

Медюх Л. (2014). Організація волонтерської роботи студентів. *Social Work and Education*, № 1, С. 88-94.

*Людмила Медюх,
Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка
студентка 3 курсу кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи*

ОРГАНІЗАЦІЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Анотація У статті проаналізовано ступінь розробленості досліджуваної проблеми у науковій літературі; розкрито сутність поняття „волонтерська робота”; обґрунтовано та висвітлено зміст волонтерської роботи студентів; охарактеризовано мотивацію як найсильніший фактор впливу на волонтерську діяльність студента. Також, у статті теоретично обґрунтовано модель організації волонтерської роботи студентів .

Результати наукового дослідження з питань організації волонтерської діяльності можуть стати підґрунтям для перспектив розвитку теоретичної основи даного питання.

Для студентів та викладачів, для усіх, хто цікавиться питаннями організації волонтерської роботи, зокрема серед студентів.

Ключові слова: волонтер, волонтерська діяльність, волонтерство, студент, модель волонтерської діяльності.

Вступ. Необхідність в роботі волонтерів є актуальною на часі. Посилення впливу на найуразливіші групи населення таких світових проблем, як винищення навколишнього середовища, зловживання наркотиками, загроза поширення СНІД/ВІЛ та інші потребує доцільності залучення фізичних осіб та організацій на міжнародному, національному та місцевому рівнях до процесів їх вирішення. В даний час деякі аспекти роботи волонтерів при її неосяжності залишаються невизнаними, оскільки у багатьох випадках їх діяльність здебільшого має неофіційний та неструктурований характер.

Наукові доробки філософів, істориків (М. Аркас, М. Грушевський, Ю. Хорунжий, Д. Яворницький та ін.) свідчать, що благодійництво та меценатство в Україні мають власну історію, традиції й особливості. У цьому контексті найпоширенішим феноменом благодійності, добротності є волонтерство, початок розвитку якого припадає на ХІХ століття.

Вагомий внесок у становлення теорії волонтерства, розробку його теоретичних та методологічних засад зроблено російськими (І. Айнутдинова, О. Акімова, Л. Вандишева, В. Пестрикова), українськими (О. Безпалько, І. Зверева, Н. Заверико, Г. Лактіонова, Л. Міщик, І. Мигович, С. Пальчевський, В. Петрович, Ю. Поліщук, А. Рижанова, М. Тименко) й зарубіжними (Р. Лінч, С. Маккарлі (США), Л. Питка, Є. Матерна (Польща) дослідниками, які визначили сутність, ознаки, особливості, напрями та принципи волонтерської роботи [7, 10].

Метою статті є теоретичне обґрунтування феномену волонтерства та моделі організації волонтерської роботи студентів.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі, коли Україна переживає економічну, політичну кризу, значно збільшилась кількість населення, яке потребує допомоги. Передусім це

безробітні, молоді люди без будь-якого заняття, діти, які позбавлені належної уваги з боку батьків або ж є сиротами, пенсіонери, інваліди та ін.

Реальна соціальна робота із надання допомоги в основному сконцентрована в системі центрів соціальних служб для молоді, громадських і релігійних організаціях, відчутна частка якої належить волонтерам.

Термін «волонтер» – у перекладі з англійської мови, означає «доброволець». Волонтерами спочатку називали тих людей, що добровільно та виключно із свого бажання поступали на воєнну службу в деяких європейських країнах (наприклад, у Франції, Іспанії). Зараз від цього громіздкого визначення залишилося тільки слово «добровільно».

У науковій літературі волонтер – це людина, яка добровільно, не переслідуючи корисливих цілей, займається діяльністю на користь суспільства, не отримуючи за це грошової винагороди. «Волонтер – це стан душі», вважає С. Толстоухова – директор Українського Державного ЦСССМ [7, 7]. За належністю до певної організаційної структури волонтерів поділяють на дві умовних групи:

- ті, які працюють при різноманітних соціальних службах;
- волонтери громадських організацій.

Слід зауважити, якщо представники першої групи переважно самоідентифікують себе з поняттям „волонтери”, то представники другої, зазвичай, не називають себе волонтерами – вони проводять соціальну роботу відповідно до обов'язків членів громадських організацій.

Сьогодні феномен волонтерства трактують як форму громадянської участі в суспільно-корисних справах, спосіб колективної взаємодії й ефективний механізм вирішення актуальних соціально-педагогічних проблем.

Загалом, волонтерську роботу трактують як різновид добродійної діяльності індивідів або груп, що здійснюється на основі загальних цілей, спрямованих на вирішення соціальних проблем, заради добробуту й благополуччя як окремих громадян, так і суспільства загалом [7]. Волонтерський рух – це рух із надання безкорисливої допомоги тим, хто її потребує.

Отже, волонтерську роботу може виконувати кожна людина, незалежно від культурних й етнічних особливостей, релігії, віку, статі, фізичного та матеріального становища, що має високий рівень відповідальності, прагне вільно використовувати час, особистісні ресурси заради інших людей, не очікуючи винагороди.

Волонтери є найефективнішим людським ресурсом у соціальній роботі в громаді.

В Україні волонтерський рух серед молоді набув масового характеру у різних сферах суспільного життя, зокрема, в області освіти, охорони здоров'я, соціального захисту населення тощо.

Особливість волонтерського руху в Україні полягає в тому, що найчисельнішою групою волонтерів, які працюють у соціальній сфері, є учнівська та студентська молодь, а діяльність, яку вони здійснюють, має, переважно, соціально-педагогічний характер.

Волонтерська робота молодіжних груп спрямована, як правило на найболючіші проблеми, що існують в українському суспільстві. Типові види діяльності волонтерів у соціальній сфері – це догляд за хворими, людьми похилого віку та інвалідами на дому і у спеціалізованих установах, догляд за вмираючими у хоспісах, робота з ув'язненими у в'язницях, колоніях і допомога їм після виходу з ув'язнення, робота з дітьми і молоддю у дитячих садках, школах, групах вільного часу, молодіжних клубах, допомога представникам етнічних меншин через консультування і відповідний супровід, допомога бездомним і безпритульним, збір коштів тощо [6, 32-33].

Волонтерська діяльність є основою побудови та розвитку громадянського суспільства. Вона втілює в себе найшляхетніші прагнення людства – прагнення миру, свободи, безпеки та справедливості для всіх людей.

Чимало чинників впливає на ефективність волонтерської роботи студентів. Важливим фактором для підвищення оптимізації роботи волонтера є мотивація. Одна з найвідоміших моделей

мотивації належить А. Маслоу [3], який розкрив ієрархію індивідуальних мотивів у своїй гуманістичній теорії:

Отже, згідно з ієрархією мотивів, волонтеру можна запропонувати відповідну роботу:

– *задоволення фізичних потреб* (приготування їжі; пошив та роздача одягу; робота на свіжому повітрі, пов'язана з проведенням різноманітних спортивних заходів; робота у притулку, центрі денного перебування, літньому таборі тощо);



Рис. 1. Потреби А. Маслоу

– *задоволення потреби у безпеці* (розповсюдження екологічно чистих продуктів харчування; робота у колективі з метою розширення кола спілкування; робота спільно з правозахисними організаціями; робота для підвищення професіоналізму, що дозволить закріпити позиції на основному місці роботи; отримання знань, умінь, навичок, які допоможуть працевлаштуватися тощо);

– *задоволення соціальних потреб* (організація та участь у різноманітних соціальних заходах; адміністративна робота; менеджерська робота; робота у групі з представниками обох статей тощо);

– *задоволення потреби у почутті гордоців та престижу* (представлення інтересів організації; керівництво групою; отримання престижної посади тощо);

– *самореалізація* (розробка власного соціального проекту; творча робота з ненормованим графіком; викладацька/тренерська робота тощо) [4].

Найбільш адекватною для пояснення мотивів волонтерів є теорія «альтруїзму-егоїзму», запропонована західними дослідниками А. Омото та М. Снайдер, які об'єднали їх у дві групи. До першої належать мотиви, які ґрунтуються на почутті морального та релігійного обов'язку, на бажанні допомагати іншим. Другу групу складають мотиви, засновані на егоцентризмі, коли люди займаються волонтерством з метою отримання вигоди або ж якоїсь користі для себе. Наприклад, у

молодих людей особливо вираженим є мотив набуття нових знань, умінь та навичок, адже часто для них волонтерство — прямий шлях до майбутньої професійної діяльності [1].

Масштабність волонтерської діяльності вимагає ряду дій, які б змогли систематизувати та структурувати волонтерський процес. Сприяє цьому модель оптимізації волонтерської роботи. Розроблена вона з метою налагодження ефективної системи роботи з волонтерами і являє собою ряд чітко окреслених кроків.

Крок 1. Прийняття рішення щодо залучення волонтерів.

Штатні працівники (до штатних працівників відносимо працівників, як працюють організації на платній основі) повинні чітко розуміти, хто такі волонтери, бачити їхню роль і місце у своїй організації, а також бути готовими координувати роботу волонтерів у своїх підрозділах, проектах, програмах тощо. Для цього потрібно презентувати їм ідею волонтерської програми, обговорювати її та провести тренінг (семинар) з управління діяльністю волонтерів.

Крок 2. Призначення керівника (координатора) волонтерської програми / проекту.

Для ефективної роботи варто обрати людину, яка зможе взяти на себе відповідальність за все, що пов'язано з роботою волонтерів в організації. Досвід показує, що такою людиною має бути штатний працівник, до посадових обов'язків якого додається ще й координація волонтерської програми. Власне, на плечі керівника волонтерської програми лягають створення та координування цієї програми. Щодо освіти та персональних якостей такої людини, то варто відзначити вміння працювати з людьми та такі риси, як комунікабельність, толерантність, терпіння та лідерство. Не обійтися керівникові без знань як побудувати роботу команди волонтерів.

Крок 3. Розробка обов'язків волонтерів.

Відразу варто зазначити, що цей крок дуже важливий для волонтерів, яких організація залучає для надання послуг чи роботи з людьми.

З метою уникнення непорозумінь та ефективної організації діяльності волонтерів необхідно продумати напрями роботи та обов'язки. Ця процедура робиться спільно у колективі, оскільки обговорюються ті проблеми, які справді складно вирішити без допомоги волонтерів.

Керівнику групи волонтерів варто мати необхідну інформацію про кожного члена своєї команди. Для цього необхідно розробити картку волонтера та зібрати певну інформацію (зразок анкети волонтера див. у додатку №1). Питання в анкету повинні відповідати напряму волонтерської діяльності та специфіці роботи. Поступово організація створює власну картотеку волонтерів, якою може користуватися згодом.

Крок 4. Складання портрету потенційного волонтера.

Якщо завдання для волонтера готові, то потрібно мати уявлення хто і чому захоче їх виконувати. В такому випадку варто зробити акцент на мотивацію до волонтерської діяльності.

Необхідно чітко знати перелік можливих мотивів волонтерської роботи, щоб пропонувати волонтерам реалізувати їх в установі чи організації. У кожного волонтера є свій індивідуальний набір мотивів, котрий з часом змінюється. Ключові типи особистої мотивації до участі в життєдіяльності спільнот, громади, а також у волонтерському русі можна структурувати, використовуючи відому піраміду А.Маслоу:

1. Безпека. Безпека у волонтерській діяльності проявляється у захисті прав волонтера, безпека від будь-яких посягань на його життя чи майно.

2. Належність і причетність. Ця потреба проявляється у прагненні волонтера відчувати свою потрібність та корисність виконаної ним роботи. Також важливо пам'ятати, що робота волонтера, особливо учня чи студента буде ефективнішою коли поруч є опора – друг чи наставник.

3. Визнання і самоствердження. Виявом цієї потреби у роботі добровольців є прагнення реалізувати свою потребу у владі визнанні. Тому керівнику волонтерської групи варто пам'ятати про

нагороди та заохочення активних діячів та можливість самостійно приймати важливі рішення у своїй роботі.

4. Самовираження. Тут важливим є бажання актуалізувати та використовувати можливості свого організму та особистісні вміння та навички. Робота у волонтерських групах дає людині можливість до пошуку зони свого особистісного розвитку.

5. Професійний розвиток. Це різновид потреби само актуалізації, спрямованої на допомогу людям у тих ситуаціях, які потребують активного втручання з боку соціального оточення.

Крок 5. Залучення волонтерів.

Існує три різновиди способів залучення волонтерів:

1. Набір новачків (для набору на різноманітні акції, одноразові заходи, де не важливі навички і кваліфікація, а важлива кількість волонтерів). Методи залучення: плакати, листівки, виступи перед аудиторіями, ролики на телебаченні та радіо.

2. Цілеспрямований набір (для виконання специфічних завдань). Методи залучення: оголошення, презентації в місцях найбільшого скупчення людей з необхідними навичками (університети, приватні організації).

3. Набір за принципом концентричних кілець (для набору на одноразові заходи та виконання специфічних завдань). Метод залучення: метод «снігової кулі» – «почув – передай далі».

Крок 6. Підготовка волонтерів до роботи

На цьому етапі основним завданням координатора волонтерської роботи є представлення волонтерам специфіки роботи, яку вони повинні виконати.

Орієнтовний план підготовки та проведення першої зустрічі з волонтерами:

1. Підготовка до зустрічі. Необхідно продумати місце зустрічі, підготувати інформацію про організацію та проекти, до яких залучаються волонтери. Також варто скласти зразок переліку запитань для волонтерів та анкету, в якій фіксуватимуть загальні дані про волонтера.

2. Проведення зустрічі. Зустріч має відбуватися у вигляді діалогу і, в жодному разі, не монологу будь-кого з учасників зустрічі. Під час зустрічі потрібно провести презентацію діяльності організації, конкретного проекту, почути інформацію від волонтерів, отримати відповіді щодо мотивації їх роботи, дізнатися про професійні навички та можливий досвід роботи тощо.

3. Завершення зустрічі. Завдання керівника волонтерської програми (проекту) отримати позитивну відповідь від волонтерів на пропозицію щодо їхньої участі. Обов'язково слід «озброїти» майбутніх волонтерів координатами контактної особи від організації, домовитися з ними про наступну зустріч, розказати про алгоритм подальших дій тощо.

Крок 7. Координація та моніторинг роботи волонтерів.

Координатор волонтерської групи від організації повинен регулярно моніторити діяльність волонтерів, отримувати від них зворотній зв'язок щодо виконуваної діяльності, складнощів, перешкод, необхідної допомоги тощо. Для цього варто надати волонтерам інформацію стосовно можливості отримання таких бесід чи консультацій. З волонтерами, які залучені до програми проекту на довгий термін, варто регулярно проводити координаційні зустрічі (раз чи два на місяць, включення до електронних розсилок або зустрічі з керівником щотижня) з метою інформування волонтерів щодо їхніх успіхів або труднощів, для визнання їх праці тощо.

Крок 8. Винагорода праці волонтерів.

Будь-яка робота має свою ціну. Штатні працівники мають за це заробітну плату, а волонтери – задоволення своєї мотивації. Розрізняють такі види винагород:

1.Формальна винагорода-участь у тренінгах та навчанні, нагороди, сертифікати, медалі, подяки та офіційні обіди чи прийоми, згадки у друкованих матеріалах, рекомендації, номінації, конкурси тощо.

2. Неформальна винагорода – вечірки, святкування днів народження, пікніки, спільні походи у театри ,кінотеатри тощо [5, 83-87].

Отже, модель оптимізації волонтерської діяльності є одним з найкращих способів ефективної роботи волонтера. Вона відображає внутрішню організацію та функціонування системи волонтерства. Здатна чітко систематизувати дія як волонтерів так і їх координаторів, що як наслідок веде до ефективною волонтерської роботи серед студентів.

Висновок. Волонтерство притаманне будь-якій розвиненій державі й залежить від національної культури, традицій, менталітету, історичних аспектів розвитку країни та економічних особливостей. Проте є спільні риси, які об'єднують волонтерів всіх країн – це прагнення безкорисливої допомоги, любов до людей та пріоритетність моральних цінностей над матеріальними турботами. Кожна людина має право на вільне витрачання свого часу, таланту та енергії на користь інших людей чи громади, працюючи індивідуально чи в колективі й не сподіваючись на фінансову винагороду.

Отже, волонтерський рух хоч і стихійне явище, проте вимагає чіткого контролю та регламентації. Кваліфіковане навчання та систематичний контроль дозволяє вивести волонтерство на якісно новий рівень розвитку, що свідчитиме про високу моральну культуру нації, сформовану свідомість населення та високу розвиненість країни. Це можливе лише при співпраці освітніх установ з соціальними службами, установами, організаціями.

Список використаної літератури:

1. Кудринская Л. А. Добровольческий труд: сущность, функционирование, специфика /Л. А. Кудринская // Социологические исследования. – 2006. – № 5. – С. 15–22.

2. Лях Т. Л. Методика організації волонтерських груп : навч. посіб. / Т. Л. Лях. – К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 160 с.

3. Маслоу А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – 351 с. –(Мастера психологии).

4. Слабжанин Н. Ю. Как эффективно работать с добровольцами / Николай Юрьевич Слабжанин. –Новосибирск : Межрегиональный общественный фонд «Сибирский центр поддержкиобщественных инициатив», 2002. – 98 с.

5.Тренінги з підготовки волонтерів до роботи з формування толерантного ставлення щодо дітей, яких торкнулася проблема ВІЛ/СНІД: навч.модуль/ Н.Гусак, О.Панфілова, Н.Романова, В.Сановська, Д.Степанченко; МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні», держ. ін.-т. сімейн. та молодіж. Політики.-К.,2011. – 240 с.

6.Формування толерантного ставлення до дітей, яких торкнулася проблема ВІЛ/СНІДу: особливості підготовки волонтерів / Гусак Н., Дмитришина Н., Довбах Г., Жарук І., Зінченко А., Матіяш О., Назарук В., Панфілова О., Романова Н. — К.: МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні», 2011. — 128 с.

7. Янц Н.Д. Основи діяльності волонтерів. Курс лекцій/Н.Д.Янц.- К.: Український ін-т соціальних досліджень.- 2009.- 118с.

Стаття надійшла до редакції 11.01.2014

Стаття прийнята до друку 22.04.2014