

Міністерство освіти і науки України

Шифр «мотивування волонтерства»

Студентська наукова робота

на тему:

**«Гендерні аспекти мотивування населення до
волонтерства»**

2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ ДО ВОЛОНТЕРСТВА З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ.....	6
РОЗДІЛ II. СОЦІОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ЯК ПЕРЕДУМОВИ МОТИВУВАННЯ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	10
2.1. Визначення гендерних відмінностей у ставленні населення до волонтерства на основі анкетування.....	10
2.2. Порівняння гендерних особливостей мотивування населення до трудової і волонтерської діяльності.....	22
РОЗДІЛ III. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО МОТИВУВАННЯ ЗАЛУЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ ДО ВОЛОНТЕРСТВА З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ.....	25
ВИСНОВКИ.....	39
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	31
ДОДАТКИ.....	34

ВСТУП

В періоди сильної соціальної напруги й тривалої економічної та політичної нестабільності в країні державні структури часто не спроможні забезпечити повноцінну соціальну допомогу та належну підтримку нужденним і постраждалим верствам населення. Саме на таких етапах розвитку суспільства особливої *актуальності* набуває активізація громадянських ініціатив, спрямованих на забезпечення гідного життя населення країни, у тому числі – волонтерської діяльності. Водночас, в сучасних умовах розвитку суспільства філантропія не може ґрунтуватися лише на моральних цінностях громадян та їхньому бажанні допомагати іншим. Для забезпечення належного рівня добродійної діяльності необхідно сформувати та розвивати ефективну систему мотивування населення до волонтерства з урахуванням особливостей ставлення до даного виду активності різних соціально-демографічних груп.

Прикладним та історичним аспектам розвитку волонтерства приділено увагу в дослідженнях таких вітчизняних науковців і практиків у сфері добродійної діяльності, як А. Аніщенко, О. Беспалько, З. Бондаренко, Р. Вайнола, І. Зверєва, Р. Ілейжер, Є. Ільїн, А. Капська, Г. Крапівіна, О. Кузьменко, Г. Лактіонова, Л. Логачова, Т. Лях, В. Петрович, Н. Романова, С. Савченко, Ю. Семенова, С. Толстоухова, С. Харченко, М. Чухрай, І. Юрченко та ін. Зокрема, обґрунтовано роль волонтерства в соціумі, виділено основні групи добровольців, розглянуто напрями та окремі аспекти їх роботи, приділено увагу особливостям організації волонтерської діяльності. Дослідженням гендерних аспектів у соціально-економічній сфері присвячені праці таких українських вчених, як Б. Ананьєв, Л. Божович, Н. Вишнеvsька, І. Головнєва, В. Данюк, О. Грішнова, С. Коваль, Е. Лібанова, Л. Лобанова, О. Макарова, В. Новікова, О. Піжук, В. Покришук, Ю. Саєнко, В. Стешенко та багатьох інших. Водночас, майже відсутні системні дослідження мотивування волонтерства як загалом, так і з огляду на гендерні відмінності волонтерів.

Тому існує необхідність всебічного дослідження особливостей праці добровольців з метою розробки обґрунтованої, загальної, комплексної системи мотивування волонтерів з урахуванням гендерних особливостей. Особливої актуальності набуває дослідження ключових мотивів, що спонукають чоловіків та жінок до волонтерства, з метою формування дієвої системи стимулів розвитку волонтерського руху.

Мета дослідження: розроблення теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо мотивування залучення населення до волонтерської діяльності з урахуванням гендерних відмінностей.

Завдання дослідження.

1. Дослідити теоретичні основи мотивування населення до волонтерської діяльності з урахуванням гендерних відмінностей.

2. На основі анкетування дослідити гендерні стереотипи населення України в галузі волонтерства та ідентифікувати основні мотиви жінок та чоловіків до добродійності.

3. Розробити рекомендації щодо мотивування залучення населення до волонтерської діяльності з урахуванням гендерних особливостей.

Об'єкт дослідження: волонтерська діяльність населення.

Предмет дослідження: теоретичні та практичні засади мотивування залучення населення до волонтерської діяльності.

Інформаційна база дослідження: нормативно-правові акти у сфері волонтерства та соціально-трудова відносин, наукові публікації в галузі гендерних досліджень, соціальної політики та волонтерської діяльності, інформація вітчизняних і зарубіжних громадських організацій та дослідницьких інституцій, результати соціологічних досліджень.

У роботі використано загальнонаукові й емпіричні *методи* дослідження, зокрема: *системний аналіз* при вивченні основних понять волонтерства, а також при дослідженні схильності населення до добродійності; *порівняння* при дослідженні особливостей волонтерства в Україні і закордоном та відмінностях у ставленні до волонтерства різних гендерних груп; *анкетування* при визначенні

основних мотивів залучення потенційних добровольців залежно від статі; *аналітичний* та *порівняння* при оцінці результатів дослідження; *аксіоматичний*, *ідеального моделювання* та *аналогії* при формуванні заходів мотивування залучення чоловіків та жінок до волонтерства.

Наукова новизна. Вперше розглянуто тенденції розвитку волонтерства в Україні в контексті гендерних стереотипів та запропоновано заходи щодо мотивування залучення населення до волонтерської діяльності з урахуванням статевих відмінностей у сприйнятті даного виду соціальної активності.

Апробація результатів дослідження. Результати наукового дослідження апробовано на трьох міжнародних та двох всеукраїнських науково-практичних конференціях та відображено у дев'яти наукових публікаціях (копії публікацій та довідок про участь додаються).

Практичне значення одержаних результатів. Результати досліджень стану і тенденцій волонтерської активності населення, у т.ч. можливостей залучення різних категорій громадян до доброчинності, та рекомендації щодо мотивування волонтерів використовуються місцевою громадською організацією для розробки громадських проектів за відповідними напрямками, а також для підготовки аналітичних звітів на замовлення відповідних виконавчих комітетів органів влади міського та обласного рівня (довідки додаються).

Обсяг і структура роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури, що містить 34 найменування, та додатків. Обсяг основного тексту – 30 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ ДО ВОЛОНТЕРСТВА З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ

Законом України «Про волонтерську діяльність» цей вид активності визначається як «добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги», яка ґрунтується на принципах законності, гуманності, рівності, добровільності, безоплатності, неприбутковості [1]. У Загальній декларації волонтерів, прийнятій у Парижі у 1990 році, волонтерська діяльність розглядається як інструмент соціального, економічного, культурного, екологічного розвитку. Зокрема підкреслюється, що волонтерство – це добровільний вибір, що відображає особисті погляди і позиції; це активна участь громадянина в житті суспільства, що виражається, як правило, у спільній діяльності у межах різного роду асоціацій [2, с.67-80]. Однак в працях науковців та практиків у галузі соціальної сфери поняття «волонтерство», «волонтерська діяльність», «волонтер» не мають однозначного трактування (Додаток А).

Волонтер – 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, які є дієздатними [1]. Відповідно до чинного вітчизняного законодавства, волонтерська діяльність в Україні може здійснюватися за різними напрямками (Додаток Б).

Попри багатоаспектність та важливість розвитку волонтерської діяльності, на сьогодні не існує усталеного трактування мотивування волонтерства. Більшість наукових праць присвячені мотивуванню людей до праці або до навчання, однак майже відсутні системні дослідження в галузі заохочення населення до доброчинності. Тому пропонуємо ввести в науковий обіг поняття «*мотивування волонтерства*» і трактувати дану категорію як процес спонукання фізичних та юридичних осіб до надання добровільної, безкорисливої, соціально спрямованої, організаційної та іншої допомоги особам, які її потребують.

Виходячи з основних концепцій змістовних та процесійних теорій мотивації, можна стверджувати, що мотивування людини до волонтерства ґрунтується на таких поняттях, як цілі, потреби, інтереси, мотиви, які вимагають бути задоволеними з допомогою відповідних стимулів (Рис. В.1).

Матеріальне стимулювання. За кордоном суспільство вже давно прийшло до висновку, що варто заохочувати волонтерів до активної діяльності. Таке стимулювання зазвичай відбувається у формі матеріальних виплат чи податкових пільг. У країнах Європи волонтерам надають кошти для кишенькових витрат, оплачують чи компенсують затрати на навчання, поїздки, організацію і проведення різних програм. У Польщі всі кошти, отримані в результаті волонтерської діяльності, звільняються від податку на доходи. В Румунії, отримуючи винагороду за волонтерство, добровольці не втрачають право на соціальні пільги (виплати на випадок безробіття та інші виплати особі, застрахованій у системі соціального медичного страхування та системі соціального страхування) [17]. В Україні офіційно передбачено лише виплату 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 [18].

Соціально-психологічне стимулювання. Основними мотивами, які спонукають волонтерів до такого роду діяльності, є в першу чергу патріотизм, задоволення потреб нужденних, набуття нового досвіду в роботі з людьми, організації та проведенні різних соціальних проектів. Досить вагомим чинником залучення до волонтерської діяльності є навчання добровольців. Волонтерські організації проводять різноманітні тренінги, семінари, конференції, зустрічі з відомими людьми, фахівцями у відповідних напрямках. Окрім того, людей приваблюють обмінні програми: як українські, так і міжнародні організації влаштовують короткострокові та довгострокові поїздки в різні країни (найчастіше – в країни Сходу, Африки), реалізують обмінні програми з представниками волонтерських організацій Європи та США. Однак ці мотиваційні фактори є ініціативою або безпосередньо волонтера, або ж

волонтерської організації, до якої він належить. Водночас у світовій практиці використовується широкий спектр стимулів залучення людей до цього виду діяльності. У США та в країнах Європи для вступу і успішного закінчення багатьох престижних начальних закладів обов'язково треба мати волонтерський досвід та відпрацювати добровольцем необхідну кількість годин; при вступі до ВНЗ абітурієнти з волонтерським досвідом отримують додаткові бали. В Молдові при рівній кількості балів за результатами ЗНО перевага віддається абітурієнтам із досвідом волонтерської діяльності [17]. Також і під час працевлаштування наявність досвіду волонтерської роботи вигідно вирізняє кандидата серед інших претендентів на посаду. В країнах Європи та США при найманні на роботу часто важливу роль відіграє наявність відпрацьованих в ролі волонтера годин [17]. В Україні публічне відзначення волонтерів обмежується надсиланням іменних листів-подяк у навчальні заклади, інформуванням громади про діяльність та заслуги волонтерів у інформаційних вісниках, на веб-сайтах, дошках пошани та рекомендаціями волонтерських організації при працевлаштуванні добровольців.

З метою активного залучення громадян до волонтерства вважаємо необхідним сформувати дієву систему засобів мотивування та популяризації волонтерської діяльності. Оскільки грошова винагорода за роботу добровольців використовується рідко, повинні бути віднайдені інші, не менш значимі стимули. При формуванні системи соціально-психологічного мотивування волонтерів доречно передбачити такі форми винагородження: 1) формальне (нагороди, сертифікати, плакати, медалі, значки, офіційні прийоми на честь досягнень волонтерів, подяки у щорічних звітах, надання письмових рекомендацій при вступі до ВНЗ, при працевлаштуванні та переведенні на більш престижну роботу); 2) неформальне (подяки в усній формі, запрошення у театри, кіно, запрошення на тренінги й семінари тощо). При формуванні системи мотивування неодмінно слід враховувати як традиційні потреби людей (змістовна й цікава діяльність, визнання, повага соціумом тощо), так і специфічні потреби добровольців (соціальна активність, відчуття власної корисності та потрібності іншим, бажання допомогти, бажання отримати додаткові знання і навички).

Системні гендерні дослідження волонтерства загалом, а тим паче – мотивування до даного виду суспільно корисної активності в Україні на сьогодні відсутні, тому в нашій роботі керуємося наступними поняттями, запозиченими з публікацій в галузях психології та економіки: гендерна роль, гендерні стереотипи, гендерна сегрегація (Додаток Г).

Гендерна «унормована» система в українському суспільстві яскраво виражена та відображається у певних стереотипах – стандартних моделях поведінки, які напрацьовані у суспільстві і базуються на відповідальному тлумаченні понять «чоловіче» і «жіноче». Вченими виділено три основні групи гендерних стереотипів: 1) уявлення про психологічні риси та якості особистості чоловіків та жінок (стереотипи «masculine-feminine»), тобто чоловікам приписується активне, творче начало, здатність вирішувати проблеми, застосовувати розвинуте логічне мислення та власну компетентність; жіноче начало-природно-репродуктивне і тому жінка повинна бути покірною, залежною, емоційною; 2) соціальні начала – у цій стереотипній групі закріплені професійні ролі для обох статей: для жінки є ролі сімейні (дружина, мати, господарка), а для чоловіків – ролі професійні; 3) стандартизовані уявлення, які пов'язані з відмінностями у змісті праці-жіночої та чоловічої (місце жінки – у сфері виконавчої та обслуговуючої праці, чоловіка – у сфері інструментальної та творчої праці. Усі вищезгадані групи стереотипів пов'язані між собою та в комплексі справляють значний прихований вплив на формування світогляду суспільства, який дуже важко корегувати. Найпоширенішими стереотипами в Україні є питання гендерних особливостей у сфері зайнятості, що позначається на різних процесах на ринку праці. Специфіка жіночої та чоловічої особистості справляє значний вплив і на сферу мотивації праці, адже застосування однакових стимулів для представників обох статей рідко має успіх [31].

Зважаючи, що волонтерська діяльність за багатьма ознаками, крім оплачуваності, схожа до трудової, вважаємо за доцільне окремі моменти гендерних особливостей функціонування ринку праці взяти за основу для подальших досліджень.

РОЗДІЛ II

СОЦІОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ЯК ПЕРЕДУМОВИ МОТИВУВАННЯ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Визначення гендерних відмінностей у ставленні населення до волонтерства на основі анкетування

Формування ефективної системи мотивування залучення населення до волонтерської діяльності з урахуванням гендерних особливостей вимагає дослідження мотивів, які спонукають представників кожної статі до доброчинності. Виявити основні гендерні тенденції ставлення населення до волонтерства найдоцільніше на основі соціологічного опитування відповідних страт шляхом анкетування.

Одним з найкращих методів виявлення закономірностей у існуванні та розвитку певного явища є соціологічне опитування. Маючи на меті визначити основні, на думку чоловіків та жінок, напрямки волонтерства та найдієвіші методи стимулювання представників кожної із статей до цього виду благодійництва, нами розроблено анкету (Додаток Д).

Під час проведення дослідження з допомогою google-форм опитано 134 респонденти, з яких 70,4% складають жінки і 29,6% – чоловіки (Додаток Е).

Результати дослідження свідчать, що населення України знайоме з тлумаченням поняття «волонтерська діяльність», до того ж значна частина респондентів брала безпосередню участь у різних волонтерських проектах. Практичний досвід волонтерської діяльності чоловіків за результатами соціологічного опитування виявився вищим ніж у жінок (рис. 2.1).

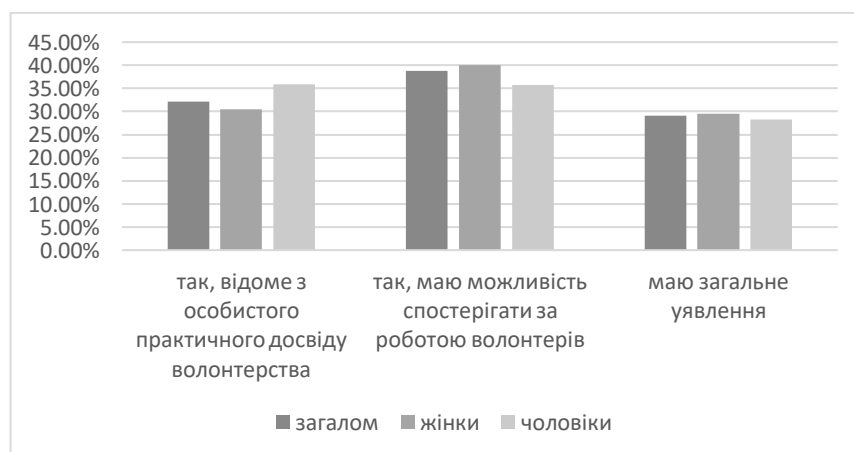


Рис. 2.1. Чи відоме Вам поняття «волонтерська діяльність»?

Враховуючи обізнаність щодо поняття волонтерської діяльності, варто з'ясувати ставлення чоловіків та жінок до цього соціального феномену (рис. 2. 2).



Рис. 2.2. Як Ви ставитеся до волонтерства, як суспільного явища?

Більшість жінок (88,4%) та чоловіків (74,4%) заявляли про своє позитивне ставлення до волонтерства. Проте немало респондентів обирали варіант відповіді «залежно від ситуації», що свідчить про відсутність беззаперечної довіри добровольцям з боку населення. Відсоток чоловіків, які надали перевагу цьому варіанту відповіді є вдвічі вищим 23,1% проти 11,6% серед жінок, що свідчить про вищий рівень недовіри до досліджуваної активності серед чоловічої статі, що є цілком очікуваним, адже гендерна роль чоловіка проявляється у його не високому рівні емоційності, обережності та переважанні логіки у всіх діях. До того ж один з опитаних чоловіків висловив свою байдужість до волонтерського руху.

Зважаючи на те, що жоден з учасників опитування не заявив про своє негативне ставлення до волонтерства, як суспільного явища, необхідно з'ясувати, яка частка респондентів довіряє акціям, які влаштовують добровольці (рис. 2. 3).



Рис. 2.3. Чи довіряєте Ви акціям, які проводяться волонтерами в Україні?

Дослідження показало, що 18,9% жінок та 12,8% чоловіків переконані, що можуть покладатися на волонтерів, проте беззаперечно більшість опитаного нами населення не має абсолютної довіри до акцій, заходів, які влаштовують українські волонтери. Це може бути результатом негідної поведінки деяких так званих волонтерів, які використовують це звання в користолюбних цілях, чим розчаровують громадян та сприяють зменшенню рівня довіри населення до цього виду благодійництва. Результати дослідження показали, що рівень недовіри серед чоловіків дещо вищий, один з опитаних нами представників чоловічої статі навіть заявив, що абсолютно не вірить волонтерам та їх діяльності.

Враховуючи ставлення українців до функціонування волонтерських організацій, важливим є визначення рівня їх безпосередньої участі у подібних заходах в ролі добровольців (рис.2.4).

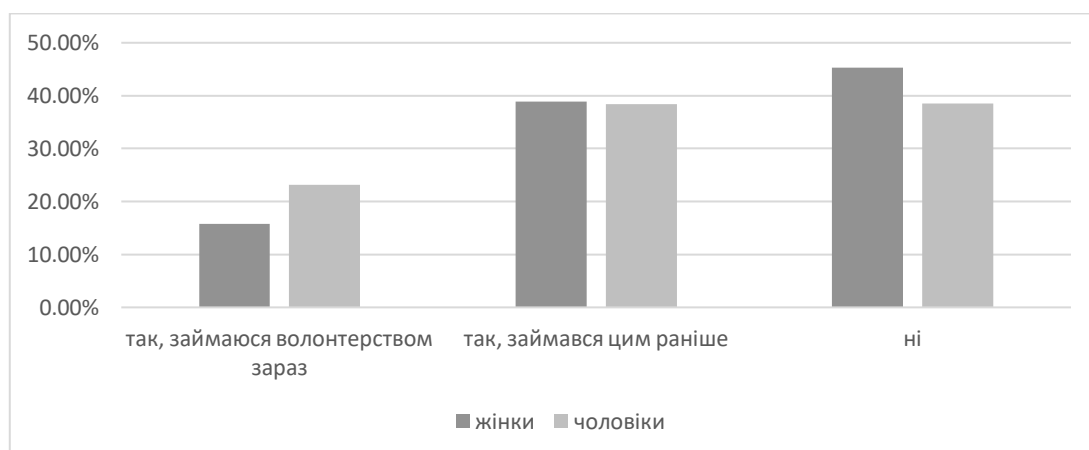


Рис. 2.4. Чи брали Ви участь у волонтерській діяльності?

З діаграми видно, що 56,7% опитаних українців мають особистий досвід волонтерства, 15,8% жінок та 23,1% чоловіків з них активно займаються цією діяльністю і зараз, це свідчить про небайдужість українців до суспільства в якому вони живуть та про бажання змінювати його на краще. На жаль, більшість опитаних – 45,3% жінок та 38,5% чоловіків ніколи не мали змоги на власному досвіді дізнатися, як це бути волонтером.

Ще одним важливим кроком у ході дослідження було визначення рівня інформованості чоловіків та жінок про напрямки, за якими здійснюється волонтерська діяльність в Україні (рис. 2. 5).

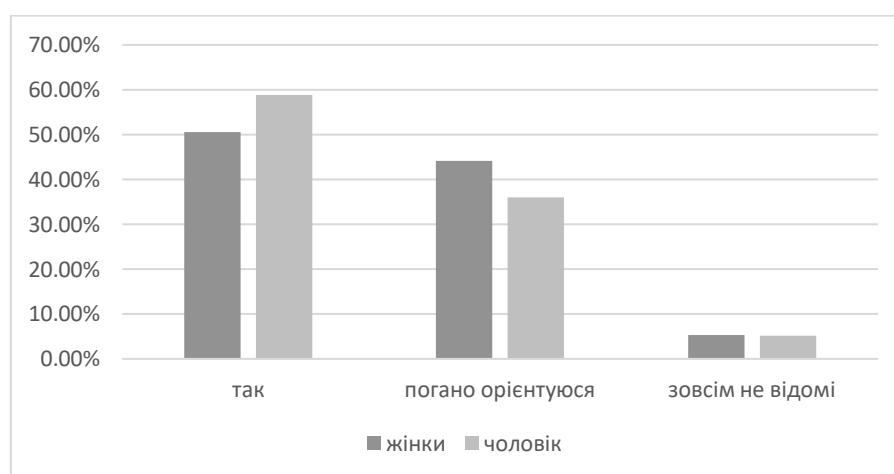


Рис. 2. 5. Чи відомі Вам напрямки, за якими здійснюється волонтерська діяльність?

Половина респондентів є добре обізнаними у цьому питанні, до того ж показник серед чоловіків є дещо вищим – 58,9% проти 50,5% серед жінок. Значна частина опитаних погано орієнтуються у напрямках волонтерства, а трохи більше 5% представників обох статей взагалі не знайомі з цією темою.

Знаючи про напрямки волонтерства, важливо визначити, які з них є найбільш актуальними, на думку респондентів, в Україні сьогодні (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Актуальність напрямків волонтерства для сучасного українського суспільства, % відповідей респондентів

Напрямок	Усі респонденти	Жінки	Чоловіки
✓ допомога українським військовим/постраждалим внаслідок бойових дій	82,1	82,1	82,1
✓ підтримка знедолених категорій населення (сироти, пенсіонери, малозабезпечені)	84,3	88,4	74,4
✓ турбота про довкілля, охорона навколишнього середовища	55,9	62,1	41
✓ допомога бездомним тваринам	41	49,5	20,5
✓ збір коштів на суспільно-корисні цілі	8,9	10,5	5,1
✓ виконання ремонтних робіт	10,4	9,5	12,8
✓ організація дозвілля	11,2	13,7	5,1
✓ поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві	14,2	12,6	17,9
✓ інше	-	-	-

Зважаючи на політичну та економічну нестабільність у нашій країні, найважливішими сферами волонтерства є підтримка знедолених категорій населення (сироти, пенсіонери, малозабезпечені) та допомога українським військовим/постраждалим внаслідок бойових дій, ці показники високо оцінені представниками обох статей. Серед жінок популярними також були такі напрямки, як турбота про довкілля (62,1%) та допомога бездомним тваринам (49,5%), тоді як чоловіки не приділили цим сферам особливої уваги – 41% та 20,5% відповідно. Схожі за актуальністю такі напрямки, як поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві та виконання ремонтних робіт, яким надали перевагу трохи більше 10% представників і чоловіків, і жінок. Найменш привабливими виявилися такі напрямки, як збір коштів на суспільно-корисні цілі та організація дозвілля, які зібрали близько 10% від представниць жіночої статі, чоловіки ж ці спрямованості оцінили зовсім низько – близько 5% кожен.

Після з'ясування актуальних напрямків волонтерства ми запропонували респондентам визначити до яких з них вони особисто хотіли б долучитися (табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Готовність населення долучитися до відповідних напрямів волонтерства,
% відповідей респондентів

Напрями волонтерської діяльності	Усі респонденти	Жінки	Чоловіки
✓ підтримка української армії / постраждалих внаслідок бойових дій	29,9	24,2	43,6
✓ допомога потребуючим категоріям населення	54,5	52,6	58,9
✓ благоустрій/озеленення вулиць	20,1	20	20,5
✓ турбота про екологію	32,8	33,7	30,8
✓ допомога бездомним тваринам	29,1	33,7	17,9
✓ організація дозвілля	16,4	13,7	23
✓ збір коштів	12,7	12,6	12,8
✓ поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві	17,2	16,8	17,9
✓ інше	-	-	-

Найбільше учасників опитування (більше 50% чоловіків і жінок) бажають надавати допомогу потребуючим категоріям населення, що є дуже доречним, беручи до уваги високий рівень різних соціальних конфліктів та нестабільність у країні. Наступним за популярністю серед чоловіків став напрямок «підтримка української армії / постраждалих внаслідок бойових дій» – 43,6% опитаних не проти спробувати себе в цій сфері, серед жінок не багато прихильниць цієї сфери – лише четверта частина. Таку розбіжність можна пояснити психологічними особливостями – жінки зазвичай набагато емоційніші, що може заважати їм працювати у цій сфері, до того ж для чоловіків за гендерними стереотипами це більш звичне середовище. Натомість жінки виявили однакове бажання піклуватися про екологію та допомагати бездомним тваринам – 33,7% отримав кожен напрямок, що ще раз підкреслює особливості жіночого мислення та їх уподобання. Варто сказати, що третина чоловіків теж не проти стояти на захисті екології. Працювати над благоустроєм та озелененням вулиць бажає однакова кількість чоловіків та жінок – п'ята частина опитаних. Такі напрямки, як організація дозвілля та поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві не здобули багато прихильників – в середньому менше 20% опитаних чоловіків та жінок. Та найменш популярною виявилася сфера

збору коштів на суспільно корисні цілі – лише 12% представників обох статей виявили бажання спробувати себе у ній.

Виявивши основні напрямки волонтерства на думку опитаних нами громадян, ми вирішили з'ясувати які перешкоди можуть перешкоджати представникам різних статей долучатися до цього важливого виду суспільно корисної діяльності (табл. 2.3).

Таблиця 2.3.

Фактори, які на думку респондентів, перешкоджають долученню до волонтерської діяльності, % відповідей респондентів

Можливі перешкоди	Усі респонденти	Жінки	Чоловіки
• байдужість до проблем інших людей	63,4	60	71,8
• недостатність інформації про акції, події та волонтерські організації, які їх влаштовують	51,5	49,5	56,4
• нестача часу	44,8	52,6	25,6
• відсутність матеріальної винагороди	29,9	25,3	41
• інше	-	-	-

Найвагомішою перешкодою на шляху до залучення до волонтерства виявилась байдужість до проблем інших людей, значення цього критерію було високим як серед жінок – 60%, так і серед чоловіків – 71,8%. Другою за впливом серед жінок виявилась така перешкода, як нестача часу (52,6%), тоді як для чоловіків цей критерій не став дуже визначальним, його обрала лише четверта частина опитаних. Такі результати можуть бути пов'язані з темпом життя та рівнем багатозадачності сучасної жінки, яка часто на власних плечах несе роботу, турботу про сім'ю та дітей, домашні обов'язки, тому у неї не завжди лишається час для додаткових активностей. Також вагомим серед представників обох статей став такий фактор, як недостатність інформації про акції, події та волонтерські організації, які їх влаштовують, до того ж серед чоловіків він дещо вищий. Проте це є переважно проблемою волонтерських організацій, які не поширюють достатньо даних про свою діяльність. Останній показник, відсутність матеріальної винагороди, не дуже поширений серед відповідей представниць жіночої статі, проте 41% чоловіків вважають це дуже вагомим стримуючим фактором, що ще раз підтверджує гіпотезу про особливості

мотивування чоловіків, для яких визначальним критерієм є саме матеріальне забезпечення.

Дослідивши можливі перешкоди, варто визначити, що ж може мотивувати громадян долучатися до волонтерства (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Гендерна диференціація мотивів до волонтерської діяльності,
% відповідей респондентів

Мотиви до волонтерства	Усі респонденти	Жінки	Чоловіки
✓ бажання допомогти нужденним	81,3	91,6	56,4
✓ надбання корисних соціальних і практичних навичок	47	46,3	48,7
✓ можливість спеціалізованого навчання, міжнародні програми обміну	35,8	40,0	25,6
✓ матеріальні стимули	23,1	17,9	35,9
✓ пільги при вступі до закладів вищої освіти та при прийомі на роботу	26,9	31,6	15,4
✓ інше	-	-	-

Найсильнішим мотивом для представників обох статей виявилось бажання допомогти нужденним, проте наявні й значні відмінності: майже всі опитані жінки (91,6%) вважають це вагомим стимулом, а серед чоловіків лише більша половина звертає увагу на цей показник. Це свідчить про особливості мотивування жінок, які в більшій мірі звертають увагу не на матеріальне, розвивають переважно «м'які» навички, які базуються на основі їх духовних цінностей, що ще раз підкреслює гендерний стереотип про емоційність представниць жіночої статі. Наступним стимулом, майже однаково важливим для обох статей, стало надбання корисних соціальних і практичних навичок. Для жінок третім за актуальністю став варіант відповіді – можливість спеціалізованого навчання, міжнародні програми обміну, тоді як серед чоловіків він був не дуже популярним – лише четверта частина опитаних надала йому перевагу. Дослідження показало, що чоловіків, порівняно з жінками, набагато більше заохочують саме матеріальні стимули, 35,9% представників чоловічої статі заявило, що наявність такого фактору заохотила б їх долучитися до волонтерської діяльності, тоді як серед жінок значення цього показника вдвічі

нижче. Це є особливістю чоловічого гендеру, який в значній мірі орієнтується на матеріальне заохочення. Пільги при вступі до закладів вищої освіти та при прийомі на роботу цікавлять 31,6% жінок. Серед чоловіків цей чинник виявився найменш важливим.

На питання «Чи варто, на Вашу думку, стимулювати людей до залучення до волонтерської діяльності?» ми отримали наступні результати (рис. 2. 6):

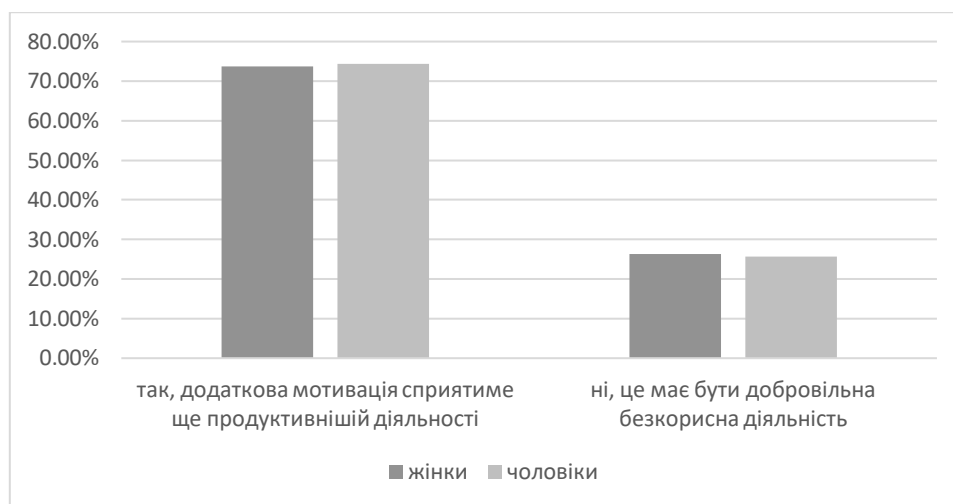


Рис. 2. 6. Чи варто, на Вашу думку, додатково стимулювати людей до залучення до волонтерської діяльності?

Більше 70% респондентів обох статей вважають додаткове мотивування необхідним та доречним заходом, який сприятиме розвитку волонтерського руху в Україні, а четверта частина опитаних чоловіків та жінок переконані, що бажання стати добровольцем неодмінно має відходити безпосередньо від людини, без впливу зовнішніх факторів. Різниця у відповіді залежно від статі респондентів не виявлено.

Враховуючи те, що більшість респондентів погодилися з важливістю додаткового мотивування волонтерів, нашим наступним кроком стало визначення позиції українців, щодо доцільності впровадження фінансових винагород, як стимулу до волонтерства (рис. 2. 7).

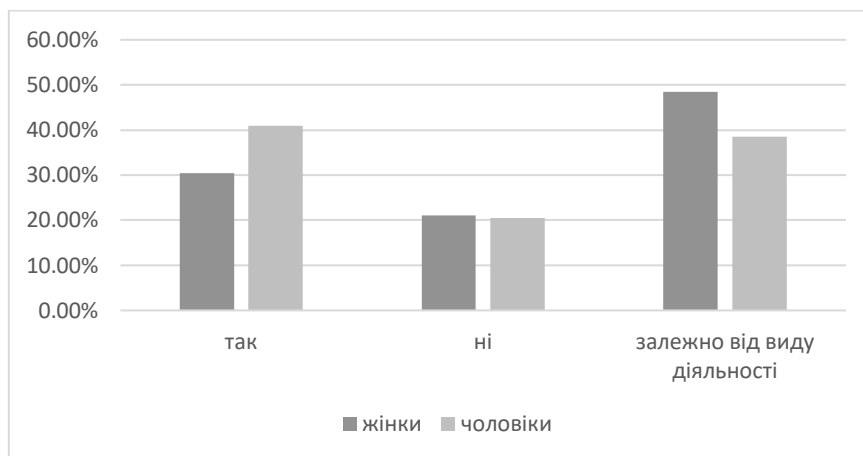


Рис. 2. 7. Чи вважаєте Ви доцільними фінансові нагороди за активну волонтерську діяльність?

Практично однакова кількість представників обох статей (21% жінок та 20,5% чоловіків) вважають, що матеріальні винагороди є недоцільними у випадку стимулювання волонтерів, але значно більше громадян (30,5% жінок та 41% чоловіків) переконані, що це є досить дієвою спонукою для залучення добровольців. І знову чисельність прихильників матеріального стимулювання серед чоловічої статі є вищою – на 10,5%, що підкреслює важливість фінансових винагород для чоловіків. 48,5% жінок та 39% чоловіків учасників анкетування вважають, що фінансове мотивування доречне лише у окремих випадках.

Не менш важливими стимулами є пільги при вступі до ЗВО та при працевлаштуванні.

Більшість респондентів вважають, що пільги при вступі до закладів вищої освіти для осіб з вагомим волонтерським досвідом є важливим методом мотивування, проте є й ті, хто проти такої практики, зокрема чоловіків серед них значно більше – 41% проти 21,5% серед жінок. Незначна частка опитаних представників обох статей не мають чіткої позиції з цього приводу (рис. 2. 8).

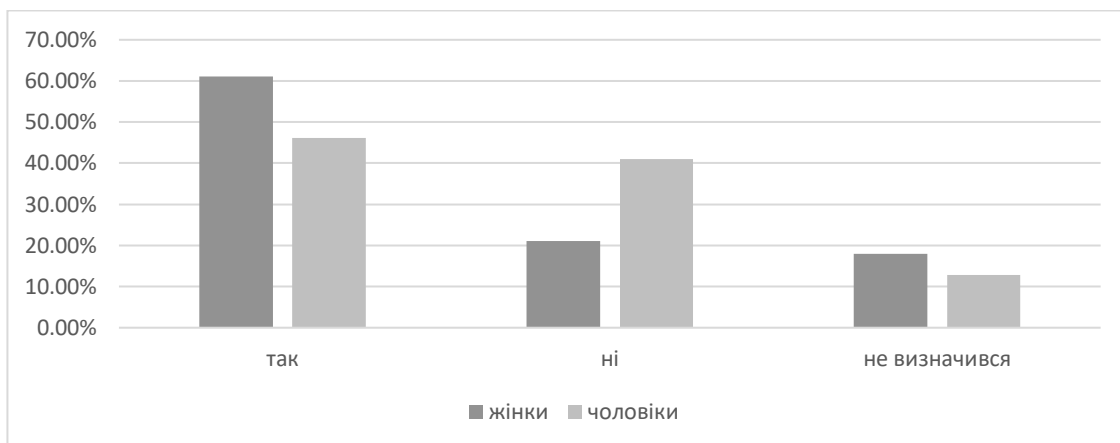


Рис. 2. 8. Чи вважаєте Ви доречними пільги при вступі до закладів вищої освіти для осіб з вагомим волонтерським досвідом?

Схожа ситуація прослідковується і у випадку надання пільг при працевлаштуванні – більше 40% респондентів обох статей переконані, що це є доречним заходом, на думку 23,2% жінок цей захід є не дуже вдалим, серед чоловіків відповідь «ні» була значно поширенішою – 38,5% вважає, що не варто так мотивувати людей до залучення до волонтерства. Багато людей так і не змогли визначитися з чіткою відповіддю (рис. 2. 9).

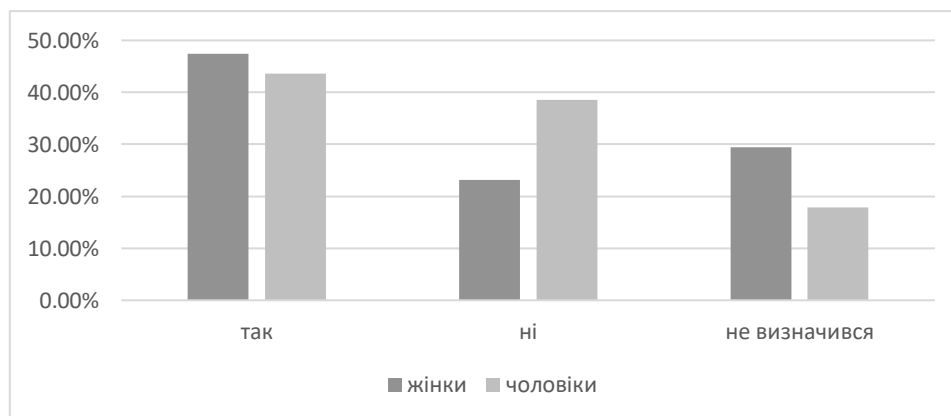


Рис. 2. 9. Чи варто роботодавцям надавати перевагу людям з досвідом волонтерської діяльності при прийомі на роботу?

На питання «Чи повинні, На Вашу думку, волонтери володіти спеціальною освітою, щоб здійснювати відповідну діяльність?» ми отримали майже ідентичні відповіді від чоловіків та жінок за кожним варіантом (рис. 2. 10).

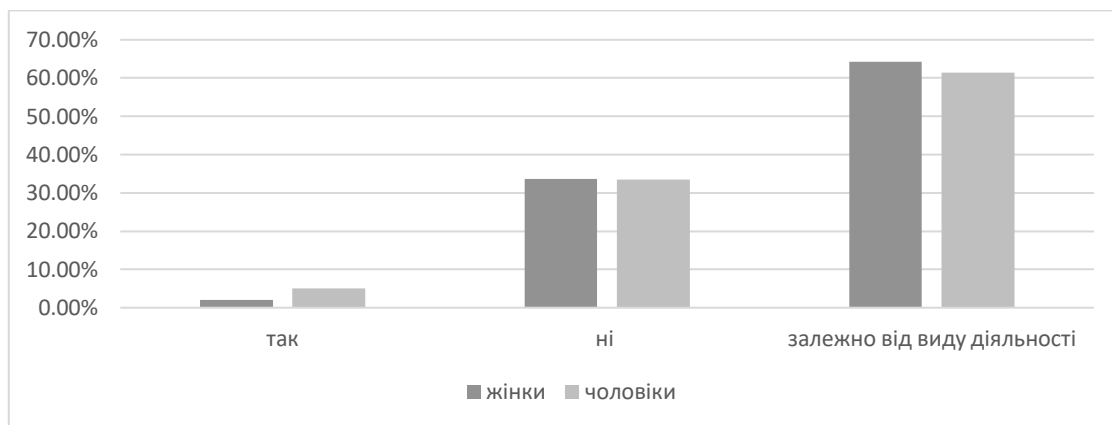


Рис. 2. 10. Чи повинні, На Вашу думку, волонтери володіти спеціальною освітою, щоб здійснювати відповідну діяльність?

Більшість респондентів переконані, що залежно від виду діяльності, яку здійснює волонтер, він повинен володіти спеціалізованою освітою. Зовсім незначна частина опитаних вважає, що наявність освіти є обов'язковою. Третина чоловіків та жінок схиляється до думки, що волонтер взагалі не зобов'язаний володіти спеціальною освітою для того, щоб займатися цією активністю.

Серед учасників опитування є представники різних вікових груп, з яких найбільшу частку становить молодь у віці 18-24 роки – 47% (рис. Е.2). Респонденти різняться за характером зайнятості: учні – 11,2%, студенти денної форми навчання – 42,9%, студенти заочної (дистанційної) форми навчання – 2,9%, наймані працівники – 30,4%, підприємці – 10,4%, домогосподарки – 2,2%. Опитані нами громадяни мають різний рівень життя: 21,3% – вище середнього, 70,4% – середній, 8,3% – нижче середнього. Нам вдалося опитати мешканців різних регіонів, серед яких найбільше було представників Рівненської – 48,3%, Волинської – 29,2% та Донецької – 11,2% осіб областей. Окрім того, учасниками опитування стали жителі Дніпропетровської, Житомирської, Київської, Львівської, Тернопільської та Хмельницької областей. Однак, за жодною іншою соціально-демографічною ознакою суттєвих відмінностей у ставлення населення до волонтерства не виявлено.

2.2. Порівняння гендерних особливостей мотивування населення до трудової і волонтерської діяльності

Хоча волонтерська робота є неоплачуваним видом суспільно корисної діяльності, за більшістю своїх ознак вона співпадає з оплачуваними трудовими відносинами, тому з метою формування рекомендацій щодо мотивування населення до волонтерської діяльності з урахуванням гендерних особливостей частково опиратимемося на досвід гендерних особливостей ринку праці

Численними дослідженнями доведено, що поняття «жіночий» та «чоловічий» мозок, це всього лише застарілі стереотипи, проте представники різних статей значно відрізняються своєю реакцією на стрес, що прямо може позначатися на виборі доцільних заходів мотивації до роботи.

Це підтверджують і результати опитування, проведеного Най Group, де чоловіки називають своєю головною мотивацією особисту незалежність і право приймати рішення. Для них важливо знати чіткі цілі та терміни, це допомагає їм працювати набагато ефективніше. Жінок же більше мотивують емоційні чинники. Їм важливо відчувати, що їх поважають, а їхні почуття помічають. Крім того, жінки краще реагують на похвалу – хоча вона важлива для обох статей, жінкам визнання їх заслуг потрібно трохи більше.

Що стосується фінансової мотивації до роботи, то грошова винагорода не є одним з топових варіантів мотивації для представників обох статей, це показали результати психологічного дослідження, проте чоловіки все ж цінують цей фактор набагато вище, ніж жінки, адже вони поставили цей параметр на п'яте місце, тоді як жінки – аж на дванадцяте. Грошову винагороду випередили такі вагомні мотиваційні важелі, як досягнення результату, навчання, натхнення (або можливість надихати інших), креативний підхід. Пізніше дослідження показало, що офісні працівники все ж високо ставлять фінансові стимули: величина зарплати має одне з вирішальних значень у їх мотивації. Однак атмосфера на робочому місці і хороші відносини в команді практично не програють за середнім балом ні у чоловіків, ні у жінок.

Ще однією відмінністю між представниками обох статей є їх рівень ризикованості, що впливає на стимулювання досягнення успіху: жінки зазвичай

трохи більше побоюються провалу, ніж чоловіки, - а ті, в свою чергу, дещо частіше розраховують на перемогу [32].

Враховуючи все вищесказане, вчені в галузі мотивування працівників [33] з'ясували, які ж конкретні мотиваційні важелі підходять для ефективного заохочення жінок та чоловіків до продуктивної роботи (Табл. Ж. 1).

Дуже схожа ситуація і у сфері мотивування чоловіків та жінок до волонтерства, яке також розглядається, як дуже важлива та відповідальна діяльність. Дослідження World's Volunteerism Report 2018 показало, що жінки, як правило, частіше долучаються до волонтерського руху у всьому світі. Жінки-волонтерки складають 57% представників глобального волонтерського руху. До того ж ролі у волонтерстві дуже відрізняється за гендерними принципами. Однією з визначальних відмінностей є те, що тоді, як представники обох статей приблизно однаково приймають участь у формальному волонтерстві (яке складає лише 30% від всього світового добровільного руху), жінки складають 59% неформальних добровольців у всьому світі, хоч і ця форма волонтерства отримує значно менше підтримки і стикається з багатьма викликами у ході своєї діяльності. Дослідження показують, що чоловіки та жінки часто виконують різні ролі під час волонтерської діяльності. Ця різниця зазвичай ґрунтується на особливостях організації заходів та сферах діяльності, де вони здійснюються. Зазвичай волонтерська робота, яку виконують чоловіки та жінки відповідає стереотипному уявленню суспільства, щодо того, що вважається доцільним для обох статей, у багатьох випадках наявний розподіл за гендерними ролями, волонтерки часто взаємодіють виключно з іншими жінками та дівчатами. Проте участь у волонтерському русі дає можливість жінкам розвивати та розширювати свої здібності, здобувати нові навички та пробувати себе в тих напрямках, де часто вони не мають шансів на соціальну участь в сфері роботи чи сім'ї [34].

На основі результатів власного соціологічного дослідження та вивчення наукових розробок у галузі мотивування працівників здійснено порівняльний аналіз гендерних особливостей мотивування населення до трудової і волонтерської діяльності (Табл. Ж. 2).

Результати дослідження засвідчили, що у мотивуванні чоловіків як до трудової діяльності, так і до волонтерства переважають так звані «жорсткі» мотиватори, які виражаються у видимих заходах, які приносять матеріальну користь. Саме вони змушують їх ще відповідальніше ставитися до поставлених завдань та виконувати їх якомога краще. Жінок ж в обох сферах більше мотивують «м'які» чинники, що базуються на емоційному, духовному сприйнятті.

РОЗДІЛ ІІІ

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО МОТИВУВАННЯ ЗАЛУЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ ДО ВОЛОНТЕРСТВА З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ

Волонтерство справедливо можна назвати одним з дієвих інструментів реалізації соціальної політики, так як воно часто полегшує навантаження державного і місцевих бюджетів щодо фінансування соціальної сфери (як мінімум – в частині виплати заробітної плати), здійснює підтримку соціальних державних та недержавних структур та забезпечує реальну дієву і психологічну підтримку особам, що цього потребують. Однією з проблем у сфері доброчинності, яка потребує негайного вирішення, є недостатня інформованість суспільства до волонтерства і його суб'єктів. Відтак, виникає потреба у *створенні ефективної соціальної реклами в засобах масової інформації*, що значною мірою забезпечить стимулювання суспільної довіри та морального заохочення до волонтерської діяльності. Налагоджена співпраця з представниками засобів масової інформації спроможна вирішити питання щодо популяризації волонтерського руху, поширення соціальної реклами, вичерпної інформованості суспільства про суб'єктів волонтерської діяльності та акції, які проводять добровольцями, аргументування важливості розвитку даного виду активності як для усього суспільства, так і для окремої країни та конкретного регіону. Крім того, доцільно розглянути можливість впровадження додаткових освітніх програм з питань волонтерської діяльності. Зокрема слід ввести спеціальний навчальний курс у закладах вищої освіти, розробити посібники, що забезпечить створення наукового підґрунтя і засад для більш активного розповсюдження новітніх тенденцій волонтерства. Доброчинні інститути також потребують кадрового забезпечення, так як часто волонтерські акції організовується ентузіастами, котрі не спроможні ефективно координувати роботу добровольців. Відтак, необхідною є *організація тренінгової діяльності*.

Важливу роль в мотивації волонтерської діяльності відіграють також соціальні та моральні аспекти. Громадські організації, популяризуючи працю волонтерів як головного трудового ресурсу доброчинної сфери, не залучають

потрібної кількості добровольців. Змінити ситуацію, що склалась в сучасному суспільстві можна за рахунок встановлених пріоритетних напрямів формування дієвої системи стимулів відповідних груп добровольців та механізмів їх впровадження. Відповідно до отриманих результатів, першочергово впровадження потребує *формалізація трудових відносин у сфері волонтерської діяльності*, що забезпечить добровольцям офіційний статус фахівця соціальної роботи, а відповідно і страховий стаж. Однозначно слід впровадити налагоджену *систему обліку волонтерів та звітність їх діяльності*. Пропозицією щодо контролю діяльності добровольців можна вважати створення єдиної форми звітності у сфері волонтерства, яка включатиме кількісні показники та якісні характеристики проведеної роботи. Подібна звітність відобразатиме масштаби виконаної роботи, що допоможе раціонально перерозподілити кошти в соціальній сфері на користь менш задоволених потреб суспільства. Також існує необхідність впровадження *системи визнання та винагородження праці волонтерів*. Попри те, що добровольці залучаються до реалізації соціально значимих програм безкорисно, слід заохочувати їхню подальшу діяльність як моральними, так і матеріальними винагородами.

Оскільки основною реалізації волонтерських програм є мотиви волонтерів, доречно розглядати можливість винагороди за працю добровольців не лише на умовах виконання громадських робіт. Спроможність утримати та мотивувати добровольців можна вважати запорукою успіху, так як підготовка кожного нового волонтера потребує значно більше ресурсів, часу й енергії.

Оскільки грошова винагорода в роботі з добровольцями використовується вкрай рідко, то повинні бути знайдені інші, не менш значимі стимули. При формуванні системи соціально-психологічного мотивування волонтерів доречно розглянути такі форми винагородження:

1) формальна (нагороди, сертифікати, плакати, медалі, значки, офіційні прийоми на честь досягнень волонтерів, подяки у щорічних звітах, надання письмових рекомендацій при влаштуванні на роботу тощо).

2) неформальна (подяки в усній формі, рекомендації на більш відповідальну роботу, запрошення у театри, кіно, святкування днів народження

волонтерів, запрошення на тренінги й семінари, використання офісної техніки після закінчення робочого дня для власних потреб тощо).

Доцільним також є формування системи оцінювання, за показниками якої можна передбачати винагороду праці волонтерів.

Найбільш доречно застосувати одну із комплексних технік оцінювання персоналу – аркуші оцінювання. Суть даного методу полягає в тому, що суб'єкт оцінювання подає у формі неофіційної звітності певні упорядковані кількісні величини оцінюваних показників щодо компетенції, поведінки та результатів праці, які потім оцінюються за допомогою побудованої бальної шкали, на основі чого вибудовується особистісний профіль працівника. При цьому бальні оцінки та коефіцієнти складності робіт, які відповідають визначеним показникам діяльності не повинні бути відомими суб'єкту оцінювання, що гарантує об'єктивність і ретельність оцінювання. Основними показниками діяльності волонтера можна вважати наступні: 1) допомога бенефіціарам (виконання робіт побутового характеру, організація дозвілля бенефіціарів); 2) операційна робота (збирання коштів на суспільно корисні цілі, розповсюдження інформації, проведення переговорів, залучення меценатів, оформлення документації); 3) раціоналізаторські пропозиції (щодо проведення благодійних акцій, організації тренінгової діяльності); 4) написання проектів на отримання гранту; 5) написання статей та інша видавнича діяльність.

Також не слід нехтувати таким методом визнання й підтримки волонтерських ініціатив, як компенсація понесених витрат добровольцями (витрати на транспорт, зв'язки з громадськістю, організаційні витрати, плата за телефон, канцтовари, оргтехніку, харчування тощо), що успішно практикується в європейських країнах (Польща, Чехія, Литва, Франція та інші).

Вагомим соціальним ефектом запровадження даного заходу стане також сприяння розвитку молодіжної зайнятості, у т.ч. шляхом надання першого робочого місця.

Звичайно, усі запропоновані нами стимули мають застосовуватися до волонтерів обох статей. Однак, з позиції врахування гендерних аспектів у мотивуванні населення до волонтерської діяльності на основі проведених нами

досліджень, необхідно очікувати на певні відмінності у силі впливу цих мотиваційних чинників на жінок і на чоловіків (рис.3).

<u>ЧОЛОВІКИ</u>	✓ створення ефективної реклами волонтерських акцій в засобах масової інформації,	<u>ЖІНКИ</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • формалізація праці волонтерів (як наслідок – подальша можливість зарахування частини годин волонтерства до оплачуваного робочого часу у випадку корпоративного волонтерства) 	
	<ul style="list-style-type: none"> • можливість отримання першого робочого місця унаслідок формалізації волонтерства 	
	✓ формування системи мотивування волонтерів на основі оцінювання результатів їхньої діяльності	
	<ul style="list-style-type: none"> • охорона праці та соціальний захист волонтерів 	
	✓ налагодження системи обліку волонтерів та звітності їхньої діяльності	
	✓ формальне винагородження (нагороди, сертифікати, плакати, медалі, значки, подяки у щорічних звітах, надання письмових рекомендацій при влаштуванні на роботу тощо).	
<ul style="list-style-type: none"> • неформальне винагородження (подяки в усній формі, рекомендації на більш відповідальну роботу, запрошення у театри, кіно, святкування днів народження волонтерів, використання офісної техніки після закінчення робочого дня для власних потреб тощо). 		
○ введення спеціального навчального курсу у закладах вищої освіти		
○ організація тренінгової діяльності		

Рис.3 Пріоритетність запропонованих стимулів до волонтерської діяльності залежно від статі добровольців

ВИСНОВКИ

За результатами власних досліджень, пропонуємо ввести в науковий обіг поняття «мотивування волонтерства» і трактувати дану категорію як процес спонукання фізичних та юридичних осіб до надання добровільної, безкорисливої, соціально спрямованої, організаційної та іншої допомоги особам, які її потребують.

Одним з першочергових завдань у дослідженні гендерних аспектів мотивування волонтерства є з'ясування можливих мотивів, які сприяють залученню представників обох статей до цього важливого соціальної активності.

В результаті аналізу відповідей 134 респондентів на питання анкети у вигляді google-форм нам вдалося з'ясувати, що представники обох статей майже однаково прихильно ставляться до волонтерства та мають досвід участі у різних проектах в ролі добровольців. Водночас, дослідження виявило набагато більшу схильність жінок до робіт соціального спрямування, серед яких підтримка знедоленого населення, а також допомога тваринам, що можна сприймати як прояв гендерної сегрегації у волонтерстві, адже чітко сформувалися напрямки, в яких набагато більшу активність проявляють представниці жіночої статі, тоді як чоловіки порівняно в незначній мірі звертають увагу на вищевказані спрямування. Основними мотиваторами для представників обох статей виявилось бажання допомогти нужденним, надбання корисних соціальних і практичних навичок. Жінки також надали перевагу такому виду заохочення, як можливість спеціалізованого навчання, міжнародні програми обміну – 40%. Більше третини опитаних чоловіків зацікавлені у матеріальному стимулюванні.

В результаті запровадження системи заходів мотивування залучення населення до волонтерської діяльності очікується активізація суспільно корисної діяльності та розвиток добродійної сфери (табл. 4).

Таблиця 4

Очікувані результати впровадження заходів

<i>№ з/п</i>	<i>Заходи</i>	<i>Рівень</i>	<i>Відповідальні</i>	<i>Витрати</i>	<i>Соціально-економічний результат</i>
1	Формалізація праці волонтерів	макрорівень	ВРУ, КМУ, Міністерство праці і соціальної політики	Покриття внесків на соціальне страхування праці добровольців	Забезпечення трудової (в окремих випадках фінансової) стабільності добровольців. Соціальна захищеність волонтерів, заохочення соціальної активності та відповідальності добровольців.
2	Охорона праці та соціальний захист волонтерів	макрорівень			Забезпечення покриття витрат у разі настання нещасних випадків. Соціальна захищеність та державна підтримка волонтерів.
3	Формування системи мотивування волонтерів на основі оцінювання результатів їхньої діяльності	макрорівень	керівники благодійних організацій	Покриття понесених волонтерами витрат на організацію діяльності. Забезпечення винагороди результатів праці добровольців.	Забезпечення матеріальної підтримки добровольців. Заохочення соціальної активності та відповідальності населення. Сприяння розвитку трудової кар'єри добровільних працівників. Популяризація та розвиток соціальної роботи як виду професійної діяльності.

З метою мотивування населення до волонтерства, також передбачається:

- ✓ створення ефективної соціальної реклами в засобах масової інформації;
- ✓ введення спеціального навчального курсу у ЗВО;
- ✓ організація тренінгової діяльності, яка призведе до покращення кадрового забезпечення волонтерських організацій;
- ✓ налагодження системи обліку волонтерів та звітності їхньої діяльності.

Усі запропоновані нами стимули мають застосовуватися до волонтерів обох статей. Однак, з позиції врахування гендерних аспектів у мотивуванні населення до волонтерської діяльності на основі проведених нами досліджень, необхідно очікувати на певні відмінності у силі впливу цих мотиваційних чинників на жінок і на чоловіків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17>.
2. Загальна декларація волонтерів, прийнята на XI конгресі Міжнародної асоціації волонтерів. Права людини: навч. посіб. — К.: Просвіта, 2002. — С. 67—80.
3. Волонтерство. URL: <https://www.bitlex.ua/uk/blog/terms/post/volonterstvo>.
4. Сикорская Л. Е. Педагогический потенциал добровольческой деятельности студенческой молодежи: концептуальные основы / Л. Е. Сикорская // Общая педагогика, история педагогики и обучения. — Издательство ФГУП «Производственно-издательский комбинат ВИНТИ», 2010. — 124 с.
5. Голуб В. Л. Державне визнання волонтерської діяльності як чинник розвитку взаємовідносин держави та суспільства / В. Л. Голуб // Теорія та практика державного управління. - 2014. - Вип. 4. - С. 110-118.
6. Бондаренко З.П., Журавель Т.В., Лях Т.Л. Менеджмент волонтерських груп від А до Я: навч.-метод. посібник / за ред. Т.Л. Лях. Київ: Версо-04, 2012. 288 с.
7. Smith, J.D. Volunteering and Social Development. New York City, 1999.
8. Герасимова В.Д., Кузьменко И.В. Волонтерство как фактор развития социальной компетенции студентов ВУЗа. Успехи современного естествознания. 2013. № 6. С. 174-175.
9. Вивчення практики щодо волонтерської діяльності в країнах європейського союзу з метою її запровадження в Україні: звіт про науково-дослідну роботу / науковий керівник Л.І. Ільчук. Київ, 2014. 117 С. URL: <http://ipzn.org.ua/wp-content/uploads/2015/07/VOLONTERSTVO.pdf>.
10. Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників / за заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. Київ, 2000.
11. Букач М.М., Клименюк Н.В., Горлачук В.В. Словник-довідник із соціальної роботи: навч. посібник / за ред. М.М. Букача. Миколаїв: ФОП Швець В.Д., 2015. 384 с.

12. Дейчаківський М. Роль громадських організацій в Україні. Громада. 1995. № 3. С. 10-15.
13. Волонтеры: словарь-справочник по социальной работе / под ред. Е.И. Холостовой. Москва: Юристъ. 1997. 424 с.
14. Зверева І., Лактіонова Г. Волонтерство в соціально-педагогічній діяльності. Київ: Науковий світ, 2001.
15. Бондаренко З.П., Журавель Т.В., Лях Т.Л. Менеджмент волонтерських груп від А до Я: навч.-метод. посібник / за ред. Т.Л. Лях. Київ: Версо-04, 2012. 288 с.
16. Лохвицька Л.В., Доброскок І.І. Короткий термінологічний словник із соціальної педагогіки, соціальної роботи. Переяслав Хмельницький, 2007.
17. Крулько І. Волонтерство в Україні: як підтримати і посилити мотивацію?
URL: <https://dt.ua/internal/volonterstvo-v-ukrayini-yak-pidtrimati-iposilitimotivaciyu-.html>.
18. Деякі питання виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва): Постанова Кабінету міністрів України від 19.08.2015 № 604-2015-п.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/604-2015>.
19. Нартова-Бочавер С.К. (2006). Дифференциальная психология. Москва, АСТ. с. 310.].
20. Богачевська-Хом'як М., д-р іст. наук, директор Програми ім. Фулбрайта Гундорова Т.І., д-р філол. наук, чл.-кор. НАН України Орлов В.Ф., д-р пед. наук, професор, Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: “К.І.С.”, 2004. – 536 с.
21. М.С. Боровцова. Гендер як неповторна репрезентація статі // Вісник Одеського національного університету. Психологія. — 2012. — Т. 17, вип. 5. — С. 6–12.
22. Котова-Олійник С., Стельмах Б., Ярош О. (2013). Гендерна абетка для українських медіа (українська). Луцьк: ВМА “Терен”.
23. Воронцов, Д. В. (2010). Гендерная социализация.<http://a-z-gender.net/ua/gendernij-stereotip.html>

24. Гендер і гендерна рівність. Тема 1. URL: <https://courses.prometheus.org.ua/assets/courseware/261009c7d3a3f4ac0f1e61e560b8c202/c4x/IRF/101/asset/%>
25. Малес Л.В. Біологічні, психологічні та соціокультурні чинники / Л.В. Малес // Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: К.І.С., 2004. – С. 131.
26. Словник гендерних термінів URL: <http://a-z-gender.net/ua/gendernij-stereotip.html>
27. Гендерна роль. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%>
28. Мондимер Ф. М. Гомосексуальность: Естественная история / Пер. с англ. — Екатеринбург, 2002.
29. Бендас, Т. В. (2006). Гендерная психология: Учебное пособие. Санкт-Петербург: Питер.
30. Шевченко, З. В. (Уклад.). (2016). Словник гендерних термінів. Черкаси: видавець Чабаненко Ю. Відновлено з: <http://a-z-gender.net/ua/genderna-segregaciya-praci.html>
31. Гендерні стереотипи на ринку праці. URL: <https://brus-rda.gov.ua/news/1597763069/>
32. Тонкий нерв: чем различается мотивация у мужчин и женщин. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/389223-tonkiy-nerv-chem-razlichaetsya-motivaciya-u-muzhchin-i-zhenshchin>
33. Gender Differences in Motivation. URL: <https://blog.nus.edu.sg/audreyc/2014/02/15/gender-differences-in-motivation/>
34. The relationships between gender and volunteerism are multifaceted and complex. URL: knowledge.unv.org/theme/gender-and-volunteering#:~:text=Gender%20and%20participation&text=Volunteering%20roles%20can%20be%20highly,59%25%20of%20informal%20volunteers%20globally

ДОДАТКИ

Основні поняття волонтерської діяльності

Авторські підходи до трактування понять «волонтерство»,
«волонтерська діяльність», «волонтер»

Поняття	Тлумачення	Джерело
Волонтерська діяльність	- добровільна неприбуткова діяльність фізичних осіб – волонтерів, яка спрямована на надання допомоги особам, що перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, і сприяє самореалізації волонтера.	Т. Крижановська [3]
Волонтерська діяльність	– це форма соціального служіння, що здійснюється за вільним волевиявленням громадян і яка спрямована на безкорисне надання соціально значущих послуг.	Л. Сікорська [4]
Волонтерська діяльність	– це система добровільного, усвідомленого, організованого, суспільно корисного застосування знань, умінь та навичок людини (людей) у вільний час, що не передбачає фінансової винагороди.	В. Л. Голуб [5]
Волонтерська діяльність	– індивідуальна чи колективна – це спосіб підтримки, піклування, надання допомоги членам громади; взаємодії між людьми для спільного вироблення нових шляхів вирішення проблем, які виникають. Це створює можливість для навчання та розвитку впродовж життя кожної людини.	Т.Л. Лях, З.П. Бондаренко, Т.В. Журавель [6, с. 16]
Волонтерська діяльність	виокремлено п'ять ключових аспектів, що характеризують волонтерську діяльність: безоплатний її характер, заснований на альтруїзмі як безкорисливому служінні в інтересах інших людей; добровільність; організованість; системність та суспільна корисність.	Дж. Сміт [7, с. 3–4].
Волонтерство	– це широке коло діяльності, включаючи традиційні форми взаємодопомоги та самопомоги, офіційне надання послуг та інші форми громадянської участі, яка здійснюється добровільно на благо широкої громадськості без розрахунку на грошову винагороду.	В. Герасимова, І. Кузьменко [8, с. 174]
Волонтерство	означає передусім діяльність на основі доброї волі.	Л.І. Ільчук [9]
Волонтерство	– добровільна робота на засадах неприбуткової діяльності, без заробітної плати, без просування по службі; спрямована на добробут і процвітання спільнот та суспільства в цілому; - елемент особистісного розвитку, набуття нових знань і навичок, удосконалення здібностей, стимулювання ініціативи та творчості.	А.Й. Капська, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухова [10, с. 46]
Волонтерство	– діяльність на основі доброї волі, за якої доброволець частину свого вільного (особистого) часу, сил, енергії, знань, досвіду добровільно (без примусу та вказівок «згори») витрачає на здійснення діяльності, яка приносить користь людям і суспільству загалом.	М.М. Букач, Н.В. Клименюк, В.В. Горлачук [11]
Волонтери	– це найактивніші представники різних груп населення, які бажають своєю працею та участю надати дієву підтримку в становленні демократії в Україні, зробити конкретний внесок у поліпшення становища маргінальних груп чи в розвиток соціальної і культурної сфер.	М. Дейчаківський [12, с. 13]
Волонтери	– це люди, які роблять будь-що з власної волі, за згодою, а не з примусу; це члени громадського об'єднання соціального спрямування.	Є. Холостова [13, с.121–124]
Волонтер	– людина, яка добровільно надає безоплатну соціальну допомогу та послуги інвалідам, хворим особам та соціальним групам, що опинилися в складній життєвій ситуації.	І.Д. Зверева [14]
Волонтер	– фізична особа, яка добровільно здійснює благодійну, неприбуткову і вмотивовану діяльність, що має суспільно корисний характер.	Т.Л.Лях, З.П.Бондаренко, [15, с.14; 15, с.141]; Л.В.Лохвицька, І.І.Доброскок [16 с.20]

Додаток Б**Напрями волонтерської діяльності в Україні:**

- надання волонтерської допомоги з метою підтримки малозабезпечених, безробітних, багатодітних, бездомних, безпритульних, осіб, що потребують соціальної реабілітації;
- здійснення догляду за хворими, особами з інвалідністю, самотніми, людьми похилого віку та іншими особами, які через свої фізичні, матеріальні чи інші особливості потребують підтримки та допомоги;
- надання допомоги громадянам, які постраждали внаслідок надзвичайної ситуації техногенного чи природного характеру, дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі й стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, у результаті соціальних конфліктів, нещасних випадків, а також жертвам злочинів, біженцям, внутрішньо переміщеним особам;
- надання допомоги особам, які через свої фізичні або інші вади обмежені в реалізації своїх прав і законних інтересів;
- проведення заходів, пов'язаних з охороною навколишнього природного середовища, збереженням культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховання;
- сприяння проведенню заходів національного та міжнародного значення, пов'язаних з організацією масових спортивних, культурних та інших видовищних і громадських заходів;
- надання волонтерської допомоги для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру;
- надання волонтерської допомоги Збройним Силам України, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях;
- сприяння уповноваженому органу з питань пробації у здійсненні нагляду за засудженими та проведенні з ними соціально-виховної роботи;
- надання волонтерської допомоги за іншими напрямками, не забороненими законодавством.

Теоретичні основи мотивування до волонтерства

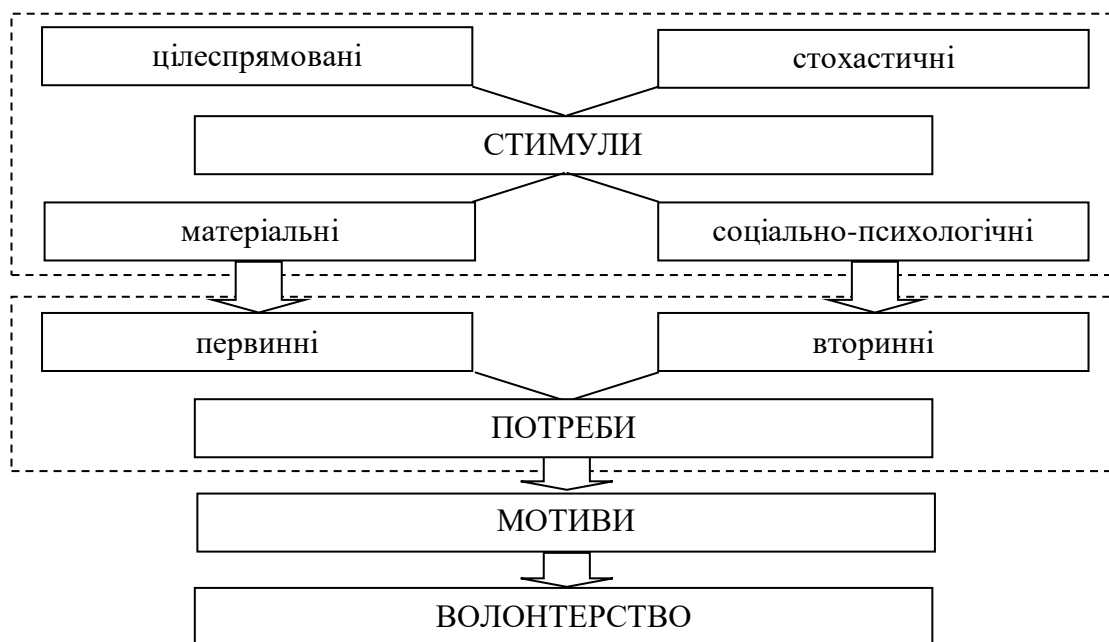


Рис.В.1. Система мотивування до волонтерства

Основні поняття гендерних досліджень

Таблиця Г

Авторські підходи до трактування понять «гендер»,
«гендерні стереотипи», «гендерна роль», «гендерна сегрегація»

Поняття	Тлумачення
Гендер (гендер) (англ. gender – «стать», від лат. genus – «рід»)	– набір соціально-рольових самоідентифікацій (самовизначень), які можуть збігатися з суто біологічними особливостями або суперечити їм [19].
	– це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [20].
	– у феміністичних та гендерних дослідженнях соціально-біологічна характеристика, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка», психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, а також психо-біологічні особливості, на які впливає біологічна стать, цілісна психічна репрезентація статі, сповнена динамічним глибинним, когнітивним та поведінковим поняттям жіночого та чоловічого, здобута індивідом у результаті набуття індивідуального гендерного досвіду [21].
	– стосується не суто фізіологічних властивостей, за якими різняться чоловіки та жінки, а соціально сформованих рис, притаманних «жіночості» (femininity) та «мужності» (masculinity) [22].
Гендерні стереотипи	– стійкі, повторювані, загальноприйняті уявлення (думки) про місце та виконувані ролі того чи іншого гендеру в суспільстві, а також про особистість людей тієї чи іншої гендерної ідентичності [23].
	– уявлення про соціальні ролі для чоловіків і жінок, які базуються, передусім, на біологічних ознаках [24].
	– це схематизовані узагальнені образи маскуліності і фемінності [25].
Гендерна роль (англ. Gender role)	– нормативний різновид поведінки людини в суспільстві, що очікується та вимагається від неї як від представника/-ці конкретної статі [26].
	– вид соціальної ролі: набір норм, очікуваних зразків поведінки, діяльностей, атрибутів (характерних рис), що приписуються як «притаманні» для чоловіків і жінок. Гендерна роль включає як соціальні розпорядження (очікування оточенням) певної поведінки, відповідної до статі людини (наприклад, у мові, манерах, одязі, жестах), так і реалізацію (виконання) цих розпоряджень людьми [27].
	– індивідуальне оприявлення приналежності до чоловічого, жіночого або іншого («третього») гендеру у соціальній обстановці (відповідно до культурних норм і стереотипів) [28].
Гендерна сегрегація	– переважне спілкування із представниками/-цями своєї статі й обмеження контактів з представниками/-цями протилежної статі; спостерігається в дитячих іграх без участі дорослих, а у дорослому віці — у дружніх і ділових стосунках [29].
	– нерівномірне розподілення чоловіків і жінок у економіці, через що в окремих професіях чи окремих економічних галузях переважають чоловіки або жінки [30].

АНКЕТА
Волонтерство в Україні

Шановні респонденти, з метою дослідження стану та основних тенденцій розвитку волонтерства в Україні просимо дати відповіді на такі питання

1. Чи відоме Вам поняття «волонтерська діяльність»?
 - так, відоме з особистого практичного досвіду волонтерства
 - так, маю можливість спостерігати за роботою волонтерів
 - маю загальне уявлення
 - ні, вперше чую про таку активність
 - ніколи не цікавив зміст даного поняття
2. Чи ідентичні, на Вашу думку, поняття «волонтерська діяльність» і «соціальна робота»?
 - так
 - частково
 - ні
 - не знаю
3. Як Ви ставитеся до волонтерства як суспільного явища?
 - позитивно
 - залежно від ситуації
 - негативно
 - абсолютно байдуже
4. Чи довіряєте Ви акціям, які проводяться волонтерами в Україні?
 - так, завжди
 - залежно від ситуації
 - ні, ніколи
 - мені про це нічого не відомо
5. Чи брали Ви участь у волонтерській діяльності?
 - так, займаюся волонтерством зараз
 - так, займався(лася) цим раніше
 - ні
6. Чи відомі Вам напрямки, за якими здійснюється волонтерська діяльність?
 - так
 - погано орієнтуюся
 - зовсім не відомі
7. Які напрямки, на Вашу думку, є сьогодні найбільш актуальними?
 - допомога українським військовим/постраждалим внаслідок бойових дій
 - підтримка знедолених категорій населення (сироти, пенсіонери, малозабезпечені)
 - турбота про довкілля, охорона навколишнього середовища
 - допомога бездомним тваринам
 - збір коштів на суспільно-корисні цілі
 - виконання ремонтних робіт
 - організація дозвілля
 - поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві
 - інше _____
8. До яких видів волонтерства Ви могли б долучитися або займаєтесь зараз?

- підтримка української армії / постраждалих внаслідок бойових дій
 - допомога потребуючим категоріям населення
 - благоустрій/озеленення вулиць
 - турбота про екологію
 - допомога бездомним тваринам
 - організація дозвілля
 - збір коштів
 - поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві
 - інше _____
9. Що, на Вашу думку, може перешкоджати людям займатися волонтерською діяльністю?
- нестача часу
 - байдужість до проблем інших людей
 - недостатність інформації про акції, події та волонтерські організації, які їх влаштовують
 - відсутність матеріальної винагороди
10. Що може мотивувати людей займатися волонтерською діяльністю?
- бажання допомогти нужденним
 - надбання корисних соціальних і практичних навичок
 - можливість спеціалізованого навчання, міжнародні програми обміну
 - матеріальні стимули
 - пільги при вступі до вишів та при прийомі на роботу
 - інше _____
11. Чи варто, на Вашу думку, додатково стимулювати людей до залучення до волонтерської діяльності?
- так, додаткова мотивація сприятиме ще продуктивнішій діяльності
 - ні, це має бути добровільна безкорисна діяльність
12. Чи вважаєте Ви доцільними фінансові нагороди за активну волонтерську діяльність?
- так
 - ні
 - залежно від виду діяльності
13. Чи вважаєте Ви доречними пільги при вступі до закладів вищої освіти для осіб з вагомим волонтерським досвідом?
- так
 - ні
 - не визначився
14. Чи варто роботодавцям надавати перевагу людям з досвідом волонтерської діяльності при прийомі на роботу?
- так
 - ні
 - не визначився
15. Чи повинні, На Вашу думку, волонтери володіти спеціальною освітою, щоб здійснювати відповідну діяльність?
- так
 - ні
 - залежно від виду діяльності
16. Ваша стать: чол. жін.

17. Ваш вік:

- до 18 років
- 18 – 24 роки
- 25 – 35 років
- 36 років і старші

18. Ваш рід занять:

- учень
- студент денної форми навчання
- студент денної форми навчання і працюю (або маю власний бізнес)
- студент заочної (дистанційної) форми навчання
- студент заочної (дистанційної) форми навчання і працюю (або маю власний бізнес)
- найманий працівник
- найманий працівник (представник адміністративно-управлінського персоналу)
- підприємець
- домогосподарка
- інше _____

19. Ваш рівень життя?

- вище середнього
- середній
- нижче середнього

20. В якому регіоні України Ви проживаєте?

- Вінницька область
- Волинська область
- Дніпропетровська область
- Донецька область
- Житомирська область
- Закарпатська область
- Запорізька область
- Івано-Франківська область
- Київська область
- Кіровоградська область
- Луганська область
- Львівська область
- Миколаївська область
- Одеська область
- Полтавська область
- Рівненська область
- Сумська область
- Тернопільська область
- Харківська область
- Херсонська область
- Хмельницька область
- Черкаська область
- Чернівецька область
- Чернігівська область
- м. Київ

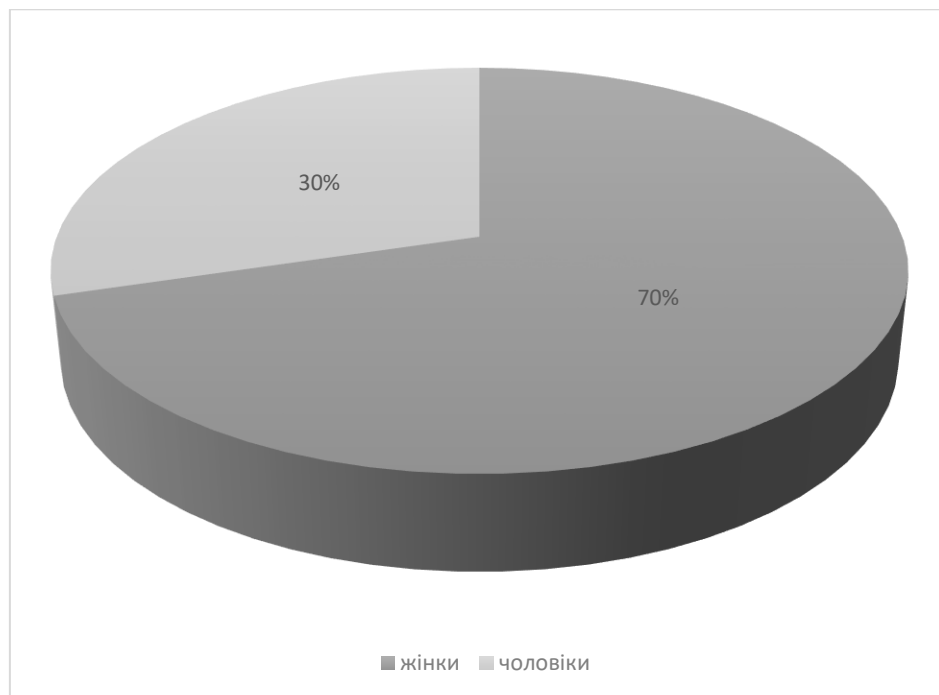
Якісна характеристика респондентів

Рис. Е.1. Аналіз респондентів за статтю

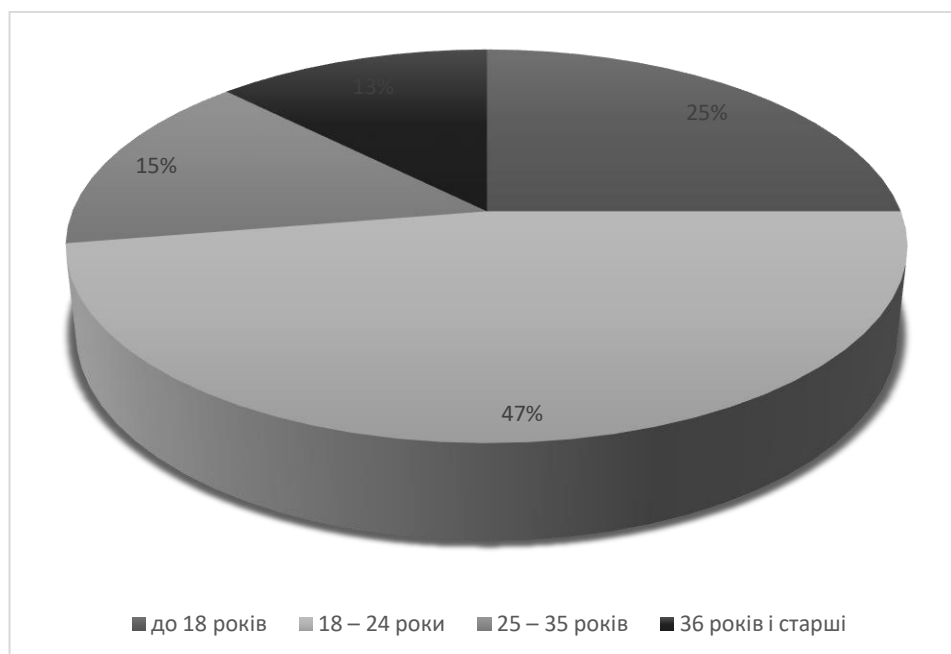


Рис. Е.2. Аналіз респондентів за віком

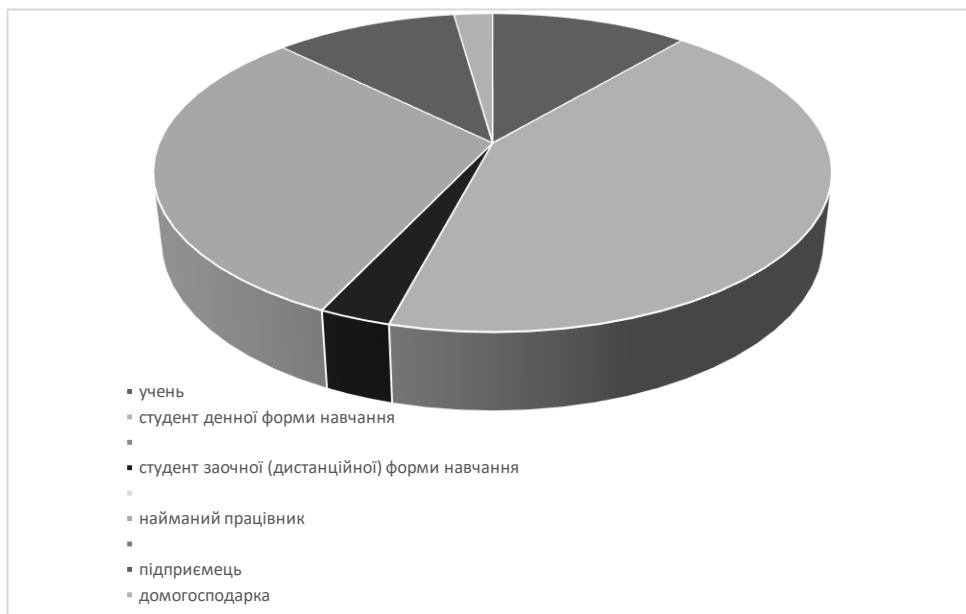


Рис. Е.3. Аналіз респондентів за родом занять

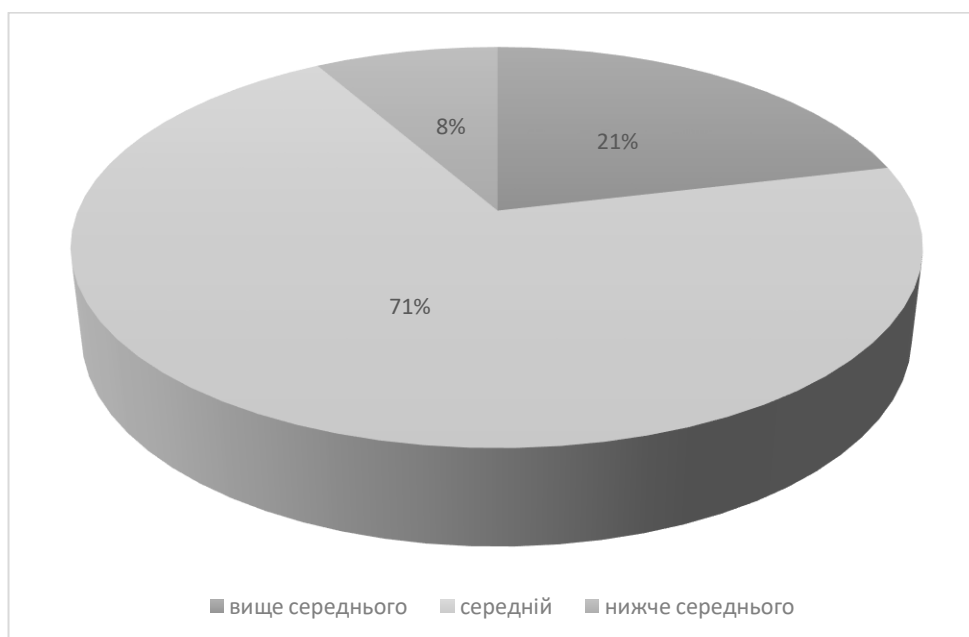


Рис. Е.4. Аналіз респондентів за рівнем життя

Додаток Ж

Дослідження мотивів до трудової та волонтерської діяльності

Таблиця Ж.1

Гендерні відмінності у мотивації до трудової діяльності

Чоловіки	Жінки
✓ -прагнення досягти успішного виконання поставлених цілей;	✓ прагнення знайти баланс у всіх сферах життя;
✓ отримання задоволення від створення нових винаходів (не обов'язково технічна сфера);	✓ відчуття поваги з боку колег та керівництва;
✓ вчасне виконання поставлених дедлайнів (термінів);	✓ зазвичай покладаються на свою інтуїцію, а не на чіткі вказівки та терміни;
✓ чоловіки повинні знати правду, мислять вкрай об'єктивно;	✓ знаходять задоволення у налагодженні стосунків з оточуючими;
✓ найважливіший мотиватор – успіх та досягнення цілей.	✓ співчуття та розуміння – дуже важливі ресурси в роботі.

Таблиця Ж. 2

Співставлення мотивів до трудової та волонтерської діяльності за гендерною ознакою

Стать	Волонтерство	Трудова діяльність	Основні мотиви	Трудова діяльність	Волонтерство	Стать
ЧОЛОВІКИ	Вдвічі більше переконані, що матеріальне стимулювання є дієвим стимулом до волонтерства.	Набагато чутливіше реагують на цей чинник, для більшості він є вагомим важелем, який заохочує до якісної і продуктивної праці.	Фінансова винагорода	Зацікавлені у фінансових винагородах, проте чисельність прихильниць цього мотиваційного заходу на 20% нижча ніж серед чоловічої статі.	Більшість зазначили, що наявність матеріальної винагороди не мотивує їх до залучення до волонтерської діяльності.	ЖІНКИ
	Більшість визнали, що саме бажання допомагати нужденним може стимулювати їх долучитися до волонтерства.	Зазвичай не схильні керуватися емоціями, тому вони не відіграють визначальної ролі у їхньому професійному житті. Переважно цікавлять «жорсткі» мотиватори, серед яких матеріальна винагорода, почуття впливу та авторитетність. Чоловікам важливо розуміти та бачити, що їх робота важлива для інших, їм необхідно відчуття контролю над подіями.	Почуття важливості та поваги; статусність і автономія	Прихильні до подібної форми мотивування, що змушує їх почуватися набагато комфортніше на робочому місці та у колективі. Набагато більше вмотивовані емоційними факторами, прагнуть пережити визнання та прийняття, отримувати підтримку в своїй роботі. Доброта, альтруїзм, співчуття – це відмінні риси більшості жінок, які позначаються на їх ставленні до роботи. Важливіше почувати себе комфортно і безпечно у команді, мати налагоджену комунікацію з її учасниками.	Як і у професійному житті, так і у сфері волонтерства практично для всіх жінок найвагомим стимулом є емоційний фактор, бажання допомагати, відчувати власну свавливість.	
	Багато надають перевагу спеціалізованому навчанню та міжнародним програмам обміну як вагомому стимулу залучення їх до волонтерської діяльності.	Цінують свою посаду та прагнуть завоювання ще більших вершин у кар'єрному зростанні, тому можливість додаткового навчання, яке підвищить рівень їхнього професіоналізму часто заохочує їх до роботи.	Саморозвиток та можливість додаткового навчання	Схильні до постійних пошуків себе, вони часто прагнуть розвивати нові навички і випробовувати себе у недосліджених сферах, тому цей фактор може справляти на них неабиякий вплив.	Саморозвиток та можливість спробувати себе в тих сферах чи в ролях, в яких вони не мають змоги випробувати свої сили у сімейному чи професійному житті.	

Джерело: складено авторами на основі [33 та власного соціологічного дослідження].

Результати оцінювання респондентами актуальних напрямків волонтерства в Україні

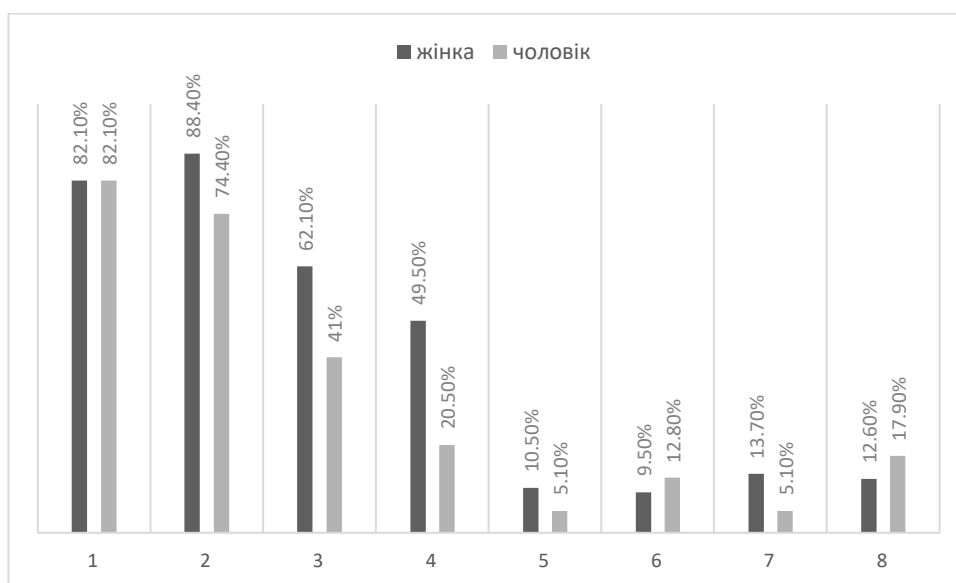


Рис. И.1. Які напрямки, на Вашу думку, є сьогодні найбільш актуальними?

Умовні позначення: 1 - допомога українським військовим/постраждалим внаслідок бойових дій; 2 - підтримка знедолених категорій населення (сироти, пенсіонери, малозабезпечені); 3 - турбота про довкілля, охорона навколишнього середовища; 4 - допомога бездомним тваринам; 5 - збір коштів на суспільно-корисні цілі; 6 - виконання ремонтних робіт; 7 - організація дозвілля; 8 - поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві.

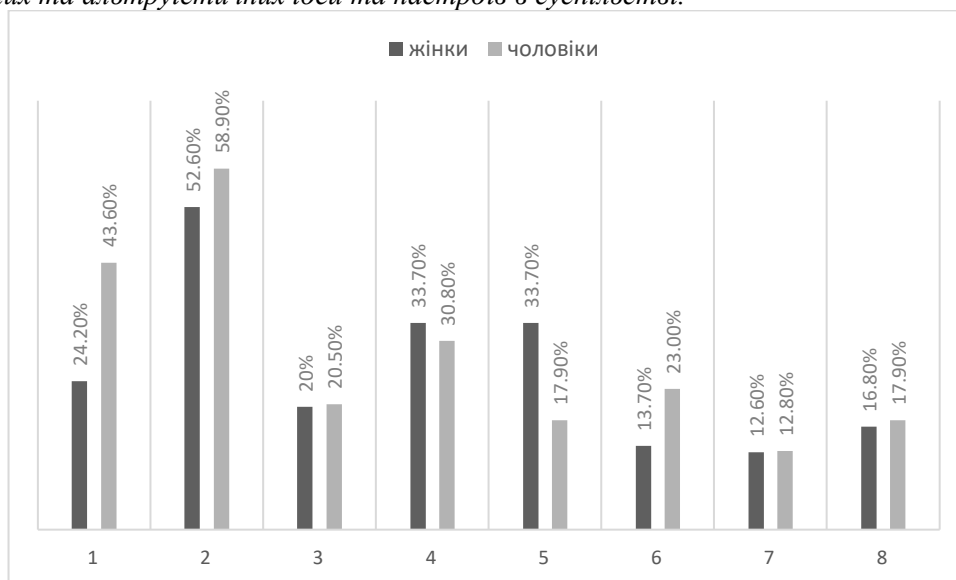


Рис. И.2. До яких видів волонтерства Ви могли б долучитися або займаєтесь зараз?

Умовні позначення: 1 - підтримка української армії / постраждалих внаслідок бойових дій; 2 - допомога потребуючим категоріям населення; 3 - благоустрій/озеленення вулиць; 4 - турбота про екологію; 5 - допомога бездомним тваринам; 6 - організація дозвілля; 7 - збір коштів; 8 - поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві.