину, а людську волю як активну частину мотивації. Він описав їх як два показника, які реагують на різні типи подразників (стимулів) [10, с. 65]. Тому мотивація завжди сильно залежить від волі індивіда, яка істотно відрізняється у кожної людини. Існує велика ймовірність того, що визначення різних авторів та результати їхніх досліджень сильно відрізняються внаслідок об'єктів їх дослідження – людей, чия воля не може бути однаковою. Додавши суб'єктивну думку різних авторів, різні часи, коли були написані визначення, екологічні відмінності, а також той факт, що мотивація є чимось, що не можна виміряти фізично, отримаємо так багато різних поглядів на цей феномен. Мотивація як термін походить від латинського *movere*, що означає "рухатися". Деякі автори наводять різні

коріння слова і переводять його як "стимулювати". Проте всі вони ведуть до певного дієслова [13, с. 98].

Барнет пропонує більш широке пояснення терміну, що визначає мотивацію як "сили, що діють на людину або в межах людини, які викликають збудження, напрямок і наполегливість цілеспрямованих добровільних зусиль". Він вважає, що теорія мотивації стосується процесів, які пояснюють, чому і як активізується людська поведінка. Пакдел з Бакинського державного університету в Азербайджані також вибрав більш широке пояснення терміну мотивації. Він пояснює це як "внутрішнє явище, на яке впливають чотири фактори: ситуація (середовище та зовнішній стимул), темперамент (стан і внутрішній стан організму), мета (мета поведінки та ставлення) та інструмент (засоби досягнення мети) [10]. Крім того, він пояснює це як поведінку, а не річ або особливу подію, яку можна спостерігати безпосередньо. Він наголошує на важливості мотиву перед тим, як пропонувати кілька різних визначень мотивації, як і в "мотивації" такі чинники або положення, які змушують особу виконувати певні дії в організації [10].

Є автори, які пропонують набагато простіші визначення мотивації. Маючи на увазі всі вище перераховані фактори, такі автори як Грехем і Вайнер (1996) з Каліфорнійського університету наголошують на тому, що визначення мотивації повинне бути за рамками економіки та менеджменту. Вони кажуть, що мотивація – це модель, яку потрібно розглядати під кутом, чому люди ведуть себе так як вони звикли [11, с. 34].

Одне з найкращих і повних визначень мотивації є визначення Чопра. Перш за все, воно відмінне від визначення Грехема та Вейнера тим, що це набагато краще можна застосувати з позицій менеджменту. Через теорію менеджменту це пояснення включає в себе такі характеристики як середовище (тобто різні типи організацій) або цілі (кінцевий результат поведінки).

Отже, стає зрозумілим те, що мотивацію не можна чітко визначити як якусь річ, це є комплексне поняття рушійної сили, яка керує людьми досягати їхніх цілей. Також треба додати, що це процес, який відбувається в чіткому порядку.

Процес мотивації є складним через кілька важливих речей. Потрібно розуміти, що мотиваційні процеси наприклад у розвинених суспільствах будуть відмінні від тих, які відбуваються у людей з нерозвинених країн. Це все пояснюється тим, що у людей відрізняються їх потреби, оточення, а також цілі, які не можуть досягатися однаковим чином у всіх людей на планеті Земля. Мотиваційний процес слід розглядати як такий, що вимагає великого проміжку часу. Кожний етап веде до іншого, і так досягається кінцевий результат залучення людини. Якщо пам'ятати про час та допоміжні фактори з зовнішнього середовища менеджери як комерційних, так і некомерційних організацій можуть досягти ефективного використання мотивації своїх співробітників.

У книзі "Керування мотивацією" Прічард і Ешвуд запропонували п'ять різних факторів, які сприяють процесу мотивації. Цими факторами є: Дії, Результат, Оцінка, Результат та Потреба в задоволенні [11].

Істотним для дослідження структури мотивації виявилось виділення Б. Додоновим її чотирьох структурних компонентів: задоволення від самої діяльності, значущості для особистості безпосереднього її результату, "мотивувальної" сили винагороди за діяльність, тиску, що примушує особистість до певних дій [14, с. 22].

Основною проблемою процесу мотивації є мотиви або те, що може спонукати людину до дії. Розуміння людей та їхніх потреб є дуже важливим і саме тут вмикається психологічний аспект роботи з волонтерами.

Дуже важливим є визначення деяких з найбільш впливових факторів мотивації під час роботи в некомерційних організацій.

Фактори мотивації є детермінантами мотивації. Вони можуть бути матеріальними речами, або внутрішніми цінностями і прагненнями. Лише

їхня згадка вже може допомогти людині вирішити хоче вона брати участь, чи не хоче.

Дуже важко визначити різницю між мотиваційними факторами в комерційному та некомерційному секторі, а тому їх можна вважати загальними, такими які можна використовувати в обох видах діяльності. Проте, можна визначити індивідуальне значення окремих мотиваційних факторів в некомерційному секторі. Також можна довести відмінності в ієрархії факторів мотивації між різними рівнями організацій.

Мотиваційні фактори залежать від багатьох змінних. Перш за все, у кожної людини є свої унікальні цінності, які не можуть повторюватися і діяти однаково для всіх. Навколишнє середовище, економічна ситуація, соціальний статус, культура та рівень освіти індивіда можуть впливати на мотиваційні чинники та збільшувати або зменшувати їхнє значення. Крім того, мотиваційні фактори з часом можуть змінюватися.

Отже, першими факторами для розгляду виступають найпотужніші і найпопулярніші фактори - фінансові. Це звісно заробітна плата, премія, грошові винагороди та фінансові бонуси. Щоб спростити цей термін, фактори фінансової мотивації можна розглядати як гроші.

В основному гроші розглядаються як нижчий мотиваційний фактор в ієрархії мотиваційних факторі. Тим не менш існує і інша точка зору. Це можна довести, поглянувши на теорію людських потреб Маслоу. Гроші можуть задовольняти дві різні потреби - найнижчі та найвищі. По-перше, гроші означають можливості для забезпечення людських потреб для виживання. По-друге, для когось метою в житті може бути лише заробіток грошей. Проте, хоч фінансовий фактор і не виступає головним під час волонтерської діяльності, матеріальна вигода може бути присутня у вигляді символічних речей, які волонтер отримує за свою роботу.

Деякі автори підкреслюють той факт, що гроші є нижчим мотиваційним фактором, доводячи, що працівники на нижчих ступенях

ієрархії в компанії, вказали, що їхня зарплата є найважливішим фактором мотивації, тоді як працівники вищих рівнів вказали навпаки [12, с. 11].

Робочі характеристики, як фактор мотивації, можуть бути легко пояснені як сама робота або зміст роботи. Отже, в цьому випадку сама робота і виступає фактором мотивації. Її різноманіття завдань, їхня важливість, свобода працівника виконувати завдання як він хоче, а також наявність зворотного зв'язку – це одні з тих факторів, які заохочують людину до діяльності.

Робота організації щодо інтеграції волонтерів в свою діяльність виступає як ще причина для людини виконувати відповідну роботу на добровільних засадах. Проведення тренінгів, семінарів, майстер класів – це все показує організаторів як відповідальних орган, який піклується, щоб його волонтери володіли всіма потрібними навичками. Також, з цього випливає ще один мотиваційний фактор – це отримання нових знань завдяки тренінгам, які проводить організація в якій працює волонтер.

Безпека праці - це ще один фактор мотивації. Значення цього фактора неможливо переоцінити, особливо під час роботи волонтерів як вже було згадано під час військових подій або під час екологічних катастроф.

Соціальні зв'язки як фактор мотивації виходить із теорії потреб Маслоу. Людська потреба у приналежності до групи може виступати сильним мотиваційним фактором. Також важливо розуміти, що не тільки сім'я, близькі друзі та колеги, мотивують людину до залучення на роботу. Навіть слабкіші зв'язки з людьми, які не входять в коло близького оточення, можуть виступати мотиваторами. Отже, всі нові знайомства, які людина отримує під час роботи можна визначити, як професійну мережу. Вона розглядається як встановлення професійних відносин і зв'язків, які за своїм характером - соціальні. Така мережа допомагає людині побудувати кар'єру, а також приєднатися до колективу людей зі схожими професійними навичками та інтересами.

Визнання є одним ще одним із чинників мотивації, який також впливає на моральний дух людини, і може легко перевищити фінансові фактори. Потреби робітників у визнанні та оцінці їх діяльності стають популярним інструментом мотивації. Під час волонтерської роботи визнання може служити співпраця з престижними та відомими організаціями. Самореалізація згадується в ранньому дослідженні мотивації, стаючи найвищою необхідністю в ієрархії потреб Маслоу.

Самореалізація це повна реалізація людського потенціалу. Самореалізація може виступати фактором мотивації для людей, котрі мають бажання добровільно допомагати людям не задля особистої вигоди.

Отже, якщо підвести підсумок щодо мотивації людини у неприбутковому секторі, під час роботи на волонтерських засадах основними характеристиками є її індивідуальні потреби, а також оточуюче середовище, тобто робота організації.

Основною проблемою при виникненні мотивації є те, що волонтерська робота, на відміну від оплачуваної роботи, часто неофіційна в тому розумінні, що вона не діє за контрактом між роботодавцем і волонтером. Тому такі речі, як робочий час, основні умови праці та стандартна кадрова політика, не покриваються для волонтерів, що дає їм більше нестабільних умов роботи, ніж оплачуваним працівникам. Звісно це індивідуальний показник, який може у різних людей не співпадати.

Ще однією проблемою може стати професійне вигорання. Коли людина займається волонтерством на різних проектах впродовж тривалого періоду вона втрачає інтерес до цієї роботи. Також це може бути складність у виконанні роботи, емоційна нестабільність, а ще бажання покинути проект.

Отже, підбиваючи підсумок першого розділу треба сказати, що у цій частині роботи була проведена теоретична робота пояснююча феномен волонтерства. Згідно з поставленими завданнями магістерської дисертації була зроблена концептуалізація поняття «волонтерство». Концептуалізація полягала у наведенні декількох визначень, порівнянні їх між собою, а також

виявленні зв'язку визначень різних авторів з їхніми теоріями. Були наведені різноманітні підходи і теорії до визначення волонтерської діяльності, виявлено теоретичні і історичні аспекти виникнення волонтерського руху, а також наведено приклад різноманітних волонтерських організацій, які діють в Україні. В цьому розділі були розглянуті види волонтерських робіт, сфери в яких задіяні волонтери, а також було зазначено які функції вони виконують. В останньому підрозділі був проведений теоретичний аналіз мотиваційних факторів залучення до волонтерської діяльності.

1.3. Робота волонтерських організацій в Україні

Згідно із даними дослідження «Волонтерський рух в Україні», підготовленого GfK Ukraine на замовлення ООН в Україні, громадяни України надають великого значення волонтерському руху в розвитку суспільних процесів: 62 % визнають роль волонтерів у змінах останнього року; 85 % вважають, що волонтерський рух допомагає зміцненню миру; 81 % схильні вважати волонтерський рух обов'язковою складовою громадянського суспільства [23].

Останнє всеукраїнське соціологічне дослідження, проведене Інститутом Горшеніна в лютому 2016 р., показало, що найбільшою довірою в українців користуються волонтери (їм довіряє 71% населення), наступні за рівнем довіри – громадські організації (49%). В той же час у ході загальнонаціонального опитування населення України, яке було проведене фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва та соціологічною службою Центру Разумкова на замовлення Українського форуму благодійників, 13% населення відповіли, що займалися волонтерською діяльністю протягом 2015 р. Цікавими виявилися дані про регіони, де було найбільше волонтерів, – це Донбас, підконтрольні Україні території (19 %), та Захід (14 %) [21].

Волонтерський рух є невід'ємною частиною кожної країни. Волонтерські організації є одними із складових економічного розвитку країни, оскільки роботодавці та постачальники послуг збільшують загальні економічні показники країни та зменшують тягар державних витрат. Цей сектор також відіграє ключову роль у створенні умов, за яких економіка може процвітати – це інвестиції в навчання, підвищення кваліфікації та покращення можливостей працевлаштування для людей на ринку праці. Беручи участь у волонтерській діяльності, люди мають можливість зробити особистий внесок у вирішення соціальних проблем, взяти участь у соціально важливих проектах, набути нові навички та знання, а також зустріти нове коло однодумців.

Волонтерство в Україні виникло задовго до подій на Майдані і війні на Донбасі.

Вчена дослідниця історії Галичини Адріана Огорчак зазначала, що: «українці завжди опікувалися старими та немічними, вдовами, сиротами. Сильний допомагав слабшому. Великі справи робили разом. Чуйність, ніжність у взаєминах між людьми викликали захоплення у мандрівників, які приходили до нас із далеких країн» [14].

Зараз в Україні пік волонтерської діяльності, який насправді почався не в 2022 році з моменту повномасштабного вторгнення, а коли в Україні відбувались трансформаційні події у 2014 році. Цей рік став значимим роком у розвитку волонтерства в Україні, він дав потужний поштовх для формування ряду волонтерських організацій, які стали яскравим прикладом високого рівня громадянської свідомості українців та їх здатності ефективно самоорганізовуватись. Починаючи з надання допомоги учасникам Революції Гідності, волонтерський рух перетворився на складний і великий механізм, який пізніше забезпечив українську армію всім необхідним. Під час подій на Майдані волонтерство було стихійними і хаотичним явищем, проявом турботи і занепокоєння, це була неструктурована допомога, коли вже під час військових подій на сході України, спираючись на минулий досвід

волонтерська діяльність була чітко організована. Представники волонтерських організацій займаються наданням одягу, продуктів харчування та медичними послугами. Волонтерський рух в Україні на сучасному етапі є проявом певної зрілості громадянського суспільства, він доповнює функції державних органів, сприяє стабілізації та регулюванню суспільних відносин в умовах децентралізації.

Так, за даними соціологічного дослідження, проведеного Фондом «Демократичні ініціативи ім. Ілька Кучеріва» спільно з КМІС, 32,5 % українців лише протягом травня-вересня 2014 р. мали досвід переказів коштів на рахунки української армії. Ще 23 % громадян скористалися допомогою благодійних фондів та волонтерських організацій, передавши кошти, речі та продукти саме через ці громадські інституції. 9 % громадян приймали участь у магазинних акціях, купивши товари за списками для потреб армії та передавши їх волонтерам. Особисто допомагали вимушеним переселенцям речами та грошима 7 % українських громадян. Безпосереднім збором коштів, ліків, речей та доставкою їх в зону проведення АТО займались 3 %.

Результати соціологічних досліджень також свідчать про те, що український волонтерський рух у 2014 р. за масштабом поширення став безпрецедентним виявом громадської самоорганізації. Зростання активності волонтерського руху було обумовлене двома основними факторами: внутрішньополітичною кризою, що призвела до розбалансування системи державного управління, дефіциту якісних управлінських рішень, браку ресурсних можливостей, та зовнішньою агресією, яка поглибила дисбаланс між здатністю держави ефективно виконувати свої функції та забезпеченням основних потреб громадян. Кризові процеси в країні та зовнішні впливи поставили під загрозу існування України як національної держави, що було сприйнято громадянами як особистий виклик, загрозу їх самоідентифікації [23].

Проте, у незалежній Україні перші волонтери з'явилися ще 1992 року. Це були представництва корпусу мира США, і тоді вони працювали за 2 програмами: економічного розвитку і впровадження та навчання англійської мови. Поступово цей рух знайшов підтримку і в українців. Він отримав статус національного. У 1997 році в Україні був зареєстрований Всеукраїнський суспільний центр «Волонтер». Спочатку лише молодь брала участь у різноманітних благодійних акціях: прибирали на кладовищі, допомагали людям похилого віку, на свята дарували подарунки та квіти. Трохи пізніше підключилось і більш старше покоління.

В травні 1998 року Україна серед інших країн Центральної на Східної Європи, а також кількох країн Азії, розпочала реалізацію регіональної програми «Ініціативи з роботи на добровільних засадах». Головна мета програми — відновлення руху волонтерів у вищезгаданих країнах як запоруки громадянського суспільства та незворотності демократичних перетворень, збільшення частки добровільної праці громадян, спрямованої на розв'язання конкретних суспільних проблем. До своїх цілей і завдань в Україні програма передусім зараховує: активізацію громадської діяльності в Україні завдяки розвитку руху волонтерів, спрямованого на якнайширше залучення населення до суспільно-корисної діяльності на добровільних засадах у громадських організаціях, службах соціального захисту та медичній сфері для допомоги у розв'язанні проблем соціуму [17].

2001 році Україна приєдналась до святкування офіційного дня волонтера 5 грудня.

Щодо правового врегулювання волонтерської діяльності в Україні, то у квітні 2011 р. прийнято Закон України «Про волонтерську діяльність» від 19.04.2011 № 3236-VI. З грудня 2013 по березень 2015 року 132 громадським об'єднанням надавався статус «волонтерської організації» відповідно до зазначеного Закону [18].

До цього закону потім були внесені зміни, які полягали у скасованні необхідності надання організаціям статусу волонтерських, дозволялась

волонтерська діяльність на території проведення антитерористичної операції, передбачена грошова компенсація сім'ям волонтерів, які загинули, або були поранені під час військових подій, а також укладання договорів про добровільну роботу у волонтерській організації [19].

Закон України від 5 березня 2015 № 246-VIII «Про внесення змін до деяких законів України щодо волонтерської діяльності» врегульовує суспільні відносини, пов'язані з провадженням волонтерської діяльності в Україні. Основним завданням цього документу є забезпечення ефективного регулювання правовідносин, що виникають в процесі провадження волонтерської діяльності в Україні, сприяння розвитку волонтерського руху в Україні, підвищення якості надання волонтерської допомоги. Зокрема, закон уточнює терміни «волонтерська діяльність», «волонтер», знімає обмеження для здійснення волонтерської діяльності організаціями та установами, уточнює права та обов'язки волонтерів і організацій та установ, які залучають до своєї діяльності волонтерів, пояснює особливості відшкодування витрат, пов'язаних з наданням волонтерської допомоги. Закон також вносить зміни щодо добровільного страхування життя і здоров'я волонтерів на період надання волонтерської допомоги організаціями та установами, які залучають до своєї діяльності волонтерів. Зокрема доповнено напрямками діяльності, а саме: надання волонтерської допомоги для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру; надання волонтерської допомоги Збройним Силам України, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції [20].

Отже, основними законодавчими актами, що регулюють діяльність волонтерського руху в Україні є Закони України «Про волонтерську діяльність», «Про громадські об'єднання» та «Про благодійну діяльність та благодійні організації», а також внесені зміни до них. Щодо правового

врегулювання волонтерської роботи в Україні можна зазначити, що держава підтримує співпрацю з волонтерами, проте у суспільстві існують питання до законів, наприклад щодо оподаткування волонтерської діяльності, а також виконанню цих законів. Проте, у Міністерстві оборони створена Рада волонтерів які займаються співпрацею з добровільними організаціями, волонтери займають адміністративні посади і виступають радниками у справах гуманітарної допомоги, медичної допомоги, технічного забезпечення, надання житла тощо. Міністерство соціальної політики в свою чергу забезпечує реалізацію державної політики у сфері волонтерської діяльності, вживає інших заходів для розвитку та популяризації волонтерської діяльності, сприяє поширенню інформації про волонтерську діяльність, сприяє громадським об'єднанням та благодійним організаціям у їхній роботі, спрямованій на розвиток волонтерської діяльності [21].

Щодо сьогоденної діяльності волонтерів, то найголовнішими функціями волонтерів являються збір та постачання необхідних ресурсів військовим. Завдяки інтернету, збирати речі, або кошти на них стало дедалі легше. Як правило, волонтерські організації викладають до себе на сторінку перелік пунктів, що зараз необхідно придбати для військових, скільки це коштує і хто цим займається. Такий вид збору коштів є дуже ефективним, адже ті гроші, які людина жертвує вона може відслідкувати і побачити на що вони були витрачені. Також завдяки розповсюдженню інформації через соціальні сторінки допомога надається швидше і кошти збираються за лічені дні. Часто волонтерські організації залучаються громадських активістів, або відомих людей яким довіряє суспільство, щоб запевнити людей у прозорості їхніх дій.

Волонтери забезпечують українську армію наступними ресурсами та послугами: медикаменти; лікування; безпілотні літальні апарати; техніка; ремонт техніки (автомобілі, бойові машини, літаки); ремонт будівель; модернізація зброї (приціли, тепловізори, прибори нічного бачення тощо); постачання закордонних виробів; засоби особистої безпеки; одяг (форма);

зимове обладнання; їжа; засоби зв'язку; грошове забезпечення; юридична підтримка; обмін полонених.

На сьогодні волонтерські організації України виготовляють різноманітні речі для українських військових, а саме: маскувальні сітки; теплі рукавички, шкарпетки; виготовлення маскувальних халатів; сушка овочів для борщових і супових наборів виготовлення білизни та балакав; браслети з баракорду тощо. За даними інформаційних ресурсів цим займаються 416 волонтерських організацій. Найбільша кількість у м. Києві – 63, і в Київській області – 41. [20]

Також існує такий вид допомоги, коли волонтери допомагають у розбудові зруйнованого майна, лагодженні техніки тощо. Допомога не завжди полягає у наданні матеріальних речей, це можуть бути психологічна допомога, волонтери займаються пошуком житла, роботи для військових, а також сприяють адаптації до нового життя. Волонтери-психологи допомагають військовим інтегруватися в суспільство, займаються психологічною підтримкою сімей загиблих, поранених, переселенцями та ін. Волонтери-юристи займаються юридичними справами людей чиї права були порушені, вони допомагають оформленню необхідних договорів, ведуть документообмін і можуть займатися справами незаконно ув'язнених або полонених військових.

Найголовнішими проблемами, з якими стикаються волонтери – це бойові дії, які не дають змоги фізично досягти потрібного пункту. Так як допомога потрібна людям у зоні активних бойових дій це ускладнює роботу волонтерів і робить її дуже небезпечною. Тому, як правило провізію залишають у прифронтовій зоні, де нею можуть користуватися люди, які втратили своє житло, військові, медики та ін. Також є ризик недобросовісних волонтерських допомог, коли постачаються наркотики, алкоголь або інші заборонені речі. Існує практика розподілення вже отриманих ресурсів не через керівників, а безпосередньо через підрозділ в який була зібрана матеріальна база. Така методика дозволяє уникнути крадіжок, коли ті речі,

які були відправлені конкретним людям до них не доходили. Займатися волонтерською діяльністю на окупованих територіях також майже неможливо, адже представники тих угруповань не визнають волонтерів і не дають їм змогу нормально функціонувати. Отже, волонтер знаходиться в позиції, коли він має або співпрацювати з бойовиками або діяти підпільно.

Виходячи з того, яку важливу допомогу і підтримку від волонтерів отримує українська армія чи можна вважати, що волонтери можуть вплинути на перебіг військових подій і припинити їх? Чи є волонтерство фактором врегулювання конфлікту? Якщо брати до уваги той факт, що на початку війни держава не мала змоги забезпечити армію всім необхідним обладнанням і ресурсів у військових не було взагалі, то волонтерські організації вплинули на хід війни. За невеликий проміжок часу було зібрано достатньо ресурсів у виді амуніції, зброї, техніки та ін. Волонтери самоорганізувались і взяли на себе відповідальність за повне забезпечення військових, а також людей, які постраждали в ході конфлікту на себе, тим самим не давши йому загостритись і поширитись. Це об'єднало різних людей і утворився широкий пласт населення, яке без оціночних суджень хоче розбудувати мир, сприяти толерантності і терпимості. В цьому полягає найважливіша функція волонтерства під час вирішення конфлікту – об'єднання людей, сприяння національній єдності.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1 **Визначення мотиваційної складової волонтерської діяльності у майбутніх фахівців соціальної сфери**

Необхідність дослідження соціального явища волонтерства вимагає комплексного підходу, включаючи аналіз досвіду самого волонтерства. У даному випадку, дослідження має на меті визначення мотиваційної складової волонтерської діяльності серед студентів-волонтерів Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, які у власний поза навчальний час працюють волонтерами у міському Центрі соціальних служб для сім'ї та молоді.

У ході дослідження можна виявити різні мотивації, які спонукають студентів до волонтерської діяльності, наприклад: бажання допомогти людям, прагнення зробити світ кращим, отримання нових знань і навичок, підвищення самооцінки, соціальний статус, можливість побудувати цікаві контакти тощо.

Отже, комплексний підхід до дослідження соціального явища волонтерства дозволить отримати більш повну інформацію про мотивації студентів-волонтерів, їх досвід та внести позитивний внесок у планування та підготовку волонтерських проектів.

У рамках дослідження були висунуті проблемні питання, які можна узагальнити наступним чином: оцінка попереднього волонтерського досвіду та плани на майбутнє продовження цієї діяльності поза університетом; розуміння волонтерської роботи як соціальної практики та самої постаті волонтера; питання професійної підготовки людей до здійснення

волонтерської діяльності; аксіологічна складова волонтерства та мотиваційні фактори, що впливають на волонтерську діяльність.

Загальна кількість активних волонтерів у міському Центрі соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді становить 28 осіб, що є студентами 1-4 курсів. З 28 осіб, які взяли участь у анкетному опитуванні, 57% складають хлопці, а 43% - дівчата.

Під час опитування виявилось: 20 з 28 осіб почали свою волонтерську діяльність, будучи студентами, і не мали жодного досвіду до цього часу (див. Рис. 2.1.).

Чи займалися Ви волонтерською діяльністю до вступу в університет?
28 відповідей

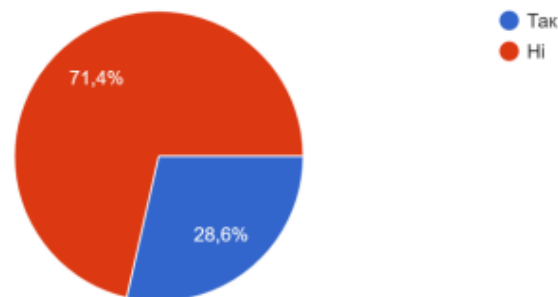


Рис.2.1. Відсотковий розподіл студентів, що мають/не мають доуніверситетський волонтерський досвід

З серед тих, хто мав досвід волонтерської діяльності до навчання в університеті, 14 осіб не були членами жодної конкретної волонтерської організації, але регулярно або періодично брали участь в різних благодійних заходах (див. Рис. 2.2.).

Також важливою інформацією є те, що більшість опитаних волонтерів, а саме 18 осіб, здійснюють свою ініціативу через участь в проектах міського Центру соціальних служб для сім'ї та молоді.

В якому вигляді Вами здійснювалося волонтерство?

28 відповідей

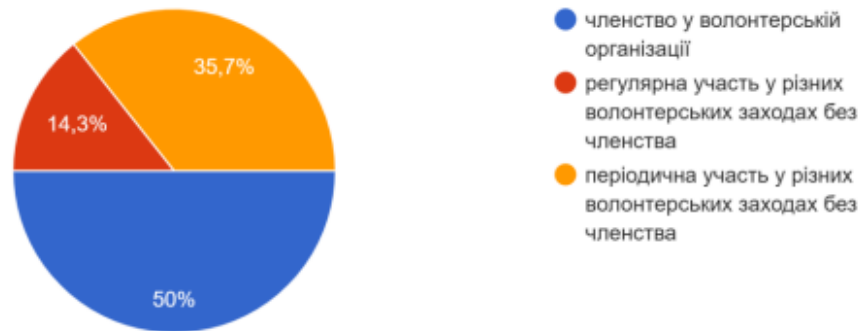


Рис. 2.2. Форми участі студентів у волонтерській діяльності до навчання в університеті

Далі, розподіл по напрямках діяльності (кожен респондент міг обрати кілька варіантів одразу) має наступний вигляд: участь в різних благодійних акціях - 15 осіб, донорство - 9 осіб, організація та проведення безкоштовних майстер-класів і тренінгів - 8 осіб (рис. 2.3.).

Якою діяльністю Ви займаєтеся як волонтер нині?

28 відповідей

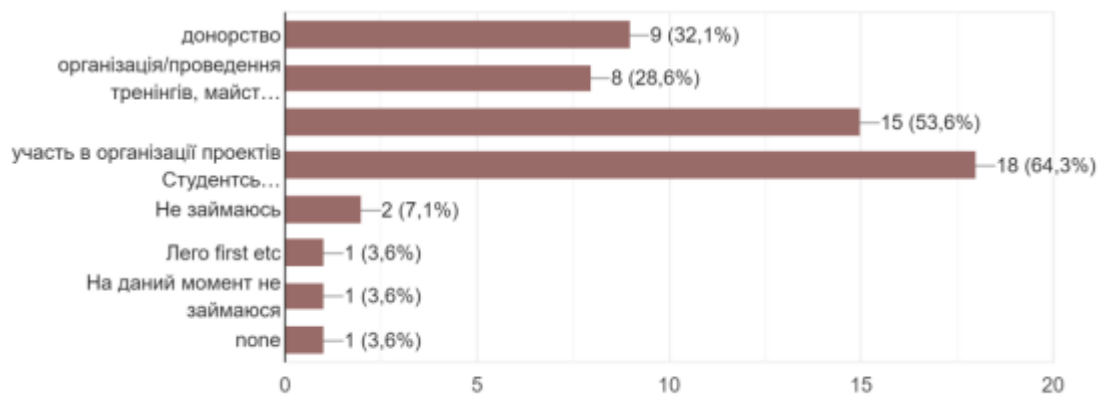


Рис. 2.3. Форми участі студентів у волонтерській діяльності на сучасному етапі

Ми також були зацікавлені у тому, яку роль університет відіграє у підготовці студентів до волонтерської роботи. З питання, чи необхідна спеціальна підготовка від університету, респонденти розійшлися думками:

«так» - 12 осіб, «ні» - 16 осіб. З приводу того, яким чином можливе забезпечення такої підготовки, 7 з 12 осіб однозначно висловились за створення школи волонтерів, а решта - за кількадекний тренінг для початківців. Ідею про окремий навчальний курс не підтримав жоден учасник (див. рис. 2.4).

У якому вигляді має здійснюватися підготовка до волонтерської діяльності?

12 відповідей

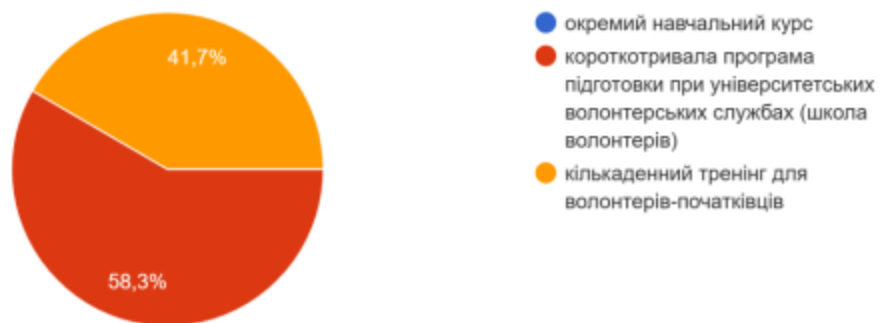


Рис 2.4. Фоми підготовки волонтерів зі сторони університету

Результати дослідження показали, що 16 опитаних, які становлять 57,1% від загальної кількості респондентів, обрали опцію "бажання безкорисливо творити добро". Опція "отримання досвіду роботи волонтером" також була дуже актуальною для 13 осіб, що становить 46,4%. Однак, відповіді про заохочення друзями (9 осіб) та отримання досвіду роботи у власній професії (5 осіб) були менш популярними. Найменш популярними виявилися версії про знайомства та спосіб зайняти чимось корисним, кожна з яких отримала лише один голос (див. рис. 2.5.).



Рис. 2.5. Причини вступу до лав волонтерів

Для підтвердження гуманістичної орієнтації студентів-волонтерів можна звернутися до їх відповідей на запитання про сутність волонтерської діяльності. Згідно з результатами опитування, 17 опитаних осіб вважають, що основна мета волонтерства полягає у бажанні покращити якість життя інших та є виявом альтруїзму, 11 осіб з числа опитаних висловили схожу думку. Проте варто зазначити, що значна кількість студентів (50% від загального числа респондентів) розглядає волонтерство як спосіб самореалізації. Натомість, опції щодо високого соціального статусу чи волонтерства для розваги не знайшли підтримки серед опитаних (рис. 2.6.).



Рис. 2.6. Сутність волонтерства

Опитування показало, що думки респондентів щодо важливості зовнішнього заохочення волонтерської діяльності не є однозначними. Зокрема, половина опитаних вважає, що матеріальне заохочення не потрібне для волонтерів взагалі, тоді як інша половина вважає, що певне заохочення є прийнятним і доцільним. Це можуть бути сувеніри, подарунки або додаткові бали у навчальному процесі (рис. 2.7.).

Які способи заохочення волонтерів є, на Ваш погляд, найбільш ефективними?

28 відповідей

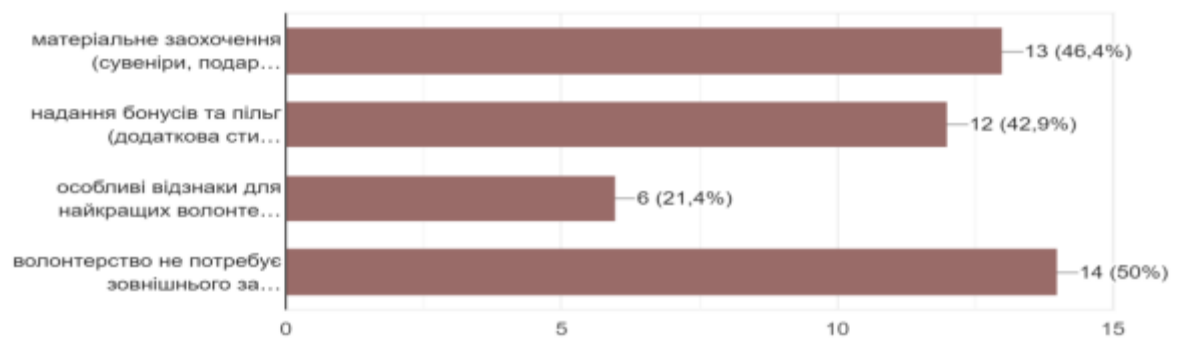


Рис. 2.7. Бажані способи заохочення волонтерської діяльності

Отже, дослідження феномену студентського волонтерства у міському Центрі Соціальних служб для сім'ї та молоді дозволило зробити кілька висновків. По-перше, університет є ефективною організаційною платформою для виховання та підготовки студентів-волонтерів. По-друге, студенти, займаючись волонтерством, мають декілька мет цілей: активно брати участь у підвищенні рівня соціального благополуччя в суспільстві та розвиватись особистісно завдяки досвіду та нарощенню соціального капіталу.

Волонтерство в середовищі студентів Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка розглядається як засіб для здійснення добрих справ, а також як можливість для самореалізації. Опитування показало, що деякі студенти розглядають волонтерство як спосіб для підвищення свого соціального статусу, але це не є негативним явищем, якщо волонтерство не розглядається як споживацький підхід до добрих справ.

Питання зовнішнього заохочення також розглядалось у дослідженні. Більшість студентів не вважають матеріальне заохочення необхідним для волонтерства, але деякі з них вважають його прийнятним. Сувеніри, подарунки та додаткові бали у навчальному процесі є можливими варіантами заохочення.

Таким чином, волонтерство є важливим ресурсом для особистісного та професійного розвитку студентів. Ця форма діяльності сприяє розвитку творчих та організаторських здібностей, а також лідерських якостей. Розвиток цих якостей є важливим як для майбутньої професійної діяльності студентів, так і для їх соціалізації. Крім того, волонтерська діяльність може бути корисною для фахівців у соціальній сфері.

У зв'язку з цим, створення студентських волонтерських середовищ стає все популярнішим явищем в багатьох університетах у світі, а також в Україні. З метою глибшого вивчення практик студентського волонтерства було проведено соціологічне дослідження серед студентів Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

Під час проведення опитування серед студентів було виявлено, що університет є дієвим місцем для підготовки та виховання волонтерів серед своїх студентів. За результатами дослідження також було встановлено, що волонтерський досвід має значний позитивний вплив на особистісний та професійний розвиток студентів, а більшість опитаних бажають продовжувати займатися волонтерством після закінчення навчального закладу. Проте, основними проблемами сучасного волонтерства залишається нестача самого волонтерського потенціалу, розпорошеність волонтерських організацій, а також недостатній рівень підтримки зі сторони співгромадян та держави.

2.2. Роль волонтерської практики в процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників

У сучасних умовах соціальна робота стає все більш потрібною суспільству, постійно зростає її об'єм та якісна наповнюваність. Відповідно робота соціальних працівників набуває все більшої соціальної значущості, що вимагає залучення як додаткових ресурсів, так і помічників-волонтерів.

Звертаючись до проблеми волонтерства, ми по суті звертаємось до такого соціального явища як громадська активність людей, їхнє бажання присвятити частину свого вільного часу подоланню різних негараздів в житті соціуму.

У сучасній науковій літературі існує чимало трактувань зазначеної категорії: люди, які надають безкоштовну допомогу; добровільні помічники; особи, які присвячують частину свого вільного часу вирішенню проблем інших людей; добровільні помічники та інші. Поряд з тим термін «волонтер» найбільш повно відображає суть соціальних послуг, які надають ці особи. Підкреслимо важливий аспект, який найбільш повно відображає їхню діяльність – це альтруїзм, що знаходить свою реалізацію у добровільній участі певної категорії осіб у втіленні в життя різноманітних соціальних програм, спрямованих на невідкладну допомогу клієнтам соціальних служб, іншим особам, що потребують соціальної допомоги.

Першої і важливою проблемою, яка постає перед соціальним працівником, який розпочинає пошук осіб, яких можна залучити до волонтерської роботи – це визначення категорії майбутніх волонтерів. Поперше, це можуть бути волонтери, які приходять за власним бажанням. Як правило це особи, що дізналися про необхідність цієї роботи в засобах масової інформації, зацікавилися нею та вирішили взяти у ній участь.

Якщо інтереси соціальної служби збігаються з інтересами потенційного волонтера, потрібно детальніше ознайомити його з майбутньою діяльністю, запропонувати невеликий курс навчання, в ході якого майбутній волонтер отримає відповідні знання, набуде необхідних навиків та умінь. Безумовно розпочинати дану роботу необхідно під керівництвом соціального працівника або волонтера з відповідним досвідом. З часом починаючому

волонтеру можна довірити більш самостійну роль, наприклад працювати у дитячому притулку, консультантом «Телефону довіри» тощо.

Іншою важливою категорією волонтерів є дипломовані фахівці. Ними, зазвичай, є соціальні психологи, соціальні педагоги, юристи, лікарі, що надають консультативну допомогу соціальним працівникам та іншим волонтерам або практично допомагають клієнтам соціальних служб.

До важливих умов залучення цієї категорії фахівців до волонтерської діяльності є реалізація особистих професійних можливостей. У цьому випадку альтруїзм як основа волонтерства чудово поєднується із реалізацією власної професійної діяльності. Залучення цієї категорії фахівців до волонтерської діяльності найбільш доцільно здійснювати в рамках реалізації різноманітних соціальних програм.

Досвід роботи з дипломованими волонтерами дозволяє виокремити такі основні правила роботи з ними:

- професійні інтереси волонтера-фахівця мають збігатися із спрямуванням волонтерської діяльності або, принаймні, суттєво їм не суперечити;
- можливість внесення змін в ритм основної діяльності, надання їй гнучкості;
- сприяння професійній кар'єрі фахівця шляхом отримання ним більших можливостей у реалізації власних знань, умінь та навичок.

Ще однією категорією осіб, яких можна залучити до волонтерської діяльності, є державні службовці. Зазначена категорія осіб у своїй професійній діяльності достатньо суворо регламентована. Тому мова може йти про два варіанти їхнього залучення до волонтерської діяльності: перший – у вільний від основної професійної діяльності час; другий – в рамках реалізації соціальних проектів, коли державні службовці на цілком законних підставах покликані брати участь у їх реалізації.

Волонтерами можуть бути й ті, кому надається соціальна допомога, тобто клієнти соціальних служб, які після відповідного навчання, участі у

тренінгах, за умови належного консультування і підтримки зможуть під керівництвом соціального працівника надавати певну допомогу своїм колегам. При цьому мова йде як про групові так й індивідуальні форми волонтерської роботи.

Проте найбільш численну категорію волонтерів мають становити студенти різних спеціальностей і форм навчання. Серед них особливу групу становлять студенти – майбутні практичні психологи, соціальні працівники, соціальні педагоги. Ця категорія студентів в переважній більшості залучена до волонтерської діяльності під час проходження учбової практики. Після її закінчення багато з них залишаються працювати у вільний від навчання час волонтерами в організації, яка за профілем близька до їхньої майбутньої професійної діяльності.

У студентів-волонтерів особливі мотиви для добровільної соціальної роботи. Насамперед їх цікавлять професійні проблеми. Вони можуть бути як формальними – одержання заліку за проходження практики, так і викликані професійними інтересами щодо отримання конкретного досвіду соціальної роботи, напрацювання навичок спілкування з клієнтами. Саме тому студенти, які обрали спеціальність «соціальний працівник» за покликом професійного уподобання, а не формально, намагаються використати роботу в ролі волонтера для оволодіння досвідом майбутньої професійної діяльності, новими технологіями соціальної роботи, знайти майбутнє місце роботи чи позбавитися певних особистісних проблем, таких, наприклад, уміння спілкуватися з клієнтами, знайти нових друзів, самоутвердитися, тощо.

Досвід роботи із студентами-волонтерами свідчить, що їх найбільше приваблюють такі види волонтерської роботи, які безпосередньо пов'язані з майбутньою фаховою діяльністю. У переважній більшості вони віддають перевагу індивідуальній роботі із клієнтом або роботі у невеликій групі.

Поряд з тим, практика майбутньої професійної діяльності в ролі соціального працівника вимагає, щоб студент-волонтер напрацьовував значно ширший діапазон дій. Саме тому в процесі професійної підготовки

студентів-майбутніх соціальних працівників в університеті викладачі кафедри соціальної роботи намагаються сформувати у них уміння і навички волонтерської діяльності у більш широкому діапазоні. Це стосується насамперед ціле направленої діяльності по залученню до волонтерської роботи активістів з різних сфер суспільства, членів громадських організацій, спонсорів, здійснення просвітницької й інформаційної роботи, тощо.

Волонтери із численних громадських об'єднань надають широкий спектр соціальних послуг різним категоріям населення, проте основний акцент у своїй діяльності роблять на матеріальній підтримці окремих груп чи сімей: фінансовій допомозі, розподілі гуманітарної допомоги, підтримці малозабезпеченої частини населення продуктами харчування. Майже половина громадських організацій (49%) залучені саме до таких видів соціальної роботи. До актуальних послуг належить сфера дозвілля, якою опікуються 28% громадських організацій, 22% – приділяють особливу увагу питанням морального виховання молоді і планування сім'ї.

Волонтери дитячих громадських об'єднань надають соціальну допомогу, як правило, соціально незахищеним категоріям, перш за все громадянам похилого віку, пенсіонерам, людям з обмеженими функціональними можливостями. Помітне місце у волонтерській роботі студентів посідає також і матеріальна допомога. Вони активно долучаються до збору речей, продуктів для дітей-сиріт, дітей-інвалідів, пенсіонерів. Студенти-волонтери допомагають самотнім хворим людям і людям похилого віку у вирішенні побутових проблем, таких як: покупка продуктів, виконання роботи по дому, на присадибних ділянках.

У процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників доцільно особливу увагу приділяти питанням засвоєння ними стратегії залучення волонтерів та управління діяльністю волонтерських груп. Для цього зусиллями викладачів і студентів розробляються волонтерські проекти (програми). Визначення цілі волонтерського проекту – це основа стратегічного планування, яке складається з таких основних етапів:

- визначення перешкод на шляху виконання місії;
- розробка технології для подолання перешкоди;
- визначення завдань для реалізації стратегії.

Ефективний план має передбачати ефективне залучення і використання ресурсів.

До студентів доводиться, що найлегшим (на перший погляд) шляхом для залучення осіб до волонтерської роботи – це публікації у газетах. Іншим можливим шляхом є проведення рекламної акції про необхідність волонтерської діяльності з проханням відгукнутися всіх небайдужих до проблеми надання соціальної допомоги і підтримки. На жаль, практика свідчить, що таким способом не завжди вдається залучити волонтерів. Більш ефективним шляхом є цільова робота з наперед визначеними особами.

При розробці волонтерського проекту (програми) ми виходимо з того, що кожен проект має бути «прив'язаний» як до певної організації, так і до вирішення певної соціальної проблеми. Відповідно забезпечення будь-якої програми та залучення волонтерів до вирішення певної соціальної проблеми базується на таких принципах:

1. Волонтери мають бути залучені до обслуговування найбільш болючих соціальних проблем.

2. Волонтерська програма може бути офіційно представленою на управлінському та адміністративному рівні. Із числа соціальних працівників призначається професійний координатор волонтерів для залучення волонтерів і надання їм конкретної допомоги й консультування у процесі їхньої роботи.

3. Волонтери можуть використовуватися для надання як прямих, так і опосередкованих соціальних послуг, а професійні соціальні працівники мають опиратися на ресурс волонтерів при плануванні програмних заходів.

4. Професійні соціальні працівники та волонтери мають залучатися до спільного планування та підтримки різноманітних волонтерських програм та проектів.

5. Соціальна служба повинна бути впевненою, що підібрані волонтери спроможні виконувати доручену їм роботу на високому рівні. Для цього для волонтерів постійно мають проводитися консультавання, методична допомога, семінари і тренінги.

6. Всі аспекти реалізації волонтерської програми мають контролюватися (шляхом моніторингу та оцінювання у процесі їх перебігу). Потреба розвивати різновиди послуг, які є ефективними, рентабельними, зумовлює необхідність розвитку волонтерства.

Важливою частиною розробки волонтерської програми є визначення її елементів, які, безумовно, залежать від мети, завдань, розміру, структури та форм реалізації конкретної програми. Нами визначено набір елементів, з яких зазвичай складається волонтерська програма:

1. Визначення стратегії установи щодо використання волонтерів.
2. Визначення бюджету, необхідного для реалізації волонтерської програми.
3. Розробка технології (технологій) реалізації волонтерської програми.
4. Використання засобів масової інформації для залучення потенційних волонтерів.
5. Робота з конкретними категоріями осіб, яких можна залучити до волонтерського руху.
6. Перевірка потенційних волонтерів на предмет їхньої спроможності до виконання волонтерської роботи.
7. Організація консультацій, співбесід, семінарів, тренінгів для майбутніх волонтерів.
8. Випробувальний термін для залучених волонтерів.
9. Підписання угоди між волонтером і установою.
10. Організація роботи волонтерів.
11. Оцінювання якості роботи волонтера та ефективності використання системи програмного забезпечення та методичної допомоги і підтримки волонтерів.

З усіх можливих варіантів розробки і реалізації волонтерських програм ми зосередилися на проекті під назвою «Волонтери в умовах вуличного простору».

На нашу думку, фахівець з соціальної роботи, здійснюючи підготовку студентів-волонтерів до діяльності в умовах вуличного простору, має, перш за все, сформулювати уявлення про мету соціальної вуличної роботи, яку ми трактуємо у контексті вирішення таких завдань:

- покращання умов життєдіяльності та здоров'я дітей та підлітків шляхом привнесення в середовище їх життєдіяльності того, в чому вони мають потребу і чого вони позбавлені;

- спонукання дітей та підлітків до встановлення контактів з людьми чи групою людей, що піклуються про них, та з тими, хто може допомогти їм в удосконаленні умов їх життєдіяльності, наприклад, організації змістовного дозвілля;

- допомога «дітям вулиці» в реалізації їхніх прав та потенційних здібностей, можливостей, обдарувань.

Волонтерська вулична соціальна робота також передбачає:

- встановлення довірливих відносин з кризовими категоріями дітей і підлітків, які значну частину свого часу перебувають на вулиці і потребують фахової допомоги соціального працівника;

- сприяння в усвідомленні і прийнятті позитивних стереотипів соціальної поведінки;

- залучення громадськості до вирішення соціальних проблем «вуличної» категорії дітей та підлітків;

- консультування з питань, які для цієї категорії дітей і підлітків є актуальними і такими, які вони не в змозі самостійно вирішити (закономірно, в умовах анонімності та конфіденційності);

- переадресування у разі необхідності і доцільності до інших осіб чи інститутів соціальної допомоги;

- допомога в захисті від будь-якого фізичного та психічного насилля;

- надання первинної медичної допомоги;
- поширення інформації про шляхи збереження здоров'я, сприяння прийняттю здорового способу життя;
- здійснення профілактичної роботи щодо попередження правопорушень та злочинності серед дітей та молоді;
- надання мінімальних соціальних послуг.

Отже у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників волонтерська практика і активне їх залучення до волонтерської діяльності мають відігравати важливу роль. Волонтерська робота дозволяє молодій людині здобувати досвід майбутньої професійної діяльності, здобувати професійно важливі спеціальні знання і вміння, формувати професійно зумовлені особистісні якості. Адже у волонтерській діяльності має місце постійне вдосконалення знань, взаємовідносин із світом майбутньої професійної діяльності, входження у професійне співтовариство, пізнання власного внутрішнього світу, своїх прагнень і бажань.

2.3 Програма підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до волонтерської діяльності

Соціальне виховання студентів під час навчання у ЗВО – це процес , що сприяє професійному та особистісному становленню майбутніх фахівців соціальної сфери, і розглядається як один із головних напрямів діяльності вищої школи в умовах Європейської інтеграції. Становлення духовно зрілої особистості, для якої добро, справедливість, альтруїзм, стали власними ціннісними орієнтирами – має бути головною цілю сучасної освіти [2, с. 67].

Певним чином, прагнення особистості реалізувати себе через професійну діяльність є однією з пріоритетних людських цінностей. Тому зміцнення й підтримка цього прагнення мусить виступити основним завданням вищої освіти. Залучення студентів до особистісного зростання, з одного боку, може зміцнювати професійну мотивацію, а з іншого – слугувати

зразком для побудови життєвої позиції. На даному етапі дуже важливо, із ранніх ступенів професійного зростання студенти б почали осмислення свого ціннісного простору, відчули його зв'язок із цілями й завданнями обраної професії, а також були б залученими у спеціально організовану роботу з розвитку своїх особистісно-професійних орієнтирів. Такою роботою може бути волонтерська діяльність студентів під час професійного навчання у вищому навчальному закладі.

На часі переважна кількість студентів займається волонтерською роботою, сформовано її оптимальну модель в умовах ЗВО, яка включає ефективні механізми залучення та відбору, навчання та моніторингу, супервізії та заохочення, що є основними етапами діяльності волонтерів [3, с. 26].

Для особистісно-професійного зростання студентів у волонтерській діяльності, на базі університету має бути створена: школа волонтерів, тренерська студія, прес-центр, аматорський театр, комітет соціальних проектів, супервізії, моніторингу та інші відділи, які входять у цю структуру.

Основним змістом створення волонтерської діяльності у ЗВО є:

- формування у студентів інтересу до добродійної діяльності, та її організаційно-методичне забезпечення;
- створення сприятливих умов для гармонійного розвитку студентської молоді, задоволення потреб у добровільному виборі напрямів волонтерської діяльності (надання соціальних послуг);
- активної участі в наданні соціальних послуг шляхом залучення ресурсів університету;
- сприяння академічним групам, студентським радам факультетів, окремими студентами у реалізації ними власних соціально значущих ініціатив та проектів;
- участь у розробці інноваційних соціально-педагогічних технологій у галузі соціальних ініціатив та їх впровадження в систему позааудиторної роботи студентської молоді;

- встановлення зв'язків із соціальними службами, інтеграція в міжвузівську систему соціальної роботи з молоддю;

- сприяння успішній соціалізації та розвитку здібностей, інтересів студентів в умовах позааудиторної роботи через розробку освітніх і виховних програм, через волонтерську роботу студентів університету;

- організація факультетських тематичних конкурсів на кращу розробку соціально-значущих ініціатив та проектів, волонтерської роботи, підбір психодіагностичних та корекційно-розвивальних методик, щодо надання психолого-педагогічної допомоги клієнтам соціальної роботи;

- здійснення супервізії та моніторингу волонтерської роботи в університеті.

Основними напрямками підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО до виконання професійних функцій в процесі волонтерської діяльності є:

- підготовка майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у процесі навчання (аудиторна робота), вплив якого залежить від реалізації його можливостей, що втілюються в змісті, організації та методах навчання;

- реалізація особистісних і професійних якостей, знань та вмінь студентів, їх професійне зростання, що сприяє розширенню кола своїх інтересів, професійному й особистісному самоствердженню у поза аудиторній роботі (навчання у школі волонтерів, діяльність тренерських студій, майстер-класів і т.д.);

- здійснення професійних функцій у ході безпосередньої участі у волонтерській діяльності шляхом надання соціальних послуг клієнтам, які їх потребують.

Етапи волонтерської роботи у ЗВО:

I етап –пошуково-проектувальний. На цьому етапі пропонується провести підбір професійного колективу педагогів для здійснення підготовки студентів до волонтерської діяльності.

Процес підготовки волонтерів, під час практично-пошукової роботи, включає такі кроки:

- планування та складання освітньої програми підготовки волонтерів;
 - набір потенційних волонтерів, анкетування, опитування та співбесіда;
- орієнтація на навчання;
- залучення волонтерів до розробки програми надання соціальних послуг клієнтам;
 - супервізія, моніторинг та мотивація до волонтерської роботи;
 - оцінювання праці волонтерів.

Розроблена нами програма «Підготовка та організація волонтерів» може бути розширена та доповнена згідно зі специфікою діяльності навчального закладу та рівня його акредитації й використання у позааудиторній, позанавчальній роботі педагогів ЗВО з метою формування готовності студентів до волонтерської діяльності (табл.2.1.).

Таблиця 2.1.

Програма підготовки студентів до волонтерської діяльності у ЗВО

<i>Знання</i>	<i>Навчання студентів специфіці волонтерської діяльності</i>
<i>Професійно-особистісні якості</i>	Формуються у процесі навчання студентів важливі якості потрібні для волонтерської діяльності: милосердя, емпатії, альтруїзму, толерантності, відповідальності, вимогливості до себе та інших, комунікативності, соціальної активності тощо.
<i>Уміння</i>	Навчання студентів навичкам спілкування, уміння володіти собою, вивчати переваги та недоліки власної діяльності, планувати й організовувати роботу, розв'язувати складні життєві ситуації; вибирати доцільні засоби, форми та методи виховної, соціально-педагогічної, волонтерської роботи та ін..

<i>Мета занять</i>	Сформувати готовність студентів до волонтерської роботи, яка є необхідною для професійного становлення майбутніх соціальних працівників (аудиторні та позааудиторні заняття)
<i>Завдання</i>	Набути знання щодо теорії та практики волонтерської роботи; розвинути професійно-особистісні якості, потрібні для добродійної діяльності (милосердя, емпатія, альтруїзм, толерантність, організованість, відповідальність, вимогливість до себе та інших, комунікативність, соціальна активність) та сформувати практичні вміння здійснювати волонтерську роботу (аналітико-діагностичні, конструктивно-проективні, організаторські, комунікативні, гностичні, рефлексивні та ін..)
<i>Зміст</i>	Діяльність школи волонтерів, тренерські студії, майстер-класи, заняття з елементами тренінгу

На II етапі – інформаційно-діагностичному, відбувається збір інформації; залучення та набір потенційних волонтерів; створення презентаційних та наочних матеріалів з метою популяризації волонтерської роботи у вищій школі, опитування та діагностування.

На III етапі – створення моделі волонтерської роботи (змістовому або формальному) відбувається ознайомлення студентів з напрямками та специфікою волонтерської роботи, формування вмотивованого ставлення до професійної діяльності, до набуття знань, практичних умінь і навичок, професійно-особистісних якостей завдяки аудиторним заняттям за навчальною програмою із спеціальності.

Основними цілями діяльності школи волонтерів визначено: надання волонтерам спеціалізованих знань з психолого-педагогічних, правових,

соціально-медичних питань, потрібних для реалізації соціальних проєктів і програм; сприяння розвитку професійно-особистісних якостей, творчих здібностей, самовираженню та становленню волонтерів як активних членів суспільства; сприяння професійному зростанню та набуттю практичного досвіду волонтерів.

Заняття у волонтерській школі проводяться у формі семінарів, тренінгів, різноманітних творчих вправ, рольових та тематичних ігор, підготовка інформаційних повідомлень, дискусій, обговорень, міні-презентацій студентських проєктів й ініціатив, зустрічей із фахівцями практиками (майстер-класи, проблемні лабораторії, круглі столи, складання портфоліо, конференції) тощо.

Соціально-психологічний та діловий аспект групової роботи є найголовнішим в діяльності волонтерів. Важливим є дотримання доцільної рівноваги та збалансованості зазначених компонентів міжгрупової взаємодії. Діловий аспект передбачає: дискусію з теми; роботу над текстом; сприяння одержанню інформації тощо [26, с. 4]. Соціально-психологічний аспект передбачає аналіз почуттів й емоцій учасників, конкретизацію соціально-педагогічних та психологічних чинників результативність семінару- тренінгу.

Програма навчання волонтерській справі у межах діяльності школи волонтерів (теоретичний та практичний блок) спрямована на особистісний розвиток, успішну соціалізацію студентів, залучення їх до гуманістичних традицій милосердя українського народу, цільовим компонентом якої є формування морально-етичних традицій милосердя в закладі, сприяння духовному розвитку, самореалізації молоді, формування найважливіших професійно-особистісних якостей майбутніх соціальних працівників: емпатії, милосердя, відповідальності, толерантності, організованості, вимогливості до себе та інших тощо [1, с. 358].

На теоретико-практичних заняттях у школі волонтерів, перевага надається тим формам навчальної роботи, які сприяють набуттю конкретних умінь та організаторських навичок волонтерів. Це підготовка соціальної

реклами, наочних матеріалів під час тематичних акцій, процесій, рейдів тощо; організація дискусій, вікторин, акцій та інших масових заходів для клієнтів соціальної роботи; лекція як базовий метод під час навчання волонтерів; бесіда на заняттях для волонтерів для плідної взаємодії з групою, для закріплення матеріалу та вивчення нового, для визначення творчого робочого настрою групи тощо. Часто проводиться ділова гра на заняттях з різних напрямків соціальної роботи для набуття практичних навичок, а також «мозковий штурм», для стимулювання та вивчення тієї чи іншої теми ефективнішого навчання; дискусія з волонтерами із актуальних питань, різних тем. Використовується така форма роботи, як колоквиум – групове обговорення теми за участі більшості членів групи, а також семінар для працівників соціальних служб для подальшого засвоєння теоретичних та практичних знань; конференції для соціальних працівників та волонтерів, з метою обміну досвідом, напрацювання методик викладання та навчання волонтерів; «круглий стіл» для волонтерів із залучення державних та громадських організацій для обговорення взаємодії з питань функціонування школи волонтерів; збори волонтерів для обміну досвідом та напрацювання нових форм роботи з різними категоріями населення; ділова гра для більш практичного вирішення проблемної ситуації; кейс форма для розв'язання певних задач.

Перераховані форми, методи роботи сприяють набуттю не лише практичного досвіду, але й формуванню професійно-особистісних якостей, потрібних для майбутньої соціально-педагогічної роботи. Цим самим на заняттях із волонтерами було впроваджено програму підготовки студентів до волонтерської роботи, розроблено спецкурс та підготовлено опорний конспект до спецкурсу «Підготовка та організація волонтерської діяльності».

За допомогою різних видів навчально-виховної роботи здійснювалася підготовка студентів до виконання професійних обов'язків під час волонтерської роботи, відтак у майбутніх соціальних працівників, формувалися важливі теоретичні знання, практичні вміння та професійно-

особистісні якості, формувалася готовність до волонтерської діяльності, як основи професійної діяльності.

Позааудиторна робота із студентами повинна мати професійно-спрямований характер, який полягає у створенні навчально-виховних педагогічних ситуацій волонтерської тематики, складність яких збільшується з урахуванням розмаїття форм і методів волонтерської роботи, що вимагає від студентів самостійності, відповідальності, організованості, вольового напруження, емоційної налаштованості для розв'язання запропонованих завдань[1, с. 360].

Наступний, 4 – й етап, процесуально – технологічний, мав на меті реалізацію знань, умінь та навичок, набутих на заняттях з підготовки студентів до волонтерської діяльності, а також прояв професійно-особистісних якостей у добродійній роботі шляхом надання соціальних послуг дітям, які їх потребують. Ця робота відбувалася у позанавчальний час у обраних студентами і викладачами закладами інтернатного типу.

Розкриємо особливості змісту цього етапу. На законодавчому рівні соціальні послуги визначені як комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних, просвітницьких заходів, спрямованих як на окремі категорії сімей, дітей, молоді, що перебувають у складних життєвих ситуаціях, так і на попередження соціально небезпечних явищ серед вище зазначеної категорії осіб. Об'єктом для надання соціальних послуг стали вихованці закладів інтернатного типу.

В процесі практичної діяльності (в інтернатних установах) нами було запропоновано використовувати такі послуги:

- освітні (організація гуртків, індивідуальних і групових занять, семінарів, соціально-психологічних тренінгів, майстер-класів);
- психологічні, орієнтовані на формування в дітей впевненості та мотивації щодо подолання складних життєвих ситуацій, здорового способу життя;

- розвиток навичок самовдосконалення та самовиховання (надання консультацій, тренінгів, застосування психодіагностичних методик, що спрямовані на вивчення соціально-психологічних особливостей особистості, для їх психологічної корекції чи реабілітації, надання методичних порад);

- соціально-педагогічні (організація дитячих та молодіжних організацій, гурткової роботи, клубів за інтересами, посередницька діяльність між об'єктом волонтерського впливу й іншими соціальними інституціями, спортивно-оздоровчої діяльності, а також залучення до різноманітних закладів, громадських організацій заінтересованих осіб);

- юридичні (надання консультацій із питань чинного законодавства, здійснення захисту прав осіб, як мають життєві труднощі, сприяння застосуванню державного примусу й реалізації юридичної відповідальності осіб, котрі порушують права інших осіб);

- інформаційні (довідкові, просвітницькі, рекламно-пропагандистські послуги: брифінги, відеопродукція, дні відкритих дверей, інформаційні бюлетні, інтернет сторінка, брошури)та ін.

Основним видом послуг визначено освітній, а саме вивчення ровесників ровесниками завдяки якому молоді люди отримають можливість стати гарними вихователями. Пройшовши навчання, значна частина волонтерських груп займається організацію дозвілля дітей та підлітків. При цьому культурно-масові заходи, як правило, тематичного характеру, наприклад з метою профілактики негативних явищ у молодіжному середовищі, підготовці юнаків до служби у збройних силах, підтримці творчої молоді, розробляються та проводяться волонтерами [26, с. 12].

Помітне місце у волонтерській роботі має посідати і матеріальна допомога. Тому студенти волонтери ретельно збирають речі, продукти, канцтовари, книжки, солодощі, які передають дітям-сиротам, дітям з особливими потребами, а також допомагають сім'ям із дітьми-інвалідами вирішувати не лише психологічні проблеми, а й соціально-побутові: купують продукти, виконують роботу по-господарству, в домашньому помешканні.

Волонтери беруть активну участь в організації дозвілля для дітей сиріт та дітей-з особливими потребами. Так, у цьому навчальному році був започаткований новий напрям волонтерської діяльності з дітьми з психічними та фізичними вадами на базі центральної бібліотеки. Одним із завдань студентів-волонтерів стало створення інтерактивного соціально-педагогічного театру для дітей з обмеженими фізичними можливостями.

Зазначимо, що психолого-педагогічна допомога викладачів студентам-волонтерам, педагогічне керівництво і контроль – найважливіші елементи успішної діяльності волонтерів. Звісно, педагог-супервізор повинен уважно поставитися до порушень основних правил надання соціальних послуг дітям, які їх потребують, що можуть виникнути у ході волонтерської роботи студентів. У такому разі педагог повинен провести інспекцію волонтерів, а якщо діяльність волонтера не відповідає потребам клієнтам, то набуті взаємостосунки можуть бути призупинені [4, с. 77].

Питання супервізії (кураторство, наставництво, допомога викладачів) та моніторингу (оцінка й контроль діяльності студентів волонтерів, заохочення волонтерів), визначення особистих рівнів сформованості готовності студентів до волонтерства, ми оформили в 5 – й етап створення волонтерської організації.

Аналіз діяльності студентів дає можливість у кінці навчального року використовувати такі методи та прийоми заохочення, як похвала, подяка, почесна грамота, світлина на стенді, запис на сторінках волонтерського сайту, у соціальній мережі. Результатами добродійної, волонтерської роботи, є адресна допомога особам, які знаходяться у складних життєвих ситуаціях, а також сформований рівень готовності майбутніх соціальних працівників до волонтерської роботи у показниках та критеріях [27, с. 61].

З метою розвитку професійно-особистісних якостей у студентів, а також із підвищенням рівня їх вихованості, освіченості, проінформованості з питань та проблем волонтерської діяльності, була розроблена тренінгова програма, спрямована на розвиток професійних якостей майбутніх

соціальних працівників, що проявляються в організаторських, комунікативних, емпатійних здібностях; стимулювання учасників тренінгу до продуктивних ідей, розробки волонтерських програм, а також формування в них активної позиції, щодо впровадження цих знань та навичок у практичну діяльність [3, с. 34].

Основною метою тренінгової програми було: розвиток навичок емоційної саморегуляції, конструктивних способів взаємодії, міжособистісних відносин, а також розвиток емпатійних, комунікативних та організаторських якостей, як професійної складової майбутніх соціальних працівників.

Програма складалася з 10 занять і розрахована на термін до 5 тижнів. Тренінг проходив два рази на тиждень, тривалістю 1 академічна година. Заняття проводилися за принципом соціально-психологічного тренінгу в спеціально відведеній аудиторії, де можна було вільно розташовуватися й пересуватися. Для письмової роботи у приміщенні знаходилися столи і стільці. Учасниками тренінгу були студенти експериментальної групи (40 осіб), що ділилися на дві мікрогрупи по 20 чоловік у кожній, що є характерним для груп особистісного зростання. Базою впровадження тренінгової програми став Хмельницький національний університет, кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки.

Кожному студенту забезпечувалася можливість проявити себе, бути відкритим і не боятися помилок і як результат отримати максимум задоволення від зробленої роботи та розвинути свої професійно-особистісні якості.

Проведення тренінгової роботи вимагало спеціальних матеріалів і технічних засобів: папір формату А-4, набори кольорових олівців, фломастери, листки паперу зі шпильками для іменних табличок, плакати, ватмани, стікери, кольоровий папір, картон, стікери, ножиці, комп'ютерна техніка та інше.

Робота здійснювалася за допомогою ігрових методів, методу групової дискусії, проєктивних методик, мозкового штурму, асоціацій й елементів психогімнастики.

Для досягнення поставленої мети були висунуті наступні завдання:

1. Згуртування групи, вироблення правил поведінки на заняттях (заняття 1 – 2, вправи: «Інтерв'ю», «Якості волонтера, які будуть корисними у роботі з громадою», «4 стилі», «Волонтерство - це ... », «Громадянин», «Критерії волонтерської діяльності»). Правило анонімності, конфіденційності та піднятої руки.

2. Розвиток комунікативних навичок, усвідомлення проблем у відносинах з людьми, формування позитивних стратегій взаємодії (заняття 3-4, вправи: «Волонтер – це...», «Що дасть мені робота волонтером», «Привіт, як ся маєш?», «Кінофільм», «Хто я ?», «Портрет ідеального соціального працівника», «Комплімент»).

3. Набуття навичок діяльності в конфліктній ситуації, засвоєння способів вирішення власних проблем, усвідомлення мотивів міжособистісних відносин. Розвиток внутрішньої активності студентів (заняття 5-6, вправи: «Кроти», «Потреби-проблеми», «Схематизація проблеми», «Шляхи вирішення проблем громади», «Асоціація», «Так чи ні», «Агресія за чи проти»).

4. Формування соціальної довіри, емпатійних якостей (заняття 7-8, вправи: «Зворотній кадр», «Дві шеренги», «Сходи участі», «Малювання одним олівцем», «Партнери», «Коло компліментів», «Співчуття»).

5. Навчання самостійного вирішення проблем, організованих якостей (заняття 9, вправи: «Хендс Фрі», «Практична діяльність», «Кейс метод», «Мій вибір», «Шанс», «Подарунок»).

6. Розвиток соціальних емоцій (заняття 10, вправи: «СМС – повідомлення», «Добрі побажання», «Примірь емоцію», «Що мені личить», «Який я насправді»).

Методологічною основою до розробки та проведення тренінгу послужили методичні рекомендації авторів книг: «Підготовка волонтерів та їх роль у реалізації соціальних проєктів» І. Зверєвої, «Ігри, навчання, тренінг, дозвілля» В. Петрусінського та ін. [1, с. 358].

Основними умовами ефективного використання тренінгових занять у навчально-виховному процесі ЗВО є такі: мотиваційна установка; увага на значущі проблеми, розкриття особистісної цінності змісту заняття для кожного студента; комфортне середовище для спілкування; пояснення перебігу занять та характеру очікувань, що забезпечує учасникам відчуття особистісної безпеки; позитивний зворотній зв'язок; використання методів, що відповідають індивідуально-типологічним особливостям кожного студента; стимулювання творчої активності учасників; створення умов для обміну досвідом; використання технік, які стимулюють активність; створення ситуації успіху; розкриття перспективи; розвитку, можливостей застосування набутих знань, умінь, особистісних ставлень на практиці. Кожне заняття складається з наступних етапів: привітання; вправа для емоційної розминки; основна частина; підведення підсумків заняття; прощання. В процесі проведення тренінгових занять умовно виділяємо наступні компоненти: мотиваційний, розвивально-діагностичний, тренувальний та узагальнюючо-рефлексивний.

Таким чином, ми отримали змогу відстежити зміну рівня інформованості та сформованості активної позиції, щодо волонтерської діяльності майбутніх соціальних працівників та виявити її вплив на формування професійних якостей, а також визначити рівень сформованості цих якостей у досліджуваних, і виокремити методи, які виявилися дієвими у роботі з даною категорією осіб.

Таким чином, самосприйняття особистості, у волонтерській діяльності, здійснюється за п'ятьма основними напрямками:

1. Сприйняття себе через співвідношення себе з іншою людиною в групі волонтерів (найчастіше це є лідер)

2. Сприйняття себе через результати власної діяльності (ефективність волонтерської діяльності)

3. Сприйняття себе через спостереження власних внутрішніх станів (зміни професійно-особистісного характеру). Ми в змозі осмислювати, промовляти, обговорювати з оточенням свої переживання, емоції, відчуття, думки. У цьому одна з принципових відмінностей тренінгу від інших форм роботи проникнення у своє «Я», отримання досвіду розуміння свого внутрішнього світу. Рефлексія (від лат. — відображення) — осмислення людиною власних дій та їх закономірностей; діяльність самопізнання, що розкриває специфіку духовного світу людини; самоаналіз).

4. Сприйняття себе через сприйняття себе іншими людьми (визнання в групі). Під час соціально-психологічного тренінгу постійно діє зворотний зв'язок, що дозволяє учасникам дізнаватися думку членів групи про свою манеру поведінки, про почуття, які відчувають вони, коли вступають з ними в контакт.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження були зроблені наступні висновки.

1. Розкрито сутність поняття волонтерська діяльність. Визначено, що це є важливий засіб покращення професійної підготовки фахівців соціальної сфери. Проте потрібно поширювати волонтерські тенденції серед студентської молоді і уміло організувати волонтерську діяльність.

2. Проаналізовано роботу волонтерських організацій в Україні. Ми з'ясували яке значення мають волонтерські організації в розвитку суспільних процесів, а саме те, що вони є одними із складових економічного розвитку країни, оскільки роботодавці та постачальники послуг збільшують загальні економічні показники країни та зменшують тягар державних витрат.

Окрім цього, волонтерські організації вплинули на хід війни. За невеликий проміжок часу було зібрано достатньо ресурсів у виді амуніції, зброї, техніки та ін. Волонтери самоорганізувались і взяли на себе відповідальність за повне забезпечення військових, а також людей, які постраждали в ході конфлікту на себе, тим самим не давши йому загостритись і поширитись. Це об'єднало різних людей і утворився широкий пласт населення, яке без оціночних суджень хоче розбудувати мир, сприяти толерантності і терпимості. В цьому полягає найважливіша функція волонтерства під час вирішення конфлікту – об'єднання людей, сприяння національній єдності.

Завдяки волонтерській діяльності підвищується якість професійної підготовки фахівців соціальної сфери. Все тому, що вони мають можливість не лише засвоювати теоретичні знання і вміння у процесі навчально-виховного процесу безпосередньо у вищому навчальному закладі, але й практично закріплювати отримані знання залучаючись до волонтерської діяльності. Окрім цього, вони уже зростають професійно опановуючи моделі та технології роботи з різними категоріями населення, освоюючи особливості

діяльності різних закладів (школи-інтернати, дитячі будинки, реабілітаційні центри, центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, благодійні організації), спостерігаючи і долучаючись до спільної роботи з уже кваліфікованими фахівцями.

3. Визначено мотиваційну складову волонтерської діяльності у майбутніх фахівців соціальної сфери. Згідно з проведеним дослідженням серед студентів Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, багато опитаних вважають волонтерство ефективним інструментом для підвищення рівня соціального благополуччя в Україні. Результати анкетного опитування свідчать про те, що Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка є ефективним організаційним середовищем для виховання та підготовки волонтерів серед своїх студентів. Волонтерський досвід має значний позитивний вплив на особистісний та професійний розвиток студентів, включаючи розвиток комунікативних навичок, розширення соціальних контактів та участь у подоланні різноманітних соціальних проблем. Багато студентів-волонтерів університету мають намір продовжувати займатися волонтерством після закінчення університету.

Ми проаналізували критерії сформованості професійних якостей: когнітивний, діяльнісний, особистісний. Відповідно до них визначили їхні компоненти. Охарактеризували рівні показників: початковий, оперативний, тактичний, стратегічний та подали їхню детальну характеристику. А також застосували рівні в діагностичній роботі з майбутніми соціальними працівниками в процесі волонтерської діяльності. Теоретичні засади стали базою для застосування методичного аспекту розвитку професійно-особистісних якостей студентів в процесі волонтерської діяльності.

4. Розробили програму підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до волонтерської діяльності. Відповідно до отриманих результатів попереднього дослідження, ми розробили тренінгову програму «Розвиток волонтерських якостей», яка мала на меті розвинути професійно-особистісні

якості майбутніх соціальних працівників у волонтерській практиці. Тренінгова програма сприяла набуттю вміння налагоджувати контакти з людьми, ведення з ними конструктивного діалогу, розвитку комунікативних, емпатійних та організаторських здібностей.

Під час проведення 1 етапу тренінгу, підвищилася проінформованість студентів, вони зрозуміли, хто такі волонтери, мету волонтерської діяльності, напрями роботи та основні технології, що використовуються у волонтерській роботі. Також збільшився відсоток респондентів з середнім, достатнім і високим рівнем емпатійності, комунікативних і організаторських здібностей, тобто підвищився рівень професійно-особистісних якостей майбутніх соціальних працівників в процесі волонтерської діяльності. У перспективних напрямках, є проведення 2 етапу реалізації програми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка : схеми, таблиці, коментарі : навч. посібн. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. В. Безпалько. К. : Центр навч. літератури, 2009. 208 с.
2. Богданова І. М. Соціальна педагогіка: навч. посіб. К. : Знання, 2008. 343 с.
3. Бондаренко З. П. Волонтерська робота у вищому навчальному закладі // Вісник Запорізького національного університету, 2008. № 1. С. 25–30.
4. Гончаренко С. Український педагогічний словник / Семен Гончаренко. К. : Либідь, 1997. 376 с.
5. Єржабкова Б. Вибрані питання соціальної педагогіки. Дрогобич: Вимір, 2003. 364 с.
6. Закон України «Про волонтерську діяльність» чинний, редакція від 01.04.2015, підстава 246 -19.
7. Зверєва І. Д. Дефініції соціальної роботи та соціальної педагогіки // Практична психологія та соціальна робота / І. Д. Зверєва. 2001. № 1. С. 20 – 26.
8. Історія волонтерського руху [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.volunteer.kiev.ua/pages/History_volunteer.
9. Кратінова В. О., Ларіонова Н. Б., Песоцька О. П., Волонтерство як фактор особистісного професійного розвитку майбутніх соціальних педагогів та працівників // Збірник наукових праць ЛПУ, 2007. С. 70-77.
10. Волонтерська служба недержавної організації соціальної сфери. 36. К. : БТ «Джерело», 2000
11. Graham S., & Wetner B. (1996). Theories and Principles of Motivation. In Berliner D.C., & Calfee R. (Eds.), Handbook of educational psychology (pp. 62-84). New York: Macmillan.

12. Saiyadain, M.S. (2009). Human Resources Management (4th ed.). New Delhi: Tata McGraw - Hill Publishing Company Limited.
13. Barnet, T. (n.d.). Motivation and Motivation Theory. Retrieved December 10, 2014 from <http://www.referenceforbusiness.com/management/Management/Motivationand-Motivation-Theory.html>
14. Брик, Я., Говорун, Н., Дементьев, В., Лашук, О., Мельник, О., Потій, О., Тищенко, М. (Уклад.). (2016). Школа волонтерів. Київ.
15. Буздуган, Я., & Никонович, Я. (2016). Еволюція світового волонтерського руху. Віче, 12, 7–10.
16. Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики : аналіт. доп.К.: НІСД, 2015. 36 с.
17. Міненко Г. М. Волонтерський рух: становлення та розвиток / Г. М. Міненко, А. Л. Ігнатуша // Освіта України в умовах військового конфлікту на Донбасі : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Лисичанськ 27 лютого 2017 р.). Лисичанськ : ВП «Лисичанський педагогічний коледж Луганського національного університету імені Тараса Шевченка». – Лисичанськ : ФОП Чернов О. Г. 2017. С. 133–137.
18. Буркова, Л., & Кругла, Н. (2019). Теоретичні аспекти дослідження волонтерства як категорії державного управління. Економіка і суспільство, 20, 547–556.
19. Огорчак А. Роль школи волонтерів у становленні особистості майбутнього соціального працівника / А. Огорчак // Збірник наукових праць ТПУ, 2006. С. 11–19.
20. Вайнілович, Н. (2015). Волонтерський рух у сучасному українському суспільстві: мотиваційний аспект. Методологія, теорія і практика соціологічного аналізу сучасного суспільства, 2, 407–410
21. Пам'ятка користувачу «Волонтерський рух в Україні та Європі» Укладачі: І. Фатафутдінова – гол. Бібліотекар ЦЕЗІ ОУНБ ім.І.Франка М. Карп'юк – бібліотекар ЦЕЗІ ОУНБ ім. І.Франка.ІваноФранківськ, 2012.

22. Дані взяті із опублікованого звіту компанії GfK Ukraine проведеного соціологічного дослідження на тему «Волонтерський рух в Україні»

Режим

доступу:

<http://www.un.org.ua/images/volunteer.pdf?fbclid=IwAR0ulMJNT2gR6eEbmd4kRWfRlwHCO3yeevoba90uL8D4FQRfky7R1OZVT0>

23. Беспалько О. В. Соціальна робота в громаді : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів /О. В. Беспалько. К. : Центр навч. літератури, 2005.

24. Борецька Н. П. Сучасний стан і проблеми розвитку соціально-трудових відносин у добровольчестві / Н. П. Борецька, Г. О. Крапівіна / Соціально-трудові відносини: теорія та практика / Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип.: У 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. К.: КНЕУ, 2010.

25. Пенішкевич О. І. Соціальна педагогіка : модульна технологія вивчення навчального курсу : навч. посібн. / О. І. Пенішкевич, Л. І. Тимчук. – Чернівці : Рута, 2007. 336 с.

26. Сорочинська В. Є. Організація роботи соціального педагога : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Сорочинська В. Є. К. : Кондор, 2005. 208 с.

27. Верховна Рада України. (2019). Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні». Доступно з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>

28. Верховна Рада України. (2019). Закон України «Про соціальні послуги». Доступно з <http://zakon.rada.gov.ua/laws/file/2671-VIII>

29. Вегеріна, А. (2019). Інтернет як платформа для прояву соціальної активності молоді. Вісник Львівського національного університету імені Тараса Шевченка, 1 (324), ч. I, 5–13.

30. Главник, О., Романова, Н., & Дружченко, Т. (Уклад.). (2006). Волонтери в соціальній роботі. Київ : Главник.

31. Голубенко, Т. (2018). Волонтерство як інструмент соціального виховання студентської молоді в умовах вищого навчального закладу. Соціальна робота. Соціальна педагогіка, 11, 151–157.
32. Добровіцька, О. (2019). Волонтерство у інклюзивному середовищі як педагогічна умова підготовки до професійної діяльності соціальних працівників. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота», 1 (44), 59–61.
33. Калениченко, Р. (Уклад.). (2018). Волонтерство в соціальній роботі. Київ : КиМУ. 47.
34. Калініна, К. (2018). Роль волонтерської діяльності студентського профкому в розвитку соціально значущих особистісних якостей студентів. Університетська наука-2018, 137–139.
35. Камінська, Л. (2016). Теоретичні підходи до дослідження суспільних рухів. Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія «Соціологія», 1-2, 91–93.
36. Коваль, Г. (2017). Волонтерство як складний соціально-психологічний феномен. Доступно з http://psytir.org.ua/upload/journals/2.6/authors/2017/Koval_Gennadij_Valerijovych_Volonterstvo_jak_skladnyj_socialno-psyhologichnyj_fenomen.pdf
37. Кордонець, Н. (2019). Волонтерство та його зв'язок із соціалізацією особистості. Актуальні проблеми сучасної науки та наукових досліджень, 11, 132–134.
38. Матвеев, С., Когут, І., & Гончаренко, Є. (2018). Соціальні аспекти волонтерського руху: минуле та сьогодення. Вісник Запорізького національного університету, 1, 161–165.
39. Моргай, Л. (2019). Історія становлення соціальної роботи в Україні. Соціальна робота та соціальна освіта, 2, 33–38.
40. Сокіл, Л., & Габа, Л. (2018). Волонтери-люди доброї волі. Педагогічна майстерня, 3, 30–34.

41. Clerck, T., Willem A., Alterman, N., Haerens, L. (2016) Volunteers managing volunteers: the role of volunteer board member`s motivating and demotivating style in relation to volunteer`s motives to stay volunteer. VOLUNTAS, 2, 1-14

42. Ching, C., Wu, J. (2019) Who is a volunteer? A cultural and temporal exploration of volunteerism. Journal of Human behavior in the Social Environment, 6, 530-545.