

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

**на тему: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ**

Виконала: студентка 4 курсу,
групи 6.0530-2з
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Малиновська Надія Василівна
Керівник: Остапенко Л.В
к. пед. наук., менеджер «Space Запоріжжя»
Рецензент: Самсонова О.О.
к.пед.н., доцент кафедри дошкільної та
початкової освіти

Запоріжжя

2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти бакалавр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

« ____ » _____ 2024 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Малиновській Надії Василівні

Тема роботи Соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності
керівник роботи Остапенко Л.В., к. пед. наук., менеджер «Space Запоріжжя»
затверджені наказом ЗНУ від «05» лютого 2024 року №235-с

2. Термін подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): визначити теоретичні підходи до визначення поняття та ключових характеристик волонтерської діяльності; охарактеризувати основні соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності; визначити основні форми здійснення волонтерської діяльності; дослідити соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності; розробити теоретико-методичні рекомендації щодо форм залучення до волонтерської діяльності.
5. Перелік графічного матеріалу: 4 таблиці, 4 рисунка.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Остапенко Л.В., к. пед. наук		
Розділ 1	Остапенко Л.В., к. пед. наук		
Розділ 2	Остапенко Л.В., к. пед. наук		
Висновки	Остапенко Л.В., к. пед. наук		
Додатки	Остапенко Л.В., к. пед. наук		

7. Дата видачі завдання: _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	лютий 2024 р.	виконано
2	Робота над вступом	березень 202 р.	виконано
3	Робота над першим розділом	березень 2024 р.	виконано
4	Робота над другим розділом	квітень-травень 2024 р.	виконано
6	Написання висновків	травень 2024 р.	виконано
7	Передзахист	травень 2024 р.	виконано
8	Нормоконтроль	травень 2024 р.	виконано

Студент _____ Н.В. Малиновська

Керівник роботи (проєкту) _____ Л.В. Остапенко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ А.О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна роботи бакалавра: 57 сторінок, 4 таблиці, 4 рисунка, 50 джерел, 2 додатки.

Об'єкт дослідження – волонтерська діяльність як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження – соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності.

Гіпотеза дослідження: припущення про те, що наявність позитивних соціально-психологічних чинників збільшує ймовірність залучення і тривалої участі волонтерів у волонтерській діяльності. Якщо у досліджуваних переважатимуть особистісні мотиви до волонтерської діяльності, то необхідно буде розробити теоретико-методичні рекомендації щодо форм залучення до волонтерської діяльності.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз наукової літератури узагальнення, систематизація, синтез; емпіричні: тестування; бесіда.

Наукова новизна дослідження у тому, що узагальнено сутність поняття «волонтерство», «волонтерська діяльність»; розширено уявлення про основні соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності; розроблено теоретико-методичні рекомендації щодо форм залучення до волонтерської діяльності.

Практична значущість дослідження полягає у розробці теоретико-методичних рекомендацій щодо форм залучення до волонтерської діяльності. Результати дослідження можуть бути використані психологами, волонтерськими організаціями.

Галузь використання: волонтерські організації.

**ВОЛОНТЕР, ВОЛОНТЕРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ, ЧИННИКИ
ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

SUMMARY

Malinovska N.V. Social and Psychological Factors of Volunteering.

Bachelor's qualification work: 57 pages, 4 tables, 4 figures, 50 sources, 2 appendix.

The object of the research is volunteer activity as a socio-psychological phenomenon.

The subject of the research is socio-psychological factors of volunteer activity.

The purpose of the research is to theoretically substantiate and empirically investigate the social and psychological factors of volunteering.

Hypothesis: the assumption that the presence of positive socio-psychological factors increases the likelihood of involvement and long-term participation of volunteers in volunteer activities. If personal motives for volunteering will prevail among the researched, then it will be necessary to develop theoretical and methodological recommendations regarding the forms of involvement in volunteering.

Research methods: theoretical: analysis of scientific literature, generalization, systematization, synthesis; empirical: testing; conversation.

The scientific novelty of the study is that it summarizes the essence of the concept of «volunteering», «volunteer activity»; expanded understanding of the main socio-psychological factors of volunteering; developed theoretical and methodological recommendations regarding the forms of involvement in volunteer activities.

The practical significance of the study lies in the development of theoretical and methodological recommendations regarding the forms of involvement in volunteering. The results of the research can be used by psychologists and volunteer organizations.

VOLUNTEER, VOLUNTEER ACTIVITY, FACTORS OF VOLUNTEER ACTIVITY

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	10
1.1. Теоретичні підходи до визначення поняття та ключових характеристик волонтерської діяльності	10
1.2. Основні соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності.....	18
1.3. Основні форми здійснення волонтерської діяльності.....	26
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	32
2.1. Організація емпіричного дослідження соціально психологічних чинників волонтерської діяльності	32
2.2. Аналіз результатів дослідження	36
2.3. Теоретико-методичні рекомендації щодо форм залучення до волонтерської діяльності	44
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	52
ДОДАТКИ.....	58

ВСТУП

Актуальність дослідження. В історії людства існує низка прикладів, коли люди надавали допомогу іншим без будь-якої користі для себе, не чекаючи на фінансову винагороду або професійне просування кар'єрними сходами. Цей вид безкорисної підтримки, який є дуже важливим у сучасному світі, відомий як волонтерство. Волонтерська активність має широке поширення в усьому світі. Зміни в соціальному, економічному, політичному та культурному житті сучасного українського суспільства ставлять перед молодим поколінням нові виклики. Україна потребує людей з активною життєвою позицією, які володіють такими якостями, як доброта, емпатія, чесність, гуманізм та уважність, та які відчувають відповідальність за долю своєї країни, її духовне та культурне благополуччя.

Розвиток волонтерства в сучасних умовах неможливий без формування теоретичної основи цієї діяльності, тому цій проблемі приділяється значна увага, наприклад, у працях В. Вовкович, І. Гончар, Л. Захаренко, Н. Коляди, І. Рашковської, Т. Мадриги та ін. Деякі дослідники присвятили свої праці вивченню мотиваційних аспектів волонтерської діяльності з різних поглядів (психологічного, економічного, організаційного, індивідуального, культурного тощо). Серед них варто зазначити таких дослідників, як К. Бернгардт, Дж. Боно, Ю. Вей, Дж. Віллемс, М. Джегерс, А. Джил-Лакруз, Р. Пеперманс, Ж. Сидоренко, М. Снайдер, Дж. Хофманс, О. Яковліва та ін.

Волонтерство відіграє ключову роль у зміцненні соціальної згуртованості, сприянні культурному розмаїттю, а також у реалізації соціальних, екологічних і гуманітарних проєктів. Аналіз волонтерської діяльності дає змогу глибше зрозуміти її сутність, ключові характеристики та роль у розвитку суспільства.

Актуальність зумовила вибір теми дослідження: «Соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності».

Об'єкт дослідження – волонтерська діяльність як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження – соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності.

Для досягнення мети необхідно виконати наступні завдання дослідження:

– визначити теоретичні підходи до визначення поняття та ключових характеристик волонтерської діяльності;

– охарактеризувати основні соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності;

– визначити основні форми здійснення волонтерської діяльності;

– дослідити соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності;

– розробити теоретико-методичні рекомендації щодо форм залучення до волонтерської діяльності.

Гіпотеза дослідження: припущення про те, що наявність позитивних соціально-психологічних чинників збільшує ймовірність залучення і тривалої участі волонтерів у волонтерській діяльності. Якщо у досліджуваних переважатимуть особистісні мотиви до волонтерської діяльності, то необхідно буде розробити теоретико-методичні рекомендації щодо форм залучення до волонтерської діяльності.

Для виконання завдань дослідження використано такі методи дослідження:

1) теоретичні: аналіз наукової літератури з проблеми дослідження з метою визначення сутності поняття «волонтерство», «волонтерська діяльність»; узагальнення, систематизація, синтез;

2) емпіричні: діагностичні (тестування; бесіда) з метою визначення особливостей соціально-психологічних чинників волонтерської діяльності; психодіагностичні: методика мотиваційного профілю Ш. Річі, П. Мартіна; опитувальник «Інвентаризація волонтерських мотивів» (Е. Клері, М. Снайдер,

Р. Рідж, Дж. Коупленд та ін.); «Шкала актуалізації волонтерської діяльності за К. Бейлом».

Наукова новизна дослідження у тому, що узагальнено сутність поняття «волонтерство», «волонтерська діяльність»; розширено уявлення про основні соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності; розроблено теоретико-методичні рекомендації щодо форм залучення до волонтерської діяльності.

Практична значущість дослідження полягає у розробці теоретико-методичних рекомендацій щодо форм залучення до волонтерської діяльності. Результати дослідження можуть бути використані психологами, волонтерськими організаціями.

Надійність і достовірність результатів дослідження визначаються репрезентативністю вибірки та комплексним підходом до тестування респондентів. Застосування декількох методик з визначення особливостей соціально-психологічних чинників волонтерської діяльності.

Апробація результатів дослідження, перелік публікацій автора. *Результати дослідження представлені у матеріалах II Міжнародної науково-практичної конференції «PERSPECTIVES OF CONTEMPORARY SCIENCE: THEORY AND PRACTICE» на тему «Теоретичні аспекти щодо визначення поняття та ключових характеристик волонтерської діяльності», що проходила з 01.04.2024 по 03.04.2024 у м. Львові.*

Структура та обсяг роботи. Складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел з 50 найменувань та 2 додатків на 3 сторінках. Загальний обсяг роботи – 57 сторінок. Робота містить 4 таблиці та 4 рисунка.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Теоретичні підходи до визначення поняття та ключових характеристик волонтерської діяльності

Сьогодні все більше уваги приділяється розвитку волонтерства, як глобального явища, яке поширюється на різні країни та території. Зростає усвідомлення масштабів цього явища і користі, яку воно приносить суспільству. За кожним визнанням важливості волонтерства стоїть глибоке розуміння його значення.

На початку останнього десятиріччя ХХ ст. стосовно добровільних помічників загальноживаним став термін «волонтер». У науковій літературі часто використовують терміни «доброволець» та «волонтер», як синоніми. Зазначимо, що вітчизняні вчені не віддають пріоритету в уживанні того чи іншого терміна, однак значну міжнародну поширеність (як наукову, так і громадську) набув саме термін «волонтерство», а не добровільність, беручи до уваги глобальний рівень використання цього терміна, а також масштаб феномена.

Для розгляду вказаної проблеми спочатку слід звернутися до походження самого терміна «волонтерство». Слово «волонтерство» походить від французького «volonte», що перекладається, як воля чи бажання людини. В американському словнику термін «волонтер» визначається, як особа, яка працює у будь-яких службах за власною волею [15, 1408].

Х. Анхер і Л. Саломон здійснили аналіз різних визначень волонтерства в різних країнах і виявили, що терміни «volunteering» у англійській та американській культурах, «voluntariat» у французькій, «voluntariato» в італійській, «frivillig verksamhet» у шведській та «ehrenamt» у німецькій мають

різну історію походження та культурне значення. Після аналізу різних досліджень вони прийшли до висновку, що в Австралії та Великій Британії волонтерство розглядається, як інститут громадянського суспільства, окремий від держави та бізнесу. В інших країнах дослідники волонтерства звертають особливу увагу на сферу суспільних послуг та громадську користь, що виникає від них [41, 5].

Учені з американського університету імені Д. Хопкінса, які понад 20 років займаються дослідженням волонтерської діяльності в усьому світі, визначають волонтерство, як набір заходів, які здійснюється у вільний від роботи час без отримання будь-якої фінансової компенсації [50, 224]. З погляду європейських дослідників, волонтерство – дії, які громадяни здійснюють один для одного безкорисно, за своєю доброю волею [44, 7]. Ключовими тут є система взаємопов'язаних дій та громадянська взаємодія.

Українські науковці М. Захарчук та Н. Понтковська описують волонтерство, як специфічну форму громадської благодійної діяльності, яка залучає широке коло осіб і не обмежена жорсткими правилами щодо своєї організації [15].

На думку О. Олексюк, волонтерська діяльність – це добровільна, соціально орієнтована та неприбуткова робота, яку здійснюють волонтери через надання допомоги [28].

У соціологічному словнику С. Купрієнка, опублікованому в 2015 році, термін «волонтерство» визначається як добровільне виконання обов'язків з надання соціальної допомоги, послуг та патронажу для інвалідів, хворих, людей похилого віку та соціальних груп, які опинилися у складних життєвих ситуаціях [19].

М. Тропіна зазначає, що волонтерство слід розглядати, як форму соціального служіння, яке здійснюється на добровільних засадах громадянами. Воно спрямоване на безкорисливу допомогу та підтримку іншим людям, сприяє їхньому захисту, особистісному розвитку та підтримці [37].

В. Болотова, Н. Ляшенко та Т. Байдак визначають волонтерську діяльність, як окремий вид соціальної активності, що характеризується відсутністю фінансової винагороди (виплати повинні бути меншими за вартість виконаної роботи), добровільністю та користю для тих, хто отримує допомогу, або для суспільства в цілому, чи для оточуючого середовища [2].

Н. Грищенко вважає, що волонтерство є ефективним способом об'єднання зусиль і ресурсів суспільства та держави для вирішення соціальних завдань, мобілізації громадської ініціативи, соціальної консолідації суспільства, впливу на підвищення ефективності соціальної політики і, в цілому, досягнення благополуччя суспільства [11].

На думку К. Сидоренка, волонтерська діяльність – це специфічна форма благодійництва, що є добровільною та безоплатною, і характеризується активними діями суб'єкта надання волонтерської допомоги на користь отримувача з метою покращення його стану [34].

Внаслідок змін політичних реалій в Україні поняття «волонтерська діяльність» набуває нових аспектів. О. Панькова, О. Касперович та О. Іщенко зазначають, що сьогодні волонтерська діяльність в Україні передусім розглядається як добровільна діяльність громадян або громадських об'єднань, яка прямо чи опосередковано пов'язана з наданням допомоги мирному населенню, переселенцям і військовим, постраждалим від воєнного конфлікту [29].

І. Чайка у своєму дослідженні феномена волонтерства визначає його, як суспільно корисну діяльність, яка спрямована виключно на суспільне благо, не переслідуючи інших цілей. Волонтерство не є державною діяльністю, не має політичного забарвлення і базується на загальнолюдських цінностях [39].

Для більш повного розкриття поняття «волонтерська діяльність» зупинимося на її основних цілях і завданнях. На думку П. Горінової та Р. Драпушко, мета волонтерського руху полягає у розвитку та самореалізації молоді шляхом ознайомлення з різними видами соціальної активності, залучення молоді до Всесвітнього добровольчого руху [9].

У «Рекомендаціях щодо підтримки волонтерства», затверджених Генеральною асамблеєю ООН, поняття «волонтерство» визначається, як різноманітні види діяльності, що включають традиційні форми взаємодопомоги та самопомоги, офіційне надання послуг та інші форми громадянської участі [48]. Ці діяльності виконуються добровільно з метою загального громадського блага, і при цьому грошова винагорода не є головним мотивуючим чинником. Волонтерство охоплює широкий спектр ініціатив, від індивідуальних дій до організованих заходів, спрямованих на підтримку соціально вразливих груп населення, охорону довкілля, розвиток освіти та культури, а також надання допомоги в кризових ситуаціях. Важливим аспектом волонтерства є його здатність зміцнювати соціальну згуртованість, розвивати навички та підвищувати рівень громадянської активності, сприяючи створенню більш справедливого та гармонійного суспільства.

У ст. 1 Закону України «Про волонтерську діяльність» зазначається, що волонтерська діяльність є добровільною, соціально орієнтованою та неприбутковою роботою, яка здійснюється волонтерами через надання волонтерської допомоги. Поняття «волонтер» визначається, як фізична особа, яка добровільно виконує соціально орієнтовану неприбуткову діяльність через надання волонтерської допомоги [31].

У психологічній літературі феномен волонтерства трактується наступним чином:

– це форма громадянської участі в суспільно корисних справах, спосіб колективної взаємодії та ефективний механізм вирішення актуальних соціальних проблем;

– діяльність, яка є непримусовою та ґрунтується на прагненні допомогти;

– робота, виконана без очікування фінансової винагороди;

– це діяльність, а не гра;

– добровільний вибір діяльності, що відображає особисті погляди та позиції;

– активна участь громадянина у суспільному житті, яка зазвичай проявляється через спільну діяльність у різних асоціаціях та сприяє покращенню якості життя;

– національна ідея, яка полягає у милосерді та добротності, ресурс філантропії, що включає людинолюбство, благодійну діяльність, соціальну підтримку, заступництво та захист знедолених громадян через милосердя [35].

Аналіз різних підходів до визначення поняття «волонтерська діяльність» дозволяє виокремити її характерні ознаки (рис. 1.1). Основні ознаки волонтерської діяльності такі: волонтерство – форма благодійництва; має неприбутковий характер діяльності; соціальна спрямованість та базування на особистій мотивації, вільному виборі та власних прагненнях; результатом волонтерської діяльності є користь, надана окремим особам і суспільству загалом; волонтерська допомога надається виключно тим громадянам, які її потребують.



Рис. 1.1. Характерні ознаки волонтерської діяльності

Так, волонтерська діяльність є дуже різноманітною і проникає в іншу сферу суспільного життя, включаючи освіту, охорону здоров'я, екологію, соціальну допомогу, культуру та ін. Вона відіграє важливу роль у формуванні

громадянського суспільства, підтримці вразливих груп населення, розвитку громадських ініціатив та сприянні особистісному зростанню волонтерів.

Розуміння змісту та ознак волонтерської діяльності буде неповним без дослідження її видів і форм. Існує кілька класифікацій волонтерства за різними критеріями. Ми узагальнили класифікацію видів волонтерської діяльності на основі наукових праць українських дослідників (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Види волонтерської діяльності

№	Ознака	Вид
1	За організатором діяльності	індивідуальне волонтерство, волонтерство в межах волонтерської організації, корпоративне волонтерство
2	За правовим статусом	формальне волонтерство, яке включає діяльність, організовану волонтерськими організаціями та групами, яка передбачає укладення письмових договорів; неформальне волонтерство охоплює волонтерську діяльність, яка здійснюється на основі вільного вибору без укладення письмових договорів
3	За видом діяльності	соціальне волонтерство – добровільна діяльність, спрямована на надання допомоги соціально вразливим групам населення; культурне волонтерство – волонтерська діяльність у сфері культури, спрямована на підтримку і розвиток культурних ініціатив та подій; екологічне волонтерство – волонтерська діяльність у сфері природоохоронної діяльності, спрямована на збереження та охорону навколишнього середовища; медичне волонтерство – добровільна допомога у медичній сфері, наприклад, підтримка лікарів, допомога пацієнтам чи участь у медичних місіях; івент-волонтерство – участь в організації та проведенні різноманітних подій і заходів; медіаволонтерство – волонтерська діяльність у сфері медіа, яка може включати написання статей, відео- та аудіопродукції, веб-дизайн тощо; онлайн-волонтерство – волонтерська діяльність, яка здійснюється через Інтернет, наприклад, віддалене волонтерство, допомога в онлайн-платформах або соціальних мережах
4	За мотиваційною спрямованістю	волонтерська діяльність із задоволення фізіологічних потреб; волонтерська діяльність із задоволення потреби; волонтерська діяльність із задоволення соціальних потреб включає організацію та участь у різноманітних соціальних заходах, збір благодійних внесків та інші ініціативи, спрямовані на покращення суспільства; волонтерська діяльність з метою самореалізації включає викладацьку та тренерську роботу, наукові консультації, розробку власних соціальних проєктів та інші ініціативи, спрямовані на особистісний та професійний розвиток

На основі аналізу підходів науковців до визначення функцій волонтерства, виділено шість основних ролей цієї діяльності [7; 18; 32]:

- стимулююча функція волонтерства полягає у сприянні підтримці активності в різних сферах життя суспільства, включаючи політичну, економічну та соціокультурну сфери;

- консолідуюча функція волонтерства проявляється у сприянні згуртованості певних груп суспільства та територій;

- нормотворча функція волонтерства зумовила виникнення та розвиток волонтерського руху, що впливає на створення законодавства, яке регулює волонтерську діяльність, встановлює правила та стандарти надання волонтерської допомоги;

- комунікативна функція волонтерства сприяє підтримці взаємодії між різними суб'єктами та об'єктами волонтерської діяльності, між громадськістю, волонтерами та державними утвореннями;

- функція формування та розвитку громадянського суспільства волонтерство виконує через свій вплив на формування і реалізацію соціальної, інформаційної й економічної політики держави, а також на діяльність державних інститутів;

- трансляційна функція волонтерства проявляється через поширення серед суспільства громадянських цінностей та збереження умінь, навичок і традицій.

Волонтерська діяльність ґрунтується на низці принципів, серед яких особливо важливі:

- принцип добровільності: він передбачає залучення до волонтерської роботи лише за бажанням особи і можливість відмови від надання послуги, якщо вона не відповідає потребам клієнта;

- принцип безкорисливості: відсутність матеріальної зацікавленості в зв'язках між волонтером і клієнтом;

– принцип гуманності: його сутність полягає у дотриманні прав людини, прояві доброзичливості та толерантному ставленні волонтера до клієнта⁴

– принцип законності: це забезпечення того, що волонтерська діяльність відповідає встановленим нормам законодавства;

– принцип гласності: він передбачає надання інформації про діяльність волонтерів для громадського ознайомлення і обговорення з метою популяризації цього виду діяльності в суспільстві;

– принцип відповідальності: свідоме ставлення волонтера до своїх обов'язків і завдань, усвідомлення їх суті і значення для клієнта. Включає як моральну, так і юридичну відповідальність;

– принцип конфіденційності: зобов'язання не розголошувати інформацію, отриману від клієнта, без його згоди. Цей принцип передбачає захист особистого життя і проблем клієнта, що є конфіденційною інформацією [30; 12]. Ці принципи утворюють основу етичних норм волонтерської діяльності та сприяють її ефективності та впливовості в суспільстві.

Українські науковці вбачають важливість волонтерства для суспільства у наступному:

– волонтерство є ефективним засобом вирішення складних проблем, що стосуються окремих людей, суспільства та довкілля, які часто виникають через недостатню турботу про суспільне благо;

– волонтерство вносить нові, творчі та сміливі ідеї у соціальну сферу, спрямовані на вирішення найгостріших і складних проблем, що дозволяє знаходити вихід із безвихідних ситуацій;

– це спосіб, який дозволяє кожному учаснику суспільства брати участь у покращенні якості життя;

– волонтерство є механізмом, через який люди можуть безпосередньо адресувати свої проблеми тим, хто може їх вирішити. Таким чином, волонтерство виступає як ключовий чинник активізації громадян у суспільному житті та покращення його якості.

Отже, волонтерська діяльність є добровільною, спрямованою на соціальну допомогу та не приносить прибутку. Волонтери добровільно витрачають свій час та ресурси для надання волонтерської допомоги. Ця діяльність може бути здійснена як у межах волонтерських організацій, так і індивідуально, охоплюючи широкий спектр суспільно значущих напрямків. Волонтерська допомога надається різним категоріям населення, включаючи малозабезпечених, хворих, постраждалих від стихійних лих та інших катастроф, а також полягає у збереженні природи та культурної спадщини.

1.2. Основні соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності

У сучасному суспільстві волонтерство стає все більш важливим для українців. Це обумовлено соціально-політичними змінами, економічною нестабільністю та соціальною незахищеністю, що призводить до зростання потреби населення у професійній допомозі та підтримці. Відтак, спостерігається збільшення кількості організацій і соціально активних громадян, які усвідомлено починають займатися волонтерською діяльністю.

Волонтерська діяльність має велике значення не лише для осіб, які отримують допомогу, а й для самих волонтерів, оскільки вона надає їм можливість самореалізуватися через надання допомоги іншим. Тому волонтерство слід розглядати у двох аспектах: суб'єктивному і суспільному. Важливо зрозуміти, чим керуються волонтери в процесі надання допомоги, які ціннісно-мотиваційні настанови впливають на успішність і результативність їхньої діяльності. Зазначимо, що сучасні дослідження волонтерства більшою мірою акцентуються на альтруїстичній і соціально-активній поведінці суб'єктів надання допомоги, тоді як індивідуально-психологічні, особисті цінності і мотиви волонтерів залишаються менш дослідженими.

Мотиваційна сфера волонтерів привернула увагу як закордонних, так і українських науковців, таких як Т. Вайнілович, А. Гольдберг-Глен, С. Кнван, Т. Лях, Л. Матвієнко, А. Омото, М. Снайдер, Дж. Трамбауер, І. Юрченко та ін. Висновки з їхніх теоретичних і емпіричних досліджень є важливими для узагальнення чинників та аспектів мотивації волонтерської діяльності. Дослідження цих вчених допомагають розуміти, що стимулює індивідуальні рішення про участь у волонтерській діяльності та як це впливає на їхню довгострокову ангажованість і задоволення від цієї діяльності.

Мотивація волонтерів є тривалою науковою проблемою, що привертає увагу низки вчених. Головна мета досліджень полягає у розумінні того, що насправді визначає рішення людини брати участь у волонтерській діяльності. Окрім наукового інтересу, ця проблема має значення і для суспільства. Розуміння суб'єктивно значущих чинників соціальної активності волонтерів може послужити основою для розроблення програм психологічного супроводу волонтерської діяльності та адаптивної політики залучення громадян до добровільних спілок і організацій.

Вітчизняні дослідники підкреслюють важливість вивчення мотивації волонтерської діяльності. Наприклад, Т. Лях вважає, що мотивація займає провідне місце у структурі поведінки особистості. Під мотивацією розуміють сукупність спонукальних чинників, що визначають активність особистості, всі мотиви, потреби, стимули та ситуативні чинники, які впливають на поведінку людини, а також процес формування мотивів [20, 140].

Згідно з Т. Лях, одним із важливих мотивів волонтерської діяльності є покращення якості життя як для адресатів соціальної підтримки, так і для самих волонтерів. Волонтерство може також бути пов'язане з різноманітними егоїстичними мотивами. Альтруїстичний мотив, який ідеально повинен бути основним, може бути нестійким, оскільки завжди підкріплюється бажанням людини отримати щось додаткове: моральне задоволення, розширення кола спілкування або усвідомлення власної потреби в суспільстві [21, 87].

І. Юрченко вважає, що сучасне волонтерство характеризується зміщенням акцентів у мотивації волонтерів від виключно альтруїстичних до суб'єктивно «вигідних». Серед різноманітних причин залучення до волонтерства основними мотивами є особисті потреби і власні користи, пов'язані передусім з можливістю отримання нових знань, навичок і робочого досвіду. Волонтерська діяльність часто розглядається як шлях до постійної активності та підвищення шансів майбутнього працевлаштування [40, 367].

Н. Вайнілович вказує, що волонтерська діяльність стимулюється як альтруїстичними, так і прагматичними мотивами в однаковій мірі. Прагматичні мотиви включають професійний розвиток, самореалізацію, кар'єрний ріст, здобуття нових знань і навичок, можливість вирішення особистих проблем, познайомитися з новими людьми, а також активне використання часу. Серед альтруїстичних мотивів волонтерів Н. Вайнілович називає бажання надавати безкорисливу допомогу, відчуття обов'язку і морального спрямування, бажання служити суспільству і внести свій вклад у соціальний розвиток міста або країни. Волонтери також мотивуються почуттям солідарності з іншими, бажанням відчути свою потрібність та моральне задоволення від зміни світу на краще [5, 54].

К. Алексейченко та Л. Матвієнко розглядають волонтерську діяльність як прояв альтруїзму і основу соціальної взаємодії, спрямовану на самовдосконалення особистості та формування гуманістичних цінностей. В їх дослідженнях показано, що волонтери мають низькі рівні егоцентричної мотивації і не прагнуть до влади. Вони високо цінують традиції та можливість підтримувати соціальні контакти. Волонтерство сприяє розвитку розуміння, терпимості, доброти, а також прояву самостійності і незалежності в думках і діях. Це також дає можливість вибирати адаптивні та конструктивні стратегії поведінки [25, 59].

А. Омото і М. Снайдер у своїй теорії «альтруїзму-егоїзму» класифікують особистісно значущі мотиви волонтерів на дві основні групи. Перша група мотивів ґрунтується на почутті морального та релігійного обов'язку, а також на

бажанні допомагати іншим без особистої користі. До цієї групи входять ті, хто волонтерить з метою виконання моральних або релігійних наказів, або через внутрішню потребу віддавати частину свого життя іншим. Друга група мотивів базується на егоцентризмі, коли основний імпульс до волонтерства полягає у вигоді або користі для себе. Наприклад, молоді люди часто мають виражений мотив набуття нових знань, умінь та навичок через волонтерство, оскільки це може бути прямим шляхом до майбутньої професійної діяльності. Таким чином, теорія «альтруїзму-егоїзму» відображає різноманітні мотиваційні чинники серед волонтерів, відзначаючи як альтруїстичні, так і прагматичні підходи до участі у волонтерській діяльності [16, 83].

С. Кнван і А. Гольдберг-Глен роблять схожі висновки, щодо того, що у волонтерів присутні як альтруїстичні, так і егоїстичні мотиви одночасно. Вони аргументують одномірну модель мотивації волонтерської діяльності, підкреслюючи, що волонтери не завжди розділяють ці мотиви на чіткі категорії та не діють виключно за одним мотивом. Поєднання альтруїстичних і егоїстичних мотивів відображає складну структуру їх мотиваційної системи і визначає їх соціально активну поведінку [43].

Згідно з результатами опитування Дж. Трамбауера, яке охопило понад дві тисячі волонтерів з різних країн, існують різноманітні мотиви, які спонукають людей приєднатися до волонтерських програм: бажання познайомитися з новими людьми; прагнення протидіяти почуттю самотності; прагнення отримати підтримку та схвалення від оточення; відчуття бути корисним для суспільства; заради розваги та задоволення; прагнення брати участь у вирішенні важливих соціальних проблем; виявлення творчої натури; набуття знань і практичних навичок; розширення власного світогляду; можливість особистісного зростання; встановлення нових зв'язків і контактів, корисних для майбутньої кар'єри; можливість кар'єрного зростання; отримання рекомендацій для кар'єрного зростання або навчання; організація цікавого дозвілля; розвиток навичок, які не використовуються на оплачуваній роботі; вираження релігійних переконань і схильностей; прояв співчуття та солідарності з людьми, які

потребують допомоги [47, 150]. Ці мотиви відображають різноманітні аспекти мотивації волонтерства та демонструють різні сфери, в яких волонтери знаходять власне задоволення та задоволення потреб інших.

Основні психологічні чинники, які впливають на волонтерську діяльність, включають:

- емоційність: здатність розуміти власні потреби і почуття, а також потреби і почуття інших людей, і вміння регулювати свої емоції;
- соціальність: уміння розуміти і підтримувати здорові соціальні відносини з різними людьми, включаючи сім'ю, друзів, колег і колектив;
- особистісні якості: прийняття себе як особистості через самопізнання, самоаналіз і самооцінку;
- розумові здібності: здатність отримувати, аналізувати і використовувати необхідну інформацію для ефективної діяльності;
- фізичне здоров'я: відсутність фізичних вад, що може впливати на здатність до волонтерської роботи.
- моральні принципи: сукупність норм і принципів, що визначають поведінку волонтера відповідно до вимог сучасного суспільства;
- психологічний розвиток: повноцінний розвиток психіки на всіх етапах життя;
- патріотизм: усвідомлення важливості для своєї держави та готовність внести свій вклад у соціальну роботу;
- милосердя: здатність співчувати та оцінювати масштаби потреб і допомоги, яку можна надати [6; 31; 26]. Ефективність волонтерської діяльності визначається комфортністю особистості у соціумі, відсутністю вад особистісного розвитку, здатністю протистояти стресу і зберіганням душевної рівноваги, а також задоволеністю від власного існування, оптимізмом і гуманністю.

Структура волонтерської діяльності складається із когнітивного, мотиваційного, емоційного, ціннісного та поведінкового компонентів. Когнітивний компонент волонтерської діяльності включає знання та обізнаність

особи про волонтерство, а також оцінку власної діяльності, самопізнання і сприймання оточуючого середовища. Цей компонент охоплює розуміння основних аспектів волонтерської роботи, усвідомлення ролі кожного учасника у волонтерському процесі, знання про механізми виконання волонтерських завдань та їхніх наслідків, а також розуміння особистої відповідальності за свої дії.

Мотиваційний компонент волонтерської діяльності включає прагнення бути частиною цього явища загалом і може включати як служіння суспільству, так і задоволення власних потреб. Дослідження мотиваційного компоненту включає аналіз мотивів, намірів, цілей та мети, які спонукають людину до волонтерської діяльності. У працях Т. Лях та інших психологів мотивація займає провідне місце в структурі особистості, розглядаючи сукупність чинників, що стимулюють активність, мотиви і потреби, і являє собою процес формування мотиву [22; 21]. На мотиваційні процеси до волонтерської діяльності впливають як внутрішні, так і зовнішні чинники. Внутрішні чинники охоплюють психологічні особливості волонтера, його характер, прагнення і інтереси, тоді як зовнішні чинники включають оточуюче середовище.

Емоційно-вольовий компонент волонтерської діяльності включає емоційний аспект, який супроводжує всю діяльність волонтера. Цей компонент передбачає емоційну реакцію особистості на волонтерську діяльність загалом. Емоції можуть виступати як мотивація для волонтерства, так і результатом цієї діяльності. Важливим аспектом є емпатійність, яка означає здатність відчувати та співпереживати іншим людям, розуміти їхні почуття та думки, а також віддавати їм свою увагу. Емпатія передбачає глибоке сприймання внутрішнього світу іншої людини, відчуття її емоцій і смислових переживань, що стає частиною особистості волонтера [1]. Волонтери з високим рівнем емпатійності виступають, як рушійна сила в розвитку та підтримці суспільства.

Емоційний компонент волонтерської діяльності включає психологічну стійкість, яка є важливою якістю для будь-якого волонтера. Людина, яка не має достатньої психологічної стійкості до зовнішніх впливів, може зазнавати

труднощів у виконанні волонтерських завдань. Основою для волонтера є його здатність адекватно реагувати на різноманітні негативні чинники, які впливають на його психічний стан. Індивідуальна стійкість до стресів залежить від симптомо-комплексу особистісних якостей, які допомагають особі подолати стресові ситуації. Основою психологічної стійкості є формоване усвідомлення себе (Я-концепція).

Крім того, до емоційно-вольового компоненту волонтерської діяльності відноситься наполегливість. Ця якість дозволяє особистості мобілізувати свої зусилля для тривалої і складної боротьби з перешкодами на шляху досягнення поставлених цілей. Наполегливість є необхідною для волонтерства, оскільки вона допомагає вкладати час і зусилля у виконання завдань з максимальною ефективністю [46].

Вольові якості, що входять до емоційно-вольового компоненту, є стійкими психічними утвореннями, які не залежать від конкретної ситуації і визначають рівень свідомої саморегуляції поведінки особистості. Воля і вольові якості студента-волонтера проявляються у його діяльності, особливо в складних ситуаціях. Частота виявлення вольових властивостей в різних видах діяльності та кількість спроб подолати труднощі є показником рівня загального вольового розвитку особистості. Вчені розглядають вольові властивості як цілісну систему, що визначає рівень загального вольового розвитку і впливає на окремі прояви вольової активності в різних життєвих ситуаціях. Ступінь розвитку окремих вольових якостей і структура взаємозв'язків між ними, які знаходяться на одному рівні вольового розвитку, можуть відрізнятися у волонтерів [49].

Ще одним важливим компонентом структури волонтерської діяльності є ціннісний компонент, який охоплює систему цінностей особистості, її інтереси та потреби, і формує психологічні властивості волонтера. У цьому компоненті закладені якості, які необхідні волонтеру для усвідомлення сутності життя. Серед них важливість мають порядність, відвертість, справедливість, терпеливість, відчуття свободи, відповідальність за своє життя та вчинки,

самотійність і свідомість. Ці аспекти формують ціннісне ставлення волонтера до його діяльності, підкреслюючи важливість альтруїстичного, добровільного та безкорисливого внеску в користь інших у системі ціннісних орієнтацій особистості.

Деякі дослідники акцентують увагу на важливості почуття справедливості у волонтерській діяльності. Людина, яка відчуває несправедливість, часто має прагнення діяти для виправлення ситуації на межі своїх можливостей. Рівень цього почуття може мотивувати особистість до активних дій та вирішення соціальних проблем. Однак, цей компонент може мати свої ризики, оскільки він завжди залежить від моральних і юридичних норм. Волонтер повинен усвідомлювати цю балансову точку, щоб уникнути можливих негативних наслідків для себе та оточуючих.

Поведінковий компонент в структурі волонтерської діяльності описує самі дії волонтера щодо виконання поставлених цілей. Цей аспект визначає, чи переходить волонтер від бажання працювати у волонтерському напрямку до конкретних кроків у реальній діяльності. Наприклад, чи приєднується він до волонтерського руху, чи обмежується лише обговоренням та аналізом волонтерських ініціатив у суспільстві без безпосередньої участі. Часто молодь активно обговорює волонтерські ініціативи, але при цьому не займається конкретною волонтерською діяльністю.

Таким чином, основні соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності включають комплекс аспектів, що впливають на мотивацію, емоційний стан, сприймання суспільства та особистісний розвиток волонтерів. Основними з них є: мотивація (прагнення бути частиною волонтерського руху, задоволення від допомоги іншим та власних потреб); емоційний компонент (співпереживання, емпатія, вміння керувати емоціями і реагувати на потреби інших); психологічна стійкість (здатність до саморегуляції і стресостійкість у різних ситуаціях); ціннісний компонент (внутрішні цінності, які підтримують волонтерську діяльність, такі як справедливість, відповідальність, порядність); соціальна взаємодія і комунікація (уміння будувати взаємини з іншими

волонтерами та оточуючими, розвиток комунікаційних навичок). Ці чинники спільно формують психологічний фундамент волонтерської діяльності, сприяють особистісному росту учасників і позитивно впливають на їхнє відчуття власної цінності та корисності для суспільства.

1.3. Основні форми здійснення волонтерської діяльності

У зв'язку зі зростаючим інтересом на даний момент до волонтерства в Україні з'являється не тільки більше громадян, зацікавлених у тому, щоб взяти участь у волонтерській діяльності, а й кількість організацій, діяльність яких пов'язана з реалізацією волонтерських проєктів. Досліджуючи волонтерство загалом, умовно можна виділити кілька форм провадження волонтерської діяльності.

У Законі України «Про волонтерську діяльність» зазначено, що волонтерська діяльність може здійснюватися як у межах волонтерських організацій, так і індивідуально волонтерами, охоплюючи різноманітні напрями:

- надання волонтерської допомоги малозабезпеченим, безробітним, багатодітним, бездомним, безпритульним та іншим особам, які потребують соціальної підтримки;
- догляд за хворими, самотніми, людьми похилого віку та іншими особами, які потребують підтримки;
- надання допомоги постраждалим від стихійних лих, екологічних, техногенних катастроф, соціальних конфліктів, нещасних випадків, а також жертвам злочинів та біженцям;
- підтримка осіб з фізичними або іншими порушеннями, які обмежені в реалізації своїх прав і законних інтересів;
- охорона оточуючого природного середовища, збереження культурної спадщини, історико-культурного середовища та пам'яток історії та культури;

- сприяння проведенню національних та міжнародних заходів, таких як масові спортивні, культурні та інші заходи;
- допомога в ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру;
- волонтерська допомога за іншими напрямками, не забороненими законодавством [31].

Форми провадження волонтерської діяльності виділяються залежно від того, яким чином вона може бути організована і в межах якої організації здійснюється. Так, волонтерська діяльність може здійснюватися у формі:

- некомерційних неурядових організацій;
- волонтерського корпусу;
- волонтерських загонів та центрів, що функціонують на базі закладів освіти;
- корпоративного волонтерства [9].

Розглянемо кожну форму здійснення волонтерської діяльності докладніше.

Найчисленнішою формою, яка зустрічається у добровольстві та налічує більшу кількість волонтерів, є здійснення волонтерської діяльності в межах некомерційних неурядових організацій. Тут можна зустріти різноманітні форми організації волонтерства, які функціонують у таких організаційно-правових формах, як громадські об'єднання, волонтерські громадські організації, волонтерські рухи. Багато волонтерських організацій існує у формі автономних некомерційних організацій, а також зустрічаються добровольчі організації, зареєстровані, як благодійні фонди.

Л. Снігур, крім некомерційних організацій, також виділяє волонтерський корпус, який визначає як групу волонтерів, сформовану для вирішення волонтерських завдань конкретної події чи заходу [36]. На нашу думку, волонтерський корпус можна вважати однією із форм провадження волонтерської діяльності. Прикладом у цьому випадку може бути організація волонтерської діяльності на XXII Олімпійських зимових іграх. 25 тисяч

волонтерів з усього світу, які виконують різні функції (адміністративна діяльність та акредитація, допінг-контроль, медицина, транспорт, обслуговування заходу, церемонії тощо) були задіяні лише на період проведення цих Ігор. Після закінчення ігор вони повернулися до свого основного роду діяльності, проте багато хто продовжив брати участь у різноманітних акціях, заходах та проектах, як волонтери.

Волонтерська діяльність може здійснюватися у волонтерських загонах та центрах, створених на базі закладів вищої та середньої професійної освіти. Волонтерська діяльність у закладах освіти має свою специфіку. Вона має органічно поєднуватися з освітнім процесом і бути пріоритетною для учнів. Тут включення волонтерської діяльності до системи освіти здійснюється через навчальний процес, де відбувається розробка, впровадження нових навчальних дисциплін та методичних посібників, а також через виховну роботу – заходи та акції за участю волонтерів учнів, проведення волонтерських занять, просування цінностей волонтерства.

Місія волонтерського руху у ЗВО може бути заявлена і як створення можливостей для формування особистості студента в інтересах ефективної реалізації громадських ініціатив та реалізації потенціалу молодих людей за допомогою їх залучення до соціальної практики, та як підвищення конкурентоспроможності та професійної компетентності за рахунок здобуття первинного досвіду участі в професійній діяльності, збільшення можливостей професійного орієнтування та формування базових особистісних та соціальних компетенцій, необхідних для подальшої життєдіяльності [9].

Слід згадати, що волонтерська діяльність також існує і на щаблі загальної освіти. Школярі є активними учасниками волонтерського руху в Україні. У закладах загальної середньої освіти існують волонтерські загони та рухи, де добровольцями виступають учні.

Корпоративне волонтерство в Україні нині перебуває ще в процесі формування. Але вже все частіше можна спостерігати участь працівників (переважно великих компаній та організацій) у проведенні соціальних заходів.

Учасниками волонтерської діяльності у цьому випадку виступають лише працівники конкретної організації. Корпоративне волонтерство сприяє залученню працівників тієї чи іншої організації до взаємодії між компанією та місцевим населенням. Також корпоративне волонтерство позитивно позначається і на спілкуванні та взаєминах між працівниками.

Корпоративне волонтерство може проявлятися в таких формах:

- громадська діяльність, пов'язана з професійною сферою: наприклад, організація екскурсій по підприємству для школярів;
- індивідуальна або групова участь у благодійному проекті на умовах часткової зайнятості;
- членство в громадських організаціях: наприклад, робота на неповний робочий день бухгалтером.
- «Директор напрокат»: участь у піклувальних радах некомерційних організацій, включаючи планування діяльності, залучення коштів, надання експертної підтримки та ділових контактів для покращення роботи організації;
- управління корпоративними зв'язками компанії з місцевими організаціями [9, 14].

В умовах сьогодення діяльність волонтерів на території України зосереджена на зборі та постачанні необхідних ресурсів для військових. Завдяки Інтернету, процес збору речей або коштів став значно легшим. Зазвичай волонтерські організації публікують на своїх сторінках списки необхідних речей, їхню вартість та інформацію про відповідальних осіб. Такий підхід до збору коштів є дуже ефективним, оскільки люди можуть відслідковувати, на що витрачені їхні гроші. Завдяки поширенню інформації через соціальні мережі, допомога надається швидше, а кошти збираються за лічені дні. Часто волонтерські організації залучають громадських активістів або відомих людей, яким довіряє суспільство, щоб запевнити людей у прозорості своїх 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, прилади нічного бачення тощо), постачання закордонних виробів, засоби особистої безпеки, одяг (форма), зимове спорядження, їжа, засоби зв'язку, грошова підтримка, юридична допомога та організація обміну полонених. Усе це здійснюють як корпоративні волонтерські центри, громадські об'єднання, так і індивідуальні волонтери.

Сьогодні волонтерські організації України виробляють різноманітні речі для воїнів, зокрема маскувальні сітки, теплі рукавички та шкарпетки, маскувальні халати, сушені овочі для борщових і супових наборів, білизну, балаклави та браслети з паракорду. За даними інформаційних ресурсів, цим займаються 216 волонтерських організацій, з яких найбільша кількість знаходиться в м. Києві – 33, і в Київській області – 21.

Волонтерська допомога також включає розбудову зруйнованого майна, ремонт техніки та інші подібні заходи. Допомога не завжди обмежується наданням матеріальних речей, вона може включати психологічну підтримку, пошук житла та роботи для військових, а також сприяння їхній адаптації до нового життя. Волонтери-психологи допомагають військовим інтегруватися в суспільство, надають психологічну підтримку сім'ям загиблих, поранених, переселенцям та іншим. Волонтери-юристи займаються захистом прав людей, оформленням необхідних договорів, веденням документообміну та справами незаконно ув'язнених або полонених військових.

Таким чином, різноманітні форми волонтерської діяльності дозволяють громадянам брати участь у різних напрямках, таких як соціальна підтримка малозабезпечених, допомога постраждалим від катастроф, охорона оточуючого середовища, підтримка осіб з фізичними порушеннями тощо. Волонтерська діяльність може здійснюватися через некомерційні неурядові організації, волонтерські корпуси, загони та центри на базі закладів освіти, а також у межах корпоративного волонтерства.

Некомерційні неурядові організації, волонтерські корпуси та волонтерські загони на базі закладів освіти є основними формами, в яких реалізується волонтерська діяльність. Участь у волонтерській діяльності сприяє розвитку особистісних та соціальних компетенцій молоді, підвищує їхню конкурентоспроможність та професійну компетентність. Корпоративне волонтерство сприяє взаємодії між компаніями та місцевим населенням, а також покращує взаємини між працівниками.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Організація емпіричного дослідження соціально психологічних чинників волонтерської діяльності

Розвиток та популяризація волонтерської діяльності – одне з найважливіших завдань розвитку сучасного суспільства. Сучасні дослідники у сфері педагогіки, психології, соціальної роботи вважають, що волонтерська діяльність відіграє значну роль у вирішенні соціальних проблем сучасного суспільства, а також формує активну життєву позицію небайдужих громадян. Тому особливої актуальності набуває вивчення соціально-психологічних чинників волонтерської діяльності.

У дослідження брали участь волонтери, в кількості 46 осіб віком від 18 до 48 років.

Мета емпіричного дослідження – вивчення соціально-психологічних чинників волонтерської діяльності.

Для досягнення мети необхідно вирішити наступні завдання дослідження:

- підібрати психодіагностичні методики для вивчення соціально-психологічних чинників волонтерської діяльності;
- провести дослідження з вивчення соціально-психологічних чинників волонтерської діяльності;
- проаналізувати результати проведеного дослідження.

Для дослідження соціально-психологічних чинників волонтерської діяльності було використано наступні методики:

- 1) методика мотиваційного профілю Ш. Річі, П. Мартіна;
- 2) опитувальник «Інвентаризація волонтерських мотивів» (Е. Клері, М. Снайдер, Р. Рідж, Дж. Коупленд та ін.);

3) «Шкала актуалізації волонтерської діяльності за К. Бейлом».

Розглянемо докладніше діагностичний інструментарій.

Методика мотиваційного профілю Ш. Річі, П. Мартіна. Цей тест розроблений та апробований спеціально для виявлення чинників мотивації, які високо цінуються працівником, а також тих, які мають для нього менше значення, як потенційні джерела задоволення від виконуваної роботи. Він дозволяє виявити потреби та прагнення працівника і тим самим отримати уявлення про його мотиваційні чинники до діяльності. Щоб отримати найкращі результати, відповіді на запитання слід давати швидко, не розмірковуючи довго.

Після завершення роботи над тестом, досліджуваний отримає загальний результат для кожного з 12 мотиваційних чинників. Значна кількість балів, присвоєних певному чиннику, свідчить про його високу значущість для респондента, а мало балів вказує на низький рівень потреби щодо цього чинника. Після опису мотиваційних чинників будуть надані такі дані:

- мода розподілу (значення, що найчастіше зустрічається);
- медіана (середнє значення);
- діапазон розкиду (найнижче та найвище значення).

Шкали мотиваційного профілю:

1) потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, а також у роботі з хорошими пільгами та надбавками. Ця потреба змінюється протягом трудового життя, збільшуючись через зростання витрат (наприклад, борги, нові сімейні зобов'язання, додаткові фінансові зобов'язання);

2) потреба в комфортних умовах роботи та сприятливій оточуючій обстановці;

3) потреба у чіткій структуризації роботи, зворотному зв'язку та інформації про результати своєї роботи, зниження невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи. Цей чинник є індикатором стресу чи занепокоєння і може змінюватися при значних змінах у житті чи роботі;

4) потреба в соціальних контактах: спілкування з широким колом людей, легка ступінь довірливості, тісні зв'язки з колегами. Це показник бажання працювати з іншими людьми, низьке значення цього чинника не свідчить про слабку соціальну адаптацію;

5) потреба у формуванні та підтримці довгострокових стабільних взаємин, малій кількості колег, високому ступені близькості та довірливості. Цей чинник відображає потребу в тісніших контактах. Як і у випадку з чинником 4, низьке значення не вказує на відсутність соціальних навичок;

6) потреба у визнанні з боку інших людей, бажання, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи. Цей показник відображає прагнення до уваги, бажання відчувати власну значущість;

7) потреба ставити складні цілі і досягати їх, що свідчить про самомотивацію;

8) потреба у впливі та владі, прагнення керувати іншими, конкурентність та наполегливість;

9) потреба у різноманітності, змінах та стимуляції, уникненні рутини;

10) потреба у креативності, аналізі та нових ідеях;

11) потреба в удосконаленні, зростанні та розвитку як особистості. Цей чинник відображає бажання самостійності, незалежності та самовдосконалення;

12) потреба у відчутті затребуваності в суспільно-корисній роботі. Цей показник відображає потребу в роботі, яка має значення і громадську користь.

Опитувальник «Інвентаризація волонтерських мотивів» (Е. Клері, М. Снайдер, Р. Рідж, Дж. Коупленд та ін.).

Вимірювання мотивації до волонтерської діяльності складається з 30 пунктів і базується на функціоналістичному підході. Цей підхід досліджує різні функціональні мотиви, які спонукають людей займатися волонтерством. Шкала містить шість окремих функціональних мотивів, кожен з яких відображає різні аспекти волонтерської мотивації:

1) захисні мотиви: ці мотиви пов'язані зі способом захисту особистого «Я» від життєвих труднощів. Волонтерська діяльність може слугувати

механізмом подолання стресу, тривоги або почуття провини, дозволяючи людям зберегти своє емоційне благополуччя;

2) цінності: цей мотив відображає бажання людини виразити свої альтруїстичні та гуманітарні цінності. Люди, керовані цим мотивом, прагнуть допомагати іншим і сприяти суспільному благу, втілюючи в життя свої моральні принципи;

3) кар'єра: цей мотив пов'язаний з прагненням поліпшити свої кар'єрні перспективи. Волонтерська діяльність може допомогти в набутті професійного досвіду, розширенні мережі контактів та розвитку навичок, які будуть корисними в майбутній професійній діяльності;

4) соціальний: цей мотив спрямований на розвиток і зміцнення соціальних зв'язків. Волонтерство пропонує можливість спілкування, встановлення нових знайомств і підтримки існуючих дружніх стосунків, що сприяє соціальній інтеграції та підтримці;

5) розуміння: цей мотив відображає прагнення до отримання нових знань, умінь та навичок. Волонтерська діяльність дає можливість вивчати нові сфери діяльності, розвивати критичне мислення і творчий підхід, що сприяє особистісному розвитку;

6) покращення: цей мотив полягає в бажанні сприяти власному зростанню та розвитку. Волонтерство допомагає людям розвивати своє «Я», підвищувати самооцінку, самоповагу і відчуття власної значущості, дозволяючи відчувати себе корисними та необхідними.

Таким чином, цей інструмент для вимірювання мотивації до волонтерства дозволяє глибше зрозуміти, чому люди вирішують присвятити свій час і зусилля безоплатній допомозі іншим, і які особистісні та соціальні чинники при цьому відіграють ключову роль.

«Шкала актуалізації волонтерської діяльності за К. Бейлом» – це інструмент, який дозволяє виміряти рівень мотивації щодо залучення до волонтерської діяльності. Опитувальник складається з 20 тверджень, на кожне з яких респонденти виставляють оцінку за п'ятибальною шкалою Лайкерта від 1

(категорично не згоден) до 5 (повністю згоден).

На основі результатів опитування формуються чотири шкали:

1) почуття ефективності: цей вимір відображає відчуття власної спроможності вплинути на соціальні проблеми через волонтерську діяльність. Високий рівень почуття ефективності може вказувати на впевненість в тому, що власні зусилля здійснюють значний вплив на покращення ситуації;

2) комунікабельність або генералізм: цей вимір відображає сприймання волонтерства як невіддільної частини життя. Особа з високим рівнем цього чинника може вбачити волонтерство, як важливий аспект свого існування, а не лише як тимчасову або обмежену діяльність;

3) ідеалізм або філософська прихильність: цей вимір відображає почуття необхідної соціальної справедливості і бажання долучитися до змін у суспільстві через волонтерську діяльність. Особа з високим рівнем цього виміру може бути схильною до дій, спрямованих на досягнення позитивних змін у суспільстві.

4) фактор самопочуття: цей вимір відображає відчуття винагороди за волонтерську діяльність, задоволення від самого процесу допомоги і взаємодії з іншими людьми. Високий рівень цього виміру може вказувати на те, що волонтерська діяльність приносить задоволення і внутрішню задоволеність.

На основі цих діагностичних методик було проведено вивчення соціально-психологічних чинників волонтерської діяльності.

2.2. Аналіз результатів дослідження

Результати діагностики за методикою мотиваційного профілю Ш. Річі, П. Мартіна представлено в таблиці 2.2.

Середні значення показників за методикою мотиваційного профілю

Ш. Річі, П. Мартіна

№	Шкала	Середній бал
1	Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, а також у роботі з хорошими пільгами та надбавками	8,6
2	Потреба в комфортних умовах роботи та сприятливій оточуючій обстановці	8,2
3	Потреба у чіткій структуризації роботи, зворотному зв'язку та інформації про результати своєї роботи	3,1
4	Потреба в соціальних контактах	2,6
5	Потреба у формуванні та підтримці довгострокових стабільних взаємин, малій кількості колег, високому ступені близькості та довірливості	3,5
6	Потреба у визнанні з боку інших людей, бажання, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи	1,9
7	Потреба ставити складні цілі і досягати їх	2,5
8	Потреба у впливі та владі, прагнення керувати іншими, конкурентність та наполегливість	1,3
9	Потреба у різноманітності, змінах та стимуляції, уникненні рутини	1,3
10	Потреба у креативності, аналізі та нових ідеях	1,5
11	Потреба в удосконаленні, зростанні та розвитку як особистості	7,9
12	Потреба у відчутті затребуваності в суспільно-корисній роботі	7,3

У результаті нашого дослідження ми встановили, що у групі досліджуваних осіб переважають певні потреби, які є особливо важливими для них. Зокрема, ми виявили, що значна частка учасників (8,6 балів) віддає перевагу потребі у високій заробітній платі та матеріальному забезпеченні. Для

цих осіб важливо мати достатні ресурси для комфортного життя і вирішення фінансових питань.

Результати вказують на те, що для цієї групи респондентів важливу роль грає робота з вигідними пільгами та надбавками. Перш ніж мотивувати їх, важливо переконатися в їхній компетентності. Крім того, їм потрібен додатковий контроль, оскільки у своєму прагненні до матеріального благополуччя вони можуть ігнорувати контрактні або технологічні вимоги. Ці працівники відчуються комфортно, коли точно знають, що від них очікується, і прагнуть переконатися, що вони правильно виконують усі вимоги виробництва.

Далі, ми помітили, що значна кількість досліджуваних осіб віддає перевагу потребі в чіткій структурованій роботі (8,2 балів). Це свідчить про їхнє прагнення до організації та порядку в процесі праці, а також бажання мати чіткі вказівки та визначені завдання. Також досліджувані висловили потребу у самовдосконаленні (7,9 балів). Це означає, що для цих осіб важливо розвивати себе як професіоналів та особистостей, постійно вдосконалювати свої навички та знання. Деякі досліджувані виражають потребу в цікавій, суспільно корисній роботі (7,3). Це свідчить про їхнє бажання займатися діяльністю, яка не лише цікава особисто для них, але й має позитивний вплив на суспільство. Для мотивації цієї категорії працівників важливо встановлювати чіткий порядок і надавати можливість самостійно встановлювати свій графік. Вони прагнуть до самовдосконалення, росту та розвитку і важливо для них не залишатися на місці, а постійно вдосконалюватися та вивчати нове та корисне. Крім того, потреба у цікавій, суспільно корисній роботі підкреслює важливість того, щоб працівники сприймали свою діяльність як цікаву та значущу.

Найменш значущими мотивами для досліджуваних стали наступні: потреба у чіткій структуризації роботи, зворотному зв'язку та інформації про результати своєї роботи (3,1 балів); потреба в соціальних контактах (2,6 балів); потреба у формуванні та підтримці довгострокових стабільних взаємин, малій кількості колег, високому ступені близькості та довірливості (3,5 балів);

потреба у визнанні з боку інших людей, бажання, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи (1,9 балів); потреба ставити складні цілі і досягати їх (2,5 балів); потреба у впливі та владі, прагнення керувати іншими, конкурентність та наполегливість (1,3 балів); потреба у різноманітності, змінах та стимуляції, уникненні рутини (1,3 балів); потреба у креативності, аналізі та нових ідеях (1,5 балів). Більш наочно результати за цією методикою представлено на рис. 2.2.



Рис. 2.2. Середні значення показників за методикою мотиваційного профілю Ш. Річі, П. Мартіна

Результати мотивів до волонтерської діяльності за опитувальником «Інвентаризація волонтерських мотивів» (Е. Клері, М. Снайдер, Р. Рідж, Дж. Коупленд та ін.) представлено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Результати мотивів до волонтерської діяльності за Е. Клері, М. Снайдер,
Р. Рідж, Дж. Коупленд та ін., у %**

Шкала	Рівні		
	Високий	Середній	Низький
Захисний	6,5	37	56,5
Цінності	21,7	58,8	19,5
Кар'єра	4,3	52	43,7
Соціальний	17,3	56,7	26
Розуміння	21,7	54,4	23,9
Покращення	39,1	28,3	32,6

Як видно з табл. 2.3, за шкалою «захисний» мотив до волонтерської діяльності високий рівень мають 6,5% досліджуваних, середній рівень – 37%, низький рівень – 56,5%. За шкалою «цінності» до волонтерської діяльності високий рівень мають 21,7% досліджуваних, середній рівень – 58,8%, низький рівень – 19,5%. За шкалою «кар'єра» високий рівень мають 4,3% досліджуваних, середній рівень – 52%, низький рівень – 43,7%. За шкалою «соціальний» високий рівень мають 17,3% досліджуваних, середній рівень – 56,7%, низький рівень – 26%. За шкалою «розуміння» високий рівень мають 21,7% досліджуваних, середній рівень – 54,4%, низький рівень – 23,9%. За шкалою «покращення» високий рівень мають 39,1% досліджуваних, середній рівень – 28,3%, низький рівень – 32,6%. Це означає, що різні мотиваційні аспекти волонтерської діяльності розподілені серед досліджуваних у різних пропорціях. Наприклад, за шкалою «захисний» мотив, високий рівень відзначений у лише 6,5% досліджуваних, що свідчить про те, що лише незначна частина досліджуваних знаходить волонтерство, як засіб захисту від труднощів життя важливим. За шкалою «покращення», високий рівень мотивації мають найбільше досліджуваних – 39,1%, що показує широкий інтерес до можливостей для особистого зростання та розвитку через волонтерство. Більш

наочно результати за цією методикою представлено на рис. 2.3.

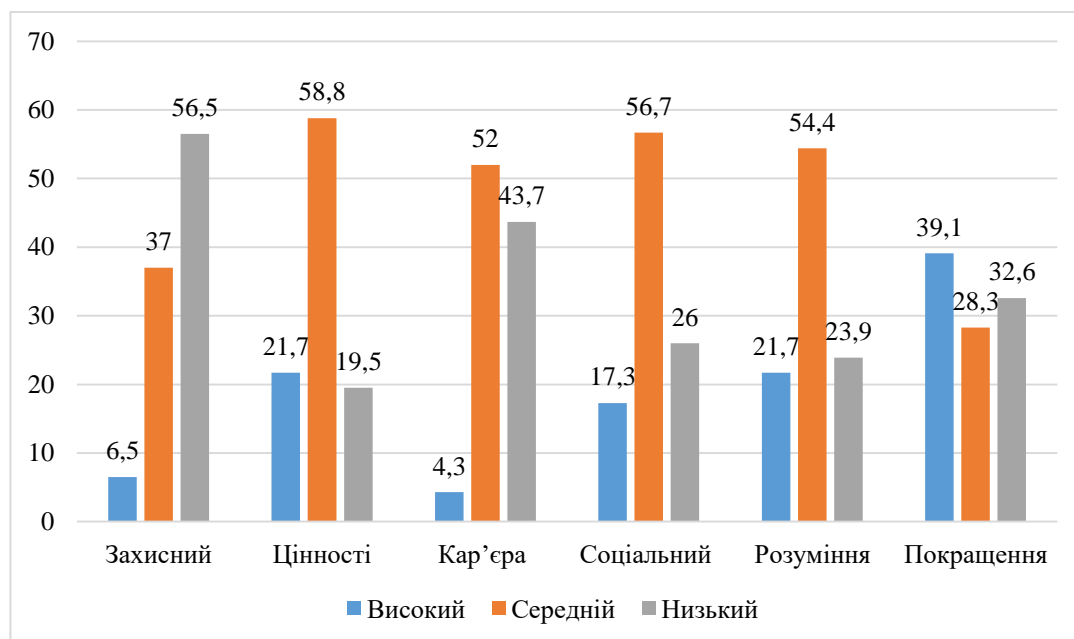


Рис. 2.3. Рівні сформованості мотивів до волонтерської діяльності за Е. Клері, М. Снайдер, Р. Рідж, Дж. Коупленд та ін., у %

Результати діагностики за методикою «Шкала актуалізації волонтерської діяльності за К. Бейлом» представлено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Результати діагностики за методикою «Шкала актуалізації волонтерської діяльності за К. Бейлом», у %

Шкала	Рівні		
	Високий	Середній	Низький
Почуття ефективності	28,2	50,1	21,7
Комунікабельність або генералізм	17,3	28,4	54,3
Ідеалізм або філософська прихильність	30,5	30,5	39
Фактор самопочуття	41,3	37	21,7

Як видно з табл. 2.4, за шкалою «почуття ефективності» високий рівень мають 28,2% досліджуваних. Це свідчить про те, що ця частина волонтерів відчуває власну спроможність впливати на соціальні проблеми через свою волонтерську діяльність і відчуває задоволення від своєї роботи. Середній

рівень мають 50,1% досліджуваних. Це може свідчити про те, що для цієї групи людей почуття ефективності не є абсолютно найважливішим аспектом волонтерської діяльності, але вони все ще відчують, що можуть робити здійснювати вплив на соціальне середовище через свою участь у волонтерстві. Низький рівень мають 21,7% досліджуваних. Це може вказувати на те, що ці люди відчують обмежену або відсутню можливість впливати на соціальні проблеми через свою волонтерську діяльність, що може бути джерелом розчарування або невдоволення їхньою участю у такій діяльності.

За шкалою «комунікабельність або генералізм» високий рівень мають 17,3% досліджуваних. Це свідчить про те, що ці люди сприймають волонтерство як невіддільну частину свого життя і активно взаємодіють з оточуючими у процесі виконання волонтерських обов'язків. Середній рівень мають 28,4% досліджуваних. Це означає, що для цієї групи людей волонтерство не є абсолютно центральним аспектом їхнього життя, але вони все ж здатні взаємодіяти з іншими у процесі виконання волонтерських завдань. Низький рівень мають 54,3% досліджуваних. Це може свідчити про те, що ці люди не активно взаємодіють з оточуючими або не сприймають волонтерство як важливу складову свого життя, можливо, вони більше схильні до самостійної діяльності або працюють у волонтерських проектах, які не потребують інтенсивної взаємодії з іншими учасниками.

За шкалою «ідеалізм або філософська прихильність» високий рівень мають 30,5% досліджуваних. Це свідчить про те, що ці люди переконані у необхідності соціальної справедливості і відчують сильну мотивацію волонтерства, як засобу досягнення цієї мети. Середній рівень мають 30,5% досліджуваних. Це означає, що для цієї групи людей важливість соціальної справедливості і мотивація волонтерства може бути менш вираженою порівняно з іншими аспектами їхньої діяльності. Низький рівень мають 39% досліджуваних. Це може свідчити про те, що для цих людей соціальна справедливість або філософські ідеали не є основною мотивацією для

волонтерської діяльності, і вони можуть більше зосереджуватися на інших аспектах, таких як особисті вигоди або кар'єрні перспективи.

За шкалою «фактор самопочуття» високий рівень мають 41,3% досліджуваних. Це свідчить про те, що ці люди відчують значну винагороду та задоволення від своєї волонтерської діяльності, що допомагає підтримувати їхнє емоційне і психологічне благополуччя. Середній рівень мають 37% досліджуваних. Це означає, що для цих досліджуваних волонтерська діяльність може приносити певну міру задоволення, але не настільки інтенсивно, як для тих, хто має високий рівень цього чинника. Низький рівень мають 21,7% досліджуваних. Це може означати, що для цих людей волонтерська діяльність не приносить значного задоволення або їхній емоційний стан від неї незначний. Вони можуть переоцінювати або не цінувати власні досягнення в цій сфері.

Більш наочно результати діагностики за методикою «Шкала актуалізації волонтерської діяльності за К. Бейлом» представлено на рис. 2.4.

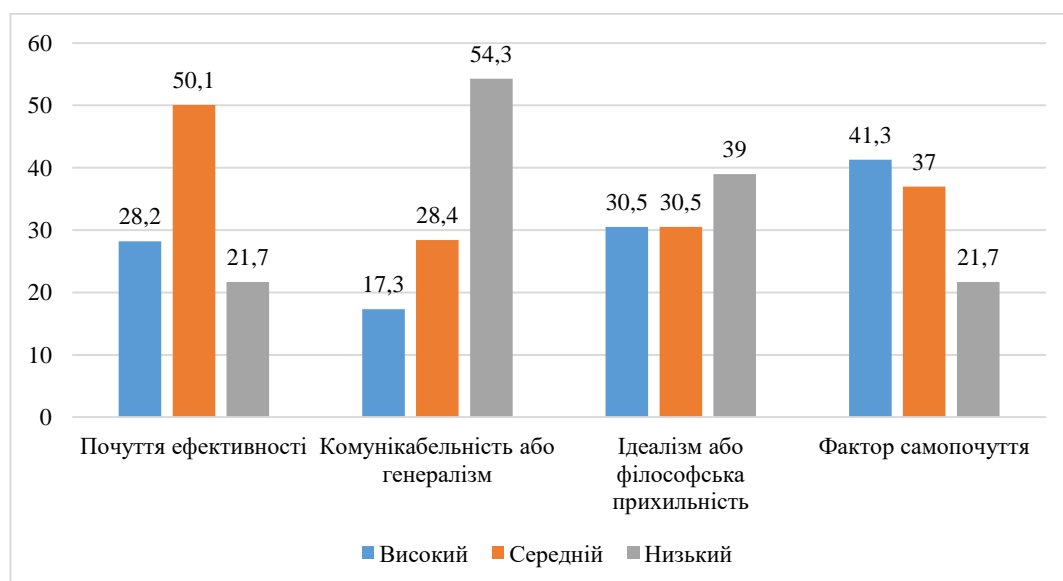


Рис. 2.4. Результати діагностики за методикою «Шкала актуалізації волонтерської діяльності за К. Бейлом», у %

Таким чином, на основі аналізу результатів дослідження чинників, які впливають на волонтерську діяльність, можна зробити наступні висновки: у досліджуваних спостерігається різноманіття мотивів, що впливають на їхню

участь у волонтерській діяльності. Вони включають захисні мотиви, цінності, кар'єру, соціальні, розуміння, та покращення. Важливо враховувати, що рівень мотивації значно варіюєть серед досліджуваних. Деякі мають високий рівень мотивації у певних аспектах, тоді як інші мають менш виражену мотивацію.

2.3. Теоретико-методичні рекомендації щодо форм залучення до волонтерської діяльності

Для сучасної молоді участь у волонтерському русі може стати основою подальшого професійного та особистісного розвитку, оскільки низка завдань, які вирішує волонтер у своїй діяльності, формують уміння та навички необхідні спеціалістам деяких сфер.

Дослідження підтверджують, що волонтерство має значущий соціальний потенціал та визначає розвиток громадянського суспільства. Підходи до зазначеного поняття можуть відрізнятися, але всі вчені подібні до думки, що в основі даного виду діяльності лежить бажання допомагати людям, не чекаючи матеріальної винагороди.

Говорячи про проблему мотивації молоді до участі у волонтерській діяльності, ми можемо зазначити, що необхідно враховувати індивідуальні особливості особистості, захоплення та інтереси молодої людини. Потрібно активізувати особистісні ресурси, оскільки багатьом волонтерам-початківцям необхідна підтримка впевненості у своїх силах для реалізації намічених дій. Дуже важливо не просто активізувати бажання бути добровольцем, а доступно пояснити, у чому переваги цієї діяльності, що це необхідно не тільки для формування практичних навичок та комунікативних умінь особистості, а й для самореалізації та творчого розвитку. Значним аспектом волонтерської діяльності є включення особистості до групової роботи, що також дозволяє набути нових навичок та розвивати особистісні властивості, необхідні для успішної взаємодії.

Важливу роль у формуванні мотивації до участі у волонтерській діяльності відіграє зацікавленість організаторів волонтерської діяльності. Вони повинні пояснити не тільки переваги такої роботи, але й позначити соціальну значущість дій, що виконуються, а також сприяти формуванню вмінь і навичок, необхідних для реалізації тієї чи іншої допомоги людям, які потрапили в складну життєву ситуацію.

На основі вивчення проблеми мотивації участі у волонтерській діяльності ми можемо сформулювати умови, які дозволять зацікавити майбутніх соціальних працівників цим видом діяльності.

1. Індивідуальний підхід та стимулювання особистісного зростання молоді людини. Ця умова важлива, оскільки особистісний та професійний розвиток взаємообумовлений. Реалізація першої умови може здійснюватися через організацію участі молодих людей у ділових іграх, творчих проєктах, тренінгах. Включаючись в активну діяльність, молоді люди вчаться правильно та об'єктивно оцінювати вчинки інших та контролювати свої. У цій ситуації необхідно забезпечити психологічну безпеку, щоб молода людина змогла розкрити свої особисті якості та здібності.

2. Необхідна попередня підготовка бажаючих брати участь у волонтерській діяльності. Для успішної мотивації та підготовки молодих людей до волонтерської діяльності потрібно враховувати, що насамперед необхідна їхня добра воля та розуміння необхідності та сенсу тієї роботи, якою вони займатимуться.

До функції додаткової підготовки входить навчання добровольця реальній оцінці своїх можливостей та вмінню залучати на свій бік тих, з ким він працює. Додаткова підготовка має бути гнучкою та орієнтуватися на практичні вміння. Рекомендується використовувати такі методи навчання як ділові ігри, групова дискусія.

Необхідно підкреслити, що успішність волонтерської діяльності значною мірою залежить від рівня компетентності її організатора, знань особистісних особливостей добровольців, що входять до його кола, розуміння труднощів та

проблем, з якими вони можуть зіткнутися. Тут головне завдання у створенні сприятливих умов, організації продуманого процесу навчання, що приводить молодих людей до активної участі у добровільній діяльності, допомоги в їх самореалізації.

Волонтерство визначити, як особистий внесок, який здійснить майбутній волонтер для досягнення добробуту всього суспільства та окремих категорій громадян. Волонтерство відрізняється такими ознаками як: добровільна участь у суспільно корисній діяльності; сприятливий вплив здійснюваної діяльності на соціальний добробут суспільства чи конкретного громадянина; повна чи часткова відсутність матеріальної винагороди.

Розвитку волонтерського руху сприяють такі заходи:

- визначення об'єктів активності, де, по-перше, існує потреба допомоги волонтерів, по-друге, є необхідні умови для організації діяльності волонтерів з числа студентської молоді, і, по-третє, студенти здатні проявити себе, відчути повною мірою значущість зусиль, їх позитивний результат;

- організація взаємодії з діючими волонтерськими організаціями (рухами) з метою обміну інформацією, залучення досвідчених волонтерів до підготовки ініціативної студентської молоді;

- проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо соціальної та особистої значущості волонтерської діяльності у студентському середовищі;

- підбір лідерів з числа студентської молоді, здатних взяти на себе відповідальність за організацію волонтерської діяльності та залучення до неї активних представників студентської спільноти;

- розробка конструктивних регламентів волонтерської діяльності, механізмів взаємодії та співпраці із зацікавленими особами;

- проведення цілеспрямованих заходів щодо командоутворення, формування стійкого сприятливого клімату у волонтерських групах, творчої атмосфери;

- спеціальна підготовка до волонтерської діяльності, що ґрунтується на сучасних психолого-педагогічних технологіях, що дозволить розвинути

соціальну сприйнятливість та комунікативний потенціал; подолати стереотипне сприймання різних категорій населення, які потребують допомоги; в повному обсязі реалізувати особисті ресурси та якісно збільшити їх.

Як умови розвитку волонтерської діяльності можна виділити:

– поширення позитивного досвіду волонтерської діяльності в закладах освіти за допомогою засобів масової інформації, спрямоване на підвищення інтересу до волонтерства та його престижності;

– організацію проєктної діяльності учнів, підтримку студентських ініціатив, у тому числі шляхом залучення студентів до участі у відповідних конкурсах та конференціях;

– систематичну роботу щодо оновлення ключових ідей та змісту волонтерської діяльності, забезпечення її наступності та постійного припливу нових добровольців;

– створення системи педагогічного супроводу волонтерської діяльності студентської молоді із залученням досвідчених наставників із числа викладачів;

– науково-методичне супроводження волонтерства в закладах освіти (аналіз передового досвіду діяльності в даній сфері, розробка науково-обґрунтованих рекомендацій та методичних матеріалів, проведення досліджень з найбільш актуальних проблем розвитку волонтерства в Україні тощо).

Розглянемо кілька теоретико-методичних рекомендацій щодо форм залучення до волонтерської діяльності:

1) створення різноманітних можливостей для участі: переконайтеся, що організація надає різноманітні можливості для участі волонтерів. Це може включати різні типи проєктів, різні ролі та часові зобов'язання;

2) визначення чітких очікувань: забезпечте чітке визначення очікувань від волонтерів. Це включає опис ролі, обов'язків та очікуваних результатів;

3) навчання та підтримка: забезпечення навчання та підтримки для волонтерів. Це можуть бути навчальні сесії, роз'яснення процесів та процедур, а також підтримка з боку керівництва та колег;

4) створення сприятливого середовища: це може включати позитивну атмосферу, взаємодію з іншими волонтерами та прозорість у взаємодії з організацією;

5) визнання та заохочення: це може бути через подяки, нагороди, або можливості для професійного зростання;

6) залучення до прийняття рішень: залучайте волонтерів до процесу прийняття рішень, особливо в тих справах, які безпосередньо стосуються їхньої діяльності;

7) зворотний зв'язок та оцінка: забезпечте механізми для збору зворотного зв'язку від волонтерів та регулярно оцінюйте їхнє задоволення та потреби;

8) просування цінностей та місії: просування цінностей та місії організації допоможе залучати волонтерів, які діляться візією та цілями.

Ці рекомендації можуть бути використані для розробки стратегій залучення та утримання волонтерів в організації.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження з проблеми соціально-психологічних чинників волонтерської діяльності можна зробити наступні висновки.

1. Визначено теоретичні підходи до визначення поняття та ключових характеристик волонтерської діяльності. Волонтерська діяльність є добровільною, спрямованою на соціальну допомогу та не приносить прибутку. Волонтери добровільно витрачають свій час та ресурси для надання волонтерської допомоги. Ця діяльність може бути здійснена як у межах волонтерських організацій, так і індивідуально, охоплюючи широкий спектр суспільно значущих напрямків. Волонтерська допомога надається різним категоріям населення, включаючи малозабезпечених, хворих, постраждалих від стихійних лих та інших катастроф, а також полягає у збереженні природи та культурної спадщини.

2. Охарактеризовано основні соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності. Основні соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності включають комплекс аспектів, що впливають на мотивацію, емоційний стан, сприймання суспільства та особистісний розвиток волонтерів. Основними з них є: мотивація (прагнення бути частиною волонтерського руху, задоволення від допомоги іншим та власних потреб); емоційний компонент (співпереживання, емпатія, вміння керувати емоціями і реагувати на потреби інших); психологічна стійкість (здатність до саморегуляції і стресостійкість у різних ситуаціях); ціннісний компонент (внутрішні цінності, які підтримують волонтерську діяльність, такі як справедливість, відповідальність, порядність); соціальна взаємодія і комунікація (вміння будувати взаємини з іншими волонтерами та оточуючими, розвиток комунікаційних навичок). Ці чинники спільно формують психологічний фундамент волонтерської діяльності, сприяють особистісному росту учасників і позитивно впливають на їхнє відчуття власної цінності та

корисності для суспільства.

3. Визначено основні форми здійснення волонтерської діяльності. Різноманітні форми волонтерської діяльності дозволяють громадянам брати участь у різних напрямках, таких як соціальна підтримка малозабезпечених, допомога постраждалим від катастроф, охорона оточуючого середовища, підтримка осіб з фізичними порушеннями тощо. Волонтерська діяльність може здійснюватися через некомерційні неурядові організації, волонтерські корпуси, загони та центри на базі закладів освіти, а також у межах корпоративного волонтерства.

4. Досліджено соціально-психологічні чинники волонтерської діяльності. У дослідження брали участь волонтери, в кількості 46 осіб віком від 18 до 48 років. Для дослідження соціально-психологічних чинників волонтерської діяльності було використано наступні методики: методика мотиваційного профілю Ш. Річі, П. Мартіна; опитувальник «Інвентаризація волонтерських мотивів» (Е. Клері, М. Снайдер, Р. Рідж, Дж. Коупленд та ін.); «Шкала актуалізації волонтерської діяльності за К. Бейлом». У результаті нашого дослідження ми встановили, що у групі досліджуваних осіб переважають певні потреби, які є особливо важливими для них. Зокрема, ми виявили, що значна частка учасників (8,6 балів) віддає перевагу потребі у високій заробітній платі та матеріальному забезпеченні. Значна кількість досліджуваних осіб віддає перевагу потребі в чіткій структурованій роботі (8,2 балів). Також досліджувані висловили потребу у самовдосконаленні (7,9 балів). Деякі досліджувані виражають потребу в цікавій, суспільно корисній роботі (7,3).

За шкалою «захисний» мотив до волонтерської діяльності високий рівень мають 6,5% досліджуваних, середній рівень – 37%, низький рівень – 56,5%. За шкалою «цінності» до волонтерської діяльності високий рівень мають 21,7% досліджуваних, середній рівень – 58,8%, низький рівень – 19,5%. За шкалою «кар'єра» високий рівень мають 4,3% досліджуваних, середній рівень – 52%, низький рівень – 43,7%. За шкалою «соціальний» високий рівень мають 17,3% досліджуваних, середній рівень – 56,7%, низький рівень – 26%. За шкалою

«розуміння» високий рівень мають 21,7% досліджуваних, середній рівень – 54,4%, низький рівень – 23,9%. За шкалою «покращення» високий рівень мають 39,1% досліджуваних, середній рівень – 28,3%, низький рівень – 32,6%. Це означає, що різні мотиваційні аспекти волонтерської діяльності розподілені серед досліджуваних у різних пропорціях.

5. Розроблено теоретико-методичні рекомендації щодо форм залучення до волонтерської діяльності. Успішний розвиток волонтерської діяльності вимагає комплексного підходу, який включає як створення сприятливих умов для залучення волонтерів, так і їх ефективне підтримання та мотивацію. Основні умови для розвитку волонтерства можуть бути досягнуті через систематичне поширення позитивного досвіду. Рекомендації щодо форм залучення до волонтерської діяльності включають: створення різноманітних можливостей для участі; визначення чітких очікувань; навчання та підтримка; створення сприятливого середовища; визнання та заохочення; залучення до прийняття рішень; зворотний зв'язок та оцінка; просування цінностей та місії. Впровадження цих рекомендацій дозволить створити ефективну систему волонтерства, яка буде сприяти залученню та утриманню мотивованих волонтерів, підвищуючи загальний рівень соціальної активності та позитивного впливу на суспільство.

На основі вищевикладеного можемо говорити про те, що мета досягнута, завдання вирішені, гіпотезу підтверджено.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балашов Е. М. Психологічна структура волонтерської діяльності як засобу самореалізації студентів. *Наукові записки національного університету «Острозька академія». Психологія і педагогіка*. 2013. Вип. 24. С. 12–16.
2. Болотова В. О., Ляшенко Н. О., Байдак Т. М. Волонтерська діяльність в Україні як вид соціальної активності. *Грані*. 2018. Т. 21. № 9. С. 49–54.
3. Бондаренко З. П. Добročинність та волонтерство як веління часу. *Думки, підказані серцем*. Дніпропетровськ : Вид-во ДНУ, 2011. С. 70–81.
4. Бондаренко З. П. Модель організації волонтерської роботи в умовах вищого навчального закладу. *Соціальна педагогіка : теорія та практика*. 2007. № 4. С. 50–58.
5. Вайнілович Н. А. Чинники формування мотивації людини до здійснення волонтерської діяльності. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Політологія. Соціологія. Право. 2012. № 2. С. 53–59.
6. Вайнола Р. Х., Капська А. Й., Комарова Н. М. Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку. Київ : Академпрес, 1999. 285 с.
7. Вашкович В. В. Адміністративно-правове забезпечення волонтерства як складова соціальної функції держави : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ужгород, 2019. 220 с.
8. Вашкович В. Опис волонтерської допомоги (завдання) у договорах про надання волонтерської допомоги. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 2. С. 45.
9. Волонтерська діяльність в Україні: соціально-правове дослідження : монографія / П. Горінов, Р. Драпушко. Київ : Державний інститут сімейної та молодіжної політики, 2022. 240 с.

10. Горілий А. Г. Волонтерство у соціальній роботі. Історія соціальної роботи : навч. посіб. Тернопіль : Астон, 2004. С. 155–158.
11. Грищенко Н. І. Волонтерський рух в сучасній Україні як стратегія розвитку молодіжного лідерства. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* 2018. Вип. 2 (38). С. 76–82.
12. Єсіна Н. О. Поняття та сутність волонтерської діяльності в Україні. *Сучасне суспільство.* 2017. Вип. 1 (13). С. 73–80.
13. Жужа Л.О. Політичний менеджмент волонтерства АТО. *Грані.* 2015. Т. 18. № 6 (122). С. 127–133.
14. Заверико Н. В. Основи управління діяльністю волонтерів: посібник для керівників волонтерських груп та програм. Запоріжжя, 2004. С. 25.
15. Захарчук М. І. Волонтерство як соціальний феномен, інститут громадського суспільства, економічна і соціальна категорія. *Публічне управління та адміністрування в умовах війни і в постраждалий період в Україні:* матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. у трьох томах, 15-28 квітня. Київ : ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 2022. С. 129–133.
16. Коломієць Л. І., Глизова А. Ю., Узвенчук В. С. Психологічні особливості мотивації волонтерської діяльності. *Психологічний часопис.* 2017. № 5 (9). С. 79–90.
17. Котелевець А. Волонтерство онлайн: виклики сьогодення. *Соціальна робота та соціальна освіта.* 2021. Вип. 1 (6). С. 98–104.
18. Кудря М. Політична складова частина діяльності волонтерського руху як інституту громадянського суспільства в Україні. *Вісник Львівського університету.* 2018. Вип. 16. С. 151–155.
19. Купрієнко С. А. Словник Соціології (літери А-Я). URL: <https://kuprienko.info/kupriyenko-s-a-slovniksotsiologiyi-literi-a-ya/> (дата звернення: 04.04.2024).
20. Лях Т. Л. Волонтерство як суспільний феномен. *Проблеми педагогічних технологій.* 2004. № 3. С. 139–144.

21. Лях Т. Л. Мотивація до волонтерської діяльності. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2012. № 22. С. 84–91.

22. Лях Т. Л. Методика організації волонтерських груп : навч. посібник. Київ : Київськ. унт ім. Б. Гринченка, 2010. 160 с.

23. Лях Т. Л., Качуровська В. Ю. Організація дозвілля дітей студентами-волонтерами державних та неурядових організацій. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2016. №22. Серія «Соціальна робота». С. 77–82.

24. Маккарлі С., Лінч Р. Управління діяльністю волонтерів. Як залучити громадськість до вирішення проблем суспільства / пер. з англ. О. Винничук. Київ : Ресурсний центр розвитку громадських організацій «Гурт», 1998. 160 с.

25. Матвієнко Л. І., Алексейченко К. С. Особистість волонтера у психологічному вимірі: ціннісно-мотивацій аспект (надання соціальних послуг вразливим верствам населення). *Ринок праці та зайнятості населення*. 2016. № 1. С. 50–59.

26. Матяш В. І. Серцем покликані до милосердя: волонтерський рух в Україні та світі. Полтава, 2014. 36 с.

27. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / за ред. Т. Л. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с.

28. Олексюк О. П. Волонтерська діяльність у соціальній сфері: мотиви та цінності. *Матеріали до 79-ї звітної студентської наукової конференції*. Секція «Факультету психології та соціальної роботи». Підсекція «Соціальна робота», Підсекція «Диференціальна і спеціальна психологія», Підсекція «Практичної та клінічної психології», Підсекція «Соціальна психологія», Підсекція «Педагогічні науки», 24-28 квітня 2023 р. Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2023. С. 364–367.

29. Панькова О. В., Касперович О. Ю., Іщенко О. В. Розвиток волонтерської діяльності в Україні як прояв активізації соціальних ресурсів громадянського суспільства : специфіка, проблеми та перспективи. *Український соціум*. 2016. № 2 (57). С. 25–40.

30. Практикум: соціальна сфера (workshop book: social sphere) / уклад. І. В. Літяга, С. М. Ситняківська. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. С. 118.

31. Про волонтерську діяльність : Закон України від 01.01.2024, № 3236-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text> (дата звернення: 29.03.2024).

32. Проценко О. О. Волонтерські практики в умовах вимушеної міграції в сучасній Україні: чинники та наслідки актуалізації : дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04. Харків, 2021. 243 с.

33. Сергієнко Г. З досвіду організації волонтерської діяльності майбутніх фахівців соціальної роботи. *Соціальна робота в Україні : теорія і практика*. 2003. № 2. С. 130–135.

34. Сидоренко К. О. Адміністративно-правове регулювання волонтерської діяльності в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2013. 38 с.

35. Скиданович В. Психологічна структура волонтерської діяльності студентів. *Збірник наукових праць: психологія*. 2018. Вип. 22. С. 62–68.

36. Снігур Л. Концепти ВОЛОНТЕР і ВОЛОНТЕРСТВО: історичний контекст та перспективи розвитку (погляд лінгвіста). *Актуальні проблеми української лінгвістики: теорія і практика*. 2022. № 45. С. 109–128.

37. Тропіна М. Волонтерська діяльність як засіб розвитку особистості, її духовного становлення та самореалізації. *Наукові записки Малої академії наук України. Серія : Педагогічні науки*. 2018. Вип. 11. С. 232–241.

38. Трубнікова О. А. Структура соціально-психологічної готовності особистості до волонтерства. *Актуальні проблеми психології*. Київ, 2009. Т. 7. Вип. 19. URL: http://ecopsy.com.ua/data/zbirki/2009_19/sb_19_48.pdf (дата

звернення: 10.05.2024).

39. Чайка І. Ю. Волонтерство: сутність феномена та особливості його функціонування в сучасній Україні. *Науково-теоретичний альманах «Грані»*. 2017. Т. 20. № 7 (147). С. 72–79.

40. Юрченко І. В. Мотиваційні аспекти волонтерської діяльності. *Соціальні виміри суспільства*. 2009. № 1. С. 361–368.

41. Anheier H. K., Salamon L. M. Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons. Civil Society Working. *Manchester*. 2001. 20 p.

42. Bales K. Measuring the propensity to volunteer. *Social Policy and Administration*. 1996. № 30. P. 206–226.

43. Cnaan R. A., Goldberg R. S. Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 1991. URL: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0021886391273003> (дата звернення: 29.03.2024).

44. Involving of third country nationals in volunteering: final project report. EC, 2006. 116 p.

45. Standart dictionary of the English language. New York : Funk & wagnalls company, 1963. 2500 p.

46. Sundeen R., Raskoff S., Garcia, M. Differences in perceived barriers to volunteering to formal organizations. Lack of time versus lack of interest. *Nonprofit Management Leadership Nonprofit Management and Leadership*. 2007. № 17 (3). P. 279–300.

47. Trumbauer J. M. Sharing the Ministry: A Practical Guide for Transforming Volunteers into Ministry. Minneapolis: Augsburg For-tress, 1999. 256 с.

48. United Nations General Assembly (UNGA). Recommendations on support for volunteering (A/RES/56/38). *Resolution adopted by the General Assembly at the fifty-sixth session – Agenda item 108*. 2002 URL: <https://www.unv.org/sites/default/files/A%20RES%2056%2038.pdf> (дата звернення: 29.03.2024).

49. Vecina M. L., Chacón F., Marzana, D., Marta E. Volunteer Engagement and Organizational Commitment in Nonprofit Organizations: What Makes Volunteers Remain within Organizations and Feel Happy? *Journal Of Community Psycholog.* 2013. № 41 (3). P. 291–302.

50. Wardell F., Lishman J., Whalley L. Who is volunteer? *British journal of social work.* 2000. Vol. 30. P. 217–252.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник «Інвентаризація волонтерських мотивів»

№	Питання	Бали
1	У якій мірі важливо для вас відчувати себе корисним для інших?	
2	Як важливо для вас бути частиною соціальної зміни?	
3	Наскільки важливо для вас розвивати нові навички та здібності через волонтерську діяльність?	
4	Чи є для вас важливим зміцнення особистих або професійних зв'язків через волонтерство?	
5	У якій мірі важливо для вас відчувати себе частиною команди або спільноти волонтерів?	
6	Чи маєте ви бажання віддавати свій час і енергію для допомоги іншим людям?	
7	Чи є для вас важливим використання власних знань та навичок для блага інших?	
8	Як важливо для вас висловлювати свої цінності та переконання через волонтерську діяльність?	
9	Наскільки важливо для вас розвивати свої лідерські якості через волонтерство?	
10	Чи є для вас важливим розвивати власну емпатію та співчуття через волонтерську діяльність?	
11	У якій мірі важливо для вас відчувати себе частиною чогось більшого, ніж власні інтереси?	
12	Як важливо для вас мати можливість впливати на суспільство через волонтерську діяльність?	
13	Чи є для вас важливим розвивати свою креативність та інноваційність через волонтерство?	
14	Наскільки важливо для вас мати можливість бути вдячними за те, що ви робите через волонтерство?	
15	У якій мірі важливо для вас використовувати власний час і ресурси для блага інших?	
16	Чи є для вас важливим бути прикладом для інших через волонтерську діяльність?	
17	Як важливо для вас розвивати свою самодисципліну та витривалість через волонтерство?	
18	Наскільки важливо для вас відчувати себе частиною глобального руху змін через волонтерську діяльність?	
19	У якій мірі важливо для вас бути частиною розвитку місцевої спільноти через волонтерську діяльність?	

20	Чи є для вас важливим виявляти свою відданість та наполегливість через волонтерство?	
21	Як важливо для вас відчувати себе цінним для інших через волонтерську діяльність?	
22	Наскільки важливо для вас бути інноваційним та креативним у волонтерській діяльності?	
23	У якій мірі важливо для вас розвивати свою емоційну інтелігенцію через волонтерську діяльність?	
24	Чи є для вас важливим виявляти свою відповідальність та дбайливість через волонтерську діяльність?	
25	Як важливо для вас мати можливість відпочити та релаксувати через волонтерську діяльність?	
26	Наскільки важливо для вас відчувати себе частиною міжнародної спільноти волонтерів?	
27	У якій мірі важливо для вас допомагати іншим людям розвивати їхній потенціал через волонтерську діяльність?	
28	Чи є для вас важливим бути частиною історії та спадщини через волонтерську діяльність?	
29	Як важливо для вас розвивати свою віру та духовність через волонтерську діяльність?	
30	Наскільки важливо для вас бути вдячним за те, що ви маєте, через волонтерську діяльність?	

«Шкала актуалізації волонтерської діяльності за К.Бейлом»

№	Твердження	Бали
1	Я вірю, що моя волонтерська діяльність може справді змінити світ.	
2	Для мене важливо відчувати, що моя діяльність має позитивний вплив на інших людей.	
3	Волонтерство - це для мене спосіб виразити свої цінності та переконання.	
4	Я вважаю, що волонтерство допомагає мені реалізувати свій потенціал як особистості.	
5	Я вважаю, що волонтерство - це важлива складова моя життя.	
6	Мені подобається бути частиною волонтерської спільноти і спілкуватися з іншими волонтерами.	
7	Волонтерство надає мені можливість зустрічати нових людей та розширювати свої соціальні контакти	
8	Для мене важливо допомагати іншим людям без очікування винагороди.	
9	Я вважаю, що кожна людина має право на допомогу та підтримку, і я готовий/готова допомагати.	
10	Волонтерство надає мені можливість діяти відповідно до моїх ідеалів та переконань.	
11	Мені подобається відчувати себе корисним для інших людей.	
12	Я вважаю, що кожен має можливість змінити світ на краще через свою діяльність.	
13	Для мене важливо робити щось, що має значення і для інших, і для мене особисто.	
14	Волонтерство надає мені можливість розвивати свої лідерські якості та навички.	
15	Я вважаю, що волонтерство сприяє підвищенню свідомості та розвитку громадянської активності.	
16	Для мене важливо відчувати себе частиною щось більшого за просто себе.	
17	Волонтерство надає мені можливість відчути себе частиною глобального руху змін	
18	Я вважаю, що волонтерство сприяє підвищенню свідомості про соціальні проблеми та шляхів їх вирішення.	
19	Для мене важливо відчувати себе частиною команди, яка працює на спільну справу.	
20	Я вважаю, що волонтерство - це джерело внутрішньої задоволеності та задоволення від своєї діяльності.	