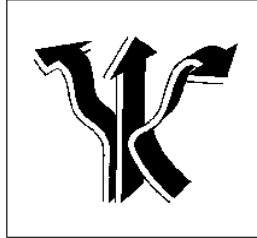


**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**



МАУП

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
СТУДЕНТІВ
з дисципліни**

**«НЕУРЯДОВІ ОРГАНІЗАЦІЇ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ УКРАЇНИ
ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»
(для магістрів)**

Київ 2016

Підготовлено професором кафедри соціології та соціальної роботи
Поповим В.Ж.

Затверджено на засіданні кафедри соціології та соціальної роботи
(протокол № 1 від «29» серпня 2016 р.)

Схвалено Вченою радою Українсько-Азербайджанського Інституту
соціальних наук і самоврядування імені Г.А. Алієва (протокол № 1 від «30»
серпня 2016 р.)

Попов В.Ж. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної
роботи студентів з дисципліни «Неурядові організації в соціальній роботі
України та організація волонтерської діяльності» (для магістрів). – К.: МАУП,
2016. – с.

Методичні рекомендації містять пояснювальну записку, зміст самостійної
роботи студентів, питання для самоконтролю, список літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом
(МАУП), 2016

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Соціально-економічні та суспільно-політичні процеси, які відбуваються в українській державі в останні роки, зумовили нові підходи до розвитку соціальної сфери, яка є однією з найважливіших ознак становлення громадянського суспільства, ринкових відносин. Проголосивши курс на побудову соціально-орієнтованої ринкової економіки, Україна взяла на себе зобов'язання дотримуватися основних державних соціальних стандартів та соціальних гарантій, забезпечити необхідний прожитковий мінімум населення. Крім держави, значна роль в розвитку соціальної сфери належить також органам місцевого самоврядування, а особливо громадським організаціям (різним громадським організаціям соціального спрямування, благодійним, волонтерським організаціям).

В останні роки роль недержавного сектору в соціальній сфері суттєво зросла, що пов'язано з подіями на Сході України, які призвели до значного потоку біженців з ряду районів Донецької та Луганської областей, активізації волонтерських організацій з матеріальної підтримки військовослужбовців АТО та цивільного населення.

Метою вивчення дисципліни є надання студентам теоретичних знань та вироблення в них практичних навичок, які стосуються актуальних проблем соціального забезпечення населення, а також соціальної політики держави та органів місцевого самоврядування, громадських (неурядових) організацій.

Основні завдання вивчення даної дисципліни:

ознайомлення з теоретико-методологічними засадами, об'єктом, предметом, метою та завданнями дисципліни,

вивчення сутності, природи та особливостей розвитку соціальної сфери в Україні, специфіки формування недержавного сектору в соціальній сфері та основи організації волонтерської діяльності,

навчання майбутніх координаторів волонтерських груп основам управління людьми, згодними працювати заради розвитку громад та світлого майбутнього країни та світу.

У зв'язку з цим у програмі вивчення дисципліни міститься як теоретичний матеріал, так і специфіка застосування отриманих знань та навичок на практиці.

Всебічне опанування даної дисципліни дозволить слухачам **знати**:

- теоретичні основи розвитку соціальної сфери;
- сутність поняття «недержавний сектор» та його місце в соціальній сфері;
- особливості правового регулювання діяльності недержавних організацій в соціальній сфері;
- еволюцію розвитку соціальної сфери в Україні;
- появу та розвиток громадських (недержавних, неурядових) організацій та їх участь в соціальних процесах, які відбувалися в Україні;
- становлення та розвиток недержавного сектору в соціальній сфері в Україні в новітню добу;
- склад, види та основні напрямки діяльності служб соціального

забезпечення в соціальній сфері;

- розвиток благодійництва та меценатства в Україні;
- становлення, розвиток та основні напрямки діяльності волонтерських організацій в Україні;
- особливості керування волонтерськими програмами;
- роль соціальних служб в організації управління в соціальній сфері;
- управління персоналом та соціальними процесами в недержавному секторі в соціальній сфері;
- особливості прийняття рішень в неурядових організаціях соціальної сфери;
- організаційний розвиток та моделі управління в недержавних організаціях соціальної сфери;
- проектний менеджмент в недержавних організаціях соціальної сфери;
- особливості залучення коштів недержавними організаціями на фінансування соціальної сфери, окремих соціальних програм та проектів;
- розвиток соціального партнерства в Україні;
- зарубіжний досвід функціонування соціальних служб та недержавних організацій в соціальній сфері.
- сутність поняття волонтерська діяльність;
- напрямки та форми роботи волонтерів;
- правові засади волонтерської діяльності;
- основні види мотивації волонтерської роботи.

вміти:

- етично ставитися до своїх колег та клієнтів;
- використовувати соціальні медіа у неурядовій та волонтерській діяльності;
- організовувати та координувати роботу неурядових організацій та волонтерів;
- оцінювати результати роботи неурядових організацій та волонтерської діяльності.

Отже, програма навчальної дисципліни «Неурядові організації в соціальній роботі України та організація волонтерської діяльності» спрямована на те, щоб дати студентам знання теоретичних основ дисципліни та застосування ними здобутих знань, умінь та навичок на практиці.

Міждисциплінарні зв'язки: дана дисципліна базується на знаннях з професійно-орієнтованих дисциплін «Теорія соціальної роботи», «Методи соціальної роботи», «Технології соціальної роботи», «Правові засади соціальної роботи», «Правове регулювання соціального забезпечення», «Соціальна робота з різними категоріями клієнтів».

Засоби контролю знань студентів з дисципліни:

- *поточний контроль* студентів проводиться з метою перевірки засвоєння ними основних положень лекційного матеріалу. Він здійснюється на семінарських заняттях, шляхом опитування (письмового та усного), тестування,

прослуховуванням доповідей та рефератів студентів, оцінки якості відповідей на контрольні запитання та індивідуальні та творчі завдання;

- *підсумковий (модульний) контроль* – здійснюється за рахунок аналізу результатів модульних контролів студентів за темами навчальної дисципліни. Підсумкова оцінка розраховується як сумарний бал успішності кожного студента за заліковими модулями навчальної дисципліни та під час проведення заліку за означеним у навчальній програмі переліком питань;

- *підсумково-модульний контроль за дисципліну* здійснюється з урахуванням середньозваженого усіх оцінок за залікові модулі. Підсумково-модульна оцінка може перескладатися з метою її підвищення в період проведення тижнів академічного контролю за означеними у навчальній програмі переліком питань.

ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

з дисципліни «Неурядові організації в соціальній роботі України та організація волонтерської діяльності»

Самостійна робота студентів є основною формою оволодіння знаннями у вільний від аудиторних занять час.

До самостійної роботи належать такі види робіт, які студенти виконують під час підготовки до всіх аудиторних занять, у процесі підготовки індивідуальних завдань, навчально-пошукової або науково-дослідної діяльності. Це не залежить від того, здійснюється робота за умов консультування викладачем, або без його участі; поза розкладом, або за розкладом, що регламентує самостійну підготовку.

З дисципліни «Неурядові організації в соціальній роботі України та організація волонтерської діяльності» рекомендуються такі види самостійної роботи:

- самостійне вивчення й поглиблене опрацювання певних тем дисципліни та окремих питань;
- вивчення матеріалу лекцій за конспектами, підручниками і спеціальною літературою;
- підготовка до семінарських занять за допомогою статей з наукових періодичних журналів та авторефератів дисертацій;
- виконання індивідуальних завдань;
- виконання творчих завдань;
- підготовка до контрольних робіт та модульного тестування;
- написання рефератів;
- підготовка доповідей на студентські наукові конференції.

Теми для самостійного вивчення й поглибленого опрацювання

Служби соціального забезпечення в соціальній сфері: види, склад, основні напрямки діяльності

При самостійному опануванні навчального матеріалу доцільно звернути увагу на *наступні аспекти*:

1. Сутність соціального обслуговування і соціальної служби

У більшості країн світу відбулася децентралізація соціального обслуговування — розукрупнення стаціонарних закладів соціальної і медичної сфери, наближення послуг до їх споживачів завдяки створенню невеликих центрів, будинків, служб, притулків у громадах. В Україні система соціального обслуговування є неоднорідною: функціонують традиційні заклади, що утворились за патерналістської моделі соціальної політики й не відповідають цінностям соціальної роботи, а також принципово нові соціальні заклади для різних вразливих груп.

Закон України «Про соціальні послуги» трактує соціальне обслуговування як систему соціальних заходів, що передбачає послуги, які надають соціальні служби окремим особам чи групам населення для подолання

або пом'якшення життєвих труднощів, підтримку їхнього соціального статусу та повноцінної життєдіяльності соціальної служби.

Закон «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» визначає соціальне обслуговування як роботу спрямовану на задоволення потреб, які виникають у процесі життєдіяльності, що забезпечує гармонійний та різнобічний розвиток дітей і молоді шляхом надання соціальної допомоги, різноманітних соціальних послуг.

У західній літературі соціальне обслуговування тлумачиться як надання штатними працівниками соціальної служби або волонтерами конкретних соціальних послуг особам, які мають як звичайні потреби розвитку, так і проблеми з депривацією (відсутністю або недостатністю ресурсів) та утриманством (залежністю від інших).

Найраціональнішим, очевидно, є тлумачення соціального обслуговування як організаційної форми соціальної роботи, мережі організаційної форми соціальної роботи, мережі органів соціальної роботи, які мають на меті здійснення політики держави та громадських структур щодо забезпечення населення потенційними життєвими благами, сприяння нормалізації людських соціально-психологічних відносин, розвитку самостійності.

Соціальне обслуговування — різновид соціальної діяльності, здійснюваний переважно через мережу соціальних служб, які взаємодіють між собою задля досягнення проміжних і кінцевих цілей надання клієнтам соціальних послуг.

2. Мережа організацій, причетних до розв'язання соціальних проблем в Україні.

Останніми роками в Україні почали створюватися благодійні і приватні соціальні служби, однак державні заклади соціального обслуговування є вагомим чинником соціального захисту вразливих груп населення, найширшою сферою застосування знань і навичок соціальних працівників.

Ці різноманітні організації, що переймаються соціальними проблемами, класифікують за різними критеріями.

За масштабом діяльності розрізняють:

— міжнародні організації (Дитячий фонд ООН, міжнародна організація праці, Міжнародний альянс зВІЛ/СНІД та ін.), діяльність яких поширюється на міжнародний простір;

загальнодержавні організації (Міністерство праці та соціальної політики України, Державний центр соціальних служб для молоді, Всеукраїнська Мережа людей, які живуть з ВІЛ, Союз інвалідів України тощо);

регіональні організації (районний центр зайнятості населення, міське управління праці та соціального захисту, громадські та благодійні організації, які надають соціальні послуги та зареєстровані на обласному, міському, районному рівнях).

З огляду на організаційний рівень діяльності організації, органи, інституції, які формують соціальну політику держави, здійснюють соціальну роботу, відповідно до їх повноважень і функціональних обов'язків можуть належати до таких рівнів:

1. Формування соціальної політики держави, планування соціальних програм. Своїми рішеннями, нормативними актами вони окреслюють межі, в яких функціонують соціальні служби. До них належать:

Верховна Рада України;
місцеві ради;
Кабінет Міністрів України.

2. Забезпечення реалізації політики у певній галузі, сфері або при виконанні особливих повноважень. Суб'єкти соціальної роботи, які належать до цього рівня, мають своїм обов'язком створення організаційних механізмів реалізації соціальної політики, здійснення відповідних виконавчо-розпорядчих функцій. Такими суб'єктами є:

міністерства;
державні комітети;
центральні органи виконавчої влади із спеціальним статусом.

3. Соціальні служби на місцях:

районний центр соціальних служб для молоді;
районний відділ соціального захисту;
районний відділ освіти;
районна служба у справах неповнолітніх;
кримінальна міліція у справах неповнолітніх;
дільничні інспектори міліції.

Розвиток благодійництва в Україні

При самостійному опануванні навчального матеріалу доцільно звернути увагу на наступні аспекти:

1. Правове регулювання благодійництва

Можливість створення та діяльності організацій, спрямованих на задоволення та захист законних соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних, спортивних та інших загальних інтересів громадян передбачалася Законом України «Про об'єднання громадян», прийнятого Верховною Радою України 16 червня 1992 р. Проте цей законодавчий акт не містив у своїй термінології поняття «благодійництво», що зумовило необхідність у прийнятті спеціального нормативно-правового акта.

Таким актом стала Постанова Президії Верховної Ради України від 26 жовтня 1992 р. «Про благодійні фонди», яка дозволила юридичним особам, в тому числі нерезидентам, брати участь у створенні та функціонуванні благодійних фондів, а отже в здійсненні безпосередньої благодійної діяльності в Україні. Крім того, було прийнято чимало супровідних актів, які визначали шляхи легального здійснення благодійництва в режимі пільгового оподаткування об'єктів та суб'єктів благодійної діяльності, зокрема:

- Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» від 28 грудня 1994 р.,
- Указ Президента України «Про справляння податку на додану вартість з імпортованих товарів» від 30 червня 1995 р.,

- Постанова Кабінету Міністрів України «Про впорядкування, приймання та розподіл гуманітарної допомоги» від 24 липня 1993 р.,
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 вересня 1993 р., що передбачає звільнення від ввізного мита,
- Указ Президента України «Про пільги щодо оподаткування добровільних пожертвувань юридичних та фізичних осіб» від 12 серпня 1995 р.

Незважаючи на чималу кількість нормативно-правових актів в секторі добровільних пожертвувань, очевидною стала необхідність у прийнятті єдиного, більш систематизованого акту вищої юридичної сили. Так, 16 вересня 1997 року Верховна Рада України приймає Закон «Про благодійництво та благодійні організації», який благополучно продіяв 15 років. Не можна сказати, що всі його положення були ідеальними, наприклад, чого тільки вартий законодавчий «момент» про види благодійних організацій за територіальним принципом, який в практиці створив силу-силенну перепон для реєстрації, приміром, міжнародної чи всеукраїнської благодійної організації.

2. Основні тенденції благодійництва.

Заслуговує уваги те, що в благодійному секторі України протягом останніх років намітилася тенденція до об'єднання БО у співтовариства, що дозволяє більш ефективно розвивати взаємодію між ними. За чисельністю найбільшими на сьогодні є

Всеукраїнська благодійна організація «Асоціація благодійників України» (включає 34 організації)

та благодійна організація «Український форум благодійників» (включає 21 повноправного члена та 5 асоційованих членів).

Стратегічними напрямками діяльності цих БО є:

- поліпшення якості комунікацій між благодійниками та бенефіціарами, створення можливостей для їх діалогу;
- допомога у здійсненні системної благодійності;
- інформування суспільства та популяризація культури благодійництва;
- удосконалення законодавчих, фінансових, економічних та соціальних умов провадження доброчинності;
- інституційний розвиток БО та захист інтересів їх членів.

У серпні-вересні 2013 р. відділом розвитку стратегій громадянського суспільства НІСД було проведено експертне опитування серед низки благодійних організацій України, що входять до Всеукраїнської БО «Асоціації благодійників України».

За результатами експертного опитування, БО, які взяли у цьому участь, в основному поширюють свою діяльність у сферах охорони здоров'я, культури та мистецтва, охорони культурної спадщини, спорту та фізичної культури, науки і освіти, соціального захисту.

У своїй роботі вони використовують різні види благодійної діяльності, серед яких:

- безоплатне надання послуг та виконання робіт на користь бенефіціарів;
- публічний збір благодійних пожертв;
- проведення благодійних аукціонів;

виконання партнерських благодійних програм;
здійснення інформаційно-консультативної підтримки благодійних проектів;

популяризація благодійництва;

надання органам влади експертної оцінки та пропозицій щодо вдосконалення відповідного законодавства.

3. Проблеми у благодійній діяльності.

Утім рівень залучення громадян України до благодійної діяльності все ще є досить низьким. Аналізуючи відповіді учасників опитування щодо основних причин, що заважають людям займатися благодійною діяльністю, вдалося виокремити серед них три основні блоки:

- 1) «незріле суспільство»,
- 2) недостатня державна підтримка,
- 3) невисокий рівень менеджменту БО.

Перший – характеризується наявністю в суспільстві патерналістського менталітету та не сформованістю суспільної культури добродійності (недовіра громадян до діяльності благодійних організацій та безкорисливих дій у цілому, побоювання шахраїв). Окрім ментальних факторів, що заважають ефективному розвитку добродійності, слід виділити й матеріальний, а саме – скрутне матеріальне становище громадян. Також варто було б вказати й на слабку громадську обізнаність щодо добродійної діяльності: незнання, яким чином можна ефективно допомогти, відсутність популяризації добродійності в ЗМІ.

Другий – полягає у недостатній державній політиці сприяння розвитку добродійництва й характеризується відсутністю стимулів з боку держави щодо заохочення до добродійної діяльності громадян та організацій (наприклад, відсутність податкових стимулів для бізнесу).

Третій – відзначається становленням добродійних організацій та пов'язаних з цим явищем проблем інституційного росту: непрофесійність добродійних фондів (організацій) у питаннях залучення ресурсів та їх ефективного розподілу, низький рівень управлінської культури персоналу, недостатній рівень публічної діяльності.

У цілому на сьогодні склалася така ситуація, коли держава неспроможна забезпечувати необхідні потреби громадян в повному обсязі, але й не поспішає сприяти наданню цих функцій громадсько-приватному сектору. Респонденти одностайно відзначили, що політика держави щодо розвитку добродійництва в Україні є пасивною та переважно зазначили, що тенденція щодо змін такого становища відсутня.

Суперечливу оцінку отримала державна політика, спрямована на унормування добродійної діяльності в законодавчій сфері. З одного боку, результати опитування показали, що експерти усіх без винятку організацій вважають позитивним кроком сам факт прийняття Закону України «Про добродійну діяльність та добродійні організації» від 05.07.2012 р.

Більшість респондентів зазначили, що у порівнянні з колишньою правовою базою, що унормовувала питання добродійництва, даний Закон

розширює можливості благодійної діяльності, а його норми в цілому відповідають міжнародним стандартам.

Управління персоналом та соціальними процесами в недержавному секторі в соціальній сфері

При самостійному опануванні навчального матеріалу доцільно звернути увагу на наступні аспекти:

1. Специфіка управління персоналом організації соціальної сфери.

Аналізуючи специфіку управління закладом соціальної роботи, слід зазначити, що вона походить від головного призначення закладу — надання допомоги клієнту для виходу зі складної життєвої ситуації. До таких особливостей відносять:

1) невідповідність його у часі з результатами соціальної допомоги (для управління закладом практично неможливе точне прогнозування та вимірювання результатів управління);

2) важливість як кінцевого, так і проміжних результатів управління закладом соціальної роботи;

3) обмеженість використання директивних методів управління на користь методів мотивації, переконання, створення ситуації успіху та зацікавленості;

4) пріоритет контактного управління;

5) значна вікова розбіжність груп людей — учасників процесу управління (персонал і клієнти різного віку);

6) характер соціальної інформації в управлінських відносинах у закладах соціальної роботи;

7) обов'язкова компетентність із соціальної роботи керівників закладів.

Управління закладом соціальної роботи за змістом управлінської діяльності та орієнтованістю на процес надання соціальної допомоги відрізняється також і від управління соціальною роботою на державному та регіональному рівнях.

Отже, управління закладом соціальної роботи має враховувати як загально-управлінські закономірності, так і специфіку управління соціальною організацією. Саме на такий підхід доцільно орієнтуватися при дослідженні змісту управлінської діяльності в закладах соціальної роботи.

2. Сучасні проблеми управління персоналом організації соціальної сфери.

Для України нині фактично характерне поєднання двох моделей соціальної політики: соціально-демократичної і ліберальної, оскільки жодна з них яскраво виражених ознак в соціальному житті країни не має.

Скажімо, реалізація ліберальної моделі передбачає відповідний рівень соціально-економічного розвитку суспільства, чого в Україні ще немає і це є суттєвим гальмом для соціального розвитку. Втім, ліберальний напрямок, ліберальна модель окреслюються дедалі помітніше. Можна цілком погодитися з точкою зору окремих науковців, що критеріями виправданої соціальної політики в умовах кризи може стати модель соціальної сфери, яка гарантує соціальну безпеку диференційованих суб'єктів життєдіяльності на рівні, що запобігає деградації їх як елементів цілісної системи. І тільки після виходу з

кризи соціальна сфера повинна гарантувати відродження і відкривати перспективи розвитку суспільства. Така точка зору за різних модифікацій домінує.

У минулому, в добу існування СРСР, соціальна політика значною мірою забезпечувала формування фактично шкідливих патерналістських очікувань і сподівань громадян, і насамперед — очікування соціальної допомоги і гарантій від держави. Це й зрозуміло, оскільки не існувало певних умов і механізмів саморозвитку, самореалізації людини, бракувало здорової конкуренції, досить примітивною була система соціального захисту людей і, нарешті, нанівець було зведено власну відповідальність особи за своє життя внаслідок самозабезпечення та економічного самозахисту завдяки державним турботам.

Перехідні процеси в соціальній і політико-правовій сферах привели до виникнення нових напрямів розвитку управління:

- стратегічний менеджмент персоналу;
- індивідуальне планування кар'єри менеджера;
- техніка кадрового регулювання;
- управління персоналом в економічно складний час.

Вирішення перерахованих проблем і досягнення успіхів на нових напрямках мають одну загальну основу. Це орієнтація на співробітника, його нове сприйняття своєї ролі і самосвідомість.

3. Оптимізація управління персоналом організації соціальної сфери.

Одним з основних завдань менеджменту в галузі соціальної роботи має стати використання мотиваційного резерву. Послідовність запроваджуваних у цій сфері мотиваційних засобів повинна включати:

- посилення матеріального стимулювання у напрямку індивідуалізації стимулів до праці за конкретні здобутки в діяльності та її результати;
- усунення дій фрустраторів у діяльності соціального працівника, а саме забезпечення персоналу соціальних служб необхідними матеріальними засобами, офісною технікою, приміщенням відповідно до науково обґрунтованих норм, транспортом. Транспортне забезпечення в контексті специфіки соціальної роботи не можна вважати додатковими пільгами, оскільки для соціального працівника наявність службового автомобіля у багатьох випадках є умовою здійснення його трудових обов'язків;
- розвиток мотиваторів, серед яких передусім важливі такі, як можливість самореалізації в роботі, підвищити свою професійну майстерність, спілкуватись з колегами, допомагати клієнтам, а також досягти певних успіхів у роботі.

Слід звернути увагу на специфічні риси професійного профілю соціального працівника. Дослідження показують, що цю професію обирають люди з вираженим бажанням допомогти тим, хто належить до вразливих верств населення. Ці люди здатні бачити у кожному клієнті (а це часто особи з психологічними або соціальними відхиленнями) насамперед людину, цінувати її особистісні якості, допомогти владнати життєві негаразди. У розвинених країнах соціальна робота у широкому масштабі виконується волонтерами, тобто повністю безкоштовно. Вищою винагородою такі фахівці вважають для себе позитивний ефект від своїх послуг. Важливим стимулом, який

застосовується для заохочення волонтерів, є проведення конкурсів серед них з визначенням і нагородою переможців. Як правило, грошова винагорода також сприймається волонтерами як моральний стимул.

Для активізації розглянутих мотиваційних заходів (матеріальне стимулювання, усунення фрустраторів, залучення мотиваторів) у менеджменті персоналу напрацьовані ефективні методи.

В управлінні соціальною роботою винятково важливими є методи задоволення соціальних потреб, оскільки для цієї категорії працівників соціальні потреби є пріоритетними. До цих методів належать:

- формування духу "єдиної команди" у працівників служби (або центру) соціальної роботи;
- організація нарад, семінарів, конференцій з питань соціальної роботи для надання можливості задоволення потреб у спілкуванні, обміні досвідом, надбанні нових ідей;
- створення елементів організаційної культури в центрах (службі) соціальної роботи (відчуття належності, причетності, формування специфічних моральних норм, правил, цінностей в організаціях такого типу);
- залучення соціальних працівників до розробки і прийняття управлінських рішень, розробки програм, внесення практичних пропозицій щодо покращення соціальної роботи;
- делегування прав і повноважень підлеглим, надання їм представницьких функцій;
- розвиток кар'єри соціального працівника, застосування обґрунтованих критеріїв для підвищення рангів у межах певних категорій персоналу, переведення на нову посаду (спеціаліст II категорії - спеціаліст I категорії - провідний спеціаліст, головний спеціаліст - начальник відділу - заступник директора - директор), присвоєння звань, почесних титулів, що є потужним моральним стимулом до праці;
- навчання соціальних працівників: участь у тренінгах, в роботі курсів підвищення кваліфікації з видачею сертифікатів або посвідчень.

Проектний менеджмент в недержавних організаціях соціальної сфери

При самостійному опануванні навчального матеріалу доцільно звернути увагу на наступні аспекти:

1. Вирішення соціальних проблем через проектну діяльність.

Громадські організації створюються для того, аби задовольняти потреби певної групи населення. Деякі неурядові організації (далі – НУО) займаються проблемами різного характеру спрямування: адаптації молоді до самостійного життя, цікавляться проблемами інвалідів, дітей-сиріт, людей похилого віку, переймаються екологічними проблемами, прагнуть підтримати культурні цінності та історичні пам'ятки і т. ін.

Регіональні громадські організації України залучені до різноманітних сфер діяльності: соціального забезпечення, проблем жінок, молоді, охорони навколишнього середовища, підтримки розвитку демографії активно

впроваджують практику проектного менеджменту у свою діяльність. Вдало знайдена ідея, як правило, оформлюється у вигляді проекту, в якому чітко визначається проблема, на вирішення якої проект спрямований, формулюються його ціль та завдання, складається робочий план, бюджет та розробляються показники для виміру ступеня досягнення поставлених у проекті завдань. Кожна організація обирає ту сферу діяльності проекту, яка б узгоджувалася з її місією.

Сучасні громадські організації України накопичили значний досвід вирішення соціальних проблем через використання сучасних методів проектної діяльності, які широко застосовують в громадських організаціях усіх країн світу. Їх успіх багато в чому обумовлений специфічним ставленням цих організацій до ресурсів і, в першу чергу, до фінансів. Перед тим, як витратити гроші, організація проводить якісний аналіз ефективності їхнього використання. При цьому, важливо, що громадські організації не володіють фінансовими активами: вони лише розпоряджаються тим, що їм довірили спонсори.

На відміну від бізнесу НУО починає з місії, тобто із чіткого визначення наступних питань: хто ми? чому існуємо? що робимо? для кого?

Принципова відмінність громадської організації від державної установи полягає в тому, що вона починає діяти, виходячи із прагнення задоволення потреб, а не від організаційної структури. У зв'язку із цим роль професійного керування організацією й, зокрема, її ресурсами, значно зростає.

Ресурсами НУО є люди, фінанси, цінності, можливості, запаси, джерела засобів і доходу, інформація. Процес перетворення їх у результати має місце не тільки у виробничих організаціях та в організаціях сфери обслуговування, але й у некомерційних об'єднаннях, до яких відносяться неурядові організації. Відомо, що менеджмент передбачає планування, регулювання й контроль для досягнення цілей та збереження організації. Для цього менеджер наділяється певною владою й повноваженнями, так як менеджмент більше пов'язаний з керівництвом, що здійснюється зверху донизу.

2. Специфіка проектів неприбуткових організацій.

У проектах, котрі реалізуються неприбутковими організаціями, існує специфіка у відборі головних учасників проекту. Ініціатором, зазвичай, є сама громадська організація. У якості замовника може виступати орган місцевого самоврядування, бізнес-структура, вищі органи виконавчої влади чи ін. Замовник висуває вимоги щодо кінцевого результату. Проект громадської організації фінансується, як правило, за рахунок спонсорських коштів. В якості спонсорів можуть виступати окремі особи, благодійні фонди та інші інституції. Керівник проекту координує дії учасників та персоналу.

Проект завжди розпочинається з оцінки загальних потреб місцевого соціуму та вибору окремих проблем, на вирішення яких проект спрямовується. Вибір проблеми має узгоджуватися не лише з потребами місцевої громади, але й з можливостями самої організації. З формулювання проблеми й загальної стратегії проекту витікають його конкретні завдання, які слід розуміти як досягнення, результат, котрий одержується по завершенні проекту.

Місія звужує круг проблем, на вирішення яких проект спрямовується. В ній завжди містяться відповіді на наступні запитання:

хто ті люди для обслуговування яких організація створена?

Які потреби є у цих людей і як вони можуть їх задовольнити в результаті роботи організації?

Які послуги може запропонувати організація для отримання певних результатів?

Сфера діяльності проекту визначає, в якому напрямку організація більш ефективно працює, які види діяльності відповідають її місії. Ці напрямки повинні відповідати потребам клієнтів. Сама ж організація повинна мати внутрішній потенціал для успішної реалізації проектної діяльності. На основі цих ключових факторів в подальшому конкретизуються висновки про те, що найбільш вигідно робити організації у формі конкретних ідей проекту.

Чітке формулювання ідеї та її інтерпретація допомагає осмислити основні напрямки діяльності НУО. Сфера дії проекту обмежується не тільки рамками місії, але й стратегічними цілями. Для реалізації даної мети необхідно збирати ідеї проекту.

Ідея проекту – це головна мета громадської організації у вигляді вихідного положення, що визначає основний зміст та напрямки майбутньої діяльності.

Метою всіх проектів, які реалізуються громадськими організаціями, є розробка заходів стимулювання позитивних змін в соціальному оточенні.

Цієї мети можна досягти через вирішення локальних завдань різного рівня, саме тому після визначення проблеми проекту вкрай важливо встановити його цілі та масштаби шляхом пошуку такого комплексу заходів, який мав би шанси підвищити рівень життя людей, що знаходяться у сфері дії проекту.

Уся організаційна діяльність щодо проектів всередині неурядової організації проходить чотири етапи: з'ясування всіх питань, що потребують узгодження із законами, до початку проекту; етап планування, практичного здійснення через проектну групу та використання результатів проекту.

Проекти розробляють, коли вирішення проблем в організації засобами прийняття рішень за допомогою звичайного менеджменту неможливе. Управління проектами – це особливого роду знання, вміння та навички, застосування котрих дозволяє менеджеру організувати ефективну роботу з його реалізації. Головні завдання проектного менеджера залежать не лише від його повноважень, тобто, чи є він керівником проекту, який приймає рішення, чи лише координатором або консультантом проектних дій. З одного боку, він може керувати проектом та створювати ієрархічну групу, що автономно працює, відповідно до лінійного типу організації реалізації проекту. З іншого, координує окремі дії проекту, використовуючи, при цьому, існуючі структури персоналу.

3.Методи проектування у неприбуткових організаціях.

Різні підходи до визначення проекту сучасних неурядових організацій існують як відображення двох різних **методів** організації.

Одні проекти організовані таким чином, що всі співробітники, які беруть в них участь, мають постійне робоче місце. На основі їх професійних знань їх тимчасово залучають брати участь у проектних групах.

Інший метод організації проекту можна спостерігати, оскільки існує тенденція до створення дрібних самостійних фірм або до переходу спеціалістів на самостійний пошук замовника своїх знань та можливостей. Саме тому велика кількість проектів НУО організована із залученням позаштатних спеціалістів.

В практиці проектного управління сучасних НУО варто говорити про важливість правильно організованої інформаційно-комунікативної діяльності, оскільки результативність діяльності громадської організації визначається безперервним інформаційним зв'язком не лише з органами влади, а й клієнтами, ЗМІ, бізнес-структурами, а також неурядовими організаціями-партнерами.

Інформування, як важливий компонент інформаційної діяльності НУО, потрібно розглядати як засіб впливу на органи місцевого самоврядування та громадськість. Інформаційний вплив НУО – це поширення в місцевій громаді інформаційного продукту, створеного організацією в якості різних типів інформаційних повідомлень.

При реалізації компанії проекту задля ефективного інформаційного впливу, що проводить НУО, необхідно володіти різносторонньою інформацією про людей, що приймають рішення, що дозволить здійснювати диференційований підхід до організації інформаційного впливу. Він буде різним залежно від того, до якої групи належить об'єкт впливу.

Важливо проаналізувати інформацію про ту групу, на яку необхідно здійснювати вплив. За основу аналізу зібраної інформації варто взяти наступні показники:

- рівень обізнаності проекту впливу про громадські організації, що просувають інтерес;

- рівень обізнаності проекту впливу про сутність проблеми, яка потребує певного рішення органу місцевого самоврядування;

- рівень погодження об'єкту впливу з необхідністю прийняття відповідного рішення та

- рівень взаємодовіри між суб'єктом та проектом впливу.

Ведуча роль інформаційного потенціалу НУО при стратегічному плануванні спирається на аналітичну інформацію, що відображає реальні умови та ресурсні можливості організації. Ефективний менеджмент орієнтує діяльність сучасної громадської організації на задоволення потреб громадян та створює умови для її стабільного розвитку. Збір та аналіз інформації, яка дозволяє розробити ряд конкретних заходів щодо досягнення очікуваної ефективності в процесі реалізації проектної діяльності включає також прогнозування можливої ефективності організації.

У зв'язку з цим, в проектній кампанії пріоритет віддається інформаційному впливу, де основну увагу слід приділити складанню мети

тексту – сукупності інформаційних блоків, що передаються цільовій групі для того, аби активізувати й прискорити ухвалення необхідного рішення.

Дану інформацію називають ключовими повідомленням: їх доводять до громадськості, владних структур та засобів масової інформації. Послідовність їх передачі, зміст та адресність залежить від етапу просування суспільного інтересу, завдань, що вирішуються, і також від наявної інформації (факти, аргументи, докази) з конкретного питання.

Особливості залучення коштів недержавними організаціями

При самостійному опануванні навчального матеріалу доцільно звернути увагу на наступні аспекти:

1. Основні види ресурсів, які можуть бути залучені в результаті фандрейзингової діяльності.

Фінансові ресурси (наприклад, гранти від донорських організацій, членські внески, добродійні пожертвування від фізичних і юридичних осіб тощо).

Матеріальні ресурси (різні види товарів, безкоштовно переданих організаціям).

Людські ресурси (праця волонтерів, що виконують певні види робіт, які необхідні організації для реалізації її статутних цілей).

Професійні ресурси (послуги фахівців, що безкоштовно надаються, наприклад юридичні консультації, допомога в розробці інформаційних матеріалів тощо).

Інформаційно-методичні ресурси, які включають друкарські видання, інші інформаційні матеріали, тренінги, розміщення реклами, піар тощо.

2. Види надходжень для забезпечення діяльності НУО.

Бюджет різних рівнів

цільове фінансування – включення організації в місцеві чи державні бюджетні програми з виділенням конкретних коштів (наприклад, національно-культурні, молодіжні та дитячі організації, організації інвалідів, ветеранів, чие фінансування закріплено на законодавчому рівні у вигляді підтримки діяльності цих НУО) Участь у програмах регіонального розвитку чи інших цільових програм, де конкретні НУО визначаються в якості виконавців тих чи інших заходів.

конкурсне фінансування – ця сфера тільки розвивається, на конкурсних засадах надаються гранти Міністерства сім'ї, обласними управліннями, в деяких містах України прийняті Положення про соціальне замовлення. Зараз ведеться робота щодо забезпечення закупівель за рахунок бюджетних коштів соціальних послуг, які надаються НУО.

надання матеріально-технічної допомоги – отримання приміщень, обладнання, оплата комунальних послуг, оплата ставок для працівників НУО.

Філантропія та благодійність

приватні пожертви – це пожертви фізичних осіб, які можуть бути отримані під час проведення заходів завдяки збору пожертв через ЗМІ, членські

внески фізичних осіб, дуже часто підприємці надають допомогу не як власники чи керівники підприємств, а як приватні особи;

корпоративна благодійність – одноразова підтримка заходу чи акції з боку підприємств, постійне фінансування деяких напрямків, в якості пожертв, спільні проекти у сфері соціального інвестування, КСВ (корпоративна соціальна відповідальність) як системна діяльність, що розвивається;

міжнародні донори – технічна допомога, гуманітарна допомога, гранти, інституційні проекти

волонтерська діяльність - отримання безоплатної фахової допомоги у різних напрямках, наприклад, юристи, лікарі тощо; залучення студентів як практикантів, залучення населення до заходів, залучення волонтерів у професійних волонтерських організаціях

community foundations – отримання грантів від спеціалізованих НУО, які займаються збором коштів та їх розподілом на конкурсних засадах. Ця технологія тільки розвивається. Деякі приклади є в Одесі, Рівному, Донецьку. Гранти можуть також надавати приватні фонди, засновані бізнесменами, наприклад фонд Ахметова тощо.

Самофінансування за рахунок економічної діяльності

надання платних послуг – враховуючи недосконалість діючого законодавства, платні послуги, що зараз надаються НУО, наприклад дитячі клуби, реабілітаційні центри тощо, проходять як добровільна жертва чи як членські внески. Існує перелік платних соціальних послуг, затверджений КМУ, але податкова інспекція може позбавити НУО, яке бере гроші за послуги, статусу неприбутковості.

створення робочих місць у рамках статутної діяльності організації та соціальне підприємництво – дуже часто в якості реабілітації використовується технологія створення робочих місць для клієнтів, шляхом створення підприємств. Але досвід показує, що дуже рідко ця діяльність приносить прибуток організації, враховуючи специфіку малого бізнесу в Україні.

3. Піраміда фандрейзинга.

1. Основа піраміди - вступний внесок, або перше пожертвування Тут знаходяться ті спонсори, хто хоча б один раз пожертвував. Вони не будуть вважатися повноцінними донорами до того часу, поки не будуть мотивовані та задіяні у фандрейзингову активність. Такі донори часто можуть випадково пожертвувати під емоційним впливом чи під дією ефективної реклами, або, як кажуть, "на відкупного". Але робота з донором на першому щаблі піраміди найефективніша, Оскільки саме тут треба проявити максимум уваги: донор знайомиться з організацією, приділяє їй свою увагу, висловлює готовність переглянути матеріали, листи тощо. Якщо його не змотивувати саме на цьому етапі, не зробити своїм прихильником, то такий донор буде втрачений, оскільки вже вдруге він навряд чи буде приділяти увагу вашій позиції.

2. Другий рівень - пожертвування внаслідок звертання. Це робота з донорами, з якими встановлено контакт і, таким чином, донор вже замотивований, у нього сформована прихильність. Робота з такими донорами здійснюється в залежності від потреб організації. Це може бути донор, що

допомагає у певних потребах чи надає певні послуги. Робота з таким донором ведеться шляхом безпосередніх зустрічей, дзвінків по телефону або вручення офіційних заздальгідь домовлених листів, які, принаймні, не будуть викинуті у смітник.

3. Третій рівень - щомісячні пожертвування Це донори, які регулярно жертвують певні суми.

4. Четвертій рівень - великі пожертвування Це донори, які можуть внести велику суму грошей на реалізацію проекту чи надати приміщення, збудувати або відремонтувати споруду. Такі донори часто виникають з нижчих щаблів у результаті багаторічної співпраці та довіри. Але може пощастити фандрейзеру знайти такого донора одразу, хоча таке трапляється рідко. З таким донором підтримуються відповідні контакти.

5. Вершина піраміди – спадок. Це люди, які можуть віддати свій дім чи майно для реалізації того чи іншого проекту. До цієї сходинки належать також такі донори, які можуть відкрити депозитний рахунок в банку і прибутки від депозитів спрямовувати на потреби організації.

4. Типи грантів, які надаються НУО.

Гранти спільної підтримки - добродійна допомога, що надається неприбутковим організаціям на підтримку їх основної діяльності, забезпечення стійкості та розвитку.

Гранти на програми або проекти - добродійна допомога, що надається на реалізацію конкретного проекту або програми.

Гранти з частковим фінансуванням - вид добродійної допомоги, що передбачає обов'язкове залучення додаткових джерел фінансування (інші донорські організації або власні засоби неприбуткової організації).

Капітальні гранти - добродійна допомога, що надається на капітальні витрати неприбуткової організації (придбання нерухомості, ремонт, придбання необхідного устаткування).

Корпоративні гранти - добродійна допомога, яка надається неприбутковим організаціям підприємницькими структурами; або гранти, що передбачають співфінансування проекту бізнесом.

Початкові гранти - добродійна допомога, що надається неприбутковим організаціям на початковому етапі їх розвитку (як правило, до 1 року) в цілях забезпечення їх стійкості й інституційного розвитку; або гранти на створення нових організацій (нових напрямків у рамках організації, що діє).

Гранти в натуральній формі - добродійна допомога, що надається у вигляді матеріальних цінностей, а не грошових коштів.

Перспективні гранти - добродійна допомога, що надається організації в розмірі, рівному засновницькому фонду організації, але виплачувана по частинах (доля виплати дорівнює сумі доходів, яку отримала б організація за рік, якби засновницький внесок був зроблений одноразово).

Посередницькі гранти - добродійна допомога, що надається спонсором для проведення соціально орієнтованої політики від його імені.

Стимулюючі гранти - добродійна допомога, певний відсоток від необхідної НУО суми з метою її стимулювання до подальшого звернення до

донорів; або засоби, що виділяються на проведення кампаній для збору засобів для НУО.

Цільові гранти - добродійна допомога, що надається НУО цільовим чином для здійснення конкретної діяльності.

5.Схема розробки фандрейзингової стратегії.

1. Підготовка серії взаємозв'язаних і взаємодоповнюючих проектів, реалізація яких дозволить забезпечити виконання статутних цілей організації. Необхідно пам'ятати правило: чим менше ресурсів необхідно для реалізації проекту, тим простіше їх знайти.

2. Конкретизація проектів і визначення кола потенційних благодійників. Проекти повинні доповнювати, а не дублювати один одного. Кількість потенційних благодійників залежить від специфіки проекту. Наприклад, якщо проект передбачає апробацію нових підходів або методів роботи, можна звернутися до міжнародних донорів, вирішення конкретних проблем громади може зацікавити місцеву владу та жителів, проведення публічних заходів може бути цікавим для бізнесу та спонсорів тощо. Слід пам'ятати ще одне правило: чим більша кількість потенційних благодійників, тим більше шансів знайти необхідні ресурси.

3. Визначення внутрішніх ресурсів. Перш, ніж звертатися до зовнішніх благодійників, необхідно проаналізувати власні ресурси організації. Це дозволить точніше визначити необхідні зовнішні ресурси й одночасно показати потенційним благодійникам власний внесок організації. Запам'ятаєте правило: успішний фандрейзинг завжди починається з мобілізації внутрішніх ресурсів.

4. Визначення необхідних зовнішніх ресурсів і співвідношення їх з потенційними джерелами фінансування. Слід планувати залучення такої кількості ресурсів, яка забезпечить якісне та своєчасне виконання проекту.

5. Планування фандрейзингової кампанії. Фандрейзингова кампанія може бути спланована за принципом «концентричних кіл», коли фандрейзинг починається з найближчого оточення організації, а коло потенційних благодійників розширюється поступово. Правило свідчить: чим ближче ресурс знаходиться, тим легше його можна отримати.

6. Розробка фандрейзингової кампанії включає уточнення необхідних ресурсів, визначення конкретних благодійників, до яких організація звертатиметься, пошук мотивації для благодійників, визначення форм та інструментів роботи з ними, складання конкретного плану заходів і осіб, які його здійснюватимуть.

І останнє правило: фандрейзинг є безперервним процесом, що забезпечує стабільність організації. Зупинившись сьогодні, завтра можна залишитися без необхідних ресурсів.

Розвиток соціального партнерства в Україні

При самостійному опануванні навчального матеріалу доцільно звернути увагу на наступні аспекти:

1.Поняття та зміст соціального партнерства.

Соціальне партнерство є неконфронтаційним способом регулювання суспільних, соціально-трудових відносин між великими групами і верствами населення, зокрема між підприємцями (працедавцями), найманими працівниками і державою.

Згідно західної концепції, *соціальне партнерство в ідеологічному аспекті* покликане:

- 1) сприяти пом'якшенню суперечностей між працедавцями і найманими працівниками на основі рівноправної співпраці;
- 2) інтегрувати трудящих в систему ринкових відносин.

В політичному аспекті соціальне партнерство направлено на схвалення трудящими політичній владі даного суспільства.

В економічному плані соціальне партнерство припускає:

- 1) матеріальне і моральне стимулювання зацікавленості найманих працівників в зростанні темпів виробництва, продуктивності праці;
- 2) забезпечення умов подальшого зростання прибутку працедавців, держави, а також підвищення життєвого рівня самих трудящих.

Багатомірність процесу соціального партнерства припускає оптимізацію відносин між діючими в країні суспільними силами.

Щоб найбільш розвинутим в економічних, політичних і соціальних відносинах країнам прийти до відмови від використання як регулятор спільної діяльності людей відносин жорсткого панування і економічного примушення, була потрібно ціла *епоха історичного розвитку*.

По-перше, тому що такого роду відмова і затвердження соціальних партнерських відносин неможлива без демократизації всіх сторін життя суспільства, без панування закону і дотримання на практиці прав людини.

По-друге, при авторитарних режимах не можуть встановлюватися дійсно рівноправні партнерські відносини в суспільстві.

2. Форми соціального партнерства.

Консенсус - це не просто поступка, це **компроміс на основі прийняттого для більшості сторін розвитку співпраці ради досягнення загальної мети. Політика, як будь-яка серйозна справа, неможлива без компромісу.** *Задача компромісу* не у встановленні «гармонії», а у *виробленні за допомогою демократичних процедур і діалогу взаємоприйнятних для більшості рішень.* Цьому служить політика соціального партнерства, прагнуча вводити існуючі і виникаючі суперечності і конфлікти в русло цивілізованих, гуманних і справедливих відносин.

Цінність консенсусного принципу, у тому числі і в системі соціального партнерства, в тому і полягає, що він припускає дозвіл соціальних і політичних конфліктів шляхом згоди, компромісу і взаємодопомоги. Така можливість істотно розширилася завдяки досягненням науково-технічної революції. Консенсусний принцип відкрив нові позитивні можливості для реалізації соціальних партнерських відносин в Західній Європі, Америці і Японії.

Багатомірність процесу соціального партнерства припускає оптимізацію відносин між діючими в суспільстві силами. *Механізм консенсусу* в рамках цього суспільно-політичного явища слід розглядати як *універсальний*

демократичний шлях. При цьому, як припускає Дж. Сарторі, можливо виділення **основного консенсусу**, або консенсусу по основоположних моментах, який є **стимулюючим, хоча і не обов'язковим, умовою демократії**. Це консенсус, який демократія може придбати як цільовий результат. Навпаки, **процедурний консенсус**, і перш за все консенсус відносно правил дозволу конфліктів, є **необхідною умовою, фактичною передумовою демократії**. Цей консенсус - початок консенсусу соціального, початок демократії, початок соціального партнерства.

Збереження «соціального консенсусу» і дозвіл конфліктних ситуацій шляхом узгоджень і угод служать необхідними передумовами соціального партнерства.

Різні моделі соціального партнерства цікавлять суспільну думку України в даний час, в перехідний період, більше, ніж коли б то ні було, як в теоретичному, так і в практичному плані. Наше соціальне мислення було дуже довге скутий штампами і догмами, що не допускали інших представлень можливого суспільного розвитку із сприятливими умовами для людини, високим рівнем і якістю життя, правовою і соціальною захищеністю - цими важливими доданками соціального партнерства.

Соціальне партнерство - цей багатоплановий суспільний феномен - пов'язано не тільки з багатоваріантністю форм суспільного пристрою, але і з певними етапами розвитку, зокрема робочого руху, його зрілістю. Ці процеси відображають не тільки реакцію пануючих класів на «соціальний виклик» мас, але і нові закономірності в розвитку сучасної цивілізації.

Сучасне соціальне партнерство - це:

- новий тип мислення, соціальної психології, в центрі яких коштує людина, загальнолюдські цінності;
- система відносин, що реально складається і склалася, між класами, соціальними групами і шарами, в якій пріоритет належить загальнонаціональній згоді, недопущенню того, щоб різні соціальні групи суспільства виснажували себе у взаємній боротьбі;
- спосіб, форма гуртожитку людей, що дозволяє дозволяти виниклі між людьми суперечності, реалізовувати і відстоювати їх специфічні інтереси не на шляхах руйнуючого протистояння, а за допомогою творчого консенсусу, взаємного обліку інтересів, пошуку і знаходження цивілізованих методів їх реалізації;
- найважливіший напрям соціальної політики держави;
- сукупність органів, організацій, створюваних з представників працівників найманої праці, працедавців і держави для регулювання соціально-трудова відносин.

3. Концепції соціального партнерства.

Концепція «активного суспільства» є модернізованим варіантом концепції «соціального партнерства», що створює думку про можливість рішення соціально-політичних конфліктів не революційним шляхом, а виключно шляхом реформування.

На мирне врегулювання соціальних конфліктів направлена і **концепція «солідарного суспільства»**. Вона отримала розповсюдження в 70-е роки і замінила собою на деякий час поняття «соціальне партнерство». Наприклад, в загальній політико-економічній програмі СДПН на 1976-1985 рр. містилася вимога соціального миру, що мало на увазі дозвіл соціальних конфліктів на основі солідарності як основному принципі західнонімецького суспільства, в якому немає суперечностей антагоністів між працею і капіталом.

Подібні погляди знайшли віддзеркалення і в **теорії** так званого **«конфронтуючого партнерства»**. Таке партнерство, на думку деяких західних політологів, не втрачає із виду загальне, не уникає конфліктів, але прагне того, що збалансував інтересів і перетворює суспільну інтеграцію на вільний лад з ринковим господарством. Це зв'язано з тим, що викликаний науково-технічною революцією процес модернізації, як правило, супроводжується кризами, що зачіпають економіку, фінанси і духовну сферу. На цьому витку розвитку відбувається загострення соціальних суперечностей, спостерігається посилення політичної конфронтації і соціальної активності різних соціальних шарів суспільства. Концепція соціального партнерства повинна враховувати ці зміни.

Конфлікт складає творче ядро суспільного життя. Кожний соціальний конфлікт є виклик, що вимагає раціонального регулювання у всіх сферах суспільного життя і встановлення контролю над суспільними явищами. Проте як засновники ідеї партнерства, так і її нинішні дослідники заперечують класовий характер соціальної конфліктності. В даний час залишилися тільки сліди класових суперечностей. Ідеологи нових теорій соціального партнерства не заперечують факту гострих соціальних конфліктів. Соціальне життя в цілому є конфлікт, оскільки вона пов'язана з еволюцією. Саме конфлікт, складає творче ядро суспільного життя. Кожний соціальний конфлікт є виклик, що вимагає раціонального регулювання у всіх сферах суспільного життя і встановлення контролю над суспільними явищами.

Напрямки та форми роботи волонтерів.

При самостійному опануванні навчального матеріалу доцільно звернути увагу на наступні аспекти:

1. Напрями становлення волонтерського руху в Україні.

1. Традиційний для багатьох країн західного світу обмін групами молодих добровольців, які мають на меті транслявання власної культури (історії, традицій, мови, досвіду з певних видів професійної та суспільної діяльності людини) та засвоєння аналогічно культури тієї країни, до якої за домовленістю виїжджає на певний час волонтер; надання молоді можливості навчатися і розвивати різні лінії взаємозв'язку, а також служити суспільству. Засади такої волонтерської діяльності розробляються Європейським комітетом міжурядового співробітництва в молодіжній галузі і активно застосовуються Корпусом Миру США в Україні.

2. Добровільна безкоштовна робота волонтерів у громадських та некомерційних організаціях, яка має на меті допомогу будь-яким категоріям населення у будь-яких видах діяльності, навчання, потенціальному розвитку.

Такий вид діяльності сприяє тому, що добровільні помічники мають можливість для творчої та соціальної самореалізації, саморозвитку та самоствердження.

3. Добровільна систематична або епізодична допомога державним установам у здійсненні соціальної політики: допомога освітянським (шкільним та позашкільним) закладам у навчально-виховній роботі, закладам соціального забезпечення в роботі з молоддю з особливими потребами та з людьми похилого віку.

4. Волонтерська діяльність, як результат творчого саморозвитку, бажання навчати всіх, хто прагне, тому, що сам добре знаєш та вмієш, але що її завжди є власною професією добровільного помічника.

5. Педагогічне спрямована волонтерська діяльність як засіб розвитку особистості, її соціалізації, духовного становлення. Цей напрям засвоюється в дитячих та молодіжних об'єднаннях, які передбачають суспільне корисну діяльність, в різних угрупованнях при центрах соціальних служб для молоді.

2. Форми волонтерської діяльності.

Волонтери відіграють важливу роль в житті суспільства. У сучасному світі є багато проблем, які неможливо вирішити без допомоги добровольців. Так, волонтерська діяльність може проявлятися в таких основних напрямках, як:

- профілактика СНІДу;
- пропаганда здорового способу життя;
- охорона природи і збереження чистоти навколишнього середовища;
- профілактика і боротьба з курінням, алкогольною та наркотичною залежністю;
- надання допомоги людям похилого віку, інвалідам, дітям-сиротам, малозабезпеченим, мігрантам, біженцям, бездомним та іншим людям, які потребують матеріальної і моральної підтримки;
- благоустрій вулиць, будинків, зелених ділянок;
- допомога тваринам, підтримка заповідників та зоопарків;
- проведення просвітницьких бесід з молоддю з метою профілактики вільних статевих зв'язків і підліткової проституції;
- інтернет-волонтерство, прикладом якої є Вікіпедія;
- допомога в організації благодійних концертів і різних фестивалів;
- надання допомоги органам правопорядку, медикам, рятувальникам;
- наприклад, проведення опитування населення або пошуки заблукалого в незнайомій місцевості людини;
- технічна підтримка.

Етичні засади роботи волонтера

При самостійному опануванні навчального матеріалу доцільно звернути увагу на наступні аспекти:

1. Ознаки волонтерської роботи.

- **відсутність фінансового прибутку** або часткова фінансова винагорода (так, волонтери ДООН (добровольці Організації Об'єднаних Націй),

які працюють у технічній, економічній, соціальній сферах, мають права на отримання матеріальної допомоги для забезпечення щомісячного прожиткового мінімуму, на покриття витрат на місцевий транспорт і підготовку до роботи. Їх забезпечено житлом, основними видами обслуговування; передбачені й страхування на випадок хвороби та життя);

– **добровільний характер діяльності** (основні мотиви – задоволення соціальних і духовних потреб; зацікавленість у конкретному завданні, поставленому у добровольчому проекті; оновлення поглядів на життя, людей, роботу. У Всесвітній декларації добровільництва, прийнятій у січні 2001 року, відзначено, що добровільництво – фундамент цивільного суспільства, воно привносить у життя потребу у свободі, безпеці, справедливості; спосіб збереження і зміцнення людських цінностей, реалізації прав і обов'язків громадян, особистісного зросту, через усвідомлення людського потенціалу;

• **принесена користь**, яка поширюється не тільки на волонтера та його найближче оточення, а й на суспільство загалом.

2. Принципи волонтерської роботи.

– *альтруїзму* (передбачає, що волонтер готовий до здійснення діяльності, спрямованої на вирішення важкої життєвої ситуації клієнтів, при цьому інтереси клієнтів виходять на перший план);

– *безкорисливості* (заснований на відсутності матеріальної зацікавленості у відносинах між волонтером і клієнтом);

– *гласності* (полягає у відкритості волонтерської роботи для суспільного ознайомлення й обговорення, оскільки забезпечення повноти інформації про реалізовану волонтерську роботу буде сприяти популяризації цього виду діяльності в суспільстві й перетворенню клієнта на суб'єкта соціальної роботи);

– *гуманізму* (виражається в дотриманні прав людини, вияві доброзичливості, толерантного ставлення волонтера до клієнта);

– *добровільності* (полягає в залученні до волонтерської роботи лише за бажанням, тобто клієнт має право відмовитися від соціальних послуг, якщо вони не відповідають його потребам);

– *законності* (вимагає відповідності волонтерської роботи прийнятому законодавству – законам України «Про благодійництво та благодійні організації», «Про волонтерський рух», «Про громадські об'єднання», «Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004–2008 роки», «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» та ін.);

– *милосердя* (пронизує весь зміст волонтерської роботи, заснованої на готовності волонтера допомогти людям через співчуття, людинолюбство);

– *чуйності* (припускає готовність волонтера вчасно допомогти людині, яка потребує допомоги);

– *самовідданості* (висуває пріоритетність інтересів клієнта у волонтерській роботі і наявність у волонтера оптимізму під час вирішення важкої життєвої ситуації клієнта);

– *співчуття* (передбачає гуманне ставлення до клієнтів);

– *партнерства* (є таким стилем відносин, що припускає неізолювану один від одного діяльність фахівця із соціальної роботи та клієнта; поважне ставлення один до одного).

3. Етичні норми волонтерської роботи.

На основі положень Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України, можна визначити такі норми етичної поведінки соціального працівника, що здійснює волонтерську роботу:

завжди пам'ятати про інтереси людини, якій надається допомога;
захищати права особи, котра потребує підтримки й допомоги, сприяти її розвитку;

сприяти всебічному гармонійному та самобутньому розвитку людини, якій надається допомога, її продуктивній самореалізації;

бути доброзичливим, уважним у роботі, вміти вислуховувати;

ставити службовий обов'язок над усе, бути відданим своїй професії;

бути зразком етичної поведінки, носієм високих моральних якостей;

уміти не піддаватися впливам, залишатися об'єктивним, діючи в межах своєї компетентності;

виходити з позиції милосердя, виконуючи різні ролі;

справлятися зі своїми обов'язками якнайкраще;

прагнути до самовдосконалення, підвищення своєї професійної майстерності;

персонально відповідати за свої дії; зберігати й захищати гідність, честь та права своїх колег;

активно співпрацювати з іншими особами, організаціями, від яких залежить добробут людини, якій надаються послуги та ін.

Правові норми та законодавча база волонтерської діяльності в Україні.

При самостійному опануванні навчального матеріалу доцільно звернути увагу на *наступні аспекти*:

1. Правове забезпечення волонтерської діяльності в Україні.

На сьогодні законодавчо визначений термін «волонтерський рух», задекларовано, що підтримка і сприяння його розвитку є одним із основних напрямів державної політики у сфері соціальної роботи з дітьми і молоді. Закон України від 21.06.2001 року № 2558 ІІІ «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю».

В 2003 році Кабінетом Міністрів України утворено Координаційну раду з питань розвитку та підтримки волонтерського руху (розпорядження Кабінету Міністру України від 23.04.2003 року № 225-р. «Про утворення Координаційної ради з питань розвитку та підтримки волонтерського руху»).

Визначено термін «волонтер», легітимовано право волонтерів на їх залучення до надання соціальних послуг у відповідності з положенням, затвердженим Кабінетом Міністрів України, яке регулює цю діяльність передбачене право суб'єктів які надають соціальні послуги, залучати волонтерів

на договірних засадах для виконання цієї роботи (Закон України від 19.06.2003 року № 966 IV «Про соціальні послуги»).

Основними напрямками виконання Загальної державної програми підтримки молоді 2004-2008 роки передбачено підтримку трудових та волонтерських загонів молодіжних громадських організацій, діяльність яких спрямовано на реставрацію та відновлення об'єктів культурної спадщини, меморіальних комплексів, пам'ятників бойової та трудової слави, допомогу соціально не захищеним верствам населенням. Намічено також сприяння розвитку волонтерського, молодіжного громадського руху (Закон України від 18.11.2003 року № 1281 IV «Про загальну державну програму підтримки молоді на 2004-2008 роки»), визначено термін волонтерська діяльність у сфері надання волонтерських послуг, її основні засади, суб'єкти, які займаються цією діяльністю, напрями і шляхи її проведення, соціальні послуги до надання яких соціальної служби можуть залучатися волонтери, порядок і механізми співпраці волонтерів соціальної служби координатори волонтерської діяльності, у сфері надання соціальних послуг - Міністерство праці та соціальної політики України, Міністерство у справах сім'ї, дітей та молоді (Постанова Кабінету Міністрів України від 10.12.2003 року № 1895 «Про затвердження Положення про волонтерську діяльність у сфері надання соціальних послуг»).

У 2006 році вступив у дію Закон України «Про волонтерський рух», який визначає організаційні та правові засади провадження волонтерської діяльності в Україні.

Зазначені нормативно-правові акти України забезпечили передумови для поширення волонтерського руху в Україні, його становлення та організаційного оформлення.

2. Зміст Загальної декларації волонтерів.

Декларація прийнята на XI Конгресі Міжнародної Асоціації Волонтерів.

Волонтери дотримуються та використовують на практиці такі основні принципи:

- визнають право на об'єднання за всіма чоловіками, жінками та дітьми незалежно від їх расової приналежності, віросповідання, фізичних особливостей, соціального та матеріального становища;
- поважають гідність та культуру всіх людей;
- надають допомогу, безкоштовні послуги особисто або організовано - в дусі партнерства і братерства;
- визнають рівну важливість особистих і колективних потреб, сприяють колективному забезпеченню цих потреб;
- ставлять перед собою мету перетворити волонтерство на елемент особистого розвитку, набуття нових знань і навичок, удосконалення здібностей шляхом стимулювання ініціативи та творчості людей, які при цьому мають можливість бути творцями, а не користувачами;
- стимулюють почуття відповідальності, заохочують сімейну, колективну та міжнародну солідарність.

Виходячи із основних принципів, волонтери повинні:

- сприяти тому, щоб особиста участь перетворювалася в колективний рух;
- активно підтримувати свої асоціації, бути відданими їх меті, знати їх політику та діяльність;
- прагнути в міру своїх здібностей та наявності вільного часу успішного завершення, згідно із взятою на себе відповідальністю, спільно розроблених програм;
- співпрацювати зі своїми колегами по асоціації в дусі взаєморозуміння та взаємної поваги;
- не ухилятися від нових завдань;
- не розголошувати конфіденційну інформацію, якщо така передбачається характером діяльності.

Зі свого боку, поважаючи права людини та основні принципи волонтерства, асоціації повинні:

- забезпечувати розумну регламентацію волонтерської діяльності, визначати межу добровільної співпраці, якісно формулювати та з повагою ставитися до функцій волонтерів;
- доручати кожному такий вид роботи, що йому найбільш підходить, при цьому забезпечити відповідні навчання та допомогу;
- регулярно підбивати підсумки діяльності і оприлюднювати їх;
- забезпечити, у разі необхідності, компенсацію ризику, пов'язаного з діяльністю волонтерів, а також шкоди, що ненавмисно завдана третій особі в результаті діяльності волонтерів;
- забезпечити доступ до волонтерської діяльності, відшкодовуючи у разі необхідності витрати;
- передбачити методи припинення волонтерами своєї діяльності як з ініціативи асоціації, так і з їх особистої.

Планування проекту із залученням волонтерів.

При самостійному опануванні навчального матеріалу доцільно звернути увагу на *наступні аспекти*:

1. Розробка та створення волонтерської програми.

Перший крок у конструюванні волонтерської програми полягає у визначенні: чому організація хоче залучити волонтерів. Прийняте рішення вплине на такі позиції:

- на визначення видів робіт та відповідальності, які організація створить для волонтерів;
- надасть можливість організації пояснити персоналу, для чого потрібні волонтери;
- надасть можливість організації з'ясувати, наскільки залучення волонтерів є ефективним для організації.

Існує чимало потенційних обґрунтувань самого факту залучення волонтерів. Серед них привертають увагу такі:

- Проведення програми допомоги тим, хто її потребує.

- Надання постійному персоналу нових ресурсів та досвіду, що стане цінністю організації в її діяльності.
- Використання необхідних навичок за умови доступності ресурсів і вивільнення від таких робіт постійного персоналу.
- Впровадження індивідуального підходу у роботі з клієнтами.
- Налагодження зв'язків з іншими групами.
- Допомога у залученні коштів.
- Збільшення рентабельності у службі доставки.
- Впровадження швидкої реакції на зміну потреб чи в кризових ситуаціях.
- Відповідь на бажання будь-кого зробити щось корисне для справи.

2. Принципи залучення волонтерів до праці в організації.

1. Волонтери будуть залучені до роботи в кожному підрозділі, як дозволяють закони держави та особливості внутрішньої політики даного відділу.

2. Волонтерська програма може офіційно бути представленою на правлінському та адміністративному рівні. З працівників постійного персоналу призначається професійний координатор волонтерів для керування залученням волонтерів, перевірок, проведення тренувань та адаптації.

3. Волонтери можуть використовуватися для надання як прямих, так і опосередкованих послуг, а персонал зможе використовувати такий цінний ресурс у плануванні програмних заходів.

4. Персонал та волонтери повинні залучатися до спільного планування та підтримки волонтерської програми.

5. Організація повинна бути впевненою, що її персонал підготовлений та бере активну участь у підтримці волонтерської програми. Для цього для нових працівників повинні проводитися збори для загальної орієнтації стосовно використання громадськості у роботі відділу, і персонал набуде навичок, як працювати та наглядати за роботою волонтерів. Такі тренінги будуть включені у звичайні програми з розвитку персоналу.

6. Всі аспекти волонтерської програми та її підтримка мають контролюватися (шляхом моніторингу та оцінювання у процесі їх перебігу). Потреба розвивати різновиди послуг, які є ефективними, рентабельними, обумовлює необхідність таких заходів.

7. Волонтери не повинні прагнути зайняти робочі місця постійного персоналу. Волонтери винагороджуються саме як неоплачувані співробітники, які працюють разом із персоналом, щоб:

- використовувати унікальну можливість перейняти їхні навички та можливості;
- розповісти про різноманітність послуг нашого відділу на користь суспільства;
- здійснювати безпосередній внесок забезпечення ефективності роботи постійного персоналу;
- допомагати суспільству загалом, надаючи йому додаткову інформацію про справи неповнолітніх та молоді.

С. Маккорлі та Р. Лінч пропонують досить чітку стратегію роботи з персоналом установи із взаємодії з волонтерами. Зокрема це такі аспекти:

- Під час процесу роботи над волонтерською програмою дуже важливо залучати до співпраці спеціалістів всіх рівнів.

- Якщо волонтери працюватимуть разом із спеціалістами, для них, за них чи підтримуючи їх, то дуже важливо, щоб персонал усвідомлював причину та цінність волонтерської роботи та волонтерської програми загалом.

- Персонал, який не бажає працювати разом з волонтерами, може зруйнувати прагнення волонтерів працювати шляхом прямої опозиції чи демонструванням байдужості.

- Якщо персонал не хоче працювати над створенням робочих місць для волонтерів, якщо він ігноруватиме волонтерів або відводитиме їм другорядне місце, якщо він прямо показує словами чи діями, що волонтери - тягар, а не допомога, то волонтери швидко знаходять інші можливості та інші організації для праці або взагалі кидають волонтерство.

3. Складові волонтерської програми.

Безумовно, що елементи волонтерської програми будуть залежати від форми, розміру, структури та цілі цієї програми. Ось кілька частин, які можна використовувати у вашій програмі:

- Розповсюдження письмового викладу політики установи щодо волонтерів.

- Окремий бюджет для координації волонтерської програми.

- Усталені тренінги персоналу для управління волонтерами.

- Зазначення волонтерів у контрактах.

- Описи робіт для волонтерів у письмовому вигляді.

- Визначення мінімальної кількості часу як необхідного внеску волонтерів.

- Використання засобів масової інформації (ТВ, радіо тощо) для залучення до волонтерського руху.

- Організація програми допомоги тим, хто її потребує, щоб урізноманітнити залучення волонтерів.

- Формальне інтерв'ю для потенційних волонтерів.

- Перевірка потенційних волонтерів.

- Перевірка стану здоров'я потенційних волонтерів.

- Випробувальний термін для нових волонтерів.

- Підписання угоди між волонтером і установою.

- Формальна орієнтація для волонтерів та тренінг

- Упорядковані оціночні збори для всіх волонтерів.

- Залучення волонтерів до оцінювання персоналу.

- Система обліку часу праці волонтерів.

- Щорічні заходи для визнання волонтерів.

- Компенсація витрат волонтерів.

- Наймання персоналу з перевагами для тих, хто має досвід праці волонтером.

- Використання волонтерів у допомозі координатору волонтерів.

- Використання системи програмного забезпечення для волонтерів.

Слід утриматись від залучення волонтерів поспіхом. Час, витрачений на планування та підготовку, допоможе запобігти появі складних ситуацій та проблем, які можуть з'явитися пізніше. Керуйтеся цими правилами:

- Спочатку подумайте, а потім залучайте волонтерів, вони оцінять ваше міркування.

- Робіть усе правильно з першого разу.

Підготовка та мотивація волонтерів до роботи

При самостійному опануванні навчального матеріалу доцільно звернути увагу на наступні аспекти:

1. Фактори та методи оптимізації волонтерської діяльності.

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.

У період глобалізації та постійних змін світ стає меншим, більш незалежним, більш складним. Волонтерська діяльність - індивідуальна чи колективна - є способом:

- підтримки та зміцнення таких людських цінностей, як піклування та надання допомоги членам громади;

- використання кожною людиною своїх прав та обов'язків, як членів певної громади в процесі навчання та розвитку впродовж всього свого життя, реалізуючи весь свій людський потенціал;

- взаємодії між людьми незважаючи на всі відмінності для спільного життя у здоровому, стабільному суспільстві для спільного вироблення нових способів вирішення проблем, які виникають.

Отже, суспільство повинне прагнути такого розвитку волонтерства, який би:

1. Збільшив залучення всієї спільноти у процес визначення та розгляду існуючих проблем.

2. Заохотив молодь до лідерства через надання послуг протягом більшої частини життя.

3. Надав слово тим, які не можуть за себе говорити.

4. Надав можливість усім займатися волонтерською діяльністю.

5. Додав, але не замінив відповідальності інших секторів та зусиль оплачуваних працівників.

6. Дав змогу людям постійно здобувати нові знання та навички і повністю розвивати їхні особистий потенціал, впевненість у власних силах та творчі здібності.

7. Сприяв родинній, національній та глобальній солідарності.

Волонтери та організації на користь яких вони працюють повинні спільно нести відповідальність за:

– створення середовища, у якому до праці волонтерів ставилися б із розумінням, що дало б змогу досягнути більшого порозуміння щодо кінцевих результатів спільної праці;

- визначення критеріїв участі волонтерів, включаючи визначення умов укладання угод з волонтерами, для вироблення певної політики роботи з волонтерами, що дало б змогу ефективніше використовувати працю волонтерів;
- забезпечення відповідних гарантій для волонтерів та тих кому вони надають свої послуги;
- забезпечення волонтерів відповідними навичками, постійним оцінюванням й визнанням;
- забезпечення доступу до волонтерської діяльності усім людям, без будь-яких обмежень, щодо фізичного, економічного, соціального чи культурного становища;

2. Форми заохочення волонтерів.

Елементами ефективного заклику є ясне визначення роботи волонтера. Не слід шукати волонтерів просто, наприклад, для готування їжі для бідних і людей похилого віку, а краще залучати волонтерів до вирішення проблем людей, які потребують цієї допомоги.

Соціальним службам необхідно продумати методи заохочення волонтерів. Дуже часто люди забувають, наскільки важливо заохочувати тих, хто працює на них. Із заохочення демонструють наскільки організація вміє цінувати людей. Волонтери теж повинні відчувати вдячність за свою працю. Найважливіша нагорода - слово спасибі. Створення сприятливої атмосфери для роботи, звернення до волонтерів по іменні, присвята їм вільного часу - теж нагорода.

Хоча б один раз у рік координатор повинен організувати загальні збори волонтерів і персоналу і висловити подяку за підсумками за рік. У цей момент дуже важливо нагадати кожному про місію, структуру і політику організації. Так волонтери можуть побачити своє місце в цілісній структурі. Таке відношення особливо важливе в рамках рутинної роботи. Розглядаючи себе в контексті цінностей і успіхів організації, волонтер одержав ефективну мотивацію.

Інші форми заохочення волонтерів включають:

- святкування Дня Волонтерів;
- поздоровлення з Днем народженням;
- вручення значка із логотипом організації;
- запрошення волонтера на неофіційні зустрічі команди;
- допомога волонтеру в підвищенні кваліфікації.

Важливо використовувати різні форми заохочення волонтерів; наприклад, не кожній людині подобається, коли його хвалять у присутності великої аудиторії, вручають дипломи чи дають інтерв'ю для преси. Заохочення разом зі стимулюванням робить свій внесок у створення гарної робочої атмосфери і підвищення ефективності праці. Організація не повинна забувати також забезпечувати волонтерів тими ж соціальними пільгами, що мають усі працівники, такими як: обід на роботі (звичайна практика в Центральній і Східній Європі), захисний одяг, різні знижки.

3. Ключові моменти успішної роботи з волонтерами.

Найбільш важливі задачі:

- визначення значення слова "волонтер", що важливо у визначених ситуаціях;
- визначення кола діяльності волонтерів в соціальній службі;
- опис характеристик людини й умінь, очікуваних організацією від волонтера;
- розуміння потреб як волонтера, так і організації;
- розробка процесу прийому волонтерів;
- проведення загальних інформаційних зборів і первинних співбесід;
- опис посадових обов'язків;
- координоване навчання і розвиток волонтерів;
- розуміння місії організації;
- підтримка і контроль волонтерів;
- роз'яснення взаємин між волонтерами і персоналом;
- створення системи заохочення волонтерів;
- вироблення гідного процесу відсторонення волонтерів.

Моніторинг та оцінка волонтерської діяльності

При самостійному опануванні навчального матеріалу доцільно звернути увагу на наступні аспекти:

1. Заповіді роботи з волонтерами.

1. Плануючи реалізацію проектів, передусім доцільно визначити, де можуть бути корисними, а потім добирати відповідних людей.

2. Залучаючи до роботи волонтера, необхідно враховувати його інтереси, бажання, можливості, в тому числі й можливості тимчасового навантаження, місце проживання, фізичні можливості, освіти (індивідуальний підхід).

3. Не слід вважати, що волонтери можуть виконувати тільки чорну роботу, а всю кваліфіковану мають здійснювати оплачувані фахівці. По-перше, можна знайти волонтерів-професіоналів у різних сферах, по-друге, слід пам'ятати, що волонтерів слід навчати з метою підвищення їх загального професійного рівня.

4. Не слід набирати волонтерів заради волонтерів, а тільки керуючись потребою. Але коли людина сама приходить до вас, поставтеся до неї так, щоб не відштовхнути, навіть якщо на даному етапі в ній немає потреби. Волонтер тим часом може підготуватися до роботи або виконувати окремі доручення. Знайдіть той варіант, за яким навіть відмовившись від його послуг, ви збережете його на майбутнє.

5. Пояснити новій людині за якими принципами працює дана організація, чого ви прагнете, що за що відповідає.

6. Чітко формулювати **обов'язки і відповідальність самого волонтера, вимоги** до нього. Причому, слід роз'яснити не тільки характер роботи, але й те, які функції потрібно буде виконувати, якщо людина до цього не займалася такою справою.

У рамках цього принципу хотілось би звернути вашу увагу на фактори мотиваційної стратегії щодо залучення волонтерів, які визначені зарубіжними

дослідниками С. Маккорлі та Р. Лінч. Одним із таких факторів автори називають **«право власності»**.

Під цим поняттям ми розуміємо, що волонтер має почуття особистої відповідальності за щось, те на що він може вказати «Це моє». У неприбутковому світі право власності волонтерів розповсюджується на клієнта або проект. Право власності дає волонтеру щось таке, за що він відповідає, чим пишається.

Якщо волонтер відповідає за результат і наслідки власної роботи, він концентрується на тому, що робить, отримує задоволення від процесу досягнення цілі. Сьогодні для виховання сучасних волонтерів особливо важливо давати їм окремі проекти, які б вони контролювали, оскільки чимало волонтерів зацікавлені у тривалій роботі в організації на відміну від того, як би це мало бути. І це також є важливим для залучення нових волонтерів для організації.

Ще одним елементом у розвитку структури роботи, яка забезпечує успіх, є впевненість, що волонтери мають почуття відповідальності за досягнуті результати, а не просто виконують певні доручення або «робочі обов'язки». Якщо волонтер відповідає за результати та наслідки власної роботи, він концентрується на тому, що робить, отримує задоволення від процесу досягнення цілі. З іншого боку, якщо він відповідає лише за якість заходів, які мають певні результати, то він позбавлений можливості отримати задоволення.

Наприклад, волонтери по захисту населення від кримінальних елементів отримують більше задоволення тоді, коли вони відповідатимуть за усунення злодіїв з вулиць міста, а не коли сприймають свою роботу як стукання у двері будинків та ведення з людьми розмов про необхідність насадження колючих куців по під вікнами.

7. Варто ставитися до волонтера як до колеги.

8. Потрібно дякувати, заохочувати до успіхів. У рамках цього принципу зупинимося на оцінці результатів роботи волонтерів. Ті ж автори - С. Маккорлі та Р. Лінч - оцінку результатів визначають як ще один фактор мотиваційної стратегії залучення волонтерів. Потрібно визначити як та відповідно до чого оцінювати досягнуті результати. Якщо ми не знаємо як це зробити, то буде неможливо визначити наскільки добре волонтер виконав завдання. Якщо людям не говорити, наскільки добре вони виконують свої доручення, якщо вони самі не можуть сказати – успішно чи ні вони працюють, вони втратять зацікавленість у справі. Крім того, безпідставною буде спроба використання іншого способу для проведення заходу, якщо ви не знаєте, чому теперішній спосіб не працює.

9. Забезпечити волонтеру можливість росту в організації. Набуття досвіду різного характеру.

10. Урахування думки волонтера при вирішенні різних питань або проблем в організації.

2. Основні положення, які регламентують поняття «ефективність» соціальної роботи.

Соціальна робота не зводиться до традиційних форм діяльності; її визначення вельми різноманітні. Так, Асоціація соціальних працівників Великобританії в 1989 році дала таке визначення: соціальна робота - це відповідальна професійна діяльність, яка допомагає людям встановити особисті, соціальні та ситуативні труднощі, що впливають на них. Соціальна робота допомагає їм подолати ці труднощі за допомогою підтримки, захисту, корекції та реабілітації. Це діяльність спрямована на діагностику, контроль і реабілітацію осіб, які потребують соціальної допомоги.

Професор Сільвія Штаун визначає соціальну роботу як роботу, яку робить соціальний працівник, надаючи соціальну допомогу індивідам, групам, задовольняючи їх потреби, допомагаючи мобілізувати всі джерела суспільства для надання допомоги. Посада соціального працівника надається державними та громадськими організаціями, а також приватними агентствами соціальної допомоги. Сільвія Штаун вважає, що необхідною умовою для прийому на роботу на посаду соціального працівника є наявність кваліфікації - атестата чи диплома. Особливе значення має градація (рівневість) кваліфікаційних характеристик соціального працівника. І, відповідно, атестація має проходити відповідно до посадових вимог.

Міжнародна Федерація соціальних працівників дає своє визначення соціальної роботи. Це професійна робота щодо: 1) ведення благодійної діяльності, 2) надання допомоги людині в самовираженні, 3) дисциплінованого впровадження в життя наукового знання про людську поведінку (соціальну поведінку людини). Соціальна робота спрямована на розвиток особистості, індивіда, сім'ї, нації та світової спільноти - для втілення в життя принципів соціальної справедливості.

Посада соціального працівника і спеціаліста соціальної роботи в Україні введена в 1991 році. У кваліфікаційному довіднику він наділяється різноманітними посадовими обов'язками, в залежності від місця роботи. В реабілітаційних центрах необхідно конкретно до діяльності кожного соціального працівника розробляти посадові інструкції та затверджувати їх. А, відповідно, і ефективність роботи кожного працівника буде визначатися у порівнянні виконаною роботи з посадовими обов'язками. Кожен вид діяльності закінчується якимось результатом, за яким оцінюється виконана робота. Соціальна робота також дає ті чи інші результати. Вона також оцінюється за її ефективністю.

Залежно від роду діяльності поняття ефективності визначається по-різному. В економіці - це співвідношення результатів і витрат. Чим кращий результат і менше витрат, тим вища ефективність. У медицині - наближення стану здоров'я пацієнта після проведення лікування до норми. У психології - ступінь реалізації духовно-моральних ідеалів. Визначення начебто різні. Але в той же час в кожному з них є обов'язкові елементи: мета, результат, витрати, загальноприйнята норма (або ідеал). Головними в цьому переліку є мета і результат. Вони являють собою початковий і кінцевий пункти діяльності: на

початку висувається мета, а в кінці отримують результат. Співвідношення мети та результату і дає уявлення про ефективність діяльності. Не випадковим є визначення: ефективність - суть ступеня реалізації мети. Отже, кінцевим виразом цієї міри служить результат: наскільки він співпадає з метою (більшою чи меншою мірою). Ефективність соціальної роботи, в найбільш загальному вигляді розглядається як відношення отриманих результатів до раніше висунутих цілей. Таким чином, вона фіксує ступінь відповідності того, що передбачалося досягти.

Сутність ефективності соціальної роботи виражається у здатності цілісної системи або її окремих елементів позитивно реагувати і відповідати на запити, потреби населення, насамперед соціально вразливою його частини. Тому поняття ефективності соціальної роботи можна сформулювати наступним чином-це максимально можливе в даних умовах досягнення цілей щодо задоволення соціальних потреб населення (слухача) при оптимальних витратах. Іншими словами, мова йде про необхідність здійснення в тій чи іншій формі порівняльного аналізу, в ході якого зіставляються новітні дані про об'єкт в процесі терапії соціальним органом, установою, працівником з соціальної роботи, з інформацією, отриманою раніше. Це дозволяє співвіднести кількісно-якісну оцінку нинішнього і колишнього стану справ на певній ділянці соціальної роботи і зробити відповідні висновки про ступінь її ефективності.

Однією з найважливіших умов вдосконалення організації соціального обслуговування є використання базової інформації, яка повинна містити, як мінімум, дані про клієнтів, надані їм послуги і їх результати. В реабілітаційних установах власне в цьому і видно ефективність роботи соціальної служби і соціальних працівників як її представників. Під час атестаційного періоду відповідно до результатів ефективності отриманих з цієї бази даних і надається ряд оцінок роботи соціального працівника.

Головне, що відрізняє соціальну роботу від інших видів соціальної діяльності - її підпорядкування завданням відродження людської гідності, втручання в соціальне середовище задля подолання дезорієнтації і деструкції, здійснення інтеграції соціальних, соціокультурних, психологічних і фізичних впливів на особистість, індивідуум, забезпечення гармонії людини і середовища, нормальний соціально-психологічний процес функціонування людини в різних ситуаціях і середовищах. Відомо, що не кожна людина, що потрапила у важку життєву ситуацію, може сама без сторонньої допомоги вийти з неї. Значить, хтось повинен надати активності слухача імпульс, визначити конкретний напрямок його дій, стимулювати життєві сили людини, хтось повинен раціонально підійти до вибору засобів, які можуть призвести до виходу з важкої життєвої ситуації, хтось повинен задіяти комплекс умов та ресурсів, щоб реалізувати конкретні наміри слухача. Такою людиною має стати соціальний працівник, діяльність якого, як правило, пов'язана зі свідомою зміною життєдіяльності слухача з урахуванням його реальних можливостей і ресурсів навколишнього середовища. Таким чином соціальний працівник повинен, використовуючи свій фаховий та професійний потенціал, звести в

один комплекс напрацювання всіх видів реабілітації, оскільки такий підхід прискорить час інтеграції інваліда в суспільство.

Приклади успішних вітчизняних проектів із залученням волонтерської діяльності та міжнародний досвід.

При самостійному опануванні навчального матеріалу доцільно звернути увагу на наступні аспекти:

1. Сфери волонтерської діяльності в США.

Найбільш популярними сферами волонтерської діяльності в США являється сфера обслуговування - столові, ремонт, транспортування. Зі всіх волонтерських державних закладів США більше половини - волонтери в навчальних закладах. Вони доглядають за дітьми, організують кружки, навчають англійській мові дітей іммігрантів, керують хором, театральними та музичними виступами.

Корпус Миру США ця організація фінансується правлінням США й об'єднує американських громадян, які бажають працювати за кордоном. Корпус Миру був створений в 1961 році із ініціативи президента Дж. Кеннеді, і до цього часу корпус миру підпорядковується безпосередньо президенту США. В Росії ця організація працює з 1992 року по трьом основним напрямкам: викладання англійської мови, бізнес освіти і екологія. Уряд США надає фінансові кошти на проживання, харчування, дрібні витрати будь-якій особі, що бере на себе обов'язання протягом двох років виконувати напружену роботу за кордоном. Корпус Миру США розпочав свою діяльність і в Україні. Згідно з офіційною угодою, підписаною Президентом України Л.Кравчуком та Президентом США Дж. Бушом у травні 1992 у Вашингтоні. Завдання добровольців корпусу миру полягає у сприянні продуктивного обміну досвідом між людьми і організаціями України. Волонтери не забезпечують організації фінансами, устаткуванням або товаром, вони впроваджують різноманітні проекти і підтримують соціологічні, економічні, культурологічні та інші об'єднання.

2. Зарубіжний досвід волонтерської роботи.

На сьогоднішній день волонтерські організації існують у 80-ти країнах світу. Правління цих країн надає підтримку волонтерському руху, який набуває глобального характеру. Працюють міжнародні волонтерські організації. Бажання виконувати роботу на волонтерських засадах не є таким уже рідкісним явищем. За даними досліджень, від чверті до половини дорослого населення країн Європи та Америки брали участь у будь-якій волонтерській діяльності за поточний рік. Звичайно, частота випадків регулярної діяльності значно менша. При цьому частіше волонтерами стають білі жінки віком від 35-44 років, що мають оплачувану роботу, особливо ті, хто є висококваліфікованими професіоналами або займають керівні позиції, мають високий освітній рівень, одружені, мають дітей.

Національне опитування волонтерів, яке проводилося Центром Волонтерів Великобританії, ідентифікувало головні причини волонтерської роботи: «Пов'язана з моїми потребами і інтересами» (48% - чоловіки, 31% -

жінки), «я хочу покращувати стан речей та допомагати людям» (35% - чоловіки, 42% - жінки), «я хочу зустрічати людей та заводити друзів» (24% - чоловіки, 28% - жінки), «я хочу мати можливість отримувати нові вміння» (12% - чоловіки, 11% - жінки). Поряд з причинами волонтерської роботи респонденти оцінювали також її фактичні переваги: «дає можливість робити те, що я вмю» (70% - чоловіки, 68% - жінки), «дає мені відчуття персональних досягнень» (78% - чоловіки, 78% - жінки).

Отже, аналіз зарубіжного досвіду волонтерської роботи (США, Японія, Австралія, Італія, Німеччина, Великобританія, Ірландія та ін.) засвідчує, що в тій чи іншій формі він є в кожній країні світу, у багатьох він законодавчо зафіксований та має деякі особливості:

По-перше, це давня традиція відкриття центрів волонтерів (так, у 1910 році створено систему благодійної допомоги в Японії; у 1973-му році – незалежний центр волонтерів у Великобританії (з 1996 року – Національний центр волонтерської роботи, з допомогою якого в 70-х роках ХХ століття почалося створення національної мережі волонтерських агентств).

По-друге, організації волонтерів численні за своєю представленістю в суспільстві й за складом волонтерів (в Австралії функціонує понад 30 місцевих волонтерських агентств; у Великобританії – 500 волонтерських центрів та професійних громад; понад 10 млн японців у тій або іншій формі беруть участь у русі волонтерів; у США – понад 100 млн людей; у Франції – 60 % населення зайняті добровольчою діяльністю; у Німеччині – понад 2 млн осіб; близько 33 % населення Ірландії є волонтерами).

По-третє, організації волонтерів активно співпрацюють із соціальними інститутами суспільства (Комітет голів волонтерських організацій і фондів Італії представляє інтереси 2 млн волонтерів перед урядом, парламентом, церквою; у США робота як волонтер ураховується при визначенні виробничого стажу так само, як і оплачувана праця. Троє з кожних чотирьох американських громадян регулярно вносять кошти на благодійні цілі, виділяючи щорічно понад 1 000 доларів із родини. На ці особисті внески приходиться майже 90 відсотків всіх благодійних внесків. Фонди й ділові корпорації за всієї своєї значимості надають лише 10 % усіх внесків на добродійність. В останній беруть участь люди всіх рівнів доходу, і люди з низькими доходами часто бувають щедрішими, ніж багаті (у Великобританії добровільні помічники співпрацюють з державними структурами соціальної сфери).

По-четверте, волонтерів залучають до проведення великомасштабних заходів (так, в Олімпійських іграх у м. Сідней 2000 р. взяло участь понад 50 тис. австралійських волонтерів), що засвідчує довіру до волонтерів із боку уряду країн і пошану цього виду діяльності серед населення). По-п'яте, волонтери надають консультаційні, освітні послуги, підтримують нові організації волонтерів, волонтерський рух, громадські дії.

**Теми доповідей та рефератів
з дисципліни «Неурядові організації в соціальній роботі України
та організація волонтерської діяльності»**

Тема 1. Служби соціального забезпечення в соціальній сфері

Теми доповідей:

1. Сутність поняття «служба соціального забезпечення».
2. Види служб соціального забезпечення.
3. Служби соціального забезпечення в Україні на регіональному та місцевому рівнях.

Теми рефератів:

1. Склад та діяльність служб соціального забезпечення в органах місцевого самоврядування.
2. Служби соціального забезпечення на підприємствах та в організаціях.

Література [1; 7; 10; 13; 18; 19; 28; 30]

Тема 2. Розвиток благодійництва в Україні

Теми доповідей:

1. Сутність понять «благодійництво», «благодійна організація».
2. Поява та розвиток благодійництва в Україні.
3. Правове регулювання благодійної діяльності в Україні.

Теми рефератів:

1. Благодійні юридичні особи: поняття, порядок створення та припинення діяльності.
2. Порядок створення та державної реєстрації благодійних товариств і установ.
3. Майнова основа благодійництва.

Література [4; 5; 7; 14; 17]

Тема 3. Меценатська діяльність в Україні

Теми доповідей:

1. Сутність поняття «меценатство».
2. Правове регулювання меценатства.
3. Особливості фінансування соціально-культурної сфери з боку меценатів.

Теми рефератів:

1. Основні напрямки роботи меценатів в Україні.
2. Роль зарубіжних меценатів у підтримці соціально-культурної діяльності в Україні.

Література [4; 5; 7; 12; 14]

Тема 4. Роль соціальних служб в організації управління в соціальній сфері

Теми доповідей:

1. Основні функції соціальних служб.
2. Місце і роль соціальних служб у системі соціального забезпечення.
3. Організаційні та правові засади діяльності соціальних служб.
4. Типологія соціальних служб.

Теми рефератів:

1. Сучасна мережа соціальних служб в Україні, тенденції та шляхи їх розвитку.
2. Основні форми соціальної роботи.
3. Використання соціальних технологій у діяльності соціальних служб.
4. Шляхи підвищення ефективності роботи соціальних служб в Україні.

Література [1; 7; 10; 13; 18; 19; 21; 27-30; 34]

Тема 5. Управління персоналом та соціальними процесами в недержавному секторі в соціальній сфері

Теми доповідей:

1. Управління персоналом в недержавних організаціях соціальної сфери.
2. Особливості управління персоналом на підприємствах та організаціях соціальної сфери недержавної форми власності.
3. Кадрове забезпечення соціальної роботи.

Теми рефератів:

1. Фактори ризику в соціальному управлінні.
2. Сутність управління соціальними процесами.
3. Управління процесами зайнятості.
4. Управління процесами міграції з боку недержавних організацій.

Література [10; 13; 14; 18; 21; 27-30]

Тема 6. Прийняття рішень в неурядових організаціях соціальної сфери

Теми доповідей:

1. Види рішень у стратегічному управлінні й особливості їх використання в громадських організаціях.
2. Характеристики рішень в управлінні соціальною роботою.
3. Етапи процесу прийняття рішень у соціальній сфері.

Теми рефератів:

1. Фактори, що впливають на прийняття рішень у соціальній сфері.
2. Обмеження щодо прийняття рішень у соціальній сфері.
3. Моделі та методи прийняття рішень в управлінні соціальною роботою.

Література [7; 10; 13; 19; 21; 26-30; 34]

Тема 7. Організаційний розвиток та моделі управління в недержавних організаціях соціальної сфери

Теми доповідей:

1. Організаційний розвиток: основні принципи і цінності.

2. Моделі організаційних змін.

3. Класифікація методів групової роботи в організаційному розвитку.

Теми рефератів:

1. Соціальна робота органів місцевого самоврядування як неурядових організацій.

2. Основні напрямки соціальної політики органів місцевого самоврядування.

3. Роль бізнесу в соціальній сфері.

4. Особливості управління бізнесом та специфіка надання послуг населенню з боку підприємців соціальної сфери.

Література [6; 10; 13; 19; 21; 26-30; 32; 34]

Тема 8. Проектний менеджмент в недержавних організаціях соціальної сфери

Теми доповідей:

1. Сутність поняття «проектний менеджмент».

2. Особливості проектного менеджменту в неурядових організаціях соціальної сфери.

3. Основні принципи управління проектним циклом.

4. Чинники, що сприяють успішності проекту.

Теми рефератів:

1. Розробка проекту: стадія аналізу.

2. Розробка проекту: стадія планування.

3. Побудова матриці логічної структури.

4. Основи моніторингу та оцінки.

Література [10; 15; 19; 21; 23; 26; 27; 32; 34]

Тема 9. Особливості залучення коштів недержавними організаціями

Теми доповідей:

1. Сутність поняття «фандрейзинг».

2. Аналіз та планування у фандрейзингу.

3. Чинники ефективного фандрейзингу.

4. Методи ефективного фандрейзингу.

Теми рефератів:

1. Формування бази даних потенційних благодійників або спонсорів.

2. Форми соціального інвестування.

3. Соціально орієнтований бізнес — що це?

Література [3-5; 7; 14; 16; 25; 27; 34]

Тема 10. Розвиток соціального партнерства в Україні

Теми доповідей:

1. Сутність поняття «соціальне партнерство».

2. Роль неурядових організацій у вирішенні соціальних проблем та ефективного регулювання соціальної політики територіальних громад.

3. Форми участі громадськості у прийнятті управлінських рішень.

Теми рефератів:

1. Соціальне партнерство в Україні.

2. Перспективні моделі фінансування соціальних проектів з місцевого бюджету.

3. Правила залучення коштів з державного або місцевого бюджетів для надання платних соціальних послуг.

Література [1; 3; 10; 18; 21; 24; 28-30; 34]

Тема 11. Сутність поняття «волонтерська діяльність» та її історичний розвиток

Теми доповідей:

1. Сутність поняття «волонтерська діяльність».

2. Наукові підходи до вивчення волонтерської діяльності.

3. Еволюція розвитку поняття «волонтерська діяльність».

Теми рефератів:

1. Об'єкти, суб'єкти та функції волонтерської діяльності.

2. Основні принципи волонтерської діяльності.

3. Основні різновиди волонтерської діяльності.

Література [37-38; 44-45; 55-56]

Тема 12. Напрямки та форми роботи волонтерів.

Теми доповідей:

1. Патронаж людей з обмеженими фізичними можливостями та людей похилого віку.

2. Діагностично-корекційна робота з вразливими дітьми та підлітками.

3. Організація виховних та благодійних заходів й акцій за різним спрямуванням і тематичними напрямками.

4. Превентивна робота щодо попередження та профілактики негативних явищ серед молоді.

Теми рефератів:

1. Популяризація здорового способу життя та загальнолюдських цінностей.

2. Організація вуличної соціальної роботи.

3. Реалізація програм соціального партнерства.

4. Реалізація соціальних ініціатив.

5. Допомога біженцям та бійцям АТО.

Література [39; 42-44; 53]

Тема 13. Етичні засади роботи волонтера

Теми доповідей:

1. Психологічний портрет волонтера.

2. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України.
3. Етичні принципи діяльності спеціалістів із соціальної роботи.

Теми рефератів:

1. Етична поведінка стосовно взаємодіючих організацій.
2. Етична поведінка стосовно клієнтів.
3. Етична поведінка стосовно колег.
4. Професійна деформація волонтера.

Література [38; 39; 42; 44]

Тема 14. Правові норми та законодавча база волонтерської діяльності в Україні

Теми доповідей:

1. Загальна декларація про волонтерську діяльність (Амстердам, 2001).
2. Закон України про волонтерську діяльність.
3. Закон України Про благодійну діяльність та благодійні організації.
4. Закон України про громадські об'єднання.
5. Закон України про соціальні послуги.

Література [18; 37; 40; 44-48; 52]

Тема 15. Особа координатора волонтерської діяльності.

Теми доповідей:

1. Координування волонтерської діяльності як професія та покликання.
2. Моральні та психологічні якості координатора волонтерської діяльності.
3. Освіта та підвищення кваліфікації координатора волонтерської діяльності.

Теми рефератів:

1. Типова посадова інструкція координатора волонтерської діяльності.
2. Координаційні ради волонтерської діяльності при органах державної влади.

Література [34; 37; 41; 52; 55; 61]

Тема 16. Планування проекту із залученням волонтерів.

Теми доповідей:

1. Складові проекту із залученням волонтерів.
2. Стратегічне планування проекту.
3. Визначення мети, завдань проекту і успішності проекту.
4. Виділення етапів проекту.

Теми рефератів:

1. Політика організації щодо залучення волонтерів.
2. Волонтерські посади та обов'язки волонтерів.
3. Графік роботи волонтерів.
4. Правовий договір із волонтерами.

Література [46; 49; 52-55; 61]

Тема 17. Підготовка та мотивація волонтерів до роботи

Теми доповідей:

1. Психологічна підготовка волонтерів.
2. Напрямки підготовки волонтерів.
3. Поняття мотивації та її види.

Теми рефератів:

1. Зміни у мотиваціях волонтерів.
2. Моделі дослідження мотивації волонтерів.
3. Система винагороди волонтерів та зворотній зв'язок.

Література [36; 43; 44; 55; 56]

Тема 18. Супровід волонтерської діяльності

Теми доповідей:

1. Консультативно-методичний супровід волонтерської діяльності.
2. Менторська підтримка.
3. Межі свободи волонтера у здійсненні волонтерської діяльності.

Теми рефератів:

1. Відповідальність волонтера за власні дії та дії від імені організації.
2. Психологічна підтримка волонтера.
3. Компенсація витрат волонтерської діяльності.

Література [41; 44; 45; 49-53; 55-57]

Тема 19. Моніторинг та оцінка волонтерської діяльності

Теми доповідей:

1. Моніторинг та оцінка як методи контролю та аналізу виконання цілей волонтерського проекту.
2. Основні методи моніторингу волонтерської діяльності.
3. Зовнішнє та внутрішнє спостереження.
4. Комунікація з об'єктами волонтерської діяльності.

Теми рефератів:

1. Основні методи оцінки волонтерської діяльності.
2. Критерії оцінки волонтерської діяльності.
3. Визначення пріоритетів подальшого розвитку проекту.

Література [49; 50-53; 61]

Тема 20. Соціальні медіа в організації волонтерської діяльності.

Теми доповідей:

1. Поняття соціальних медіа та їх роль в організації волонтерської діяльності.
2. Сутність інформаційного обслуговування волонтерської діяльності.
3. Різновиди та характеристика соціальних мереж.

Теми рефератів:

1. Соціальні мережі, характерні для пострадянського простору.

2. Планування, попередній аналіз та зіставлення інформації в соціальних медіа.
3. Оцінка інформації, факторів дезінформації.
4. Вибіркове оновлення інформації.

Література [40; 48; 57]

Тема 21. Труднощі в організації волонтерської діяльності та шляхи їх подолання.

Теми доповідей:

1. Аналіз труднощів волонтерської діяльності.
2. Недостатня професійна підготовка та невизначеність очікувань.
3. Проблема емоційного донорства волонтерів.

Теми рефератів:

1. Органи державної влади та волонтерська діяльність.
2. Пошук спонсорської підтримки.
3. Протидія шахрайським організаціям, що використовують волонтерів.

Література [49; 50; 57]

Тема 22. Приклади успішних вітчизняних проєктів із залученням волонтерської діяльності та міжнародний досвід.

Теми доповідей:

1. Роль волонтерів у боротьбі з торгівлею людьми.
2. Залучення волонтерів для протидії домашньому насильству.
3. Екологічна діяльність.

Теми рефератів:

1. Міжнародні неурядові організації, що залучають працю волонтерів.
2. Значення Товариства Червоного Хреста під час кризових ситуацій в світі.

Література [49; 50; 57]

**Методичні вказівки до написання рефератів
з дисципліни «Неурядові організації в соціальній роботі України
та організація волонтерської діяльності»**

Обираючи тему реферату, студент на власний розсуд опрацьовує *одну* або *три* із запропонованих у переліку тем (з різних навчальних модулів). Варто обирати так, щоб вона викликала інтерес або була пов'язана з практичною діяльністю студента, а також сприяла максимальному застосуванню знань та набуттю практичного досвіду. Одна тема обирається в разі великого обсягу знайденого матеріалу, три теми – в разі невеликих обсягів матеріалів на кожному окрему тему.

При підготовці реферату студент повинен ознайомитись з навчальними посібниками, переліченими в списку літератури, а також самостійно зайнятися пошуком літератури з відповідного питання. Необхідно знайти глави чи

розділи, які містять матеріал щодо конкретного питання та ретельно вивчити (прочитати, зрозуміти, законспектувати) його.

У рефераті потрібно концентровано викласти основний зміст відповідей на поставлені питання. По кожному питанню необхідно зробити стислий висновок. Відповіді на питання повинні бути досить повними, самостійними, відображати рівень загальної культури та спеціальних знань студентів.

Обсяг реферату - 15-20 сторінок друкованого тексту. На початку роботи потрібно вказати тему реферату, викласти зміст реферату, який відбиватиме структуру роботи (чіткий порядок побудови тексту, зв'язок між окремими частинами).

Структура реферату має бути такою: титульний лист (назва навчального закладу, інститут; кафедра, дисципліна, з якої виконується реферат; тема; прізвище, ім'я та по-батькові студента, який виконав реферат; прізвище, ім'я та по-батькові викладача, який має перевірити реферат; місто та рік виконання роботи); план роботи; вступ (де викладена актуальність та основні положення обраної теми, об'єкт та предмет аналізу); основна частина (основний зміст розглянутих питань); висновки; список використаної літератури (потрібно вказати навчальні посібники та додаткову літературу, що використані при написанні).

Особливу увагу слід приділити *оформленню* реферату. Він повинен бути виконаний охайно, ретельно. Кожне питання закінчується коротеньким висновком. Кожен розділ роботи починається з нової сторінки. Всі сторінки мають бути пронумеровані (крім першої - титульної) у відповідності до плану роботи.

Методичні вказівки до виконання індивідуальних завдань

Для активізації самостійної роботи студентів та здійснення поточного контролю знань пропонується виконання індивідуальних та творчих завдань. Теми індивідуальних та творчих завдань дозволяють активізувати комунікативні аспекти навчального процесу, надають студенту можливість розкрити свій творчий потенціал.

Індивідуальні та творчі завдання можуть носити як теоретичний, так і практичний характер. Ці форми самостійної роботи студентів розглядаються, по-перше, як метод популяризації соціального знання, по-друге, як можливість побачити позицію студента та спосіб її реалізації, по-третє, як метод активізації навчальної свідомості, подолання стереотипів та пошук нових форм вивчення соціальної дійсності. Підґрунтям для цього виступає сама форма завдання, яка поєднує індивідуальну позицію автора з необхідністю наукового її обґрунтування. Крім інтелектуального напруження, яке сприяє активізації мислення студента, творче завдання дозволяє найбільш повно розкритися студенту, тому що він бачить необхідність свого втручання в проблему, що досліджується.

Виконання індивідуальних та творчих завдань передбачає: вибір теми із переліку тем, запропонованих викладачем; відповідність викладеного матеріалу

назві завдання; певний ступінь самостійності та творчості студента в осмисленості і викладенні теми завдання; логічність викладеного матеріалу.

Виконання індивідуальних та творчих завдань формує у студента:

- навички формулювання і аргументування власної точки зору;
- вміння аналізувати складні суспільні проблеми;
- вміння самостійно здобувати необхідну інформацію;
- навички критичного аналізу соціальної реальності та застосування набутих теоретичних знань для їх практичного вирішення.

Сутність індивідуальних завдань з дисципліни «Неурядові організації в соціальній роботі України та організація волонтерської діяльності» полягає в організації активного пошуку адекватних прийомів розв'язання проблемних соціальних ситуацій (ситуаційних завдань), запропонованих викладачем або самостійно сформульованих студентом.

Алгоритм організації виконання індивідуальних завдань включає поетапне спрямування аналітичної діяльності студента на аналіз представленого матеріалу, постановку проблеми та завдань з підвищення якості емпіричних досліджень та контролю викладача за дослідницьким процесом, внаслідок чого визначається динаміка переростання у студентів навичок навчальної роботи у вміння наукового пізнання. З дисципліни передбачені наступні форми індивідуальних завдань:

- розв'язання ситуаційних завдань;
- виконання творчих завдань;
- індивідуальне науково-дослідне завдання.

Залежно від індивідуальних пізнавальних можливостей студентів викладач мусить:

по-перше, диференціювати рівень складності індивідуальних завдань (чи буде матеріал вивчатися студентом самостійно або під керівництвом викладача, а саме якщо студент спроможний без зайвих зусиль та затрат часу глибоко дослідити проблему самостійно, викладач може виконувати лише консультативну або контролюючу функцію, у протилежному випадку – викладач здійснює систематичне «супроводження» виконання індивідуального завдання);

по-друге, визначити рівень співвідношення прояву студентами репродуктивних та продуктивних навичок та вмінь під час виконання індивідуального завдання;

по-третє, використовувати, у разі необхідності, засоби стимулювання дослідницької активності студентів (результати роботи можуть бути використані для наукової публікації, виступу на конференції, практично реалізовані під час виробничої або дипломної практик тощо);

по-четверте, використовуючи диференційний підхід, визначити «контрольні точки», методи контролю та самоконтролю виконання студентами індивідуального завдання;

по-п'яте, продумати альтернативні варіанти виконання студентом індивідуального завдання на випадок відхилення реального навчального процесу від запланованого.

В межах визначеної тематики студент обирає один варіант. У *вступі* до роботи викладається обґрунтування обрання саме цих тем варіанту. Кожну тему опрацьовує і викладає в обсязі 1-2 сторінок електронного/друкованого тексту (2-3 сторінки - письмового). Кожна тема викладається з нової сторінки.

У *висновках* викладаються підсумкові міркування з опрацьованого матеріалу.

Використовуючи програмне забезпечення MS PowerPoint, студент у довільній формі презентації викладає основні положення обраних тем.

Теми індивідуальних завдань

1. Проаналізуйте рівень правового забезпечення діяльності неурядових організацій в Україні, зробіть висновки щодо його достатності.

2. Поміркуйте, у чому, на Ваш погляд, полягає сутність благодійності у сучасному суспільстві.

3. Поміркуйте, у чому полягає специфічність соціального обслуговування у наш час.

4. Обґрунтуйте, у чому, на Ваш погляд, полягає відповідальність громадянського суспільства перед різними верствами населення у соціальній площині.

5. Поміркуйте, у чому полягають особливості управління у соціальній сфері.

6. Проаналізуйте основні функції соціальних працівників. Визначте провідні функції залежно від соціально-економічної ситуації.

7. Поміркуйте, у чому полягають особливості представлення результатів соціальної роботи.

8. Обґрунтуйте, у чому, на Ваш погляд, полягають умови оптимізації управлінської діяльності у недержавній соціальній сфері.

9. Проаналізуйте, у чому, на Ваш погляд, полягає специфіка соціальної роботи у перехідному суспільстві.

10. Проаналізуйте сучасний практичний досвід ведення соціальної роботи неурядовою організацією.

11. Проаналізуйте фактори ризику у соціальній сфері та можливі шляхи їх подолання.

12. Охарактеризуйте дві відомі моделі соціальної політики, знайдіть в українських реаліях прояви цих моделей.

13. Розробіть проект діяльності громадської організації у соціальній сфері.

14. Запропонуйте власні підходи до організації інформаційного обміну НУО із провідними цільовими групами та структурами.

15. Проаналізуйте інформаційний, маркетинговий та лобістський етапи розвитку неурядової організації.

16. Охарактеризуйте специфічні особливості різних джерел фінансування НУО.

17. Розробіть пропозиції щодо збільшення пасивних доходів НУО.

18. Наповніть конкретним змістом поняття піраміди фандрейзингу та шляхи її формування.
19. Розробіть план переговорів з потенційним спонсором.
20. Оцініть значення різних видів грантів у діяльності НУО.
21. Сплануйте програму благодійного аукціону.
22. Сплануйте програму благодійної лотереї.
23. Сплануйте програму благодійного балу.
24. Розробіть програму вуличної благодійної акції.
25. Поясніть, чому люди роблять пожертвування.
26. На Вашу думку, яка модель соціального партнерства існує в Україні, або була б доцільнішою в наших реальних умовах?
27. Проаналізуйте причини, з яких люди стають волонтерами.
28. Охарактеризуйте ознаки та принципи волонтерського руху.
29. Оцініть особливості роботи з волонтерами.
30. Якими шляхами можна оптимізувати сьогоднішній волонтерський рух в Україні?

ЗАСОБИ КОНТРОЛЮ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Контроль успішності студента включає наступні види: поточний, модульний за окремий змістовий модуль, підсумковий модульний за всю навчальну дисципліну, семестровий (академічний):

- **поточний контроль** проводиться з метою перевірки засвоєння студентами основних положень лекційного матеріалу і матеріалу, опрацьованого ними під час самостійної роботи; передбачає оцінювання успішності студентів під час аудиторних (семінарських, індивідуальних) занять та виконання ними окремих індивідуальних, контрольних завдань (написання рефератів, тематичних або інформаційно-наукових повідомлень тощо). При поточному контролі оцінюється: рівень оволодіння навчальним матеріалом, набутих знань, навичок і вмінь, активність і сумлінність роботи студентів на семінарських заняттях, результати виконання ними індивідуальних завдань, якість і повнота підготовлених студентами рефератів або тематичних повідомлень.

Основними видами (засобами) поточного контролю є:

- ✓ експрес-опитування (або «фронтальне» опитування), яке здійснюється на початку кожного семінарського заняття протягом 5 – 7 хвилин. Студенти письмово відповідають на поставлене викладачем запитання, яке формулюється у вигляді суттєвої проблеми конкретного змістового модуля. Оцінка за експрес-опитування враховується при виставленні загальної оцінки роботи студента на семінарському занятті;
- ✓ опитування студентів з основних питань семінарського заняття;
- ✓ оцінювання підготовлених студентами на семінарське заняття рефератів, тематичних повідомлень тощо;

✓ перевірка у поза навчальний час або під час спланованих індивідуальних занять відпрацьованих студентом матеріалів за пропущені ним аудиторні заняття (лекцію чи семінарське заняття);

✓ перевірка відпрацьованих навчальних матеріалів студентами, які займаються за індивідуальним планом навчання;

• **модульний контроль за окремим змістовим модулем** - оцінювання в балах рівня опрацювання студентом теоретичного і практичного матеріалу в межах окремого змістового модуля навчальної дисципліни, успішності виконання ним фонду індивідуальних завдань.

При модульному контролі оцінюється в балах рівень теоретичної (знань) та практичної (навичок і вмінь) підготовки студента за всі змістові модулі, що складають окремий заліковий модуль.

Форма проведення модульного контролю – письмова (під час останнього семінарського заняття в межах конкретного залікового модуля).

• **підсумковий модульний контроль** - це накопичена студентом за всі залікові модулі та науково-дослідницьку роботу сума балів за бально-рейтинговою шкалою, яка переводиться в оцінку за національною шкалою.

Отримана студентом оцінка за національною шкалою може перескладатися з метою її підвищення за бажанням самого студента в період проведення тижня семестрового (академічного) контролю.

семестровий (академічний) контроль передбачає проведення заліку за дисципліну, під час якого студенту виставляється остаточна оцінка за навчальну дисципліну, яка визначається як середньозважена за результатами підсумкового модульного контролю та результату перескладання оцінки за навчальну дисципліну. Залік проводиться за класичною формою - усно, за переліком питань до підсумкового контролю.

З дисципліни передбачені такі критерії оцінки самостійної роботи студента:

- самостійне вивчення й поглиблене опрацювання певних змістових модулів дисципліни та окремих питань – до 5 балів;

- вивчення матеріалу лекцій за конспектами, підручниками і спеціальною літературою – до 3 балів;

- підготовка реферату – до 10 балів;

- виконання індивідуальних, творчих завдань – до 10 балів;

- розв'язання ситуаційних завдань – до 5 балів;

- підготовка доповідей на студентських наукових конференціях – до 20 балів.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Які галузі належать до соціальної сфери?
2. Розкрийте сутність поняття «соціальне забезпечення».
3. Яким чином здійснюється соціальний захист населення України?
4. Розкрийте сутність поняття «неурядовий сектор».
5. Розкрийте характерні особливості співпраці неурядових організацій с органами місцевого самоврядування.

6. Назвіть основні нормативно-правові акти з регулювання діяльності громадських організацій.
7. Коли було прийнято Закон України «Про соціальні послуги»?
8. Охарактеризуйте особливості правового регулювання надання соціальних послуг населенню з боку громадських організацій.
9. Яким чином територіальна громада впливала на підтримку соціально незахищених членів в добу Київської Русі?
10. Проаналізуйте роль церкви в соціальному захисті населення в історії України.
11. Як функціонувала система соціального захисту населення в дореволюційній Україні?
12. Висвітліть основні напрямки діяльності православних братств в Україні.
13. Розкрийте роль І. Мазепи в підтримці української культури.
14. Висвітліть характерні особливості взаємодії громадських організацій з місцевими органами виконавчої влади в соціальній сфері.
15. Основні служби соціального забезпечення в Україні.
16. Основні напрямки діяльності служб соціального забезпечення.
17. Служби соціального забезпечення на підприємствах та в організаціях?
18. Розкрийте сутність поняття «благодійництво».
19. Основні джерела фінансування благодійних організацій.
20. Основні напрямки діяльності благодійних організацій в Україні.
21. Розкрийте сутність поняття волонтерство.
22. Опишіть процес становлення та розвитку волонтерського руху в Україні.
23. Назвіть основні шляхи залучення волонтерів до соціальної роботи.
24. Що таке волонтерська програма?
25. Роль волонтерських організацій в матеріальному забезпеченні бійців АТО.
26. Розкрийте сутність поняття «соціальна служба».
27. Вкажіть основні функції соціальних служб.
28. Назвіть основні види соціальних служб в Україні.
29. Розкрийте сутність поняття «управління персоналом».
30. Управління персоналом в недержавних організаціях соціальної сфери?
31. Основні форми соціальної роботи в неурядових організаціях.
32. Основні етапи процесу прийняття рішень в соціальній роботі.
33. Характерні особливості управління соціальним захистом населення на обласному рівні.
34. Розкрийте сутність та зміст поняття «проектний менеджмент».
35. Проектний менеджмент в недержавних організаціях соціальної сфери.
36. Сутність поняття «фандрейзинг».
37. Розкрийте сутність поняття «соціальне партнерство».

38. Основні форми участі громадськості в прийнятті управлінських рішень.
39. Правове регулювання громадських організацій в зарубіжних країнах?
40. Сутність поняття «волонтерська діяльність».
41. Наукові підходи до вивчення волонтерської діяльності.
42. Об'єкти волонтерської діяльності.
43. Суб'єкти волонтерської діяльності.
44. Функції волонтерської діяльності.
45. Основні принципи волонтерської діяльності.
46. Основні різновиди волонтерської діяльності.
47. Патронаж людей з обмеженими фізичними можливостями та людей похилого віку.
48. Діагностично-корекційна робота з вразливими дітьми та підлітками.
49. Організація виховних та благодійних заходів й акцій за різним спрямуванням і тематичними напрямками.
50. Превентивна робота щодо попередження та профілактики негативних явищ серед молоді.
51. Популяризація здорового способу життя та загальнолюдських цінностей.
52. Організація вуличної соціальної роботи.
53. Загальна декларація про волонтерську діяльність (Амстердам, 2001).
54. Закон України про волонтерську діяльність.
55. Закон України Про благодійну діяльність та благодійні організації.
56. Моральні та психологічні якості координатора волонтерської діяльності.
57. Освіта та підвищення кваліфікації координатора волонтерської діяльності.
58. Типова посадова інструкція координатора волонтерської діяльності.
59. Координаційні ради волонтерської діяльності при органах державної влади.
60. Стратегічне планування проекту із залученням волонтерської діяльності.
61. Визначення мети, завдань і успішності проекту із залученням волонтерської діяльності.
62. Волонтерські посади та обов'язки волонтерів.
63. Психологічна підготовка волонтерів.
64. Розвиток лідерських якостей та становлення волонтерів як активних учасників проекту.
65. Соціально-реабілітаційна робота волонтерів.
66. Попередження та подолання волонтерами негативних явищ у молодіжному середовищі.
67. Волонтерська допомога самотнім матерям і неповним сім'ям.
68. Особливості роботи волонтерів з вразливими групами населення.
69. Основні види мотивації волонтерської діяльності.
70. Зміни у мотиваціях волонтерів.

71. Система винагороди волонтерів та зворотній зв'язок.
72. Консультативно-методичний супровід волонтерської діяльності.
73. Моніторинг та оцінка як методи контролю та аналізу виконання цілей волонтерського проекту.
74. Основні методи оцінки волонтерської діяльності.
75. Поняття соціальних медіа та їх роль в організації волонтерської діяльності.
76. Потенціал Facebook та Twitter для розвитку волонтерської діяльності.
77. Міжнародні неурядові організації, що залучають працю волонтерів.
78. Історія волонтерства в Україні.
79. Причини актуальності волонтерства.
80. Основні характеристики волонтерства.
81. Основні засади волонтерської діяльності.
82. Напрямки волонтерської діяльності.
83. Ефективні шляхи залучення волонтерів.
84. Розповсюджені в Україні категорії волонтерів.
85. Основні правила роботи з різними групами волонтерів.
86. Зміст, напрями та форми роботи волонтерів.
87. Підбір волонтерів за певними критеріями.
88. Визначення критеріїв оцінки волонтерської діяльності.
89. Навчання волонтерів з метою формування необхідних навичок.
90. Основні методи моніторингу волонтерської діяльності.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. Алексеева О. Третий сектор или благотворительность для «чайников» [Текст]/ О. Алексеева. - М.: ВВС МРМ, 2007. - 235 с.
2. Безпалько О. В. Підготовка волонтерів до роботи з дітьми обмежених функціональних можливостей / О.В. Безпалько, С.В. Едель - К: Видавництво Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова, 2001. - 32 с.
3. Бех В. П. Соціальне управління у контексті саморегуляції соціального організму країни: [монографія] / Володимир Бех, Юлія Бех, Сергій Попов; [за наук. ред. д-ра філос. наук, проф. В. П. Бега]. - Запоріжжя: Просвіта, 2012. - 571 с.
4. Бондарь А. Подготовка волонтеров в рамках ЕВРО – 2012 / А. Бондарь, Р. Исмаилов, В. Кречко // Слобожанський науково-спортивний вісник. – 2010. – № 2. – с. 149-152.
5. Буасье П. Первые годы Красного Креста/П. Буасье. - М.: Международный комитет Красного Креста, 1994. - 154 с.
6. Вайнола Р. Х. Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку/Вайнола Р.Х., Капська А. Й., Комарова Н. М. та ін.- К.:Академпрес,2009.- 112с.

7. Волонтерское движение в Харькове / [Горбунова-Рубан С. А., Кулинич О. В., Коханий Т. А., Парщик А. В.]. - Х.: Фактор, 2004. - 160 с.
8. Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку / Н. М. Комарова [та ін.]; Український держ. центр соціальних служб для молоді, Український ін-т соціальних досліджень. - К.: [б.в.], 2009. - 112 с.
9. Геллер Н. Основи ефективного залучення ресурсів для некомерційних організацій / Н. Геллер - К., 2002. - 134 с.
10. Досягнення успіху в менеджменті проектів / М. Браун; Британська рада: Пер. з англ. — К., 2000. — 96 с.
11. Дуглас А. Дж. Основные принципы фандрейзинга / А. Дж. Дуглас, К. Дж. Карлсон. – Пер. с англ.— Д.: Баланс-Бизнес Букс, 2007. — 240 с.
12. Закон України «Про благодійну діяльність та благодійні організації» від 05. 07. 2012 р. №5073-VI // ВВР України. - 2013. - №25. - Ст.252.
13. Закон України «Про громадські об'єднання» від 22.03. 2012 р. №4572-VI // ВВР України. - 2013. - №1. - Ст.1.
14. Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06. 2003 р. №966-IV // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/Laws/show/966-15>.
15. Зверев А. Ф. Социальное партнерство в предпринимательстве / А. Ф. Зверев. — М.: Изд-во РУДН, 2001. — 109 с.
16. Історія держави і права України: підручник / В. Д. Гончаренко, В. М. Єрмолаєв, В. О. Рум'янцев та ін. [за ред. В. Д. Гончаренка]. – Х.: Право, 2013. – 704 с.
17. Історія, теорія та практика волонтерського руху в Україні: навч. посібник / С.Я. Харченко, В.О Кратінова, Н.Б. Ларіонова та ін.. – Луганськ: Альма-матер, 2008. – 410 с.
18. Кнорринг В. П. Социальное управление. Государство, коллектив, личность: учеб. / В. П. Кнорринг. - М.: Экзамен, 2008. - 687 с.
19. Кудринская Л. Добровольческий труд: сущность, функционирование, специфика / Л. Кудринская // Социологические исследования. - 2006. - № 5. - С. 15 - 22.
20. Лях Т. Волонтерство як суспільний феномен / Т. Лях // Проблеми педагогічних технологій: Збірник наукових праць / Волинський державний університет імені Лесі Українки. - Луцьк: Волинський академічний дім, 2004. - Випуск 3-4. - С. 139 - 144.
21. Лях Т. Л. Зміст і напрями соціально-педагогічної роботи студентських волонтерських груп вищих навчальних закладів / Т. Лях // Наукові праці Донецького національного технічного університету: зб. наук. пр. / Донецький національний технічний університет. - Донецьк: ДВНЗ «ДоНТУ», 2009. - Вип. 3 (145). - Сер. Педагогіка, психологія, соціологія. - С. 274 - 279.
22. Лях Т. Л. Методика організації волонтерських груп : Навч. посіб. / Т. Л. Лях. – К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 160 с.
23. Лях Т. Методика організації волонтерських груп: навч. посіб. / Т. Лях. - К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. - 160 с.

24. Матвієнко О. В. Основи інформаційного менеджменту: навч. посіб. / О. В. Матвієнко. – К.: Центр навч. літ., 2004. - 128 с.
25. Музыченко П. П. История государства и права Украины: Учеб. пособие / П. П. Музыченко. – 5-е изд., испр. и доп. – К.: Знання, 2006. – 570 с.
26. Наливайко Л. Р. Неурядові правозахисні організації в Україні: навч. посіб. для студентів ВНЗ / Наливайко Л. Р., Грицай І. О., Дніпров О. С.; Дніпропетр. держ. ун-т внутр. справ. – К.: Хай-Тек Прес, 2014. - 431 с.
27. Основы социальной работы: Учебник. – М.: ИНФРА, 2002. – 395 с.
28. Підготовка волонтерів та їх роль у реалізації соціальних проєктів / За ред. І. Звереві, Л. Лактіонової. - К.: Вид-во «Істина», 2001. - 248 с.
29. Руженський М. М. Соціальний захист населення в умовах формування ринкової моделі економіки України: монографія / М. М. Ружевський; Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. - К.: ПК ДСЗУ, 2013. - 317 с.
30. Соціальна робота: Навч. посіб. // Соціальна робота. Книга 2. – К: ДЦССМ, 2002. – 440 с.
31. Створення та керування волонтерською програмою. — К.: Центр волонтеріату “Добра воля”, 2001. - 68 с.
32. Стратегічне планування діяльності недержавних організацій. — Кіровоград: ЦПТІ 2000. —76 с.
33. Третій сектор в Україні: проблеми становлення / М. Ф. Шевченко [та ін.]; ред. М. М. Ілляш; Український ін-т соціальних досліджень. - К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2001. - 170 с.
34. Трілленберг В. Проектний менеджмент: Конспект лекцій і семінарів / В. Трілленберг. — Тернопіль: Економічна думка, 2002. — 96 с.
35. Фандрейзинг для недержавних організацій. — Кіровоград: ЦПТІ, 2000. - 84 с.
36. Чепурнов В. О. Благодійництво як пріоритетна форма некомерційної господарської діяльності: монографія / В. О. Чепурнов, В. І. Ярема; Ужгород. нац. ун-т. - Ужгород: Ужгородська міська друкарня, 2008. - 143 с.

Додаткова

37. Бадхен А.А. Супервизия/А.А.Бадхен.- Спб.: Европейский Дом, 2002.-с.115.
38. Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді / О. В. Безпалько. — К.: ЦНЛ, 2005. - 176 с.
39. Бондаренко З. Волонтерська робота у вищому навчальному закладі / З.Бондаренко // Вісник Запорізького національного університету. - 2008. - № 1. - С. 12 - 16.
40. Брайсон Д. М. Стратегічне планування для державних і неприбуткових організацій / Д. М. Брайсон. - Л.: Літопис, 2004. — 352 с.
41. Вайнілович Н. Волонтерський рух у сучасному українському суспільстві: мотиваційний аспект / Н. Вайнілович // Методологія, теорія і

практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. - 2010. - № 2. - С. 407 - 410.

42. Виноградський М. Д. Менеджмент в організації: навч. посіб. для студ. екон. спец. вузів / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К.: Кондор, 2002. – 654 с.

43. Волонтерство як ресурс соціальної роботи у громаді: зб. ст. міжнар. наук. конф. для студ. та аспір. «Обличчя соціальної держави» в рамках проекту «Покращення якості соціальних послуг дітям та сім'ям у громаді», (Київ, 22-23 берез. 2006 р.) / [упор. Т. Лях; передм. Т. Басюк]. - К.: Християнський дитячий фонд, 2006. - 96 с.

44. Все вирішують ... стандарти: посіб. для громадських організацій. — К.: РЦ Гурт, 2001. — 58 с.

45. Дослідження волонтерства: практ. посіб.. — К.: РЦ “Гурт”, 2001. — 58 с.

46. Дружченко Т. Волонтерство в соціальній роботі:[навч.посібник] / О.Главник, Н.Романова, Т.Дружченко. - К.: Главник, 2006. - 126 с.

47. Заверико Н.В. Основи управління діяльністю волонтерів: посібник для керівників волонтерських груп та програм / Н. В. Заверико. - Запоріжжя, 2004. - 25 с.

48. Зима О.Г. Особливості волонтерства та його розвиток в Україні: препринт / О.Г. Зима, В.О. Підгайна. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2011. – 48с.

49. Історія українського суспільства: навч. посіб. / [І. Д. Дудко та ін.]; за наук. ред. І. Д. Дудко. - К.: КНЕУ, 2011. – 597 с.

50. Клименюк Н. Волонтерська практика як одна із форм підготовки майбутніх соціальних працівників до соціально-педагогічної роботи в громаді / Н. Клименюк // Виховуємо громадянина. - 2010. - № 1-2 (50-51). - С. 101-107.

51. Краплич Р. Р. Залучення фінансування з місцевих джерел для неприбуткових організацій / Р. Р. Краплич. — Рівне, 2002. — 184 с.

52. Лук'янова Н. Волонтерський рух в Україні - дієвий засіб реалізації державних програм у соціальній роботі з населенням / Н. Лукянова // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. - 2009. - № 2. - С. 92 - 95.

53. Лях Т. Волонтерський рух та сучасні тенденції розвитку волонтерських організацій в Україні / Т. Лях // Проблеми педагогічних технологій: Збірник наукових праць / Волинський державний університет імені Лесі Українки. - Луцьк: Волинський академічний дім, 2002. - Випуск 2. - С. 44 - 53.

54. Лях Т. Л. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посібник / За ред. Т. Л. Лях ; авт.-кол.: З. П. Бондаренко, Т. В. Журавель, Т. Л. Лях та ін. – К. : Версо-04, 2012. – 288 с.

55. Лях Т. Л. Проблеми нормативно- правового забезпечення волонтерської діяльності в Україні // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка : зб. наук. пр. / [гол. ред. М. О. Носко]. – Чернігів : ЧНПУ, 2012. – Т. 2. Вип. 104. – Сер. Педагогічні науки. – С. 111 – 115.

56. Матвеев С. Соціальні аспекти волонтерського руху: минуле та

сьогодення / Матвеев С., Когут І. // Вісник Запорозького національного університету. - 2010. - № 1 (3). - С. 161 - 165.

57. Менеджмент неурядових організацій / Т. В. Азарова, Л. К. Абрамов. — Кіровоград: ЦПТІ, 2000. — 84 с.

58. Назарук В. Волонтерський рух в Україні: від історії до реалій // Перехрестя. - 2000. - № 7.

59. Решетников А. В. Процессное управление в социальной сфере: руководство / А. В. Решетников. - М.: Медицина, 2001. - 503 с.

60. Субтельный О. Украина. История [Текст] / О. Субтельный. – К.: Лыбидь, 1994. – 736 с.

61. Сучасне соціальне управління: філософія, методологія, практика: монографія / [Н. Г. Діденко та ін.; за заг. ред. Н. Г. Діденко]; Донец. держ. ун-т упр. - Донецьк: ВІК, 2010. - 375 с.