МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

ОРГАНІЗАЦІЯ ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ

Навчальний посібник

Укладач І. Г. Гончар

Київ
Компринт
2025

УДК 364-322(075.8)
О-64

Рецензенти:

Коляда Н., докторка педагогічних наук, професорка Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Чернега С., докторка педагогічних наук, професорка Волинського національного університету імені Лесі Українки;

Сейко Н., докторка педагогічних наук, професорка Житомирського державного університету імені Івана Франка

Рекомендовано до друку вченою радою
факультету соціальної та психологічної освіти
Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини
(протокол № 15 від 29 травня 2025 року)

Організація волонтерського руху : навч. посіб. / МОН України, О-64 Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини ; уклад. І. Г. Гончар. – Київ : Компринт, 2025. – 127 с.

ISBN 978-617-8571-60-3

Навчальний посібник «Організація волонтерського руху» висвітлює загальні основи волонтерства, його історичне формування, правові аспекти діяльності в міжнародному та українському контекстах, типологію волонтерських практик та специфіку молодіжного волонтерського руху. Розглядається планування волонтерських програм, методи управління ними, механізми мотивації, підтримки та адаптації волонтерів, розвиток лідерських та комунікативних навичок, кризове волонтерство. Навчальний посібник з курсу укладено відповідно до чинних вимог. Він включає теоретичний матеріал, завдання до практичних занять та самостійної роботи, вимоги до написання індивідуального навчально-дослідного завдання з курсу (ІНДЗ), термінологічний словник та список використаних джерел.

Матеріали навчального посібника можна використати в навчальному процесі для здобувачів першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівня вищої освіти.

УДК 364-322(075.8)

ISBN 978-617-8571-60-3

© Гончар І. Г., уклад., 2025

ЗМІСТ

Передмова..... 4
Розділ 1. МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ……... 4
2.1. Змістовий модуль 1. Теоретико-правові та організаційні основи волонтерства…….. 4
2.1.1. Тема 1. Ґенеза волонтерського руху……. 4
2.1.2. Тема 2. Правові основи волонтерської діяльності: міжнародний та національний контексти……... 13
2.1.3. Тема 3. Теоретичні основи волонтерської діяльності……. 22
2.1.4. Тема 4. Форми волонтерства та їх організація…… 30
2.1.5. Тема 5. Молодіжний волонтерський рух як інструмент соціального розвитку……. 42
2.2. Змістовий модуль 2. Практичні аспекти волонтерської діяльності……... 50
2.2.1 Тема 6. Планування та менеджмент волонтерських програм……... 49
2.2.2. Тема 7. Організаційне забезпечення волонтерської програми……... 64
2.2.3. Тема 8. Система адаптації та підтримки мотивації волонтерів……... 73
2.2.4. Тема 9. Лідерство та комунікаційна компетентність волонтера…… 80
2.2.5. Тема 10. Кризове волонтерство: особливості роботи в умовах надзвичайних ситуацій…… 91
Розділ 2. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ……... 102
Розділ 3. ІНДИВІДУАЛЬНЕ НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНЕ ЗАВДАННЯ (ІНДЗ)…… 116
Розділ 4. ПИТАННЯ ДЛЯ ПОВТОРЕННЯ КУРСУ…… 117
Термінологічний словник……..... 120
Рекомендована література……. 125

ПЕРЕДМОВА

Сучасні безпекові, гуманітарні, соціально-економічні та політичні виклики, з якими стикається українське суспільство, зумовлюють зростання потреби у мобілізації громадянських ініціатив, зокрема волонтерського руху. В умовах війни, внутрішніх переміщень, руйнації інфраструктури та загроз для життя і здоров'я громадян волонтерство стало потужним інструментом соціального розвитку, солідарності та суспільної стійкості.

Організація волонтерської діяльності вимагає глибокого розуміння її еволюції, сучасних форм, законодавчих основ, мотиваційних механізмів, етичних засад і ролі лідерства в цій сфері.

Навчальний посібник присвячений викладенню теоретичних, правових і практичних засад організації волонтерського руху. У ньому проаналізовано історичну ґенезу волонтерства, типологію волонтерів, напрями їхньої діяльності, форми організації волонтерських програм, міжнародний досвід та правові механізми регулювання волонтерської діяльності, питання залучення ресурсів, адаптації учасників, управління командами, особливості кризого волонтерства та гарантії безпеки для волонтерів.

Посібник структуровано відповідно до програми курсу «Організація волонтерського руху». Його головна мета – сформувати у здобувачів освіти комплексне розуміння функціонування волонтерських ініціатив, розвинути вміння аналізувати чинне законодавство, проектувати волонтерські програми, працювати з командою, співпрацювати зі стейкхолдерами та впроваджувати інноваційні підходи до управління громадською активністю.

Джерельною базою для підготовки посібника стали нормативно-правові акти України, міжнародні конвенції, аналітичні звіти, наукові публікації, матеріали з практики волонтерських організацій. Видання буде корисним інструментом для здобувачів освіти, викладачів, фахівців соціальної сфери, а також усіх, хто прагне ефективно долучатися до організації волонтерської діяльності у складних суспільних умовах.

Розділ 1
МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ
2.1. ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ВОЛОНТЕРСТВА
2.1.1. Тема 1. Ґенеза волонтерського руху
План

1. Волонтерство від витоків до сьогодення.
2. Роль волонтерства у соціальному розвитку.
3. Сучасні тенденції та виклики волонтерства.

1. Волонтерство від витоків до сьогодення

Волонтер (від лат. «voluntarius» – воля, бажання, від англ. «voluntary» – добровільний, доброволець, йти добровільно) – це особа, яка за власним бажанням допомагає іншим.

У первісних суспільствах взаємодопомога була життєво необхідною – виживання залежало від співпраці. Добровільна підтримка слабших членів племені, догляд за хворими чи участь у колективному полюванні стали першими проявами соціальної солідарності.

В античному світі волонтерство тісно поєднувалося з релігійними і моральними уявленнями. У Стародавній Греції існувала практика «літургії» – багаті громадяни добровільно фінансували театральні вистави, військове спорядження чи громадські заходи. У Римській імперії поширеною була філантропія як чеснота громадянина. Доброчинні пожертви здійснювалися на користь бідних, храмів або громадських проєктів.

У християнському середньовічному суспільстві ідея милосердя стала центральною. Церкви та монастирі брали на себе роль опікунів нужденних: організовували лікарні, притулки, піклувалися про вдов, сиріт і бідних. У Західній Європі виникли численні чернечі ордени, які фактично здійснювали волонтерську діяльність (наприклад, госпітальєри, орден Святого Лазаря).

З епохою Просвітництва в Європі поширюються ідеї гуманізму та громадянської відповідальності. У XVIII–XIX століттях волонтерство набирає організованих форм. Особливий внесок зробили протестантські громади в Англії та США, які створювали школи, лікарні, допомагали бездомним.

Вагомим історичним етапом стало створення Міжнародного комітету Червоного Хреста у 1863 році після ініціативи швейцарського гуманіста Жана Анрі Дюнана. Це стало першою глобальною гуманітарною волонтерською структурою, яка діяла під час воєн.

На території України зразком організованого добровільного служіння стали братства (особливо в Галичині та на Лівобережжі у XVI–XVII ст.), що займалися благодійністю, освітою, захистом віри й національної ідентичності. Львівське Успенське братство, наприклад, створювало шпиталі, школи та друкарні. Українська традиція волонтерства має міцне коріння в козацьких звичаях взаємодопомоги – «товариська підтримка», спільне вирішення проблем громади, допомога пораненим побратимам. Пізніше, в період визвольних змагань (1917–1921), добровольчі лікарські загони, громадські комітети підтримки армії чи поранених стали основою українського волонтерського духу.

Під час радянської доби волонтерство збереглося у формі «добровільно–примусових» суботників, дружин охорони порядку, участі в профспілкових ініціативах. Хоча ініціативність громадян була обмежена, саме у ті роки зберіглася культура колективної допомоги.

Як соціальний інститут і складова громадянського суспільства волонтерство виникло після здобуття незалежності в 1991 р. Умовно процес становлення і розвитку волонтерства в Україні можна поділити на декілька етапів.

І етап (1991–2010 рр.) – зародження і поступовий розвиток. Волонтерство з’являється в незалежній Українській державі як невід’ємний атрибут демократичного суспільства. Відбувається запозичення і адаптація до вітчизняних реалій європейських та світових традицій волонтерського руху. У цей період волонтерство в Україні не впливає на суспільний розвиток і державні процеси. Воно існує в доволі обмеженій соціальній площині: допомога хворим, нужденним, літнім людям, діяльність у межах релігійних спільнот, поодинокі екологічні акції, участь у декількох міжнародних волонтерських програмах. У 2003 р. Кабінетом Міністрів України було видано розпорядження «Про утворення Координаційної ради з питань розвитку та підтримки волонтерського руху».

ІІ етап (2011–2012 рр.) – піднесення волонтерського руху, спричинене проведенням в Україні частини матчів Чемпіонату Європи з футболу. Це була перша в історії незалежної України по–справжньому масова волонтерська діяльність, яка була зорганізована

згідно з усталеними світовими традиціями ретельної підготовки майбутніх волонтерів. У 2011 р. в Україні нарешті ухвалюється закон щодо волонтерської діяльності.

ІІІ етап (кінець 2013 р. – 2016 р.) – перетворення волонтерського руху в Україні на інститут громадянського суспільства. Переходу волонтерського руху на якісно новий, вищій рівень сприяла Революція Гідності 2014 р.: протистояння українського, патріотично орієнтованого суспільства і держави, яку уособлював чинний на той момент політичний режим. Буремний 2014 р. став каталізатором швидкого виникнення й поширення в Україні явищ, притаманних громадянському суспільству. На початку зазначеного періоду відбувається становлення й розвиток різноманітних форм і напрямів волонтерської діяльності, якої досі в Україні не існувало, зокрема: армійського (допомога Збройним Силам України і д зшук загиблих і зниклих безвісти внаслідок військової агресії рф проти України), допомога вимушеним переселенцям і біженцям із зони АТО і Криму. Волонтерство в Україні стає новою формою громадянської активності. У державі відбувається інституалізація волонтерської діяльності, вдосконалюється її законодавча база, волонтерські організації отримують більше прав, їхня діяльність стає більш регламентованою нормами права. У 2017–2021 рр. відбулася стабілізація внутрішньої та зовнішньої ситуації в Україні, наша держава вистояла у протистоянні з агресором. Спостерігається цілком закономірне зниження інтересу громадян до того, що відбувається за межами його особистісних, соціальних і родинних інтересів. «Ситуативні» (тимчасові) волонтери і волонтерські організації або припинили свою діяльність, або звели її до мінімуму. Ті волонтерські організації, які залишилися, зосередили свою діяльність переважно на реалізації соціальних, культурних, виховних проєктів. Звісно, що допомога українським військовим і вимушеним переселенцям не залишилася поза їхньою увагою. Початок 2020 – середина 2021 рр., а саме пандемія COVID–19, активізувала діяльність волонтерських і благодійних організацій.

ІV етап (з 24 лютого 2022 р. і дотепер) – активізація волонтерського руху, спричинена повномасштабним військовим вторгненням рф в Україну. Набутий досвід волонтерської діяльності у 2014–2016 рр., наявність законодавчої бази, дієвих механізмів співпраці між волонтерами, армією, органами державної влади призвели до небачених масштабів самоорганізації українських громадян. 24 лютого 2023 р. були оприлюднені результати опитування

Фонду «Демократичні ініціативи імені Ілька Кучеріва», згідно з якими 71 % опитаних українців долучалися до волонтерської допомоги Збройним Силам України або своїм співгромадянам. Близько 15 % українців допомагали фізичною роботою, 45 % – фінансово систематично, 28 % – фінансово і роботою періодично.

2. Роль волонтерства у соціальному розвитку

Волонтерство, або добровільна безоплатна діяльність на благо інших, є одним із найпотужніших соціальних явищ сучасного суспільства. Його значення виходить далеко за межі простої допомоги – це інструмент формування людського капіталу, активізації громадянської участі та укріплення соціального балансу. Роль волонтерства у соціальному розвитку є багатовимірною: воно охоплює як *індивідуальний розвиток* окремих громадян, так і *зміцнення інституцій громадянського суспільства*, *формування взаємної довіри* між членами спільноти та державою, а також *сприяє стабільності в періоди криз*.

Добровольча діяльність особливо проявляється в контексті підтримки соціально вразливих груп населення. Йдеться про людей з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, літніх громадян, осіб, які перебувають за межею бідності або є жертвами насильства, стихійних лих чи військових конфліктів. Волонтери, як правило, стають першими, хто надає допомогу – матеріальну, психологічну чи інформаційну. У цьому сенсі *волонтерство компенсує недосконалість або нестачу державної соціальної політики, діючи швидше, гнучкіше та з урахуванням локальних потреб*.

Не менш важливою є роль волонтерства у розбудові громадянського суспільства. Залучення до волонтерської діяльності сприяє підвищенню рівня громадянської свідомості, відповідальності, довіри до інституцій та міжособистісної довіри. У процесі волонтерства люди здобувають практичні навички роботи в команді, вирішення конфліктів, організації заходів, комунікації з владою. Усе це є основою для формування так званого соціального капіталу – мережі взаємозв’язків, які підтримують ефективне функціонування суспільства.

Соціальний капітал, на відміну від фінансового чи людського, не можна виміряти прямо. Проте його вплив виявляється у готовності людей об’єднуватися, довіряти одне одному, вирішувати спільні проблеми без очікування винагороди. Волонтерство, як безпосередній

прояв таких відносин, перетворює громадян з пасивних спостерігачів на активних учасників суспільного життя. Саме це забезпечує більшу стійкість суспільства до криз – як–от пандемії, природні катастрофи чи війна. Наприклад, під час повномасштабного вторгнення Росії в Україну у 2022 році, саме волонтерські мережі першими мобілізували ресурси для забезпечення армії, евакуації цивільних, підтримки лікарень. За даними соціологічних досліджень, майже кожен українець у той чи інший спосіб долучалися до волонтерських ініціатив, що свідчить про надзвичайно високий рівень солідарності та мобілізаційного потенціалу громад.

Водночас важливо зазначити, що роль волонтерства не обмежується лише кризовими ситуаціями. Воно також активно діє у сфері освіти, охорони здоров'я, охорони довкілля, культури, спорту. Завдяки волонтерам реалізуються освітні програми для молоді, підтримуються культурні ініціативи в селах та малих містах, організовуються екологічні толоки, формуються спільноти на основі спільних інтересів. У цьому сенсі волонтерство є важливим засобом для збереження культурної спадщини та соціального середовища.

Із розвитком цифрових технологій змінюється і сам формат волонтерської діяльності. З'явилися такі явища, як ***дистанційне або «цифрове волонтерство»*** – це коли допомогу можна надавати онлайн: вести соцмережі благодійних проєктів, займатися перекладами, проводити онлайн-уроки, координувати логістику гуманітарної допомоги тощо. Технології дозволяють швидко створювати мережі допомоги через Telegram–канали, Google–форми, онлайн–чати, що особливо актуально в умовах обмеженої фізичної мобільності. Але поряд із цим постає питання професіоналізації: як уникнути вигорання, як розподіляти завдання ефективно, як контролювати якість допомоги, яку надають добровольці.

Незважаючи на вагомий внесок волонтерства у соціальний розвиток, існує ряд викликів. Один із них – відсутність системної підтримки волонтерів на державному рівні. Законодавство в Україні формально захищає волонтерську діяльність, однак бракує механізмів фінансування, навчання, психологічної підтримки, особливо у сфері військово–гуманітарного волонтерства. Часто волонтери працюють без відповідного інституційного супроводу, що призводить до вигорання, демотивації та навіть відмови від діяльності. Держава повинна розглядати волонтерство не лише як додатковий ресурс у

кризовий період, а як невід'ємну складову політики соціального розвитку.

Таким чином, волонтерство виконує багатофункціональну роль у соціальному розвитку: від подолання криз до формування зрілого громадянського суспільства. Воно сприяє зміцненню соціальної згуртованості, розвитку культури взаємодопомоги, поширенню принципів відповідальності та довіри. Розвиток волонтерського руху потребує підтримки, визнання та інтеграції у ширші державні й громадянські стратегії, адже в умовах глобальних викликів саме солідарність, яка виростає з волонтерства, є фундаментом життєстійкості суспільства.

3. Сучасні тенденції та виклики волонтерства

Волонтерство у XXI столітті переживає динамічну трансформацію. У наш час воно набуло безпрецедентного масштабу, багатоформатності та соціальної значущості. Сучасне волонтерство – це не лише традиційна безоплатна допомога людям у складних ситуаціях, а й важливий інструмент демократизації суспільства, реагування на глобальні кризи, розвитку соціального капіталу та зміцнення громадянських цінностей. Проте, поряд із позитивними тенденціями, спостерігається й низка викликів, які вимагають як осмислення, так і системної відповіді на рівні суспільства, держави та міжнародних інституцій.

Однією з найпомітніших тенденцій є зростання ролі волонтерства у періоди соціальних і гуманітарних потрясінь. Як показали події останніх років – пандемія COVID–19, війна в Україні, землетруси в Туреччині чи Гаїті – саме волонтери часто першими організовують допомогу, мобілізують ресурси, координують дії там, де державні структури виявляються неефективними або перевантаженими. Сучасний волонтер діє швидко, адаптивно, іноді ризикуючи власним життям – як медики–добровольці, евакуаційні групи, логісти на лінії фронту.

Поряд з цим спостерігається тенденція до ***професіоналізації волонтерства***. Зростає потреба у волонтерах із конкретними навичками: медичних працівниках, психологах, юристах, логістах, IT–фахівцях. Замість спонтанної допомоги дедалі частіше волонтерська діяльність планується, супроводжується проєктним менеджментом, аналітикою, звітністю. Такий підхід підвищує ефективність допомоги, сприяє залученню міжнародної підтримки, але водночас стирає межу

між волонтерською й оплачуваною працею, що породжує нові етичні дилеми.

Ще одна важлива тенденція – ***цифровізація волонтерства***. Усе частіше діяльність координується через онлайн-платформи, мобільні додатки, чати в Telegram і WhatsApp. З'являються спеціалізовані сервіси для пошуку завдань, реєстрації, звітності. Таке цифрове волонтерство дозволяє долучати до допомоги людей, які фізично не можуть бути присутніми на місці подій: зокрема, підлітків, людей з інвалідністю, осіб, що перебувають за кордоном. Проте технологізації супроводжує загроза «відчуження» – втрата особистої взаємодії та емпатії, яка є однією з головних рушійних сил волонтерства.

Сьогодні волонтерство дедалі частіше розглядається як ***інструмент соціальної інклюзії***. До волонтерської діяльності залучаються представники раніше маргіналізованих груп: люди похилого віку, молодь з обмеженими можливостями, етнічні меншини. Волонтерство не лише дає можливість бути корисним іншим, а й сприяє соціалізації, набуттю нових знань, подоланню ізоляції. У цьому контексті воно стає важливим фактором особистісного розвитку та психосоціального добробуту.

Однак поряд із позитивними змінами волонтерство зіштовхується з ***низкою викликів***. Один із найгостріших – вигорання волонтерів. У сучасних умовах волонтери працюють у постійному стресі, стикаються з трагедіями, травмами, високим емоційним навантаженням. Багато хто не має психологічної підготовки чи підтримки. Відсутність чітких меж між особистим і волонтерським життям призводить до втоми, апатії, втрати мотивації. Це особливо критично в умовах війни, коли волонтерство триває роками й стає емоційно невитримним без належної турботи про самих волонтерів.

Другий серйозний виклик – недостатня координація волонтерських ініціатив. Особливо в кризових ситуаціях часто виникає дублювання зусиль, конкуренція за ресурси, хаотичний розподіл допомоги. Відсутність єдиного інформаційного простору чи державного реєстру перешкоджає ефективному управлінню. У багатьох країнах, зокрема в Україні, громадські ініціативи часто працюють паралельно державі, а не в партнерстві з нею, що знижує ефективність обох секторів.

Ще один аспект – правовий статус волонтерської діяльності. У багатьох країнах, включаючи Україну, законодавство визначає поняття «волонтер» і «волонтерська організація», проте часто бракує

чітких механізмів захисту прав волонтера: страхування, відшкодування витрат, доступ до державних програм підтримки. Наявні правові прогалини можуть ставати перешкодою для залучення професіоналів або партнерства з міжнародними структурами.

Також не можна не згадати про ризик політизації волонтерства. У деяких випадках волонтерські рухи використовуються для легітимації політичних ідеологій або просування партійних інтересів. Це руйнує довіру до самих волонтерів, змушує їх відмежовуватись від будь-якої політичної приналежності, щоб зберегти нейтралітет і підтримку суспільства.

Також існує проблема нерівного доступу до ресурсів. Великі фонди й організації мають більше можливостей для публічності, грантів, партнерств, тоді як малі ініціативи в селах, на деокупованих територіях чи в прикордонних регіонах залишаються малопомітними, хоча часто здійснюють надзвичайно важливу роботу. У цьому контексті зростає потреба у створенні горизонтальних мереж підтримки, партнерств, платформ обміну досвідом.

Узагальнюючи, можна сказати, що волонтерство сьогодні є не просто соціальною практикою, а складовою культури активного громадянства. Його сучасні тенденції – цифровізація, інклюзивність, професіоналізація – свідчать про високий потенціал впливу на суспільство. Однак водночас це явище залишається вразливим до викликів: психологічних, організаційних, правових. Для збереження життєздатності волонтерського руху в майбутньому потрібна державна політика підтримки, партнерство з громадянським суспільством і визнання волонтерів як ключових учасників соціальних процесів.

Використані джерела

1. Бевзенко Л., Злобіна О. Волонтерство в умовах інституційних та структурних змін: ґенеза та агентні впливи. *Український соціологічний журнал*. 2021. Випуск 26. С. 38–27.
2. Головко О. В. Волонтерство в Україні: історико–правовий аспект. *Право і безпека*. 2023. № 2 (89). С. 9–18.
3. Динник І. П. Сучасні виклики та тенденції розвитку громадянського суспільства в умовах воєнного стану. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*. 2023. С. 130–143.

4. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

5. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/

6. 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.

2.1.2. Тема 2. Правові основи волонтерської діяльності: міжнародний та національний контексти

План

1. Міжнародні документи у сфері волонтерського руху.
2. Правові засади волонтерства в Україні.
3. Правовий статус волонтера.

1. Міжнародні документи у сфері волонтерського руху

У 2019 році світова спільнота відзначала 160-річчя від початку волонтерського руху. Його витоки пов’язують із 1859 роком, коли швейцарець Жан Анрі Дюнан – підприємець та громадський діяч – глибоко вражений наслідками битви при Сольферіно (австро-італо-французька війна), де на полі бою залишились помирати понад дев’ять тисяч поранених, ініціював створення організації, яка б надавала першу допомогу пораненим. Так виник Міжнародний комітет Червоного Хреста, який став основоположником організованого волонтерства. Згодом Жан Анрі Дюнан отримав першу Нобелівську премію миру.

Принципи, започатковані ним, набули поширення в різних країнах світу. Громадяни добровільно почали долучатися до допомоги нужденним, хворим, сиротам, а також до боротьби з соціальними вадами та просвітницької діяльності. Особливо інтенсивно благодійність і добровільна допомога розвивалися у XIX столітті.

Протягом XX століття волонтерство набуло нових форм. Зокрема, воно стало важливим засобом підтримки постраждалих після Першої світової війни. У середині століття було створено Координаційний

комітет міжнародної волонтерської служби (CCIVS), що діє під егідою ЮНЕСКО з штаб-квартирою в Парижі.

Законодавче регулювання стало необхідною умовою подальшого розвитку волонтерства. Основою для створення українського правового поля у цій сфері стали такі міжнародні документи:

1. Загальна декларація прав людини.
2. Міжнародна конвенція про права дитини.
3. Загальна декларація волонтерів (ухвалена 14 вересня 1990 р. у Парижі на XI Всесвітній конференції Міжнародної асоціації добровольчих зусиль).
4. Декларація про волонтерську діяльність (прийнята у січні 2001 р. на XVI Всесвітній конференції волонтерів у Амстердамі).
5. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.
6. Конвенція Ради Європи про сприяння транснаціональній довгостроковій волонтерській службі молоді (2000 р.).

Згідно із Загальною декларацією прав людини, кожен має право на свободу мирних зборів і асоціацій, а також не може бути змушений вступати до будь-якої організації. Міжнародна конвенція про права дитини 1989 року також гарантує свободу асоціацій та мирних зібрань для дітей.

Загальна декларація волонтерів 1990 року визнає волонтерство як чинник розвитку в соціальній, економічній, культурній та екологічній сферах. Зазначається, що це – вільний вибір громадянина, що ґрунтується на його цінностях, активній участі в житті суспільства, без очікування винагороди.

Декларація 2001 року, ухвалена Міжнародною радою директорів Міжнародної Асоціації Волонтерських Зусиль, окреслює ключові принципи волонтерства: рівне право для всіх, незалежно від статі, віку, релігії чи соціального статусу, повага до людської гідності та культури, безоплатність і дух партнерства, сприяння розвитку особистості, набуттю нових навичок, волонтерство як шлях до соціалізації, зростання й солідарності.

Рада також звернулася до урядів, бізнесу, ЗМІ, освітніх та релігійних установ із закликом сприяти розвитку волонтерського середовища, зокрема шляхом створення волонтерських центрів, зняття правових обмежень, підтримки громадських ініціатив, просування волонтерства у ЗМІ та освіті.

У резолюції Генеральної асамблеї ООН волонтерство визначається як важливий чинник розвитку громадянського

суспільства, інструмент сталого розвитку, зміцнення охорони здоров'я, протидії бідності й соціальному відчуженню. У звітах ООН підкреслюється, що попри відмінність у мовах та культурних інтерпретаціях, універсальні цінності волонтерства – це свобода, солідарність, безкорисливість, справедливість і рівність. Волонтери діють на основі відповідальності та внутрішньої мотивації.

Важливою для України є Угода про асоціацію з ЄС (підписана 21 березня 2014 р.), яка у ст. 434 визначає необхідність сприяння неформальній освіті молоді, у тому числі через волонтерську діяльність. Також значущим є положення Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства (2016–2020 рр.), яка передбачає інтеграцію України до європейського волонтерського простору.

У 2012 році Генеральна Асамблея ООН схвалила *Резолюцію A/RES/67/138*, яка заохочує держави до інтеграції волонтерської діяльності в національні стратегії розвитку, наголошуючи на її ролі у досягненні Цілей сталого розвитку (ЦСР).

Європейський молодіжний форум і Програма «Європейський корпус солідарності» також стали ключовими платформами, які сприяють участі молоді в міжнародних волонтерських проєктах, особливо після 2018 року, коли ЄС започаткував масштабні програми підтримки молодіжного волонтерства.

У 2022 році під час повномасштабного вторгнення Росії в Україну міжнародні організації (зокрема Червоний Хрест, Mercy Corps, World Central Kitchen) офіційно співпрацювали з українськими волонтерами, що підтвердило глобальне визнання важливості громадянської участі в умовах гуманітарної кризи.

Таким чином, волонтерський рух не лише має глибоке історичне коріння, але й активно підтримується міжнародним правом, визнається на глобальному рівні як чинник розвитку, безпеки та демократії.

2. Правові засади волонтерства в Україні

В Україні волонтерська діяльність регулюється Конституцією України, спеціальними законами, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та іншими нормативно-правовими актами.

Основними законодавчими актами, що регулюють волонтерську діяльність в Україні, є закони України «Про волонтерську діяльність», «Про громадські об'єднання», «Про благодійну діяльність та

благодійні організації», «Про соціальні послуги», «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», а також «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо сприяння розвитку волонтерської діяльності та діяльності неприбуткових установ та організацій в умовах збройної агресії Російської Федерації проти України».

Основним законодавчим актом, що регулює відносини, пов'язані з провадженням волонтерської діяльності в Україні, є Закон України «Про волонтерську діяльність», ухвалений у 2011 році. Цей закон надає правове визначення волонтерству, визначає права та обов'язки волонтера, систему органів влади, що реалізують політику у сфері розвитку волонтерської діяльності, а також особливості правового статусу волонтерів і діяльності організацій, які їх залучають.

Роль волонтерів у соціальній сфері урегульована в Законі України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», де волонтери визначені як суб'єкти соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю, а також у Законі України «Про соціальні послуги», відповідно до якого волонтери можуть залучатися до здійснення соціальної роботи та надання соціальних послуг.

Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» визначає порядок і принципи взаємодії з волонтерами, благодійними організаціями та громадськими об'єднаннями з питань забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб. Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо сприяння розвитку волонтерської діяльності та діяльності неприбуткових установ та організацій в умовах збройної агресії Російської Федерації проти України» ухвалено у 2022 році з метою встановлення додаткових гарантій і можливостей для волонтерів в умовах війни, а також узгодження норм податкового й спеціального законодавства між собою.

Низка питань, пов'язаних з провадженням волонтерської діяльності, урегульована підзаконними нормативними актами, постановами Кабінету Міністрів України, наказами міністерств і відомств. Важливим документом у сфері розвитку волонтерства стала Національна стратегія сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021– 2026 роки та ухвалений на її виконання План заходів до 2024 року щодо реалізації Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021–2026 роки, що

містить, зокрема, низку заходів, направлених на розвиток волонтерства в Україні.

Постановою Кабінету Міністрів України від 19 серпня 2015 року № 60410 визначено умови та порядок виплати одноразової грошової допомоги волонтерам у разі їх загибелі, інвалідності внаслідок поранення та інших обставин, пов'язаних з волонтерською діяльністю в умовах військових конфліктів і національної оборони. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 серпня 2020 року № 78311 визначає повноваження Національної соціальної сервісної служби України як органу, уповноваженого на реалізацію державної політики у сфері розвитку волонтерської діяльності.

Уряд затвердив постанову «Про реалізацію експериментального проєкту із запровадження комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості». Основна мета реалізації експериментального проєкту – зниження загального рівня стресу й тривожності українців, формування навичок першої психологічної допомоги близьким (особливо дітям і старшим членам родини), навчання стресостійкості та запобігання психологічній травматизації. Окрім того, послуга передбачає навчання волонтерів і допомогу в координації їхньої діяльності. Зокрема, у кожній громаді запроваджується так званий координатор волонтерів, що сприятиме залученню волонтерів для забезпечення надання необхідної допомоги в межах громади тим, хто її потребує. Таким чином, впровадження проєкту сприятиме зміцненню та координації волонтерського руху на місцевому рівні.

3. Правовий статус волонтера

Правовий статус особи – це система юридично закріплених прав, свобод, обов'язків, гарантій та відповідальності, яка визначає місце особи у правовому полі держави.

Правовий статус волонтера – це сукупність прав, обов'язків, гарантій та правових механізмів захисту, встановлених державою для осіб, що беруть участь у волонтерській діяльності на засадах добровільності та безоплатності.

Відповідно до Закону України «Про волонтерську діяльність». У волонтера є право на:

- гідні та належні умови здійснення волонтерської діяльності, зокрема, отримувати достовірну, точну та повну інформацію щодо порядку та умов провадження волонтерської діяльності. Крім того,

забезпечуватись спеціальними засобами захисту, спорядженням та обладнанням;– зарахування часу здійснення волонтерської діяльності до навчально-виробничої практики, у випадку, якщо вона проводиться за напрямом, який відповідає отримуваній спеціальності, за відповідним погодженням навчального закладу;

- відшкодування витрат, які пов'язані із здійсненням волонтерської діяльності. Зазначений перелік визначено в ст. 11 зазначеного Закону;

- виплату одноразової грошової допомоги у випадку загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок отримання поранення (контузії, травми або каліцтва), в момент надання волонтерської допомоги в районі виконання завдань, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони;

- інші права, що передбачаються відповідно до договору про провадження волонтерської діяльності та законодавством.

Волонтер зобов'язаний:

- вчасно та сумлінно виконувати обов'язки, які пов'язані з провадженням волонтерської діяльності;

- у випадках, що передбачені законодавство України, проходити медичний огляд і надавати відповідну довідку про стан здоров'я;

- у разі необхідності проходити подальшу підготовку (перепідготовку);

- не допускати дій і вчинків, які можуть негативно відобразитись на репутації волонтера, організації чи установи, на базі якої здійснюється волонтерська діяльність;

- дотримуватися правового режиму інформації з обмеженим доступом;

- у разі укладення договору про провадження волонтерської діяльності та одностороннього розірвання договору з ініціативи волонтера відшкодовувати прямі збитки, завдані ним, якщо це передбачено договором;

- відшкодовувати майнову шкоду, заподіяну внаслідок здійснення ним волонтерської діяльності, відповідно до закону.

На сьогодні важливою ознакою природно-правового аспекту волонтерської діяльності є те, що волонтерство користується високим рівнем довіри в суспільстві, сприяючи виконанню державою своїх функцій. Громадяни часто розглядають волонтерів як людей щирих, чуйних, альтруїстичних. Основою мотивації волонтера є, передусім, почуття громадянського обов'язку перед суспільством і нацією, а

також моральна відповідальність перед близькими, зокрема перед тими, хто безпосередньо бере участь у бойових діях.

Дослідниця О. Трубнікова визначає низку критеріїв, за якими волонтерську діяльність можна чітко відмежувати від інших видів добровільної активності. Серед них: особиста ініціатива; суспільна користь діяльності; відсутність прагнення до фінансової винагороди; участь у вільний від основної праці час; відсутність спрямованості на вирішення виключно особистих потреб; фактична праця в рамках діяльності; відсутність включеності до організаційної ієрархії установи.

Розвиток волонтерського руху в Україні, на думку фахівців, є суспільною реакцією на зовнішню агресію, яку громадяни сприймають як виклик для самоідентифікації українського народу. Водночас ця активність також зумовлена внутрішньополітичною кризою, коли держава тимчасово виявилася неспроможною ефективно реалізовувати покладені на неї функції.

У природно-правовому сенсі українське волонтерство стало механізмом, який об'єднав великі маси громадян, різних за віком, соціальним статусом і політичними поглядами, у прагненні забезпечити гідне життя людини. Відповідно до чинного законодавства, волонтерами можуть бути як громадяни України, так і іноземці чи особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах і є дієздатними. Діти віком від 14 до 18 років також можуть долучатися до волонтерства за згодою законних представників.

У процесі виконання волонтерської роботи громадяни мають знати про свої права та обов'язки. Це стосується, зокрема, збору коштів, участі в заходах, організованих волонтерськими об'єднаннями, та дотримання встановлених норм поведінки.

З метою належного виконання волонтерської діяльності закон передбачає можливість компенсації витрат, пов'язаних із поїздками в межах України та за кордон. Це можуть бути витрати на проїзд, харчування (якщо робота триває понад 4 години на день), проживання (у разі відрядження в інший населений пункт тривалістю понад 8 годин), послуги зв'язку, медичні огляди, вакцинацію або профілактичні заходи, необхідні для виконання волонтерських завдань.

У разі укладення договору з державними органами чи органами місцевого самоврядування витрати волонтера можуть покриватися за

рахунок бюджетів різних рівнів. Крім того, витрати можуть компенсуватися за рахунок міжнародних програм чи організацій, з якими підписано відповідні угоди про співпрацю.

Закон вимагає обов'язкового укладення договору про волонтерську діяльність у випадках, коли допомога стосується ліквідації наслідків техногенних чи природних катастроф, співпраці із Збройними Силами України, іншими військовими формуваннями або правоохоронними органами, а також у випадках дії надзвичайного чи воєнного стану.

Якщо волонтер загинув під час виконання своїх обов'язків, його родина має право на одноразову грошову допомогу у розмірі до 500 прожиткових мінімумів для працездатних осіб. У першій половині 2022 року це становило понад 1,2 мільйона гривень. Одержувачами можуть бути члени родини, батьки або утриманці загиблого.

У разі встановлення інвалідності, волонтерові також передбачено одноразову компенсацію: 250 прожиткових мінімумів для осіб з інвалідністю I групи, 200 – для II групи та 150 – для III.

Для підтвердження факту здійснення волонтерської діяльності особі може бути видано відповідне посвідчення, що засвідчує її статус.

Після повномасштабного вторгнення Росії проти України в серпні 2022 року було ухвалено зміни до Податкового кодексу України, які спростили оподаткування волонтерської діяльності та діяльності неприбуткових організацій. Зокрема, передбачено звільнення від податків коштів, що надходять фізичним особам-волонтерам для надання допомоги, за умови реєстрації таких осіб у Реєстрі волонтерів.

Внесено уточнення до статті 165 Податкового кодексу, згідно з якими не включаються до оподатковуваного доходу кошти або послуги, що були надані волонтерам, а також витрати, пов'язані з медичним обслуговуванням волонтерів, які офіційно уклали договір з неприбутковими організаціями.

Додатково встановлено, що протягом 2022–2023 років не оподатковуються доходи у вигляді гуманітарної допомоги, яка надходить із бюджетів іноземних держав громадянам України або членам їх сімей, які постраждали від збройної агресії.

До моменту ухвалення урядом порядку підтвердження статусу таких осіб, відповідальність за визначення статусу постраждалого покладається на надавача допомоги.

Також уточнено, що фізичні особи-підприємці (крім платників єдиного податку) зобов'язані подавати податкову декларацію до 1 травня року, що настає за звітним, включаючи самозайнятих осіб.

Ухвалення цих законодавчих змін спрямоване на полегшення податкового навантаження на волонтерів та організації, які з ними співпрацюють, а також підвищення ефективності надання допомоги постраждалим під час війни, з одночасним дотриманням прав платників податків та контролюючих органів.

Використані джерела

1. Горінов П. В. Адміністративно-правовий статус волонтера у період дії воєнного стану в Україні. *Київський часопис права*. 2023. № (3). С. 54–61.
2. Деякі питання виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичної операції, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, здійснення заходів, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації та/або іншої країни проти України, бойових дій та збройних конфліктів: Постанова Кабінету Міністрів України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/604-2015-%D0%BF#Text
3. Мазій І. В. Аналіз міжнародних документів у сфері волонтерського руху. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 8. С. 114–117.
4. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/
5. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/
6. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо сприяння розвитку волонтерської діяльності та діяльності неприбуткових установ та організацій в умовах збройної агресії

Російської Федерації проти України: Закон України. URL: «https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2520-20#Text
7. Про волонтерську діяльність: Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text
8. Про затвердження плану заходів до 2024 року щодо реалізації Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021–2026 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-2023-%D1%80#Text
9. Про Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021–2026 роки: Указ Президента України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/487/2021#Text

2.1.3. Тема 3. Теоретичні основи волонтерської діяльності

План

1. Загальна характеристика волонтерської діяльності.
2. Напрями волонтерської діяльності.
3. Типологія волонтерів.

1. Загальна характеристика волонтерської діяльності

Волонтерство, або волонтерська діяльність (від фр. volontaire, англ. volunteer, що походить від лат. voluntarius, voluntas – вільне волевиявлення, volō – бажання, намір), – це добровільна суспільно корисна діяльність, що не має на меті отримання винагороди.

Добровільництво – це свідоме, вільне волевиявлення особи на користь виконання будь-якої діяльності без зовнішнього примусу. Воно може охоплювати найрізноманітніші форми участі – від суспільно-корисної праці до участі в творчих чи релігійних спільнотах. Ключовим є факт добровільного вибору, а не зміст або мета діяльності.

Благодійність – це добровільне надання матеріальної, фінансової чи іншої допомоги тим, хто її потребує, з метою покращення їхнього становища. Благодійність може здійснюватися як фізичними особами, так і юридичними (фонди, організації). Часто передбачає жертвування ресурсів, а не особистої участі чи праці.

Активізм – це активна громадська або політична участь з метою досягнення змін у суспільстві. Активізм може набувати форм участі в акціях протесту, кампаніях, громадських ініціативах. Його ключовою

рисою є направленість на трансформацію соціального чи політичного порядку.

Хоча добровільництво, благодійність і активізм мають спільну рису з волонтерством – добровільний характер участі, волонтерство чітко вирізняється своєю структурованістю, безоплатною працею та фокусом на регулярну, суспільно-корисну діяльність. Добровільництво – ширше поняття, яке включає волонтерство, але не обов'язково є організованим і корисним для суспільства. Благодійність зосереджена переважно на матеріальній допомозі, тоді як волонтерство передбачає активну дію – надання послуг, участь у заходах тощо. Активізм орієнтований на зміну політичних або соціальних умов, тоді як волонтерство часто виконує підтримувальну, гуманітарну або соціальну функцію, не обов'язково змінюючи структуру системи.

Волонтерство ґрунтується на трьох основних характеристиках:

- добровільність;
- неприбутковість;
- суспільна користь.

Принцип добровільності означає, що ніхто не може змусити іншого займатися волонтерською діяльністю. Кожен волонтер сам обирає час, форму та вид волонтерської діяльності.

Принцип неприбутковості передбачає, що волонтер не може отримувати вигоду за свою роботу. Йому можуть компенсувати витрати, пов'язані з наданням волонтерської допомоги, проте не гонорар за свою роботу.

Принцип суспільної користі означає, що в основі волонтерської діяльності лежить добра дія та зміна на краще. Волонтерство має сприяти розв'язанню нагальних соціальних проблем громади або світу.

У законодавстві України волонтерська діяльність визначена як добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги.

Волонтерська діяльність ґрунтується на *принципах:*

- законності;
- гуманності;
- рівності;
- добровільності;
- безоплатності;
- неприбутковості.

Безоплатне виконання робіт або надання послуг особами, що здійснюється на основі сімейних, дружніх чи сусідських відносин, не є волонтерською діяльністю. Фактично волонтерська діяльність – це діяльність, що направлена на надання безкорисної допомоги тим, хто її потребує. І хоча волонтерство не передбачає одержання матеріальної вигоди, воно приносить інші переваги тим, хто ним займається, – розвиток власних здібностей, отримання нових знань і вмінь, моральне задоволення та можливість відчути себе корисним для конкретно взятої людини, яка потребує допомоги, або суспільства загалом. Волонтери беруть на себе відповідальність за розв'язання гострих суспільних проблем, зокрема в соціально-психологічній, економічній, культурній, гуманітарній сферах, поширення цінностей відповідальності, виховання свідомої молоді тощо.

Розрізняють безліч форм волонтерства – від плетіння маскувальних сіток до організації клубів української мови, від збору гуманітарної допомоги до евакуації людей з прифронтових територій, організації надання допомоги тваринам тощо. Здійснювати волонтерську діяльність можна в різних напрямах: допомагаючи захисникам на фронті або внутрішньо переміщеним особам, надаючи правозахисну та інформаційно-консультаційну, психологічну або медичну допомогу тощо.

Волонтер відповідно до закону – це фізична особа, яка добровільно здійснює соціально спрямовану неприбуткову діяльність шляхом надання волонтерської допомоги.

Волонтерами можуть стати громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах та які є дієздатними. Неповнолітні особи (особи від 14 до 18 років) здійснюють волонтерську діяльність за згодою батьків (усиновлювачів), прийомних батьків, батьків-вихователів або піклувальника. Вони не можуть надавати допомогу в медичних закладах, під час ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру, а також надавати волонтерську допомогу Збройним Силам України та іншим військовим формуванням. Іноземці та особи без громадянства здійснюють волонтерську діяльність в Україні через організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, інформація про які розміщена на офіційному вебсайті Національної соціальної сервісної служби України.

Волонтери можуть надавати волонтерську допомогу індивідуально (самостійно) або на базі організації чи установи, яка залучає до своєї діяльності волонтерів (на підставі договору про провадження волонтерської діяльності, укладеного з такою організацією чи установою, або без такого договору).

До волонтерства можуть залучати лише неприбуткові організації та установи, такі як громадські об'єднання, благодійні організації, органи державної влади, органи місцевого самоврядування, державні та комунальні підприємства, установи, організації тощо.

2. Напрями волонтерської діяльності

Напрями волонтерської діяльності закріплені в статті 1 Закону України «Про волонтерську діяльність». Зокрема, ідеться про:

- надання волонтерської допомоги з метою підтримки малозабезпечених, безробітних, багатодітних, бездомних, безпритульних, осіб, які потребують соціальної реабілітації, осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах;
- здійснення догляд за хворими, особами з інвалідністю, одинокими, людьми похилого віку та іншими особами, які через свої фізичні, матеріальні чи інші особливості потребують підтримки та допомоги;
- надання волонтерської допомоги громадянам, які постраждали внаслідок надзвичайної ситуації техногенного чи природного характеру, дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, здійснення заходів, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України та/або іншої країни проти України, у результаті соціальних конфліктів, нещасних випадків, а також жертвам кримінальних правопорушень, біженцям, внутрішньо переміщеним особам;
- надання волонтерської допомоги особам, які через свої фізичні або інші вади обмежені в реалізації своїх прав і законних інтересів;
- проведення заходів, пов'язаних з охороною навколишнього природного середовища, збереженням культурної спадщини, історикокультурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховання;

- сприяння проведенню заходів національного та міжнародного значення, пов’язаних з організацією спортивних, культурних, молодіжних та інших видовищних і громадських заходів;

- надання волонтерської допомоги для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру;

- надання волонтерської допомоги Збройним Силам України, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час дії особливого періоду, дії правового режиму надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, здійснення заходів, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави у зв’язку з військовою агресією Російської Федерації проти України та/або іншої країни проти України;

- надання волонтерської допомоги для подолання наслідків бойових дій, терористичного акту, збройного конфлікту, тимчасової окупації;

- утвердження української національної та громадянської ідентичності;

- надання волонтерської допомоги для подолання наслідків збройної агресії Російської Федерації проти України та/або іншої країни проти України, а також для післявоєнного відновлення і розвитку України;

- надання волонтерської допомоги особам/сім’ям, які опинилися у складних життєвих обставинах через шкоду, завдану бойовими діями, терористичним актом, збройним конфліктом, тимчасовою окупацією, збройною агресією Російської Федерації проти України та/або іншої країни проти України;

- сприяння уповноваженому органу з питань пробації у здійсненні нагляду за засудженими та проведенні з ними соціально-виховної роботи;

- сприяння центральним і місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, підприємствам, установам та організаціям, об’єднанням громадян, а також фізичним особам, які здійснюють соціальний патронаж, у проведенні заходів, спрямованих на соціальну адаптацію осіб, які відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, а також звільнені від

подальшого відбування зазначених видів покарань на підставах, передбачених законом;

- надання волонтерської допомоги особам, які постраждали внаслідок інфекційних (небезпечно інфекційних, особливо небезпечних інфекційних) хвороб та епідемій;

- надання волонтерської допомоги, пов'язаної із захистом та рятуванням тварин;

- надання волонтерської допомоги за іншими напрямами, не забороненими законодавством.

Волонтерська допомога за зазначеними напрямами може здійснюватися в онлайн-режимі за допомогою мережі Інтернет та інших телекомунікаційних мереж.

3. Типологія волонтерів

Волонтерська діяльність як соціально важливий феномен характеризується різноманітністю форм і моделей участі, що дозволяє класифікувати волонтерів за низкою критеріїв. Така типологізація є важливою як для наукового аналізу, так і для практичного планування, організації та підтримки волонтерських ініціатив. Серед найпоширеніших класифікаційних ознак виділяють: вік волонтера, тривалість волонтерської участі та рівень залучення до волонтерського процесу.

1. Типологія волонтерів за віковим критерієм:

Шкільне волонтерство. Шкільне волонтерство охоплює участь дітей та підлітків віком від 10 до 17 років, які залучаються до волонтерської діяльності через навчальні заклади, молодіжні організації чи дитячі клуби. В Україні чинне законодавство дозволяє особам віком від 14 до 18 років брати участь у волонтерській діяльності за згодою батьків або законних представників. Шкільне волонтерство має виховну функцію, оскільки формує цінності солідарності, відповідальності, патріотизму, допомагає в розвитку комунікативних навичок та навичок роботи в команді.

Найпоширенішими напрямами є: екологічні акції, прибирання шкільного подвір'я, допомога літнім людям, участь у благодійних ярмарках, надання допомоги тваринам. Такий вид волонтерства часто є першим досвідом громадської участі, який формує основи активної громадянської позиції.

Молодіжне волонтерство. Молодіжне волонтерство охоплює молодь віком від 18 до 35 років, що є найбільш активною категорією

учасників волонтерських ініціатив. У цей період життя формується соціальна ідентичність, особистісні орієнтації та професійні навички. Молоді волонтери часто поєднують волонтерську діяльність з навчанням або першим місцем роботи, розглядаючи волонтерство як інструмент самореалізації, набуття досвіду, формування резюме та соціального капіталу.

Молодіжне волонтерство має як локальний, так і міжнародний характер. Наприклад, молоді українці активно долучаються до програм Європейського корпусу солідарності, міжнародних волонтерських таборів, волонтерства під час гуманітарних місій. Воно часто пов'язане із волонтерським туризмом, міжнародними стажуваннями, міжкультурним обміном.

Доросле волонтерство. Доросле волонтерство охоплює людей віком від 35 років і старше, які мають стабільний соціальний статус, професійний досвід та усталені цінності. Ця група волонтерів часто виявляє стійку мотивацію до тривалої участі та схильність до високої відповідальності. Дорослі волонтери можуть працювати в ролі організаторів, координаторів або менторів для молодших учасників, а також надавати кваліфіковану допомогу (юридичну, медичну, психологічну).

Під час війни в Україні саме дорослі волонтери стали основою волонтерського фронту – організовуючи евакуацію, гуманітарні склади, закупівлю амуніції, логістику та міжнародні партнерства. Досвід та ресурсність цієї групи забезпечують сталість волонтерських мереж і ініціатив.

2. Типологія волонтерів за тривалістю участі:

Разове волонтерство. Разове (або епізодичне) волонтерство – це участь у одноразовій або короткотерміновій події чи заході, що не передбачає регулярного залучення. Найчастіше це підтримка благодійних подій, акцій, марафонів, днів донора, екологічних ініціатив.

Разове волонтерство є зручним форматом для осіб, які хочуть спробувати себе у волонтерстві без довгострокових зобов'язань, або ж не мають постійного вільного часу. Воно також часто використовується як «вхідна точка» в інші типи волонтерства.

Короткострокове волонтерство. Короткострокове волонтерство триває від кількох днів до кількох тижнів чи місяців, зазвичай у межах одного проєкту. Воно характерне для волонтерських таборів, шкільних

канікул, студентських практик, річних освітніх програм або виїзних місій.

Такий формат дозволяє волонтерам зосередитися на одному напрямі діяльності й отримати цілісний досвід. Залучення на кілька тижнів або місяців дає змогу вибудовувати стосунки в команді, досягати помітних результатів і глибше зануритися в проблематику.

Довгострокове волонтерство. Довгострокове волонтерство передбачає регулярну, систематичну участь волонтера впродовж тривалого часу – від пів року до кількох років. Така діяльність може бути як повсякденною (наприклад, щотижнева допомога в притулку), так і в режимі часткової зайнятості.

Цей тип волонтерства потребує високої мотивації, відповідальності та підтримки з боку організації. Довготривалі волонтери часто проходять навчання, сертифікацію, стають частиною команди. Довгострокова участь дозволяє розвивати лідерські якості, глибоку експертність і особистісне зростання.

3. Типологія волонтерів за рівнем участі:

Індивідуальне волонтерство. Індивідуальне волонтерство – це форма участі, коли особа самостійно організовує свою діяльність, не будучи формально включеною до якоїсь організації. Це може бути допомога сусідам, збір коштів для ЗСУ через соцмережі, виготовлення окопних свічок чи продуктових наборів у власному домі.

Індивідуальні волонтери часто діють на власний розсуд, але можуть співпрацювати з іншими волонтерами або об’єднаннями неформально. Така участь потребує ініціативності, самодисципліни та відповідальності, але водночас дозволяє бути максимально гнучким.

Організоване волонтерство. Організоване волонтерство передбачає включення особи до волонтерської організації, фонду або ініціативної групи, що має структуру, регламент та механізми координації. Волонтери можуть укладати договір, проходити навчання, отримувати посвідчення.

Такі форми волонтерства забезпечують більшу ефективність і масштабність, дають доступ до ресурсів, логістики, мереж партнерів. Організоване волонтерство є основою для національних і міжнародних волонтерських платформ.

Локальне та міжнародне волонтерство. Локальне волонтерство зосереджене на вирішенні проблем власної громади або регіону. Це може бути підтримка вразливих груп населення, відбудова шкіл після обстрілів, екологічні проєкти на рівні громади.

Міжнародне волонтерство передбачає участь у програмах за межами рідної країни або у спільних ініціативах з іноземними партнерами. Прикладами є участь у програмах ООН Volunteers, Європейського корпусу солідарності, міжнародних гуманітарних місіях.

Міжнародні волонтери діють в мультикультурному середовищі, працюють у галузях миру, освіти, екології, охорони здоров'я. Таке волонтерство сприяє міжнародній солідарності, міжкультурному обміну та глобальній громадянській активності.

Використані джерела

1. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

2. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін.; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/

3. Про волонтерську діяльність: Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text

4. Про затвердження примірного зразка посвідчення волонтера: Наказ Міністерства соціальної політики України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1100739-14#Text

5. Путівник з волонтерства в україні: законодавство, менеджмент, найкращі практики. 2023. 88 с. URL: https://surli.cc/rctvvu

2.1.4. Тема 4. Форми волонтерства та їх організація

План

1. Форми організації волонтерства.
2. Створення громадської або благодійної організації для масштабування волонтерської діяльності.
3. Діяльність індивідуальних волонтерів.
4. Залучення волонтерів-іноземців до діяльності неприбуткових організацій.

1. Форми організації волонтерства

Волонтери можуть здійснювати свою діяльність у різні способи:

- самостійно (індивідуальне волонтерство);

- через ініціативні групи (об’єднання небайдужих громадян для реалізації певних благодійних завдань);

- через неприбуткові організації та установи (здебільшого через громадські об’єднання або благодійні організації).

Неприбутковими організаціями є юридичні особи, основною метою діяльності яких є не одержання прибутку, а провадження благодійної діяльності або ж надання просвітницьких, культурних та інших подібних послуг для суспільних потреб, якщо при виконанні таких завдань не виникає отримання прибутку. До неприбуткових установ можна відносити, зокрема, органи державної влади та місцевого самоврядування.

У випадку співпраці з неприбутковою організацією волонтер матиме низку переваг і можливостей, серед яких:

- переважно більш нормований графік і режим залучення до волонтерства;

- чітке визначення завдань;

- можливість отримати посвідчення волонтера такої організації;

- можливість отримати відшкодування окремих витрат на волонтерську діяльність при укладеному договорі про провадження волонтерської діяльності;

- можливість бути застрахованим (за погодженням з організацією).

Водночас свої переваги є і в індивідуальному волонтерстві та волонтерстві в складі ініціативних груп. Такий формат організації волонтерської діяльності часто більш дієвий, якщо йдеться про термінове розв’язання проблем, потребу швидкого реагування на запити. До прикладу, індивідуальне волонтерство стало запорукою підтримки військових на початку повномасштабного вторгнення РФ в Україну.

Індивідуальне волонтерство благодійників-фізичних осіб зі збору коштів для надання необхідної допомоги військовим і постраждалому цивільному населенню є унікальною формою волонтерства, яка не має аналогів у світовій практиці. Однак така форма волонтерства стикається зі своїми викликами, пов’язаними з недостатньою інформаційно-роз’яснювальною роботою відповідальних державних органів, зокрема контролюючих. Тому волонтерство, пов’язане зі збором коштів на благодійні цілі, важливо здійснювати з урахуванням вимог законодавства про реєстрацію, документальне підтвердження діяльності та звітування.

Індивідуальне волонтерство, або волонтерство через ініціативні групи (які, як правило, формують групи друзів, сусідів або колег), дозволяє більш автономно планувати свій час і напрями здійснення волонтерської діяльності. Водночас при здійсненні волонтерської діяльності в такій формі можна стикнутися з проблемою обмежених матеріальних ресурсів, браком часу для регулярної допомоги, труднощами при розв'язанні логістичних питань тощо. Окрім того, Закон України «Про волонтерську діяльність» регулює переважно співпрацю волонтерів саме з неприбутковими організаціями, а тому права та обов'язки волонтерів, функції організації, що залучає волонтерську допомогу, виписані саме під співпрацю фізичної особи (волонтера) з неприбутковою організацією. Це важливо враховувати при індивідуальному, тобто самостійному волонтерстві, оскільки в такому разі лише ви як самостійний волонтер несете відповідальність за своє життя та здоров'я, безпеку, витрати та інші ризики.

2. Створення громадської або благодійної організації для масштабування волонтерської діяльності

Якщо волонтерська діяльність або волонтерство ініціативної групи починає стрімко масштабуватися або є потреба в переході до більш системної роботи з надання допомоги, можливо, слід замислитися над долученням до вже існуючої або створенням нової неприбуткової організації. Найбільш простий і поширений варіант – створити громадську організацію (ГО) або благодійний фонд (БФ).

Основна відмінність між ГО та БФ полягає в нормативно-правовій основі (для ГО – Закон України «Про громадські об'єднання», для БФ – Закон України «Про благодійну діяльність та благодійні організації»), а також у напрямах їхньої діяльності. Наприклад, загальна мета створення ГО – здійснення та захист прав і свобод фізичних осіб, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних та інших інтересів. Натомість БФ створюється з метою провадження благодійної діяльності – добровільної особистої та/або майнової допомоги, що не передбачає одержання благодійником прибутку, а також сплати будь-якої винагороди або компенсації благодійнику.

Отже, якщо планується здебільшого здійснюватися діяльність з надання благодійної допомоги, то найкращим варіантом буде створення БФ. Якщо ж планується реалізовувати також різноманітні освітні, культурні, просвітницькі, адвокаційні проєкти і поруч з ними

залучати волонтерів, більш доречним варіантом буде створення ГО. Водночас важливо розуміти, що ГО також може надавати благодійну допомогу своїм бенефіціарам, однак для цього важливо зафіксувати напрям з надання благодійної допомоги в статуті такої ГО. Також слід пам'ятати, що БФ мають деякі обмеження щодо здійснення витрат. Окрім спільної вимоги для ГО та БФ щодо дотримання вимог до напрямів витрат організації, визначених Податковим кодексом України, БФ мають зобов'язання не перевищувати обсяг адміністративних витрат кількістю коштів, більшою за 20 % доходу організації у поточному році.

Алгоритм створення БФ:

1. Для початку потрібно обрати найменування БФ (вона не може повторювати ті, що вже існують).

2. Визначити коло засновників (учасників) БФ (це може бути й одна особа), керівника організації та адресу реєстрації БФ.

3. Підготувати такі документи:

- протокол установчих зборів засновників про створення БФ (для БФ з одним учасником – рішення засновника);
- статут БФ;
- структуру власності (можливий варіант – вказати на відсутність бенефіціарних власників);
- заяву про державну реєстрацію створення юридичної особи.

4. Готові документи необхідно подати через ЦНАП чи нотаріуса, який може здійснити відповідну реєстрацію.

Як правильно подати документи реєстратору:

- документи подає один із засновників або визначений у протоколі представник;
- уповноважена на подачу документів особа повинна мати при собі дійсні паспортні документи;
- документи подаються визначеною особою особисто реєстратору або направляються поштою (у такому випадку всі підписи необхідно нотаріально посвідчувати);
- у випадку подачі документів особисто реєстратор має видати Опис документів, поданих для державної реєстрації;
- потрібно отримати підтвердження державної реєстрації – виписка про результати надання адміністративної послуги доступна також онлайн через портал електронних сервісів за кодом доступу, зазначеному в описі документів, поданих для державної реєстрації.

Далі важливо подбати про отримання статусу неприбуткової організації (включення до Реєстру неприбуткових установ та організацій, який адмініструє Державна податкова служба України), оскільки за відсутності такого статусу доведеться сплачувати податки з коштів, залучених на діяльність БФ. Зазначити про бажання отримати статус неприбуткової організації можна під час подання документів на реєстрацію створення БФ, заповнивши відповідну сторінку заяви, або протягом 10 днів після державної реєстрації подати заяву форми 1-РН до податкової служби за місцем реєстрації фонду.

Важливо зазначити, що Державна податкова служба України не надає організаціям рішення про включення до відповідного Реєстру та не повідомляє їх про результати розгляду питання про надання статусу неприбутковості. Щоб дізнатися про це, потрібно звернутися до податкової служби за місцем реєстрації БФ самостійно або перевірити статус в електронному кабінеті платника податків.

У відомостях про організацію в Реєстрі неприбуткових установ та організацій має бути зазначено інформацію про статус неприбутковості, номер рішення та дату включення до Реєстру. Окремо слід подбати про отримання витягу з Реєстру неприбуткових установ та організацій. Це зробити вкрай важливо, адже в межах діяльності БФ можна стикатися з контрагентами, які потребуватимуть документального (паперового) підтвердження статусу неприбуткової організації, що можна зробити лише витягом з Реєстру. Для отримання витягу потрібно надіслати запит в податкову (через опцію «Запити» в електронному кабінеті платника податків) або звернутися безпосередньо до податкової за місцем реєстрації фонду та подати відповідну заяву.

Алгоритм створення ГО:

1. Так само, як і для БО, спершу необхідно визначити перелік засновників (їх має бути щонайменше двоє), керівника ГО та склад інших керівних органів, якщо такі є, назву (має бути унікальною) та адресу реєстрації організації.

2. Документи, які слід підготувати та подати для реєстрації ГО25:

- заяву про державну реєстрацію юридичної особи – громадського формування;

- протокол установчих зборів, у якому мають бути ухвалені рішення засновників про створення юридичної особи інші рішення про діяльність майбутньої організації;

- реєстр осіб (громадян), які брали участь в установчому з'їзді (конференції, зборах);

- структуру власності за формою та змістом, визначеними відповідно до законодавства (можливий варіант – вказати на відсутність бенефіціарних власників);

- статут (прошитий і підписаний);

- відомості про керівні органи ГО.

3. Для реєстрації ГО документи слід подавати до територіального органу Міністерства юстиції України або в ЦНАП. Подає документи один із засновників або визначений у протоколі представник. Так само, як і у випадку з БФ, варто подбати про включення до Реєстру неприбуткових установ та організацій.

Особливості діяльності та звітування ГО та БО

Будь-яка ГО зі статусом юридичної особи, як і БФ, повинна вести бухгалтерський облік, фінансову та статистичну звітність, бути зареєстрованою в податкових органах і сплачувати до бюджету обов'язкові платежі відповідно до закону. Як ГО, так і БФ зобов'язані готувати річні фінансові звіти із зазначенням детального аналізу доходів і витрат. Водночас основна відмінність у діяльності та звітуванні полягає в тому, що законодавством встановлена межа адміністративних витрат для БФ: такі витрати не можуть перевищувати 20 % доходу цієї організації в поточному році. Для ГО такої рамки законодавством не передбачено, однак її можна встановлювати в статуті ГО.

Загалом наполегливо рекомендуємо як для ГО, так і для БФ залучати до своєї діяльності юриста та бухгалтера, котрі зможуть фахово та вчасно виконати всі законодавчі вимоги до організацій.

3. Діяльність індивідуальних волонтерів

Індивідуальне волонтерство (на позначення збору коштів на власні карткові рахунки для певних благодійних потреб) є досить унікальною формою волонтерства. Основну нормативно-правову базу для такої діяльності визначено не в Законі України «Про волонтерську діяльність» (який дозволяє самостійне волонтерство, однак не охоплює збір грошей на картку), а в Податковому кодексі України та окремому наказі Міністерства фінансів України. Як було зазначено раніше, діяльність, яку охоплено поняттям «індивідуальне волонтерство благодійників-фізичних осіб», – це в першу чергу про

благодійну діяльність (з точки зору законодавства) і вже потім про типово волонтерську.

Отримані на індивідуальні картки кошти, зібрані з благодійною метою, підлягають оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовим збором (ВЗ), якщо особа не включена до Реєстру волонтерів. Відповідно, з отриманих коштів необхідно буде сплатити 18 % ПДФО та 1,5 % ВЗ. Для того, щоб зібрані з благодійною метою на картку кошти не оподатковувалися, слід керуватися вимогами Податкового кодексу України, вчасно зареєструватися в Реєстрі волонтерів і забезпечувати документальне підтвердження витрат на благодійність.

Якщо здійснюється допомога категоріям людей, що визначені у відповідній нормі Податкового кодексу України, а створювати ГО/БФ немає можливості чи потреби, необхідно зареєструватися в Реєстрі волонтерів.

Перш за варто відкрити окремий рахунок для збору благодійних коштів. Не допускати змішування особистих коштів і коштів, залучених на благодійність, на одному рахунку. Подати заяву про включення до Реєстру волонтерів (Форма 1-РВ) до Державної податкової служби України. Це можна зробити в різні способи:

- особисто до будь-якого органу Державної податкової служби України (необхідно мати паспорт);
- надіслати поштою до Державної податкової служби України за основним місцем обліку (долучити копію паспорта та завірити нотаріально підпис на заяві);
- через уповноважену особу до Державної податкової служби України за основним місцем обліку (уповноважена особа повинна мати нотаріально засвідчену довіреність на вчинення таких дій, документ, що посвідчує особу уповноваженого та довірителя (волонтера), або копію);
- в Електронному кабінеті платника податків (код заяви F1308302).

При заповненні заяви особливу увагу звернути варто на таке:

1) у 5 блоці заяви «Дата початку здійснення діяльності» слід вказати дату, яка не може бути ранішою за 21 листопада 2013 року та за дату відкриття найранішого волонтерського рахунку;

2) не можна мати декілька «волонтерських» рахунків. Усі рахунки, на які планується залучати кошти з благодійною метою, слід вказати в блоці 6 Заяви;

3) у 7 блоці «Категорії фізичних осіб, на користь яких надається благодійна допомога» найкраще поставити позначки біля всіх полів, оскільки важливо вказати якнайбільш вичерпний перелік категорій осіб, яким планується допомога.

Звітування про зібрані кошти відбувається один раз на рік. Отримані під час благодійних зборів кошти слід показувати в податковій декларації про майновий стан і доходи громадянина. Подати цю декларацію можна:

- онлайн (через Електронний кабінет платника податків);
- надіславши поштою (рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про отримання);
- заповнивши її безпосередньо в територіальному підрозділі Державної податкової служби України за місцем обліку. Отримані благодійні внески слід указувати в рядку 11.3 Розділу III «Доходи, які не включаються до загального річного оподатковуваного доходу» податкової декларації (графа «Інші доходи, що не підлягають оподаткуванню»). Важливо! Законом від 11 квітня 2023 року № 3050-IX34 внесено зміни до Податкового кодексу України (пункт 179.2 статті 179), відповідно до яких «обов'язок платника податку щодо подання податкової декларації вважається виконаним і податкова декларація не подається, якщо такий платник податку отримував доходи, у тому числі іноземні доходи, які згідно з цим Кодексом не включаються до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу». Відповідно, за результатами 2023 року подавати декларацію не обов'язково. Закон № 3050-IX вступив у дію лише 6 травня 2023 року, тому волонтерам, які включені до Реєстру у 2022 році, подавати декларацію доведеться. Благодійники-фізичні особи, інформація про яких внесена до Реєстру волонтерів до 2023 року, мали б подати податкову декларацію за 2022 рік до 2 травня 2023 року. Підстави, за яких встановлюється неможливість виконати обов'язок щодо подання декларації, визначені Податковим кодексом України та наказом Міністерства фінансів України. При наданні допомоги за рахунок зібраних коштів важливо пам'ятати, що не оподатковуються ЛИШЕ документально підтверджені витрати коштів і лише на цілі та для категорій осіб, визначених у підпункті 165.1.54 пункту 165.1 статті 165 Податкового кодексу України. Тому варто потурбуватися про документальне підтвердження кожного етапу руху коштів і товарів – чеки, виписки, квитанції, акти, доручення та запити на благодійну допомогу тощо.

4. Залучення волонтерів-іноземців до діяльності неприбуткових організацій

Стаття 7 Закону України «Про волонтерську діяльність» дозволяє неприбутковим організаціям та установам залучати до своєї діяльності не лише волонтерів, які є громадянами України, але й іноземців та осіб без громадянства. Однак, якщо організація планує офіційно залучати волонтерівіноземців, їй треба зважати на деякі правові вимоги:

1. Подбати про наявність інформації про організацію на сайті Національної соціальної сервісної служби Відповідно до абзацу 7 частини 3 статті 3 Закону України «Про волонтерську діяльність» центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері волонтерської діяльності, – Національна соціальна сервісна служба України (Нацсоцслужба), оприлюднює на своєму вебсайті наявну інформацію про організації та установи, що залучають до своєї роботи волонтерів. Зокрема, інформацію про організації та установи, що залучають іноземців та осіб без громадянства для провадження волонтерської діяльності на території України. Отже, організація не зможе залучити волонтера-іноземця, якщо інформації про цю організацію немає на сайті Нацсоцслужби. Перш за все потрібно підготувати пакет документів для подання до Нацсоцслужби, а саме: копію документа, що підтверджує державну реєстрацію (свідоцтво про державну реєстрацію (виписка, витяг з реєстру); копію довідки з територіального органу Державної податкової служби України про надання організації статусу неприбутковості (витяг з реєстру неприбуткових організацій); заяву про оприлюднення інформації про організацію. У заяві слід вказати: місцезнаходження, поштову адресу, номери засобів зв’язку, а також за наявності адресу офіційного вебсайту та електронної пошти організації (частина 1 статті 4 Закону), назву та код ЄДРПОУ організації і ПІБ її керівника. Заповнюючи шаблон, орієнтуйтеся на вимоги ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації». Серед моментів, на які важливо звернути увагу, – наявність у реквізитах документа повного найменування, довідкових (контактних) даних і коду юридичної особи Копії документів подаються як додатки до заяви, у якій вказується сумарна кількість аркушів додатків. Заповнену заяву з додатками слід подати до Нацсоцслужби одним зі способів: принести або надіслати в паперовому вигляді (м. Київ, вул. Еспланадна, 8/10); подати через урядовий контактний центр https://www.ukc.gov.ua/ (це формат, за якого можна відстежити просування звернення, і документи

точно не загубляться); надіславши на електронні пошти osn@nssu.gov.ua та info@nssu.gov.ua, вказані на сторінці https://nssu.gov.ua/volonterstvo/informatsiia-dliaustanov-ta-orhanizatsii. У такому разі в тексті листа варто продублювати прохальну частину заяви та назву організації. Однак є ризик, що пакет документів може потрапити в спам.

Згідно з абзацом 7 частини 3 статті 3 Закону Нацсоцслужба протягом трьох робочих днів з дня отримання відповідного пакета документів оприлюднює інформацію на своєму сайті. Дані публікуються у форматі таблиці, де нові організації розміщуються наприкінці аркуша. Після того, як інформація про вашу організацію буде опублікована, можна залучати іноземців та осіб без громадянства до своєї діяльності як волонтерів.

2. Поінформувати Нацсоцслужбу про початок співпраці з кожним волонтером-іноземцем Відповідно до частини 6 статті 5 Закону організації у випадку залучення іноземця як волонтера повинні протягом п’яти робочих днів письмово поінформувати про це Нацсоцслужбу. Інформувати про таке залучення слід тим же способом, що й подавати інформацію про організацію, описаним вище. Важливо, що законодавство не конкретизує поняття моменту, коли залучено волонтера. Тож якщо залучається волонтер без укладання договору про провадження волонтерської діяльності, моментом залучення можна вважати день, коли він безпосередньо почав волонтерську діяльність в організації. Утім, письмовий договір про провадження волонтерської діяльності має свої переваги як для організації, так і волонтера. Отже, якщо укладено договір, і в ньому не визначений момент залучення волонтера, слід вважати, що воно відбулося в день підписання договору.При цьому закінченням 5-денного строку для повідомлення Нацсоцслужби вважається день, наступний за днем залучення такого волонтера-іноземця.

3. Подбати про візу для іноземного волонтера та за потреби посвідку на тимчасове проживання Для того, щоб отримати візу для здійснення волонтерської діяльності, треба визначити тривалість прогнозованого перебування волонтера в Україні. Якщо перебування іноземця чи особи без громадянства не перевищує 90 днів протягом 180 днів на рік, то така особа може перебувати в Україні на умовах безвізового в’їзду. Однак, якщо необхідно перебувати на території України довше, волонтеру необхідно подбати про оформлення візи D10 для провадження культурної, освітньої, наукової, спортивної та

волонтерської діяльності. Важливо, що для того, щоб волонтер міг отримати відповідну візу, інформація про організацію вже має бути оприлюднена на сайті Нацсоцслужби. Окрім того, волонтер повинен мати дійсний закордонний паспорт і бути застрахованим на щонайменше тримісячний строк (страхування життя та здоров'я).

Візу видають консульські установи України за місцем перебування іноземця. Для отримання візи необхідно подати пакет з оригіналами документів: подання організації, котра залучає волонтера; гарантійний лист про взяття зобов'язання щодо сплати витрат іноземця на перебування на території України і виїзд з території України; виписка з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осібпідприємців та громадських формувань, завірена підписом керівника організації і її печаткою. Важливо, що громадяни РФ не можуть отримати ані візу, ані будь-які інші послуги Державної міграційної служби України. У разі потреби волонтер може оформити посвідку на тимчасове проживання в Україні. За загальним правилом, для цього необхідно мати попередньо відкриту візу D10. Громадяни Республіки Білорусь можуть подаватися на таку посвідку одразу при в'їзді на територію України. Подати документи необхідно не пізніше ніж за 15 днів до закінчення терміну перебування в Україні (тобто подати документи слід заздалегідь, бо вже за 15 і менше днів до закінчення візи зробити це буде неможливо). Для цього іноземному волонтеру необхідно прийти особисто до відділення територіального підрозділу Державної міграційної служби України, яке займається оформленням документів іноземцям та особам без громадянства.

Дізнатися про такий відділ можна на сайті або зателефонувати до територіального підрозділу Державної міграційної служби України у регіоні. Важливо, що на момент подачі документів волонтер-іноземець або особа без громадянства має бути застрахованим на строк більше як один рік (страхування життя та здоров'я відповідно до положень статті 5 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства»).

Пакет документів, який слід подавати волонтерові від себе та організації (усі документи завірені печаткою та підписом керівника організації) для отримання посвідки на тимчасове проживання:

- подання приймаючої організації;

- гарантійний лист про взяття зобов'язання щодо сплати витрат іноземця на перебування на території України і виїзд з території України;

- виписка з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осібпідприємців та громадських формувань;

- роздрукована таблиця з інформацією про вашу організацію із сайту Нацсоцслужби. Також слід пам'ятати, що волонтер-іноземець повинен мати зареєстроване місце проживання в Україні (це необхідно, зокрема, для повідомлення Нацсоцслужби; відповідно до пункту 59-1 Порядку оформлення, видачі, обміну, скасування, пересилання, вилучення, повернення державі, визнання недійсною та знищення посвідки на постійне проживання, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2018 року № 321).

4. Після закінчення співпраці з волонтером-іноземцем потрібно поінформувати про це Державну міграційну службу України Згідно із частиною 7 статті 5 Закону організації протягом п'яти робочих днів повідомляють Державну міграційну службу України про припинення іноземцем чи особою без громадянства провадження волонтерської діяльності. Таке повідомлення можна подавати в довільній формі територіальному підрозділу Державної міграційної служби України у вашій області або місті. Важливо! Вказувати адресатом саме ВАШ територіальний підрозділ Державної міграційної служби України та його адресу. Дізнатися їх можна на офіційному сайті. Сформоване повідомлення слід передати до відповідного підрозділу Державної міграційної служби України в зручний для вас спосіб:

- занести особисто чи надіслати поштою (попередньо дізнайтеся умови прийому та адресу відділу, який повинен прийняти у вас це повідомлення);

- надіслати на електронну пошту територіального підрозділу, розміщену на сайті Державної міграційної служби України (уточніть протягом кількох днів, чи отримав підрозділ ваше повідомлення за телефоном, указаним на сайті).

Якщо між організацією та волонтером укладений договір про провадження волонтерської діяльності із зазначенням останнього дня співпраці, строк п'ять робочих днів для надсилання повідомлення про припинення слід рахувати з дня, наступного за днем припинення співпраці відповідно до договору. Якщо ж у договорі не зазначено момент припинення співпраці або договір не укладено, строк слід відраховувати за днем, наступним за фактичним моментом припинення провадження волонтерської діяльності таким волонтером.

Використані джерела

1. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

2. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/

3. Гайд на порталі «Дія»: Реєстрація створення громадського об'єднання. URL: https://guide.diia.gov.ua/view/derzhavna-reiestratsiia-stvorennia-hromadskoho-obiednannia-df01c1fb-038f4277-837d-81d6931bf8f3

4. Перелік установ, що залучають до своєї діяльності волонтерів для провадження волонтерської діяльності на території України. URL: https://nssu.gov.ua/volonterstvo/ustanovy-shcho-zaluchaiut-do-svoieidiialnosti-volonteriv-dlia-provadzhennia-volonterskoi-diialnosti-na-terytorii-ukrainy

5. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань: Закону України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text

6. Путівник з волонтерства в Україні: законодавство, менеджмент, найкращі практики. 2023. 88 с. URL: https://surli.cc/rctvvu

2.1.5. Тема 5. Молодіжний волонтерський рух як інструмент соціального розвитку

План

1. Особливості волонтерства в молодіжному середовищі.
2. Волонтерський рух як інструмент розвитку соціальної активності молоді.
3. Роль молодіжного волонтерсва у розвитку людського капіталу.

1. Особливості волонтерства в молодіжному середовищі

Волонтерство є однією з найдинамічніших форм громадянської активності, що має потужний потенціал впливу на соціальні процеси, розвиток демократії, зміцнення соціальної згуртованості. Особливої уваги заслуговує участь у волонтерських ініціативах саме молоді – соціально мобільної, емоційно відкритої та схильної до новаторства частини суспільства.

Молодь – молоді особи – особи віком від 14 до 35 років, які є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах;

Молодь найчастіше першою реагує на соціальні виклики, виявляє ініціативу у сферах, де державні інституції не завжди спроможні діяти ефективно. Це зумовлює потребу у ґрунтовному аналізі природи, мотивів, механізмів та наслідків молодіжного волонтерства.

Молодіжне волонтерство – це вид волонтерської діяльності, ініційованої або реалізованої особами віком приблизно від 14 до 35 років, яка є одночасно інструментом розвитку громадянської активності та соціального капіталу молоді, а також формою участі в суспільних трансформаціях. Такий тип волонтерства має виражений навчальний, ідентифікаційний та мобілізаційний характер.

З наукового погляду волонтерство розглядається як форма соціальної взаємодії, що ґрунтується на добровільності, безкорисливості та прагненні принести користь іншому. При цьому дослідники вказують, що навіть безоплатна допомога передбачає внутрішню вигоду для волонтера – задоволення психологічних потреб, відчуття значущості, розширення соціального капіталу, самореалізацію. Особливо це важливо в юнацькому віці, коли формується ідентичність, цінності та професійна орієнтація. За теорією Еріксона Е., саме в період молодості людина прагне інтегруватися в суспільство через активну участь і взаємодію, зокрема шляхом волонтерства.

Мотивація молодих людей до волонтерської діяльності є багатогранною. З одного боку, велику роль відіграють альтруїстичні мотиви – щире бажання допомагати, емпатія, співчуття до інших. З іншого боку, не менш значущими є раціональні інтереси: прагнення здобути практичний досвід, професійні навички, розширити коло знайомств, покращити резюме для майбутнього працевлаштування. Багато студентів та старшокласників беруть участь у волонтерських проєктах саме через цю прагматичну складову, однак поєднують її з глибоким переконанням у важливості своєї діяльності.

Сучасна молодіжна волонтерська активність охоплює широке коло сфер. Серед найбільш поширених:

- соціальна допомога (робота з дітьми-сиротами, людьми з інвалідністю, літніми людьми);
- екологічні ініціативи (прибирання територій, сортування сміття, посадка дерев);

- освітні проєкти (надання безкоштовних консультацій, тренінгів, навчання цифровій грамотності);

- гуманітарне волонтерство, особливо актуальне в умовах війни в Україні.

Значна частина молоді бере участь у допомозі внутрішньо переміщеним особам, постраждалим від бойових дій, у зборі коштів, логістиці гуманітарної допомоги, інформаційній підтримці тощо.

Важливо підкреслити, що молодіжне волонтерство має як сильні сторони, так і певні вразливості. *Серед переваг* слід відзначити високий рівень ентузіазму, відкритість до нового, здатність швидко адаптуватися до змін, використання цифрових технологій для організації роботи та комунікації. Молоді волонтери здебільшого є добре поінформованими, критично мислячими, здатними до командної роботи та креативного вирішення проблем. Водночас наявні й *труднощі*: нестабільність участі через навантаження в навчанні або роботі, недостатність досвіду у певних сферах, ризик емоційного вигорання, а також обмеженість фінансових і логістичних ресурсів. Часто волонтери змушені самостійно шукати підтримку, проходити навчання або вирішувати складні організаційні питання без належної інституційної допомоги.

Соціальний та психологічний ефект від залучення молоді до волонтерства є значним. По-перше, воно сприяє формуванню громадянської ідентичності та відповідальності за суспільні процеси. По-друге, активна волонтерська діяльність допомагає молодим людям долати ізоляцію, розвивати емоційний інтелект, комунікативні та лідерські якості. Участь у волонтерстві стимулює соціальну зрілість, сприяє особистісному зростанню, а також відкриває нові професійні перспективи. Зрештою, саме через практики волонтерства молодь відчуває свою спроможність впливати на світ – що є одним із головних чинників самореалізації.

Таким чином, молодіжне волонтерство не є просто «доброю справою», а виступає потужним інструментом соціального розвитку. Його слід розглядати як ресурс державної політики, як простір для виховання відповідального громадянина, як механізм інтеграції молоді у суспільне життя. Забезпечення підтримки, професійного супроводу, визнання внеску молодих волонтерів – це не лише обов’язок держави, а й передумова сталого, демократичного розвитку країни.

2. Волонтерський рух як інструмент розвитку соціальної активності молоді

Соціальна активність виступає необхідною умовою різнобічного розвитку особистості та є важливим елементом прискорення соціального прогресу. Вона може реалізовуватись у різних формах – не лише індивідуально, але й у груповій, колективній, організаційній діяльності, що спрямована на задоволення потреб та реалізацію інтересів різних соціальних груп.

Ступінь соціальної активності можна визначити за такими характеристиками, як мобільність, різноманітність форм і сфер дії, усвідомленість, що надає діям суспільного значення, використання досвіду інших, залучення додаткових ресурсів і суб'єктів для досягнення спільної мети, а також наявність творчого потенціалу, здатного до генерації нових підходів і змін у суспільних відносинах.

Розрізняють основні види соціальної активності:

1. Трудова активність – виявляється у сфері професійної діяльності, охоплює участь у науково-технічній творчості, раціоналізаторстві, економічних ініціативах.

2. Громадсько-політична активність – проявляється через участь у виборчих процесах, роботі громадських організацій, волонтерській діяльності.

3. Активність у сфері культури та побуту – охоплює підвищення освітнього рівня, заняття спортом, виховання дітей, участь у культурному житті.

Розвиток соціальної активності молоді підтримується на державному рівні. У «Національній молодіжній стратегії до 2030 року» визначено, що найбільш активною, амбіційною, підприємливою та орієнтованою на досягнення є молодь у віці 14 – 18 років. У цей період відбуваються визначення сфери професійних інтересів, а також перші спроби взаємодії із системою врядування, суспільними інститутами.

У віці 18 – 24 років молодь вже має певні матеріальні ресурси. Це час пошуку шляхів самореалізації та проявів активності, можливостей інтеграції в суспільство за межами близьких друзів і родини, пошуку першого постійного робочого місця, прояву підприємницької ініціативи, період ризикової поведінки та вразливості, коли молодь долає перші серйозні невдачі і вчиться адаптивній поведінці. Це також час закріплення лідерських навичок.

Періодом укладення шлюбу, народження першої дитини, завершення переходу на ринок праці, періодом найбільш ризикованої поведінки для молоді є вік 24 – 29 років.

У віці від 29 років молодь повноцінно вступає у доросле життя, набуває зобов'язань, чітко окреслює сферу своїх інтересів та вподобань.

У Стратегії також наголошено на важливості розвитку мобільності та інтеграції молоді в суспільне життя України і світу через залучення до волонтерства. Одним із важливих показників є зростання рівня самостійності молоді – зокрема участі у громадських ініціативах, волонтерських проєктах, здатності до самоорганізації та спільної діяльності заради суспільного блага.

У контексті суспільного розвитку виділяють три рівні соціальної активності: мікрорівень, мезорівень і макрорівень. Котелевець А. запропонувала таку таблицю соціальної активності на різних рівнях (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Прояви соціальної активності молоді на різних рівнях

Рівні соціальної активності	**Прояви соціальної активності студентів**
Мікрорівень *(індивідуальні прояви соціальної активності)*	- допомога у гуманітарних штабах; - допомога ВПО з пошуком житла; - індивідуальне онлайн-волонтерство (від допомоги пропагувати логістику виїзду до орієнтування в інформаційному просторі); - підтримка людей похилого віку у своїй громаді; - допомога у плетінні маскувальних сіток; - виготовлення окопних свічок; - використання сторінок у соціальних мережах для інформування спільноти; - створення творів мистецтв (зокрема, для продажу на аукціонах та збору коштів на потреби ЗСУ, волонтерів тощо); - автоволонтерство.
	- утворення громадських організацій місцевого значення;

Рівні соціальної активності	**Прояви соціальної активності студентів**
Мезорівень *(прояви соціальної активності у малих та середніх соціальних групах)*	- утворення добровольчих сил територіальної оборони; - ініціація мітингів та акцій протесту; - студентські ініціативи на місцях; - організація інтервізій (як ініціатива громади); - створення на базі свого дому або робочого місця простору для надання соціальної допомоги тим, хто її потребує.
Макрорівень *(прояви соціальної активності у великих соціальних групах, рівень держави. Розглянуто на прикладі створених соціальних ініціатив)*	- «Зграя» – група волонтерів, які працювали з військовими на сході України у 2014-2015 роках, після повномасштабного вторгнення відновили роботу та отримали статус громадської організації; - волонтерське об'єднання «СпівДія» – благодійний фонд, що об'єднує зусилля волонтерів, бізнесу, міжнародних фондів і держави для допомоги тим, хто цього потребує; - «Паляниця.Інфо» – відкрита база даних організацій, які надають гуманітарну та волонтерську допомогу людям в Україні. Платформа, створена Українською Волонтерською Службою спільно з ІТ-компанією SoftServe для допомоги людям під час війни; - «Робота в тилу» – українська біржа волонтера і роботи. Дата створення – 28 лютого 2022 року. Орієнтована на пошук волонтерів, але можна знайти і оплачувані вакансії; - «United24» – глобальна ініціатива з підтримки України, започаткована 5 травня 2022 року українською владою під час російсько-української війни; фандрайзингова платформа.

Волонтерська діяльність сприяє не лише громадській активності, а й професійному зростанню молоді. Вона дозволяє здобути практичні навички, розвинути комунікаційні здібності, навчитися працювати в команді та приймати рішення. Багато досліджень підтверджують, що участь у волонтерських проєктах є невід'ємною частиною професійної підготовки молоді.

Особливе значення має організація студентських волонтерських груп у співпраці з центрами соціальних служб, громадськими організаціями та вищими навчальними закладами. Ефективне керівництво такими групами дозволяє досягти значного соціального ефекту й підтримати молодь у її розвитку.

3. Роль молодіжного волонтерсва у розвитку людського капіталу.

У викладі цього матеріалу доцільно звернути увагу на три ключові аспекти, які дозволяють розглядати волонтерство у контексті розвитку людських ресурсів:

1. Соціальне згуртування як складова людського потенціалу

Перший аспект – концептуальний. Він акцентує увагу на внеску волонтерства в зміцнення соціального потенціалу суспільства, що реалізується через соціальне згуртування. Однією з його важливих рис є формування ініціативних груп – саме таких, якими є волонтерські об'єднання в Україні. Вони мають вплив, чисельність і сталість, що суттєво підвищує рівень довіри в суспільстві, зміцнює соціальний капітал і стимулює відчуття єдності навколо спільних цінностей та цілей.

Ініціативність, згуртованість, взаємопідтримка в межах волонтерських груп формують мікросередовище, у якому відбувається передача досвіду, норм, моделей активної громадянської поведінки. Це не лише зміцнює соціальну тканину суспільства, але й створює платформу для особистісного та професійного зростання молоді.

2. Волонтерство як двигун громадянського суспільства

Другий аспект полягає у розумінні волонтерства як одного з основоположних джерел формування громадянського суспільства. В Україні цей процес не був ініційований зверху – він розпочався знизу, з ініціатив громадян. Саме волонтерські практики стали маркером становлення активного громадянства.

Волонтерство формує цілісну інституційну систему: від неформальних спільнот до масштабних організацій з розгалуженими

структурами. Ці інституції діють на основі гуманістичних цінностей, норм і моделей поведінки, формуючи відповідальну громадянську позицію. Таким чином, волонтерство виступає не лише практикою допомоги, а й простором становлення свідомого громадянина.

3. Роль молодіжного волонтерства в розвитку людського капіталу

Третій аспект – вплив волонтерської діяльності на примноження людського капіталу. Людський капітал включає знання, навички, мотивації, культурний рівень, творчий потенціал, моральні цінності – усе те, що визначає якість людського ресурсу. Волонтерство розвиває ці елементи завдяки своїм функціям (табл. 1.2):

Таблиця 1.2

Волонтерство як метод розвитку ресурсу

Функція волонтерства	**Елементи людського капіталу**
Освітня	Нові знання, компетенції
Аксіологічна	Цінності, моральна орієнтація
Комунікаційна, активізаційна	Соціалізація, практичні навички, новий досвід
Мобілізаційна	Креативність, стресостійкість, здатність адаптації
Культурологічна	Культура відповідальності, правова й етична обізнаність
Світоглядна	Мотивація, свідомий вибір напрямку діяльності

Ці функції у поєднанні з практичним досвідом дозволяють волонтерам не лише зростати особистісно, але й бути готовими до складних соціальних і професійних викликів. Особливо це важливо в умовах воєнного часу, коли гнучкість, самостійність, емоційна стабільність набувають виняткового значення.

Завдяки багатовекторності волонтерської діяльності (гуманітарна, соціальна, культурна, екологічна, інформаційна, воєнна) волонтерство охоплює різні сфери життя і формує потужну базу для стійкого відновлення людського потенціалу на індивідуальному, регіональному та національному рівнях.

Використані джерела

1. Захарчин Г., Юрченко О. Роль волонтерсва у розвитку людського капіталу. *Економіка та суспільство*. 2025. Випуск 71. URL: https://www.researchgate.net/publication/389932710_ROL_VOLONTERSVA_U_ROZVITKU_LUDSKOGO_KAPITALU
2. Котелевець А. М. Теоретико-методологічні засади формування соціальної активності студентської молоді. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2022. 1(50). С. 134– 137. ISSN 2524-0609. DOI: https://doi.org/10.24144/2524-0609.2022.50.134-137 URL: http://visnyk-ped.uzhnu.edu.ua/article/view/257711
3. Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року: *Указ Президента України* №94/2021 від 12.03.2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text
4. Про основні засади молодіжної політики: Закон України №1414-IX від 27.04.2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2
ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
2.2.1. Тема 6. Планування та менеджмент волонтерських програм

План

1. Створення волонтерських програм.
2. Мета та завдання волонтерської програми.
3. Система залучення та відбору волонтерів.
4. Супровід, оцінювання та визнання внеску волонтерів.

1. Створення волонтерських програм

Більшість волонтерів здійснюють свою волонтерську діяльність самостійно, без участі в громадській або благодійній організації чи волонтерській ініціативі. За результатами Загальнонаціонального дослідження «Волонтерство в Україні», 67% опитаних займаються волонтерством самостійно.

Індивідуальне волонтерство є ефективним способом реагування громадян на певну гостру соціальну проблему. Одним з найбільш поширених видів індивідуального волонтерства є організація проєктів, спрямованих на збір коштів на потреби цивільних або військових. У

таких проєктах волонтери організовують активності, завдяки яким збирають кошти, необхідні для надання допомоги, наприклад благодійні вечори, спортивні марафони, культурні заходи тощо. Іншим поширеним прикладом індивідуального волонтерства є освітня діяльність, зокрема у сфері викладання іноземної мови, тренування спортивних команд, проведення лекцій із сексуальної освіти, громадського активізму, протидії дезінформації, популяризації здорового способу життя тощо.

Водночас індивідуальне волонтерство найчастіше не передбачає системного підходу до розв'язання проблем громади. Участь у діяльності громадських і благодійних організацій, волонтерських ініціатив дозволяє об'єднати зусилля різних людей задля досягнення сталих змін і якісного надання допомоги тим, хто її потребує. Приналежність до певної організації відкриває для волонтера більше можливостей для реалізації та масштабування ініціатив, а отже – ефективного реагування на соціальні проблеми. Організація, яка залучає до своєї діяльності волонтерів, несе відповідальність за інструктування, підтримку, супровід і координацію волонтерів. Інструментом, що дозволяє системно побудувати процеси взаємодії з волонтерами, є волонтерська програма.

Волонтерська програма – це цілеспрямована й керована діяльність організації задля залучення волонтерів до реалізації суспільно важливих проєктів і програм. Найчастіше волонтерська програма є частиною широкого програмного плану й визначає те, яким чином організація залучатиме волонтерів до своєї діяльності. Якісна волонтерська програма:

- спирається на місію, цінності й принципи організації;
- має чіткі цілі та результати, яких потрібно досягти;
- передбачає активності з волонтерського менеджменту: заходи із залучення, координації, супроводу та контролю роботи волонтерів;
- має власний бюджет і необхідні ресурси для її втілення;
- обмежена в часі (має початок та завершення).

Коли організація вдало вибудовує роботу з волонтерами, діяльність волонтерів:

1. Суспільно корисна: волонтери долучаються до проєктів та активностей, які мають соціальний ефект. Це може бути як допомога у видачі гуманітарної допомоги чи наданні освітніх послуг, так й адміністративна допомога в діяльності організації – важливо, щоб у результаті цієї діяльності певна соціальна група отримала необхідну

допомогу. Завданням організації є створити умови, за яких волонтери бачать зв’язок між їхнім особистим внеском, часто невеликим, і тими позитивними змінами, яких вдалося досягти організації.

2. Змістовна: волонтери вкладають свій час, зусилля й талант у розв’язання конкретних соціальних проблем. Не варто сприймати їх лише як некваліфікованих помічників, які можуть виконувати завдання, на які в команди організації бракує часу. Часто волонтери можуть запропонувати не лише свій час, а й унікальні компетенції, фахові знання та свіжий погляд на діяльність організації.

3. Тривала: хоча кожен волонтер самостійно визначає, скільки часу та з якою частотою він може надавати підтримку, саме постійний зв’язок з командою організації дає змогу йому почуватися потрібним і цінним членом команди.

4. Ефективна: попри поширений стереотип, робота волонтерів не має замінювати собою роботу працівників організації або державних органів. Завдання волонтерів – підтримувати й посилювати роботу організації. У виборі завдань для волонтерів важливо враховувати принцип ефективності, тобто шукати ті завдання, виконання яких волонтерами допоможе досягти найбільших результатів і суспільної користі.

5. Безпечна: волонтери мають відчувати безпеку та задоволення від своєї участі у волонтерському проєкті. Основою для цього є безпека й комфорт волонтера під час орієнтаційної сесії, інструктажу та безпосередньо участі у волонтерській акції. Команда організації має подбати про безпечні умови під час волонтерства та переконатися, що волонтер отримав необхідні матеріали (засоби захисту, харчування, аптечку тощо). У деяких напрямах волонтерства організація не може забезпечити волонтера повноцінною безпекою, наприклад коли мова йде про залучення волонтерів до надання допомоги на прифронтових територіях або взаємодію із соціально вразливими категоріями населення. У таких випадках завданням організації є якомога краще підготувати волонтера до виконання своїх функцій та попередити про ризики, які можуть виникати в процесі волонтерської діяльності.

Типи волонтерських програм

Волонтерські програми можуть поширюватися як на реалізацію окремого проєкту, наприклад залучення волонтерів до роботи гуманітарного штабу або надання психосоціальної допомоги тим, хто її потребує, так і загалом діяльність організації. Волонтерські програми бувають:

- *короткострокові* (залучення волонтерів до організації заходів);

- *середньострокові* (залучення волонтерів до участі в окремих проєктах, які тривають декілька місяців);

- довгострокові (залучення волонтерів до діяльності організації на постійній основі).

У розробці волонтерських програм можуть брати участь працівники різних рівнів: керівництво організації, проєктні менеджери, комунікаційні менеджери, фахівці, а також працівники, які відповідають за фінансовий менеджмент і юридичний супровід організації. Спільна робота команди над розробкою волонтерської програми дозволяє врахувати інтереси та потреби як організації, так і волонтерів, яких вона планує залучити.

Структура волонтерської програми

Волонтерська програма – це план діяльності організації, в основі якого лежить певна послідовність активностей, спрямованих на залучення й побудову дружніх та ефективних відносин з волонтерами. Зазвичай волонтерська програма складається з таких компонентів:

- мета та завдання волонтерської програми;

- розподіл відповідальності в роботі з волонтерами;

- система залучення та відбору волонтерів;

- система адаптації та підтримки мотивації волонтерів;

- супровід волонтерів під час здійснення волонтерської діяльності;

- оцінювання та визнання внеску волонтерів у діяльність організації;

- завершення волонтерської програми.

2. Мета та завдання волонтерської програми

Мета та завдання волонтерської програми – фундамент, необхідний для визначення активностей, спрямованих на залучення та підтримку волонтерів.

Мета волонтерської програми – це визначення того, який позитивний результат буде отримано внаслідок залучення волонтерів до участі в певному проєкті або діяльності організації. Мета дає відповідь на питання про те, задля чого організація залучає волонтерів.

Приклад формулювання мети волонтерської програми:

1. Забезпечити 30 бенефіціарів благодійного фонду з-поміж самотніх людей старшого віку якісною щотижневою психосоціальною підтримкою, яку надають волонтери фонду.

2. Провести 50 уроків фізичної активності для підлітків громади, залучивши до проведення уроків 10 волонтерів, які пройдуть спеціалізоване навчання.

3. Збільшити кількість бенефіціарів, які отримують гуманітарну допомогу у волонтерському штабі, завдяки залученню 20 волонтерівадміністраторів.

Завдання волонтерської програми – це конкретні формулювання, що детально описують результати запланованої діяльності, які в сукупності забезпечують досягнення мети. Іншими словами, завдання – це цілі, які допоможуть досягти мети проєкту. Завдання волонтерської програми мають бути конкретні та досяжні, вони мають враховувати спроможності організації. Якщо мета – це загальний результат, якого необхідно досягти внаслідок реалізації проєкту за участі волонтерів, то завдання – це основні складові досягнення мети. Зазвичай для досягнення мети необхідно реалізувати декілька паралельних або послідовних завдань. Наприклад, якщо мета волонтерської програми – забезпечити 30 бенефіціарів благодійного фонду з-поміж самотніх людей старшого віку якісною щотижневою психосоціальною підтримкою, яку надають волонтери фонду, то завданнями програми можуть бути такі:

- розробити систему надання волонтерської психосоціальної підтримки самотнім людям старшого віку, які є бенефіціарами фонду;
- провести навчання з надання психосоціальної підтримки для 40 молодих людей;
- залучити 30 волонтерів до надання щотижневої індивідуальної психосоціальної підтримки самотнім людям старшого віку впродовж 12 тижнів.

Реалізація завдань проєкту призводить до досягнення мети та очікуваних результатів проєкту. Під час розробки волонтерської програми важливо враховувати інтереси та потреби волонтерів, яких планується залучити. Якісно сформульована мета та завдання проєкту допомагають пояснити волонтерам вплив і користь від їхньої діяльності, що сприяє сталості та системності участі волонтерів у діяльності організації.

Розподіл відповідальності в роботі з волонтерами

Під час розроблення волонтерської програми команда організації має визначити відповідальних за роботу з волонтерами. Зазвичай обов’язки по роботі з волонтерами покладаються на менеджера проєкту або координатора волонтерів, окрему людину, відповідальну

за залучення, координацію, підтримку та супровід волонтерів. У деяких випадках обов'язки по роботі з волонтерами розподіляються між декількома членами команди, відповідно до типу допомоги, яку надають волонтери. Обов'язки координатора волонтерів зазвичай бувають такими:

- планувати діяльність із залучення, підтримки та координації волонтерів;
- проводити навчальні зустрічі про те, як варто працювати з волонтерами;
- проводити кампанії із залучення та відбору волонтерів;
- проводити зустрічі та інструктажі для волонтерів;
- підтримувати постійний зв'язок з волонтерами: особисто та через спілкування у волонтерських чатах;
- підтримувати волонтерів, які потребують додаткової уваги з боку організації (через ментальні чи фізичні особливості);
- вести базу контактів волонтерів;
- видавати посвідчення, подяки, грамоти, рекомендаційні листи волонтерам;
- інформувати волонтерів про важливі новини та зміни в діяльності організації;
- збирати зворотний зв'язок від волонтерів, бенефіціарів і команди організації;
- оцінювати й збирати дані про результати роботи волонтерів.

Важливо, щоб волонтери, які долучаються до діяльності організації, завжди знали, до кого з команди вони можуть звернутися зі своїми питаннями або запитами.

3. Система залучення та відбору волонтерів

Система залучення та відбору волонтерів – це перелік активностей, спрямованих на визначення потреб організації у волонтерській допомозі та пошук саме тих людей, чия змістовна участь у проєктній діяльності допоможе досягти поставленої мети. Система залучення та відбору волонтерів охоплює такі компоненти:

- визначення потреби організації у волонтерській допомозі та формування опису волонтерської ролі;
- організація інформаційної кампанії для залучення волонтерів;
- організація відбору волонтерів серед усіх, хто висловив бажання долучитися до діяльності організації.

Визначення потреби організації у волонтерській допомозі та формування опису волонтерської ролі

Для визначення потреби організації у волонтерській допомозі координатор волонтерів має проаналізувати діяльність організації та сформувати перелік функцій, до виконання яких планується залучити волонтерів. На основі цього координатор волонтерів має сформувати опис волонтерської ролі – іншими словами, посадову інструкцію волонтера. Волонтери можуть долучатися в різних ролях до діяльності організації: як помічники під час заходів, координатори окремих проєктів, журналісти, юристи, дизайнери тощо. Для кожної з таких ролей необхідно сформувати опис волонтерської ролі. Цей документ допоможе волонтеру зрозуміти, що саме від нього очікується під час волонтерства, а команді організації – проаналізувати ефективність від залучення волонтерів. Приклади волонтерської ролі:

- волонтер-дизайнер, який допомагає організації у створенні візуальних матеріалів для соціальних мереж;
- волонтер-юрист, який забезпечує юридичний супровід організації, переглядає та дає зворотний зв'язок щодо юридичних документів;
- волонтер гуманітарного штабу, який координує видачу гуманітарної допомоги декілька днів на тиждень;
- помічник соціального працівника, який спільно із соціальним працівником відвідує бенефіціарів і надає їм підтримку;
- організатор заходів у молодіжному центрі, який раз на тиждень проводить події для підлітків;
- волонтер-тренер, який викладає лекції на певну тематику за програмою, розробленою організацією.

Під час формування опису волонтерської ролі необхідно вказати:

- перелік функцій, які покладаються на волонтера;
- вимоги до волонтера (як поведінкові, так і компетентнісні);
- кількість часу, необхідного для надання волонтерської допомоги;
- контактну особу від організації, до якої може звернутися волонтер;
- умови надання волонтерської допомоги (підписання договору, проходження спеціалізованого навчання або інструктажу тощо);
- переваги та бонуси для волонтера (зарахування волонтерського досвіду як навчальної практики, отримання сертифіката від організації, можливість навчання та особистого розвитку тощо).

Волонтерська робота завжди є безоплатною. Утім, організація, яка залучає волонтера, може допомогти йому в особистому та професійному розвитку, надати сертифікат або рекомендацію, яка засвідчує волонтерський досвід, оформити проходження навчальної практики в громадській організації. Важливою складовою принципу безоплатності волонтерської діяльності є те, що волонтер має вкладати свій час, зусилля та талант під час надання волонтерської допомоги, проте витрати, пов'язані з волонтерством, зазвичай покладаються на організацію. Ці витрати можуть включати проїзд волонтера до місця надання волонтерської допомоги, витрати на харчування та проживання під час волонтерства, закупівлю засобів захисту (бронежилет, каска, аптечка тощо).

Організація інформаційної кампанії для залучення волонтерів

Після формування опису волонтерської ролі команда організації може оголосити про набір волонтерів. Для цього необхідно створити оголошення про пошук волонтерів, яке буде містити основну інформацію про волонтерську можливість і контакти, за якими можуть звернутися люди, які прагнуть долучитися. Зазвичай організації створюють реєстраційну форму, яку волонтери мають заповнити, щоб подати заявку на волонтерство, або дають контакт особи, відповідальної за залучення волонтерів (номер телефону або контакт у соціальних мережах). Найбільш поширені канали пошуку та залучення волонтерів:

- розміщення інформації на сайті та в соціальних мережах організації;
- розміщення інформації на особистих сторінках команди організації;
- поширення інформації в локальних засобах масової інформації;
- розміщення інформації на тематичних ресурсах, присвячених волонтерству (волонтерських чатах, тематичних вебсайтах на кшталт ГУРТ, Громадський простір, Спільнокошт можливості);
- розміщення інформації на сторінках інших громадських організацій;
- розміщення оголошення на Національній волонтерській платформі, всеукраїнському онлайн-ресурсі пошуку волонтерів;
- розміщення друкованих оголошень і постерів у закладах освіти та молодіжних центрах, проведення презентацій для залучення волонтерів.

Важливим каналом залучення волонтерів є «сарафанне радіо». Поширення інформації в такий спосіб дозволяє залучити волонтерів з дуже різних середовищ: зокрема, члени команди, волонтери та друзі організації можуть поширювати інформацію про пошук волонтерів серед своїх знайомих і спільнот, до яких вони дотичні. Особливо ефективний цей спосіб для залучення висококваліфікованих волонтерів – дизайнерів, юристів, фахівців у вузьких сферах. Робота із залучення волонтерів не обмежується пошуком «нових» людей. Найчастіше потенційні волонтери – це ті люди, які вже обізнані з діяльністю організації, стежать за сторінками в соціальних мережах, беруть участь у заходах. Для більшості волонтерських проєктів саме ця група стане першою, яка відгукнеться на заклик долучитися до волонтерства. Не варто недооцінювати роль локальних лідерів думок у залученні волонтерів. Лідери думки – це необов'язково ті люди, які мають національний вплив і впізнаваність. Лідерами думки у волонтерському середовищі можуть виступати активісти, які активно ведуть свої соціальні мережі, молодіжні працівники, активні студенти, представники бізнесу чи медіа, які підтримують волонтерів. Поширення інформації на їхніх сторінках може допомогти в залученні волонтерів серед тих людей, які ще не знають про діяльність організації. Також для залучення волонтерів буде корисною взаємодія з бенефіціарами. Багато вимушено переміщених осіб, які приходять до організації із запитом отримати гуманітарну допомогу, можуть відгукнутися на пропозицію стати волонтером або поширити інформацію серед своїх знайомих. Для проведення успішної кампанії із залучення волонтерів варто використовувати одночасно декілька каналів поширення інформації. За підсумками інформаційної кампанії варто проаналізувати, який з каналів був найбільш ефективним для пошуку волонтерів. Це допоможе випрацювати дієву стратегію пошуку і заощадити час на залучення волонтерів для майбутніх проєктів.

Організація відбору волонтерів серед усіх, хто висловив бажання долучитися до діяльності організації

Відбір волонтерів – важливий елемент, який допомагає залучити до діяльності саме тих волонтерів, чия змістовна участь допоможе досягти поставленої мети. Під час відбору волонтерів команда організації визначає, чи справді людина, яка висловила бажання долучитися до волонтерства, буде ефективною в запропонованій волонтерській ролі. Для цього можна переглядати соціальні мережі

волонтерів, проводити індивідуальні співбесіди та групові зустрічі. Під час відбору волонтерів команда організації має визначити:

- чи поділяє волонтер цінності та принципи організації;
- чи має достатньо знань і компетенцій для виконання своїх обов'язків;
- чи має достатньо часу для надання волонтерської допомоги.

Якщо волонтер не поділяє цінностей і принципів діяльності організації, найкраще на початку порекомендувати йому можливості волонтерства в інших організаціях і фондах. Таким чином, людина, яка висловила бажання долучитися до волонтерства, може продовжити свою волонтерську діяльність з іншою ініціативою. Якщо організація залучає волонтерів до діяльності, яка пов'язана з безпосереднім наданням допомоги бенефіціарам проєкту, варто враховувати, що ця діяльність може бути фізично та емоційно виснажливою для волонтера.

Під час відбору, проведення індивідуальних та групових співбесід варто чесно повідомити волонтерів про виклики, пов'язані з наданням допомоги таким групам. Так волонтер може самостійно вирішити, чи готовий долучатися до такого типу допомоги. Під час проведення індивідуальної або групової співбесіди з волонтерами варто: розказати про місію та принципи діяльності організації; пояснити, у чому полягають обов'язки волонтера, скільки часу буде займати волонтерство в цьому проєкті, з якими завданнями волонтер буде працювати впродовж волонтерської програми; запитати про мотивацію волонтера долучитися до діяльності організації; дізнатися про знання, навички та попередній досвід волонтера; дати змогу волонтеру поставити свої питання команді організації.

4. Супровід, оцінювання та визнання внеску волонтерів

Супровід волонтерів під час здійснення волонтерської діяльності – це комплекс заходів, спрямованих на підтримку волонтерів упродовж усього часу надання волонтерської допомоги. Регулярний супровід волонтерів дає змогу запобігти вигоранню та вчасно надати потрібну допомогу під час виконання завдань. Також регулярний супровід – це можливість команді організації оперативно надавати й отримувати зворотний зв'язок від волонтера щодо виконаних завдань.

Основні інструменти супроводу волонтерів:

1. Спостереження. Координатор волонтерів спостерігає за тим, як волонтери виконують свої функції, у яких сферах виникають

складнощі чи перешкоди. Якщо координатор волонтерів бачить, що волонтер не справляється з поставленими завданнями або виснажується від кількості чи рівня складності завдань, він може обговорити цю ситуацію з ним і змінити його формат залученості.

2. Зустрічі сам на сам. Особисте спілкування волонтера та координатора волонтерів дозволяє вчасно отримати зворотний зв'язок і підтримати волонтера в складних ситуаціях, з якими він стикається. Такі зустрічі запобігають виснаженню і вигоранню, дають змогу проаналізувати волонтерство та покращити його на майбутнє. Їх варто проводити регулярно.

3. Групові зустрічі. Координатор волонтерів може ініціювати спільні зустрічі, під час яких волонтери поділяться досвідом одне з одним та відчують, що вони не самі. Вони можуть обговорювати, чого вдалося досягти в процесі волонтерства, що вдається добре, а де потрібна підтримка. До модерації таких зустрічей координатор волонтерів може залучати сторонніх людей, які допоможуть створити дружню та безпечну атмосферу для всіх учасників.

4. Менторська підтримка. Якщо волонтер зможе регулярно звертатися до більш досвідченої людини за порадами та рекомендаціями щодо своєї волонтерської діяльності, це допоможе краще відстежувати власний прогрес і відчувати цінність свого волонтерського внеску. У ролі ментора координатор волонтерів може залучати людей, які раніше брати активну участь у житті організації, проте через особисті причини були змушені припинити активне волонтерство. Такі люди можуть стати опорою та підтримкою для нових волонтерів. Для супроводу волонтерів координатор також може використовувати внутрішні опитування та анонімні голосування. Це допоможе визначити виклики в роботі з волонтерами, які потребують першочергового розв'язання. У деяких випадках до підтримки волонтерів варто залучити зовнішнього спеціаліста, який має досвід фасилітації або психологічну освіту.

Варто пам'ятати про те, що волонтери часто взаємодіють з людьми, які опинилися в складних життєвих обставинах. Бенефіціари можуть передавати свій емоційний стан волонтерам і порушувати їхні кордони. Координатор волонтерів має підтримувати волонтерів і допомагати їм справлятися з такими ситуаціями, вибудовувати власний шлях у волонтерстві та стосунки з іншими волонтерами та бенефіціарами.

Поширеним явищем серед волонтерів є втома від співчуття. Це одна із форм стресу або напруги, яка виникає під час частих контактів з травмованими людьми, за якої людина стає надмірно стурбованою стражданнями чи болем інших. Симптомами втоми від співчуття є зниження здатності турбуватися про інших, надмірна занепокоєність людьми, яким волонтер надає допомогу, фізичне та психічне виснаження, тривожність, проблеми зі сном, відчуття безнадії в контексті роботи, підвищена настороженість, зниження продуктивності та задоволення від волонтерства. Одним з наслідків такого стану є уникнення певних дій, ситуацій і людей, яким волонтер допомагає. Для того, щоб підтримати волонтерів, які стикаються з таким станом, координатор волонтерів може ініціювати розмови про важливість турботи про себе під час волонтерства, проводити зустрічі за участі психологів, зменшувати навантаження на волонтерів і нагадувати про важливість сторонніх захоплень поза волонтерством, роботою та навчанням.

Оцінювання та визнання внеску волонтерів у діяльність організації Збір результатів, аналіз та оцінювання роботи волонтерів – один з найважливіших компонентів волонтерської програми. Цей процес дає змогу об’єктивно оцінити, наскільки ефективною була волонтерська програма, чи вдалося досягти поставлених цілей і які аспекти взаємодії з волонтерами варто врахувати під час підготовки наступного проєкту або волонтерської програми. Під час оцінювання ефективності волонтерської програми варто проаналізувати не лише те, чи вдалося досягнути поставленої мети та завдань проєкту, а й зібрати зворотний зв’язок від самих волонтерів щодо того, як вони оцінюють свій волонтерський досвід. Це можна зробити шляхом особистого спілкування, анонімного опитувальника, спільної зустрічі. Рекомендовано також зібрати зворотний зв’язок від команди, яка взаємодіяла з волонтерами, і бенефіціарів, яким волонтери надавали допомогу. Відгуки різних сторін допоможуть координатору волонтерів сформувати цілісну картину, на основі якої ухвалювати подальші рішення. Зазвичай для оцінювання волонтерської програми застосовують два підходи:

- аналіз показників;
- аналіз сподівань.

Для аналізу показників достатньо отримати доступ до супровідної документації: списків реєстрацій волонтерів, договорів про надання волонтерської допомоги, реєстраційних анкет, звітів від волонтерів,

відгуків бенефіціарів і команди. Для аналізу показників необхідно визначити, наскільки діяльність організації покращилася завдяки участі волонтерів, яких результатів і суспільних змін вдалося досягти завдяки внеску волонтерів. Для аналізу сподівань потрібно повернутися до очікувань та інтересів сторін, зацікавлених у волонтерській програмі, – команди організації, бенефіціарів і самих волонтерів. Для цього необхідно визначити, наскільки для кожної сторони очікування від волонтерської діяльності справдилися, чи були неочікувані відкриття та переваги, про які на початку волонтерської програми сторони не замислювалися.

Ключовим елементом оцінювання волонтерської програми є збір відгуків і вражень волонтерів. Для цього координатор волонтерів може поставити питання про їхній досвід, виклики та перешкоди, особистий розвиток і відчуття значущості власної волонтерської діяльності. Приклади питань, які можна поставити волонтерам наприкінці проєкту: Якими були ваші очікування, коли ви вперше долучилися до волонтерства в нашій команді? Наскільки ці очікування справдилися? Що найбільше сподобалося під час волонтерства? Що найбільше надихало та підтримувало вас упродовж волонтерства? Що було найскладнішим для вас під час волонтерства? Із чим виникало найбільше труднощів? Чи брали ви участь у неформальних волонтерських зустрічах? Що вам сподобалося під час цих зустрічей? Що б ви змінили в них, якби ще раз долучилися до нашої команди? Чи відчували ви виснаження, утому або брак підтримки протягом волонтерства в нашій команді? Як би ви описали взаємодію з вашим координатором / керівником? Що сподобалося, а із чим було не дуже комфортно? Як би ви описали взаємодію з іншими волонтерами? Що сподобалося, а із чим було не дуже комфортно? Яких знань, навичок і компетенцій вам бракує для того, щоб краще здійснювати свою волонтерську діяльність? Чи готові ви поділитися своїм волонтерським досвідом з друзями та знайомими, щоб запросити їх теж долучитися до нашої команди?

Оцінювання волонтерської програми – лише один з етапів, необхідних для підбиття підсумків. Невід'ємною частиною волонтерської програми є заходи для визнання внеску та подяки волонтерам за надану допомогу. Подяка волонтерам може бути формальною та неформальною. Приклади формальної подяки: нагороди, сертифікати, плакати, медалі, значки й офіційні заходи на честь волонтерів, згадки в щорічних звітах і публікаціях у соціальних

мережах, надання письмових рекомендацій. Неформальна подяка охоплює особисте спілкування, рекомендації різних можливостей поза організацією та підтримку волонтера в бажанні подати заявку на такі можливості, запрошення волонтерів на неформальні зустрічі. Доброю практикою є організація неформального заходу (вечірки, пікніку тощо) для волонтерів після завершення проєкту. Під час цього заходу волонтери можуть обмінятися досвідом, підбити підсумки проєкту, подякувати організації та один одному, а також відсвяткувати завершення проєкту. Важливо, щоб волонтери відчували свою цінність не лише для координатора волонтерів, а й для інших членів команди організації, до якої вони долучені. Найчастіше керівник організації не має можливості особисто брати участь у всіх заходах для волонтерів. У такому разі можна записати відеозвернення до волонтерів або запросити керівника організації з коротким виступом на підсумковий захід. Завершення волонтерської програми Після того, як координатор волонтерів підсумував результати волонтерської програми спільно з волонтерами, варто підбити підсумки всередині команди. Для цього можна ініціювати зустріч за участі команди організації, презентувати результати волонтерської програми й обговорити те, як команда бачить взаємодію з волонтерами в майбутньому. Варто підтримувати зв’язок з волонтерами й після завершення волонтерського проєкту. Для цього можна ділитися новинами організації у волонтерському чаті, запрошувати волонтерів на зустрічі та заходи організації, залучати їх до інших проєктів. Координатору волонтерів варто переконатися, що кожен волонтер наприкінці проєкту отримав від організації підтвердження свого волонтерського досвіду: рекомендацію, сертифікат або подяку з печаткою організації. Для найбільш активних волонтерів координатор може підготувати рекомендаційний лист, який волонтер може докласти до свого резюме або використати під час подачі на різноманітні навчальні та волонтерські проєкти.

Використані джерела

1. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

2. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ;

ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/
3. Про волонтерську діяльність: Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text
4. Путівник з волонтерства в Україні: законодавство, менеджмент, найкращі практики. 2023. 88 с. URL: https://surli.cc/rctvvu

2.2.2. Тема 7. Організаційне забезпечення волонтерської програми

План

1. Ресурси, які необхідні для реалізації волонтерської програми.
2. Налагодження співпраці зі стейкхолдерами.
3. Фандрайзинг: як залучати ресурс.

1. Ресурси, які необхідні для реалізації волонтерської програми

Ефективна реалізація волонтерської програми потребує не лише людського потенціалу, а й цілісної системи ресурсного забезпечення.

Ресурси – це джерело й арсенал засобів та можливостей, до яких можна звертатися для забезпечення волонтерської діяльності з виконання якогось завдання або удосконалення дій волонтера.

Отож, ресурси для забезпечення волонтерської діяльності – це сукупність витрат: матеріальних, фінансових, технологічних, інформаційних, кадрових, особистісних, – які використовуються для досягнення мети організації.

Фінансові витрати – сукупність витрат на забезпечення волонтерської діяльності загалом, конкретних її елементів та супроводу процесу роботи (транспортні витрати, витрати на зв’язок тощо).

Матеріальні витрати – можливість мотиваційного заохочення волонтерів, залучення додаткових ресурсів для покращення діяльності волонтера, забезпечення необхідними приладдям, канцтоварами, формою та/або символікою (значки, торбинки, футболки та ін.) та іншим, що може покращити якість роботи волонтерів та волонтерської програми.

Особистісні витрати розглядаються як внесок координатором власних ресурсів для забезпечення діяльності волонтера (залучення, добір, підготовка, розроблення інструкцій, супровід та ін.).

Кадрові витрати – залучення іншого персоналу організації, в межах якої діє волонтерська програма (якщо вона діє саме в межах організації), або партнерських структур до забезпечення діяльності волонтера та волонтерської програми загалом (бухгалтер, організаційний чи комунікаційний менеджер та ін.).

Технічні витрати передбачають надання волонтеру всіх необхідних інструментів, засобів зв'язку, електронних програм, вебресурсів для здійснення волонтерської діяльності.

Інформаційні витрати – сукупність інформації на друкованих, аудіо- та відеоматеріалах. Ця інформація може бути як зовнішня, що сприяє підвищенню ефективності виконання завдань, які стоять перед волонтерами, так і внутрішня з усіх питань, що стосуються їхньої діяльності (інформаційний супровід роботи волонтерів, підготовка буклетів та пам'яток для них, навчальних матеріалів, онлайн-курсів та/або програм тощо).

Окрім того, варто звернути увагу на те, що також є важливим, – нормативно-правове та організаційне забезпечення діяльності волонтерських програми і, власне, волонтерів та волонтерських ініціатив у програмі.

Нормативно-методичне забезпечення розглядається як сукупність зовнішніх і внутрішніх регламентів, а також інших документів (права та обов'язки волонтера, угода про співпрацю, інструкції з техніки безпеки, інструкції з виконання завдань, внутрішні методичні рекомендації тощо).

Організаційне забезпечення охоплює сукупність вимог і умов, що визначають організаційні аспекти діяльності волонтерів в організації (формалізовані вимоги до конкретних волонтерів, критерії оцінки діяльності волонтерів, ресурсне забезпечення робочих місць тощо)».

1. Людські ресурси – це основа будь-якої волонтерської програми. До них належать як самі волонтери, так і координатори, ментори, фахівці (наприклад, медики, психологи, юристи), які залучаються до проєктної діяльності. Ключовими характеристиками людського ресурсу є мотивація, компетентність, здатність до командної роботи та емоційна стійкість, особливо у кризових умовах. Ефективне управління цим ресурсом передбачає добір, навчання, супровід, а також підтримку і розвиток волонтерів у процесі їхньої діяльності.

2. Матеріально-технічні ресурси включають усе необхідне обладнання, приміщення, транспорт, інструменти й засоби захисту, що

забезпечують реалізацію волонтерської програми. Наприклад, це можуть бути офісні меблі, комп'ютери, засоби зв'язку, склади для зберігання гуманітарної допомоги, автомобілі для транспортування речей чи людей. У контексті надзвичайних ситуацій важливо також враховувати наявність генераторів, аптечок, рацій та іншого аварійного оснащення. Матеріально-технічний ресурс формує матеріальну базу для функціонування команди та забезпечення потреб бенефіціарів.

3. Фінансові ресурси – це джерела коштів, які забезпечують функціонування програми, оплату витрат, закупівлю обладнання, оплату послуг спеціалістів, логістику тощо. Джерелами можуть бути гранти, благодійні внески, спонсорська підтримка, краудфандингові кампанії, а також кошти від реалізації соціальних продуктів або послуг. Ефективне управління фінансами передбачає прозорість, підзвітність і стратегічне планування бюджету відповідно до завдань програми. Надійна фінансова база забезпечує стабільність та можливість масштабування ініціатив.

4. Інформаційні ресурси охоплюють знання, аналітичні дані, інформаційні матеріали, а також засоби комунікації. Вони необхідні для планування, оцінювання ефективності, комунікації з громадськістю, формування іміджу та залучення підтримки. До цього ресурсу належать також освітні матеріали для волонтерів, бази контактів, інструкції з безпеки, статистика потреб цільових груп. Інформаційний ресурс сприяє прийняттю обґрунтованих рішень, формуванню довіри, мобілізації спільнот та партнерів.

5. Організаційні ресурси включають інституційні механізми, структури управління, внутрішню документацію, процедури, політики, а також систему розподілу відповідальності в команді. Вони забезпечують координацію дій, сталість, законність та ефективність реалізації програми. Сюди входять також юридична реєстрація організації, партнерські домовленості, стратегічні плани, система моніторингу та оцінювання результатів. Без налагоджених організаційних процесів волонтерська діяльність ризикує бути неструктурованою, неефективною або недовготривалою.

2. Налагодження співпраці зі стейкхолдерами

Стейкхолдери (або зацікавлені сторони) – люди/громади/установи/організації, які можуть бути зацікавлені у

реалізації волонтерської програми або ініціативи, мають/можуть мати свої інтереси від того, що програма/ініціатива реалізується.

Поняття «стейкхолдер» є найбільш широким поняттям для позначення тих, до кого волонтерська програма має відношення, тих, хто може вплинути на її існування (як позитивно, так і негативно), від кого часом залежить повноцінне її існування. Ми розглядатимемо стейкхолдерів як партнерів нашої волонтерської програми та її ініціатив. Цільова група – люди/громади/установи/організації, на зміну стану яких спрямована відповідна волонтерська програма або ініціатива.

Бенефіціарії – люди/громади/установи/організації, що є безпосередніми набувачами вигід та/або які користуються вигодами певної програми або ініціативи.

Поняття «цільова група» – ширше. Під ним розуміються всі учасники заходів, клієнти, одержувачі послуг у межах волонтерської програми/ініціативи. Натомість бенефіціари – безпосередні адресати допомоги, ті, хто отримують найбільшу вигоду. Наприклад, волонтерська ініціатива може бути спрямована на проведення дозвіллєвих занять з дітьми, які мають інвалідність (тобто діти – це бенефіціари програми), а цільової групою можуть бути також і батьки дітей, які на час занять можуть отримати психологічне розвантаження та перепочинок). Стейкхолдером (партнером) може бути лікарня або реабілітаційний центр, на базі якого відбуваються заняття.

Основні групи стейкхолдерів:

- Державні органи (місцеве самоврядування, ДСНС, департаменти соцполітики, освіти).
- Бізнес (місцеві підприємства, соціально відповідальні компанії, спонсори).
- Громадські організації та благодійні фонди.
- Освітні установи, релігійні громади, ЗМІ.
- Цільові групи (отримувачі допомоги, громади).
- Внутрішні учасники (волонтери, координатори, експерти).

Стратегії налагодження співпраці зі стейкхолдерами:

1. Ідентифікація стейкхолдерів. Першим кроком у побудові співпраці є ідентифікація всіх потенційних стейкхолдерів, які можуть впливати на волонтерську програму або зазнавати її впливу. Це передбачає аналіз зацікавлених сторін: визначення, хто саме може бути партнером, яку роль він здатен відіграти, які має інтереси, можливості або обмеження, а також – які ризики чи вигоди пов’язані з

потенційною взаємодією. Для систематизації інформації використовують інструмент «матриця Менделоу», де всі стейкхолдери розміщуються за двома критеріями – рівень впливу та ступінь зацікавленості. Це дозволяє пріоритезувати дії: з ким необхідно працювати тісно, кого лише інформувати, а з ким варто побудувати стратегічне партнерство.

2. Визначення форм співпраці. Після ідентифікації стейкхолдерів наступним етапом є визначення найбільш доцільної моделі взаємодії з кожним із них. Форми співпраці залежать від специфіки партнера, його ресурсів, компетенцій та цілей. Наприклад, із представниками ЗМІ або блогерами ефективним є інформаційне партнерство, яке передбачає висвітлення подій, кампаній, історій волонтерів. Ресурсне партнерство стосується бізнесу, донорських організацій або фондів, які можуть надати фінанси, логістику, обладнання. Стратегічне партнерство передбачає глибоку, довгострокову співпрацю з місцевими громадами, органами влади, освітніми або релігійними інституціями. А експертне партнерство реалізується через участь фахівців (медиків, юристів, психологів, дослідників) у розробці, моніторингу чи проведенні програм.

3. Побудова довіри. Основою сталої та ефективної співпраці є довіра між партнерами, яка не виникає автоматично – її потрібно вибудовувати через відкритість, підзвітність і регулярну комунікацію. Для цього організація має демонструвати реальні результати діяльності, виконувати обіцяне, вчасно дякувати партнерам, визнавати їхній внесок публічно (через соціальні мережі, публікації, подяки тощо), а також регулярно надавати аналітичні звіти про використання ресурсів і досягнення. Високий рівень прозорості, готовність до зворотного зв’язку та дотримання етичних стандартів формують атмосферу взаємної поваги, що стимулює подальшу співпрацю.

4. Інституалізація взаємодії. Щоб співпраця не залишалася на рівні неформальних домовленостей, важливо її формалізувати – тобто закріпити юридично або адміністративно. Інституалізація партнерства може мати різні форми залежно від рівня залучення сторін. Це може бути меморандум про співпрацю, який фіксує наміри сторін щодо спільної діяльності; спільна грантова заявка або проєкт, у межах якого чітко прописуються ролі партнерів; лист підтримки – документ, який надає одна сторона іншій для посилення авторитету або підтвердження співпраці; а також угоди про обмін ресурсами або послугами, які регламентують конкретні форми допомоги, зобов’язання та часові

рамки. Такий підхід підвищує відповідальність сторін, робить партнерство більш прогнозованим і керованим.

3. Фандрайзинг: як залучати ресурс

Фандрайзинг – це процес систематичного залучення ресурсів (фінансових, матеріальних, інформаційних, людських) для підтримки реалізації суспільно значимих проєктів. У науково-прикладному сенсі фандрайзинг поєднує елементи стратегічного управління, маркетингу, комунікацій і PR, і є ключовим інструментом забезпечення стійкості та незалежності громадських і волонтерських ініціатив.

Залучення ресурсів – не лише збір коштів, а створення системи взаємодії з донорами та партнерами, яка базується на цінностях, прозорості, довірі та вмінні переконливо презентувати соціальну користь ініціативи.

Види фандрайзингових ресурсів

Фінансові ресурси. Фінансові ресурси є основою реалізації більшості волонтерських програм. Це кошти, які організація залучає через гранти, індивідуальні пожертви, краудфандинг або спонсорську допомогу. Фінанси дозволяють здійснювати оплату послуг, закупівлю обладнання, покривати транспортні та логістичні витрати, утримання офісу, оплату інтернету, телефонії, а також гонорари спеціалістам. Надійна фінансова база дає змогу програмі працювати стабільно, планувати довгострокову діяльність та розширювати масштаби допомоги. Водночас фінанси є ресурсом, що вимагає найвищого рівня прозорості, звітності та довіри з боку донорів.

Матеріальні ресурси. Матеріальні ресурси охоплюють усі фізичні об’єкти, які організація може використати або передати бенефіціарам: продукти харчування, медикаменти, одяг, канцелярію, техніку, транспорт, меблі, будівельні матеріали тощо. Їх зазвичай надають партнери – бізнеси, громадяни, фермери або інші організації. Цей тип ресурсу особливо важливий у кризових або воєнних умовах, коли доступ до товарів обмежений, а потреби населення – високі. Ефективне управління матеріальними ресурсами включає складування, логістику, облік і контроль використання, щоб уникнути втрат і нераціонального розподілу.

Інформаційні ресурси. Інформаційні ресурси є критично важливими для стратегічного управління фандрайзингом і для розвитку програми в цілому. Сюди входять доступ до баз даних, досліджень, аналітичної інформації про цільову аудиторію,

законодавства, а також до медіа-платформ, систем електронного обліку, CRM, освітніх матеріалів. Крім того, це – канали комунікації: сайти, соціальні мережі, email-розсилки. Інформаційні ресурси дозволяють приймати обґрунтовані рішення, посилювати зв'язки з донорами та партнерами, формувати позитивний імідж та прозоро висвітлювати результати діяльності.

Людські ресурси. Людські ресурси – це волонтери, координатори, фахівці, ментори, які безпосередньо беруть участь у плануванні та реалізації проєктів. Це також експерти, які можуть консультувати, проводити тренінги, займатись менторством або кризовим супроводом. Людські ресурси мають унікальну цінність, оскільки вони не лише виконують функції, а й створюють атмосферу співпраці, довіри, натхнення. Однак цей ресурс потребує догляду: навчання, підтримки, мотивації, визнання, профілактики вигорання. Успішне управління людськими ресурсами – запорука стійкої та ефективної волонтерської організації.

Джерела фандрайзингу:

1. Приватні особи (індивідуальні донори). Це найпоширеніша група донорів, яка відзначається високою емоційною залученістю, але і чутливістю до довіри. Люди охочіше підтримують ініціативи, які прозоро комунікують свої цілі, показують реальні історії змін, активно звітують про використані кошти. Особливо ефективними є регулярні невеликі пожертви. Для залучення цієї аудиторії важливо мати особисту комунікацію, якісний візуальний контент та сильне соціальне повідомлення.

2. Бізнес (корпоративні партнери). Компанії залучаються до фандрайзингу в межах програм корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Бізнес може надавати кошти, техніку, логістику, послуги або промоцію. Співпраця з бізнесом базується на принципах взаємовигідності: волонтерський проєкт отримує ресурси, а бізнес – соціальну репутацію, позитивний імідж та відгук клієнтів. Важливо готувати для бізнес-партнерів персоналізовані спонсорські пропозиції з чітко виписаними вигодами.

3. Грантодавці. До них належать національні та міжнародні фонди, програми, урядові й міжурядові агенції (наприклад, USAID, UNDP, Європейська комісія, UNICEF, UCBI тощо). Грантова підтримка – це структурований інструмент фандрайзингу, який вимагає дотримання заявлених цілей, регулярної звітності, моніторингу результатів. Успішний грантотримувач має володіти навичками стратегічного

планування, логіко-структурного аналізу (LFA), управління бюджетом і ефективною командою.

4. Громадські платформи. Онлайн-краудфандинг дозволяє залучати кошти від великої кількості людей через спеціалізовані платформи (Spilnokosht, dobro.ua, GoFundMe, Patreon). Цей механізм передбачає активну комунікацію з широкою аудиторією, публікацію історій, відео, регулярне оновлення кампанії. Його перевага – низький поріг входу та можливість швидкого збору коштів, але необхідно витрачати значні зусилля на інформаційну кампанію та залучення уваги.

5. Державні програми підтримки. Держава також є джерелом ресурсів для волонтерських ініціатив, особливо в соціальній, освітній, молодіжній чи культурній сфері. Існують національні та місцеві програми, що надають фінансування на конкурсних засадах. Зазвичай такі програми вимагають юридичної реєстрації організації, детального проєктного плану та офіційної звітності.

6. Релігійні, освітні та професійні спільноти. Це джерело базується на спільних цінностях, солідарності, довірі. Наприклад, церкви, університети, професійні асоціації можуть допомагати фінансово, організаційно або інформаційно. Спільна місія з волонтерською ініціативою дозволяє вибудувати довготривалу партнерську взаємодію.

Основні підходи та інструменти фандрайзингу:

Фандрайзинг як стратегія. Фандрайзинг – це не одноразова дія, а довгостроковий процес, вбудований у стратегію організації. Він вимагає аналізу цільової аудиторії (хто готовий підтримувати), формулювання чітких потреб (на що потрібні ресурси), визначення очікуваних результатів і розробки KPI (ключових індикаторів ефективності). Такий підхід дозволяє будувати сталість, передбачуваність та системність у залученні ресурсів.

Створення пропозиції для донора (value proposition). Кожен донор повинен зрозуміти, навіщо йому підтримувати саме вашу ініціативу. Пропозиція має відповідати на кілька ключових питань: яку проблему ви вирішуєте, як саме це робите, яка ваша унікальність, які результати вже досягнуто, чому важливо підтримати вас зараз, і яка соціальна, іміджева або моральна вигода очікує донора у відповідь.

Краудфандинг. Це інноваційний і популярний інструмент, який використовує силу інтернету та соціальних мереж. Ключовим до успішного краудфандингу є якісна історія, відео, дизайн кампанії,

візуальний контент, конкретна мета збору, регулярне оновлення інформації та публічні подяки всім, хто долучився. Це інструмент «народної довіри», що може мобілізувати тисячі людей.

Проведення подій. Івенти (ярмарки, концерти, благодійні вечори, онлайн-марафони) не тільки збирають кошти, але й формують спільноту підтримки. Вони дають змогу донорам «доторкнутися» до справи наживо, відчути емоційну залученість. Особливо ефективно поєднувати події з інформаційною кампанією, розіграшами, медіа-співпрацею або залученням відомих особистостей.

Листи-звернення. Це класичний, але ефективний інструмент фандрайзингу. У персоналізованих зверненнях донора потрібно коротко, емоційно і конкретно поінформувати про проблему, над якою ви працюєте, і запропонувати варіант участі. Важливо дотримуватись етики – бути чесним, не маніпулювати, чітко описувати, на що підуть кошти, і обов'язково подякувати.

Спонсорські пакети. Це спеціально підготовлені пропозиції для бізнесу або великих донорів, де чітко описано, що саме отримує партнер у відповідь на підтримку: логотип на заходах, згадку в медіа, спільну PR-кампанію, сертифікат соціальної відповідальності тощо. Такий підхід підвищує взаємовигідність і професійність стосунків із донорами.

Використані джерела

1. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

2. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/

3. Про волонтерську діяльність: Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text

4. Путівник з волонтерства в Україні: законодавство, менеджмент, найкращі практики. 2023. 88 с. URL: https://surli.cc/rctvvu

5. Журавель, Т. Лях, К. Пуха та ін. Київ : ФОП Буря О.Д., 2020. 174 с.

2.2.3. Тема 8. Система адаптації та підтримки мотивації волонтерів

План

1. Значення ефективної системи адаптації та мотивації у волонтерських організаціях.
2. Основні аспекти адаптації волонтерів.
3. Мотивації волонтерів та способи її підтримки.

1. Значення ефективної системи адаптації та мотивації у волонтерських організаціях

Система адаптації та підтримки мотивації волонтерів – це комплекс заходів, спрямований на навчання та інтеграцію волонтерів у волонтерську команду, підтримку їхньої мотивації впродовж надання волонтерської допомоги.

Завдяки активностям з адаптації та підтримки мотивації волонтерів людина, яка раніше не взаємодіяла з організацією, отримує глибоке розуміння її місії та діяльності, своєї ролі та обов'язків, а також відчуває безпеку та комфорт у взаємодії з іншими волонтерами та командою організації.

У сучасних умовах, коли волонтерська діяльність в Україні набуває особливої ваги, ефективна організація внутрішніх процесів у волонтерських ініціативах стає критично важливою. Зокрема, мова йде про формування та впровадження дієвої системи адаптації та мотивації волонтерів. Ця система виконує функцію «внутрішнього каркасу», що тримає волонтерську організацію згуртованою, керованою та життєздатною. Без неї активісти швидко вигорають, залишають проєкти, знижується ефективність діяльності та втрачається довіра до організації.

Під системою адаптації та мотивації розуміється сукупність цілеспрямованих заходів, процедур та інструментів, спрямованих на те, щоб новий волонтер якомога швидше, комфортніше та продуктивніше включився в роботу організації, а також зберігав зацікавленість і бажання працювати у ній тривалий час. Успішна система має дві великі складові – адаптаційну (введення новачка у волонтерське середовище, його навчання, соціалізація) та мотиваційну (визнання внеску волонтера, підтримка його внутрішніх потреб, стимулювання подальшого розвитку).

Щоб система адаптації та мотивації працювала ефективно, вона повинна бути структурованою, зрозумілою, постійно оновлюваною та

адаптованою до контексту. Успішна організація починається з **розробки чіткої структури**, що включає:

1. Програма вступу волонтера є першим і надзвичайно важливим кроком у процесі адаптації новачка до волонтерської діяльності. Її мета – забезпечити людину необхідною інформацією, що дозволить їй почуватися впевнено, зрозуміло та залучено з самого початку. Така програма повинна включати інформаційний пакет, який складається з буклетів або презентацій про місію, цінності та цілі організації, посадових інструкцій із чітко окресленими ролями та відповідальністю, а також відеоінструкцій для візуального ознайомлення з робочими процесами. Важливо надати план перших кроків (checklist для перших днів чи тижнів), аби волонтер міг поступово знайомитися з обов'язками без перевантаження. Окремим елементом вступної програми є список контактів: координаторів, відповідальних осіб, служби підтримки – це створює відчуття безпеки та підключеності до мережі взаємодопомоги.

2. Наставницька система – це один із найбільш ефективних способів індивідуальної підтримки волонтера на етапі його адаптації. Суть цієї системи полягає в тому, що за кожним новим учасником тимчасово закріплюється досвідчений волонтер, який виступає наставником, порадником і прикладом. Наставник супроводжує новачка протягом перших тижнів чи місяця, відповідає на запитання, допомагає в організації повсякденних завдань, роз'яснює нюанси внутрішньої культури. Така взаємодія не лише спрощує адаптацію, а й сприяє формуванню довіри, емоційної включеності, колегіальності. Особливо цінною ця система є в умовах стресового волонтерства (напр., при роботі з ВПО, у прифронтових зонах), де людська підтримка та присутність мають лікувальний ефект.

3. Календар адаптації – це інструмент планування та структурованого впровадження волонтера в організаційні процеси. Він дозволяє уникнути хаотичності, забезпечує поступове зростання навантаження та логічну послідовність у навчанні. Такий календар повинен містити дати тренінгів (з основ безпеки, етики, психологічної грамотності тощо), графік зустрічей з координатором або наставником, терміни проміжних оцінок прогресу. Наприклад, на першому тижні може бути ознайомчий візит, на другому – участь у реальній діяльності з супроводом, на третьому – перша самостійна ініціатива. Наявність календаря допомагає як волонтеру бачити свою

траєкторію розвитку, так і організаторам контролювати процес інтеграції без перевантаження.

4. Регулярний зворотний зв'язок є основою ефективної комунікації між волонтером та організацією. Це двосторонній процес, який дозволяє оцінювати прогрес, виявляти труднощі, вдосконалювати індивідуальний маршрут адаптації. Координатори чи наставники повинні проводити короткі регулярні зустрічі або опитування (усні чи письмові), під час яких обговорюються враження волонтера, рівень задоволеності, проблеми, що виникли, та пропозиції щодо покращення умов діяльності. Зворотний зв'язок має бути конструктивним, доброзичливим і регулярним (наприклад, щотижня у перший місяць). Він не тільки допомагає організації оперативно реагувати на запити, а й формує в середовищі культуру відкритості та взаємоповаги.

5. Мотиваційні механізми – це інструменти, за допомогою яких організація підтримує внутрішній вогонь волонтера, визнає його внесок та стимулює продовжувати діяльність. Найефективнішими серед них є публічні подяки (на зборах, у соцмережах), персоналізовані сертифікати чи листи вдячності, система номінацій («волонтер місяця»), участь у святкових заходах або внутрішніх конкурсах. Важливо також залучати активних волонтерів до обговорення стратегій організації, тобто включати їх до прийняття рішень або управлінських процесів. Це підвищує рівень відповідальності, самооцінки та належності до спільної справи. Така система повинна бути прозорою, чесною та емоційно насиченою, не перетворюючись на формальність.

6. Профілактика вигорання є одним із ключових завдань сучасного волонтерського менеджменту, особливо в умовах високого навантаження, постійного стресу та емоційної напруги. Щоб запобігти виснаженню, організація має впроваджувати заходи турботи про психоемоційний стан команди. До них належать: надання психологічної підтримки (консультації, групові обговорення), проведення регулярних неформальних зустрічей (чаювання, творчі майстер-класи, вечори обміну історіями), організація «перезавантаження» (тимчасове зменшення навантаження, відпочинок без почуття провини), а також впровадження форматів позитивного підкріплення – наприклад, щотижневих «сесій добрих новин» чи гумористичних рубрик. Такі заходи формують атмосферу довіри, турботи й запобігають втраті мотивації.

2. Основні аспекти адаптації волонтерів

Адаптація волонтерів надзвичайно важлива складова волонтерської програми, адже вона допомагає незнайомій людині, яка подала заявку на участь у проєкті, почуватися комфортно, безпечно та стати відданим волонтером організації. На цьому етапі волонтер ухвалює остаточне рішення, чи залишатися в проєкті та як саме долучатися до його діяльності.

У межах адаптації у волонтерській команді волонтер має:

- познайомитися з командою проєкту, дізнатися про його історію та цілі, познайомитися з людьми, які очолюють і координують проєкт;
- познайомитися з іншими волонтерами та знайти з ними спільну мову, побачити, у якій волонтерській команді він працюватиме;
- зрозуміти, що саме та коли очікується від нього, і знайти відповідь на питання, що, коли та як я маю робити в цьому проєкті;
- зрозуміти, до кого та як звернутися, якщо виникнуть проблеми й питання впродовж надання волонтерської допомоги;
- долучитися до спільного каналу комунікацій (наприклад, чату в месенджері), щоб бути в курсі того, що відбувається, і ділитися власними враженнями та відгуками під час волонтерства.

Обов'язковим елементом адаптації є навчання. Навчальні активності можуть охоплювати як базове навчання для волонтерів, наприклад вступний інструктаж, який допоможе впевнено розпочати волонтерство в організації, так і спеціалізоване навчання у форматі онлайн-курсу, тренінгу або інтенсиву, завдяки яким волонтер отримає необхідні знання та навички для якісного надання допомоги.

Більшість організацій використовує у роботі пам'ятки волонтерів, які допомагають з'ясувати особливості волонтерської діяльності та отримати цілісну інформацію про те, де, коли та як саме волонтер має надавати допомогу. Пам'ятка може бути як друкованою, так і в онлайн-форматі, щоб волонтер у будь-який момент міг звернутися до неї. Зазвичай пам'ятка волонтера містить таку інформацію:

- короткий опис організації, її місії, принципів і діяльності;
- короткий опис проєкту, у якому бере участь волонтер;
- перелік обов'язків волонтера;
- вимоги до поведінки, манери спілкування, зовнішнього вигляду волонтера під час здійснення волонтерської діяльності;
- контакти людини з команди організації, до якої волонтер може звернутися, якщо виникають питання або щось іде не за планом.

Якщо команда організації використовує спільний чат для спілкування з волонтерами, пам’ятку можна закріпити в чаті, щоб вона завжди була під рукою.

3. Мотивації волонтерів та способи її підтримки.

Для того, щоб участь волонтерів у діяльності організації була змістовною та ефективною, важливо враховувати мотивацію, потреби та інтереси людей, які долучаються до проєкту. Команда організації може ставити питання про мотивацію волонтерів як на етапі відбору (через реєстраційну форму або співбесіду), так і під час проведення інструктажу та навчання волонтерів.

Варто враховувати, що волонтери не завжди почуваються комфортно, коли їх запитують про мотивацію брати участь у проєкті в присутності інших волонтерів. Вважається, що для успішного волонтерства людина має задовольняти різні потреби:

- фізичні потреби: доступ до води, їжі, теплого одягу, вбиральні тощо;
- потребу в безпеці: безпечні для життя та здоров’я умови волонтерства;
- потребу у взаємодії та емоційній підтримці: можливість спілкуватися з однодумцями, обмінюватися ідеями й досвідом, обговорювати волонтерський досвід у безпечному та дружньому колі;
- потребу у визнанні: почуття особистої значущості, гордості та поваги як усередині волонтерської команди, так і в суспільстві загалом;
- потребу в розвитку та самореалізації: можливість втілювати власні ідеї, зростати професійно, здобувати нові навички та досвід.

Координатору волонтерів важливо розуміти, що для успішного волонтерства людина має як забезпечувати власні потреби, так і задовольняти особистий інтерес, мати цікавість до напряму, у якому працює організація. В основі цього лежить розуміння основних причин, які породжують інтерес до волонтерської діяльності. Коли волонтерів запитують про те, чому вони вирішити долучитися до волонтерства, зазвичай вони відповідають, що зробили це для того, щоб:

- допомогти тим, хто потребує підтримки, доброти, допомоги та співчуття;
- змінити світ на краще, розв’язуючи проблеми, які стосуються самих волонтерів або їхнього оточення;

- розвивати свої навички, знання та таланти, які можуть бути корисними для професійного розвитку або особистого зростання;

- отримати новий унікальний досвід, який може бути цікавим і захопливим;

- знайти нових друзів або партнерів, які мають спільні інтереси та цінності;

- відчути свій особистий вплив на розв'язання гострих суспільних проблем;

- висловити свою громадянську позицію, соціальну відповідальність або любов до людей і природи;

- реалізувати свої ідеї, мрії або прагнення, які можуть мати позитивний вплив на суспільство;

- надати життю відчуття змістовності та цінності.

Обираючи організацію чи спільноту, до якої долучитися як волонтер, люди зазвичай обирають ту, чия діяльність збігається з їхніми особистими інтересами. Команда організації ніколи не може знати достеменно, чому той чи інший волонтер вирішив долучитися саме до них або обрав саме такий тип волонтерства. Під час розроблення волонтерської програми варто враховувати різні причини, через які люди долучаються до волонтерської діяльності.

Серед найбільших поширених вирізняють мотивацію причетності, мотивацію досягнень і мотивацію визнання. ***Мотивація причетності*** – прагнення почуватися частиною волонтерської спільноти, будувати дружні відносини з іншими людьми, відчувати дотичність до місії організації та суспільних змін. Мотивація причетності часто переважає в людей, які на своєму досвіді відчувають цінність волонтерства для різних суспільних груп. Наприклад, волонтери зпоміж вимушено переміщених осіб або подружжя військовослужбовців більш схильні брати участь у волонтерських проєктах, де вони можуть познайомитися з людьми, які мають схожий досвід. Для молоді волонтерська діяльність може бути мотивована потребою знайти спільноту, де тебе приймають таким, як ти є, і допомагають здобути внутрішню впевненість та підтримку оточення. Для підтримки мотивації причетності варто:

- наголошувати на цінності волонтерів і волонтерської спільноти;

- нагадувати волонтерам про місію та цінності організації;

- проводити неформальні зустрічі для підтримки волонтерів;

- створити волонтерський чат, у якому волонтери можуть обмінюватися ідеями, ділитися враженнями та досвідом;

- пропонувати й підтримувати спільні активності поза волонтерством;

- розповідати про волонтерів на сторінках організації в соціальних мережах;

- вітати волонтерів зі святами та днями народження;

- дарувати волонтерам ознаки їх причетності до організації: футболки, браслети, значки тощо.

Мотивація досягнень – потреба доведення волонтерського проєкту чи діяльності до видимого результату, який має відчутні суспільні зміни та вплив, потреба підвищувати свої вміння та компетенції завдяки участі у волонтерському проєкті. Волонтери, у яких переважає мотивація досягнень, прагнуть змістовної роботи, завдяки якій вони можуть або значно прокачати власні навички, або побачити конкретні видимі зміни на краще в тій сфері, у якій волонтерять. До прикладу, волонтери, які організовують кампанії зі збору коштів, потребують підсилення своєї діяльності з боку організації, до якої долучені. Волонтери, які надають допомогу вразливим групам населення, прагнуть бачити, як їхня допомога покращує життя бенефіціарів, допомагає їм краще почуватися та харчуватися. Для підтримки мотивації досягнень варто:

- наголошувати на конкретних результатах роботи організації;

- вимірювати та аналізувати вплив від роботи волонтерів, ділитися цією інформацією з волонтерами;

- пропонувати активним волонтерам більш відповідальні ролі в команді;

- не боятися давати волонтерам складні завдання;

- проводити зустрічі з волонтерами для покращення їхнього досвіду;

- рекомендувати волонтерам онлайн-курси та вебінари, які можуть допомогти в особистому та професійному розвитку;

- проводити тренінги для волонтерів для підвищення їхніх компетенцій;

- проводити зустрічі з іншими волонтерами для обміну досвідом;

- публікувати в соціальних мережах звіти про обсяги наданої допомоги.

Мотивація визнання – це можливість впливати на інших людей і відчувати, що внесок волонтера має суспільне схвалення як усередині організації, так і загалом у суспільстві. Вплив може стосуватися як отримання більших повноважень чи можливостей, так і місця

волонтера в соціальній ієрархії організації. Одні люди прагнуть до влади у волонтерському середовищі, щоб керувати іншими та впроваджувати власні ідеї. Іншим влада потрібна для розв'язання назрілих соціальних проблем, які вони розуміють краще за інших і готові взяти на себе всю відповідальність за їх розв'язання. Для підтримки мотивації визнання варто:

- публікувати фотографії та історії волонтерів у соціальних мережах;
- запрошувати волонтерів давати коментарі для засобів масової інформації;
- давати волонтерам змогу керувати маленькими волонтерськими групами чи активностями в межах проєкту;
- проводити закриті зустрічі за участі найбільш активних волонтерів;
- нагороджувати волонтерів під час масштабних заходів або до Міжнародного дня волонтерів, який відзначають 5 грудня;
- надавати волонтерам рекомендаційні листи, сертифікати, подяки;
- дарувати знаки уваги, наприклад особисті подарунки та відзнаки для волонтерів.

Використані джерела

1. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

2. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/

3. Про волонтерську діяльність: Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text

4. Путівник з волонтерства в україні: законодавство, менеджмент, найкращі практики. 2023. 88 с. URL: https://surli.cc/rctvvu

2.2.4. Тема 9. Лідерство та комунікаційна компетентність волонтера

План

1. Поняття та сутність лідерства у волонтерстві.

2. Комунікаційна компетентність волонтера.
3. Інструменти успішних комунікацій у волонтерській діяльності.

1. Поняття та сутність лідерства у волонтерстві

Волонтерська діяльність є потужним ресурсом розвитку громадянського суспільства, соціальної й професійної інтеграції молоді, її духовно-морального й патріотичного виховання, формування лідерської компетентності. Молодь на практиці формує та удосконалює лідерські, ділові якості, долучається до виконання корисної для суспільства праці. Таким чином, розвиток лідерських здібностей молоді – це розвиток активності, здатності генерувати ідеї та запалювати ними інших, вмінь спілкуватися, працювати в команді, здійснювати планування, організацію, керівництво, координацію і контроль, умінь роботи з текстовою інформацією, виховання відповідних рис характеру та якостей особистості.

Лідерство – це здатність особистості впливати на інших людей, вести їх за собою, спрямовувати до досягнення спільних цілей. Це не лише формальна влада, а насамперед моральний авторитет, харизма, емоційний інтелект, вміння приймати рішення в кризових ситуаціях.

Лідерські якості – важливі характеристики сучасної людини, адже в останні роки все більше стверджуються цінності творчо та інтелектуально розвинутої людини. А це, в більшості випадків, можливе за умови вміння людини постояти за себе, досягати поставленої мети, бути лідером. Ведуться дискусії про вродженість чи набутість лідерських якостей, але очевидно, що такі якості необхідно виховувати в собі.

Лідерство не відкривають у собі, а розвивають. Щоправда, завжди з'являються і справжні «природжені лідери», але навіть їм, щоб залишатися лідерами, потрібно постійно вдосконалювати риси характеру, дані від природи. Якщо ж говорити про лідерів-волонтерів, то потрібно відмітити, що тих, хто бажає стати лідером можна об'єднати у чотири групи: природжені лідери, навчені лідери, потенційні лідери, обмежені лідери.

Можна стати ефективним лідером, якщо є бажання та сила волі. Ці лідерські уміння та манери поведінки не з'являються самі по собі природним шляхом, а виховуються завдяки постійній роботі та навчанню. Найкращі лідери мають постійно працювати та навчатися для удосконалення своїх лідерських можливостей. Таким лідерам-волонтерам повинні бути притаманні загальні якості:

- *особистісні* (інтелектуальні здібності, творче мислення, активність, впевненість, наполегливість, уміння передбачати, переконувати, прагнення до успіху, комунікативність тощо);

- *професійні* (аналітичні здібності, професійні знання, висока загальна культура, постійне прагнення до отримання нових знань). Щоб стати лідером, потрібно розвивати в собі ті особистісні характеристики, які допоможуть бути ефективним лідером, до якого будуть прислухатися люди і готові працювати на результат. Лідерські якості притаманні кожній людині можна об'єднати у чотири групи (табл.2.1).

Таблиця 2.1

Загальні лідерські якості волонтерів

характер	**бачення**	**поведінка**	**упевненість**
самосвідомість, визнання своїх сильних сторін та недоліків, допитливість, відкритість та здатність поважати своїх конкурентів	відданість справі, досягнення свого бачення майбутнього й допомагають визначити та реалізувати ідеї на шляху подібної мети	створюють та формують зміни, зосереджені на результат, мислять позитивно, заохочують відкрите спілкування, створюють довіру у колег та віру в них	можливість вдаватися до складних та ризикованих справ, необхідних для досягнення поставлених цілей

Лідер у волонтерстві не лише координатор чи менеджер, а й джерело натхнення, носій цінностей, який здатен інтегрувати різні елементи команди для досягнення спільної мети. У науковій літературі волонтерське лідерство розглядається як синергія трансформаційного, етичного та сервісного стилів керівництва.

Ключові функції лідера-волонтера:

Інспіратор (натхненник). Лідер-інспіратор виконує ключову роль у формуванні колективного бачення, яке об'єднує волонтерів навколо спільної мети. Його здатність захоплювати, передавати емоційний заряд і переконливо пояснювати, навіщо команда робить те, що вона робить, мотивує навіть у найважчі моменти. Такий лідер не просто проголошує цілі, а глибоко вірить у важливість своєї справи, що

дозволяє створити атмосферу натхнення й сенсу. Саме ця якість – головний рушій довгострокової відданості у волонтерстві, де матеріальна мотивація відсутня.

Організатор. Організаторська функція лідера – це здатність перетворити ентузіазм команди на структуровану, ефективну діяльність. Лідер формує команду, розподіляє завдання згідно з компетенціями учасників, складає чіткі плани дій та координує їх виконання, забезпечуючи гнучкість в умовах змін. Ефективний організатор також володіє навичками тайм-менеджменту, логістики та адаптації до нестачі ресурсів, що характерно для більшості волонтерських ініціатив. Саме він перетворює спонтанність на системність, завдяки чому досягаються реальні результати.

Комунікатор. Комунікативна роль лідера полягає у побудові й підтримці якісної взаємодії як усередині волонтерської спільноти, так і ззовні – з партнерами, донорами, громадськістю. Лідер-комунікатор слухає, передає інформацію відкрито й зрозуміло, створює умови для двостороннього зворотного зв'язку. Його здатність адаптувати стиль спілкування до різних аудиторій забезпечує довіру, послідовність і ефективну співпрацю. У сфері, де відносини часто будуються на ентузіазмі, сильні комунікаційні навички – основа згуртованості й стабільності ініціативи.

Медіатор. Конфлікти – природна частина будь-якої колективної діяльності, і лідер як медіатор відіграє роль посередника, здатного вчасно виявити й врегулювати суперечності. Він застосовує емпатію, активне слухання та інструменти ненасильницької комунікації для вирішення проблем без ескалації. Такий лідер створює простір, де кожен може висловити свою думку, не побоюючись осуду, і де розбіжності стають приводом для зростання, а не розпаду. Саме його участь у розв'язанні конфліктів формує безпечне і підтримувальне середовище в команді.

Еталон поведінки. Лідер як еталон поведінки задає моральний тон волонтерській спільноті через особистий приклад. Він дотримується етичних стандартів, демонструє відповідальність, послідовність, чесність і справедливість, навіть у складних ситуаціях. Його вчинки формують уявлення команди про допустиме й бажане, і саме на цій основі будується довіра до всієї ініціативи. Такий лідер не лише вимагає, а й сам виконує: він несе відповідальність за свої рішення і готовий бути першим у дії, особливо тоді, коли це складно, ризиковано або непопулярно.

2. Комунікаційна компетентність волонтера

Успішна волонтерська діяльність неможлива без ефективної комунікації. Саме здатність налагоджувати діалог, обмінюватися інформацією та емоціями є критично важливою для взаємодії як усередині волонтерської спільноти, так і назовні. Комунікація – це не просто передача слів, а складний процес взаємин, у якому відбувається обмін не лише інформацією, а й досвідом, цінностями, вміннями та емоціями.

Волонтер, який володіє якісними комунікаційними навичками, здатен не лише виконувати свою роль, а й впливати на досягнення цілей організації. Однак дослідження показують, що до половини інформації, яка передається, не доходить до адресата або сприймається неправильно. Це свідчить про необхідність вивчення та вдосконалення способів комунікації.

Серед основних видів комунікації варто виділити кілька ключових:

1. Інформування – передача конкретної інформації, наприклад, через лекції, зустрічі, наради.
2. Експресивна комунікація – передача почуттів і емоцій, наприклад, щира радість при зустрічі.
3. Переконуюча комунікація – вплив на думки і поведінку інших, часто використовується в промовах, зверненнях.
4. Соціально-ритуальна – дотримання прийнятих норм поведінки: вітання, знайомство, етикет.
5. Паралінгвістична – невербальні сигнали: міміка, жести, погляд. Ці засоби часто передають більше, ніж слова.

Комунікативна компетентність – це здатність встановлювати та підтримувати продуктивні зв’язки з іншими. Вона включає внутрішні ресурси людини: емоційний інтелект, гнучкість мислення, вміння слухати, аналізувати й реагувати на ситуацію відповідно до контексту взаємодії.

Форми подачі комунікації також різняться. Усна – найоперативніша, дозволяє швидко донести зміст. Письмова вимагає точності, але надає змогу обміркувати кожне слово. Візуальна комунікація (схеми, графіки, відео) часто підсилює сприйняття. **За цільовим призначенням** виділяють інструктуючу, мотивуючу та інформуючу комунікацію. **За напрямом** – висхідна (від підлеглих до керівництва), низхідна (від керівництва до підлеглих), та горизонтальна (між рівноправними учасниками процесу).

Комунікація в організації буває також міжрівнева – між керівниками та підрозділами, між відділами, а також із зовнішнім середовищем: громадськістю, державними органами, донорами. У цих випадках важливо враховувати офіційність, своєчасність та зміст повідомлень.

Окремо варто згадати **неформальні комунікації**. Вони відбуваються поза офіційними каналами, часто через чутки або «сарафанне радіо». Незважаючи на неофіційний характер, вони можуть впливати на атмосферу в команді та прийняття рішень, іноді навіть швидше, ніж офіційні оголошення.

Ще один важливий аспект – **інформаційні шуми**. Це все, що заважає коректному сприйняттю інформації: непорозуміння, мовні бар'єри, шум у приміщенні, поганий інтернет-зв'язок, невизначені формулювання. Завдання волонтера – зробити своє повідомлення чітким, логічним і зрозумілим.

В усній комунікації вирішальну роль відіграє дикція, інтонація і здатність утримати увагу слухача. Встановлення зорового контакту, чітка вимова і впевненість у голосі – ознаки ефективного усного мовлення.

Письмова комунікація хоч і менш емоційна, але має свої переваги: вона дозволяє обміркувати зміст, уникнути двозначності, зберегти повідомлення для подальшого аналізу. Проте письмовий текст не передає інтонації, тому важливо вміти використовувати мову точно, іноді додавати емоційні акценти через слова або символи.

Завершуючи, варто зазначити, що комунікаційна компетентність – це не лише навичка говорити. Це вміння бути почутим, розуміти інших і будувати партнерські взаємини. У волонтерській діяльності це вміння – одна з головних запорук довіри, командної єдності та досягнення соціального ефекту.

3. Інструменти успішних комунікацій у волонтерській діяльності

Асертивністю називають здатність людини відстоювати свої права. Існує так званий «троїстий принцип», який полягає в наступному: опиняючись у конфліктній ситуації, будьте сильні, чесні й доброзичливі. Твердість не дозволить опонентові маніпулювати чи залякувати вас. Чесність допоможе уникнути участі в аморальній ситуації. Доброзичливість продемонструє готовність до співпраці.

Агресивна або обвинувальна тактика не сприяє вирішенню конфлікту. Навпаки, вона змушує людей захищатися та наполягати на своєму. Тому рекомендується використовувати «я»-твердження замість «ти»-звинувачень – говорити про свої переживання, а не оцінювати особистість співрозмовника.

Вербальне спілкування є найбільш дослідженою різновидом людської комунікації. Крім цього, це найбільш універсальний засіб передачі думки. На вербальний людську мову можна «перевести» повідомлення, створене за допомогою будь-якої іншої знакової системи. Наприклад, сигнал червоне світло перекладається як «проїзд закрито», «зупиніться»; піднятий вгору палець, прикритий долонею іншої руки, як «прошу додаткову хвилину перерви» у спортивних змаганнях тощо. Мовна сторона комунікації має складну багатоярусну структуру (від диференціальної ознаки фонеми до тексту й інтертексту) і виступає у різних стилістичних різновидах (різні стилі і жанри, розмовний і літературна мова, діалекти і соціолекти тощо). Усі мовні характеристики та інші компоненти комунікативного акту сприяють його (успішної або неуспішною) реалізації. Говорячи з іншими, ми вибираємо з великого інвентарю (поля) можливих засобів мовної і невербальної комунікації ті засоби, які нам здаються найбільш прийнятними для висловлення наших думок в даній ситуації. Це – соціально значимий вибір.

Ефективним вважається таке спілкування, у ході якого учасники досягають своїх стратегічних цілей (мети) за умов комунікативного комфорту та гармонії. Про неуспішну комунікацію йдеться в тому разі, якщо в ході інформаційного обміну учасникам не вдається досягнути запланованого результату і/або в них відсутні взаєморозуміння та згода. У комунікативному середовищі в певний період встановлюються регламентовані суспільством комунікативні конвенції.

Прийоми комунікації:

- Я-повідомлення («Я вважаю, що...», «я гадаю, що...»);
- активне слухання («Наскільки я розумію, ти вважаєш, що проект неможливо закінчити вчасно тому, що...»);
- відкриті запитання («Будь ласка, розкажи, які дії ти вже зробив по цьому проекту, я хочу знати, що вже було зроблено»);
- відстеження повідомлень (дотримання теми розмови);
- нова «обгортка» проблеми («Цікаво, як буде виглядати проблема от в такому ракурсі...);

- розуміння змісту (явна частина комунікації) та процесу комунікації (хто домінує в дискусії, який стиль реплік, чи не виглядають учасники сонними).

Невербальне спілкування, більш відомий як мову поз і жестів, включає в себе всі форми самовираження людини, які не спираються на слова. Психологи вважають, що читання невербальних сигналів є найважливішою умовою ефективного спілкування. Чому ж невербальні сигнали такі важливі в спілкуванні:

- близько 70% інформації людина сприймає саме по зоровому (візуальному) каналу;

- невербальні сигнали дозволяють зрозуміти справжні почуття і думки співрозмовника;

- наше ставлення до співрозмовника нерідко формується під впливом першого враження, а воно, у свою чергу, є наслідком впливу невербальних чинників – ходи, виразу обличчя, погляду, манери триматися, стилю одягу тощо.

Особливо цінні невербальні сигнали оскільки вони спонтанні, несвідомі і, на відміну від слів, завжди щирі. Величезне значення невербальних сигналів у діловому спілкуванні підтверджується експериментальними дослідженнями, які свідчать, що слова (яким ми надаємо такого великого значення) розкривають лише 7% сенсу, звуки, 38% значення несуть звуки і інтонації і 55% – пози і жести.

Невербальне спілкування включає в себе п’ять підсистем:

1. Просторова підсистема (міжособистісне простір).

2. Погляд.

3. Оптико-кінетична підсистема, яка включає в себе: зовнішній вигляд співрозмовника, міміка (вираз обличчя), пантоміміка (пози і жести).

4. Паралінгвістіческая або околоречевая підсистема, що включає: вокальні якості голосу, його діапазон, тональність, тембр.

5. Екстралінгвістичні або внеречевой підсистема, до якої належать: темп мови, паузи, сміх тощо. Найбільше значення мають системи, що несуть максимум інформації про співрозмовника – погляд, просторова і оптико-кінетична підсистеми.

Хоча вербальні символи (слова) – основний наш засіб для кодування ідей, призначених до передачі, ми використовуємо і невербальні символи для трансляції повідомлень. У невербальній комунікації використовуються будь-які символи, крім слів. Найчастіше невербальна передача відбувається одночасно з

вербальної і може чи підсилювати чи змінювати зміст слів. Обмін поглядами, вираз обличчя, наприклад, посмішки і вираження несхвалення, підняті в здивуванні брови, живий чи зупинений погляд, погляд з вираженням, схвалення чи несхвалення – усе це приклади невербальної комунікації. Використання пальця щоб вказати на предмет, прикривання рота рукою, дотик, млява поза також відносяться до невербальних способів передачі значення (змісту).

Коли ми говоримо, що людина чутлива і має інтуїцію, ми маємо на увазі, що він (або вона) має здатність читати невербальні сигнали іншої людини і порівнювати ці сигнали з вербальними сигналами. Жінки зазвичай більш чутливі, ніж чоловіки і цим пояснюється існування такого поняття, як жіноча інтуїція. Жінки мають вродженої здатністю помічати і розшифровувати невербальні сигнали, фіксувати найдрібніші подробиці. Тому мало хто з чоловіків може обдурити своїх дружин, і, відповідно, більшість жінок можуть дізнатися таємницю чоловіка по його очах, про що він навіть не підозрює.

Проксематіка, так само як і невербалістіка (термін введений А. Пізом), досліджує взаєморозташування і пози співрозмовників. Встановлено, що людина відчуває себе зручно і вважає, що справляє сприятливе враження, якщо перебуває від партнера по спілкуванню на такій відстані, яке за мірками даного товариства приймається за відповідне даному виду спілкування, даному типу взаємин:

1. Інтимна відстань (як би власність людини), куди допускаються найбільш близькі люди, а вторгнення сторонньої сприймається як щось неприємне, – до 45 см. Ймовірно, ця дистанція якось пов'язана з біополем людини.

2. Персональна дистанція - для спілкування зі знайомими людьми; на цій дистанції відбувається більшість розмов, співрозмовники прекрасно бачать і чують один одного – 45-120 см.

3. Соціальна дистанція – для формальних зустрічей в кабінетах, у громадських місцях, для залагодження безособових справ – 120-400 см. На відстані понад 2,5 м кожен може займатися своєю справою, не заважаючи іншим.

4. Публічна дистанція – зазвичай для спілкування з групою людей, деталі особи не видно, голос гучний, слова ретельно підбираються і виговорюються від 250 до 400-750 см.

При спілкуванні за столом стіл сприймається як бар'єр, який можна використовувати або усунути залежно від позицій сторін та їх взаємовідносин. Правильне розміщення за столом учасників

переговорів є предметом розгляду ділового етикету і сприяє встановленню атмосфери співробітництва.

Круглі столи передбачають рівноправність учасників переговорів, вільну і відкриту дискусію, кілька неформальну атмосферу. Розташування лицем до лиця – це найбільш часто практикується, хоча і не єдина можливість розташування волонтера та співрозмовника один до одного.

Традиційно виділяють відкриту і закриту пози. Відкрита поза свідчить про відкритість волонтера і його сприйняття того, що скаже співрозмовни. Закрита ж поза, явними маркерами якої вважаються схрещування ніг або рук, свідчить про меншу залученість у бесіду. Відкрита поза не припускає, що зайнявши її, волонтер відсидить у ній весь сеанс без змін. Відкрита поза тільки тоді справить належне враження, коли вона буде не напруженою і природною. Невербальна природність включає в себе вільне і спокійне використання вашого тіла як засіб комунікації. Активна жестикуляція часто відображає позитивні емоції і сприймається як прояву зацікавленості й дружелюбності, а плавна зміна поз і природне використання жестів свідчить про спокій волонтера і включеності в контакт і деколи нагадує танець.

Вираз обличчя є найважливішим джерелом інформації про людину, особливо про його почуття. Саме мімічні реакції співрозмовника свідчать про його емоційному відгуку, служать як засоби регуляції процесу комунікації. Крім того, лицьова експресія є для клієнта безпосередній інформацією не тільки про випробовуваних консультантом почуттях, але і про його здатність зберігати над ними контроль.

Візуальний контакт – це також засіб взаємної регуляції процесу бесіди. Всім нам з досвіду повсякденного спілкування відомо, що візуальний контакт легко підтримується при обговоренні приємної теми, проте співрозмовники зазвичай уникають його, коли мова заходить про заплутані або неприємних питаннях. Чим ближче перебувають люди одне до одного, тим менше вони зустрічаються поглядами. І навпаки, на віддалі вони тривалий час дивляться одне на одного і використовують жести для підтримання уваги під час розмови. Погляд на співрозмовника означає не лише зацікавленість, а й зосередженість на тому, що говорять.

Вміння витримувати паузу є одним з найважливіших професійних навичок волонтера. Дотримуючись паузу, волонтер надає можливість

говорити співрозмовнику, стимулює діалог. Наявність пауз створює в бесіді відчуття неквапливості, продуманості того, що відбувається, тому не слід занадто поспішати ставити питання або коментувати те, що говорить співрозмовник. Пауза дає можливість додати щось до вже сказаного, поправити, уточнити повідомлення. Пауза підкреслює значущість того, що сказано, необхідність осмислити і зрозуміти це. Мовчання волонтера акцентує надану співрозмовнику можливість говорити і, тому, коли волонтер заговорить у свою чергу, є підстави очікувати, що його будуть уважно слухати.

10 настанов ефективного спілкування (Американська асоціація менеджменту):

1. Пояснюйте свої ідеї перед початком спілкування. Це означає системний аналіз проблем, які є предметом взаємодії. Планування і обдумування повідомлень забезпечує результативність спілкування.

2. З'ясовуйте справжню мету спілкування. Чітке визначення мети повідомлення дозволяє мовцю легко проектувати комунікації.

3. Зауважуйте всі елементи середовища спілкування – фізичні і людські. Пошук відповідей на запитання «що?»; «кому?»; «як?»; «коли?» завжди сприяють успіху. Ці запитання слід пропускати крізь «сито» фізичних умов спілкування, соціального клімату, досвіду минулої взаємодії й адаптувати до поточної ситуації.

4. Намагайтеся отримати допомогу від інших у процесі спілкування. Консультації можуть бути корисним методом для кращого розуміння важелів управління комунікаціями. Мало того, той, хто допомагає формулювати повідомлення, здебільшого є тією силою, яка активно підтримує взаємодію.

5. Слідкуйте за інтонацією, виразом обличчя, добором слів і засобів у процесі передавання повідомлення так само ретельно, як і за змістом повідомлення. На слухачів впливає не тільки те, що сказано, але і як це сказано.

6. Передавайте якомога більше корисної інформації. Людина запам'ятовує повідомлення, які є корисними для неї. Мовець у ділових обставинах має формулювати повідомлення, враховуючи інтереси як підлеглих, так і організації.

7. Відслідковуйте процес спілкування. Мовцю потрібен хороший зворотний зв'язок, щоб знати рівень розуміння повідомлення колегами чи підлеглими.

8. Підтверджуйте свої слова конкретними діями. Якщо слова і дії мовця суперечливі, він дискредитує власні вказівки.

9. Зауважте, що сучасні комунікації впливають на майбутнє. Більшість комунікацій відображають теперішні потреби, але мають бути спрямованими в майбутнє.

10. Намагайтеся бути хорошими слухачами.

Використані джерела

1. Галайко І. Побудова команди. Лідерство. Вирішення конфліктів в організації : навч. посіб. / І. Галайко, Л. Довган. Львів : Вид-во ПП «Добрий Друк», 2009. 64 с.

2. Гончар І. Волонтерська робота як чинник особистісно-професійного розвитку майбутніх соціальних працівників. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2020. Вип. 1. С. 81–89.

3. Спіріна Т. П., Тимошенко Н. Є. Особливості підготовки лідерів в умовах професійно-технічного навчального закладу. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/2677/1/T_SPIRINA_N_TYMOSHENKO_VLNUTS_12_KSP&SR_IL.pdf

4. Школа волонтерів: Навчальний посібник / Брик Я.А., Говорун Н. В., Дементьєв В.В., Лащук О.М., Мельник О.В., Потій О.В., Скитьова Г.С., Тищенко М.П. / За заг.ред. Г.С. Скитьової. 2016. Київ. 166 с.

2.2.5. Тема 10. Кризове волонтерство: особливості роботи в умовах надзвичайних ситуацій

План

1. Теоретичні основи кризового волонтерства.
2. Надзвичайні ситуації, у яких працюють волонтери.
3. Потенціал волонтерства для розвитку деокупованих громад.
4. Безпека під час волонтерської діяльності.

1. Теоретичні основи кризового волонтерства

У сучасному світі кількість кризових ситуацій зростає: війни, пандемії, стихійні лиха, техногенні аварії, внутрішньо переміщені особи. У таких умовах держава часто не встигає оперативно реагувати на всі потреби громадян. Саме тому зростає значення кризового волонтерства – самоорганізованої або координованої форми допомоги, яка діє в умовах обмеженого часу, ресурсів та підвищеного стресу.

Кризове волонтерство – це діяльність, спрямована на подолання наслідків надзвичайних ситуацій, що здійснюється добровільно, без

очікування матеріальної винагороди, у ситуаціях підвищеної загрози життю, здоров'ю або безпеці. Така форма волонтерства може бути такою:

1. Спонтанне волонтерство: виникає у перші години чи дні після кризи. Люди діють інтуїтивно, без чіткої структури, керуючись моральним імпульсом допомогти.

2. Організоване волонтерство: координується громадськими організаціями, волонтерськими штабами або державними установами. Має чіткий розподіл ролей, логістику, регламенти.

3. Гібридне волонтерство: поєднує елементи обох. Наприклад, ініціатива починається з низової самоорганізації, а згодом отримує підтримку інституцій.

Мотиваційна структура волонтера в кризі є комплексною:

Особистісний рівень: моральне відчуття обов'язку, бажання бути корисним, емоційна реакція на біль інших, іноді – власний травматичний досвід.

Соціальний рівень: приналежність до певної спільноти (національної, релігійної, територіальної), потреба в соціальній інтеграції, підтримка друзів чи родичів.

Екзистенційний рівень: у складні часи люди шукають сенс життя у діях, що виходять за межі особистого комфорту. Волонтерство стає способом впоратися з власною тривогою та знайти внутрішню рівновагу.

Дослідники зазначають, що кризи часто «пробуджують» приховані ресурси особистості, активізуючи альтруїзм, емпатію, соціальну активність.

Кризове волонтерство виконує такі *ключові соціальні функції*:

1. Компенсаторна: під час кризи офіційні служби часто перевантажені або не встигають реагувати. Волонтери компенсують ці прогалини: привозять гуманітарну допомогу, евакуюють людей, організовують притулки.

2. Мобілізаційна: волонтерські ініціативи згуртовують громади, стимулюють локальні ініціативи, підвищують соціальну згуртованість. Це «громадянська самооборона» проти хаосу.

3. Інформаційна: у перші години після катастрофи офіційна інформація часто запізнюється. Волонтери передають критичну інформацію про потреби, ризики, шляхи евакуації, зони ураження.

4. Психосоціальна: волонтери нерідко стають першими психологічними рятівниками, створюючи для постраждалих умови

базової безпеки, емпатії та підтримки. Їхня присутність часто символізує надію.

Робота у кризовому середовищі супроводжується рядом *ризиків*:

1. Фізична небезпека: волонтери діють у зонах бойових дій, епідемій, руйнувань. Часто відсутній захист, медичне страхування, навички першої допомоги.

2. Емоційне вигорання: постійна взаємодія з травмою, смертю, безпорадністю викликає сильне психічне навантаження. Симптоми: апатія, дратівливість, безсоння, втрата мотивації.

3. Організаційний хаос: у перші дні після кризи бракує координації, дублюються функції, виникає конкуренція за ресурси або увагу.

4. Юридичні обмеження: не всі волонтери мають правовий статус, особливо в зонах війни чи біженства. Це ускладнює доступ до фінансування, міжнародного співробітництва.

5. Моральні дилеми: коли обирати, кому допомагати першому, кого евакуювати, як поділити обмежені ресурси – ці ситуації створюють моральне напруження.

Кризове волонтерство виконує роль «тканини», яка утримує суспільство в момент його розриву. Це форма самозахисту громади, а також протест проти бездіяльності або неефективності держави. Його соціальна значущість проявляється у: підвищенні рівня соціального капіталу (довіра, взаємодопомога, горизонтальні зв'язки), інституціоналізації громадянської активності (волонтерство формує майбутніх громадських лідерів, менеджерів, реформаторів), позитивному іміджі країни (міжнародна спільнота звертає увагу на волонтерські рухи як на індикатор зрілості громадянського суспільства).

2. Надзвичайні ситуації, у яких працюють волонтери

Надзвичайна ситуація – це порушення нормальних умов життя і діяльності людей на окремій території або об'єкті, яке спричинене аварією, катастрофою, стихійним лихом, епідемією, воєнними діями або іншими небезпечними явищами, що призвели (або можуть призвести) до:

- загибелі або травмування людей;
- значних матеріальних втрат;
- порушення роботи об'єктів інфраструктури;
- забруднення довкілля.

Ключові ознаки надзвичайної ситуації:

- наявність загрози життю або здоров'ю людей;
- потреба у невідкладних заходах реагування;
- вихід за межі звичайних умов функціонування служб, установ або громад.

Надзвичайні ситуації класифікують за характером походження (техногенні, природні, соціальні, воєнні) та за рівнем (об'єктовий, місцевий, регіональний, державний). В українському законодавстві це визначено, зокрема, у Кодексі цивільного захисту України.

Види надзвичайних ситуацій за їхнім характером:

Надзвичайна ситуація *техногенного характеру* – це транспортні аварії (катастрофи), пожежі, вибуху, аварії з викиданням (загрозою викидання) небезпечних хімічних, радіоактивних і біологічно небезпечних речовин, раптового руйнування споруд; аварії в електроенергетичних системах, системах життєзабезпечення, системах телекомунікацій, на очисних спорудах, у системах нафтогазового промислового комплексу, гідродинамічних аварій тощо.

Роль волонтера:

1. Надання першої допомоги постраждалим (якщо волонтер має відповідну підготовку).
2. Допомога в евакуації постраждалих і маломобільних осіб.
3. Забезпечення постраждалих водою, їжею, теплими речами.
4. Інформаційна підтримка – поширення офіційних даних, інструкцій, застережень.
5. Підтримка ліквідаційних бригад: доставка засобів захисту, інструментів.
6. Психологічна підтримка постраждалим і свідкам подій.

Правила роботи волонтера:

1. Працювати тільки в дозволених зонах – не заважати аварійним службам.
2. Обов'язково мати засоби захисту (респіратори, рукавички, аптечку).
3. Діяти відповідно до вказівок ДСНС та місцевої влади.
4. Не торкатися небезпечних речовин і не заходити в зони хімічного чи радіаційного ураження.

Надзвичайна ситуація *природного характеру* – це небезпечне геофізичне, геологічне, метеорологічне або гідрологічне явище, деградація ґрунтів чи надр, пожежею у природних екологічних

системах, зміною стану повітряного басейну, інфекційною захворюваністю та отруєнням людей, інфекційним захворюванням свійських тварин, масовою загибеллю диких тварин, ураженням сільськогосподарських рослин хворобами та шкідниками тощо.

Роль волонтера:

1. Рятувальна допомога – допомога в евакуації, прибирання завалів.
2. Роздача гуманітарної допомоги – вода, їжа, ковдри, одяг.
3. Допомога тваринам – порятунок і догляд за покинутими чи пораненими.
4. Інформування громадян – правила безпеки, координати допомоги.
5. Відновлення житла – збирання коштів, ремонтні роботи.

Правила роботи волонтера:

1. Мати відповідну підготовку для дій у воді, на висоті тощо
2. Не працювати на небезпечних ділянках без спеціалістів (схили, повалені дерева, нестабільні конструкції).
3. Підтримувати постійний зв’язок з координаційним центром.
4. Дотримуватись правил епідемічної безпеки (особливо при епідеміях).

Надзвичайна ситуація *соціального характеру* – це протиправні дії терористичного та антиконституційного спрямування, або пов’язане зі зникненням (викраденням) зброї та небезпечних речовин, нещасними випадками з людьми тощо.

1. Інформаційне реагування – перевірка фактів, протидія фейкам.
2. Допомога поліції та медикам (у межах дозволеного): постачання води, аптечок, інформування населення.
3. Пошук зниклих осіб (у координації з рідними, правоохоронцями).
4. Психосоціальна підтримка – консультування, надання гарячих ліній.
5. Допомога в евакуації та тимчасовому розміщенні людей.

Правила роботи волонтера:

1. Не втручатися в оперативні дії поліції або СБУ.
2. Не розповсюджувати чутки або неперевірену інформацію.
3. Бути готовим працювати під наглядом служб порядку.
4. Поважати конфіденційність даних постраждалих.

Надзвичайна ситуація *воєнного характеру* – виникає через застосування звичайної зброї або зброї масового ураження, під час якого виникають вторинні чинники ураження населення.

Роль волонтера:

1. Постачання на фронт – одяг, амуніція, техніка, дрони, ліки.
2. Допомога пораненим – домедична допомога, евакуація.
3. Робота з переселенцями – реєстрація, поселення, харчування.
4. Ремонт інфраструктури – укріплення підвалів, ремонт будинків.
5. Психологічна реабілітація – підтримка дітей, ветеранів, вдів.
6. Документування порушень прав людини, юридична допомога.

Правила роботи волонтера:

1. Не поширювати місцезнаходження військових об’єктів.
2. Не фотографувати позиції ЗСУ, техніку, поранених.
3. Працювати лише з перевіреними фондами та під прикриттям ЗСУ.
4. Бути підготовленим до роботи в умовах бойових дій (тактична медицина, виживання, евакуація).
5. Постійно носити з собою аптечку, бути у захисті.

Рівень надзвичайної ситуації визначається від її обсягів, кількості постраждалих і загиблих, обсягів технічних і матеріальних ресурсів, необхідних для ліквідації її наслідків. Існують такі рівні надзвичайних ситуацій: державний, регіональний, місцевий, об’єктовий.

3. Потенціал волонтерства для розвитку деокупованих громад

Деокуповані громади – це територіальні громади, які були тимчасово окуповані іноземними військами або незаконними збройними формуваннями, але згодом звільнені в результаті воєнних дій. В Україні це стосується населених пунктів, які опинилися під окупацією під час військових дій на сході країни та внаслідок російського вторгнення 2022 року. Після деокупації ці громади стикаються з багатьма викликами, які ускладнюють повернення до нормального життя

Учасники фокус-груп визначили найактуальніші проблеми, з якими вони зіштовхнулися після деокупації території, а також напрацювали шляхи вирішення цих проблем, за допомогою комплексних підходів, що передбачають залучення місцевих ресурсів, підтримку держави та міжнародних організацій, а також активізацію громадської та волонтерської діяльності.

Першою проблемою, яка була обрана як найактуальніша, є відновлення інфраструктури територіальної громади. Її вирішення вбачають у створенні державних та місцевих програм відбудови критичної інфраструктури (житло, школи, лікарні, транспортна система) за підтримки урядових структур, приватного сектору та міжнародних донорів, а також розвитку публічно-приватного партнерства для залучення інвестицій. А от роль деокупованої громади у вирішенні цієї проблеми на думку учасників полягає у залученні її мешканців до волонтерських програм по відновленню житлових та соціальних об'єктів, проведення суботників, акцій із залученням місцевих мешканців.

Також актуальною є проблема розмінування територій та об'єктів інфраструктури. Частина інфраструктури територіальної громади й досі залишається замінованою і часто ці території до завершення бойових дій і залишаться такими. Тому, важливо налагоджувати співпрацю з міжнародними організаціями, спеціалізованими службами для проведення розмінування територій, які йому підлягають.

Також важливо створювати центри для навчання місцевого населення правилам безпеки та ідентифікації мін і вибухонебезпечних предметів. Важливою є роль волонтерів у проведенні інформаційних кампаній серед місцевого населення щодо мінної безпеки. Також спеціально навчені волонтери, або волонтери-професіонали могли б спільно з правоохоронними органами моніторити небезпечні зони. Варто зауважити, що Міністерство молоді та спорту України розробило Правила безпеки волонтерів. З-поміж великої кількості правил є й ті, що призначені саме для волонтерів на деокупованих територіях. Фахівці радять подбати про свою фізичну безпеку, а саме: носити при собі аптечку першої допомоги; пам'ятати про правила поведінки з вибухонебезпечними предметами, не наближатися до нерозірваних снарядів; звертати увагу на знаки «Заміновано» та уникати прогулянок лісом, густими насадженнями дерев та іншими місцями, де можуть бути міни.

Вкрай актуальною проблемою для деокупованих громад є надання психосоціальної підтримки її мешканцям. Є велика потреба у створенні центрів соціальних служб, центрів психологічної підтримки, які б надавали безкоштовну соціальну і психологічну підтримку потребуючим. І велику роль у швидкому реагуванні на розв'язання цієї проблеми можуть відіграти, на думку респондентів, саме волонтери, волонтерські ініціативи та волонтерські програми. Соціальна і

психологічна підтримка, організація груп взаємодопомоги та підтримки, екстрене консультування та переадресація до «гарячих ліній» та фахівців, організація та проведення різноманітних акцій, культурних заходів, семінарів, тренінгів по формуванню резильєнтності, відновленню довіри і згуртованості, з різних аспектів психічного здоров'я тощо – можуть взяти на себе саме волонтери.

Економічне відновлення деокупованих громад є досить болючою проблемою, яка потребує створення особливих умов для розвитку малого і середнього бізнесу, надання грантових програм, перекваліфікації тих, хто втратив роботу. Волонтерську участь респонденти вбачали в розвитку соціального підприємництва, створення програм перекваліфікації.

Низький рівень лідерства мешканців деокупованих громад є також важливою проблемою, на вирішення якої можуть вплинути волонтери завдяки своїм організаційним здібностям, досвіду та здатності мотивувати й об'єднувати людей навколо спільних цілей. Одним із важливих напрямів їхньої діяльності є формування нових лідерів серед місцевого населення через менторство та навчання. Досвідчені волонтери можуть проводити тренінги з лідерських навичок, допомагаючи місцевим активістам розвивати організаторські здібності та впевненість у прийнятті рішень.

Підтримка ініціатив знизу також сприяє появі нових лідерів, які беруть на себе відповідальність за розвиток громади. Волонтери можуть забезпечити організаційну підтримку через координаційні центри, що тимчасово замінюють місцеве лідерство, або допомагати створювати місцеві громадські організації для самоорганізації мешканців. У цьому контексті може бути дуже ефективним онлайн волонтерство, яке стирає кордони, дозволяючи надихати громади волонтерам з будь-якої точки світу.

Спільна діяльність мешканців деокупованих громад також сприяє виявленню нових лідерів. Волонтерські проєкти, спрямовані на відновлення інфраструктури, допомогу вразливим групам населення та проведення соціальних заходів, об'єднують людей навколо спільних цілей і допомагають знайти активних учасників, які можуть взяти на себе лідерські функції.

Волонтери через власну діяльність можуть слугувати прикладом лідерства, надихаючи місцевих жителів на активнішу участь у громадському житті. Підтримка місцевого самоврядування також є важливим напрямом роботи волонтерів, які можуть надавати

консультації новообраним місцевим керівникам щодо управління громадою, планування та реалізації проєктів. Це допоможе новим лідерам зміцнити свої позиції та ефективніше виконувати свої функції.

Залучення молоді до лідерських ініціатив також може стати важливим кроком у вирішенні проблеми відсутності лідерів у громаді. Волонтерські ініціативи, спрямовані на підтримку молодих активістів, допоможуть створити покоління молодих лідерів, які зможуть сприяти розвитку громади. Крім того, волонтери можуть організовувати платформи для діалогу, такі як форуми або круглі столи, де місцеві мешканці можуть обговорювати важливі питання та пропонувати рішення, що допоможе виявити потенційних лідерів.

Волонтерські організації також можуть залучати громаду до громадянської активності через освітні програми, що навчають принципам самоуправління та відповідальності за місцеві процеси. Створення місцевих медіа-платформ допоможе активізувати громадську дискусію, що сприятиме розвитку нових лідерів. Нарешті, волонтери можуть залучати міжнародний досвід, співпрацюючи з міжнародними організаціями, що забезпечить громади найкращими практиками управління і лідерства. Завдяки своїй гнучкості та досвіду волонтери можуть стати каталізатором позитивних змін, які сприятимуть формуванню нових лідерів у деокупованих громадах і допоможуть їм швидше адаптуватися до нових умов.

У свою чергу, усі вище зазначені волонтерські ініціативи і програми будуть сприяти вирішенню ще однієї важливої проблеми, з якою зіштовхнулися деокуповані громади, – необхідність підвищення соціальної активності та соціальної згуртованості їх мешканців. Ключові напрями роботи волонтерів у делкупованих громадах, враховуючи обговорені на фркус-групі дефіцити. Серед них є такі: гуманітарна допомога, підтримка інфраструктури, психологічна допомога, соціальна інтеграція, органі-зація громадських ініціатив, освіта і тренінги, соціальна адвокація та захист прав.

4. Безпека під час волонтерської діяльності

В умовах повномасштабного вторгнення безпека волонтерів залишається одним з найбільших викликів у волонтерській діяльності. Допомагаючи іншим, волонтери стикаються з різноманітними загрозами життю та здоров’ю. Надаючи допомогу в гарячих точках, вони можуть потрапити під обстріл, стати жертвами викрадення або потрапити в полон, отримати фізичні та психологічні травми. Варто

одразу зазначити, що всі ризики, пов'язані з волонтерством у прифронтовій зоні, передбачити неможливо. Так чи інакше, ця діяльність буде пов'язана з ухваленням швидких рішень і діями в екстрених ситуаціях. Проте завданням кожного волонтера є усвідомлення та запобігання ризикам, убезпечення як самого себе, так і тих людей, яким він допомагає. Безпеку під час здійснення волонтерської діяльності розглядають у таких аспектах:

- фізична безпека, яка охоплює питання захисту волонтера від ушкоджень і травм, поведінку під час обстрілів і повітряної тривоги, особливості пересування, надання допомоги та взаємодії з місцевими жителями на прифронтових і тимчасово окупованих територіях тощо;

- психологічна безпека, як охоплює питання підтримки власного психологічного стану, запобігання виснаженню та вигоранню, а також взаємодію з бенефіціарами;

- цифрова безпека, яка охоплює питання захисту волонтера від витоку інформації, зламу акаунтів, шахрайства та переслідувань, пов'язаних з розголошенням особистої інформації (місця проживання тощо).

Загрози фізичній, психологічній і цифровій безпеці нерозривно пов'язані. Громадським активістам, волонтерам і журналістам варто привчити себе постійно оцінювати ситуацію на предмет небезпеки, зменшувати виявлені ризики та збільшувати шанси вийти з будь-якої ситуації цілими та неушкодженими.

Цілісний підхід до власної безпеки спирається на три ключові компоненти:

1. Усвідомленість. Волонтер розуміє, що відбувається, якою є його функція та обов'язки, яким є алгоритм дій у випадку настання загрозливої ситуації. Волонтер розуміє, які ризики можуть супроводжувати той вид волонтерської діяльності, до якого він залучений.

2. Системність. Волонтер розглядає свій волонтерський досвід максимально детально та з різних сторін. Турбота про власну безпеку є частиною планування волонтерської діяльності та аналізу отриманого волонтерського досвіду.

3. Здоровий глузд. Волонтер усвідомлює, що неможливо цілком контролювати ситуацію, тож необхідно знайти дієві інструменти для запобігання або подолання конкретної ймовірної загрози. Волонтер усвідомлює, що деякі загрози можуть бути більш імовірними, ніж інші, тож готується відповідно.

Організація, яка залучає волонтерів, має сприяти усвідомленню та запобіганню загроз, з якими стикаються волонтери. Для цього команда організації може проводити навчальні заходи, ретроспективно обговорювати отриманий волонтерський досвід, розробляти власні протоколи безпеки, з якими ознайомлюються волонтери, а також закуповувати необхідні товари для підвищення безпеки волонтерів (аптечки, рації, захисний одяг тощо).

В Україні існує можливість пройти безкоштовний онлайн-курс з безпеки волонтерів «Рятуй, не ризикуй», розміщений на платформі EdEra. Курс охоплює практичні питання убезпечення волонтерів під час здійснення волонтерської діяльності: практичні аспекти фізичної та цифрової безпеки, як превентивно піклуватися про свій психологічний стан, як поводитися на прифронтових і тимчасово окупованих територіях. Проходження курсу займає близько двох годин. Після успішного складання фінального тесту слухачі отримують електронний сертифікат. Курс розроблено Українською волонтерською службою спільно зі студією онлайн-освіти EdEra за участі експертів Центру громадянських свобод, Veteran Hub, Privacy Hub та Восток SOS.

Використані джерела

1. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

2. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/

3. Про волонтерську діяльність: Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text

4. Петрочко Ж., Лях Т. Потенціал волонтерства для розвитку деокупованих громад. Ввічливість. Humanitas. 2024. №3. С. 202–207. URL: doi: https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.28

5. Путівник з волонтерства в україні: законодавство, менеджмент, найкращі практики. 2023. 88 с. URL: https://surli.cc/rctvvu

РОЗДІЛ 2
ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ВОЛОНТЕРСТВА
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 1
Тема 1. Ґенеза волонтерського руху

Мета заняття: сформувати уявлення про історичний розвиток волонтерства, його соціальну роль та актуальні тенденції розвитку волонтерської діяльності.

План

1. Волонтерство від витоків до сьогодення.
2. Роль волонтерства у соціальному розвитку.
3. Сучасні тенденції та виклики волонтерства.

Запитання для самоконтролю

1. Як становилось волонтерство у різні історичні періоди?
2. У чому полягає соціальне значення волонтерства?
3. Які тенденції сучасного волонтерства є найбільш помітними?

Завдання для самостійної роботи

1. Порівняйте сучасні форми волонтерства з їхніми історичними аналогами. Визначте, які історичні практики залишаються актуальними сьогодні. Створіть інфографіку або відеоролик про еволюцію волонтерства.

Методичні рекомендації: стартуйте з короткого огляду історії волонтерства (добровільна допомога, конфесійні служіння, громадські ініціативи), після чого зробіть таблицю з порівнянням. У візуалізації скористайтесь графіками, таймлайном або фотоактуалізацією (зробіть заклик до сучасних форм).

2. Підготуйте коротку презентацію про визначних постатей в історії волонтерства.

Методичні рекомендації: оберіть 2–3 історичні або сучасні особи (напр., Марта Варга, Патріція Херард, волонтери медичних місій). Презентація має містити короткий опис діяльності, її вплив та ціннісні орієнтири, що можуть бути прикладом для сучасних студентів в громадській діяльності.

Рекомендована література

1. Бевзенко Л., Злобіна О. Волонтерство в умовах інституційних та структурних змін: ґенеза та агентні впливи. *Український соціологічний журнал*. 2021. Випуск 26. С. 38–27.

2. Головко О. В. Волонтерство в Україні: історико–правовий аспект. *Право і безпека*. 2023. № 2 (89). С. 9–18.

3. Динник І. П. Сучасні виклики та тенденції розвитку громадянського суспільства в умовах воєнного стану. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*. 2023. С. 130–143.

4. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

5. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/

6. 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.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2

Тема 2. Правові основи волонтерської діяльності: міжнародний та національний контекст

Мета заняття: ознайомити з основними міжнародними та національними правовими актами, що регулюють волонтерську діяльність, а також з правовим статусом волонтера.

План

1. Міжнародних документів у сфері волонтерського руху.
2. Правові засади волонтерства в Україні.
3. Правовий статус волонтера.

Запитання для самоконтролю

1. Які основні міжнародні документи регламентують волонтерську діяльність?
2. Які норми українського законодавства стосуються волонтерства?
3. Які права та обов’язки має волонтер в Україні?

Завдання для самостійної роботи

1. Випишіть міжнародне законодавство у сфері волонтерської діяльності. Підготуйте порівняльний аналіз правового регулювання волонтерства в Україні та інших країнах.

Методичні рекомендації: скористайтеся офіційними джерелами (ООН, ЄС, документи Ради Європи) та українським законом «Про волонтерську діяльність». Зробіть таблицю, в якій порівняєте ключові положення: права волонтерів, обов'язки, гарантії безпеки, реєстрація, участь у проєктах. Оберіть 1–2 країни для прикладу: Польща, Німеччина, США.

2. Створіть документ із рекомендаціями для волонтерів щодо дотримання законодавства.

Методичні рекомендації: викладіть поради у формі пам'ятки або чек-листа. Акцентуйте на юридичних межах волонтерської діяльності, особливостях укладення договорів, необхідності інструктажу з безпеки, дотриманні етичних норм. Рекомендації повинні бути короткими, зрозумілими та придатними для практичного використання.

Рекомендована література

1. Горінов П. В. Адміністративно-правовий статус волонтера у період дії воєнного стану в Україні. *Київський часопис права*. 2023. № (3). С. 54–61.
2. Деякі питання виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичної операції, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, здійснення заходів, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації та/або іншої країни проти України, бойових дій та збройних конфліктів: Постанова Кабінету Міністрів України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/604-2015-%D0%BF#Text
3. Мазій І. В. Аналіз міжнародних документів у сфері волонтерського руху. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 8. С. 114–117.

4. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

5. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/

6. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо сприяння розвитку волонтерської діяльності та діяльності неприбуткових установ та організацій в умовах збройної агресії Російської Федерації проти України: Закон України. URL: «https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2520-20#Text

7. Про волонтерську діяльність: Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text

8. Про затвердження плану заходів до 2024 року щодо реалізації Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021–2026 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-2023-%D1%80#Text

9. Про Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021–2026 роки: Указ Президента України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/487/2021#Text

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 3

Тема 3. Теоретичні основи волонтерської діяльності

Мета заняття: розкрити сутність волонтерської діяльності, визначити її напрями та охарактеризувати типологію волонтерів.

План

1. Загальна характеристика волонтерської діяльності.
2. Напрями волонтерської діяльності.
3. Типологія волонтерів.

Запитання для самоконтролю

1. У чому полягає зміст поняття «волонтерська діяльність»?
2. Які існують напрями волонтерської роботи?
3. Які типи волонтерів виділяють дослідники?

Завдання для самостійної роботи

1. Провести міні-опитування серед знайомих щодо їхнього ставлення до волонтерства та зробити висновки.

Методичні рекомендації: підготуйте 5–7 запитань, які з'ясують мотивацію, рівень обізнаності та ставлення до волонтерства. Опитайте щонайменше 5 осіб. Зробіть короткий аналіз відповідей та візуалізуйте результати у вигляді діаграми або таблиці.

2. Розробіть модель ідеального волонтера, враховуючи соціальні, етичні й особистісні аспекти.

Методичні рекомендації: змоделюйте образ волонтера як громадянина, що діє на користь суспільству. Використайте структуровану форму (таблиця або схема), у якій розділіть характеристики на три блоки: соціальні ролі, етичні принципи, особистісні якості.

Рекомендована література

1. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

2. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/

3. Про волонтерську діяльність: Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text

4. Про затвердження примірного зразка посвідчення волонтера: Наказ Міністерства соціальної політики України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1100739-14#Text

5. Путівник з волонтерства в україні: законодавство, менеджмент, найкращі практики. 2023. 88 с. URL: https://surli.cc/rctvvu

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 4

Тема 4. Форми волонтерства та їх організація

Мета заняття: ознайомити з різноманітними формами волонтерської діяльності та організаційними засадами їх реалізації.

План

1. Форми організації волонтерства.
2. Створення громадської або благодійної організації для масштабування волонтерської діяльності.
3. Діяльність індивідуальних волонтерів.
4. Залучення волонтерів-іноземців до діяльності неприбуткових організацій.

Запитання для самоконтролю

1. Які основні форми волонтерства виділяють у сучасній практиці?
2. Як створити організацію для розвитку волонтерського руху?
3. Які можливості має індивідуальний волонтер?

Завдання для самостійної роботи

1. Складіть таблицю форм волонтерства, де одна колонка міститиме форми волонтерства, а інша – приклади.

Методичні рекомендації: визначте основні форми (подієве, довготривале, корпоративне, онлайн, міжнародне тощо) та наведіть конкретні приклади з реального життя або з медіа. Таблиця має бути стислою та інформативною.

2. Створіть презентацію про успішні приклади волонтерських організацій у Вашому місті.

Методичні рекомендації: оберіть 1–2 організації, зберіть інформацію про їхню історію, напрямки діяльності, соціальний вплив. Презентація має містити фотографії, логотипи, посилання на сторінки організацій та відгуки учасників.

Рекомендована література

1. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Вересо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/
2. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/
3. Гайд на порталі «Дія»: Реєстрація створення громадського об’єднання. URL: https://guide.diia.gov.ua/view/derzhavna-reiestratsiia-stvorennia-hromadskoho-obiednannia-df01c1fb-038f4277-837d-81d6931bf8f3
4. Перелік установ, що залучають до своєї діяльності волонтерів для провадження волонтерської діяльності на території України. URL: https://nssu.gov.ua/volonterstvo/ustanovy-shcho-zaluchaiut-do-svoieidiialnosti-volonteriv-dlia-provadzhennia-volonterskoi-diialnosti-na-terytorii-ukrainy
5. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань: Закону України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text
6. Путівник з волонтерства в Україні: законодавство, менеджмент, найкращі практики. 2023. 88 с. URL: https://surli.cc/rctvvu

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 5

Тема 5. Молодіжний волонтерський рух як інструмент соціального розвитку

Мета заняття: визначити роль молодіжного волонтерства у розвитку соціальної активності молоді та формуванні людського капіталу**.**

План

1. Особливості волонтерства в молодіжному середовищі.
2. Волонтерський рух як інструмент розвитку соціальної активності молоді.
3. Роль молодіжного волонтерсва у розвитку людського капіталу.

Запитання для самоконтролю

1. Які особливості має молодіжне волонтерство?
2. У чому полягає його вплив на соціальну активність?
3. Як молодіжне волонтерство сприяє розвитку людського капіталу?

Завдання для самостійної роботи

1. Створіть план заходу для залучення молоді до волонтерського руху. Запропонуйте механізми взаємодії з різними суб'єктами молодіжної роботи.

Методичні рекомендації: опишіть тему, мету, цільову аудиторію заходу, очікувані результати. Розпишіть етапи підготовки та проведення, залучення партнерів (школи, молодіжні центри, студентські ради), канали комунікації та способи мотивації учасників.

2. Проаналізуйте фактори, що впливають на активність молоді у волонтерстві. Запропонуйте шляхи підвищення рівня участі молоді в суспільному житті.

Методичні рекомендації: зберіть інформацію з відкритих джерел (соціологічні дослідження, статті, новини). Виокремте щонайменше 4 фактори: соціальні, економічні, психологічні, інформаційні. Побудуйте SWOT-аналіз і запропонуйте інноваційні підходи (наприклад, волонтерство через гейміфікацію або артпрактики).

Рекомендована література

1. Захарчин Г., Юрченко О. Роль волонтерсва у розвитку людського капіталу. *Економіка та суспільство*. 2025. Випуск 71. URL: https://www.researchgate.net/publication/389932710_ROL_VOLONTERSVA_U_ROZVITKU_LUDSKOGO_KAPITALU

2. Котелевець А. М. Теоретико-методологічні засади формування соціальної активності студентської молоді. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2022. 1(50). С. 134– 137. ISSN 2524-0609. DOI: https://doi.org/10.24144/2524-0609.2022.50.134-137 URL: http://visnyk-ped.uzhnu.edu.ua/article/view/257711

3. Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року: *Указ Президента України* №94/2021 від 12.03.2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text

4. Про основні засади молодіжної політики: Закон України №1414-IX від 27.04.2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2
ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 6

Тема 6. Планування та менеджмент волонтерських програм

Мета заняття: сформувати навички планування та управління волонтерськими програмами, ознайомити з етапами створення проєкту, відбору волонтерів та оцінювання їхнього внеску.

План

1. Створення волонтерських програм.
2. Мета та завдання волонтерської програми.
3. Система залучення та відбору волонтерів.
4. Супровід, оцінювання та визнання внеску волонтерів.

Запитання для самоконтролю

1. Які ключові етапи створення волонтерської програми?
2. Як формулюються мета та завдання волонтерського проєкту?
3. Які існують стратегії залучення волонтерів?
4. Як оцінити ефективність діяльності волонтерів?

Завдання для самостійної роботи

1. Розробіть план волонтерського проєкту з урахуванням принципів проєктного менеджменту.

Методичні рекомендації: визначте проблему, мету, завдання, цільову аудиторію, очікувані результати. Врахуйте часові рамки, ресурси та ризики. Використовуйте структуру логіко-структурної матриці або шаблон SMART-цілей для планування.

2. Проаналізуйте як успішні, так і неуспішні приклади волонтерських проєктів. Визначте ключові фактори успіху волонтерського проєкту.

Методичні рекомендації: оберіть 2–3 приклади з відкритих джерел (новини, сайти організацій). Порівняйте їх за критеріями: ціль, організація процесу, участь громади, результативність. Виділіть позитивні та негативні чинники, оформіть у вигляді порівняльної таблиці.

Рекомендована література

1. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

2. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/

3. Про волонтерську діяльність: Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text

4. Путівник з волонтерства в Україні: законодавство, менеджмент, найкращі практики. 2023. 88 с. URL: https://surli.cc/rctvvu

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 7

Тема 7. Організаційне забезпечення волонтерської програми

Мета заняття: ознайомити з ресурсним, партнерським і фінансовим забезпеченням волонтерських програм, формами взаємодії зі стейкхолдерами та інструментами фандрайзингу.

План

1. Ресурси, які необхідні для реалізації волонтерської програми.
2. Налагодження співпраці зі стейкхолдерами.
3. Фандрайзинг: як залучати ресурс.

Запитання для самоконтролю:

1. Які ресурси є ключовими для реалізації волонтерської програми?
2. Хто може бути стейкхолдером програми?
3. Як залучати додаткові ресурси через фандрайзинг?

Завдання для самостійної роботи

1. **Аналітичне завдання (на основі теорії). Проаналізуйте** та складіть таблицю, в якій розподіліть ресурси, необхідні для реалізації волонтерської програми, за категоріями: людські ресурси**,**

матеріально-технічні ресурси**,** фінансові ресурси**,** інформаційні ресурси**.** У кожній категорії вкажіть:та) приклади ресурсів, б) їх джерела, в) способи отримання чи залучення.

Методичні рекомендації: дослідіть типи ресурсів, необхідних для волонтерської програми (наприклад: волонтери, транспорт, гранти, реклама). Використовуйте табличну форму з трьома стовпцями. Зверніться до прикладів успішних проєктів у медіа чи звітності організацій.

2. Розробіть короткий план взаємодії зі стейкхолдерами волонтерської програми (наприклад: місцева влада, громадські організації, бізнес, ЗМІ, освітні заклади). У плані врахуйте: потенційні інтереси стейкхолдерів, інструменти комунікації з ними, можливі форми партнерств.

Методичні рекомендації: опишіть кожного стейкхолдера окремо, визначте їхні інтереси (наприклад: імідж, соціальна відповідальність, доступ до аудиторії). Оберіть канали взаємодії (зустрічі, листи, соцмережі), запропонуйте приклади партнерства (інформаційна підтримка, надання приміщень, матеріальна допомога).

Рекомендована література

1. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

2. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/

3. Про волонтерську діяльність: Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text

4. Путівник з волонтерства в Україні: законодавство, менеджмент, найкращі практики. 2023. 88 с. URL: https://surli.cc/rctvvu

5. Журавель, Т. Лях, К. Пуха та ін. Київ : ФОП Буря О.Д., 2020. 174 с.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 8

Тема 8. Система адаптації та підтримки мотивації волонтерів

Мета заняття: ознайомити з ключовими аспектами адаптації нових волонтерів та методами підтримки їхньої мотивації в довготривалій перспективі.

План

1. Значення ефективної системи адаптації та мотивації у волонтерських організаціях.
2. Основні аспекти адаптації волонтерів.
3. Мотивації волонтерів та способи її підтримки.

Запитання для самоконтролю

1. Чому адаптація нових волонтерів є важливою?
2. Які мотиваційні чинники притаманні волонтерам?
3. Як організації можуть підтримувати мотивацію своїх учасників?

Завдання для самостійної роботи

1. Розробіть програму адаптації для нових волонтерів.

Методичні рекомендації: розпишіть етапи адаптації (орієнтація, наставництво, введення в діяльність). Вкажіть відповідальних осіб, тривалість етапів, ключову інформацію для новачків (місія, правила, інструменти комунікації). Можна оформити як буклет або інструкцію.

2. Підготуйтеся до дискусії на тему «Визнання внеску волонтерів як фактор мотивації». Підготуйте аргументи «за» і «проти» різних методів мотивації.

Методичні рекомендації: проаналізуйте приклади нематеріальної мотивації (подяки, сертифікати, публікації), а також матеріальні (гранти, стипендії, компенсації). Висловіть обґрунтовану позицію, враховуючи ефективність і моральний аспект. Можна оформити тези у формі таблиці «за/проти».

Рекомендована література

1. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

2. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/

3. Про волонтерську діяльність: Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text

4. Путівник з волонтерства в україні: законодавство, менеджмент, найкращі практики. 2023. 88 с. URL: https://surli.cc/rctvvu

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 9

Тема 9. Лідерство та комунікаційна компетентність волонтера

Мета заняття: розвивати у студентів розуміння лідерства як важливої складової волонтерської діяльності та удосконалити їхні комунікаційні навички.

План

1. Поняття та сутність лідерства у волонтерстві.
2. Комунікаційна компетентність волонтера.
3. Інструменти успішних комунікацій у волонтерській діяльності.

Запитання для самоконтролю

1. Які риси має ефективний лідер у волонтерському середовищі?
2. У чому полягає комунікаційна компетентність волонтера?
3. Які інструменти покращують комунікацію в команді?

Завдання для самостійної роботи

1. Напишіть есе на тему «Які навички необхідні лідеру волонтерської організації?»

Методичні рекомендації: обґрунтуйте важливість навичок стратегічного мислення, емоційного інтелекту, здатності до делегування, вирішення конфліктів. В есе висловіть власне ставлення, наведіть приклади з практики або публікацій.

2. Провести самооцінку власних комунікативних навичок та розробити план їхнього покращення.

Методичні рекомендації: скористайтесь опитувальником або створіть список ключових навичок (слухання, чітке формулювання думок, невербальна комунікація, зворотний зв'язок). Оцініть себе за шкалою 1–5. У плані покращення пропишіть конкретні дії (участь у дебатах, тренінги, читання профільної літератури).

Рекомендована література

1. Галайко І. Побудова команди. Лідерство. Вирішення конфліктів в організації : навч. посіб. / І. Галайко, Л. Довган. Львів : Вид-во ПП «Добрий Друк», 2009. 64 с.

2. Гончар І. Волонтерська робота як чинник особистісно-професійного розвитку майбутніх соціальних працівників. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2020. Вип. 1. С. 81–89.

3. Спіріна Т. П., Тимошенко Н. Є. Особливості підготовки лідерів в умовах професійно-технічного навчального закладу. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/2677/1/T_SPIRINA_N_TYMOSHENKO_VLNUTS_12_KSP&SR_IL.pdf

4. Школа волонтерів: Навчальний посібник / Брик Я.А., Говорун Н. В., Дементьєв В.В., Лащук О.М., Мельник О.В., Потій О.В., Скитьова Г.С., Тищенко М.П. / За заг.ред. Г.С. Скитьової. 2016. Київ. 166 с.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 10

Тема 10. Кризове волонтерство: особливості роботи в умовах надзвичайних ситуацій

Мета заняття: ознайомити з особливостями волонтерської діяльності у кризових ситуаціях, сформувати уявлення про безпекові аспекти роботи волонтера та потенціал волонтерства у відновленні деокупованих територій.

План

1. Теоретичні основи кризового волонтерства.
2. Надзвичайні ситуації, у яких працюють волонтери.
3. Потенціал волонтерства для розвитку деокупованих громад.
4. Безпека під час волонтерської діяльності.

Запитання для самоконтролю

1. Що таке кризове волонтерство і як воно відрізняється від інших форм?
2. У яких надзвичайних ситуаціях найчастіше задіяні волонтери?
3. Яку роль відіграє волонтерство у відновленні деокупованих громад?
4. Які базові правила безпеки має знати волонтер?

Завдання для самостійної роботи

1. Розробіть план дій для волонтерів у разі надзвичайної ситуації.

Методичні рекомендації: оберіть конкретну надзвичайну ситуацію (наприклад, повітряна тривога, евакуація, землетрус, хімічна загроза). Окресліть алгоритм дій: оповіщення, координація, надання допомоги, евакуація, взаємодія з органами влади. Обов'язково включіть елементи інструктажу з безпеки, розподілу обов'язків і зв'язку.

2. Дослідіть діяльність міжнародних організацій у сфері кризового волонтерства та підготуйте доповідь.

Методичні рекомендації: оберіть 2–3 організації (наприклад, Червоний Хрест, UNICEF, Médecins Sans Frontières). Вивчіть їхні місії, типові напрямки роботи в умовах надзвичайних ситуацій, взаємодію з місцевими структурами. У доповіді вкажіть приклади реалізованих ініціатив, особливості підготовки волонтерів і підходи до безпеки.

Оформіть у форматі усної презентації або текстового реферату (1–2 сторінки).

Рекомендована література

1. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

2. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/

3. Про волонтерську діяльність: Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text

4. Петрочко Ж., Лях Т. Потенціал волонтерства для розвитку деокупованих громад. Ввічливість. Humanitas. 2024. №3. С. 202–207. URL: doi: https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.28

5. Путівник з волонтерства в україні: законодавство, менеджмент, найкращі практики. 2023. 88 с. URL: https://surli.cc/rctvvu

Розділ 3
ІНДИВІДУАЛЬНЕ НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНЕ ЗАВДАННЯ (ІНДЗ)

Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ) є видом позааудиторної індивідуальної роботи здобувача навчального чи навчально-дослідницького характеру, яке виконується в процесі вивчення програмного матеріалу навчального курсу.

ІНДЗ із навчальної дисципліни «Організації волонтерського руху» передбачає розробку моделі волонтерського руху і має таку структуру:

1. *Теоретична частина*. Проаналізуйте моделі організації волонтерських рухів (наприклад, громадські ініціативи, корпоративне волонтерство, онлайн-платформи). Дослідіть, як елементи організаційної культури (цінності, місія, комунікація, лідерство) впливають на ефективність волонтерської діяльності.

2. *Практична частина*. Розробіть власний проєкт волонтерського руху для конкретної соціальної проблеми (наприклад, підтримка ВПО, екологічна свідомість, допомога людям з інвалідністю). Включіть: цілі, цільову аудиторію, механізми залучення волонтерів, план заходів, інструменти мотивації. Обґрунтуйте, як організаційна культура вашого проєкту (наприклад, цінності рівності, відкритий діалог, гнучкість) сприятиме його стабільності.

3. *Рефлексія.* Напишіть узагальнення на тему: «Як подолати основні виклики волонтерства: виснаження, низьку залученість, нестачу ресурсів?».

Форма представлення результатів: письмова робота (10-15 сторінок, шрифт Times New Roman, 14 кегль, міжрядковий інтервал 1,5) та презентація (10-15 слайдів, відображення основних ідей та результатів роботи).

Розділ 4
ПИТАННЯ ДЛЯ ПОВТОРЕННЯ КУРСУ

1. Що таке волонтерська діяльність?
2. Які напрями волонтерства існують у сучасному суспільстві?
3. Як формувалося волонтерство у різні історичні періоди?
4. Які соціальні функції виконує волонтерська діяльність?
5. Які тенденції сучасного волонтерського руху є найпомітнішими?
6. Назвіть ключові риси волонтера.
7. Які типи волонтерів виділяють дослідники?
8. Які міжнародні документи регулюють волонтерську діяльність?
9. Які норми українського законодавства стосуються волонтерства?
10. Які права має волонтер в Україні?
11. Які обов’язки повинен виконувати волонтер?
12. У чому полягає правовий статус волонтера?
13. Які виклики постають перед волонтерськими організаціями сьогодні?
14. Як можна залучити молодь до волонтерської діяльності?
15. Яка роль волонтерства у розвитку людського капіталу?
16. Які особливості має молодіжне волонтерство?
17. Які ресурси потрібні для реалізації волонтерської програми?
18. Хто може бути стейкхолдером волонтерського проєкту?
19. Які джерела фінансування волонтерських ініціатив вам відомі?
20. Що таке фандрайзинг і як він працює?
21. Як створити громадську або благодійну організацію?
22. Які існують форми волонтерства?
23. Чим відрізняється подієве волонтерство від довготривалого?
24. Як організовується онлайн-волонтерство?
25. Як мотивувати волонтерів до тривалої участі?
26. Які чинники впливають на активність молоді у волонтерстві?
27. Як волонтерство допомагає формувати лідерські навички?
28. Які стратегії залучення волонтерів існують?
29. У чому полягає оцінка ефективності волонтерської діяльності?

30. Як формулюється мета та завдання волонтерського проєкту?
31. Які етапи має створення волонтерської програми?
32. Які види мотивації волонтерів існують?
33. Чому адаптація нових волонтерів є важливою?
34. Як побудувати ефективну систему адаптації волонтерів?
35. Які методи визнання внеску волонтерів ви знаєте?
36. Як волонтери можуть працювати у кризових ситуаціях?
37. Що таке кризове волонтерство?
38. У яких надзвичайних ситуаціях працюють волонтери?
39. Які основні правила безпеки повинен знати волонтер?
40. Яку роль відіграє волонтерство у відновленні деокупованих громад?
41. Що включає комунікаційна компетентність волонтера?
42. Які інструменти покращують комунікацію в команді?
43. Які риси має ефективний лідер у волонтерському середовищі?
44. Які ресурси входять до категорії матеріально-технічних?
45. Як отримати грант на волонтерський проєкт?
46. Які способи комунікації зі стейкхолдерами є найбільш дієвими?
47. Як оформити партнерство з місцевими органами влади?
48. Які приклади успішного волонтерства в Україні вам відомі?
49. Які переваги має волонтерська діяльність для особистості?
50. Як провести самооцінку комунікативних навичок?
51. Які навички необхідні лідеру волонтерської організації?
52. Як побудувати план дій у разі надзвичайної ситуації?
53. Які чинники сприяють успіху волонтерського проєкту?
54. Які є негативні приклади реалізації волонтерських ініціатив?
55. Які етапи адаптації волонтера є ключовими?
56. Як працюють міжнародні волонтерські організації під час криз?
57. Які етичні принципи повинен дотримуватись волонтер?
58. Як юридично оформлюється участь волонтера у проєкті?
59. Чим відрізняється волонтерський договір від трудового?
60. Яка роль соціальних мереж у розвитку волонтерського руху?
61. Як проводити ефективну інформаційну кампанію для залучення волонтерів?

62. Як оцінити внесок кожного учасника волонтерської програми?
63. Які інструменти використовуються для мотивації в команді?
64. Які є методи неформального навчання у волонтерстві?
65. Які особистісні якості найважливіші для волонтера?
66. Чому важливо дотримуватись законодавства у волонтерській діяльності?
67. Які приклади волонтерських ініціатив під час війни вам відомі?
68. Як волонтерство впливає на громадянське суспільство?
69. Яку роль у волонтерстві відіграють медіа?
70. Як забезпечити сталий розвиток волонтерської організації?

Термінологічний словник

Альтруїзм – мотивація до дій, спрямованих на благо інших, що не передбачає отримання особистої вигоди.

Благодійна організація – юридична особа, що здійснює діяльність, спрямовану на надання допомоги та підтримки особам або групам без мети отримання прибутку.

Відновлення громад – процес повернення життєздатності громадам після криз, у якому волонтерство є рушієм змін.

Волонтер – фізична особа, яка добровільно долучається до суспільно корисної діяльності, діючи на засадах альтруїзму, солідарності, гуманізму та соціальної відповідальності.

Волонтерство – добровільна, безоплатна діяльність особи, спрямована на задоволення суспільних потреб, підтримку вразливих груп, реалізацію соціальних проєктів без очікування матеріальної винагороди.

Волонтерська інфографіка – візуальний засіб презентації даних, досягнень або історії волонтерського рух

Волонтерська програма – організована форма діяльності, яка має чітку мету, план, ресурси та спрямована на залучення волонтерів до конкретних завдань.

Волонтерський кодекс – зведення правил і етичних норм, які регулюють поведінку волонтерів у межах організації.

Волонтерський менеджер – особа, відповідальна за організацію, підтримку, мотивацію та контроль діяльності волонтерів у проєкті.

Гейміфікація – застосування ігрових елементів у неігровому контексті (наприклад, волонтерстві) для підвищення мотивації та залученості.

Грантова підтримка – фінансування, яке надається на конкурсній основі для реалізації волонтерських або соціальних проєктів.

Громадська ініціатива – неформальне об’єднання громадян, яке прагне впливати на соціальні зміни через конкретні дії.

Громадська організація – неприбуткове об’єднання громадян, створене для спільної реалізації соціально значущих цілей.

Громадянське суспільство – сукупність громадських ініціатив, інститутів та активних громадян, які функціонують незалежно від держави і забезпечують реалізацію суспільних інтересів.

Деокуповані території – населені пункти, які були тимчасово захоплені ворогом і звільнені державними силами, де волонтерська підтримка є критично важливою.

Добровільна допомога – надання підтримки, спрямованої на благо іншої особи або громади, без обов'язкової компенсації.

Добровільність – ключовий принцип волонтерства, що передбачає вільне рішення особи брати участь у соціальній діяльності без примусу.

Добровольчий рух – масова ініціатива громадян на підтримку суспільних потреб через волонтерство.

Добродійність – діяльність, спрямована на допомогу нужденним, яка базується на милосерді, благочинності та доброзичливості.

Евакуація – організований процес виведення людей із зон небезпеки, де волонтери часто відіграють ключову роль.

Етичні принципи волонтерства – норми поведінки, що базуються на повазі, чесності, добровільності, гуманізмі та дотриманні конфіденційності.

Закон України «Про волонтерську діяльність» – основний нормативно-правовий акт, що регламентує волонтерську діяльність в Україні.

Індивідуальне волонтерство – особиста ініціатива окремого волонтера без прив'язки до організації.

Інклюзивне волонтерство – залучення до волонтерської діяльності осіб з інвалідністю, літніх людей, представників меншин тощо.

Інклюзія – процес залучення всіх членів суспільства до активної участі, включаючи волонтерство, без дискримінації.

Інструктаж з безпеки – обов'язковий процес ознайомлення волонтера з потенційними ризиками, правилами поведінки та заходами безпеки під час виконання завдань.

Інфраструктура волонтерства – система інституцій, механізмів та ресурсів, що підтримують волонтерську діяльність у суспільстві.

Комунікаційна компетентність – здатність ефективно передавати й отримувати інформацію в міжособистісному та командному спілкуванні.

Кооперація – спільна діяльність різних суб'єктів, що спрямована на досягнення спільного результату у сфері волонтерства.

Координація волонтерів – управління командою волонтерів для досягнення ефективності, згуртованості та результативності.

Корпоративне волонтерство – залучення працівників компанії до волонтерської діяльності з ініціативи або за підтримки роботодавця.

Кризове волонтерство – волонтерська діяльність, здійснювана в умовах надзвичайних ситуацій, стихійних лих, збройних конфліктів тощо.

Логіко-структурна матриця – інструмент планування проєкту, що містить взаємозв'язок між завданнями, ресурсами, результатами й ризиками.

Матеріальна мотивація – надання матеріальних благ (стипендії, компенсації, бонуси) як стимул до волонтерської діяльності.

Медичне волонтерство – залучення волонтерів до допомоги в лікувальних закладах, транспортуванні пацієнтів, наданні психологічної підтримки.

Медіакампанія – організована інформаційна діяльність, спрямована на підвищення обізнаності про волонтерські ініціативи.

Менторство – підтримка новачків досвідченими волонтерами з метою адаптації та розвитку в команді.

Міжнародне гуманітарне право – система норм і принципів, що регулюють захист жертв збройних конфліктів і діяльність гуманітарних організацій, у тому числі волонтерських.

Молодіжне волонтерство – активна участь молоді у волонтерських ініціативах як засіб формування громадянської активності та соціального досвіду.

Мотивація – внутрішній або зовнішній стимул, який спонукає людину до дії, включаючи участь у волонтерстві.

Навчання волонтерів – система тренінгів, інструктажів, семінарів, що спрямована на підвищення компетентності волонтерів.

Нематеріальна мотивація – форми заохочення без фінансової винагороди: подяки, сертифікати, визнання, навчання тощо.

Онлайн-волонтерство – форма волонтерської діяльності, що здійснюється через інтернет (переклади, консультації, просування кампаній тощо).

Освітнє волонтерство – допомога в сфері навчання, репетиторства, просвітницьких ініціатив.

Оцінка ефективності – вимірювання результативності волонтерської програми за визначеними критеріями (участь, вплив, досягнення цілей).

Партнерство – форма взаємовигідної співпраці між організаціями, інституціями, волонтерами для досягнення спільних цілей.

Правовий статус волонтера – сукупність прав, обов'язків і гарантій, що регулюють відносини волонтера з організацією та державою відповідно до чинного законодавства.

Проєктний менеджмент – система планування, організації, реалізації та оцінювання проєктів, включаючи волонтерські, з урахуванням ресурсів, термінів і очікуваних результатів.

Профілактика вигорання – система заходів для збереження емоційного ресурсу волонтерів і запобігання професійному вигоранню.

Профілактичне волонтерство – діяльність, спрямована на запобігання негативним явищам у суспільстві (наприклад, залежностям, насиллю).

Психосоціальна підтримка – допомога, спрямована на зниження психологічного стресу й емоційної напруги у кризових умовах.

Реєстрація волонтера – процес формалізації участі волонтера в проєкті або організації для захисту його прав і безпеки.

Ресурсний центр волонтерства – організація або платформа, що забезпечує підтримку волонтерам і координує їхню діяльність.

Рефлексія – процес осмислення особистого досвіду волонтера, його значення, уроків та впливу на власний розвиток.

Ризик-менеджмент – система виявлення, аналізу та управління ризиками під час реалізації волонтерських ініціатив.

SMART-цілі – технологія постановки конкретних, вимірюваних, досяжних, релевантних і обмежених у часі цілей у проєктній діяльності.

Солідарність – моральний та етичний принцип взаємної підтримки та об'єднання людей для досягнення спільних цілей.

Соціальна активність – залученість особи до вирішення суспільних проблем і процесів через дії, ініціативи, волонтерство.

Соціальна відповідальність – усвідомлення особою або організацією своїх обов'язків перед суспільством та готовність діяти задля спільного добра.

Соціальний капітал – сукупність соціальних зв'язків, довіри та норм співпраці, які полегшують колективні дії, у тому числі волонтерські.

Соціологічне опитування – метод збору даних про ставлення суспільства до волонтерства, мотиваційні чинники, потреби.

Стейкхолдери – всі зацікавлені сторони, які прямо або опосередковано впливають на реалізацію волонтерських програм або зацікавлені в їх результатах.

Суспільне благо – користь або благо, що є доступним для всіх членів суспільства, незалежно від їх внеску.

Фандрайзинг – процес залучення матеріальних, фінансових або людських ресурсів для підтримки неприбуткової діяльності через спонсорство, гранти, донорство та партнерства.

Рекомендована література

Основна

1. Менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, ф-т соц. та психолог. освіти, каф. соц. пед. та соц. роботи ; уклад. Н. М. Коляда, Н. В. Левченко. Київ : Компринт, 2024. 215 с.

2. Методичні вказівки до практичних робіт та організації самостійної роботи із навчальної дисципліни «Методика організації волонтерського руху» / Укл. І.Г. Гончар. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. Умань, 2024. 33 с.

3. Молодіжний менеджмент та політика : навчальний посібник / уклад.: Левченко Н. В., Коляда Н. М. Київ : Компринт, 2021. 95 с.

4. Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства: Навчальний посібник / Уклад. О. Д. Балдинюк. Умань: ВПЦ «Візаві», 2020. 170 с.

5. Путівник з волонтерства в Україні: законодавство, менеджмент, найкращі практики. Київ. 2023. 88 с. URL: https://surl.gd/jtxoct

Допоміжна

6. Бевзенко Л., Злобіна О. Волонтерство в умовах інституційних та структурних змін: ґенеза та агентні впливи. Український соціологічний журнал. 2021. Випуск 26. С. 38–27.

7. Боковикова Ю. В. Питання реалізації цілей сталого розвитку в умовах сучасності. *Державне будівництво*. 2023. № 1 (33). С. 61–71. URL : https://doi.org/10.26565/1992-2337- 2023-1-06

8. Борисова, Ю. Оцінка потреб громади у соціальних послугах як складова статегічного планування місцевого розвитку. *Суспільство та національні інтереси*. 2024. №4. С. 836–851.

9. Головко О. В. Волонтерство в Україні: історико–правовий аспект. Право і безпека. 2023. № 2 (89). С. 9–18.

10. Гончар І. Innovations as a necessary condition of social development. *Економічні горизонти*. №2(13). 2020. С. 36–44.

11. Гончар І. Волонтерська робота як чинник особистісно-професійного розвитку майбутніх соціальних працівників. *Соціальна робота та соціальна освіта*. №4. 2020. С. 81–88.

12. Горінов П. В. Адміністративно-правовий статус волонтера у період дії воєнного стану в Україні. *Київський часопис права*. 2023. № (3). С. 54–61.

13. Динник І. П. Сучасні виклики та тенденції розвитку громадянського суспільства в умовах воєнного стану. Правові засади організації та здійснення публічної влади. 2023. С. 130–143.

14. Інноваційний розвиток діяльності суб'єктів господарювання в умовах воєнного та повоєнного стану: теорія, практика, аналітика : монографія / В. С. Пономаренко, Л. М. Малярець, Н. М. Внукова та ін. ; за заг. ред. В. С. Пономаренка. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2024. 429 с.

15. Коляда Н., Гончар І., Коляда Н. Формування лідерських якостей у студентів-волонтерів: теоретичні аспекти. *Соціальна робота та соціальна освіта*. Вип.2 (11). 2023. С. 150–155. URL:

16. Леонова В. І. Л Волонтерський рух в Україні : методичні рекомендації. / В. І. Леонова. Одеса : видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2019. 56 с.

17. Мазій І. В. Аналіз міжнародних документів у сфері волонтерського руху. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 8. С. 114–117.

18. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / ред. Т. Л. Лях. Видання третє. Київ : ТОВ «ВПК «ОБНОВА», 2014. 288 с.

19. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посіб. / З. Бондаренко та ін. ; ред. Т. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/

20. Менеджмент волонтерських програм: Посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм : навч. посіб. / Т. Журавель та ін. ; ред.: Т. Лях, Т. Сила. Київ : ОБНОВА-КОМП., 2020. 174 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33847/

21. 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.

21. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3236-17

22. Путівник з волонтерства в україні: законодавство, менеджмент, найкращі практики. 2023. 88 с. URL: https://surli.cc/rctvvu

23. Школа волонтерів: Навчальний посібник / За заг.ред. Г.С. Скитьової [Авторський колектив: Брик Я.А., Говорун Н. В., Дементьєв В.В., Лащук О.М., Мельник О.В., Потій О.В., Скитьова Г.С., Тищенко М.П. Київ : 2016. 166 с.

24. Oksana Kravchenko, Natalia Koliada, Inna Honchar Social Activity of Student Youth: Experience of Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University / Intelligent Human Systems Integration 2021. Proceedings of the 4th International. Conference on Intelligent Human Systems. Integration (IHSI 2021): *Integrating People and Intelligent Systems*, February 22–24, 2021, Palermo, Italy. P. 241–247.

Інформаційні ресурси

1. Використання інформації, розміщеної на веб-сторінках:
   www.nduv.qov.ua – бібліотеки імені В.І.Вернадського;
   https://lib.iitta.gov.ua/ – Електронної бібліотека НАПН України;
   https://library.udpu.edu.ua/ – Електронної бібліотека УДПУ імені Павла Тичини;
   https://dspace.udpu.edu.ua/ – Електронний інституційний репозитарій УДПУ імені Павла Тичини.
2. Сайти з неформальної освіти:
   https://prometheus.org.ua/ – платформа Прометеус;
   https://www.ed-era.com/courses/ – студія онлайн-освіти EdEra;
   https://eduhub.in.ua – Освітній Хаб