

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ОВЧАРОВА ВАЛЕРІЯ СЕРГІЇВНА

УДК 364.3/.6-322-787.26-053.81-051:355/359](477)(043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ
СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ
ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

231 – соціальна робота

23 – соціальна робота

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ Овчарова В. С.

Науковий керівник: **Бойко Ганна Валентинівна**, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи.

Запоріжжя – 2024

АНОТАЦІЯ

Овчарова В. С. Соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії з соціальної роботи за спеціальністю «соціальна робота» (231 – Соціальна робота). – Запорізький національний університет, Запоріжжя, 2024.

Вразливість молоді як соціальної групи в контексті проблеми нерівності, потреба в систематизації волонтерської діяльності як поширеної практики в українському суспільстві у відповідь на кризу, реформи, спричинені євроінтеграційним вибором країни, обмеженість ресурсів для здійснення соціальної роботи в громаді, а також необхідність збереження та активізації людського капіталу в громадах зумовлюють потребу в ґрунтовному дослідженні сучасного стану соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності.

Дисертація містить огляд ключових наукових напрацювань у сфері залучення молоді до волонтерської діяльності в межах соціальної роботи в розрізі основних тематичних блоків: соціальної роботи як професійної діяльності, соціальної роботи в громаді, молоді як соціальної групи, соціальної роботи з молоддю та молодіжного волонтерства. Порівняння закордонних та вітчизняних напрацювань дає можливість зазначити, що соціальна робота з молоддю в деяких західних країнах є окремим напрямом – молодіжна робота або «youth work», що має дещо ширший контекст та передбачає роботу з розвитку потенціалу молоді, а не лише допомогу молоді, яка потрапила в складні життєві обставини. Завдяки реформі децентралізації соціальна робота в громаді як напрям наукових досліджень отримала в Україні новий імпульс. Вітчизняними та закордонними науковцями напрацьовані загальні концепції та підходи до соціальної роботи в громаді, виокремлені технологічні аспекти її реалізації, втім виявлено, що тема організації залучення молоді до волонтерства в межах

соціальної роботи на рівні громади в контексті сучасних трансформацій є не до кінця розкритою, а наукових праць, які б містили науковий аналіз сучасного стану залучення молоді до волонтерства в системі соціальної роботи на рівні громади недостатньо.

У дисертації визначено й уточнено основні її поняття, такі як: «соціальна робота», «молодь», «залучення», «волонтерська діяльність». *Соціальна робота* – це професійна діяльність, спрямована на досягнення соціальних змін шляхом удосконалення умов життя, активізації та відновлення здатності до соціального функціонування індивіда, сім'ї, групи, громади, спільноти з метою підтримки найменш захищених верств суспільства й гармонізації системи суспільних відносин загалом. *Молодь* визначено як певну соціодемографічну групу, яка перебуває в процесі переходу від дитинства до дорослості, має певні фізіологічні, соціальні та психологічні особливості, завдяки яким має більший потенціал до будь-яких починань. *Залучення* – це процес активної взаємодії, який має за мету формування готовності та зацікавленості індивідів до здійснення певної діяльності. *Волонтерська діяльність* – у широкому контексті колективна чи індивідуальна добровільна діяльність, що здійснюється на безоплатній основі та спрямована на надання необхідної допомоги людині, групі людей та суспільству загалом.

Охарактеризовано основні методологічні засади дослідження соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності та обґрунтовано основні наукові принципи та методи дослідження.

Здійснено аналіз трансформаційних змін нормативно-правової бази з організації волонтерської діяльності в соціальній роботі з молоддю, а саме міжнародно-правові акти соціальної сфери (всесвітні та європейські). Враховуючи євроінтеграційні процеси України, проаналізовано міжнародні зобов'язання України у сфері соціальної роботи в межах Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Серед нормативно-правових актів національного рівня в роботі проаналізовано

закони України та постанови Кабінету Міністрів України у сфері соціальної роботи, волонтерства та молодіжної політики, на підставі чого вдалось сформулювати загальне розуміння того, як регулюється організація волонтерства в системі соціальної роботи, як на національному, так і на місцевому рівні. У результаті такого аналізу встановлено, що розвиток та підтримку волонтерського руху у сфері соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю включено до основних напрямів державної політики у сфері соціальної роботи з молоддю, однак на місцевому рівні ця діяльність у системі соціальної роботи не регламентована, чітко не визначений суб'єкт її здійснення. Нові суб'єкти соціальної роботи на місцевому рівні – Центр надання соціальних послуг та Центр соціальних служб – не мають у переліку визначених завдань напрямом сприяння розвитку молодіжного волонтерського руху. Положення, які регламентують діяльність цих нових структур, лише надають право залучати волонтерів до своєї діяльності. Встановлено, що соціальний працівник має правові підстави здійснювати діяльність з залучення молоді до волонтерської діяльності.

Для розуміння технологічних аспектів здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності подано ретроспективний аналіз процесу розвитку волонтерства в Україні та молодіжного руху, здійснено огляд сучасних соціологічних досліджень стану й трендів розвитку волонтерської діяльності в суспільстві, а також розкрито основні підходи до класифікації волонтерської діяльності. Залежно від ступеня організації волонтерів та причин їх мобілізації запропоновано виокремити два типи волонтерської діяльності: кризове та системне. Також узагальнено формати волонтерства – онлайн та офлайн.

На підставі детального огляду наукових праць, що присвячені ролі волонтерства в системі соціальної роботи, запропоновано три варіанти відносин соціальної роботи та волонтерства: волонтерство як суб'єкт соціальної роботи, волонтерство як технологія соціальної роботи, волонтерство як ресурс

соціальної роботи. У межах дослідження детально обґрунтовано розуміння волонтерства саме як ресурсу соціальної роботи.

Узагальнено основні мотиваційні особливості молоді щодо залучення до волонтерської діяльності в розрізі трьох вікових груп: 14–16 років (визнання та самоствердження), 17–24 роки (самовизначення та професійний розвиток) та 25–35 років (реалізація творчого потенціалу). У межах кожної вікової групи запропоновані можливі заходи з залучення до волонтерства. Окремо розглянуто сучасні соціологічні дослідження щодо характеристик сучасної молоді: її цінностей, уподобань та інтересів. Відповідно, надано пропозиції щодо того, як це можна враховувати при здійсненні залучення молоді до волонтерства, а саме шляхом реалізації принципу «участь молоді». Додатково визначено індивідуальні та контекстуальні чинники впливу на поведінку молоді. З'ясовано, що індивідуальні чинники включають вікові мотиваційні особливості, а контекстуальні – те середовище, яке створюється державою або суспільством і в якому перебувають представники молоді.

Встановлено, що результативність залучення молоді до волонтерської діяльності визначається тим, наскільки результат такого залучення буде задовольняти потреби молоді та вирішувати проблеми громади. Таким чином, визначено детермінанти, які спрямовують на результативність соціальну роботу з залучення молоді до волонтерської діяльності, а саме: суб'єкт-суб'єктні відносини, орієнтація на індивідуальні інтереси молоді та мотиваційні особливості, орієнтація на вирішення конкретних проблем громади.

Здійснено огляд основних наукових напрацювань щодо менеджменту залучення волонтерів шляхом розробки волонтерських програм або інших політик, що регламентують цей процес в організації. Запропоновано модель залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади, яка виглядає як ступеневий процес, що включає такі етапи: визначення проблем соціальної роботи в громаді, дослідження потреб та інтересів місцевої молоді, синхронізація проблем громади й потреб місцевої молоді, аналіз ресурсів соціального працівника, розробка змісту волонтерської діяльності, комунікація

волонтерства, набір волонтерів і визначення їх мотивації, фасилітація першого досвіду, консультація та подальше планування волонтерських активностей.

Проведене всеукраїнське анонімне онлайн-опитування 181 надавача соціальних послуг щодо їх досвіду залучення молоді до волонтерської діяльності. Встановлено, що волонтерська діяльність у системі соціальної роботи загалом не є масовим та системним явищем: більша частина організацій не має досвіду залучення молоді до волонтерської діяльності. Водночас більшість організацій відчують потребу в людських ресурсах, проте багато хто нехтує можливостями волонтерства як засобом вирішення кадрових потреб. Результати дослідження демонструють, що наявність волонтерських програм позитивно впливає на ефективність залучення молоді. Дослідження також виявило потребу в підвищенні обізнаності соціальних працівників щодо використання принципу «участь молоді» при роботі з молоддю.

Ґрунтуючись на результатах емпіричного дослідження сучасного стану залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади, розроблено рекомендації щодо здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності.

Ключові слова: соціальна робота, соціальна робота з молоддю, соціальна робота в громаді, волонтерство, волонтерська діяльність, молодь, залучення молоді, молодіжне волонтерство, соціальний працівник, соціальна підтримка, територіальна громада.

ANNOTATION

Ovcharova V.S. Social Work on Engaging Youth in Volunteer Activities. – A qualification scientific work published as manuscript.

Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 231 – Social Work. – Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, 2024.

The vulnerability of youth as a social group in the context of inequality, the need to systematize volunteer activities as a practice in Ukrainian society in response to crises, reforms driven by the country's European integration choice, limited resources for social work in communities, and the necessity of preserving and activating human capital in communities highlight the need for an in-depth study of the current state of social work focused on engaging youth in volunteer activities.

The research includes a review of key academic contributions in the field of youth engagement in volunteer activities within social work, covering thematic areas such as social work as a professional activity, community social work, youth as a social group, social work with youth, and youth volunteering. A comparison of foreign and domestic research indicates that in some Western countries, social work with youth has evolved into a distinct field known as "youth work," which encompasses a broader context aimed at youth development rather than solely supporting young people facing difficult life circumstances. Considering the decentralization reform, social work in community has gained renewed attention in Ukraine as a research area. While general concepts and approaches to community social work and specific technological aspects of its implementation have been developed by both Ukrainian and foreign researchers, the topic of organizing youth engagement in volunteerism within community-level social work remains underexplored. There is also a lack of academic work providing a comprehensive analysis of the current state of youth engagement in volunteer activities within community-based social work systems.

The thesis defines and clarifies key terms such as "social work," "youth," "engagement," and "volunteer activities." It is established that "social work" is a professional activity aimed at achieving social change through improving living

conditions, activating, and restoring the social functioning capacity of individuals, families, groups, and communities to support the most vulnerable segments of society and harmonize social relations overall. "Youth" is defined as a socio-demographic group transitioning from childhood to adulthood, characterized by physiological and social traits that contribute to a higher potential for new undertakings. "Engagement" is described as an active interaction process aimed at fostering readiness and interest in undertaking specific activities. "Volunteer activities" are viewed in a broad context and defined as individual or collective voluntary efforts undertaken without remuneration and directed at providing necessary assistance to individuals, groups, and society as a whole.

The research characterizes the main methodological foundations for studying social work involving youth engagement in volunteer activities and substantiates the core scientific principles and research methods.

An analysis of the changes in the normative and legal framework for organizing volunteer activities in social work with youth was conducted, reviewing international legal acts in the social sphere (global and European). Considering Ukraine's European integration processes, an analysis of Ukraine's international obligations in social work under the "Association Agreement between Ukraine, on the one side, and the European Union, the European Atomic Energy Community, and their Member States, on the other side" was performed. National-level legal acts analyzed include Ukrainian laws and Cabinet of Ministers regulations related to social work, volunteerism, and youth policy. This analysis provided a general understanding of how volunteerism is regulated within social work at both national and local levels. It was found that developing and supporting volunteer movements in social work with families, children, and youth is included in the main directions of state youth policy. However, at the local level, volunteer activity within social work is not regulated, and the responsible party is not clearly defined. Newly established local-level social work entities, such as Center of Social Services, do not list the development of youth volunteer movements among their assigned tasks. Regulations governing these structures only allow them to involve

volunteers in their activities. Overall, it was found that social workers have the legal basis to conduct activities aiming to involve youth in volunteer work.

A retrospective analysis of the development of volunteerism in Ukraine and the youth movement was conducted to understand the technological aspects of social work involving youth engagement in volunteer activities. Contemporary sociological studies on the state and trends of volunteer activity in society were reviewed, as were the main approaches to classifying volunteer activities. Based on the degree of volunteer organization and reasons for mobilization, two types of volunteer activities were proposed: crisis volunteering and systemic volunteering. Volunteer formats were generalized as online and offline.

A detailed review of academic work on the role of volunteerism in social work led to the proposal of three models of relationships between social work and volunteerism: volunteerism as a subject of social work, volunteerism as a social work technology, and volunteerism as a social work resource. This research substantiates the understanding of volunteerism primarily as a social work resource.

Key motivational characteristics of youth for engagement in volunteer activities were generalized across three age groups: 14-16 years (recognition and self-affirmation), 17-24 years (self-determination and professional development), and 25-35 years (realization of own potential). Possible engagement activities were proposed for each age group. Modern sociological studies on youth characteristics, including values, preferences, and interests, were reviewed, with suggestions made on how these can be considered when involving youth in volunteer work through implementing the "youth participation" principle. Additionally, individual and contextual factors influencing youth engagement in volunteering were identified, revealing that individual factors include age-specific motivational traits, while contextual factors refer to the environment created by the state or society where youth reside.

It was determined that the effectiveness of youth engagement in volunteer activities depends on how well the results meet youth needs and address community problems. Factors contributing to effective social work involving youth in volunteerism were identified, including subject-subject relationships, focus on youth's

individual interests and motivational characteristics, and orientation towards solving specific community issues.

A review of scientific works on volunteer engagement management through volunteer program development and related organizational policies was conducted. The author proposed a model for youth engagement in volunteer activities at the community level as a step-by-step process comprising stages such as identifying community problems, studying local youth's needs and interests, synchronizing community issues with youth needs, analyzing social worker resources, developing volunteer activity content, communication, volunteer recruitment and motivation assessment, facilitating initial experiences, consultation, and further volunteer activity planning.

A nationwide anonymous online survey of 181 social service providers regarding their experience in youth engagement in volunteer activities was conducted. It was found that volunteer activity within social work systems is not a widespread or systematic practice: most organizations lack experience in youth volunteer engagement. At the same time, most organizations face a need for human resources, yet many overlook volunteerism as a means to address staffing needs. The findings show that volunteer programs positively impact youth engagement effectiveness. The study also revealed the need to raise social workers' awareness of applying the "youth participation" principle in working with youth.

Based on the empirical research results on the current state of youth engagement in volunteer activities at the community level, recommendations for social work involving youth in volunteer activities were developed.

Keywords: social work, youth social work, community social work, volunteerism, volunteer activities, youth, youth engagement, youth volunteering, social worker, social support, territorial community.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Стаття в міжнародному виданні, проіндексованому в базах даних Web of Science Core Collection та/або Scopus:

1. Ovcharova, V., Boiko, G., Kulyk, M., Butchenko, T. I., & Kupina, L. (2022). Volunteering as a technology for involving public activity and a factor of influence on the career strategies of youth. *Revista Eduweb*, 16(3), 294–312. <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.03.22>.

Статті у фахових вітчизняних, зарубіжних та міжнародних виданнях:

2. Овчарова, В. (2020). Волонтерство як фактор формування професійної готовності студентів соціально-орієнтованих спеціальностей. *Професійна освіта: методологія, теорія та технології*, 11, 175–193. <https://education-journal.org/index.php/journal/article/view/228/220>.

3. Овчарова, В. (2020). Фактори ефективного здійснення соціальної роботи із залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади. *Наука і освіта*, 3, 138–149. <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2020-3-20>.

4. Овчарова, В. (2020). Нормативно-правове регулювання соціальної роботи із залучення молоді до волонтерської діяльності в сучасних умовах. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*, 4(133), 7–14. <https://doi.org/10.24195/2617-6688-2020-4-1>.

5. Бойко, Г., Овчарова, В., & Буренков, В. О. (2022). Вплив групових заходів із популяризації волонтерства на інформованість і вмотивованість шкільної та студентської молоді. *Науковий журнал Хортицької національної академії Серія: Педагогіка. Соціальна робота*, 1(6), 113–122. <https://doi.org/10.51706/2707-3076-2022-6-14>.

Опубліковані праці, що забезпечують апробацію результатів дослідження:

6. Овчарова, В. (2020). Соціальна робота з молоддю та молодіжна робота в сучасній Україні. М. Я. Нагірняк (Ред.), *Соціальна робота: становлення,*

перспективи, розвиток: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (с. 154–161). ЛДУ БЖД.

https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/6867/1/%D0%9A%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%8C_%D0%91%D1%80%D1%83%D0%BD%D0%B5%D1%86%D1%8C%20%D0%A1%D0%9E%D0%A6_%D0%A0%D0%9E%D0%91%D0%9E%D0%A2%D0%90_2020.pdf.

7. Овчарова, В. (2020). Фактори ефективного здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності в контексті децентралізації. О. Бартош, С. Литвинової, В. Панка, & Ф. Шандора (Ред.), *Надання соціальних послуг в умовах децентралізації: проблеми та перспективи: матеріали доповідей та повідомлень Міжнародної науково-практичної конференції* (с. 73–75). ФОП Роман О. І. <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/31083/2/conf2020.pdf>.

8. Бойко, Г. В., & Овчарова, В. (2021). Перспективи роботи з молоддю на рівні громади. *Соціальне прогнозування та проектування майбутнього країни: політика подолання травми в процесі миротворення: матеріали XI Міжнародної наукової конференції* (с. 148–151). КСК-Альянс. <https://socforecast.org.ua/publications/>

9. Boyko, H., & Ovcharova, V. (2021). Applying «success stories» in attracting students to volunteer. *Management, Business, Technologies, Innovation: Trends and Challenges: Book of Abstracts of International Scientific-Practical Conference* (p. 9). Marijampole University of Applied Sciences. https://marko.lt/wp-content/uploads/2023/09/BOOK-OF-ABSTRACTS_2021_05_21_-Marijampole-University-of-Applied-Sciences.pdf.

10. Овчарова, В. (2019). Перспективи розвитку соціальної роботи з молоддю на рівні громади. *Соціальне прогнозування та проектування майбутнього країни: проблеми мира та ненасильства в змінах глобального порядку: матеріали IX Міжнародної наукової конференції* (с. 88–90). КСК-Альянс. <https://socforecast.org.ua/wp-content/uploads/socforecast2019.pdf>.

11. Овчарова, В. (2020). Соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності у розвитку соціального капіталу громади. *Соціальне прогнозування та проектування майбутнього країни: технології миротворення: матеріали X Міжнародної наукової конференції* (с. 104–108). КСК-Альянс. <https://socforecast.org.ua/wp-content/uploads/socforecast2020.pdf>.

12. Овчарова, В. (2021). Організація соціальної роботи з молоддю на рівні громади в умовах пандемії. *Модернізація освітньої системи: світові тенденції та національні особливості в умовах пандемії: матеріали IV Міжнародної наукової конференції* (с. 47–51). Baltijia Publishing.

13. Овчарова, В. (2021). Соціальна робота з молоддю та молодіжна робота: спільне та відмінне. *Наука & Молодіжна політика: матеріали науково-практичної онлайн-конференції* (с. 40–43). Державний інститут сімейної та молодіжної політики. <https://dismp.gov.ua/zbirnik-tez-onlajn-konferencii-nauka-molodizhna-politika/>

ЗМІСТ

ВСТУП.....	16
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	24
1.1. Стан наукового дослідження соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності.....	24
1.2. Визначення основних понять дослідження: «соціальна робота», «молодь», «залучення», «волонтерська діяльність»	36
1.3. Методологічні принципи та підходи дослідження соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності.....	47
Висновки до першого розділу	56
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	60
2.1. Аналіз трансформаційних змін нормативно-правової бази з організації волонтерської діяльності в соціальній роботі з молоддю	60
2.2. Технологічні аспекти здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності.....	77
2.3. Соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади.....	111
Висновки до другого розділу	127
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ.....	132
3.1. Організація емпіричного дослідження стану соціальної роботи з залучення молоді до волонтерства в територіальних громадах	132
3.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження соціальної роботи з залучення молоді до волонтерства в громаді.....	141
3.3. Рекомендації щодо соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади	160

	15
Висновки до третього розділу	166
ВИСНОВКИ.....	169
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	174
ДОДАТКИ	192

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Соціальна робота, враховуючи її спрямованість на вирішення питань, які постають перед українським суспільством, не втрачає своєї актуальності. Стрімкий розвиток суспільства та зміни, які в ньому відбуваються, потребують нових досліджень у сфері соціальної роботи, а повномасштабне російське вторгнення в Україну активізувало дискусії навколо соціальної роботи в Україні. Масштаб гуманітарних проблем у країні, спричинених війною, спонукає до дослідницького супроводу розвитку волонтерства як феномену, що набув поширення в українському суспільстві у відповідь на кризу.

Реформа децентралізації в Україні, яка по суті передбачає збільшення суб'єктності органів місцевого самоврядування в розвитку територій, сформувала тренд на місцевий розвиток. Маленькі громади наразі опинилися в центрі уваги громадськості, влади, бізнесу, донорської спільноти та науковців. Децентралізація торкнулась і соціальної сфери, що, своєю чергою, підвищило актуальність напрацювань із соціальної роботи в громаді, яка не стоїть осторонь проблем розвитку громади в цілому. Соціальна робота в громаді має бути спрямована не тільки на надання допомоги соціально незахищеним категоріям, а й на активізацію зусиль громади для задоволення потреб усіх мешканців. Відповідно, соціальна робота постає ефективним інструментом для розв'язання певних проблем, які є в громаді, а інструменти децентралізації дали для цього більше повноважень і ресурсів. Без перебільшення можна говорити, що майбутнє існування громади безпосередньо залежить від наявності та перспектив розвитку в громаді людського ресурсу, а отже, розуміння особливостей роботи з молодим поколінням стає все більш актуальним. До того ж, ситуація війни, високий рівень еміграції молоді ще більше загострюють потребу пошуку ефективних інструментів роботи з молоддю в Україні. Враховуючи це, особливої цінності починають набувати накопичений досвід з організації соціальної роботи з

молоддю та розуміння її особливостей, пов'язаних з новими суспільними трансформаціями й викликами.

Якщо говорити про ширший контекст, то нерівність є одним з глобальних викликів сучасної соціальної роботи. Навіть у країнах з високим рівнем розвитку питання соціальної справедливості є актуальним через велику кількість людей, які проживають за межею бідності, є дискримінованими та домагаються своїх прав і свобод. Молодь як окрема соціальна група, що стикається зі специфічними викликами, продовжує перебувати в групі ризику, відповідно є однією з категорій клієнтів соціальної роботи. Науковці зазначають про наявність нерівності навіть у контексті залучення молоді до волонтерської діяльності, додатково наголошуючи на тому, що шляхи забезпечення рівного доступу до волонтерства та інструментів участі повинні стати предметом сучасних досліджень. Подальші наукові пошуки нових інструментів залучення молоді до суспільного життя допоможуть зробити внесок у гармонізацію суспільства, що власне є однією із цілей соціальної роботи. Втім у межах соціальної роботи з молоддю вже накопичено суттєвий досвід як у практичній, так і в теоретичній площині, який є необхідним для врахування в процесі наукового пошуку.

Суттєвий внесок у дослідження волонтерського руху в Україні в контексті соціальної роботи зробили Р. Вайнола, Н. Заверико, М. Лукашевич, Т. Лях, С. Харченко, вони висвітлили управлінські аспекти. Питанням менеджменту волонтерства в соціальній роботі свої праці присвятили С. Елліс, С. Маккарлі та Р. Лінч, Дж. Брудні та Л. Мейс, E. Clary, S. Dolcinar, N. Macduff, F. Netting, M. O'Connor, M. Randle, S. Rehnborg, M. Snyder, E. Willis. Волонтерство як феномен та технологічні аспекти його здійснення, взаємозв'язки між волонтерством і державою, процес інституціоналізації волонтерства в Україні проаналізували В. Апухтіна, В. Голуб, П. Горінов, І. Грига, Р. Драпушко, М. Орленко, В. Погрібна, І. Юрченко.

Враховуючи фокус цього дослідження на практичних аспектах залучення молоді до волонтерства на рівні громади, доцільно врахувати доробок із соціальної роботи в громаді. Такі закордонні дослідники, як М. Боп (1998),

М. Майо (1996), М. Пейн, А. Твелвтріз, ґрунтовно розкрили проблематику соціальної роботи в громаді у своїх працях. Українські вчені О. Безпалько, І. Зверева, А. Капська зробили значний внесок у розвиток соціальної роботи в Україні, а також висвітлювали окремі аспекти роботи з дітьми та молоддю на рівні громади. Окремої уваги також заслуговують праці І. Козубовської, В. Петровича, Т. Семигіної, Г. Слосанської, які зробили суттєвий внесок у з'ясування особливостей соціальної роботи в громаді.

Робота з молоддю відбувається на перетині молодіжної та соціальної політики, а тому важливо враховувати дослідження практичних аспектів соціальної роботи з молоддю саме в межах соціальної та молодіжної політики держави. Є. Бородіна, М. Головатого, М. Головенько, М. Лукашевича, М. Перепелиці, Н. Салабай, С. Толстоухової. Закордонні науковці Т. Джефс та М. Сміз проаналізували сутність молодіжної роботи, практики та технології роботи з молоддю в громаді. Особливості молодіжного волонтерства розкриті в працях таких закордонних авторів, як L. Bonnesen, B. Brady, C. Chaskin, J. Dean, A. Gil-Lacruz, C. Marcuello-Servys, C. McGregor, M. Saz-Gil. Питання впливу волонтерства на молодіжну спільноту аналізували такі українські вчені, як І. Доля, Р. Козубовський, А. Половинець. У контексті цього дослідження важливою є робота Д. Нагорної, де подано огляд технологій залучення молоді до волонтерства.

Окремо варто зауважити, що Україна має великий досвід волонтерства, який пов'язаний з військовими конфліктами. Волонтерська діяльність, яка розпочалась у 2014 р. у зв'язку з вторгненням Росії в Україну, знайшла своє відображення в напрацюваннях В. Адамчук, О. Білецького, О. Думанської, К. Каргіної, А. Котелевець, М. Лещенко, Г. Ніколенко, О. Павленко, Л. Питльованої, М. Подибайло, Є. Сірого та О. Сірої. Проблематика волонтерського руху під час війни і в період повоєнної відбудови ще розвивається.

Попри наявність значних досягнень щодо соціальної роботи з молоддю, ще є багато невивчених аспектів, інноваційних можливостей і викликів для подальшого дослідження та практики соціальної роботи з залучення молоді до

волонтерської діяльності, наприклад, технологія залучення до волонтерства, зокрема молоді, у царині науки. Соціальна робота в громаді, зокрема технології та особливості її організації, є предметом багатьох наукових досліджень, проте їх огляд виявив здебільшого констатувальний характер. Робота з молоддю на рівні громади осмислена в соціально-педагогічному контексті, водночас необхідне врахування сучасних трансформацій українського суспільства, пов'язаних зі світовими трендами роботи з молоддю, реформою децентралізації та молодіжної політики. Незважаючи на наявність наукових праць із соціальної роботи і з залучення молоді до волонтерства, і з організації соціальної роботи на рівні громади, на нашу думку, не вистачає таких, які б синтезували в собі наявні здобутки. А тому в науковій площині ще відчувається брак досліджень, які б висвітлювали особливості залучення молоді до волонтерської діяльності в розрізі соціальної роботи в громаді, враховуючи суттєві світові соціокультурні зміни, а також реалізовані реформи в контексті євроінтеграції.

Актуальність і недостатній рівень розробленості окресленої проблеми в теорії та практиці соціальної роботи, необхідність систематизації накопиченого емпіричного й навчально-методичного матеріалу в цій сфері зумовили вибір теми дисертації «Соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до комплексного плану науково-дослідних робіт Запорізького національного університету, а саме є складовою науково-дослідної теми «Публічно-управлінські механізми розвитку соціальної держави» (державний реєстраційний номер 0123U103000).

Мета й завдання дослідження. *Метою дослідження є вдосконалення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності в територіальних громадах.*

У межах дослідження поставлено такі *завдання*:

– проаналізувати стан наукового дослідження соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності;

- визначити й уточнити основні поняття та обґрунтувати методологічні засади дослідження соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності;
- провести аналіз трансформаційних змін нормативно-правової бази з організації волонтерської діяльності в соціальній роботі з молоддю;
- проаналізувати технологічні аспекти здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності;
- розглянути особливості та визначити чинники ефективного здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади;
- розробити модель здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади;
- провести емпіричне дослідження сучасного стану соціальної роботи з залучення молоді до волонтерства в громаді;
- розробити рекомендації щодо здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади.

Об'єктом дослідження є соціальна робота з молоддю.

Предметом дослідження є соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності.

Провідною ідеєю дослідження є розуміння того, що соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади виглядає як ступеневий процес, базується на змістовно-методологічних засадах (теоріях, моделях, методах) соціальної роботи в громаді й передбачає врахування інтересів молоді та потреб громади для ефективного її здійснення.

Концепція дослідження. Вразливість молоді як соціальної групи в контексті проблеми нерівності, потреба в систематизації волонтерської діяльності як поширеної практики в українському суспільстві у відповідь на кризу, обмеженість ресурсів для здійснення соціальної роботи в громаді, а також необхідність збереження та активізації людського капіталу в громадах зумовлюють потребу в ґрунтовному дослідженні сучасного стану соціальної

роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності. Аналіз сучасного стану залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади стане підґрунтям для розробки рекомендацій щодо здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності, які сприятимуть покращенню стану залучення молоді до волонтерства в межах соціальної роботи на рівні громади.

Окреслена концепція стала підґрунтям для формування **гіпотези** про те, що більш ефективному процесу здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності сприяє технологізація цього процесу, що на практиці реалізується в наявності волонтерських програм чи інших внутрішніх політик суб'єктів соціальної роботи, які регламентують процес залучення та визначають етапність цього процесу.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених у дослідженні завдань і перевірки гіпотези використано такі підходи як *системний, соціологічний, соціально-педагогічний, економічний, правовий, історичний, соціокультурний, технологічний, конструктивістський*, а також методи: *теоретичні* (моделювання, історико-аналітичний, логіко-семантичний, формально-юридичний, логіко-формальний); *емпіричні* (опитування для визначення актуального стану здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності); *статистичні* (статистична обробка кількісних (SPSS 7.0) даних, графічне відображення результатів дослідження).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що *вперше*:

- теоретично обґрунтовано наявність трьох варіантів взаємовідносин соціальної роботи та волонтерства (волонтерство як суб'єкт соціальної роботи, волонтерство як технологія соціальної роботи, волонтерство як ресурс соціальної роботи) та виокремлено два типи волонтерської діяльності в суспільстві (кризове та системне);
- визначено детермінанти, що спрямовують на результативність соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності (суб'єкт-суб'єктні відносини, орієнтація на індивідуальні інтереси молоді та її мотиваційні

особливості у вирішенні суспільних проблем, орієнтація на вирішення конкретних проблем громади);

удосконалено:

- узагальнення особливостей мотивації до зайняття волонтерською діяльністю в межах різних молодіжних вікових груп: 14–16 років, 17–19 років, 25–35 років, а також визначено індивідуальні та контекстуальні чинники впливу на волонтерську участь молоді;
- модель реалізації соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади, яка виглядає як ступеневий процес, що включає дев'ять етапів: визначення пріоритетних проблем соціальної роботи в громаді, визначення пріоритетних проблем та інтересів місцевої молоді, синхронізація потреб молоді й проблем громади, аналіз ресурсів соціального працівника для реалізації запланованих волонтерських проєктів, розробка змісту волонтерської діяльності та вимог до волонтера, комунікація волонтерства з молоддю, набір волонтерів і визначення їх мотиваційних потреб, фасилітація отримання першого волонтерського досвіду, консультації з молоддю та подальше спільне планування волонтерських активностей);
- практичні аспекти здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади за рахунок розроблених рекомендацій;

набуло подальшого розвитку:

- аналіз трансформаційних змін нормативно-правової бази з організації волонтерської діяльності з молоддю в межах соціальної роботи, міжнародних зобов'язань України в цьому напрямі в контексті євроінтеграції; визначення правових підстав для залучення молоді до волонтерства в системі соціальної роботи на рівні громади з урахуванням реформи соціальних послуг та молодіжної політики.

Особистий внесок здобувача. Подані в дисертації наукові результати одержані авторкою самостійно. В опублікованих у співавторстві працях,

особистим внеском є висвітлення сучасного стану молодіжного волонтерства в Україні, а також мотиваційних особливостей молоді в контексті залучення до волонтерства.

Апробація результатів дослідження. Основні положення й результати дослідження оприлюднено на наукових, науково-практичних конференціях і семінарах різних рівнів: *міжнародних*: «Соціальне прогнозування та проектування майбутнього країни: проблеми мира та ненасильства в змінах глобального порядку» (м. Запоріжжя, 2019 р.), «Соціальне прогнозування та проектування майбутнього країни: технології миротворення» (м. Запоріжжя, 2020 р.), «Соціальна робота: становлення, перспективи, розвиток» (м. Львів, 2020 р.), «Надання соціальних послуг в умовах децентралізації: проблеми та перспективи» (м. Ужгород, 2020 р.), «Модернізація освітньої системи: світові тенденції та національні особливості в умовах пандемії» (Литва, м. Каунас, 2021 р.), «Соціальне прогнозування та проектування майбутнього країни: політика подолання травми в процесі миротворення» (м. Запоріжжя, 2021 р.), «Management, Business, Technologies, Innovation: Trends and Challenges» (Marijampole, Lithuania, 2021 р.); *всеукраїнських*: «Наука & Молодіжна політика» (м. Київ, 2021 р.).

Результати дослідження *впроваджено* в практичну діяльність Павлівської сільської ради (Довідка № 01-30/02447) та Петро-Михайлівської сільської ради (Довідка №02-01-26/3599) Запорізького району Запорізької області.

Публікації. Результати дослідження висвітлено у 13 наукових працях (з них 10 одноосібних), зокрема: 1 стаття у журналі, що індексується у наукометричній базі Web of Science, 4 статті у наукових фахових виданнях України, 8 публікацій апробаційного характеру.

Структура й обсяг дисертації. Дисертація складається з анотацій, вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел (243 найменування, з них – 65 іноземними мовами), 8 додатків (на 42 сторінках). Дисертація містить 9 таблиць (на 10 сторінках). Загальний обсяг дисертації становить 234 сторінок (основного тексту – 158 сторінок).

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ІЗ ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Стан наукового дослідження соціальної роботи із залучення молоді до волонтерської діяльності

Соціальна робота, враховуючи її спрямованість на вирішення постійних викликів, які постають перед українським суспільством, не втрачає своєї актуальності в наукових дискусіях. Стрімкий розвиток суспільства та зміни, які в ньому відбуваються, потребують нових досліджень і здобутків у цій сфері, а повномасштабне російське вторгнення в Україну ще більше підсилило важливість досліджень соціальної роботи в Україні. Якщо говорити про ширший контекст, то серед нагальних глобальних викликів сучасної соціальної роботи є нерівність (Payne, & Askeland, 2008). Навіть у країнах з високим рівнем розвитку питання соціальної справедливості залишається актуальним через велику кількість людей, які проживають за межею бідності, є дискримінованими та домагаються своїх прав і свобод. Молодь як окрема соціальна група, що стикається зі специфічними викликами, продовжує перебувати в групі ризику та, відповідно, є однією з категорій клієнтів соціальної роботи. Науковці (Shaw, & Dolan, 2022) відзначають наявність нерівності навіть у контексті залучення молоді до волонтерської діяльності, додатково наголошуючи на тому, що шляхи забезпечення рівного доступу до волонтерства та інструментів участі мають стати предметом сучасних досліджень. Подальші наукові пошуки нових інструментів залучення молоді до суспільного життя допоможуть зробити внесок у гармонізацію суспільства, що власне є однією з цілей соціальної роботи. Втім у межах соціальної роботи з молоддю вже накопичено суттєвий досвід як у практичній, так і в теоретичній площині, який є необхідним для врахування в

процесі нашого дослідження. Тому в межах цього підрозділу ми проаналізуємо стан наукової розробки питання залучення молоді до волонтерства в межах соціальної роботи.

Соціальна робота – відносно молода галузь наукових знань, а тому певне коло проблем у її межах залишається ще не остаточно вивченим. Зокрема, продовжується наукова діяльність у напрямі уточнення ключових категорій соціальної роботи, тривають наукові дискусії щодо розуміння змісту соціальної роботи та доцільності використання деяких її методів (Семигіна, 2020). На початку XX ст. зарубіжні дослідники почали свої перші спроби теоретичного осмислення соціальної роботи. Мері Річмонд, Джейн Адамс, Аліс Саломон зробили значний внесок у розбудову соціальної роботи, їх вважають фундаторами соціальної роботи як окремої галузі наукових знань. Соціальна робота, яка за своєю суттю є наукою комплексною та міждисциплінарною, формувалась також під впливом наукових праць засновників різноманітних психологічних (А. Адлер, А. Бандура, А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, З. Фройд, Е. Фромм, К. Хорні, К. Юнг) та соціологічних шкіл (К. Гермейн, А. Гіттерман, Г. Голдстейн, Е. Мінахен). Представники функціональної школи соціальної роботи (О. Ранк, Дж. Тафт) заклали нові підходи до організації соціальної роботи, яка базувалась на психології розвитку та філософії екзистенціалізму. Вагомий внесок у розробку теорії соціальної роботи також зробили такі зарубіжні науковці, як Л. Домініеллі (Dominelli, 1996), М. Пейн (Пейн, 2000), Л. Хілі (Healy, & Thomas, 2020).

У контексті нашого дослідження з-поміж відомих українських дослідників соціальної роботи варто відзначити таких науковців, як В. Бех (Бех та ін., 2008), який дослідив соціальну роботу крізь призму громадянського суспільства, Т. Семигіну та М. Лукашевича (Лукашевич & Семигіна, 2009), які зробили суттєвий внесок у систематизацію теорій і методів соціальної роботи, І. Миговича (Мигович, 1998) та В. Полтавця (Полтавець, 2000), які є засновниками та представниками різних українських шкіл у дослідженнях соціальної роботи, А. Капську, яка досліджувала технології соціальної роботи з

різними групами клієнтів, І. Григу, О. Іванову (Грига, & Іванова, 1997), які проаналізували культурні передумови виникнення соціальної роботи в Україні. Зокрема, варто звернути увагу на монографію «Актуальні проблеми теорії і практики соціальної роботи на межі тисячоліть», у якій команда українських науковців під керівництвом В. Андрущенка (Андрущенко та ін., 2001) проводить глибинний детальний розбір актуальних теорій і методів соціальної роботи, висвітлюючи її системний підхід та основні парадигми. Детальніше на наукових здобутках деяких українських дослідників ми зупинимось далі в межах цього підрозділу.

Окремої уваги потребує розгляд наукових праць, які стосуються тематики волонтерства. Якщо поглянути на здобутки західних науковців, то слід зазначити, що проблемам дослідження волонтерства як соціального феномену присвятили свої праці такі зарубіжні вчені, як: John Davis Smith (1999), якого вважають початківцем у дослідженнях волонтерства у Великій Британії, особливо в контексті державної політики та ролі волонтерів у суспільних змінах; Robert Lynch (McCurley, & Lynch, 2011), який є експертом з управління волонтерськими програмами та їхньої економічної цінності для громадських організацій і дослідження якого підкреслюють економічну вартість волонтерів для суспільства; S. Ellis (2005, 2010), відома дослідниця у сфері волонтерства, зокрема, впливу волонтерської роботи на організації та суспільство, чії праці досліджують управління волонтерськими програмами та їх ефективність у різних секторах. Такі науковці, як E. Gil Clary, Mark Snyder (1998, 2002), C. S. Dolcinar та M. Randle (2007) узагальнили у своїх працях знання щодо мотиваційної складової поведінки волонтерів.

Окрему увагу науковці приділяють питанню організації волонтерської діяльності в системі соціальної роботи. Серед зарубіжних учених слід відзначити праці М. Шера (Sherr, 2008), який порушував питання історичних відносин між соціальною роботою та волонтерами та появи напруженості між ними, адже волонтерство досить довго «заважало» соціальній роботі інституціоналізуватись у професійну діяльність (Brudney, & Meijs, 2014). Наприклад, Л. Вінтон (Vinton,

2012) описує кілька чинників, які пояснюють, чому сучасні організації соціальної роботи мають зосередитися більше на управлінні волонтерами. Особливо внаслідок тиску на бюджети в умовах сучасної економіки, зростаючого попиту на соціальні послуги і змін у доступності волонтерів соціальні працівники у всіх сферах політики та організаційних контекстів і культур будуть відчувати необхідність у більшому залученні волонтерів. Незважаючи на те, що робота з волонтерами та управління ними не є новими питаннями для фахівців із соціальної роботи, вони стають все більш важливими, особливо у світлі українських реалій.

Питанням менеджменту волонтерства в соціальній роботі свої дослідження присвятили такі зарубіжні дослідники, як С. Маккарлі та Р. Лінч (McCurley, & Lynch, 2011), а також С. Елліс (Ellis, 2010), які рекомендують найкращі практики для допомоги соціальним працівникам та іншим у цьому контексті, зокрема такі як підготовка описів робіт для волонтерів, відповідність інтересів і здібностей волонтерів неоплачуваним посадам в організації, підготовка та орієнтація волонтерів, а також розробка політик і процедур для організації волонтерської діяльності. Дослідники Дж. Брудні та Л. Мейс (Brudney, Meijs, 2014) узагальнили наявні підходи до управління волонтерською діяльністю, визначивши універсальний підхід та підхід, залежний від умов.

Враховуючи традиції благодійництва, які характерні для нашого суспільства, значний практичний досвід став фундаментом для великої кількості теоретичних здобутків, створених вітчизняними дослідниками навколо проблематики волонтерства. Наукові праці таких філософів та істориків, як М. Грушевський, Ю. Хорунжий, Д. Яворницький та ін., підтверджують той факт, що Україна має свою унікальну історію, традиції та особливості благодійної діяльності. Суттєвий внесок у дослідження волонтерського руху в Україні в контексті соціальної роботи зробила Т. Лях (2010, 2011, 2012, 2013). Крім того, що Т. Лях (2013) проаналізувала волонтерство як соціальний феномен, вона зробила широке дослідження технологій залучення та підготовки волонтерів. Велика кількість її здобутків стосується саме менеджменту волонтерських груп,

який передбачає системні та професійні підходи до роботи з волонтерами. Слід зазначити, що управлінські аспекти волонтерства активно вивчала запорізька дослідниця Н. Заверико (2004), а результати її досліджень стали основою посібника «Основи управління діяльністю волонтерів: посібник для керівників волонтерських груп та програм». У контексті соціальної роботи також зробили внесок у дослідження волонтерства Р. Вайнола, А. Капська, а також Н. Комарова (1999). Зокрема, вони досліджували тенденції розвитку волонтерського руху в Україні та технологічні аспекти здійснення волонтерської діяльності в процесі реалізації соціальної роботи. Проблематиці волонтерства в соціальній роботі присвятили свої праці О. Главник (2006), А. Горілий (2004), О. Зима та В. Підгайна (Зима, & Підгайна, 2011), Г. Крапівіна (2013), О. Масюк (2013), С. Харченко (2018), І. Юрченко (2004, 2009). Сплеск наукового інтересу з окресленої проблематики припадає на 2000–2010 рр., при чому вітчизняні дослідники більшою мірою зосереджують свою увагу на змісті волонтерства, принципах і практичному досвіді організації волонтерської діяльності, а також питаннях практичної підготовки волонтерів до роботи з різними категоріями населення. Наприклад, у колективній праці С. Харченко, О. Песоцької, В. Кратінової та ін. (2008) розглянуто історію, теорію та практику волонтерського руху в Україні. Більш свіжі дослідження, наприклад монографія П. Горінова та Р. Драпушко «Волонтерська діяльність в Україні: соціально-правове дослідження» (2022), присвячені практичним аспектам реалізації волонтерської діяльності, зокрема державно-правовим засадам волонтерських організацій, міжнародному досвіду волонтерства, напрямам удосконалення нормативно-правового й інституційного забезпечення такої діяльності в Україні.

Окремої уваги потребує в контексті мети нашого дослідження висвітлення питання молодіжного волонтерства в науковій літературі, адже воно до цього часу залишається в центрі уваги науковців і є популярним серед молодих зарубіжних дослідників. Це підтверджують дослідження, проведені С. Вегнер (Wegner, 2019), яка дослідила мотивацію молоді до здійснення волонтерської діяльності, К. Лейн (Carolyn, 2010), яка проаналізувала цінності молодих людей,

що практикують волонтерство, Т. Патускі (Patusky, 2010), яка описала особливості покоління міленіалів у контексті здійснення ними волонтерської діяльності. Інтеграцію молоді через волонтерство дослідили у своїй спільній праці З. Равенера, Ф. Раджелтон і П. Туркот (Ravenera, Rajulton, & Turcotte, 2003). Спільна праця дослідників Дж. Кіма та К. Моргюль (Kim, & Morgül, 2017) присвячена визначенню довготривалого ефекту впливу волонтерського досвіду на молодь. Вони проаналізували умови, за яких серед молоді спостерігають довготривалий позитивний ефект від волонтерської участі. Їх дослідження демонструє, що для того, щоб волонтерська діяльність мала позитивний вплив на молодь у контексті її самореалізації та професійного розвитку в дорослому житті, ця діяльність має бути організована виключно на добровільних засадах.

Питання впливу волонтерства на молодіжну спільноту аналізували такі вчені, як І. Доля (2010), Р. Козубовський (2013), А. Половинець (2010), Л. Спіцина та Г. Коваль (Спіцина, & Коваль, 2021, 2022), які у своїх працях в основному концентрують увагу на дослідженні проявів доброчинності, молодіжного лідерства та волонтерства. Також в українському науковому просторі наявні праці з адміністрування саме молодіжного волонтерства, здебільшого вони присвячені організації студентських волонтерських груп. У контексті нашого дослідження цікавою є праця Д. Нагорної (2022) щодо технологій залучення молоді до волонтерства, у якій на основі аналізу іноземних джерел та виділених етапів залучення виокремлено дві технології – технологію рекрутингу та технологію долучення. На думку Д. Нагорної, «рекрутинг спрямований закликати та переконати молодь долучитися до волонтерства вперше. Метою ж долучення є забезпечення умов для здійснення молоддю повторного волонтерства» (Нагорна, 2022, с. 346).

Враховуючи те, що молодь перебуває у фокусі нашого дослідження, окремо проаналізуємо молодіжну проблематику, яка є предметом вивчення не тільки соціальної роботи, а й багатьох інших наук – філософії, соціології, психології, педагогіки. Ще античні філософи, зокрема такі як Демокріт, Платон, Аристотель, у своїх трактатах велику увагу приділяли молоді, зокрема

особливостям виховання підростаючого покоління. Проте навіть зараз, з урахуванням наявності значних теоретичних і практичних здобутків, дослідження, присвячені питанням молоді, не втрачають своєї актуальності у світовій науці. Аналізуючи зарубіжні праці, які більшою мірою лягли в основу вітчизняних досліджень цієї соціальної групи, можна виокремити декілька наукових шкіл ХХ ст., які вивчали молодь, розкриваючи певні особливості свідомості та поведінки.

Психоаналітична школа, яка базується на положеннях психоаналізу З. Фрейда щодо концепції життєвого шляху особистості, мотиви та діяльність якої залежать від певного суспільного досвіду минулих поколінь й особливостей виховання в дитинстві. Дослідження проблем молоді в межах цієї школи спрямовано на визначення вікових особливостей та психічних параметрів молоді особистості. Теорію З. Фрейда стосовно зазначених положень в подальшому розвивали та допрацьовували його учні, зокрема Е. Еріксон (1959).

Структурно-функціоналістська школа, представниками якої є Е. Дюркгейм, Т. Парсонс, Р. Мертон та інші, аналізувала поведінку різних соціальних груп, у тому числі й молоді, у системі їх взаємозв'язків з навколишнім середовищем.

Представники західної культурологічної школи (соціального конструктивізму) на чолі з П. Бергером, Т. Лукман вивчали поведінку та свідомість молоді в контексті феноменології людської культури. Важливими для дослідження цієї соціальної групи є також наукові здобутки Е. Шпрангера (E. Spranger), М. Мід (M. Mead), П'єра Бурдьє (P. Bourdieu), К. Мангейма (K. Mannheim).

У другій половині ХХ ст. соціальна сфера стає однією з найбільш пріоритетних, тією, яка визначає основи розвитку життєвих сил людини та культуру її соціального життя. У зв'язку з цим соціальний захист та підтримка життєдіяльності представників різних груп населення починають мати стратегічне значення. Молодіжна проблематика в українському науковому просторі довгий час розвивалась у контексті аналізу діяльності комсомолу й інших молодіжних організацій радянського суспільства. Слід зазначити, що в

радянський період у гуманітарних науках молодь розглядали виключно як об'єкт виховання та ідеологічного впливу. Дослідження проблем цієї соціальної групи у вітчизняному просторі набуло значного розвитку після 90-х рр. XX ст., що було зумовлено радикальною ідеологічною та соціально-політичною переорієнтацією. Роботу з молоддю виділено в окремий напрям соціальної роботи, вона широко відображалась у наукових працях, присвячених основам соціальної роботи. Огляд загальних аспектів соціальної роботи такими вітчизняними науковцями, як Л. Тюптя, І. Іванова (Тюптя, & Іванова, 2008), В. Шахрай (2006), супроводжується аналізом технологічних питань роботи з молоддю. Дослідниці А. Капська (2001) та І. Зверєва (1999), які зробили значний внесок у розвиток соціальної роботи, також досліджували окремі аспекти роботи з дітьми та молоддю. Так, А. Капська (2001, 2004) працювала над проблемами становлення молодих сімей, підготовки волонтерів до соціальної роботи (Капська та ін., 2005) та вивчала діяльність центрів соціальних служб для молоді в Україні. Натомість І. Зверєва роботу з молоддю досліджувала в контексті здійснення соціально-педагогічної діяльності. Окрему увагу у своїх працях вона присвятила підготовці (Зверєва, & Лактіонова та ін., 2001) волонтерів до реалізації соціальних проєктів. Соціальну роботу у сфері дозвілля молоді та особливості здійснення соціальної роботи з молоддю також розглядали у своїх наукових працях такі українськи вчені, як Н. Сушик (2014) та С. Василюшина (2009).

Значний внесок у дослідження соціальної роботи з молоддю як складової соціальної політики держави та діяльності центрів соціальних служб для сім'ї, дітей і молоді (далі – ЦСССДМ), які значний час (з 2004 р. до 2020 р.) були ключовою інституцією для реалізації політики на перетині молоді й соціальної роботи, зробила С. Толстоухова (1999). Діяльність системи ЦСССДМ як практичний вимір соціальної роботи з молоддю були досліджені у працях М. Лукашевича та Н. Салабай (Салабай, & Лукашевич, 1996), які, зокрема, вивчали основні тенденції та напрями діяльності ЦСССДМ. Історичний аспект питання соціальної роботи з молоддю та розбудови інфраструктури державних

молодіжних установ, у тому числі мережі соціальних служб, загальний процес формування законодавчої бази державної молодіжної політики, організаційно-правові аспекти соціальної роботи з молоддю органами місцевого самоврядування висвітлено в наукових публікаціях Є. Бородіна (2008).

Система соціальної роботи з молоддю є не тільки частиною державної соціальної політики, але ще й об'єктом державної молодіжної політики. Тому доречно відзначити здобутки таких науковців, як М. Перепелиця (2001), В. Головенько (1995), М. Головатий (2004), які вивчали становлення системи правового захисту молоді та молодіжної політики в цілому. У своєму дослідженні М. Головатий проаналізував досвід формування та реалізації молодіжної політики в Україні в 1970–1980-х рр. та дослідив особливості молодіжної політики в зарубіжних країнах. М. Перепелиця у своїй монографії вперше здійснив комплексний аналіз становлення та розвитку державної регіональної молодіжної політики в Україні.

Якщо аналізувати європейський підхід до соціальної роботи з молоддю, то слід звернути увагу на те, що в західних країнах її частково виділено в окремий напрям діяльності фахівців, який має назву *youth work*, що в перекладі означає «молодіжна робота». У країнах Європейського Союзу та США робота з молоддю часто виходить за межі соціальної роботи, коли у фокусі уваги перебуває не тільки робота з особами, які потрапили в складні життєві обставини, але й розвиток потенціалу молоді в цілому. Значний внесок у дослідження роботи з молоддю зробили такі науковці, як Т. Джефс та М. Сміз (Jeffs, & Smith, 2010), які аналізували її сутність, практики й технології роботи з молоддю в громаді. У контексті нашої теми цікавим є дослідження, присвячене залученню сучасної молоді до соціальних змін, яке здійснила британська вчена Х. Комбі (2015). Впродовж декількох років вона займалась вивченням поведінки молоді, народженої в період з 1994 р. до 2005 р. Результати дослідження лягли в основу її книги «Покоління Z: їхні голоси, їхні життя». Дослідниця наводить результати проведених інтерв'ю з молоддю Великобританії, які дають загальне розуміння того, як це бути підлітком у сучасному суспільстві. Описуючи життя підлітків,

Х. Комбі наводить такі особливості сучасної молоді, як «ідентифікація через соціальні мережі», «свідомі, ідейні, з прагненнями створення власного бренду».

Враховуючи додатковий фокус дисертаційної роботи на здійснення соціальної роботи із залученням молоді саме на локальному рівні, доречно зробити огляд наукових здобутків, присвячених соціальній роботі в громаді. Найбільш повно ця проблема розкрита у працях таких зарубіжних авторів, як М. Боп (M. Bopp) (Bopp, & Bopp, 1998), М. Майо (1996), М. Пейн (1997), А. Твелвтріз (Twelvetrees, 1991) та ін.

Однією з перших вітчизняних учених, хто почав досліджувати цю проблему, є Т. Семігіна (2004, 2005). Вона визначила поняття соціальної роботи в громаді, проаналізувала український досвід та перспективи надання соціальних послуг на рівні громади, дослідила відповідні практики та політики. У контексті здійснення роботи з молоддю на рівні громади значним є також внесок О. Безпалько (Безпалько, 2006), яка проаналізувала засади соціально-педагогічної роботи з молоддю в громаді та розглянула функції фахівців, які з нею працюють.

Серед українських учених також слід відзначити внесок Г. Слосанської (2016, 2017, 2018) у дослідження сучасної соціальної роботи в громаді. Саме її праці присвячені аналізу соціальної роботи в об'єднаних територіальних громадах (далі – ОТГ) в сучасних умовах на етапі впровадження реформи децентралізації. Г. Слосанська є авторкою наукових праць щодо категорій клієнтів соціальної роботи на рівні ОТГ (Слосанська, 2017), особливостей системи соціальних послуг в умовах децентралізації (Слосанська, 2016), викликів і труднощів впровадження посад фахівця з надання соціальних послуг населенню в ОТГ (Слосанська, 2017). Окрему увагу дослідниця присвятила самоорганізації як фактору розвитку територіальної громади (Слосанська, 2018). Соціальну роботу на рівні громади також досліджували О. Байдарова (2020), Г. Бойко (2018), К. Іващенко (2016), І. Козубовська (2019), Я. Мартинюк (2022), Т. Петренко (2017), В. Петрович (2021).

Враховуючи реалії війни, у яких зараз перебуває Україна внаслідок повномасштабного російського вторгнення в 2022 р., окремо висвітливо наукові праці, які стосуються ролі молодіжного волонтерства в часи кризи.

Зарубіжні дослідники A. Shaw та P. Dolan (Shaw, & Dolan, 2022) наголошують, що надзвичайно важливо мобілізувати та надавати молоді можливість виступати агентами змін під час криз і конфліктів. Вони також зауважують, що молодіжне волонтерство відіграло визначальну роль у подоланні наслідків пандемії COVID-19 (European Commission, 2022). Під час COVID-19 уряди створювали спеціальні програми для залучення молоді до волонтерської діяльності, часто у формі практичних завдань, таких як закупки предметів першої необхідності та харчування для сусідів чи допомога літнім людям. Багато схем включали цифрові ініціативи для залучення молоді до зусиль з відновлення та зміцнення робочого потенціалу. У звіті Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD, 2020) підкреслено необхідність підтримки волонтерських програм для молоді для зміцнення суспільної стійкості та готовності до майбутніх шоків. «Національні програми та стратегії молодіжного волонтерства, які розподіляють чіткі обов'язки, надають можливості для розвитку, а також достатні фінансові ресурси, можуть допомогти у підтримці активності молоді для користі їх громад» (OECD, 2020). Особливості українського волонтерського руху під час пандемії COVID-19 дослідили такі українські дослідники, як Т. Лях та Л. Фролова (Лях & Фролова, 2021), О. Байдарова та А. Дюльгерова (Байдарова, & Дюльгерова, 2021, 2023), які охарактеризували позитивні та негативні зміни у волонтерському русі на цьому етапі.

Окремо слід зазначити, що Україна має великий досвід волонтерства, який пов'язаний з військовими конфліктами. Волонтерська діяльність, яка розпочалась у 2014 р. у зв'язку з вторгненням Росії в Україну, знайшла своє відображення в працях В. Адамчук (2021), Г. Ніколенко (2020), М. Подибайло (2022), які аналізували активізацію українського волонтерського руху задля допомоги військовим, учасникам АТО та цивільному населенню.

На сьогодні в умовах російсько-української війни можна спостерігати зростання активності волонтерського руху в Україні. Абсолютно новому етапу його розвитку, зокрема, вивченню напрямів волонтерської діяльності та досвіду новоутворених волонтерських ініціатив в умовах війни вже присвятили свої праці О. Думанська та О. Білецький (Думанська, & Білецький, 2022), А. Котелевець (2022), О. Павленко (2022), Є. Сірий та О. Сіра (Сірий, & Сіра, 2023), А. Шморлівська та Ю. Стребкова (Шморлівська, & Стребкова, 2023). Наразі більшість праць за цією темою поки що присвячена фіксації наявного волонтерського досвіду та опису успішних практик. Проблематика волонтерського руху під час війни і в період повоєнної відбудови ще буде набувати подальшого розвитку.

Отже, проведений аналіз засвідчує, що тематика соціальної роботи з молоддю знайшла широке відображення в наукових працях вітчизняних і зарубіжних науковців, які розкривають історію розвитку, актуальність, технології та методи роботи з молоддю. В напрямку соціальної роботи в громаді вітчизняними та зарубіжними науковцями напрацьовані як загальні концепції та підходи до соціальної роботи в громаді, так і окремі технологічні аспекти її реалізації. Проте, незважаючи на наявність значних досягнень і досліджень у цій галузі, є ще багато невивчених аспектів, інноваційних можливостей та викликів для подальшого вивчення та практики навколо тематики соціальної роботи із залучення молоді до волонтерської діяльності. Наприклад, технологія залучення до волонтерства, зокрема молоді, на рівні громади у сфері науки не є ґрунтовно дослідженою. Дослідження соціальної роботи з молоддю та волонтерської діяльності в Україні, особливо в контексті воєнних конфліктів, є актуальним та важливим завданням, оскільки волонтери відіграють ключову роль у підтримці військових і громадян під час кризових ситуацій. За допомогою наукових досліджень та аналізу практичного досвіду, Україна може розвивати ефективну молодіжну політику та соціальну роботу з молоддю, щоб сприяти їхньому розвитку та включенню в суспільне життя, особливо в умовах кризи та воєнних подій.

1.2. Визначення основних понять дослідження: «соціальна робота», «молодь», «залучення», «волонтерська діяльність»

Трансформаційні процеси, що відбуваються в усіх сферах розвитку суспільства, поступово змінюють підходи до визначення окремих явищ або надають нові сенси для їх розуміння. Галузь соціогуманітарних наук безперервно поповнюється новими дослідженнями, що стосуються соціальної роботи. Тож у цьому підрозділі ми спробуємо узагальнити існуючі наукові здобутки та уточнити такі категорії, як «соціальна робота», «молодь», «залучення», «волонтерська діяльність», на які ми будемо спиратись у нашому дослідженні.

Незважаючи на стрімкий розвиток соціальної сфери як на міжнародному рівні, так і в Україні, остаточного **визначення «соціальної роботи»** ще не існує, це досі залишається дискусійним питанням. Власне сенс поняття «соціальна робота», яке увійшло в гуманітарну науку наприкінці XIX ст., зберігся і до сьогодні. Вітчизняна вчена Т. Семигіна (2007), яка зробила вагомий внесок у дослідження сутності поняття соціальної роботи, виокремлює такі її визначення:

- «практична професійна діяльність з надання допомоги та підтримки людям, які опинились у скрутній ситуації, розвиток у них техніки подолання труднощів і вироблення навичок самодопомоги;

- навчальна дисципліна з професійної підготовки фахівців із соціальної підтримки населення;

- галузь наукових знань, яка ґрунтується на сукупності концепцій і теорій, досліджує принципи й закономірності, моделі та методи соціальної роботи, має об'єкт і предмет дослідження, систему наукових понять і категорій, сукупність методів дослідження» (Семигіна, 2007).

У контексті нашого дослідження найбільш цікавою є соціальна робота як професійна діяльність, тож продовжимо аналізувати це поняття саме за таким напрямом, і почнемо наш аналіз з визначень, які використовують у світовій практиці. Міжнародна федерація соціальних працівників (IFSW, 2014a), дає дуже

широке визначення соціальної роботи як професійної діяльності, яке пов'язує її з проведенням конструктивних соціальних перетворень або досягненням позитивних соціальних змін у суспільстві. Наприклад, у своїх визначеннях вони зазначають про спрямування соціальної роботи на «розвиток самоповаги та самовідповідальності людей», «відновлення здібностей до функціонування», «проведення соціальних перетворень у різних сферах суспільства». До речі, якщо звертатись до українського законодавства, то в українському нормативно-правовому полі поняття соціальної роботи чітко не регламентоване. Це можна пояснити тим, що ця сфера в Україні ще тільки набуває свого розвитку та зазнає суттєвих змін внаслідок реформи децентралізації та військового стану. Проте спроби прийняти Закон України «Про соціальну роботу» (Про соціальну роботу, 2021) вже фіксують тенденції подальшої інституціоналізації соціальної роботи в Україні. Окремі аспекти сучасної системи нормативно-правового регулювання соціальної роботи ми додатково проаналізуємо в межах наступних підрозділів.

Один з визначних зарубіжних дослідників соціальної роботи, М. Пейн (Пейн, 2000), виділив три підходи до соціальної роботи, які безпосередньо впливають на її визначення як практичної діяльності:

– *рефлексивно-терапевтичний підхід*, виходячи з якого основною метою соціальної роботи є сприяння в особистісному розвитку та самореалізації. Власне з цим підходом дуже корелюють думки українських учених Л. Коваль та І. Зверєвої, які вважають, що особливістю соціальної роботи як «професійної діяльності є вплив на особистість з метою надання допомоги їй у самовиявленні» (Коваль та ін., 1997);

– *соціал-колективістський підхід*, що розглядає соціальну роботу як чинник співробітництва та взаємної підтримки в суспільстві, щоб найбільш пригнічені та нужденні люди могли здобути владу над своїм власним життям. У межах цього підходу розуміння соціальної роботи пов'язане з аспектами соціальної справедливості, які також простежують у визначенні засновника школи соціальної роботи Києво-Могилянської академії В. Полтавця. На його думку, «соціальна робота – це система теоретичних знань і заснована на них

практика, яка має на меті забезпечення соціальної справедливості шляхом натхнення і підтримки найменш захищених верств суспільства та протидії факторам соціального відчуження» (Полтавець, 2000, с. 12);

– *індивідуал-реформістський підхід*, який передбачає здійснення соціальної роботи як частини соціального захисту, що пропонує суспільство індивідам. На нашу думку, ідеї більшості вітчизняних дослідників подібні до розуміння соціальної роботи в межах цього підходу. Вони трактують соціальну роботу як цілеспрямовану діяльність, яка реалізується через уповноважені органи і спрямована на забезпечення належного соціального, культурного та матеріального рівня життя членів суспільства та надання допомоги нужденним категоріям населення (Бегаль, 2013). Подібним є визначення, яке пропонує українська дослідниця А. Капська. Соціальна робота, на думку вченої, означає «вплив професіоналів, громадськості та соціальних інститутів на суспільство шляхом формування та реалізації соціальної політики, спрямованої на створення сприятливих умов життєдіяльності кожної людини та сім'ї» (Капська, 2001, с. 13).

Особливу цінність у контексті тематики нашої роботи становлять здобутки В. Беха, який здійснив дослідження соціальної роботи крізь призму громадянського суспільства. На думку вченого, соціальна робота орієнтована на відтворення громадянського суспільства, оскільки задоволення потреб людини, на які спрямована соціальна робота, веде до «формування елементів громадянського суспільства (Бех, 2000, с. 154).

Отже, узагальнюючи здобутки вчених, у межах нашого дослідження *будемо розглядати соціальну роботу як професійну діяльність, яка спрямована на досягнення соціальних змін через удосконалення умов життя, активізацію та відновлення здатності до соціального функціонування індивіда, сім'ї, групи, громади, спільноти з метою підтримки найменш захищених верств суспільства та гармонізації системи суспільних відносин у цілому.*

Молодь є предметом вивчення багатьох наук, а тому розглянемо різні підходи до дослідження її проблематики. Наприклад, у межах психологічної

науки молодь розглядають як певну соціальну групу, яку виокремлюють у структурі суспільства за віковими специфічними фізіологічними процесами, які супроводжуються підвищенням її активності та мобільності, прагненнями підвищення соціального статусу. Представники цього підходу фокусуються на певному періоді життя людини – «молодості», при цьому велику увагу приділяють психічному стану людини, який певним чином позначається на її поведінці. Теоретичні засади такого підходу створили у своїх працях такі вчені, як З. Фройд, Е. Фромм, Е. Еріксон та ін. Наприклад, Е. Еріксон (Erikson, 1959) у розгляданому контексті найголовнішою проблемою цього періоду вважає вирішення кризи ідентичності. Тобто ключовим результатом розвитку на цьому етапі життя є віднаходження молодою людиною відповіді на запитання «Хто я?», у тому числі і в системі соціальних взаємозв'язків.

Соціологи здебільшого визначають молодь як певну соціокультурну групу зі специфічним стилем поведінки та способом життя, культурними нормами та цінностями. Праці таких дослідників, як Т. Парсонс, Е. Шпрангер, М. Мід, були присвячені аналізу молоді через сукупність притаманних їй культурних властивостей. Наприклад, у структурно-функціональній теорії Т. Парсонса молоду людину розглядають як маргінала, який не може знайти місце в соціальній структурі суспільства і змушений об'єднуватися з такими самими, як він (Parsons, 1965). Українські дослідники зазначають, що в «науковій інтерпретації поняття “молодь” у соціології ніби існує два напрями: перший становлять прихильники колишніх традицій, що спираються на методологічні засади радянської науки (молодь – об'єкт соціального впливу та формування), а другий – нечисленні, на наш погляд, провісники змін у соціології молоді, що визначають нові прогресивні проблеми та методи досліджень (молодь – соціально активний суб'єкт, що має власне місце у системі соціальних відносин)» (Городяненко, & Глущенко, 2002, с. 3).

Окремо слід виділити підхід до визначення молоді, заснований на демографічних принципах умовного поділу суспільства на вікові групи, який розглядає молодь як хронологічно обмежену віком соціально-демографічну

групу, що має власні специфічні соціальні позиції, статус і ролі та є суб'єктом й об'єктом процесу зміни поколінь. Українське законодавство чітко фіксує вікові межі молоді з 14 до 29 років (Про основні засади молодіжної політики, 2021), а в науковій літературі (Андрущенко, Горлач та ін., 1998) прийнято ділити молодь на такі вікові групи: 14–16 років – підлітки (продовження статевого дозрівання, диспропорції в темпах психологічного та фізіологічного розвитку); 17–19 років – юнацтво (вік самовизначення); 20–24 років – молодь (дорослість у фізіологічному сенсі, створення сім'ї, професіоналізація); 25–35 років – старша молодь (формування соціально зрілої особистості). Англійський учений С. Фріс (Frith, 1984) встановлював вікові межі для молоді від 11 до 30 років і розглядав процес молодості як процес переходу від дитинства до зрілості, а серед основних напрямів змін виокремлював такі: залежність – незалежність, безвідповідальність – відповідальність. Втім австралійські дослідники питань молоді Дж. Він та Р. Вайт (Wyn, & White, 1997) критикують підхід до категоризації молоді за віковою ознакою, який, на їх думку, дуже лімітує процес її аналізу. У своїй праці «Переосмислення молоді» («Rethinking youth») вони доводять, що поняття молоді найкраще концептуалізується як специфічний соціальний процес, у якому досвід дорослішання відбувається опосередковано через взаємодію з різноманітними соціальними інститутами, такими як сім'я, школа, поліція тощо.

Однак вищеназвані теоретико-методологічні підходи не вичерпують усього багатоманіття визначень сутності молоді, тому спроби їх поєднання зумовили розробку *більш комплексних підходів*, які передбачають багатоаспектність молоді як предмета пізнання та необхідність врахування і вивчення сукупності соціологічних, психологічних, біологічних, правових та інших факторів життєдіяльності суспільства в конкретних історичних умовах для визначення соціальної групи, яка здійснює перехід від дитячої несамотійності до дорослої самотійності. Молодь починають розглядати як «соціально-демографічну групу, що виділяється на основі сукупності вікових

характеристик, особливостей соціального становища і зумовлених тим чи іншим складом соціально-психологічних властивостей” (Каретна, 2009).

Водночас П. Бурдьє (P. Bourdieu) (Bourdieu, 1984) нагадує нам, що розподіли в суспільстві лише відображають владні відносини та форми маніпуляцій, а відокремлення «молоді» як певної специфічної соціальної групи зародилось у конфлікті між молодшими та дорослішими. Тобто молоді з певними артикульованими інтересами не існує як такої. До того ж у різних соціокультурних умовах молодь визначають по-різному, змінюються вікові межі, соціальні ролі, сутність та суспільне призначення. Судячи з усього, феномен молоді слід розглядати як дискурс та певний конструкт, що сформований у науковій, політичній і суспільній свідомості. А зміст цього дискурсу будуть визначати історичні й соціокультурні умови існування суспільства. У цьому контексті доречним вважаємо пригадати здобутки соціолога К. Мангейма (K. Mannheim) (Mannheim, 1997), який писав, що у кожного покоління є свій просторово-часовий вимір і для вивчення особливостей поколінь потрібно враховувати їх історико-культурний простір. До того ж, К. Мангейм визначав молодь своєрідним резервом для розвитку суспільства і наголошував, що по суті вона не є ні прогресивною, ні консервативною за своєю природою, але є потенцією, яка готова до будь-якого починання.

Професорка соціології Дж. Джоунс (G. Jones) (Jones, 2009), аналізуючи концепт молоді, зазначає, що молодь пізнього модернізму – це не те саме, що молодь під час піку модернізму чи в передіндустріальний час. Саме аналізу сучасної молоді присвятила свої дослідження Х. Комбі (Ch. Combi) – британська журналістка, дослідниця та освітня консультантка, авторка книги «Покоління Z: їх голоси, їх життя» (Combi, 2015). Аналізуючи сучасну молодь, вона зазначила, що «технології, медіа, гендер, селебриті та апатія є безумовними характеристиками цього покоління» (Combi, 2015, с. 8).

Отже, враховуючи окреслені визначення та контекст нашого дослідження, *будемо розуміти молодь як певну соціодемографічну групу, яка перебуває в процесі переходу від дитинства до дорослості, має певні фізіологічні, соціальні*

та психологічні особливості, за рахунок яких має більший потенціал до будь-яких починань порівняно з іншими соціодемографічними групами.

Поняття **залучення** до цього часу не має чітких змістових меж, але щоденні його конотації тяжіють до таких слів, як «включеність», «ентузіазм», «сфокусовані зусилля», «енергія», «завзяття». Словник української мови тлумачить похідне дієслово «залучати» як «заохочувати та спонукати кого-небудь брати участь у чомусь, включати в якусь роботу», «притягати до якоїсь організації, робити членом чого-небудь», «запрошувати кого-небудь кудись», «використовувати що-небудь десь», «заохочувати, спонукати кого-небудь бувати десь; забирати до себе, із собою» (Білодід, 1970).

Науковці пропонують різні підходи до розуміння соціального залучення. «За економічним підходом, соціальне залучення – це спосіб усунення бар'єрів (бідність і економічна нерівність) на шляху до участі й доступу до ресурсів і можливостей. Згідно із соціологічним підходом, досліджуваний феномен – це процес, спрямований на подолання обмежень до загальноприйнятих прав і дискримінації від інститутів інтеграції. Філософський підхід розглядає соціальне залучення як можливість повернення соціального суб'єкта до активної соціальної діяльності» (Попова, 2013, с. 5).

«Залучення громадян» є однією з досить популярних категорій, яку використовують у державному управлінні «для визначення політичних процесів на місцевому рівні, зокрема для характеристики можливого механізму вирішення політичних проблем територій» (Стасишин, 2015, с. 230). Залучення громадян також розуміють як будь-яку діяльність мешканців, яка здійснюється в позаробочий час, передбачає взаємодію з місцевою владою та спрямована на розвиток громади (Williams, 2003). Поняття «залучення громадян» зазвичай пов'язують із формуванням та реалізацією політики, партнерством, правом на участь, прийняттям рішень, впливом, прозорістю (Стасишин, 2015).

Нового значення набуває слово «залучення» у словосполученні «соціальне залучення». Велику кількість соціологічних досліджень присвячено концепту соціального залучення, який розглядають у контексті «бідності, якості життя,

ринку праці, безробіття, міграції, забезпечення доступу до необхідних життєвих ресурсів, реалізації громадянських прав» (Попова, 2013, с. 5). Соціальне залучення при цьому розуміють як «включеність» або «інклюзію» та надання можливостей (Савельєв, 2012, с. 35). Особливий для нашого дослідження момент полягає у значенні соціального залучення для формування особистої відповідальності серед вразливих категорій населення, з якими має справу соціальна робота. Залучення людини в суспільні відносини сприяє її ідентифікації з середовищем, у якому вона функціонує, що відповідно підвищує рівень її відповідальності за те, що в ньому відбувається. Враховуючи той факт, що гармонізація відносин людини і суспільства, створення спроможних і стійких особистостей та спільнот перебуває в центрі соціальної роботи, соціальний працівник безпосередньо здійснює діяльність із залучення клієнтів. Волонтерство в цій системі може виступити як технологією, так і ресурсом для здійснення такого залучення.

До речі, у сучасних нормативно-правових актах молодіжної політики активно використовують словосполучення «залучення молоді», зокрема одним із пріоритетних завдань Концепції Державної соціальної цільової програми «Молодь України 2021–2025» є «активізація залучення молоді до процесів ухвалення рішень» (Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України на 2021 – 2025 р, 2020), а в Національній молодіжній стратегії до 2030 р. (Про національну молодіжну стратегію до 2030 року, 2021) одним з пріоритетів є спроможність (молоді), яка визначається як «залучення молоді до участі у суспільному житті, підвищення її самостійності, конкурентоспроможності, формування в молоді громадянських компетентностей». Однак визначення самого поняття «залучення» не подано.

Українська дослідниця Д. Нагорна (2022) зазначає, що «термін “залучення волонтерів” у науковій літературі та законодавстві не є визначеним» та наводить приклади його використання представниками громадського сектора: «ініціатива “Макітра”, характеризує його як процес побудови й управління відносинами між командою організації чи інституції та людьми, які спільно працюють на

досягнення бажаних цілей та мети проєкту». Тут акцент зроблено на важливості залучення як окремого процесу та орієнтації на побудову відносин між інституцією і потенційними волонтерами. Аналіз змісту означених вище дефініцій засвідчує той факт, що «залучення можна розуміти як окремий процес (Постанова Кабінету Міністрів, 2015) та як один із етапів роботи, що завершується на плануванні кампанії залучення (Лях, 2010)» (Нагорна, 2022, с. 342).

Отже, аналізуючи різні контексти поняття «залучення», спробуємо сформулювати власне його визначення, яке будемо використовувати в дослідженні. Ми розуміємо залучення як *процес активної взаємодії, який має на меті формування готовності та зацікавленості індивідів до здійснення певної діяльності*.

Дослідження **волонтерської діяльності** досить глибоко аналізують проблематику цього соціального феномену. Як зазначає соціологиня В. Погрібна (2015), «аналіз більше ніж 80 визначень, у яких знайшли своє відображення погляди фахівців у галузі соціальної роботи, психології, культурології, педагогіки, юриспруденції, виявив, що найчастіше волонтерство характеризують як діяльність» (Погрібна, 2015, с. 186). Тож ми поділяємо думку вчених, що «волонтерство» та «волонтерську діяльність» можуть використовувати як синоніми (Панькова, Касперович, & Іщенко, 2016). Волонтерську діяльність в Україні регламентує Закон України «Про волонтерську діяльність» (Про волонтерську діяльність, 2011), який регулює відносини, пов'язані з провадженням волонтерської діяльності, та дає визначення таким поняттям, як «волонтерська діяльність» і «волонтерська допомога». Згідно з цим Законом, «волонтерська діяльність – це добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги». Волонтерська допомога визначена як «роботи та послуги, що безоплатно виконуються і надаються волонтерами». Волонтерська діяльність ґрунтується на принципах законності, гуманності, рівності, добровільності,

безоплатності, неприбутковості. Також зазначено, що вона є формою благодійної діяльності.

Враховуючи велику кількість як зарубіжних, так і вітчизняних досліджень на тему волонтерства, доречним є узагальнення цих здобутків та визначення деяких відмінностей у розумінні сутності волонтерської діяльності. Наприклад, західні науковці, аналізуючи волонтерство, приділяють значну увагу цінності волонтерства для самих волонтерів, соціальному та економічному впливу волонтерської діяльності, а в дослідженнях вітчизняних учених домінують контексти милосердя, гуманізму й благодійності. Деякі вчені пов'язують такі контекстові відмінності з рівнем розвинутої громадського сектора (Погрібна, 2015).

Водночас українська дослідниця Т. Лях наголошує на відмінності волонтерства від інших проявів гуманізму та пропонує розмежувати поняття «милосердя», «благодійність», «меценатство», «волонтерство», які дуже близькі за значенням, але не є тотожними. На її думку, волонтерська діяльність – індивідуальна чи колективна – є своєрідним способом взаємопідтримки й піклування, допомоги членам громади, взаємодією для спільного напрацювання способів розв'язання проблем (Лях, 2010).

Продовжуючи ідею відмінності волонтерства від інших видів добровільної діяльності, О. Трубнікова (2020) пропонує такі критерії волонтерства, які дають змогу його ідентифікувати серед інших схожих за своєю формою, а інколи й сутністю суспільних феноменів: «добровільність; власна ініціатива; суспільно корисний характер роботи; відсутність очікувань на фінансову винагороду; здійснення діяльності у вільний час; діяльність, що безпосередньо не пов'язана із захистом власних інтересів та вирішенням своїх проблем; діяльність, що виражається у праці; діяльність, що не передбачає включеності до ієрархічно-організаційної структури певної установи» (Трубнікова, 2020, с. 207). Хоч ми і не повністю поділяємо думку О. Трубнікової щодо деяких критеріїв, цікавим, на наш погляд, є визначення волонтерської діяльності, яке пропонує дослідниця: «Волонтерство є формою соціальної активності, яка виражається в добровільній

суспільно корисній праці, зумовленій готовністю індивіда служити соціально значущим цілям без очікування на фінансову винагороду» (Трубнікова, 2020, с. 208). Власне принцип участі «особистою працею» є одним із характерних особливостей волонтерства (Юрченко, 2009). Тобто волонтерська діяльність передбачає витрачання волонтерами часу, енергії, знань на діяльність, яка приносить користь іншим людям чи суспільству (Грига та ін., 2000). Виходячи з цього, ми не вважаємо волонтерством надання пожертв, яке дуже часто відносять до видів волонтерської діяльності (Панькова, Касперович, & Іщенко, 2016).

Для того, щоб узагальнити досвіди та сприйняття волонтерської діяльності в різних країнах, Організація Об'єднаних Націй (United Nations General Assembly, 2002) пропонує досить широке визначення волонтерської діяльності, яке звучить як внесок особи у розвиток благополуччя своїх сусідів і суспільства в цілому, що зроблений поза своєю основною професійною діяльністю на засадах безкорисливості та безоплатності. Схожим є визначення, яке пропонують українські науковці (Зверева, Лактіонова та ін., 2004), що розглядають волонтерську діяльність як добровільну роботу, яку здійснюють фізичні особи на засадах неприбуткової діяльності, без заробітної плати, без просування по службі, заради добробуту та процвітання спільнот і суспільства в цілому.

Отже, узагальнюючи, можна дати таке визначення поняттю «волонтерська діяльність» – це колективна чи індивідуальна добровільна діяльність, що здійснюється на безоплатній основі та спрямована на надання необхідної допомоги людині, групі людей і суспільству в цілому.

Підводячи підсумок до цього підрозділу, зафіксуємо уточнені ключові поняття дослідження. Соціальну роботу розуміємо як професійну діяльність, яка спрямована на досягнення соціальних змін через удосконалення умов життя, активізацію та відновлення здатності до соціального функціонування індивіда, сім'ї, групи, громади, спільноти з метою підтримки найменш захищених верств суспільства та гармонізації системи суспільних відносин у цілому. Молодь визначаємо як певну соціодемографічну групу, яка перебуває в процесі переходу

від дитинства до дорослості, має певні фізіологічні, соціальні та психологічні особливості, завдяки яким має більший потенціал до будь-яких починань. Залучення розуміємо як процес активної взаємодії, що має на меті формування готовності та зацікавленості індивідів у здійсненні певної діяльності. Волонтерську діяльність розглядаємо в широкому контексті як колективну чи індивідуальну добровільну діяльність, що здійснюється на безоплатній основі та спрямована на надання необхідної допомоги людині, групі людей та суспільству в цілому.

1.3. Методологічні принципи та підходи дослідження соціальної роботи із залучення молоді до волонтерської діяльності

Метою досліджень у галузі соціальної роботи є розширення знань, сфокусованих на підтримку місії та цілей соціальної роботи як академічної дисципліни і професії. Дослідження в соціальній роботі допомагають зрозуміти структурні проблеми та їх наслідки, а також слугують підґрунтям для розробки, впровадження та оцінювання політики, програм і послуг, особливо для вразливих груп населення, та сприяють покращенню розвитку прав людини, соціальної, економічної й екологічної справедливості. *Метою нашого дослідження є вдосконалення соціальної роботи із залучення молоді до волонтерської діяльності в територіальних громадах.* Обрана тематика та мета дослідження повністю відповідають ключовим завданням досліджень у соціальній роботі, адже за результатами вивчення цієї проблеми буде зроблено внесок у теорію соціальної роботи з молоддю на рівні громади, а розроблені рекомендації можуть слугувати базою для дизайну та реалізації волонтерських молодіжних програм у межах соціальної роботи на вищезазначеному рівні.

Згідно з визначенням Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи, дослідження в галузі соціальної роботи базуються на різноманітних методологіях і методиках та визнають різноманітність, багатогранність і різні

способи дослідження та пізнання. Зокрема, великого значення надають критичному аналізу різних контекстів, у яких проводять дослідження, і використанню різних гносеологічних підходів, залученню якісних, кількісних та комбінованих методів. Мультиметодні дослідження в галузі соціальної роботи проводять з метою розуміння індивідуальних, міжособистісних, а також широкомасштабних соціальних і структурних проблем та їх наслідків (Семигіна, 2021). У цьому підрозділі ми зробимо огляд наявного методологічного інструментарію для дослідження обраної тематики.

Міжнародної асоціацією шкіл соціальної роботи визначено, що «дослідження в соціальній роботі підтримують як етичні стандарти науки, так і практики соціальної роботи; вони спрямовані на сприяння соціальній справедливості, добробуту особистості та громади, гідності людини як основних цінностей, що лежать в основі прав людини та соціальної відповідальності. Етика досліджень у соціальній роботі спрямована на забезпечення найкращих інтересів користувачів послуг і вразливих та/або соціально незахищених груп і сприяє розвитку підходів у сфері освіти, досліджень та практики» (Семигіна, 2021, с. 93). Використання базових етичних засад є ключовим для проведення досліджень у межах соціальної роботи, у нашому дослідженні етичні принципи будуть реалізовані за рахунок таких дій:

- 1) всі учасники дослідження беруть участь у дослідженні за згодою;
- 2) для учасників дослідження забезпечена анонімність, а зібрані дані подають в узагальненому вигляді;
- 3) можливість участі у дослідженні буде надана всім, базуючись на наявності характеристик, які є важливими для досягнення мети дослідження;
- 4) розробка рекомендацій як частини дослідження будується на принципах «участі» з урахуванням думки потенційних користувачів наших рекомендацій – представників соціальних служб громад.

У методологічній частині сучасних досліджень, як правило, застосовують мультипарадигмальний підхід, тобто залучають декілька методологічних концепцій, що дає змогу обґрунтувати різні аспекти наукової роботи.

У цій роботі задіяно *системний підхід*, який передбачає комплексний, всебічний аналіз процесу залучення молоді до волонтерства. Системність розгляду зазначеної проблематики полягає в залученні комплексу соціогуманітарних наук та низки методологічних підходів, які використовують у соціологічних дослідженнях. Залучення соціологічного підходу виражене у соціоструктурному баченні молодіжного волонтерства. У роботі молодь розглядаємо як соціальну групу з відповідними соціальним якостями, пов'язаними із соціальним статусом та віковими характеристиками. Волонтерство розглядаємо в соціоструктурному аспекті як соціальний інститут, а волонтерів – як специфічну соціальну групу молоді. Соціологічний підхід зумовлює зосередження уваги на соціальних відносинах між волонтерами, між волонтерами й соціальними працівниками, а також між різними суб'єктами, що беруть участь у волонтерській діяльності. Соціологія також скеровує увагу до громадської думки, вивчення якої стосовно волонтерів є частиною наукових розвідок у цій роботі. У дисертації наводимо також результати соціологічних досліджень громадської думки стосовно волонтерства, що були отримані українськими соціологами. Із соціологічним підходом пов'язана також увага до ролі волонтерства в процесі соціалізації молодих людей.

Соціальна робота в методологічній своїй частині представлена соціальними технологіями залучення молоді до волонтерства.

Педагогічний, а точніше соціально-педагогічний аспект розгляду волонтерства полягає в акцентуванні його виховної функції. Процес залучення молоді до волонтерства має велике значення для виховання молодої людини, формування в неї соціальних, моральних та громадянських якостей. Має значення реалізація педагогічних методів у соціальній роботі з молоддю у процесі залучення до волонтерства.

Міждисциплінарною є проблема мотивації участі молоді у волонтерській діяльності. Тут поєднуються соціологічні, психологічні, педагогічні, управлінські аспекти.

Економічний підхід виражається в менеджменті соціальної роботи стосовно залучення молоді до волонтерства. Волонтерство в економічному аспекті розглядається також як різновид соціальних послуг. До економічного аспекту також належить організаційний підхід та адміністрування процесу залучення молоді до волонтерства, що було розглянуто в межах другого та третього розділу.

Велику увагу в роботі приділено правовому аспекту волонтерської діяльності. Цю проблему розглянуто в першому підрозділі другого розділу. Юридичні питання важливі для виокремлення волонтерства з-поміж інших видів діяльності. Мають значення також права й обов'язки волонтерів, їх правовий статус у державі та інші правові питання, які докладно обговорюємо в цій роботі.

Певну увагу приділяємо історичному підходу, що дає можливість виявити специфіку волонтерства на цьому історичному етапі. Надано характеристику волонтерства в історичній перспективі.

У соціальній роботі із залучення молоді до волонтерства доцільно використовувати технологічну методологію, а саме *соціальні технології*.

Розглянемо детальніше проблематику соціальних технологій. У широкому значенні соціальна робота у своєму практичному втіленні є комплексом, набором таких технологій. Дійсно, саме соціальними технологіями є поширені види соціальної роботи, допомога у вирішенні різних проблем повсякденного життя клієнтів соціальних служб. У відповідній літературі ця діяльність найчастіше має назву «технології соціальної роботи», проте більш точною назвою є саме соціальні технології.

Вищеназвані технології полягають у комплексі прийомів, методів, засобів діяльності, застосування яких дає змогу досягти результату цієї діяльності найбільш оптимальним шляхом. У соціальній технології враховують особливості об'єкта та умов діяльності, беруть до уваги зміст діяльності, її терміни, необхідні знаряддя та ін. Відповідні соціальні технології містять рекомендації щодо вирішення конкретних проблем, з якими стикаються соціальні працівники при роботі з молоддю, тобто розписані певні дії, процедури

для досягнення мети. Для таких технологій притаманна здатність отримання кінцевого результату з таких параметрів, які заплановані в програмі діяльності. Соціальні технології регулюють процеси впливу на молодь, формують певну поведінку з урахування конкретних умов діяльності.

Технологічна методологія спрямована на конструювання засобів вирішення проблем, з якими стикаються соціальні працівники у своїй діяльності. Соціальні технології впорядковують та регламентують діяльність соціальних працівників для досягнення необхідного результату. Мета діяльності та засоби її досягнення системно пов'язані в соціальній технології. Також такі технології частково втілюють ідеї ідеальної бюрократії М. Вебера щодо безособистісного управління, коли не особа, а точна інструкція є знаряддям ефективного процесу управління.

Соціальні технології стандартизують діяльність, але не виключають варіанти її застосування залежно від конкретної ситуації. Тому для використання соціальної технології необхідно вивчити вихідні умови та скорегувати технологію згідно зі специфікою ситуації. Вищеназвані технології розглядають на трьох рівнях: загальнотеоретичному (найбільш характерними для цього рівня є праці українських учених Ю. Сурміна та Н. Туленкова); на рівні розробок загальних рекомендацій для створення технологій (характерними для цього рівня є праці В. Подшивалкіної та матеріали збірника наукових праць «Соціальні технології») та практичному. Для останнього рівня продуктом розробки соціальної технології є документ на зразок інструкції, довідки, пам'ятної записки, у якій покроково, детально розписано, що, коли і як слід робити, говорити, показувати тощо, міститься алгоритм досягнення мети. На цьому рівні соціальні технології є продуктом ґрунтовних емпіричних досліджень і результати їх є, як правило, об'єктом документації для службового використання. У цій роботі технологічний підхід на рівні загальних рекомендацій для створення технологій реалізовано в другому розділі.

У роботі задіяно також *соціокультурний підхід*. Проблематику цього підходу одним із перших визначив П. Сорокін. Йому приділяла увагу велика

кількість учених соціогуманітарних наук. Для сучасних наукових досліджень соціокультурний підхід є необхідним елементом методологічних студій.

Вищеназаний підхід у цій роботі полягає в урахуванні культурних, ментальних особливостей української молоді, соціокультурних рис молоді як соціальної групи. Соціокультурний підхід системно поєднує соціальну та культурну сфери суспільства. У соціологічному дослідженні він «концентрується на культурній зумовленості становлення особистості та формування в неї вищих психічних функцій, впливі на цей процес мови, освіти, сім'ї, звичаїв, традицій, ролі глибинних соціальноціннісних структур кожної людини у визначенні векторів соціальної динаміки» (Гордієнко, 2017). У літературі під час характеристики соціокультурного підходу відзначають, що «особа не може існувати, по-перше, поза суспільством як системою стосунків, по-друге, без культури як сукупності цінностей, норм, системи знаків і символів, які становлять своєрідну програму, патерни життєвих практик» (Михайлюк, 2016, с.10). Особистість молодої людини тісно пов'язана з якостями суспільства. Такий зв'язок впливає на формування цінностей і норм української молоді. У цій роботі соціокультурний підхід реалізовано у другому і третьому розділі під час характеристики різних аспектів соціальної роботи з включення молоді до волонтерства.

Вважаємо за необхідне задіяти також деякі новітні методологічні підходи, що з'явилися останніми роками в сучасній соціології. Одним із таких підходів є конструктивістський. Як відомо, у сучасній методології поширена думка, що реальність є соціальним конструктом. «Реальність – це інтерсуб'єктивне вмісне, щосекунди підтримуване спільною діяльністю реципієнтів, що поділяють її, у рамках якої тільки й можлива їх самореалізація. З одного боку, діяти можна тільки всередині певної соціальної реальності, з іншого – соціальна реальність неможлива без фізичної наявності її носіїв. Отже, реальність соціально конструюється» (Левицький, 2018).

Соціальне конструювання реальності обґрунтували П. Бергер та Т. Лукман (P. L. Berger, T. Luckmann) (Berger, & Luckmann, 1976). «Значення

конструктивістського підходу полягає у методологічній настанові на виявлення способів створення соціальної реальності окремими особами і групами людей. Конструктивізм аналізує діалектичний взаємовплив людської екзистенції і соціальної реальності, розглядаючи її як динамічний і безперервний процес, що залежить від інтерпретації суб'єктами соціальних феноменів» (Гордієнко, 2017, с.144).

Соціальні агенти, до яких у цьому контексті належать також соціальні працівники, конструюють реальність у процесі взаємодії з молоддю засобами виховання, настановами, через вплив ЗМІ тощо. Ця робота також є одним із засобів конструювання реальності, у якій молодь вважатиме природним брати участь у волонтерській діяльності.

Ще одна методологічна новація – це теорія «градів» французьких учених Л. Тевено та Л. Болтанські. Ці вчені запропонували багатоаспектну методологію. У нашій роботі ми звернули увагу на один із цих аспектів, а саме на теорію «градів». «Гради» – це соціальні агрегації, у яких створені певні системи цінностей та відносин, що формують специфічний світ, «кожен з яких має свою логіку обґрунтування поведінки, що не зводиться до логіки інших світів. Це «світ натхнення», «світ репутації», «індустріальний» або «науково-технічний», «ринковий», «громадянський» і «патріархальний світ» (Заєць, 2022). У теорії «градів» наголошено на необхідності виокремлення в соціальній структурі суспільства таких соціальних агрегацій, форм об'єднання людей, що мають значення для створення специфічних відносин та відповідної логіки оцінювання дійсності й поведінки, створення певних ціннісних орієнтирів та форм оціночних суджень. «Для переконливого обґрунтування правоти люди у суперечці мають апелювати до певної системи цінностей та аргументів, у межах якої ситуацію можна інтерпретувати вигідним для них способом» (Заєць, 2022). На теорію «градів» звернули увагу деякі українські вчені (див., наприклад, Гордієнко, 2017; Жужа, 2016; Заремба-Косович, 2018 та ін.).

Спираючись на вищеназвану теорію, деякі вчені пропонують інший перелік цих «градів», які інтерпретують як системи аргументації. Вважається, що

«дії і зв'язки, які здійснюються на перетині світів, можуть містити ризики девіацій і конфліктів, оскільки виникає невизначеність щодо критеріїв оцінювання дій акторів, їхніх норм» (Гордієнко, 2017). Волонтерство належить до громадянського світу, тож поділяє його систему цінностей та логіку дискурсу. Завдання соціальних працівників полягає в тому, щоб залучити молодь до світу волонтерства. Тобто не тільки залучити до певної волонтерської програми чи групи, а сприяти засвоєнню системи цінностей громадянського світу.

Переходячи до більш детального опису обраних наукових методів, вважаємо за потрібне зупинитись на принципах дослідження, які будуть формувати основу нашого процесу пізнання.

Принцип об'єктивності вимагає проведення дослідження без урахування суб'єктивних побажань, втручань, впливу авторів дослідження, їх світоглядних, політичних, моральних та інших позицій. Він допоможе нам у роботі проаналізувати реальний стан досліджуваного явища, а також всебічно вивчити проблеми залучення молоді до волонтерської діяльності в межах соціальної роботи (Івакін, 2006). Цей принцип доповнюється іншими принципами, у першу чергу – принципом системності.

Принцип системності орієнтує нас на перехід від явищ до їх сутності та до пізнання більшої цілісності системи, яка відображає взаємозв'язок предмета дослідження з оточуючими його предметами та процесами (Зацерковний, Тішаєв, & Демидов, 2017). Керуючись цим принципом, ми будемо розглядати діяльність із залучення молоді до волонтерської діяльності в системі соціальної роботи. Також під час дослідження маємо сформулювати систему факторів та чинників, які будуть сприяти ефективному залученню молоді до волонтерства в межах соціальної роботи.

Принцип історизму допоможе поглибити уявлення про пізнання предмета дослідження. Його використання дасть нам змогу проаналізувати процес залучення молоді до волонтерської діяльності в системі соціальної роботи в ретроспективі, що своєю чергою допоможе поглянути на предмет дослідження в динаміці, виявити його спрямованість та тенденції подальшого розвитку.

Принцип діалектичної суперечливості пізнання буде орієнтувати нас на розкриття та демонстрацію всіх можливих суперечностей, які можуть бути в процесі організації залучення молоді до волонтерської діяльності в межах соціальної роботи.

Міждисциплінарність соціальної роботи, з одного боку, вимагає комплексного підходу до організації досліджень, а з іншого, – розкриває суттєві можливості для використання широкого арсеналу наукових методів. Тому в межах нашого дослідження ми будемо використовувати як загальнонаукові методи пізнання (аналіз, синтез, абстрагування, індукція, дедукція), так і методи, які використовують у межах окремих наук.

Історико-аналітичний метод застосований при дослідженні феноменів волонтерства, соціальної роботи з молоддю та соціальної роботи в громаді. Логіко-семантичний метод дав можливість поглибити понятійний апарат змісту і сутності молоді, волонтерської діяльності, соціальної роботи.

На основі формально-юридичного методу досліджували основні політико-правові засади здійснення соціальної роботи із залучення молоді до волонтерської діяльності. На основі логіко-формального методу формулювали висновки і пропозиції за окремими розділами і дисертаційною роботою загалом.

Метод моделювання використовували для створення концептуальної моделі процесу здійснення соціальної роботи із залучення молоді на рівні громади.

Для проведення емпіричного дослідження нами було обрано метод опитування, який є досить поширеним методом для вивчення соціальних процесів та явищ. «Опитування – це метод збору соціальної інформації про об'єкт шляхом опосередкованого (анкетування) або безпосереднього (інтерв'ю) соціально-психологічного спілкування соціолога (інтерв'юера) і респондента» (Шостак, 2021). Використання методу опитування для соціальних досліджень обґрунтовано в спільній праці А. Браймана та Е. Бел (Брайман, & Бел, 2012), положення якої ми використовували для дизайну власного дослідження. Нами було обрано формат проведення опитування онлайн через анкету, яка

передбачала самостійне її опрацювання респондентом. Метод онлайн-опитування шляхом використання такої анкети є найбільш прийнятним, адже дає змогу широко охопити учасників дослідження (респондентів) та залучити лише тих, хто зацікавлений в участі в дослідженні. Детальніше інформацію щодо організації опитування викладено в підрозділі 3.1. Також у межах дослідження використано статистичні методи, а саме статистична обробка кількісних (SPSS 7.0) даних результатів опитування.

Отже, для вирішення поставлених у дослідженні завдань і перевірки гіпотези використано такі підходи як системний, соціологічний, соціально-педагогічний, економічний, правовий, історичний, соціокультурний, технологічний, конструктивістський, а також методи: теоретичні (моделювання, історико-аналітичний, логіко-семантичний, формально-юридичний, логіко-формальний); емпіричні (опитування для визначення актуального стану здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності); статистичні (статистична обробка кількісних (SPSS 7.0) даних, графічне відображення результатів дослідження).

Висновки до першого розділу

Аналізуючи наукові здобутки, ми приділили значну увагу розгляду таких питань, як волонтерство в соціальній роботі, соціальна робота з молоддю, соціальна робота в громаді. Окремо розглянули молодь як об'єкт наукового дослідження та визначили наукові школи і підходи, такі як психоаналітична школа, структурно-функціональна школа та культурологічна школа, які зробили великий внесок у розуміння особливостей молоді та її взаємодії з суспільством. Проведений аналіз засвідчує, що тематика соціальної роботи з молоддю знайшла широке відображення в наукових працях вітчизняних і зарубіжних науковців, які розкривають історію розвитку, актуальність, технології та методи роботи з

молоддю. Порівнюючи зарубіжні та вітчизняні здобутки, слід зазначити, що соціальну роботу з молоддю в деяких західних країнах виділено в окремий напрям – молодіжну роботу або youth work, що має дещо ширший контекст та передбачає роботу з розвитку потенціалу молоді, а не тільки допомогу молоді, яка потрапила в складні життєві обставини. Волонтерство в системі соціальної роботи науковці зазвичай розглядають як технологію соціальної роботи. Досліджуючи волонтерство, українські вчені більшою мірою зосереджують свою увагу на змісті волонтерства, принципах та практичному досвіді організації волонтерської діяльності, а також питаннях практичної підготовки волонтерів до роботи з різними категоріями населення. Враховуючи реформу децентралізації, соціальна робота в громаді як напрям наукових досліджень здобула в Україні новий поштовх. Вітчизняними та зарубіжними науковцями напрацьовані як загальні концепції та підходи до соціальної роботи в громаді, так і окремі технологічні аспекти її реалізації. Незважаючи на наявність значних досягнень і досліджень у цій галузі, є ще багато невивчених аспектів, інноваційних можливостей та викликів для подальшого вивчення та практики навколо тематики соціальної роботи із залучення молоді до волонтерської діяльності. Наприклад, технологія залучення до волонтерства, зокрема молоді, у сфері науки не є ґрунтовно дослідженою. Однак принципи та практики залучення молоді до волонтерства висвітлені в окремих методичних матеріалах, внутрішніх документах волонтерських спільнот, серед представників громадянського суспільства та ін. На нашу думку, серед тем, які потребують подальшого наукового вивчення, можна виділити такі: конкретні сучасні сталі та системні практики й досвід організації волонтерів з-поміж молоді на рівні громади, практичний вплив волонтерської діяльності на розвиток молоді в громаді та на розвиток громади зокрема, роль громади в підтримці молодіжного волонтерства та оцінювання результатів молодіжного волонтерства. Дослідження соціальної роботи з молоддю та волонтерської діяльності в Україні, особливо в контексті воєнних конфліктів, є актуальним та важливим завданням, оскільки волонтери відіграють ключову роль у підтримці військових і громадян під час кризових ситуацій. За

допомогою наукових досліджень та аналізу практичних досвідів Україна може розвивати ефективну молодіжну політику та соціальну роботу з молоддю, щоб сприяти їхньому розвитку та включенню в суспільне життя, особливо в умовах кризи та воєнних подій.

У межах цього розділу було також проаналізовано ключові поняття дослідження – «соціальна робота», «молодь», «залучення», «волонтерська діяльність». Кожне з них накопичує в собі декілька підходів до розуміння його сутності, що, з одного боку, допомагає розширити контексти сприйняття, а з іншого, – уточнити, деталізувати розуміння того чи іншого поняття. За результатами огляду категорій запропоновано використовувати такі їх визначення в межах нашого дослідження. *Соціальну роботу* розуміємо як професійну діяльність, яка спрямована на досягнення соціальних змін через удосконалення умов життя, активізацію та відновлення здатності до соціального функціонування індивіда, сім'ї, групи, громади, спільноти з метою підтримки найменш захищених верств суспільства та гармонізації системи суспільних відносин у цілому. *Молодь* визначаємо як певну соціодемографічну групу, яка перебуває в процесі переходу від дитинства до дорослості, має певні фізіологічні, соціальні та психологічні особливості, завдяки яким має більший потенціал до будь-яких починань. *Залучення* розуміємо як процес активної взаємодії, що має на меті формування готовності та зацікавленості індивідів у здійсненні певної діяльності. *Волонтерську діяльність* розглядаємо в широкому контексті як колективну чи індивідуальну добровільну діяльність, що здійснюється на безоплатній основі та спрямована на надання необхідної допомоги людині, групі людей та суспільству в цілому.

Кожне наукове дослідження має спиратися на певні методологічні положення, які також були обґрунтовані в межах цього розділу. Рефлексія щодо методологічних засад дослідження дає змогу дійти висновку щодо необхідності застосування мультипарадигмального підходу, тобто використання системи методологічних підходів, що надасть можливість обґрунтувати різні аспекти розглядуваної проблеми.

Базовою методологією дослідження є позитивістський підхід з його прагненням до емпіричного обґрунтування. У роботі також задіяно системний підхід із залученням низки соціогуманітарних наук, таких як соціологія, психологія, соціальна педагогіка, правознавство, менеджмент тощо. Деякі аспекти дослідження потребували залучення положень таких методологічних підходів, як соціокультурний, технологічний, конструктивістський, теорія «градів».

Основу процесу дослідження становлять такі принципи: об'єктивності, системності, історизму, діалектичної суперечливості. Також у межах дослідження використано як загальнонаукові методи пізнання (аналіз, синтез, абстрагування, індукція, дедукція), так і методи, які використовують в окремих науках (історико-аналітичний, логіко-семантичний, формально-юридичний, логіко-формальний). Для створення концептуальної моделі процесу здійснення соціальної роботи із залучення молоді на рівні громади застосовуємо метод моделювання. У межах емпіричного дослідження використано метод опитування через самостійне опрацювання респондентом анкети, а також статистичну обробку кількісних (SPSS 7.0) даних результатів цього опитування.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Аналіз трансформаційних змін нормативно-правової бази з організації волонтерської діяльності в соціальній роботі з молоддю

Соціальна робота з молоддю в Україні є частиною соціальної політики держави, а тому її дослідження не може бути відірваним від розуміння відповідного нормативно-правового поля. Враховуючи те, що наша держава також є частиною міжнародної спільноти, доцільно зробити огляд не лише національних нормативно-правових актів, а й міжнародних, які задають певні стандарти реалізації та тенденції розвитку соціальної роботи. Реформа децентралізації, реформа соціальних послуг та молодіжної політики в Україні, а також процеси євроінтеграції принесли суттєві законодавчі зміни, які трансформували підходи до організації надання соціальних послуг, а також до роботи з молоддю. Огляд нормативно-правового регулювання з урахуванням окреслених змін допоможе нам зрозуміти загальну рамку: можливості, недоліки, тренди, потенціал сучасної системи соціальної роботи в контексті організації залучення молоді до волонтерської діяльності. Варто додати, що ми будемо аналізувати нормативно-правові акти, які можуть не стосуватись безпосередньо соціальної роботи, оскільки робота з молоддю та питання організації волонтерської діяльності, які стосуються тематики нашого дослідження, є частиною не лише системи соціальної роботи, а отже, можуть бути регламентовані нормативно-правовими актами за її межами.

Міжнародно-правові акти соціальної сфери науковці поділяють на всесвітні (універсальні) та регіональні, зокрема європейські. Серед документів, що мають всесвітнє значення, важливими є стандарти, що розроблені такими

міжнародними установами, як Організація Об'єднаних Націй та Міжнародна організація праці. Такими є, наприклад, Міжнародний білль про права, який складається із Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права (Ругляк, 2008).

Загальна декларація прав людини, що була прийнята 1948 р., закріплює загальні права людини в громадянсько-політичній, соціально-економічній та культурній сферах. Стаття 22 Декларації наголошує, що «кожен як член суспільства має право на соціальне забезпечення, а також на здійснення економічних, соціальних і культурних прав, необхідних для його гідності й вільного розвитку його особистості, за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до організації і ресурсів кожної держави» (Загальна декларація прав людини, 1948). У контексті організації волонтерської діяльності важливою є ст. 20, в якій визначено, що «кожна людина має право на свободу мирних зборів і асоціацій», а також те, що «ніхто не може бути примушений вступати до будь-якої асоціації» (Загальна декларація прав людини, 1948, ст. 20). Міжнародний пакт про громадські та політичні права (Міжнародний пакт про громадські та політичні права, 1973), що ратифікований нашою державою 1973 р., розширює зміст громадських та політичних прав, що зазначені в Загальній декларації прав людини, і забезпечує рівне для чоловіків і жінок право користування всіма громадянськими і політичними правами, право на свободу та особисту недоторканність, право брати участь у веденні державних справ тощо.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, який був ратифікований Україною в 1973 р., визначає зміст основних соціальних, культурних та економічних прав людини. Цей документ є вкрай важливим для системи соціальної роботи, оскільки він гарантує право людини на соціальне забезпечення (Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, 1973). Також у цьому контексті важливою є Декларація про право та обов'язок окремих осіб, груп і органів суспільства заохочувати та захищати

загальновизнані права людини та основні свободи (Декларація про право та обов'язок..., 1998), яка прийнята 1998 р. Саме цей документ встановлює основні принципи взаємовідносин між людиною, державою, публічними та суспільними інституціями у сфері захисту прав людини. Стаття 1 Декларації гарантує право кожної людини захищати та реалізовувати права людини та основні свободи на національному та міжнародному рівнях. Цей документ, на нашу думку, також є фундаментальним для формування та розвитку недержавного сектору й волонтерського руху. Стаття 5 Декларації визначає права людини проводити мирні зустрічі та зібрання, а також створювати громадські організації та брати участь у їх діяльності з метою заохочення та захисту основних прав та свобод людини.

Не менш важливою в контексті організації волонтерської діяльності в соціальній роботі є Декларація соціального прогресу і розвитку (Декларація соціального прогресу і розвитку, 1969) прийнята 1969 р. Саме цей документ, який встановлює базові пріоритети та цінності розвитку суспільства, визначає те, що соціальний прогрес потребує активної участі всіх елементів суспільства у визначенні та реалізації загальних цілей розвитку. Також, враховуючи тематику нашого дослідження, слід окремо зробити акцент на баченні цілей соціального розвитку та прогресу в межах зазначеного документа. У ст. 11 зазначено, що залучення молоді до процесів національного розвитку є однією з головних цілей соціального розвитку та прогресу держав. Також ця Декларація зобов'язує нашу державу запроваджувати механізми реалізації основних соціальних прав людини, у тому числі шляхом сприяння функціонуванню соціальних служб і заохочення на добровільних засадах інших осіб та організацій до створення таких служб, або участі в їх діяльності (ст. 14, 15).

Міжнародна організація праці (далі – МОП) відіграє важливу роль у захисті соціальних прав людини. У фокусі її діяльності захист трудових та соціально-економічних прав людини. У сфері соціального захисту МОП ухвалила низку конвенцій. Проте Україною не ратифіковано жодної конвенції МОП щодо соціального забезпечення, на відміну від конвенцій у сфері трудових

відносин. Враховуючи те, що трудові відносини не мають безпосереднього стосунку до досліджуваної теми, ми не будемо детально зупинятись на міжнародних правових актах МОП, а перейдемо до розгляду регіональних міжнародних актів.

З огляду на те, що Україна є членом Ради Європи, значна частина міжнародних договорів, що були прийняті в межах роботи цієї організації, мають правову силу на території нашої держави. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Європейська соціальна хартія, 1996), яка ратифікована 2006 р., встановлює загальні стандарти у сфері соціальних та економічних прав. У сфері соціального захисту – це право на соціальне забезпечення, соціальну допомогу, соціальні служби та інше. Стаття 14 зобов'язує держави «сприяти функціонуванню служб або створювати служби, які, завдяки використанню методів соціальної роботи, сприяли б підвищенню добробуту і розвитку як окремих осіб, так і груп осіб у суспільстві, а також їхній адаптації до соціального середовища» та «заохочувати окремих осіб та добровільні або інші організації до участі у створенні та функціонуванні таких служб» (Європейська соціальна хартія, 1996). На нашу думку, цей документ також закладає основи для організації волонтерської роботи в межах соціальної роботи.

З посиленням процесу євроінтеграції після 2014 р. Україна стала докладати більше зусиль до гармонізації своєї політичної, економічної, правової та соціальної систем відповідно до вимог і стандартів Європейського Союзу, ОБСЄ та НАТО. З огляду на це важливо проаналізувати Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (Угода про асоціацію..., 2023), у межах якої Україна взяла на себе певні зобов'язання, у тому числі й щодо розвитку соціальної сфери. Ми проаналізували ті статті, які стосуються питань соціальної політики, молоді та волонтерства. Цим питанням в угоді присвячено глави 21 та 23. Наприклад, згідно зі ст. 421, держава повинна сприяти залученню всіх зацікавлених сторін, у тому числі організацій громадянського суспільства до впровадження реформ у

сфері соціальної політики. Стаття 434 визначає, що в галузі молодіжної політики держава буде сприяти отриманню та визнанню волонтерського досвіду молоддю. На виконання Угоди Постановою Кабінету Міністрів було затверджено План заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, у межах якого більш детально зазначені конкретні кроки, які повинна здійснити Україна для фіналізації процесу євроінтеграції. У своєму огляді ми зупинимось лише на тих фрагментах, які корелюють з тематикою дослідження. У сфері соціальної політики під п. 1345 держава бере на себе зобов'язання по реформуванню системи надання соціальних послуг. У межах цього напрямку держава оновила Закон України «Про соціальні послуги», який ми розглянемо детальніше далі, а також запровадила стандарти надання соціальних послуг. В аспекті молодіжних питань велику увагу приділено професіоналізації молодіжної роботи та розвитку молодіжних центрів.

Україна отримала статус кандидата в члени ЄС 17 червня 2023 р. Одночасно із затвердженням статусу кандидата Європейська комісія висунула на адресу Києва вимоги щодо проведення реформ, надавши список із семи їх блоків, які повинні бути виконані Україною, а саме: реформа Конституційного суду, продовження судової реформи, антикорупція, включно з призначенням керівника САП, боротьба з відмиванням коштів, втілення антиолігархічного закону, узгодження аудіовізуального законодавства з європейським, зміна законодавства про нацменшини. Усі ці реформи не пов'язані з темою нашого дослідження, а отже, ми не будемо на них детально зупинятись. Тим не менше, варто зауважити, що статус кандидата значно прискорить процес виконання всіх зобов'язань, взятих Україною на себе, у межах Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, яку ми розглядали вище.

Ще одним важливим міжнародним документом у контексті роботи з молоддю є Переглянута Європейська хартія про участь молоді в місцевому та регіональному житті, розроблена Радою Європи (Переглянута Європейська хартія про участь молоді, 2015). Незважаючи на те, що ця переглянута Хартія не є документом, який має юридичну силу, «комітет Міністрів Ради Європи ухвалив рекомендацію на підтримку її реалізації, що означає, що держави-члени несуть моральну відповідальність за її реалізацію, навіть якщо вони юридично не зобов'язані це робити» (Переглянута Європейська хартія про участь молоді, 2015 с. 8). Перш за все, вона повинна розглядатися як набір принципів, передової практики і керівних настанов для підвищення участі молоді на місцевому та регіональному рівнях. Саме в цьому документі закладено новий підхід до роботи з молоддю, який визначає суттєву роль молоді в процесі прийняття рішень у всіх сферах життєдіяльності громади та відхід від сприйняття молоді як об'єкта соціальної або молодіжної політики. Переглянута Хартія наголошує на тому, що молодь повинна бути залучена до розвитку та реалізації всіх галузевих політик, у тому числі в напрямі соціального забезпечення: «місцеві та регіональні органи влади мають створити або розробити інституційний механізм для проведення консультацій між молодіжними організаціями, виборними представниками та всіма соціальними і професійними групами, пов'язаними запитаннями соціального забезпечення і зміцнення здоров'я» (Переглянута Європейська хартія про участь молоді, 2015, с. 18). Окрім того, волонтерство визнано одним з основних засобів для участі молоді. «Молоді люди повинні отримувати підтримку і заохочуватися до участі у волонтерській діяльності. У той час, коли молоді люди знаходяться під зростаючим тиском досягти успіху навчанні і у праці, важливо сприяти волонтерству і визнавати його» – зазначено в переглянутій Хартії. Місцевим та регіональним органам влади в цьому контексті рекомендовано «підтримувати створення добровільних центрів і розвивати ініціативи, спрямовані на підтримку і пропаганду участі молоді у волонтерській діяльності, такі як інформаційно-рекламні кампанії», а також «у партнерстві з молоддю, громадськими організаціями, органами освіти та роботодавцями

розробити системи визнання безвідплатної діяльності в системі формальної освіти і в сфері зайнятості» (Переглянута Європейська хартія про участь молоді, 2015, с. 29). Отже, згідно з рекомендаціями переглянутої Хартії, молодь повинна бути залучена до реалізації та розробки місцевої або регіональної соціальної політики, а волонтерство визнане одним з ключових інструментів формування молодіжної участі.

Коротко також зупинимось на галузевих міжнародних організаціях та їх регулятивних документах, які також закладають певні основи щодо організації волонтерської діяльності з молоддю в межах соціальної роботи.

Міжнародна федерація соціальних працівників (далі – Федерація) серед своїх політик та резолюцій здебільшого має ті, що присвячені питанням етичних принципів соціальної роботи, прав людини, а також роботи з різними категоріями осіб за різними напрямками. У контексті нашого дослідження цікавим є один з головних принципів соціальної роботи, що пропонується Федерацією у розробленій нею політиці щодо етичних принципів соціальної роботи, – «просування права брати участь» (IFSW, 2014b), який, на нашу думку, корелює з основними положеннями щодо роботи з молоддю переглянутої Хартії, про яку ми говорили вище. Дотримуючись цього принципу, соціальний працівник повинен працювати над розвитком потенціалу людей та сприяти їх участі в усіх аспектах рішень чи дій, що впливають на їх життя, а інструментом такої участі як раз може бути волонтерство. До речі, кожна країна – учасниця Міжнародної федерації соціальних працівників повинна розробити власний етичний код, однак, незважаючи на те, що Україна має членство в цій структурі, власного етичного коду соціального працівника ми не маємо (базуючись на інформації з офіційного сайту федерації (IFSW, 2014b).

Одними з фундаментальних документів, з погляду започаткування нормативно-правового регулювання волонтерства, науковці вважають Загальну Декларацію волонтерства, що була прийнята 14 вересня 1990 р. у Парижі на XI Всесвітній конференції Міжнародної асоціації та переглянута Загальна Декларація волонтерства, що була прийнята в січні 2001 р. на XVI Всесвітній

конференції добровольців (Мазій, 2018). Зупинимось на цьому документі детальніше. Декларація (The Universal Declaration on Volunteering, 2024) визначає волонтерство фундаментом громадянського суспільства, а також діяльністю, за рахунок якої громадянам, як членам громад, вдається реалізовувати свої права та обов'язки, а суспільству – забезпечити сталість таких цінностей, як служіння та взаємодопомога. У Декларації проголошено низку головних принципів руху, зокрема принцип надання особистих або організованих послуг, а також принцип перетворення волонтерства в елемент особистого розвитку, набуття нових знань та навичок. Ця Декларація підтримує право кожної жінки, чоловіка та дитини на вільне об'єднання у спілки та зайняття волонтерською діяльністю без будь-якої дискримінації щодо культурного та етнічного походження, віросповідання, віку, статі, фізичного, соціального чи економічного становища. Також у Декларації наголошено на розвитку такої волонтерської діяльності, яка буде сприяти залученню громади до самостійного вирішення її проблем, формуванню молодіжного лідерства через служіння, збільшенню кількості волонтерів, популяризації солідарності тощо. Не менш важливим є те, що автори Декларації в тексті звернулись до урядів усіх країн із закликом «прибрати» будь-які бар'єри, що заважають розвитку волонтерської участі, активно залучати волонтерів, а також забезпечити всі необхідні ресурси для здійснення ефективного менеджменту організаціями, що працюють з волонтерами. Отже, питанням залучення молоді до волонтерської діяльності, використання волонтерства для вирішення проблем громад, важливості включеності держави в процеси розвитку волонтерської діяльності в Загальній Декларації волонтерства приділена велика увага. На цьому завершимо огляд нормативно-правових та регулятивних документів міжнародного рівня та перейдемо до аналізу нормативно-правових засад соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності на національному рівні.

Головний Закон України – Конституція України, «визначає Україну як соціальну державу, що передбачає її першочергову орієнтацію на забезпечення соціальних та економічних прав людини. Тим самим Україна як держава визнає

себе відповідальною за економічна соціальне благополуччя своїх громадян» (Чорній, 2009, с. 16). Зокрема, у ст. 46 гарантовано право на соціальний захист, що включає право на забезпечення громадян у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Аналізуючи конституційні гарантії реалізації соціальних прав людини, деякі науковці зазначають, що різні форми соціального захисту та соціальних послуг, а також категорії громадян, на які вони спрямовані, є «швидше предметом регулювання законів, аніж Конституції України» (Чорній, 2009, с. 20). Тож перейдемо до аналізу національного галузевого законодавства.

Оновлений Закон України «Про соціальні послуги» (Про соціальні послуги, 2019), який набув чинності 2020 р., дав старт реформі соціальних послуг у державі. Проаналізувавши зазначений документ на предмет законодавчого врегулювання присутності волонтерства в системі соціальної роботи, ми знайшли лише одну згадку про нього. У п. 11 ст. 13 визначено, що «до надання соціальних послуг можуть залучатися волонтери відповідно до закону». Отже, у надавачів соціальних послуг та соціальних працівників є всі законодавчі підстави залучати волонтерів до своєї діяльності. Тепер логічним, на нашу думку, виглядає перейти до аналізу законодавства, що регламентує здійснення волонтерської діяльності в Україні.

Згідно із Законом України «Про волонтерську діяльність» від 19 квітня 2011 р., волонтерська діяльність – «це добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги», а волонтерська допомога визначена як «роботи та послуги, що безоплатно виконуються і надаються волонтерами» (Про волонтерську діяльність, 2011, ст. 1). Згідно із Законом, «волонтерська діяльність здійснюється за такими напрямками:

- надання волонтерської допомоги з метою підтримки малозабезпечених, безробітних, багатодітних, бездомних, безпритульних, осіб, що потребують соціальної реабілітації;

- здійснення догляду за хворими, інвалідами, саодинокими людьми похилого віку та іншими особами, які через свої фізичні, матеріальні чи інші особливості потребують підтримки та допомоги;

- надання допомоги громадянам, які постраждали внаслідок надзвичайної ситуації техногенного чи природного характеру, дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, у результаті соціальних конфліктів, нещасних випадків, а також жертвам злочинів, біженцям, внутрішньо переміщеним особам;

- надання допомоги особам, які через свої фізичні або інші вади обмежені в реалізації своїх прав і законних інтересів;

- проведення заходів, пов'язаних з охороною навколишнього природного середовища, збереженням культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховання;

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

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

- надання волонтерської допомоги Збройним Силам України, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції;

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

- надання волонтерської допомоги за іншими напрямками, не забороненими законодавством» (Про волонтерську діяльність, 2011).

Стаття 3 цього ж Закону закріплює реалізацію державної політики у сфері волонтерської діяльності за «Кабінетом Міністрів України, центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері волонтерської

діяльності, іншими органами державної влади та органами місцевого самоврядування в межах своїх повноважень» (Про волонтерську діяльність, 2011, ст. 3). Центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері волонтерської діяльності в Україні, є Міністерство соціальної політики України, яке повинно забезпечувати реалізацію різних заходів для розвитку та популяризації волонтерської діяльності. Також зазначене Міністерство опікується питаннями соціальної роботи в Україні, тож навіть держава поєднала питання волонтерства та соціальну роботу під одним галузевим виконавчим органом.

Важливим нормативно-правовим актом, що частково регулює процес залучення волонтерів, є Порядок надання волонтерської допомоги за окремими напрямами волонтерської діяльності, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2015 р. № 556 (Про затвердження Порядку надання волонтерської допомоги..., 2015). Цей Порядок визначає умови надання волонтерської допомоги за окремими напрямами волонтерської діяльності, такими як сприяння проведенню заходів національного та міжнародного значення, пов'язаних з організацією масових спортивних, культурних та інших видовищних і громадських заходів, а також ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру. Відповідно до зазначеного Порядку, залучення волонтерів організаціями передбачає такі етапи:

- 1) аналіз обсягу потреби у волонтерах;
- 2) визначення критеріїв відбору волонтерів;
- 3) оголошення конкурсу з метою залучення волонтерів;
- 4) відбір волонтерів через проведення співбесід з особами, які виявили намір бути волонтерами;
- 5) укладення договорів з особами, які пройшли конкурс;
- 6) проведення навчання (інструктажу) для волонтерів, з якими укладено договір.

Молодь тісно пов'язана з соціальною роботою, а тому діяльність із цією групою осіб виокремилась як самостійний напрям – «соціальна робота з

молоддю». З огляду на те, що ми досліджуємо залучення саме молоді до волонтерської діяльності в соціальній роботі, буде доречним проаналізувати місце волонтерської діяльності в межах напряму соціальної роботи з молоддю. Базовим нормативно-правовим документом, який регулює здійснення соціальної роботи з молоддю, є Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» (2001). Закон визначає соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю як «професійну діяльність, спрямовану на запобігання, мінімізацію негативних наслідків та подолання складних життєвих обставин сімей, дітей та молоді, посилення їхньої здатності до реалізації власного життєвого потенціалу» (Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю, 2001, ст. 1). Також, згідно із цим Законом, соціальна робота з молоддю охоплює громадську, економічну, освітню, виховну, культурну, оздоровчу сфери. Закон регламентує, що соціальна робота з молоддю реалізовується на місцевому, регіональному, державному рівнях. А зміст соціальної роботи з молоддю зводиться до надання соціальних послуг та соціальної підтримки. Згідно зі ст. 6 Закону України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», до основних соціальних послуг, що надаються в межах соціальної роботи з молоддю, належать соціальна профілактика, соціальна реабілітація, соціальний супровід та консультування, загальні організаційні засади надання яких регламентовано Законом України «Про соціальні послуги». Соціальна підтримка, своєю чергою, передбачає роботу з розвитку відповідального батьківства, підтримку різноманітних форм сімейного виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування тощо. У контексті нашого дослідження важливим є те, що *розвиток та підтримка волонтерського руху у сфері соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю включено до основних напрямів державної політики у сфері соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю* (Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю, 2001, ст. 7), *а волонтери можуть залучатися до надання соціальних послуг та здійснення соціальної роботи (ст. 18) і відповідно визначені одним із суб'єктів соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю (ст. 3)*. Стаття 16 Закону регламентує, що «управління у сфері соціальної роботи з сім'ями, дітьми

та молоддю здійснюють центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань сім'ї та дітей, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань сім'ї та дітей» (Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю, 2001, ст. 16). Таким органом наразі є Міністерство соціальної політики України. А органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, центри соціальних служб та їх спеціалізовані формування та служби у справах дітей визначені органами, які уповноважені здійснювати соціальну роботу з молоддю (Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю, 2001, ст. 3).

Окремо хотіли б звернути увагу на появу в вищезазначеному Законі «центрів соціальних служб», які прийшли на заміну Центрам соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (далі – ЦСССДМ), за якими була довгий час закріплена практична реалізація молодіжної та соціальної політики щодо молоді. Слід зазначити, що, згідно з Постановою Кабінету Міністрів України «Про заходи щодо вдосконалення соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю» від 27 серпня 2004 р. № 1126, до основних завдань ЦСССДМ до 2013 р. було включено «залучення громадськості до проведення роботи із сім'ями, дітьми та молоддю, підтримка та розвиток волонтерського руху» (Про заходи щодо вдосконалення соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю, 2004). Проте в згаданому нами вище Законі України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» (2001) з 17 січня 2019 р. «центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді» було замінено на «центри соціальних служб», а Постанова «Про затвердження Загального положення про центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді» від 1 серпня 2013 р. № 573 втратила чинність на підставі Постанови Кабінету Міністрів України № 479 «Деякі питання діяльності центрів соціальних служб» від 01 червня 2020 р. Отже, у системі соціальної роботи на місцевому рівні виникла нова структура – Центр соціальних служб, на аналізі діяльності якої ми зупинимось детальніше в частині огляду нормативно-правового забезпечення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності на місцевому рівні.

Враховуючи те, що у фокусі нашого дослідження є молодь, вважаємо за необхідне розглянути також Закон України «Про основні засади молодіжної політики», який було прийнято 27 квітня 2021 р. та який «визначає мету, завдання, основні засади, напрями та механізми реалізації молодіжної політики в Україні, гарантії участі молоді у її формуванні та реалізації, особливості організаційних і правових засад утворення та діяльності молодіжних та дитячих громадських об'єднань». Уперше в цьому Законі подано визначення поняття «молодіжна робота» як нового для українського нормативно-правового простору: «діяльність, спрямована на залучення дітей та молоді до суспільного життя, що здійснюється дітьми та молоддю, разом з дітьми та молоддю або в інтересах дітей та молоді за допомогою інструментів спільного прийняття рішень» (Про основні засади молодіжної політики, 2020, ст. 1). Змістом молодіжної роботи є орієнтація на потреби молоді та спрямованість на набуття молодими особами необхідних компетентностей з урахуванням соціально-економічних умов (Про основні засади молодіжної політики, 2021, ст. 13). Розвиток волонтерства належить до основних завдань молодіжної роботи (Про основні засади молодіжної політики, 2021, ст. 13). У Законі зазначено, що здійсненням молодіжної роботи займаються молодіжні працівники, молодіжні та громадські об'єднання, а також інші суб'єкти молодіжної роботи. До таких суб'єктів Закон зараховує фізичних осіб, фізичних осіб – підприємців, юридичних осіб незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування, що здійснюють молодіжну роботу, а також молодих осіб, молодіжні ради, органи (організації) учнівського та студентського самоврядування, молодіжні центри, радників з питань молоді, благодійні організації, неформальні молодіжні об'єднання (ст. 1). У ст. 20 Закону зазначено, що суб'єкти молодіжної роботи можуть бути залучені до соціальної підтримки та надання соціальних послуг дітям, сім'ям та молоді (Про основні засади молодіжної політики, 2021). Отже, виходячи з аналізу законодавства та нормативно-правових актів, можна побачити суттєві зміни в організації соціальної роботи з молоддю, які полягають у збільшенні кола її суб'єктів. Якщо

раніше за реалізацію соціальної роботи з молоддю відповідали виключно Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, то зараз ці установи взагалі припинили своє існування, а відповідальність за виконання їх функцій передана Центрам соціальних служб та іншим суб'єктам молодіжної роботи (молодіжні центри та ін.), які також отримали право надавати соціальні послуги молоді. Однак незмінним є те, що розвиток волонтерства – частина державної молодіжної політики та державної політики у сфері соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю.

Тепер проаналізуємо, як виглядають правові підстави для здійснення залучення молоді до волонтерської діяльності в межах соціальної роботи на місцевому рівні. Ми вже зауважували, що якщо раніше здійснення соціальної роботи з молоддю відбувалось через діяльність Центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, то на сьогодні в громадах починають виникати нові структури – Центри надання соціальних послуг, Центри соціальних служб та Молодіжні центри. Перспективи роботи Центрів надання соціальних послуг ще у 2016 р. досліджували у своїй спільній праці Г. Слезанська та Н. Горішна (Слезанська, & Горішна, 2016). Зокрема, вони зазначають, що в межах чинного законодавства було передбачено створення єдиного Центру соціальних послуг / Територіального центру надання соціальних послуг як рекомендованого структурного підрозділу ОТГ, який би утворювався шляхом оптимізації діяльності та об'єднання ЦСССДМ і Територіального центру соціального обслуговування населення. Важливо зауважити, що, згідно з Методичними рекомендаціями щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення, які затверджено наказом Міністерства соціальної політики № 26 від 19 січня 2016 р., популяризацію волонтерства та організацію діяльності волонтерів в ОТГ було віднесено до основних завдань такої структури. Але нове Типове положення про центр надання соціальних послуг, яке затверджено Постановою Кабінету Міністрів України № 177 від 03 березня 2020 р., лише надає право залучати волонтерів до надання соціальних послуг у громаді, а от про

популяризацію та розвиток волонтерської діяльності, зокрема серед молоді, взагалі нічого не зазначено. «Методичний та інформаційний супровід діяльності Центрів надання соціальних послуг здійснюють Центри соціальних служб» (Деякі питання діяльності центрів надання соціальних послуг, 2020), які Постановою Кабінету Міністрів України від 01 червня 2020 р. № 479 рекомендовано утворити органам місцевого самоврядування та місцевим органам виконавчої влади шляхом реорганізації центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (Деякі питання діяльності центрів соціальних служб, 2020).

Центр соціальних служб є «закладом, що проводить соціальну роботу із сім'ями, дітьми та молоддю, які належать до вразливих груп населення та/або перебувають у складних життєвих обставинах, і надає їм соціальні послуги» (Деякі питання діяльності центрів соціальних служб, 2020). До основних завдань міських центрів соціальних служб належать «проведення соціально-профілактичної роботи, спрямованої на запобігання потраплянню у складні життєві обставини осіб та сімей з дітьми; надання особам і сім'ям з дітьми комплексу соціальних послуг відповідно до їх потреб згідно з переліком, затвердженим центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері сім'ї та дітей, з метою подолання складних життєвих обставин та мінімізації негативних наслідків таких обставин» (Деякі питання діяльності центрів соціальних служб, 2020). Соціальна робота з молоддю зводиться тільки до надання визначеного переліку соціальних послуг особам, що перебувають у складних життєвих обставинах, або мають конфлікт із законом. Згідно з Типовим положенням, як і у випадку із Центром надання соціальних послуг, Центру соціальних служб надається право залучати волонтерів до надання соціальних послуг. Отже, вважаємо необхідним підкреслити, що розвиток волонтерської діяльності не включено до переліку пріоритетних завдань суб'єктів соціальної роботи на місцях, незважаючи на те, що, відповідно до Закону України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», який ми аналізували вище, розвиток та підтримка волонтерського руху у сфері соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю включено до

основних напрямків державної політики у сфері соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю (Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю, 2001, ст. 7).

Враховуючи те, що до реалізації соціальної роботи з молоддю можуть бути залучені й суб'єкти молодіжної роботи (Закон України «Про основні засади молодіжної політики», 2021, ст. 20), вважаємо за потрібне розглянути повноваження молодіжних центрів на місцевому рівні в контексті залучення молоді до волонтерської діяльності та перспективи надання ними соціальних послуг молоді. Згідно з Типовим положенням про молодіжний центр, яке затверджено Постановою Кабінетів Міністрів України № 1014 від 20 грудня 2017 р., «молодіжний центр – це установа, яка створюється для вирішення питань соціального становлення та розвитку молоді» (Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі, 2017). Цим положенням також визначено, що сприяння розвитку волонтерства серед молоді покладено на молодіжні центри всіх рівнів (Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі, 2017). Тобто ми бачимо, що завдання з розвитку волонтерського руху серед молоді на місцевому рівні чітко зафіксовані лише в діяльності молодіжних центрів, які займаються реалізацією молодіжної політики, але, згідно із Законом України «Про основні засади молодіжної політики» (2021), можуть бути долученими й до організації соціальної роботи з молоддю.

Отже, питання волонтерської участі в системі соціальної роботи пронизують нормативно-правові акти всіх рівнів: і міжнародного, і національного. Міжнародні нормативно-правові акти відзначають важливість активної участі суспільства у вирішенні соціальних проблем, а також залучення різних суб'єктів на добровільних засадах до просування та реалізації прав людини, у тому числі права на соціальний захист. Підписання Україною Угоди про асоціацію з Європейським Союзом поклало старт реформуванню системи соціальних послуг у державі. У межах цієї співпраці держава також взяла на себе

зобов'язання щодо залучення всіх зацікавлених сторін, у тому числі організацій громадянського суспільства до впровадження реформ у сфері соціальної політики. Також проаналізовані деякі галузеві документи, які не мають юридичної сили, а лише дорадчий характер. У цих документах наголошено на важливості залучення молоді до питань соціальної роботи, популяризації соціальним працівником участі як такої, а також розвитку такого волонтерства, яке буде сприяти залученню громади до самостійного вирішення її проблем, формуванню молодіжного лідерства через служіння, а також збільшенню кількості волонтерів. Серед нормативно-правових актів національного рівня нами було проаналізовано закони України та постанови Кабінету Міністрів України у сфері соціальної роботи, волонтерства та молодіжної політики. У результаті такого аналізу зроблено висновок: розвиток та підтримка волонтерського руху у сфері соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю включено до основних напрямів державної політики у сфері соціальної роботи з молоддю, однак на місцевому рівні в системі соціальної роботи чітко не визначений суб'єкт здійснення цієї діяльності. Разом з тим, соціальний працівник має всі правові підстави організовувати молодіжну волонтерську діяльність у межах соціальної роботи.

2.2. Технологічні аспекти здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності

Волонтерський рух уже давно набув ознак світового феномену, який зустрічається в усіх культурах та на всіх рівнях економічного розвитку. Усе це сприяє все більшому намаганням організаційно впорядкувати волонтерський рух, починаючи з міжнародного, завершуючи місцевим рівнем. У межах цього розділу ми проаналізуємо, як волонтерство практично співвідноситься із

соціальною роботою, а також специфіку залучення саме молоді до волонтерської діяльності.

Історія виникнення волонтерського руху детально описана в багатьох працях як вітчизняних, так і закордонних дослідників. Більшість з них (Лях та ін., 2012) асоціюють виникнення волонтерського руху зі створенням у 1859 р. французьким письменником-журналістом Анрі Дюманом Червоного Хреста – організації, яка працювала б на волонтерських засадах і надавала першу медичну допомогу пораненим бійцям. Водночас багато дослідників починають розгляд хронології волонтерства ще від найдавніших часів, первіснообщинного ладу, де, на їх думку, беруть початок норми взаємодопомоги, що суттєво вплинули на подальший розвиток людства. Наприклад, В. Голуб зазначає: «...посилаючись на відомості археологічних досліджень, вчені стверджують, що взаємодопомога, підтримка, вияв гуманності в стосунках із земляками були властиві представникам родоплемінного суспільства» (Голуб, 2016, с. 80). Ми погоджуємося з В. Голубом у тому, що «не брати до уваги історичний досвід, що згодом набув сучасного розуміння волонтерської діяльності, не можна, адже на його ґрунті формувалося суспільне ставлення до такого роду громадської активності...» (Голуб, 2016, с. 80). Дійсно, історія демонструє багато прикладів поважного ставлення українського суспільства до місцевих практик волонтерської діяльності, які передавались із покоління в покоління, та свідчать про суттєву роль перших зародків волонтерства в українському суспільстві. Більше того, історія дає багато прикладів саме молодіжної активності, яка була б спрямована на розвиток суспільства. Наприклад, вітчизняні дослідники (Шевченко, 2011, с. 90–91) виділяють в історії українського молодіжного руху чотири основних періоди:

1) кінець XVI ст. – кінець XIX ст. – зародження та існування окремих осередків українського молодіжного руху;

2) кінець XIX ст. – середина 20-х рр. (в складі Російської, Австро-Угорської імперій - Радянської України / кінець 30-х рр. XX ст. для Західної

України) – становлення й масовий розвиток громадських структур українського молодіжного руху;

3) середина 20-х рр. – середина 80-х рр. XX ст. – комсомольсько-піонерський період українського молодіжного руху, скаутінг-пласт в українській діаспорі;

4) середина 80-х рр. XX ст. і дотепер – відродження й розвиток українського молодіжного руху на якісно новій основі.

Проте, на нашу думку, для цілей цієї дисертації більш цінними є знання стосовно впровадження такої діяльності в умовах функціонування системи соціальної роботи, оскільки розгляд розвитку волонтерської діяльності крізь парадигму сучасної соціальної роботи забезпечить коректність підходів до вивчення предмета дослідження.

В Україні поняття «волонтер» до 90-х XX ст. не існувало. Людей, що займалися суспільно корисною справою, називали доброчинцями, благодійниками, альтруїстами, громадськими діячами, меценатами. Суттєво вплинув на суспільне сприйняття волонтерства його «радянський» етап, адже саме в цей період набули розвитку такі практики організації безкоштовної праці молоді, як студентські будівельні загони, шефська допомога й так звані «дружини», які сприймалися як волонтерство. Однак ми поділяємо думку українських дослідників, які переконані в тому, що така діяльність не відповідає принципам волонтерської, оскільки проявляється в готовності «служити інтересам не якихось окремих громадян (доглядати за хворими, допомагати сиротам, немічним, людям похилого віку тощо), а партії, комуністичній ідеї, соціалістичній державі» (Лях та ін., 2012, с. 13). Наприклад, група українських дослідниць на чолі з І. Григою (Грига та ін., 2000) вважає, що «суботники», роботу «тимурівських» загонів та інші види активності, які здійснювалися безкоштовно за радянських часів, не варто вважати формами волонтерства, оскільки вони не часто відповідали принципові доброї волі. Більше того, цей етап, на думку В. Апухтіна та О. Богомолова (Апухін, & Богомолов, 2015) став гальмом поступу волонтерського руху на пострадянському просторі, а також

сприяв формуванню негативного сприйняття волонтерської діяльності в суспільстві. Таку ж думку поділяють і західні дослідники. Наприклад, Х. К. Анхейер та М. Саламон (H. K. Anheier, L. M. Salamon) у своїй роботі щодо волонтерства в крос-національному вимірі зазначають: «У колишніх соціалістичних країнах Центральної та Східної Європи сама концепція волонтерства була скомпрометована десятиліттями вимог з боку держави та партії безоплатно вкладати час і зусилля у спільні соціальні, культурні чи політичні цілі.» (Anheier, & Salamon, 1999).

Аналізуючи наукові дослідження щодо розвитку волонтерської діяльності в Україні, слід зазначити, що кінець ХХ ст. став визначальним, адже саме в межах цього періоду відбувались перші кроки з її правового оформлення та інституціоналізації. Українськи дослідники (Лукашевич, & Семигіна, 2009, с. 49) зазначають, що з 1990 р. відбувалось відродження благодійності й волонтерства, почала розвиватись недержавна соціальна робота. Також розпочалась системна діяльність з підготовки волонтерів для роботи в «телефонах довіри» та мережі соціальних служб для молоді (Лях та ін., 2012).

У контексті розвитку молодіжного волонтерського руху в незалежній Україні суттєву роль відіграло створення Центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (далі – ЦСССДМ), серед обов'язків яких уперше пролунало завдання з розвитку та популяризації волонтерської діяльності саме серед молоді. При ЦСССДМ також утворювали Школи волонтера, які займались менеджментом волонтерської діяльності, що був пов'язаний з набором та підготовкою волонтерів (Лях, 2010). Також у цей час починають виникати потужні громадські організації, які ставили собі за завдання сприяння розвитку волонтерського руху в Україні. Однією з таких є «Всеукраїнський громадський центр “Волонтер”», який було утворено в 1998 р. та який функціонує й дотепер. М. Орленко в своїй роботі щодо участі молоді у волонтерстві зазначає, що «молодіжна волонтерська робота традиційно стосувалася таких напрямів діяльності, як: соціально-реабілітаційна робота, попередження й подолання негативних явищ у молодіжному середовищі, робота з молоддю та підлітками,

які перебувають у складних життєвих обставинах; профілактика вживання алкогольних напоїв та наркотичних речовин; профілактика хвороб, що передаються статевим шляхом, та ВІЛ-інфекції/СНІДу; соціальна опіка й соціальний захист соціально незахищених груп молоді, підтримка та розвиток творчих здібностей молодих інвалідів, волонтерські програми соціальної опіки тощо» (Орленко, 2017).

На думку багатьох українських дослідників (Горєлов, Корнієвський, Панькова, Касперович, & Іщенко), наступний «спалах» волонтерської діяльності в сучасній Україні припадає на 2014 р. Якщо в кінці ХХ ст. бурхливий розвиток був пов'язаний зі становленням незалежної держави як такої, з формуванням її нових політик та організаційних структур у різних галузях, то в 2014 р. принципова відмінність у тому, що волонтерський рух пов'язаний з відповіддю на політичну кризу, як внутрішню, так і зовнішню. Такі дослідники, як В. Горєлов та О. Корнієвський, зазначають, що «зростання активності волонтерського руху було обумовлене двома основними факторами: внутрішньополітичною кризою, що призвела до розбалансування системи державного управління, дефіциту якісних управлінських рішень, браку ресурсних можливостей, та зовнішньою агресією, яка поглибила дисбаланс між здатністю держави ефективно виконувати свої функції та забезпечувати основні потреби громадян» (Горєлов, & Корнієвський, 2015). На думку групи дослідників О. Панькової, О. Касперович, О. Іщенко (Панькова, Касперович, & Іщенко, 2016), активізація волонтерського руху, у зв'язку із зовнішньою загрозою втрати територіальної цілісності держави, є дещо нетиповою, порівняно із ситуаціями бурхливого розвитку волонтерського руху в інших країнах світу. Вони зазначають, що такі чинники мобілізації волонтерського руху – це «наша українська специфіка», а також певна «інноваційність», яку привносить Україна в глобальний волонтерський рух (Панькова, Касперович, & Іщенко, 2016). Також цікавими, на нашу думку, є характеристики волонтерства у 2014–2015 рр., які наводить ця група дослідників у своїй спільній роботі:

«— велика частка волонтерської діяльності, що не має формального характеру;

— певна “вимушеність” волонтерських ініціатив як наслідок неефективності державних інституцій або обмеженості ресурсів держави;

— високий рівень ініціативності та незалежності діяльності волонтерських структур;

— становлення волонтерських структур як організацій громадянського суспільства, що професійно задовольняють певні потреби;

— прихід багатьох волонтерів не із структур громадянського суспільства, а з різних сфер професійної діяльності, зокрема, з ІТ-технологій, підприємництва тощо» (Панькова, Касперович, & Іщенко, 2016).

До речі, М. Орленко зазначає, що саме молодь забезпечила появу безпрецедентної кількості волонтерів та благодійників у цей кризовий період. Окрім того, «за лічені місяці волонтерські ініціативи перетворилися на потужні молодіжні організації» (Орленко, 2017). Суттєва активізація волонтерського руху в цей період зумовила не тільки його подальшу інституціоналізацію, про яку зазначає М. Орленко, а також і зміни в ставленні органів державної влади до волонтерства та волонтерів. Підтвердження цьому можна знайти, наприклад, в Аналітичній доповіді до щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України у 2015 р., де відзначено «потужну самоорганізацію громадян, насамперед, у волонтерському, благодійницькому, добровольчому рухах, яка демонструє реальні результати в тих питаннях, які органами державної влади розв’язуються лише частково» (Національний інститут стратегічних досліджень, 2015, с. 183). Таким чином, ми бачимо, що розвиток волонтерської практики в Україні характеризується не лише наявністю допомоги особам та структурам, що її потребують, а й розробкою рішень, спрямованих на ефективніше виконання функцій відповідними державними структурами, насамперед, у військовій сфері.

Зараз ми спостерігаємо ще один активний спалах волонтерської діяльності, який пов’язаний з російським повномасштабним вторгненням в Україну в лютому 2022 р. І якщо поки що сучасні наукові доробки за 2022–2023 рр.

більшою мірою присвячені збору та опису волонтерського досвіду (Котелевець, 2022), а ґрунтового теоретичного аналізу волонтерської діяльності за цей період поки що нами не було виявлено, ми зробимо короткий огляд соціологічних досліджень для фіксації певної динаміки та трендів у волонтерства в Україні протягом 2014–2023 рр.

Більшість комплексних соціологічних досліджень волонтерства в українському суспільстві виникла після 2010 р. Наприклад, наприкінці 2014 р. компанія GfK на замовлення Організації Об'єднаних Націй провела загальноукраїнське дослідження стану волонтерства в Україні (SlideShare, 2014). Згідно з дослідженням, більшість українців (62%) визнають велику роль волонтерів у політичних змінах (у контексті вищезгаданої політичної кризи України), вважають, що волонтери зміцнюють мир (85%), а волонтерство є складовою громадянського суспільства (81%). Також у звіті дослідження йдеться про те, що «основним напрямом діяльності волонтерів у 2014 р. стала допомога українській армії та пораненим – цим займалися 70% волонтерів. До 2014 р. найбільш актуальними напрямками діяльності були допомога соціально незахищеним групам населення та благоустрій громадського простору» (SlideShare, 2014). Близько чверті опитаних (23%) зазначили, що вони мають досвід волонтерської діяльності. Серед тих, хто займається волонтерством, більшість тих, хто робить це самостійно (67%), а не опосередковано через взаємодію з різними організаціями. Також автори дослідження заявляють, що серед волонтерів є більша кількість представників м. Київ та Західної України. Якщо дивитись віковий розподіл відповідей, то серед тих, хто має досвід волонтерської діяльності, як серед жінок, так і серед чоловіків найбільше представників молоді (осіб 16–35 років) – 19% і 20% відповідно.

Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва» з 2012 р. протягом декількох років досліджував питання рівня волонтерської участі українців (Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва», 2024). Наприклад, у 2012 р. волонтерством займалось 10% українців, у 2015 р. – 13%, а в 2016 р. – 14%. Незважаючи на те, що результати дослідження не демонструють суттєвого

зростання волонтерської активності протягом 2012–2016 рр., дослідники зазначають, що станом на 2016 р. волонтери почали витрачати більше часу на волонтерську діяльність порівняно з 2012 р.: «водночас, порівняно з 2012 р. зараз волонтери витрачають більше часу на волонтерську діяльність: тоді кілька годин на тиждень подібній діяльності присвячували лише близько 6% волонтерів, а варіанту щодо щоденної волонтерської праці навіть не було в анкеті; а 2016 р. щоденно волонтерською діяльністю займалися близько 5% волонтерів і ще близько 11% присвячували цьому кілька годин на тиждень. Щоправда, у 2015 р. волонтери працювали значно інтенсивніше: щоденно працювали так само 5% волонтерів, але 23% працювали кілька годин на тиждень. Тобто загалом можна зробити висновок: у 2016 р. волонтери віддавали своїй безкоштовній праці менше часу, ніж у 2015 р., проте істотно більше, ніж у 2012-му» (Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва», 2024). Згідно з даними дослідження за 2016 р., найбільша кількість волонтерів була на Донбасі (24%), у Центральному (17%) та Західному (12%) регіонах. Важливим у контексті нашої тематики дослідження є аспект мотивації волонтерів і розуміння причин бажання та небажання займатись волонтерською діяльністю. Згідно з результатами вищенаведеного дослідження, як у 2015, так і в 2016 р., 19% респондентів не мали інтересу до волонтерства, інші пояснювали відмову від участі у волонтерській діяльності відсутністю вільного часу (35% – у 2016 р. і 31% – у 2015 р.), а також необхідністю займатись сімейними справами (відповідно, 28% і 21%). Щодо напрямів волонтерської діяльності, то автори дослідження заявляють, що в 2016 р. допомога армії була в пріоритеті, проте почало відбуватись і «повернення» волонтерства в традиційні соціальні напрями, такі як допомога дітям-сиротам (зросла з 12% в 2015 р. до 23% в 2016 р.), допомога хворим та людям з інвалідністю (зросла з 21% в 2015 р. до 35% в 2016 р.), а також допомога людям поважного віку (зросла з 6% в 2015 р. до 12% в 2016 р.).

Дослідження фонду «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва 2018 р. фіксують зростання відсотка тих, хто впродовж року займався волонтерською діяльністю в Україні, до 18% (Фонд «Демократичні ініціативи»

імені Ілька Кучеріва», 2024). Окремо автори зазначають, що найвищий рівень волонтерства спостерігається саме серед молоді (24%), в регіональному розрізі волонтерської активності продовжує домінувати захід (21%) та центр (22%). До речі, результати соціологічного дослідження «Молодь України – 2018», яке проводилось на замовлення Міністерства молоді та спорту України, демонструють те, що лише 4,1% молоді брали участь у волонтерській діяльності (Жданов, Ярема та інш., 2018, с. 250). Тож бачимо доволі різні показники рівня молодіжної участі у волонтерстві в різних дослідженнях. Інше дослідження фонду «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва за 2019 р. (Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва», 2024) демонструє суттєве падіння рівня волонтерської участі порівняно з їх же дослідженням за 2018 р. (майже вдвічі), лише 9% опитаних зазначали про те, що займалися волонтерською діяльністю протягом 2019 р. На жаль, даних щодо рівня волонтерської участі за 2020 та 2021 рр. немає, але інші дослідження фонду «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва за 2020 р. (Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва», 2024), що довіра громадян до волонтерських організацій є доволі високою (63%). Дослідження за 2022 р. демонструє (Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва», 2024), що українці масово долучені до волонтерства (більше 50%), найбільше таких саме серед молоді 18–29 років – 70,4%. Інше соціологічне дослідження, проведене Соціологічною групою «Рейтинг» (RatingGroup Ukraine) у березні 2022 р. (Соціологічна група «Рейтинг», 2022) наводить дещо інші дані щодо залученості молоді до волонтерства, а саме: 46% молодих людей віком від 18 до 35 років займаються волонтерською діяльністю.

Узагальнюючи історичний досвід здійснення волонтерської діяльності в Україні, а також теоретичні напрацювання дослідників, беручи за основу концепцію ідеальних типів М. Вебера (Казаков, 2018), *пропонуємо виокремити два типи волонтерської діяльності: кризове та системне*. Підґрунтям їх відмінності ми бачимо ступінь організації волонтерів, а також причини їх мобілізації. Кризове волонтерство є спонтанною реакцією суспільства на певні,

часто непередбачувані проблеми, або на складні обставини, в які потрапляє людина, громада, держава, як-от тяжкі хвороби, пожежі, стихійні лиха, військові конфлікти, пандемії, військові конфлікти. Як правило, для такого волонтерства на початкових етапах характерний досить низький ступінь організації, а тому іноді супроводжується такими проблемами, як подвійне фінансування на придбання одних і тих самих товарів або послуг від різних суб'єктів, невідповідність наданої допомоги реальним потребам або спричинення додаткових проблем від наданої допомоги (Укрінформ, 2017) та ін. Для цього стану характерним є саме «епізодичне волонтерство», яке передбачає разову або недовгострокову участь у волонтерській діяльності. Системне ж волонтерство передбачає організацію планованої волонтерської діяльності, коли відбувається послідовна організація волонтерського руху (набір, відбір, навчання та подальша фасилітація або координація діяльності волонтерів) у межах обраного організації або громадою напряму діяльності: допомога тваринам, екологічне волонтерство, робота з людьми з інвалідністю або робота з людьми похилого віку. Наша країна має яскраві приклади як одного, так і іншого типу волонтерської діяльності. Наприклад, волонтерська допомога воїнам АТО, внутрішньо переміщеним особам є кризовим волонтерством. А от організація волонтерського руху для допомоги людям з інвалідністю або дітям-сиротам є прикладом системної волонтерської діяльності. Існування ж волонтерської діяльності в системі соціальної роботи також може бути прикладом системної волонтерської роботи. Власне роль волонтерства в соціальній роботі в Україні проаналізуємо детальніше, але перед тим розглянемо дещо детальніше волонтерство як явище.

Оскільки волонтерство досліджують у межах різних наукових дисциплін, існує велика кількість різних визначень та розумінь сутності та ролі волонтерської діяльності. Враховуючи контекст нашого дослідження, ми проаналізуємо волонтерство саме з позиції соціальної роботи, розглянемо основні види та класифікацію суб'єктів волонтерської діяльності, а також основні підходи до взаємовідносин соціальної роботи та волонтерства.

Волонтерська діяльність розглядається в межах різних теоретико-методологічних концепцій. Так, О.Проценко (2017) здійснила їх аналіз, визначила ключові характеристики волонтерської діяльності й надала такі пояснення:

- відтворення – певна рутинна робота, діяльність, яка повторюється щодня;
- нормативність – проявляється в певній упорядкованій діяльності;
- масовість – волонтери поєднуються в групи, ініціативи та організації;
- розвитковий характер – сприяє розкриттю особистості волонтера.

Також дослідниця зауважує, що у волонтерстві є «зовнішня» та «внутрішня» сторони. Під «внутрішньою» стороною вона розуміє наявні у волонтерів мотиви, особисті характеристики (наприклад, вольові якості), які надають змогу займатись волонтерством. Під «зовнішньою» – сукупність тих дій, які виконує волонтер, для того, щоб вирішити конкретну суспільну проблему.

Окрім того, що Законом України «Про волонтерську діяльність» від 19 квітня 2011 р., який ми вже згадували, у роботах українських науковців окреслено напрями, у межах яких здійснюється волонтерська діяльність в Україні. Учені також пропонують свої варіанти класифікації напрямків, у межах яких може здійснюватись волонтерська діяльність. Так, українська дослідниця Т. Лях (Лях та ін., 2012) вирізняє такі типи волонтерської діяльності:

- взаємодопомога та самодопомога;
- філантропія та послуги іншим людям;
- участь або громадянський обов'язок;
- рекламно-пропагандистська діяльність або проведення кампаній.

Водночас деякі дослідники (Грига та ін., 2000) класифікують види волонтерської діяльності відповідно до тих сфер, в яких можуть бути задіяні волонтери: житлово-комунальна, охорона здоров'я, працевлаштування, соціальний догляд, відродження культури міста, національних, творчих, релігійних традицій та ін.

Наприклад, П. Горінов та Р. Драпушко (Горінов, & Драпушко, 2022) узагальнили класифікацію видів волонтерської діяльності, базуючись на працях українських дослідників, та виокремили такі її види (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Класифікація видів волонтерської діяльності

Класифікаційна ознака	Види волонтерської діяльності
Залежно від організатора діяльності	Волонтерство на індивідуальній основі
	Волонтерство на базі волонтерської організації
	Корпоративне волонтерство
Залежно від правового статусу	Формальне волонтерство (діяльність, що здійснюється волонтерськими організаціями та групами, з укладенням письмових договорів)
	Неформальне волонтерство (волонтерська діяльність, що здійснюється в результаті вільного вибору)
За провідним напрямом діяльності	Соціальне волонтерство
	Культурне волонтерство (волонтерська діяльність у сфері культури)
	Екологічне волонтерство (волонтерство у сфері природоохоронної діяльності)
	Медичне волонтерство
	Івент-волонтерство
	Медіаволонтерство
	Онлайн-волонтерство
Залежно від мотивації до волонтерства	Волонтерська робота із задоволення фізіологічних потреб (приготування їжі, пошив і роздача одягу, робота у притулку тощо)
	Волонтерська робота із задоволення потреби у безпеці (робота спільно із правозахисними організаціями, розповсюдження екологічно чистих продуктів харчування, моніторинг якості води)
	Волонтерська робота із задоволення соціальних потреб (організація та участь у різноманітних соціальних заходах, збір благодійних пожертв)
	Волонтерська робота з метою самореалізації (викладацька діяльність, тренерська робота, наукове консультування, розробка власного соціального проекту)

Враховуючи тренд на цифровізацію, детальніше зупинимось на онлайн-волонтерстві, яке також називають цифровим, віртуальним, кібер-волонтерством, е-волонтерством. Його, зокрема (Cravens, 2007), розглядають як форму волонтерської діяльності, яка здійснюється за допомогою комп'ютера або

інших приладів, які використовують можливість інтернет-зв'язку. В онлайн-волонтерстві виокремлюють такі ключові напрями:

- оповіщення та мобілізація населення для надання різноманітних видів термінової допомоги з використанням ресурсів мережі Інтернет;
- організація різноманітних заходів та майданчиків для привернення уваги громадськості до гострих соціальних проблем;
- аналіз інформації (включаючи bigdata) для забезпечення необхідними даними для реалізації потенційно можливої діяльності в майбутньому, а також технічна підтримка з координації волонтерів у мережі Інтернет (Реїа-López, 2007).

Також визначають такі переваги онлайн-волонтерства:

- анонімність та простота регуляції своєї участі у волонтерській активності;
- комфортність вибору форми та ступеня участі;
- зниження рівня соціальної нерівності (Castells, 2007).

Однак науковці зазначають і про обмеження онлайн-волонтерства, які вдалось виявити, базуючись на досвіді українських волонтерів під час пандемії COVID-19. До них належать такі: слабка комунікація волонтерів і мешканців сільських громад через відсутність інтернету; труднощі у мотивації та залученні громадян до волонтерської діяльності; невідповідність волонтерів до роботи в онлайн-форматі; відсутність платформи для неформального спілкування волонтерів (Байдарова, & Дюльгерова, 2021). Окремо вважаємо за потрібне проаналізувати одне з досліджень (Baumel, 2015), у межах якого порівнювали діяльність волонтерів з надання психологічної допомоги клієнтам через інтернет-ресурс та в офлайн-форматі, яке не виявило суттєвих відмінностей у якості роботи онлайн- та офлайн-волонтерів. Безперечним є те, що пандемія коронавірусу 2020 р. ще більше актуалізувала та посилила тенденцію діяльності у форматі онлайн. Наприклад, дослідження активності молоді у волонтерських програмах в Україні під час COVID-19 (United Nations Development Programme. (2020), яке було проведене протягом червня – липня 2020 р., продемонструвало,

що молодь активно долучалась до сфери благодійності та волонтерства під час пандемії, і такі форми активності продовжують бути у фокусі інтересів молоді. Перехід волонтерства в онлайн привернув увагу до нових тенденцій у волонтерстві, які набирають популярності серед молоді, таких як «епізодичне» волонтерство, під яким розуміють гнучку, короткострокову або одноразову діяльність, яка зазвичай проявляється під час кризи, часто через надання допомоги представникам вразливих категорій і у формі громадських заходів (Dunn, Chambers, & Hyde, 2016). Встановлено, що молодь надає перевагу епізодичним, короткочасним і спонтанним видам волонтерської діяльності перед регулярно організованими (European Commission, 2022b). З огляду на рівень популярності соціальних мереж серед молоді, а також тенденції формування власної ідентичності онлайн (Combi, 2015), форма реалізації волонтерства онлайн може бути цілком привабливою для молоді. Але є певні умови, за яких молодь готова проявляти активну участь у подібних активностях на рівні громади, – це «наявність ініціатора та відповідної інформації про ініціативи» (United Nations Development Programme. (2020). *Враховуючи тенденції розвитку онлайн-волонтерства, можемо узагальнити формати здійснення волонтерської діяльності й визначити онлайн- та офлайн-волонтерство.*

Якщо говорити про так звану «інфраструктуру» волонтерської діяльності, то І. Юрченко (2009) виокремлює три типи організацій в Україні, які залучають волонтерів до своєї діяльності: державні установи, громадські організації та групи взаємодопомоги. Також вона зазначає, що «відмінності між ними залежать від рівня формалізації відносин між організацією, волонтерами і клієнтами, джерел залучення ресурсів, рівня структурної організації і рівня діяльності даного об'єднання».

Група українських дослідниць (Лях та ін., 2012) яка проаналізувала та об'єднала більшість відомих класифікацій волонтерів, виокремлює групи волонтерів залежно від того, в якій саме організації вони працюють: волонтери, що працюють при центрах соціальних служб, та волонтери громадських організацій. Також у її посібнику запропоновано такі класифікаційні ознаки

волонтерів: вік, ступінь професіоналізму, тривалість волонтерської діяльності, соціальна роль та статус, ступінь мобільності, приналежність до організації, досвід волонтерської роботи, склад волонтерської групи тощо.

Цікавою, на нашу думку, є запропонована українською дослідницею В. Погрібною (Погрібна, 2016) авторська класифікація волонтерів. Вона виокремлює ментальних, ситуативних та псевдоволонтерів. Ментальними, на думку дослідниці, є такі, які свідомо вирішили займатись волонтерською діяльністю. Ситуативними є ті, хто здійснює разові акти волонтерства, як говорить дослідниця, «за компанію». Псевдоволонтерами В. Погрібна називає тих, хто використовує волонтерську діяльність задля отримання певних преференцій для себе, як-от, наприклад, формування позитивного іміджу в суспільстві для політичних цілей.

Волонтерство в соціальній роботі розглядають з різних позицій: по-перше, як елемент соціальної роботи (Бриндіков, 2016); по-друге, як ефективний ресурс для надання соціальних послуг; по-третє, як технологію для активізації громад (Безпалько, 2006); по-четверте, як інструмент розв'язання індивідуальних проблем молоді в межах здійснення соціальної роботи з молоддю (Дідух, 2017). Узагалі питання взаємовідносин волонтерства та соціальної роботи лежить в основні однієї із суперечностей щодо початку відліку історії соціальної роботи (Чорноморденко, & Ткач, 2009). Так, Т. Семигіна (2020) зауважує, що дуже часто до «соціальної роботи» зараховують волонтерські практики та традиції благочинності. Тому дослідниця в своїх працях демонструє існування двох підходів до сприйняття соціальної роботи: як благодійності та як фахової діяльності. Наявність подібних дискусій продукує велику кількість варіантів визначення взаємовідносин волонтерства та соціальної роботи, які ми згрупували так.

Волонтерство як суб'єкт соціальної роботи (В. Бех, І. Зверева, А. Капська, Л. Коваль, М. Лукашевич, М. Туленков та ін.). У межах цього підходу соціальну роботу розглядають не лише як професійну, але і як волонтерську діяльність. Наприклад, В. Бех у своїй монографії «Соціальна

робота в сучасному суспільстві», яка висвітлює взаємозалежність процесу формування громадянського суспільства і соціальної роботи як соціального явища, волонтерів розглядає як суб'єктів соціальної роботи, а також називає їх «особливою категорією персоналу, що активно залучається до соціальної роботи» (Бех, Лукашевич, & Туленков, 2008, с. 453). Також науковець зазначає, що забезпечення соціального закладу волонтерами є одним з головних завдань системи управління персоналом соціального закладу (Бех, Лукашевич, & Туленков, 2008, с. 468), а злагоджена діяльність волонтерів та соціальних працівників є фактором його ефективної діяльності (Бех, Лукашевич, & Туленков, 2008, с. 475). У контексті тематики нашого дослідження цей підхід на практиці може проявлятися, наприклад, у тому, що волонтери з числа молоді можуть бути долучені до надання соціальних послуг на рівні громади.

Волонтерство як технологія соціальної роботи (О. Безпалько, Р. Вайнола, І. Козубовська, Т. Семигіна, О. Пічкарь та ін.). В межах цього підходу волонтерська діяльність використовується для вирішення певних соціальних проблем, з якими стикається соціальний працівник в своїй діяльності. Наприклад, О. Безпалько (2006) вбачає волонтерську діяльність ефективною при роботі з громадою. На її думку, соціальний працівник, працюючи в громаді, повинен використовувати волонтерську діяльність для мобілізації та активізації мешканців громади, що є однією із цілей соціальної роботи в громаді. М. Лукашевич та Т. Семигіна в своїй спільній праці розглядають волонтерську діяльність як технологію роботи з людьми похилого віку з метою їх залучення до громадської діяльності (Лукашевич, & Семигіна, 2009, с. 176), а також з людьми, що мають ВІЛ/СНІД, для запобігання їх маргіналізації (Лукашевич, & Семигіна, 2009, с. 263). Водночас І. Зверева, І. Козубовська, В. Керецман та О. Пічкарь у праці «Соціальна робота з дітьми та молоддю: теоретико-методологічні аспекти» (2000) зараховують волонтерство до основних форм організації соціальної роботи, яка спрямована на «попередження можливих фізичних, психологічних і соціокультурних колізій в окремих індивідів і груп ризику; збереження, підтримання і захисту нормального рівня життя і здоров'я

людей; сприяння молодим людям у досягненні поставлених цілей і розкриття їхніх внутрішніх потенціалів». Тобто, залучаючи молодь до волонтерства, соціальний працівник реалізує мету не тільки розширення кола суб'єктів соціальної роботи, а і ще здійснення корекційного впливу на молодих волонтерів.

Волонтерство як ресурс соціальної роботи (І. Грига, Т. Лях, J. Batsleer, Ch. Cornforth, R. Patron та ін.). У межах цього підходу волонтерство розглядається науковцями як додатковий ресурс для ефективного здійснення професійної діяльності, якого не має організація чи соціальний працівник. Закордонні дослідники акцентують увагу не тільки на коштах, які надає змогу заощадити волонтерство, а й на нематеріальних ресурсах, які привносять волонтери, а саме ті знання та навички, якими не володіють соціальні працівники (наприклад, цифрові навички). Волонтери також можуть бути залученими для забезпечення незалежної точки зору, що допоможе сформувати атмосферу щирості та людяності, що якісно відрізняє організації, де працює тільки персонал, що отримує заробітню платню (Willis, 1993). Вітчизняні дослідники, більшою мірою, аналізують волонтерство саме в контексті забезпечення людськими ресурсами для надання соціальних послуг (Грига та ін., 2000). Такий погляд є досить зрозумілим, враховуючи те, що систему соціальної роботи в Україні складно назвати спроможною, а тому дуже часто соціальні служби або інші організації соціальної роботи залучають волонтерів до надання таких соціальних послуг, як «придбання і доставка медикаментів, продовольчих, промислових та господарських товарів, книг, газет, журналів, гарячих обідів; приготування їжі, годування; допомога у проведенні заходів особистої гігієни; прибирання приміщення, прання білизни; обробка присадибних ділянок; виконання ремонтних робіт; відвідування хворих у стаціонарних медичних закладах; читання художньої літератури, преси, написання листів; організація дозвілля тощо» (Yastremska, & Kutsa, 2012).

У контексті нашого дослідження розуміння молодіжного волонтерства як ресурсу соціального працівника є для нас найближчим, тому що ми розглядаємо

залучення молоді до волонтерства не лише в межах соціальної роботи з молоддю, а й у межах здійснення соціальної роботи з будь-якою групою клієнтів та для виконання різноманітних професійних завдань. Аналіз волонтерства лише як технології роботи з молоддю в нашому випадку буде суттєво звужувати предмет дослідження, тому що ми будемо аналізувати волонтерство крізь призму його впливу на молодь. Таким чином, ми дивимось на молодіжне волонтерство як на ресурс, який може використовувати соціальний працівник для ефективного здійснення власної професійної діяльності. Проте ми розуміємо, що нам потрібно враховувати особливості впливу волонтерства на молодь саме для того, щоб ефективно використовувати ресурс молодіжного волонтерства. Тому в нашій роботі додаткову увагу ми також приділимо специфіці саме молодіжного волонтерства та його впливу на особистість молодої людини.

Зокрема, Т. Лях зауважує, що молодь є найбільш численним ресурсом для волонтерства, тож спробуємо далі розглянути особливості залучення саме молоді до волонтерства. В основі будь-якої діяльності, у тому числі волонтерської, лежить мотивація. Урахування мотиваційних потреб волонтерів буде позитивно впливати на якість, результативність та довготривалість співпраці з ними (Юрченко, 2009). Дослідженням мотиваційних аспектів волонтерства займаються багато закордонних (Morris, Clary, Snyder, & Dolcinar) та вітчизняних дослідників (Лях, Іванік, & Спіцина), тому, не зупиняючись детально на цьому моменті, оглянемо лише декілька базових теорій, а після цього перейдемо до особливостей мотивації саме молоді.

Мультифакторна модель Е. Кларі та М. Снідера (E. Clary, M. Snyder), в основі якої лежить ідея про багатовимірність та структурну складність мотивації, набула визнання в більшості європейських та американських науковців. Так, Е. Кларі та М. Снідер виокремили шість соціальних функцій, які стимулюють волонтерську активність: ціннісна, розуміння, саморозвиток, кар'єрне зростання, соціальна, захисту (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen, & Mienie, 1998). Австралійські дослідники, а саме S. Dolcinar, M. Randle, розширили цю

теорію мотивації додатковими функціями, такими як: взаємність, визнання, самооцінка, реактивність (Dolcinar, & Randle, 2007).

У продовження теми мотивації до волонтерства цікавими, на наш погляд, є результати дослідження, проведеного О. Іванік (2013), яка виділяє такі мотиви:

«1. Мотив саморозвитку – розвинути організаторські навички, лідерські якості, професійні компетенції; збагатити кругозір; прагнення мислити глобально, повірити в свої сили; саморозкриття; знання для подальшої роботи.

2. Мотив об'єднання – знайти однодумців; завести контакти для майбутньої співпраці та партнерства; обмінятися досвідом.

3. Альтруїстичний мотив – бути потрібним; допомагати людям; принести користь громадськості; служити громаді; працювати на благо інших людей.

4. Мотив самореалізації – зробити проект; реалізувати свої ідеї; знайти мотивацію та натхнення до роботи.

5. Мотив престижу – прийняти участь у міжнародному семінарі; активно відпочити; подорожувати; спілкуватися з цікавими людьми.

6. Мотив наслідування прикладу – прийняти участь за порадою знайомих; приймав участь у проектах програми і хотів би сам робити подібне; захопився досвідом друзів.

7. Мотив новизни – робити те, чого раніше не робив; отримати нові ідеї, нову інформацію; знайти нові шляхи до активного життя».

У контексті дослідження мотивації волонтерства варто пам'ятати, що молодь як окрема соціальна група має свій специфічний набір мотиваційних потреб, які є пріоритетними саме для цього вікового етапу. Як зазначають Р. Павелків та Н. Корчакова (Павелків, & Корчакова, 2013), молодість як певний життєвий період пов'язана з усвідомленням майбутнього та перспектив, певними надіями, тому характеризується швидше певною спрямованістю (інтенцією), ніж якимось конкретними ознаками. Науковці також зазначають, що в соціальному плані цей період чітко пов'язаний з певним визначеним набором соціальних завдань, до яких зараховують здобуття освіти, початок професійної діяльності, побудову власної сім'ї (Павелків, 2011). Стадія молодості в більшості вікових

періодизації належить до періоду ранньої дорослості й характеризується отриманням виборчого права, повної юридичної та економічної відповідальності, включенням в усі види соціального та суспільного життя країни (Фельдман, 2017).

У межах соціологічного підходу (Андрущенко та ін., 1998) віковий розподіл молодості як етапу виглядає так:

14–16 років – підлітки (продовження статевого дозрівання, диспропорції в темпах психологічного та фізіологічного розвитку). Як зазначає В. Коблик, «для підлітків головним мотивом участі у волонтерській діяльності є можливість самоствердитися в очах однолітків, батьків, вчителів, бажання знайти нових друзів, можливість спілкування з однолітками, прагнення набутти нових навичок і знань та проведення власного дозвілля. Питання надання конкретної добродійної допомоги, зазвичай, для них не є визначальним» (Коблик, 2017). Науковець зауважує, що для підлітків-волонтерів дуже важливою є увага до роботи, яку вони виконують. Одночасно автори підкреслюють, що визнання повинно бути щирим, тому що нещира подяка буде демотивувати волонтера та знецінювати почуття досягнення успіху (Дибайло, 2002). Варто додати, що ряд досліджень доводить, що молоді люди більш схильні брати участь у волонтерстві там, де сім'я має громадянську орієнтацію та коли батьки надають приклад (Mainar, Servys, & Gil, 2015). Дослідження волонтерства серед дітей допідліткового віку виявило, що ті, чий батьки «підтримують гуманітарні цінності, і ті, хто має більшу громадянську участь, частіше мали дітей, які були волонтерами» (White, 2021). Відповідно до цих даних, залучення молоді до волонтерства також може відбуватись через взаємодію з батьками, які можуть давати гарний приклад дитині, або через проведення різноманітних заходів з залучення до волонтерства, які будуть передбачати і корисне проведення дозвілля для молоді, наприклад «Школи волонтера» (Бойко, Овчарова, Буренков, 2022).

17–19 років – юнацтво (вік самовизначення) *та 20–24 років – молодь* (дорослість у фізіологічному сенсі, створення сім'ї, професіоналізація).

Тематика особливостей мотивації студентської молоді до волонтерської діяльності знайшла своє відображення в багатьох наукових роботах. Серед основних мотиваційних потреб студентства науковці визначають спілкування з однолітками та реалізацію власного творчого потенціалу, можливість спробувати себе в різних сферах, задоволення власних інтересів (наприклад, можливість займатись своїм хобі – малювати, співати, фотографувати, танцювати тощо), набуття першого професійного досвіду та розвиток власних професійних здібностей і компетенцій (Оліх, & Матвійчук, 2013; Демида, & Носок, 2016; Ovcharova, Boiko, Kulyk, Butchenko, & Kupina, 2022; Овчарова, 2022). Ролі близьких друзів у цьому віці визначаються як ключові фактори. Дослідження доводять, що підлітків старшого віку спонукає до волонтерства, коли волонтерять близькі друзі та однолітки (Van Goethem, Van Hoof, Van Aken, de Castro, Raaijmakers, 2014). Також метод залучення молоді до волонтерства через поширення волонтерського успішного досвіду лідерів думок може бути цілком виправданим для вікової категорії 16–35 років, що ми відзначали в попередніх наукових публікаціях (Boyko, Ovcharova, 2021).

25–35 років – старша молодь (формулювання зрілої особистості). У цьому віці в особистості вже зазвичай сформована система цінностей, відповідно до якої людина може залучатись до того чи іншого напрямку волонтерства. Проте мотиваційні потреби в суспільному визнанні, пошуку однодумців, реалізації власного творчого потенціалу також нікуди не зникають і цілком можуть вплинути на залучення старшої молоді до волонтерства. Згідно з результатами соціологічного дослідження програми «Мріємо та діємо», суттєвий вплив на українську молодь більш старшої вікової категорії здійснюють сімейні партнери (Програма «Мріємо та діємо», 2024). А тому для старшої вікової категорії молоді ефективним інструментом залучення до волонтерства можуть стати практики сімейного волонтерства – створення можливостей та умов для зайняття волонтерською діяльністю сімейними парами й цілими родинами. Отже, втручання, які спрямовані на громадянську поведінку батьків чи друзів, часто допомагають стимулювати та підтримувати культуру волонтерства серед молоді.

Окрім сталих характеристик, які має молодь як соціальна група, кожне молоде покоління має свою унікальність, яка зумовлена впливом конкретного історичного етапу, у який формувалась молода людина. Розуміння портрету сучасної молоді дає нам можливість точніше описати ті фактори, які потрібно враховувати для залучення молоді до волонтерської діяльності. Британська вчена Хлоя Комбі (Combi, 2015), яка ґрунтовно дослідила сучасне покоління «Z» (молодь народжена із середини 90-х рр. XX ст. до 2000-х рр.), зазначає, що ключовою особливістю сучасного покоління є те, що воно виросло в епоху диджиталізації та великих можливостей. Авторка також наголошує, що не слід недооцінювати роль соціальних медіа для молоді, адже саме через їх вплив усе більше молодих людей починають створювати свою ідентичність онлайн та намагаються перетворити себе на бренд. У контексті залучення сучасної молоді до волонтерської діяльності досить важливим є зауваження дослідниці щодо того, що сучасне молоде покоління є досить соціально свідомим та має значний потенціал участі в соціальній та політичній активності. Також, як зазначає дослідниця, у сучасних молодих людей досить розвиненими є емпатія й толерантність, а також формується нетерпимість до расизму, булінгу, нетолерантності. Усе це створює суттєвий потенціал до залучення молоді до волонтерської діяльності, адже дозволяє їм реалізувати себе через соціально корисну активність.

Продовжуючи огляд особливостей молоді як соціальної групи, перейдемо до розгляду портрету сучасної української молоді. Близько 27% українського суспільства, а це понад 11,2 млн, є молодими громадянами України (Жданов, Ярема та ін., 2018). З метою аналізу соціального розвитку молоді в Україні Міністерство молоді та спорту щорічно проводило соціологічні дослідження, за допомогою яких можна в загальних рисах окреслити портрет сучасної української молоді. За результатами такого дослідження 2019 р. (Боярко, Злуніцина та ін., 2019), найголовнішою цінністю для української молоді є здоров'я (49,8%), за нею йдуть матеріальний добробут (35,2%), захищеність (27,6%) та особистісний розвиток (24,1%). Дослідження 2023 р. щодо впливу

війни на українську молодь, підготовлене ГО «Аналітичний центр Cedos» (ГО «Аналітичний центр Cedos», 2023) і дослідницькою агенцією InfoSapiens, показує нам, що для молоді перші три місця щодо життєвих цілей посідають сімейне щастя, здоров'я та бажання зробити кар'єру. Автори дослідження зазначають, що такий результат був і в дослідженні минулого року. Вважаємо важливим звернути увагу на те, що у 2022 р. для молодих людей стали значно важливішими свобода і незалежність у своїх діях (52% у поточному опитуванні проти 28% у попередній хвилі), прагнення стати добрими фахівцями (42% проти 14%) та бажання бути корисними своїй країні (зростання з минулорічних 6% до 37% цього року). Цінності людини визначають її індивідуальну спрямованість та шлях самореалізації (Лазарук, 2003). Тому відповідність персональних цінностей молоді змісту волонтерської участі відіграє неабияку роль. Наведені пріоритетні цінності молоді мають бути враховані, адже, долучаючи молодь до волонтерства, потрібно турбуватись про те, щоб ця діяльність була, перш за все, безпечною, тобто такою, яка не завдає шкоди ні адресатам допомоги, яка надається волонтерами, ні самим волонтерам. Також не зайвим буде актуалізувати для волонтерів можливість отримання певного довготривалого ефекту від волонтерської участі, а саме накопичення професійного досвіду, розвиток особистісних навичок. Саме такі переваги волонтерства пов'язані з топ-цінностями молоді щодо матеріального добробуту та особистісного розвитку. Цікавим є й те, що, за результатами наведеного дослідження, близько 37% молоді вбачають цінність у тому, щоб «бути корисними суспільству». Популярність таких альтруїстичних настроїв демонструє наявність великого потенціалу в контексті залучення молоді до суспільно корисної діяльності.

За результатами соціологічного дослідження становища молоді в 2019 р., проведеного на замовлення Міністерства молоді та спорту, відзначається зацікавленість молоді в тому, щоб бути суб'єктами власного життя. Автори наводять приклади основних мотиваційних настанов молоді: «самій вирішувати, як вчиняти», «складати власну думку, бути власником ідей», «досягати завжди високих цілей» та «одноосібно ухвалювати рішення щодо власного життя».

Підтвердженням цьому також є відносне зростання відсотка осіб, які вважають, що повною (13,3%) та певною (34,9%) мірою можуть впливати на те, що відбувається в їх населеному пункті (Боярко, Злуніцина та ін., 2019). Цю тенденцію також підтверджують інші дослідження. Наприклад, у 2022 р. для молодих людей стала значно важливішою свобода і незалежність у своїх діях (52% у поточному опитуванні проти 28% у попередній хвилі) (ГО «Аналітичний центр Cedoss», 2023, с. 98). Урахування цих тенденцій у контексті залучення молоді до волонтерства має проявлятися у відході від сприйняття молоді як об'єкта діяльності до дотримання принципу «участі молоді», який передбачає суб'єктність молоді у прийнятті рішень, самостійне планування та реалізацію волонтерських проєктів.

Урахування пріоритетних проблем для молоді при плануванні та реалізації молодіжних волонтерських ініціатив буде значно підвищувати мотивацію молоді до участі у волонтерстві (Лях, 2011). Серед соціальних проблем, які турбували молодь у 2019 р., є війна в східній частині України (61,1%), корупція (52,6%), рівень життя (44,4%), нерівність у суспільстві (41,3%). Серед проблем локального рівня молодь виокремлює інфраструктурну проблематику: відкриття / облаштування / ремонт / реконструкція доріг і тротуарів (73,3 та 24,6% відповідно), лікарень й амбулаторій (63,6 та 27,0% відповідно) і місць відпочинку у громаді (52,5 та 36,3% відповідно) (Боярко, Злуніцина та ін., 2019, с. 42). Дослідження 2021 р. (IRI, 2021) демонструє такий топ-проблем для молоді, як нестача матеріальних ресурсів для життя 45,5%, відсутність вільного часу 37,7%, проблеми здоров'я (своє і близьких) 35,2%. Натомість І. Волосевич, І. Когут, Т. Жерьобкіна, Ю. Назаренко – авторки дослідження 2023 р. щодо впливу війни на молодь – доходять висновку, що «на тлі незадоволених базових потреб (електроенергія, здоров'я, дохід, безпека) порівняно з 2021 роком знизилась стурбованість молоді незадоволеними потребами вищого рівня: можливістю самореалізації, відсутністю вільного часу, негативним впливом ЗМІ, гендерною нерівністю тощо» (ГО «Аналітичний центр Cedoss», 2023, с. 15). Автори також зазначають, що, на відміну від 2021 р., суттєво зросла

стурбованість здоров'ям (власним або близьких) – 50% проти 35% у 2021 р.; а також стурбованість психічним здоров'ям – 22% проти 11% у 2021 р. Відсутність грошей, яка в 2021 р. була топ-проблемою молодих людей, відійшла на другий план, посівши місце після проблем здоров'я та блекаутів (її зазначили 31%), але дохід респондентів суттєво знизився: якщо в 2021 р. 23% зазначили, що їм не вистачає на харчування та/або вистачає лише на покриття базових потреб, то в 2022 р. до цієї категорії потрапило вже 40%. Стурбовані фізичною безпекою 27% опитаних, відсутністю можливості самореалізації – 19% та неможливістю працевлаштуватись – 19%. Тому волонтерські проекти або ініціативи, які будуть спрямовані саме на вирішення проблем, які турбують молодь, мають шанс отримати найбільшу підтримку від молоді.

Надзвичайно актуальним для нас є дослідження 2022 р. (Громадський простір, 2022), яке власне було присвячене специфіці саме молодіжного волонтерства в Україні та проведено Українським центром вивчення громадської думки «СОЦІОІНФОРМ» у рамках програми «Мріємо та діємо». Дослідження мало на меті: 1) визначити як молодь розуміє волонтерство, 2) чим є волонтерство для молоді, та чи хочуть представники молоді, що взяли участь у дослідженні, стати волонтерами, 3) якими є основні мотиви та бар'єри молодіжного волонтерства в Україні та 4) як можна розширити залучення молоді до волонтерства. Дослідження демонструвало, що 2022 р. для великої частини молоді (50%) «відкрив» волонтерство і молоді люди спробували це вперше. Отже, 2022 р. у контексті розвитку волонтерства в Україні став роком «припливу» новачків. Базуючись на результатах дослідження, автори визначили бар'єри, які заважають молоді брати участь у волонтерській діяльності, серед яких виділені такі:

- об'єктивні бар'єри, які випливають із життєвих обставин: брак часу через роботу/навчання, фінансові чинники, сімейні обставини;

- суб'єктивні бар'єри, що випливають з особливостей світогляду: страх нового, відсутність бажання, страх відповідальності, брак віри в себе, емоційне вигорання.

Також було визначено, що серед молоді, яка не має досвіду волонтерства, особливо актуальними бар'єрами до долучення до волонтерства є:

- інформаційні бар'єри: як і де можна долучитись до волонтерства, які вимоги до волонтерів (скільки часу забирає, які зобов'язання накладає), як розпочати власну ініціативу. Відчутний брак інформації для молоді про відкриті волонтерські ініціативи;

- брак довіри до організацій та бенефіціарів, які організовують (реалізують) волонтерство.

Орієнтація на особисті інтереси та потреби молоді при залученні до волонтерської діяльності також буде значно підсилювати мотивацію брати участь. Щодо інтересів сучасної молоді, то можна зазначити, що представники молоді віддають перевагу профорієнтаційним (51,9%) та спортивним заходам (51,3%). Також сама молодь визначає свою потребу в підвищенні власної інформаційної грамотності та навичок співпраці (58,7% та 58,5% відповідно). До речі, основними навичками, якими володіє молодь, на думку респондентів, є комунікативні (спілкування). Удосконалення, на думку молоді, потребують навички продуктивності (28,6%) і самовдосконалення (28%) (Боярко, Злуніцина та ін., 2019, с. 49). Одне з найсвіжіших доступних досліджень української молоді 2023 р. (Програма «Мріємо та Діємо», 2024), проведене програмою «Мріємо та діємо», презентує найбільш популярні серед молоді напрями волонтерської діяльності, серед яких: допомога Збройним силам України – 67%, допомога дітям-сиротам – 44%, допомога тваринам – 40%, допомога ветеранам та військовослужбовцям, які повернулись з війни, – 39%, допомога людям похилого віку – 26%.

Корисними в контексті нашого дослідження також є результати загальнонаціонального опитування молоді (IRI, 2021), яке проводилося компанією InfoSapiens на замовлення Центру аналізу та соціологічних досліджень Міжнародного республіканського інституту у рамках програми «Мріємо та діємо» в 2021 р. За даними дослідження, 52% молоді віком 13–15 років і 32% молоді віком 16–35 років вважають себе активними членами своїх

громад. Проте, лише 17% опитаних проявляли цю активність через волонтерську діяльність. При цьому 63% молоді брали участь у благоустрої, ремонті, прибиранні громадських просторів, що, до речі, також можна віднести до волонтерської діяльності (щоправда, ми не знаємо чи відбувалось це на добровільних засадах), а 59% відвідували культурні та спортивні заходи. Ці дані дають загальне розуміння тих сфер, через які насамперед може відбуватись залучення молоді до волонтерства: розвиток та облаштування публічних просторів, участь у культурних і спортивних заходах.

Враховуючи те, що соціальна робота пов'язана з так званими групами ризику, розуміння сприйняття молоддю різних соціальних груп та меншин є досить важливим при залученні молоді до волонтерської діяльності з певними категоріями осіб. За даними дослідження, серед молоді 16–35 років спостерігається високий рівень сприйняття людей похилого віку (89%), людей з інвалідністю (86%), переселенців (78%), представників мовних меншин (82%) як потенційних адресатів волонтерської допомоги.

Для розуміння особливостей молодіжного залучення також важливо розуміти соціальні інституції, які здійснюють найбільший вплив на формування думки молоді. Ряд закордонних досліджень демонструє, що серед ключових факторів, які впливають на залученість молоді до волонтерства, є школи та релігійні установи. Школи відіграють фундаментальну роль у наданні молодим людям прямого доступу до можливостей залучення до волонтерства, прищеплюючи ранню громадянську орієнтацію, а також навчаючи альтруїстичних цінностей (Oesterle, Johnson, Mortimer, 2004), одночасно відіграючи вирішальну роль у підтримці звички волонтерства в ранньому дорослому віці (Hill, DenDulk, 2013). Вплив релігійності на започаткування та підтримку молодіжного волонтерства також помітний. Так, виявлено, що довіра до релігії позитивно асоціюється з волонтерством молоді в країнах Європейського Союзу (Gil-Lacruz, Marcuello-Servys, Saz-Gil, 2014); у Великобританії молоді люди, які зазвичай беруть участь у волонтерській

діяльності, як правило, мають релігійну приналежність (Taylor-Collins, Harrison, Thoma, Moller, 2019).

Окремо слід зазначити важливість контекстуальних факторів у залученні молоді до волонтерства. Дослідження показують, що вищий рівень доходу та вищий рівень освіти позитивно пов'язані з рівнем волонтерства, тоді як участь молодих людей з несприятливого середовища та етнічних груп і груп меншин нижча саме через проблеми доступу до можливостей (Dean, 2014; Bonnessen, 2018; Brady). Таким чином, *можемо визначити індивідуальні та контекстуальні чинники впливу на волонтерську поведінку молоді. Індивідуальні чинники* будуть включати вікові мотиваційні особливості, а *контекстуальні* – те середовище, яке створюється державою або суспільством і в якому перебуває молода особистість. Розуміння важливості контекстуальних чинників є особливо значущим під час роботи у віддалених та сільських громадах України, де частіше культура волонтерства та участі ще не до кінця сформована, більше того, доступ до різних можливостей участі є значно обмеженим.

Окрім того, що волонтерство дає молоді широкий спектр можливостей для задоволення різних мотиваційних та соціально-психологічних потреб, які зумовлені специфікою певного вікового етапу, ряд дослідників зазначають, що для успішного залучення молоді до волонтерства волонтерська діяльність повинна бути належним чином організована, власне, як і будь-яка інша діяльність.

Закордонні дослідники (Jeffrey, Brudney, & Meijs, 2014) пропонують дві ключові моделі управління волонтерами в межах системи соціальної роботи: **універсальну та контекстуальну**. На думку авторів, правильне використання моделей допоможе соціальному працівнику залучати та працювати з волонтерами ефективніше. Розглянемо ці підходи детальніше.

Універсальна модель управління волонтерами передбачає наявність в організації політик, навичок управління та методів оцінювання програм у всіх організаціях. Практики управління волонтерами в межах цієї моделі не змінюються залежно від будь-яких організаційних або програмних обставин, а

тому можуть застосовуватися до всіх організаційних ситуацій та умов волонтерської діяльності.

Протилежною є *контекстуальна модель*, яка передбачає набір практик для управління волонтерами, які працюють у різних обставинах. Послідовники цієї моделі зазначають, що «немає жодного найкращого способу організації волонтерів ні в волонтерських організаціях, ні в урядових організаціях, ні в неприбуткових організаціях з переважно оплачуваним персоналом, ні в бізнесах. Волонтерська діяльність, волонтери і способи їх організації та управління відрізняються залежно від контексту» (Meijs, & Ten Hoorn, 2008, p. 29). У межах цієї моделі розрізняють два підходи: *орієнтований на волонтерів* та *орієнтований на організацію*. У межах першої моделі практики управління волонтерами будуються залежно від мотивації або характеристик волонтера. Наприклад, Rehnborg (2009) пропонує будувати підхід до управління волонтерами на основі орієнтації волонтера або на афіліацію (загальний) або на навички (спеціаліст). Афіліаційна орієнтація вказує або на мотивацію волонтера приєднатися до конкретної місії, або на його чи її бажання виконати вимогу чи мету групи, в якій він чи вона вже бере участь. Орієнтація на навички вказує на волонтера, який хоче поділитися своїми навичками, чи того, хто хоче отримати навички через волонтерську роботу. До кожного підходу Rehnborg (2009) пропонує специфічні управлінські практики.

Підхід, орієнтований на організацію, пропонує будувати менеджмент волонтерської діяльності залежно від специфіки організації чи її програмної діяльності. Наприклад, N. Macduff, F. E. Netting, M. K. O'Connor (2009) на основі ключових параметрів організації, таких як диференціація (цінує радикальні зміни та прагне впливати на радикальні зміни в існуючих структурах) / інтеграція (прагне зберегти статус кво) та гнучкість (рухливе середовище та спільне прийняття рішень) / стабільність (встановлені протоколи та впорядкована, систематизована система) вирізняють чотири типи волонтерських програми (рис. 2.1).

«Традиційні» волонтерські програми спрямовані на регулювання та віддають перевагу стабільності більше, ніж гнучкості, як, наприклад, більшість урядових соціальних служб. Цей тип програми є ієрархічним, і координаторам волонтерів слід користуватися стандартними або найкращими практиками у своєму управлінні волонтерами.

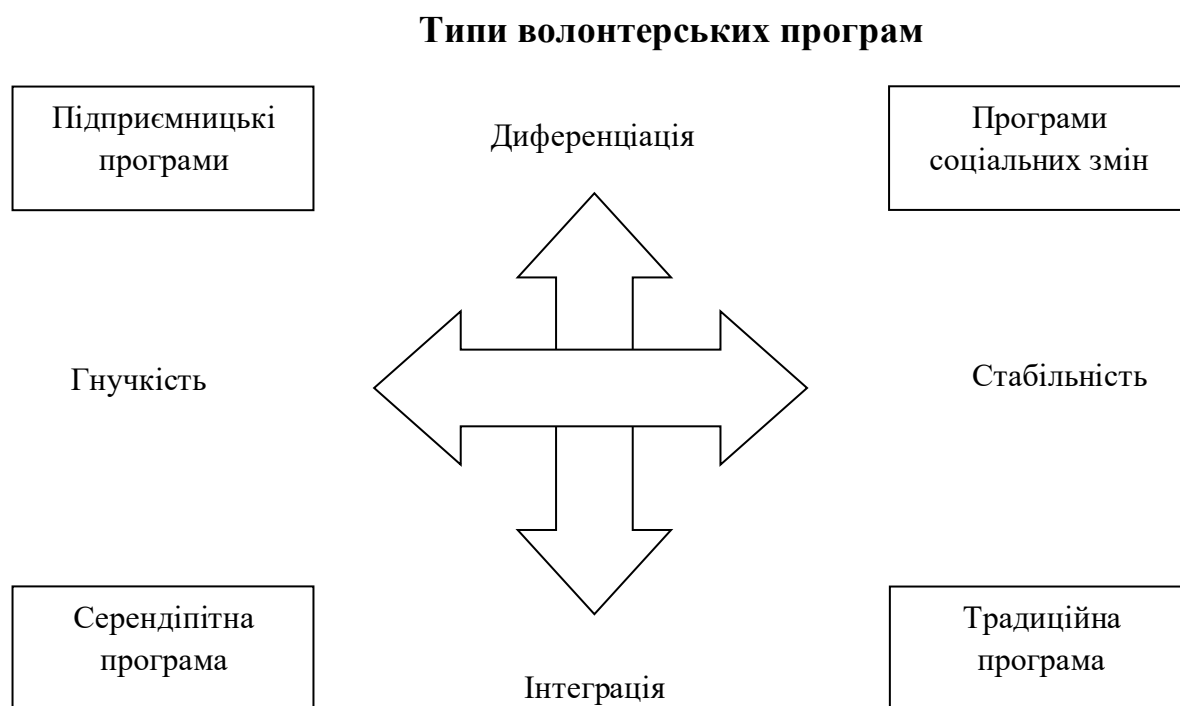


Рис. 2.1.

Програми «Соціальних змін» відзначаються наголосом на радикальних змінах та стабільності. Місією цього типу програм є високоамбіційне «перетворення суспільств, систем, програм та послуг на основі сприйняття невирішених потреб різних груп населення» (Macduff, Netting, & O'Connor, 2009, p. 411), і, таким чином, менеджерам волонтерів слід бути готовими організовувати та керувати волонтерами активістами. Програма «Серендіпітна» має велику гнучкість та регулювання. Ця модель має мінімальну структуру волонтерів і частіше «координується, ніж управляється» (Macduff, Netting, O'Connor, 2009, p. 413). Волонтери, які часто надають послуги неформально або

спонтанно, повинні отримувати підтримку управління участю в прийнятті рішень та спільно розробленими обов'язками волонтерів. Останній тип програми, запропонований вченими, – це підприємницька програма. З урахуванням великої гнучкості та інтересу до радикальних змін, світогляд та культура підприємницької програми є протилежними до традиційної програми; підприємницька програма може складатися з одного індивіда, який відданий вирішенню суспільних проблем через рішення, спрямовані на уповноваження. Підприємницькі волонтери повинні мати автономію та можливість зробити внесок.

Аналізуючи доцільність використання різних моделей у соціальній роботі, дослідники Jeffrey L. Brudney, Lucas C. P. M. Meijs (2014) доходять висновку, що універсальна модель все ж є більш відповідною для тих волонтерських програм, в яких волонтери головним чином дублюють роботу та ролі оплачуваного персоналу, і відносини між цими двома сторонами залишаються ієрархічними. З урахуванням великого розмаїття робіт, програм та організацій у галузі соціальної роботи та людських послуг, а також різноманітності задіяних волонтерів, контекстуальна модель управління волонтерами допомагає розкрити різноманітний спектр участі волонтерів у практиці соціальної роботи. Однак, одна модель не суперечить іншій, і ми цілком погоджуємось з авторами, що успішна участь волонтерів починається з розуміння «універсальних» аспектів управління волонтерами та їх застосування там, де і коли це є доцільним. Однак стати професійним адміністратором волонтерів означає певною мірою визнати відмінності в контексті програми/організації та серед волонтерів, що дасть можливість втілити завдання управління волонтерами, а потім здійснити експертизу та реалізувати здатність упроваджувати відповідні методи.

Питанням менеджменту волонтерської діяльності присвячено суттєву увагу в працях української дослідниці Т. Лях (Лях та ін., 2012), яка розробила цілісну систему управління волонтерами. Вона наголошує на важливості розробки та реалізації комплексних волонтерських програм, які описують і регламентують повний цикл роботи з волонтерами: планування й залучення

волонтерів, навчання, запровадження волонтерських посад із чітко прописаними функціональними обов'язками волонтерів, ведення системи обліку часу волонтерської роботи та винагородження волонтерів. Також дослідниця наголошує: якщо організація прийняла рішення працювати з волонтерами, вона повинна визначити особу, яка буде за це відповідальна. Одночасно потрібно не забувати, що діяльність волонтерів не повинна замінювати роботу співробітників організації, тому прирівнення волонтерів до персоналу, з погляду професійних вимог, є неприпустимим.

Враховуючи фокус нашого дослідження саме на залученні до волонтерства, потребують уваги напрацювання Т. Лях (Лях, 2013) щодо планування залучення волонтерів. Дослідниця зазначає, що «планування залучення волонтерів передбачає: визначення потреби у волонтерах; розробку змісту волонтерської діяльності; аналіз ресурсів; розробку переліку вимог до волонтера; розробку системи обліку часу волонтерів; планування кампанії із залучення волонтерів». Важливим є і визначення п'яти основних шляхів залучення волонтерів:

- хаотичний (залучення без планування та оцінки потреб/ресурсів);
- «із родини – у волонтери» (залучення осіб, пов'язаних зі співробітниками);
- «із клієнтів – у добровольці» (залучення колишніх клієнтів соціальних служб або отримувачів соціальних послуг);
- «прийшов сам – приведи іншого» (волонтери залучають однодумців);
- «продумана програма» (організація має сплановані заходи із залучення волонтерів у межах розробленої волонтерської програми).

Щодо розуміння залучення до волонтерства як процесу цікавими є публікації української дослідниці Д. Нагорної (2022), яка проаналізувала більшість підходів до розуміння залучення волонтерів серед українських та іноземних науковців й окреслила десять послідовних етапів залучення:

1. Постановка завдань для залучення, куди входить визначення потреби у волонтерах та формування пропозиції для них.

2. Планування залучення, до якого належать визначення цільової аудиторії, окреслення шляху волонтера, складання рекрутингового комунікаційного плану.

3. Підготовка кампанії залучення, що включає підготовку технічних рішень для збору, обробки та зберігання персональних даних волонтерів, налагодження партнерств для реалізації кампанії й останнє – створення комунікаційного контенту та продукції.

4. Реалізація кампанії залучення передбачає поширення комунікаційного контенту через різні канали комунікації та комунікацію із зацікавленою аудиторією.

До речі, інформація щодо найбільш прийнятних джерел отримання інформації є дуже важливою в аспекті комунікації волонтерства. Саме в цьому напрямі спостерігаються суттєві вікові відмінності. Наприклад, серед молоді віком 13–15 (82%) та 16–35 (64%) років найпопулярнішою соціальною мережею є Instagram. Також серед вікової категорії 16–35 років популярністю користується Facebook (61%). Для молоді 10–15 років також популярним є TikTok (32%). Окрім того, молодь активно використовує месенджери Telegram та Viber, зокрема для того, щоб долучатись до спільноти однокласників (шкільні чати), читати новини та події регіону або населеного пункту в місцевих спільнотах та групах (Програма «Мріємо та Діємо», 2024). Отже, розповсюджуючи інформацію про волонтерство, потрібно враховувати пріоритетність каналів соціальних мереж та месенджерів для різних вікових категорій молоді.

5. Відбір волонтерів – складається з опрацювання заявок, відбору волонтерів згідно з вимогами, надання зворотного зв'язку всім заявникам для підтримки мотивації подальшої участі.

6. Моніторинг та оцінювання кампанії залучення буде включати аналіз досягнутих результатів за встановленими показниками й надання рекомендацій для наступних наборів волонтерів.

Саме перші шість етапів дослідниця пов'язує з етапом рекрутингу, коли організація перебуває в процесі залучення потенційних волонтерів, а наступні чотири, на думку Д. Нагорної, належать до процесу долучення, коли організація працює з особами, які вже стали волонтерами. Це такі етапи:

7. Навчання волонтерів.
8. Адаптація до умов волонтерства.
9. Долучення до спільноти волонтерів/повторне волонтерство.
10. Оцінка залучення волонтерів.

Дослідниця пояснює, що саме «рекрутинг спрямований закликати та переконати молодь долучитися до волонтерства вперше. Метою долучення є забезпечення умов для здійснення молоддю повторного волонтерства. Слід зазначити, що ці процеси є взаємозалежними: без рекрутингу волонтерів неможливо здійснювати подальше долучення, а якісно пропрацьоване долучення забезпечує позитивне ставлення до бренду організації та популяризації волонтерства загалом, що сприяє повторному рекрутингу й залученню нових волонтерів. Оскільки рекрутинг і долучення є цілісними процесами, що мають свою мету та завершений цикл, то потребують укладання двох окремих технологій» (Нагорна, 2022, с. 348).

Отже, в межах цього підрозділу проаналізовані ключові висновки науковців щодо напрямів та видів волонтерства, а також визначено два ключові формати здійснення волонтерства з огляду на сучасні тренди – онлайн та офлайн. Проаналізовано дані загальнонаціональних досліджень щодо рівня волонтерської участі й визначено ключові типи волонтерства в українському суспільстві – кризовий та системний. Проаналізувавши основні теоретичні напрацювання щодо взаємовідносин соціальної роботи та волонтерства, окреслено декілька підходів до сприйняття волонтерства в системі соціальної роботи, а саме: волонтерство як суб'єкт соціальної роботи, волонтерство як технологія соціальної роботи та волонтерство як ресурс соціальної роботи. Досліджено соціально-психологічні особливості молоді, що впливають на її залучення до волонтерської діяльності. Зокрема, проаналізовано проблеми,

потреби, цінності, джерела інформації та ставлення до різних соціальних груп серед молоді, а також вікові особливості, що впливають на мотивацію. Водночас зазначено, що ефективне залучення молоді до волонтерства потребує не лише врахування цих факторів, а й належного менеджменту. У зв'язку з цим розглянуто ключові моделі управління волонтерською діяльністю, включаючи універсальну та залежну від умов, а також безпосередньо детальніше зупинились саме на технології залучення волонтерів.

2.3. Соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади

Реформа децентралізації в Україні, яка по суті передбачає збільшення суб'єктності органів місцевого самоврядування в розвитку територій, сформувала тренд на місцевий розвиток. Маленькі громади наразі стали в центрі уваги громадськості, влади, бізнесу, донорської спільноти та науковців. Для України розвиток невеликих населених пунктів може стати певною «панацеєю», яка, з одного боку, буде сприяти соціально-економічному добробуту країни в цілому, а з іншого – стримувати міграційні процеси через формування осередків розвитку на субрегіональному та місцевому рівнях. Децентралізація торкнулась і соціальної сфери, що, своєю чергою, підвищило актуальність напрацювань із соціальної роботи в громаді, яка не стоїть осторонь проблем розвитку громади в цілому. Соціальна робота в громаді має бути спрямована не тільки на надання допомоги соціально незахищеним категоріям, а й на активізацію зусиль громади для задоволення потреб усіх мешканців. Відповідно, соціальна робота постає ефективним інструментом для розв'язання певних проблем, які є в громаді, а інструменти децентралізації дали для цього більше повноважень і ресурсів. Без перебільшення можна говорити, що майбутнє існування громади безпосередньо залежить від наявності та перспектив розвитку в громаді людського ресурсу, а

отже, розуміння особливостей роботи з молодим поколінням стає все більш актуальним. До того ж, ситуація війни, високий рівень еміграції молоді ще більше загострює потребу пошуку ефективних інструментів роботи з молоддю в Україні. Враховуючи це, особливої цінності починає набувати накопичений досвід з організації соціальної роботи з молоддю та розуміння її особливостей, пов'язаних з новими суспільними трансформаціями й викликами.

Основною метою децентралізаційних процесів є покращення рівня життя громад і розвиток їх спроможності, що корелює з головною метою соціальної роботи в громаді. Адже соціальна робота в громаді, окрім вирішення наслідків соціальних проблем, сприяє самоорганізації населення та розвитку місцевих ініціатив. Цю тезу підтверджує М. Пейн, який у своїй роботі виокремлює напрями соціальної роботи в громаді, які пов'язані з координаційною діяльністю різноманітних структур, зі створенням можливостей участі, із соціальним плануванням та діагностикою соціальних проблем мешканців громади, утворенням системи надання соціальних послуг з особливим фокусом на діяльність груп самодопомоги (Пейн, 1997). Т. Семигіна є однією з перших українських дослідниць, яка вивчала соціальну роботу в громаді. Вона визначила поняття соціальної роботи в громаді як метод, різновид, форму та рівень соціальної роботи, що здійснюється на мікросоціальному рівні (Семигіна, 2004).

Важливе значення для досягнення мети нашої роботи є аналіз досліджень О. Безпалько. У центрі соціальної роботи в громаді авторка ставить людські ресурси, серед яких вона виокремлює не тільки спеціалістів соціальної сфери, але й членів ініціативних груп та волонтерів. До того ж вона зауважує, що для розв'язання соціальних проблем у межах територіальної громади необхідна значна кількість волонтерів. Аналізуючи закордонний досвід, О. Безпалько виокремлює такі види волонтерства в громаді: альтруїстичне, ринкове, ідейне та на дозвіллі (Безпалько, 2006). Тобто волонтерство в розуміння авторки є, з одного боку, одним з ключових ресурсів соціальної роботи в громаді, а з іншого – однією із цілей соціальної роботи в громаді, тому що існування волонтерських груп та ініціатив є певним показником сталості й високого рівня самоорганізації

громади. За результатами аналізу О. Безпалько щодо підходів до вирішення соціальних проблем у громаді, можна зазначити, що сьогодні в Україні соціальна робота в територіальних громадах орієнтована в основному на розв'язання проблемних питань у соціальній сфері через надання різноманітних соціальних послуг дітям, сім'ям та молоді. Тобто підходи, засновані на розвитку громад, які передбачають високу активність їх членів, створення ініціативних груп та залучення фахівців соціальної сфери тільки як консультантів, не домінують у системі соціальної роботи.

Аналізуючи роль волонтерства в громаді, дослідники визначають, що воно суттєво посилює відчуття згуртованості в громаді та позитивно впливає на готовність співпрацювати, будувати партнерства, створювати мережі, адвокатувати тощо. Також виокремлюють такі переваги існування волонтерства для громад:

- довіра серед громадян;
- покращення комунікацій у спільнотах;
- почуття солідарності;
- можливість управління громадською діяльністю;
- зв'язок із громадою через співпрацю, обізнаність та залученість;
- розуміння соціальних проблем у власній громаді;
- розуміння важливості залученості для підвищення рівня безпеки в громаді та зменшення злочинності (Фонд Східна Європа, 2019, с. 255).

Враховуючи широкий спектр завдань, на вирішення яких спрямована соціальна робота в громаді, молодіжна волонтерська діяльність може забезпечити оптимізацію зусиль соціального працівника завдяки тому, що вона може як задовольняти індивідуальні потреби волонтерів з числа молоді, так і вирішувати соціальні проблеми громади. Оскільки ми вже проаналізували основні потреби та інтереси сучасної молоді, які може задовольняти волонтерська діяльність, то в межах цього підрозділу ми розглянемо ключові проблеми новостворених громад та, базуючись на цьому, визначимо детермінанти, за рахунок яких соціальний працівник може покращити

результативність залучення молоді до волонтерської діяльності, участь у якій буде мати позитивний вплив і на молодь, і на громаду.

Процес децентралізації разом зі збільшенням повноважень місцевого самоврядування загострив певні соціальні проблеми, а в деяких випадках – спровокував нові, пов’язані з безпекою, руйнуваннями, ВПО. Втручання Росії в Україну взагалі принесло абсолютно новий контекст, який вимагає від громад екстреного гуманітарного реагування та діяльності з повоєнного відновлення. Спробуємо визначити ключові потреби громад, які пов’язані з децентралізацією, а також окремо розглянемо актуальні потреби громад у контексті війни.

Для визначення децентралізаційних проблем ми проаналізували спільну роботу С. Весперіс та Я. Решетняка (2018), С. Полякової (2017), соціологічні дослідження Київського міжнародного інституту соціології (KIIS, 2019), дослідження міжмуніципального співробітництва (Фонд «Відродження», 2019), реалізовані ГО «Фундація імені Григорія Яхимовича» спільно із ВГО «Асоціація сприяння самоорганізації населення», дослідження особливостей впровадження реформи децентралізації в Запорізькій області, яке було проведено Independent Researching Group у 2017 р. (Independent Researching Group, 2017) та дослідження перспектив розвитку ОТГ у Дніпропетровській області, яке було проведено у 2015 р. (Серьогін, 2015). Враховуючи результати вищезазначених досліджень, на думку мешканців громад, представників ОМС та експертів, найбільш типовими проблемами, з якими стикаються громади в контексті децентралізації, є:

- кадрові проблеми (відсутність компетентних працівників в управлінській, медичній та освітній сферах тощо);
- інфраструктурні проблеми (погані дороги та як наслідок логістичні проблеми в наданні базових освітніх, медичних послуг, відсутність освітлення, потреба в створенні або розширенні місць культурного відпочинку тощо);
- проблеми, пов’язані із соціальним капіталом (низький рівень громадянської участі, самоорганізації населення, нерозвинута культура діалогу й кооперації);

– фінансові проблеми (відсутність широкого кола ресурсів самозабезпечення громади).

Повномасштабне вторгнення висунуло значні виклики перед громадами. Саме на місцевому рівні необхідно вирішувати гуманітарні, комунальні, логістичні та міграційні проблеми, відновлювати зруйноване тощо. Враховуючи те, що з початку повномасштабного російського вторгнення пройшло лише два роки, що є виснажливим для суспільства і українських громадян, але коротким терміном для того, щоб виникли фундаментальні наукові дослідження. Тому наразі є в публічному доступі не так багато праць, які б розкривали проблематику потреб громад у цьому контексті. Одним з таких є дослідження наявних і необхідних ресурсів, викликів та потреб громад (Український кризовий медіа-центр, 2022), які виникли внаслідок повномасштабного вторгнення РФ, проведене Українським кризовим медіа-центром у межах Програми USAID DOBRE в травні 2022 р. За його результатами визначено такі ключові проблеми:

- 1) зменшення податкових надходжень до місцевого бюджету;
- 2) обмеження або унеможливлення надання більшості соціальних, освітніх та культурних послуг, як через фінансові проблеми, так і через безпекові – відсутність належних укриттів у закладах освіти, охорони здоров'я, територіальних центрах соціального обслуговування тощо. Водночас таке скорочення відбувається на фоні збільшення кількості громадян та сфер, які потребують додаткової підтримки. Ще однією тривожною тенденцією є скорочення чисельності фахівців у соціальній сфері, що може бути пояснене, з одного боку, їх виїздом у пошуках порятунку в умовах війни, а з іншого – очікуваним обмеженням бюджетних ресурсів для утримання таких фахівців;
- 3) виклики, пов'язані з адаптацією ВПО та налагодженням взаємодії. Серед переліку викликів, з якими зіткнулись і громади, і ВПО, переважає забезпечення базових потреб, а саме, житло та працевлаштування;
- 4) пов'язані з неочікуваним і суттєвим навантаженням на систему житлово-комунального господарства. Однією з основних проблем, яку зазначають громади, є надмірне навантаження на інфраструктуру й мережі у

зв'язку зі збільшенням кількості населення громади. Розконсервування комунальних будівель, переоблаштування під місця компактного проживання, наповнення електротехнікою призводить до неочікуваних проблем у сфері житлово-комунального господарства.

Відповідно до результатів дослідження найголовніші потреби та запити громад щодо реагування на кризу виглядають так:

1. Енергоефективність та ЖКГ. Найперше у громад існує запит і потреба отримати підтримку в закупівлі достатньої кількості енергоносіїв. Другою за кількістю запитів є потреба переходу на енергоощадні технології та використання альтернативних видів палива для належного забезпечення умов для безперебійного навчання в освітніх закладах і робочого процесу комунальних установ.

2. Підтримка ВПО. Існує необхідність у достатній кількості продуктивних наборів, гігієнічних засобів, у розширенні фонду житла, придатного для поселення людей, у тому числі розташування модульних будиночків. Також є запит на налагодження ефективної комунікації з ВПО, вибудовування контактів усередині місць компактного проживання, між ВПО та місцевим населенням, між ВПО і владою. Окремо зазначають про потребу працевлаштування та пошуку можливостей для самозайнятості й самозабезпечення ВПО.

3. Працевлаштування: забезпечення роботою на рівні громад усіх жителів без винятку.

4. Наповнення бюджету та забезпечення життєздатності громад: суттєва нестача фінансових ресурсів для забезпечення виконання покладених на громаду завдань та обов'язків.

5. Освіта: зміна складу населення громад, необхідність розміщення людей, які полишили свої помешкання через небезпеку для життя, передусім переселенців з дітьми, додали місцевій владі клопотів щодо облаштування додаткових місць у садочках/школах для дітей ВПО.

6. Потреба в спеціалістах та розвиток людських ресурсів: окрім кадрового голоду, представники громади зазначали про необхідність в отриманні

консультацій і посиленні спроможності місцевих спеціалістів із питань цивільного захисту, навчання спеціалістів громади щодо гуманітарної та психологічної підтримки ВПО.

Отже, ми бачимо, що з війною проблематика потреб громад докорінно не змінилась: фінансові проблеми, інфраструктурні та пов'язані з людським ресурсом проблеми залишаються доволі актуальними. Суттєво загострилися гуманітарні проблеми, які здебільшого пов'язані з роботою з ВПО.

З урахуванням проаналізованих та узагальнених проблем громад, а також особливостей сучасної молоді як окремої соціально-демографічної групи ми визначимо детермінанти, які будуть спрямовувати на результативність соціальну роботу із залучення молоді до волонтерської діяльності, тобто, допоможуть зробити волонтерську діяльність такою, що задовольнятиме потреби молоді, і вирішувати проблеми громади:

1) *суб'єкт-суб'єктні відносини*, які у взаємодії соціального працівника з молоддю будуть передбачати дотримання принципу «участі молоді». Урахування цього фактора, з одного боку, буде відповідати бажанням молоді займати суб'єктну позицію щодо власного життя та впливати на навколишнє середовище, а з іншого – сприяти розв'язанню проблеми із соціальним капіталом у громаді. Принцип «участі молоді» є ключовим у роботі з молоддю в будь-якій сфері та передбачає відхід від сприйняття молоді як певного об'єкта діяльності. У переглянутій Європейській хартії про участь молоді в місцевому та регіональному житті «участь молоді» визначають як право молоді брати на себе відповідальність та обов'язки у повсякденному житті на місцевому рівні, а також право демократичними методами впливати на своє життя. Гарним прикладом реалізації цього принципу є досвід Великої Британії, який проаналізувала О. Безпалько. У цьому контексті вона зазначила, що британські фахівці розглядають участь молоді в житті громади як один із найефективніших методів соціальної роботи з молоддю. Сутність цього методу полягає в тому, що молоді надається право самостійно визначати проблемну ситуацію, яку б вона хотіла вирішити в громаді, і можливість планувати та впроваджувати дії, які спрямовані

на її вирішення (Безпалько, 2006). Також О. Безпалько наголосила, що «участь молоді у житті громади дає чимало переваг як самим молодим людям, так і громаді. Через активну участь молодь отримує нові знання та вміння щодо суспільних процесів, чітко розуміє процедуру ухвалення та впровадження рішень, розвиває свій лідерський потенціал, знаходить нові шляхи для самореалізації, розширює мережу соціальних контактів. У результаті участі молоді в житті громади зростає кількість волонтерів, виникають молодіжні ініціативи, розвивається партнерство молоді з дорослими» (Безпалько, 2006). Відповідно до прагнень молоді бути вільними та суб'єктними щодо власного життя, що підтверджується даними соціологічних досліджень, наведених вище (Боярко, Злуніцина та ін., 2019, Вплив війни на молодь), ми вважаємо, що робота з залучення молоді до волонтерства за принципом «участі молоді» є ключовим фактором у здійсненні ефективної соціальної роботи в цьому напрямі.

«Участь молоді» також допоможе вирішити проблему соціального капіталу в Україні, причиною якої є наслідок багаторічної відсутності системної роботи із залучення населення до управління громадою, з одного боку, а з іншого – наявністю патерналістського світогляду, який залишився у спадок від минулої системи управління радянських часів. Принцип «участі молоді» в контексті соціальної роботи із залучення молоді до волонтерської діяльності буде мати своє практичне відображення у спільному плануванні з молоддю основних волонтерських проєктів або стратегічної діяльності, концентрацію не тільки на сфері дозвілля, але й на вирішенні проблемних питань громади, які турбують молодь. Наприклад, громадський транспорт, вуличне освітлення, інфраструктура, вільний доступ до інтернету в громадських місцях тощо. Це буде сприяти не тільки розв'язанню конкретних проблем «тут і зараз», а й поширенню серед молоді основних демократичних цінностей, які є важливою протиположністю патерналізму. Опанування інструментами вирішення проблем у громаді може й опосередковано стримувати міграційні процеси, враховуючи те, що одними з причин міграції молоді може бути невдоволення рівнем розвитку власної громади, нерозуміння інструментів прийняття рішень для реалізації

ініціатив та зневіра у власні можливості щось змінити через власну активність та вплинути на стан справ;

2) орієнтація на індивідуальні інтереси молоді та мотиваційні особливості участі молоді у вирішенні суспільних проблем. Волонтерська діяльність користується попитом більше саме серед молоді, враховуючи комплексність задоволення молодіжних потреб: починаючи з базових соціально-психологічних потреб перебування в середовищі однолітків, які зумовлені віковими особливостями соціалізації та особистісного становлення, завершуючи потребою набутти першого досвіду професійної діяльності. Результати щорічного опитування молоді, яке ми аналізували вище (Боярко, Злуніцина та ін., 2019), фіксують потреби молоді в отриманні навичок співпраці та значний інтерес до заходів, які так чи інакше будуть сприяти професійному розвитку молоді. Дослідження 2022 р. показують, що молодь хоче бути корисною своїй державі і не дивно, що одним з найпопулярніших напрямів для волонтерства серед молоді є допомога ЗСУ (ГО «Аналітичний центр Cedos», 2023, с. 98). Такі особливі потреби та інтереси молоді обов'язково потрібно враховувати для їх залучення до волонтерської діяльності, тим паче, що сфера соціальної роботи та волонтерство зокрема, мають можливості для того, щоб їх задовольнити. Якщо говорити про здійснення волонтерської діяльності саме в межах соціальної роботи, то важливо, на наш погляд, тут відзначити, що широкий спектр соціальних послуг дозволяє волонтерам спробувати різний досвід, який може стати цінним у подальшій роботі не тільки в межах соціальної роботи – це і здійснення профілактичних заходів, реалізація інформаційних кампаній та мікропроектів, робота з документами тощо. Але, залучаючи волонтерів з числа молоді до соціальної роботи, потрібно враховувати рівень толерантності молоді до тих категорій населення, які, як правило, є клієнтами соціальної роботи. Спостерігається найменший рівень толерантності молоді до споживачів наркотиків, людей, які перебували в місцях позбавлення волі, представників нацменшин (ромів) (Боярко, Злуніцина та ін., 2019). Отже, краще застерігатися та не планувати перший досвід участі молоді у волонтерських акціях та проєктах,

які будуть пов'язані із цими категоріями населення. Залученню молоді до таких проєктів повинна передувати широка та системна інформаційна та просвітницька діяльність, для того щоб збільшити рівень толерантності до цих категорій населення.

Якщо долучати волонтерів, наприклад, до діяльності структур, що надають соціальні послуги, до будування партнерств з місцевим бізнесом або фандрейзингової діяльності, то це буде базуватись на потребі молоді у професійному розвитку, адже дозволить поспілкуватись з потенційними працедавцями. Знайомство з місцевим ринком праці, розуміння можливостей для реалізації власних професійних перспектив та особливостей місцевого бізнес-середовища буде більше сприяти тому, що молодь залишиться будувати власну кар'єру на території громади. Враховуючи те, що основною зовнішньою міграцією є трудова, інформування молоді про можливості професійної реалізації на території громади є вкрай важливим. Особливо, враховуючи бажання сучасної молоді будувати кар'єру та прагнення бути кваліфікованими фахівцями (ГО «Аналітичний центр Cedoss», 2023). Отже, цей фактор буде сприяти не тільки задоволенню потреб молоді у професійному становленні, а й допоможе вирішити кадрові проблеми громади;

3) орієнтація на вирішення конкретних проблем громади. При здійсненні соціальної роботи фахівець не тільки допомагає у вирішенні проблем окремих категорій населення, але й, розуміючи місцевий контекст, орієнтується на вирішення проблеми громади. Аналіз напрацювань міжнародних науковців щодо соціальної роботи в громаді, який здійснила О. Безпалько, демонструє, що активізація громади задля розв'язання місцевих проблем є одним із важливих завдань соціальної роботи на рівні проведення індивідуальної роботи з клієнтом (Безпалько, 2006). Організація волонтерського руху є однією з форм активізації громади та інструментом стимулювання людей до спільної діяльності для розвитку громади. Як типові напрями волонтерської діяльності в територіальних громадах виділяють такі, як: благоустрій і озеленення; санітарна очистка й утилізація твердих побутових відходів; розвиток комунальної інфраструктури та

комунальних інженерних мереж; підвищення якості та створення конкурентного ринкового середовища; надання комунальних послуг; удосконалення руху громадського транспорту; ремонт доріг і територій; вирішення екологічних проблем, облаштування дитячих майданчиків, місць відпочинку і скверів; створення клубів за інтересами; поліпшення громадського правопорядку та вирішення проблем дитячої бездоглядності тощо (Мартинюк, 2022). Предметом такої діяльності може і повинно бути розв’язання конкретних проблем громади – як інфраструктурних, так і фінансових. Звичайно, що деякі інфраструктурні проблеми, наприклад, такі як будівництво доріг, потребують значного фінансування і їх буде складно вирішити через волонтерські ініціативи. Але, наприклад, облаштування місць для дозвілля, житла для ВПО або громадських просторів, що також є пріоритетними проблемами мешканців громад, і є такими, що турбує молодь, цілком може бути вирішено із застосуванням зусиль волонтерів з-поміж молоді. Реалізація волонтерських проєктів з благоустрою буде сприяти отриманню швидкого результату від волонтерської участі, що є вкрай важливим з урахуванням все ще існуючої проблеми зневіри молоді у власних силах та тому, що їхня участь призведе до змін (Думчева, Сакович, Савчук та ін., 2019). Тобто волонтер відразу бачить наслідок свого впливу, що підвищує цінність залучення до волонтерської діяльності та мотивує на подальшу активність молоді в цьому напрямі.

Фінансові проблеми, а саме пошук шляхів самофінансування громади, також є з розряду складних проблем, вирішення яких більшою мірою є прерогативою влади. Але є приклади, коли діяльність волонтерів та громадських активістів вирішувала фінансові проблеми громади, щоправда, більшою мірою, така активність спостерігається в кризових ситуаціях. Прикладом такої діяльності є функціонування фондів громад. Такі фонди були створені в межах проєкту «Школа фондів громад» від Ініціативного центру сприяння активності та розвитку громадського почину «Єднання», який покликаний розвивати локальну філантропію в Україні. «Фонди громад – це неурядові благодійні структури, призначення яких полягає в підвищенні якості життя громад, на

території яких поширюється їх діяльність. Фонди громад визначають потреби місцевої громади, заохочують благодійні пожертви й накопичують кошти, з яких надають гранти на впровадження ініціатив з вирішення соціально важливих місцевих проблем». У контексті соціальної роботи з молоддю, волонтерська участь у форматі фандрейзингової або краудфандингової діяльності є доволі прийнятною. По-перше, молодь вже має певні навички спілкування (Боярко, Злуніцина та ін., 2019) для того, щоб спілкуватись з місцевими мешканцями та потенційними благодійниками. По-друге, у процесі такого спілкування молодь буде комунікувати з представниками місцевих еліт та представниками бізнесу, які можуть бути потенційними роботодавцями, що з урахуванням їх потреб у професійному розвитку ще більше додає цінності такому формату.

Тепер розглянемо діяльність з залучення молоді до волонтерської діяльності в громаді як певний процес, який складається з декількох етапів, що мають свою послідовність. Беручи за основу напрацювання Т. Лях та узагальнення щодо етапів залучення волонтерів, визначені Д. Нагорною, проаналізовані нами положення щодо особливостей молодіжного волонтерства та волонтерства в громаді, процес здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерства на рівні громади може виглядати так:

1) *визначення пріоритетних проблем соціальної роботи в громаді*. Ми згодні з науковцями (Безпалько, 2005; Семігіна, 2004), що здійснення соціальної роботи в громаді повинно бути обґрунтованим, а етапу реалізації має передувати проведення дослідження з визначення потреб усіх категорій мешканців громади. Такі дані соціальний працівник може отримати, виходячи з власного досвіду професійної діяльності. Наприклад, якщо йдеться про адресну соціальну допомогу, то саме соціальний працівник, як ніхто інший, обізнаний у кількості малозабезпечених сімей, людей з інвалідністю або людей похилого віку, які потребують волонтерської допомоги. Якщо ж соціальний працівник ставить собі за мету вирішити проблему низького рівня самоорганізації громади та «пасивності» мешканців громади, то дані щодо ключових проблем у громаді, якими стурбовані всі мешканці та навколо вирішення яких вони могли б

потенційно об'єднатись, можна знайти в стратегічних документах громади (стратегії розвитку), або ж спробувати такі дані зібрати самостійно, працюючи з населенням та використовуючи такі інструменти, як опитування, картування громади тощо;

2) *визначення пріоритетних проблем та інтересів місцевої молоді.* Ця інформація є важливою для того, щоб замотивувати молодь до волонтерства, адже реалізація молоддю власного потенціалу та задоволення особистих проблем є однією з головних причин популярності волонтерства серед молоді. Розуміючи обмеженість ресурсів соціального працівника, ми пропонуємо організувати збір подібної інформації у співпраці з іншими структурами, які також так чи інакше взаємодіють з молоддю та є зацікавленими в отриманні подібної інформації. Тим більше, молодіжна політика є явищем міжсекторальним, а тому цілком справедливим буде співпрацювати в цьому напрямі з молодіжними (в першу чергу, з молодіжним працівником і молодіжним центром), освітніми, культурними, правоохоронними та бізнес-структурами. Згадані нами вище інструменти збору інформації, такі як опитування, мапування громади, є також цілком доречними для збору даних щодо молодіжних потреб. Проте, навіть якщо збір таких даних є неможливим через обмеженість часових, людських, матеріальних ресурсів, соціальний працівник може спиратись на загальнонаціональні дослідження молоді, проведені Міністерством молоді та спорту України й у межах різних проєктів міжнародної технічної допомоги, таких як програма «Мріємо та діємо» та інші, дані з яких ми наводили в попередньому підрозділі;

3) *синхронізація потреб молоді та проблем громади.* Маючи перелік проблемних питань громади й перелік потреб та інтересів молоді, соціальний працівник може знайти певні збіги, які, на нашу думку, є основою для успішного молодіжного волонтерства в громаді. Волонтерство, яке, з одного боку, вирішує проблеми громади, а з іншого – задовольняє актуальні потреби місцевої молоді, суттєво оптимізує зусилля соціального працівника. Дуже важливо знайти та обрати одну або дві ідеї волонтерських проєктів для подальшої реалізації, які

будуть «на перетині» молодіжних інтересів та актуальних проблем соціальної роботи в громаді;

4) *аналіз ресурсів соціального працівника для реалізації запланованих волонтерських проєктів.* Волонтерство не тільки забезпечує соціальну роботу додатковими ресурсами, а й вимагає певних зусиль соціального працівника щодо організації належного менеджменту волонтерської діяльності. По-перше, для координації роботи волонтерів потрібний працівник (фахівець), який буде безпосередньо займатись роботою з волонтерами. Якщо соціальний працівник має обмежені людські ресурси та додаткова особа для ролі координатора відсутня, координатором волонтерського руху може виступити й сам соціальний працівник, проте він повинен розуміти, що така діяльність буде вимагати певних зусиль і часових ресурсів. Також залежно від того, які волонтерські проєкти сплановані, волонтери будуть потребувати додаткових ресурсів для їх реалізації: компенсацій, спецодягу, робочого місця, апаратури чи спеціального обладнання. Соціальний працівник повинен заздалегідь передбачити чи реально знайти та залучити всі необхідні ресурси для здійснення запланованої волонтерської діяльності;

5) *розробка змісту волонтерської діяльності та вимог до волонтера на підставі врахування мотиваційних особливостей молоді в громаді.* Соціальний працівник повинен визначити обсяг конкретних обов'язків та робіт, які будуть виконувати волонтери. Інформація щодо обсягу волонтерської роботи допоможе зорієнтуватися в тому, кого з числа молоді подібна діяльність могла б змотивувати. Враховуючи мотиваційні особливості кожної вікової категорії молоді, соціальний працівник вже може визначити, представники якої вікової категорії з числа молоді потенційно могли б бути волонтерами (підлітки, студентська молодь чи молоді сім'ї);

6) *комунікація щодо волонтерства з молоддю.* Розповсюдження інформації про волонтерські можливості повинно відбуватись через ті комунікаційні інструменти, якими користується молодь. Британська дослідниця Хлоя Комбі наголошує на тому, що молоді люди намагаються дистанціюватися

від таких традиційних структур, як-от, наприклад, органи влади. Тому владні інформаційні ресурси (інформаційні стенди, сайти) краще не розглядати як основні комунікаційні платформи для інформування молоді. Дані всеукраїнських досліджень молоді підтверджують, що соціальні медіа є найбільш популярним джерелом для отримання інформації. Більше того, кожна вікова категорія молоді має свої вподобання щодо месенджерів та соціальних мереж (наприклад, Instagram та Facebook – для молоді віком 13–35 років), що також потрібно враховувати, анонсуючи волонтерські можливості. Також, Хлоя Комбі зосереджує увагу на тому, що все більше молодих людей не читає новини, а «дивиться» на них. Тобто інформаційна робота з молоддю щодо залучення до волонтерства повинна передбачити візуальну складову, а ще краще, як каже Хлоя Комбі, комунікувати через відео. Також британська дослідниця зазначає, що молоде покоління не дуже любить говорити по телефону, тому варто передбачити можливість для потенційно зацікавлених у волонтерстві молодих людей написати повідомлення, що збільшить шанси на відгук;

7) *набір волонтерів та визначення їх мотиваційних потреб.* На етапі формування волонтерської команди доречним буде уточнити мотиваційні потреби волонтерів, які вони хочуть задовольнити через волонтерську діяльність. Більш чітке розуміння мотивації кожного волонтера допоможе соціальному працівнику організувати волонтерську діяльність так, щоб вона в результаті вирішила не тільки соціальну проблему, на яку спрямована, але й забезпечила реалізацію потреб молоді. Такий подвійний позитивний ефект значно оптимізує зусилля соціального працівника в напрямі розвитку громади та зробить використання ресурсу волонтерської діяльності ще ефективнішим;

8) *фасилітація набуття першого волонтерського досвіду.* Ми вважаємо, що залучення волонтерів як певний процес не завершується на наборі необхідної волонтерської команди, особливо, якщо йдеться про залучення волонтерів з числа молоді до подальшої системної волонтерської діяльності. Тому важливо не тільки знайти потенційних волонтерів, а й залучити їх до волонтерства таким чином, щоб вони залучались до цієї діяльності й надалі. Тому, на нашу думку,

дуже важливою може бути й організація так званого «першого дотику» до співпраці з волонтерською ініціативою, особливо для тих, хто отримує цей волонтерський досвід уперше. Очевидно, що набуття позитивного, приємного досвіду в будь-якій новій для людини діяльності буде мотивувати її займатись цим і надалі. Не є винятком у цьому контексті й волонтерство. Негативний волонтерський досвід може викликати подальшу зневіру в людині в соціально корисній діяльності, особливо в молодій людині, в якій світогляд перебуває ще в процесі формування. Тому вкрай важливо докласти зусиль для того, щоб волонтерський досвід, якого набуває молода людина, був позитивним. Тим паче, що набуття досвіду та його презентація одноліткам (або підписникам у соціальних мережах) для сучасного покоління є надважливими. Надання волонтерам зворотного зв'язку щодо виконаної волонтерської роботи також є необхідною частиною цього етапу, особливо для підліткової молоді, для якої визнання та оцінювання їх внеску ровесниками є дуже важливими;

9) *консультації з молоддю та подальше спільне планування волонтерських активностей.* На нашу думку, останнім етапом процесу залучення у волонтерство повинно бути подальше спільне планування волонтерської діяльності. Якщо молода людина проявляє зацікавленість та бажання долучатись до волонтерської діяльності й надалі, то процес залучення до волонтерської діяльності можна вважати успішним. Проте, не варто очікувати, що після першої взаємодії волонтери відразу візьмуть ініціативу «на себе» та почнуть самостійно впроваджувати волонтерську діяльність далі без суттєвої допомоги соціального працівника. Деякі дослідження демонструють, що молодь готова активно долучатись до благодійності та волонтерства тільки за наявності «ініціатора та відповідної інформації про ініціативи» (United Nations Development Programme, 2020). Це означає, що соціальний працівник деякий час (доки не з'явиться волонтер, який буде мати бажання та компетенції для координації волонтерського руху в громаді) повинен взяти на себе роль координатора волонтерського руху в громаді та приділяти увагу, зусилля плануванню волонтерської діяльності з молоддю, а також продовжувати активно

інформувати її про наявні волонтерські можливості та поточну волонтерську діяльність.

Отже, молодіжне волонтерство в соціальній роботі на рівні громади грає важливу роль в контексті підходу, орієнтованого на розвиток громади. Це зумовило необхідність аналізу ключових проблем українських громад, таких як фінансові, інфраструктурні, гуманітарні та кадрові, особливо в умовах децентралізації та війни. З урахуванням потреб молоді та громад визначено основні детермінанти, які будуть спрямовувати на результативність соціальної роботи із залучення молоді до волонтерства, зокрема суб'єкт-суб'єктні відносини, орієнтація на мотиваційні особливості участі молоді, орієнтація на вирішення проблем громади. На основі цих висновків, а також із використанням напрацювань Т. Лях і узагальнень Д. Нагорної, розроблено модель залучення молоді до волонтерської діяльності. Ця модель представлена як поетапний процес: від визначення проблем громади й аналізу потреб молоді до розробки змісту волонтерської діяльності, набору волонтерів, фасилітації їхнього першого досвіду та планування подальшої діяльності. Запропонований підхід спрямований на задоволення потреб молоді як учасників волонтерської діяльності та одночасно на підтримку розвитку громади.

Висновки до другого розділу

Підбиваючи підсумок до цього розділу, зауважимо, що питання волонтерської участі в системі соціальної роботи пронизують нормативно-правові акти всіх рівнів: і міжнародного, і національного. Міжнародний білль про права, Декларація про право та обов'язок окремих осіб, груп і органів суспільства заохочувати та захищати загальновизнані права людини та основні свободи, Декларація соціального прогресу і розвитку, Європейська соціальна хартія – саме в цих документах відзначено важливість активної участі суспільства у вирішенні соціальних проблем, а також залучення різних суб'єктів

на добровільних засадах до просування та реалізації прав людини, у тому числі права на соціальний захист. Підписання Україною Угоди про асоціацію з Європейським Союзом поклало старт реформуванню системи соціальних послуг у державі. У межах цієї співпраці держава також взяла на себе зобов'язання щодо залучення всіх зацікавлених сторін, у тому числі організацій громадянського суспільства до впровадження реформ у сфері соціальної політики. Також проаналізовані деякі галузеві документи, які не мають юридичної сили, а лише дорадчий характер. Проте, на нашу думку, такі документи є не менш важливими, оскільки, по-перше, наша держава має моральний обов'язок щодо їх виконання, а по-друге, вони дають розуміння загальних міжнародних стандартів і тенденцій у напрямі професійної соціальної роботи та роботи з молоддю. Серед таких документів Європейська хартія про участь молоді в місцевому та регіональному житті, Політика щодо етичних принципів соціальної роботи, Загальна Декларація волонтерства. У цих документах наголошено на важливості залучення молоді до питань соціальної роботи, популяризації соціальним працівником участі як такої, а також розвитку такого волонтерства, яке буде сприяти залученню громади до самостійного вирішення її проблем, формуванню молодіжного лідерства через служіння, а також збільшенню кількості волонтерів. Серед нормативно-правових актів національного рівня нами було проаналізовано закони України та постанови Кабінету Міністрів України у сфері соціальної роботи, волонтерства та молодіжної політики, завдяки чому вдалось сформулювати загальне розуміння того, як регулюється організація волонтерства в системі соціальної роботи, як на національному, так і на місцевому рівні. У результаті такого аналізу зроблено висновок: незважаючи на те, що, згідно із Законом України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» (2001), розвиток та підтримку волонтерського руху у сфері соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю включено до основних напрямів державної політики у сфері соціальної роботи з молоддю, на місцевому рівні ця діяльність ніяк не регламентована, чітко не визначений суб'єкт її здійснення в системі соціальної роботи. Нові суб'єкти соціальної роботи на місцевому рівні – Центр надання

соціальних послуг та Центр соціальних служб – не мають у переліку визначених завдань сприяння розвитку волонтерського руху з молоддю. Положення, які регламентують діяльність цих нових структур, лише надають право залучати волонтерів до своєї діяльності, однак така ситуація не буде стимулювати співпрацю соціальних працівників і волонтерів. Проте проаналізовані документи дають підстави стверджувати, що соціальний працівник має всі правові підстави організовувати молодіжну волонтерську діяльність у межах соціальної роботи.

Проаналізовані ключові висновки науковців щодо напрямів та видів волонтерства, визначено два ключові формати здійснення волонтерства з огляду на сучасні тренди – онлайн та офлайн. Проаналізовано дані загальнонаціональних досліджень щодо рівня волонтерської участі й визначено ключові типи волонтерства в українському суспільстві – кризовий та системний. Проаналізувавши основні теоретичні напрацювання щодо взаємовідносин соціальної роботи та волонтерства, окреслено декілька підходів до сприйняття волонтерства в системі соціальної роботи, а саме: волонтерство як суб'єкт соціальної роботи, волонтерство як технологія соціальної роботи та волонтерство як ресурс соціальної роботи. Розуміючи, що є контекстуальні та індивідуальні чинники, що впливають на залучення молоді до волонтерства, проаналізовано портрет сучасної молоді на основі останніх доступних соціологічних досліджень, серед яких розглянуто: основні проблеми, інтереси та потреби, цінності молоді, суб'єктів впливу на формування думки молоді, сприйняття різних соціальних груп молоддю, джерела отримання інформації, якими користується молодь. Окрім того, визначено, що кожному віковому етапу, навіть у межах загальної молодіжної групи, притаманні певні соціально-психологічні особливості, які безпосередньо будуть впливати на мотиваційні аспекти залучення молоді до волонтерства. Наприклад, якщо для підлітка волонтерство може стати можливістю потрапити в середовище однолітків та отримати там визнання, то студентську молодь буде мотивувати набуття професійного досвіду та знайомство з потенційними працедавцями. Проте врахування всіх окреслених особливостей недостатньо для ефективного

залучення молоді до волонтерства. Досвід досліджень менеджменту волонтерської діяльності науковців показує, що належна та професійна організація молодіжного волонтерського руху також є вкрай важливою. Тому ми коротко розглянули ключові моделі волонтерського менеджменту – універсальну та залежну від умов, а також безпосередньо детальніше зупинились саме на технології залучення волонтерів. Декілька загальнонаціональних соціологічних досліджень демонструють, що молодь є найбільш численною групою волонтерів, водночас наукової літератури щодо залучення саме молоді до волонтерства виявилось недостатньо.

Аналізуючи роль волонтерства в соціальній роботі на рівні громади, ми дійшли до висновку, що волонтерство є ключовим ресурсом та технологією соціальної роботи в межах підходу на основі розвитку громади. Ґрунтування на цьому підході й розуміння, що волонтерство як частина соціальної роботи повинно сприяти розвитку громади, зумовило необхідність проаналізувати ключові потреби та проблеми українських громад у контексті децентралізації та в умовах повномасштабного військового вторгнення РФ, серед яких визначені такі: фінансові, інфраструктурні, гуманітарні та пов'язані з людським ресурсом. Маючи цілісну картину щодо потреб та інтересів молоді, а також потреб і проблем громади, ми визначили ключові детермінанти, які будуть спрямовувати на результативність соціальну роботу з залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади, до яких ми віднесли суб'єкт-суб'єктні відносини, орієнтація на мотиваційні особливості участі молоді, орієнтація на вирішення проблем громади. Взявши за основу ці напрацювання, а також напрацювання Т. Лях та узагальнення Д. Нагорної щодо технологізації процесу залучення волонтерів, ми розробили модель залучення молоді до волонтерської діяльності в межах соціальної роботи, яка виглядає як ступеневий процес з такими етапами: визначення проблем соціальної роботи в громаді, дослідження потреб та інтересів місцевої молоді, синхронізація проблем громади та потреб місцевої молоді, аналіз ресурсів соціального працівника, розробка змісту волонтерської діяльності, комунікація волонтерства, набір волонтерів і визначення їх мотивації,

фасилітація першого досвіду, консультація та подальше планування волонтерських активностей. На нашу думку, запропонована модель допоможе залучити волонтерів до волонтерської діяльності, яка буде як задовольняти потреби молоді – суб'єктів волонтерської діяльності, так і сприяти розвитку громади.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

3.1. Організація емпіричного дослідження стану соціальної роботи з залучення молоді до волонтерства в територіальних громадах

Відповідно до положень, які обґрунтовано в теоретичній частині, метою й завданнями, які поставлено, розроблено логіку емпіричного дослідження стану соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності.

Для проведення емпіричного дослідження нами було обрано метод опитування/анкетування надавачів соціальних послуг як низових суб'єктів здійснення соціальної роботи на рівні громаді. Для отримання доступу до цих організацій нами було вирішено скористатись даними Державного реєстру надавачів соціальних послуг (далі – Реєстр), до якого відповідно до Закону України «Про соціальні послуги» (Про соціальні послуги, 2019) також включено інші юридичні особи та фізичних-осіб підприємців, які надають соціальні послуги. Порядок та механізм ведення Реєстру визначено у Порядку формування, ведення та доступу до Реєстру надавачів та отримувачів соціальних послуг, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України «Про Реєстр надавачів та отримувачів соціальних послуг» № 99 від 27 січня 2021 р. (Про Реєстр надавачів та отримувачів соціальних послуг, 2021). Перед проведенням дослідження була отримана згода представників Міністерства соціальної політики України надати е-мейл адреси надавачів соціальних послуг для розсилки запрошень взяти участь у дослідженні та матеріалів для опитування (Додаток А). Матеріали опитування були підготовлені у форматі зведеної

електронної таблиці для здійснення автоматизованої е-мейл розсилки (Додаток Б).

Метод анонімного опитування/анкетування у форматі онлайн обрано для проведення емпіричного дослідження з таких міркувань:

– *надає змогу забезпечити велике охоплення цільової аудиторії*: для визначення загального стану залучення молоді до волонтерської діяльності організаціями, що здійснюють соціальну роботу, перед нами постало завдання охопити якнайбільше таких суб'єктів. Метод опитування є оптимальним, адже він дозволив нам охопити розсилкою анкети понад 3000 надавачів соціальних послуг за декілька тижнів, під час яких тривало надсилання електронних листів з проханням пройти опитування;

– *зручність для учасника дослідження*: метод онлайн-опитування дозволяє учаснику дослідження долучитись до нього в зручний для себе час. Враховуючи воєнний стан, у якому перебуває країна, та суттєве перевантаження спеціалістів соціальної сфери, заповнення онлайн-анкети є доволі зручним методом для збору інформації від соціальних працівників;

– *анонімність*: метод онлайн-опитування надає змогу зберігати анонімність учасника дослідження, що, враховуючи контекст дослідження, є доволі важливим аспектом. Враховуючи те, що ми збираємо інформацію, яка стосується внутрішніх аспектів роботи організацій – надавачів соціальних послуг, учасники дослідження могли розцінити опитування як реалізацію певного контролю за їх діяльністю, що вплинуло б на бажання участі в дослідженні або ж сприяло б появі неправдивих результатів.

Для забезпечення більшого відгуку та для мінімізації потрапляння е-мейл листів у спам, електронні листи з проханням взяти участь у дослідженні були надіслані з корпоративної е-мейл адреси громадської організації «ЙЕС» (127), яку очолює авторка дослідження та яка займається реалізацією гуманітарних проєктів (Додаток В). Процес надсилання листів та збір відповідей тривав протягом червня 2024 р. Всього лист з проханням пройти анонімне опитування було розіслано на 3117 організацій – надавачів соціальних послуг, електронні

адреси яких містяться в Реєстрі. Кількість організацій, які взяли участь в опитуванні, становить 181 (Додаток Г).

Анкета для опитування була створена на платформі Кобо, яка є спеціалізованим додатком для проведення польових досліджень, у тому числі масових опитувань. Далі перейдемо до опису створеної нами анкети для опитування.

Розроблений нами інструментарій дослідження передбачав формування анкети, яка включала такі розділи (Додаток Д):

- загальна інформація про організацію;
- досвід залучення волонтерів з числа молоді;
- менеджмент волонтерської діяльності (наявність внутрішніх політик, які регулюють процес залучення волонтерів з числа молоді);
- подальші плани та успішні історії.

Детальніше обґрунтуємо інструментарій дослідження й опишемо зміст кожного розділу анкети нижче.

1. До блоку питань «Загальна інформація про організацію» ми помістили закриті питання, які дозволяють нам зробити висновок щодо репрезентативності нашого дослідження настільки, наскільки це можливо, враховуючи специфіку нашого дослідження, а також зібрати базову інформацію про діяльність організації для того, щоб визначити загальний профіль організації – учасника дослідження. Таким чином, ми зібрали інформацію щодо:

– *територіального розподілу*, тобто області, в якій знаходиться організація відповідно до адміністративно-територіального поділу України та розміру населеного пункту, який обслуговує організація, беручи за основу класифікацію, запропоновану в межах Державних будівельних норм «Містобудування. Планування і забудова міських і сільських поселень» (Містобудування, 1992);

– *видів послуг*, які надає організація відповідно до Класифікатора соціальних послуг, затвердженого Наказом Міністерства соціальної політики України № 429 від 23 червня 2020 р. (Про затвердження Класифікатора соціальних послуг, 2020). Учасникам було запропоновано обрати всі послуг, які

вона надає, з переліку, що містить 41 позицію. Також була запропонована опція власної відповіді на випадок, якщо запропонований перелік не включав послуг, які надає організація;

– *кількості співробітників організації* з такими варіантами відповіді, як «до 5 осіб», «від 6 до 10 осіб», «від 11 осіб до 20 осіб» та «більше 21 особи», а також тривалість роботи організації в числовому діапазоні кількості років;

– *актуальних потреб організації*, які ми класифікували таким чином: «допомога у вигляді людських ресурсів – не вистачає співробітників», «допомога у вигляді людських ресурсів – не вистачає волонтерів», «допомога у вигляді матеріально-технічних ресурсів». Учасник мав можливість обрати всі варіанти потреб, які для нього є актуальними. Зазначене запитання з варіантами відповіді, які містять у собі в себе перелік можливих потреб, які пов'язані не тільки з волонтерством, дозволив нам проаналізувати актуальність саме цієї потреби поряд, наприклад, з матеріально-технічними.

2. Розділ «*Досвід залучення волонтерів з числа молоді*» дозволив нам проаналізувати досвід учасників дослідження в залученні волонтерів.

Наявність досвіду. Перше дихотимічне запитання цього розділу «Чи має ваша організація досвід залучення молоді як волонтерів?» було по суті фільтрувальним та визначало подальші сценарії проходження опитування для учасників дослідження. Організації, які відповіли «так» на це запитання, переходили до інших питань, які пов'язані з наданням більш детальної інформації про їх досвід роботи з волонтерами. Організації, які відповіли «ні» на це запитання, переходили до скороченої версії анкети.

Організаціям, які зазначили про відсутність такої досвіду, було запропоновано відповісти на запитання щодо визначення тих причин, через які організація не залучає волонтерів. Запитання було закритим з такими варіантами відповідей:

– попередній досвід залучення волонтерів був неуспішним (заходи із залучення були проведені, але молодь не виявила бажання долучитись);

– ніколи не думали про можливість залучати волонтерів;

- робота з волонтерами потребує додаткових людських ресурсів (людей, які будуть координувати, наставляти волонтерів), якими організація не володіє;
- організація не має потреби у волонтерах;
- свій варіант.

Особливості досвіду. Для того, щоб детальніше проаналізувати досвід учасників дослідження з залучення молоді до волонтерської діяльності, ми поставили учасникам запитання щодо:

- кількості волонтерів з числа молоді, яких вдалось залучити організації протягом 2023 р. Це запитання дозволило зрозуміти нам, скільки в середньому організація залучає волонтерів протягом одного року діяльності. Запитання було закритим з варіантами відповідей, які дозволяють зрозуміти масштаб роботи організації в цьому напрямі, які виглядали так: «до 30 осіб», «від 30 до 60 осіб», «від 60 до 100 осіб» «більше 100 осіб»;

- кількості волонтерів, які залучені до роботи організації, станом на час проходження опитування, що, завдяки порівнянню з відповідями на попереднє питання, дозволяє нам зрозуміти системність роботи організації з молодими волонтерами. Запитання було закритим з такими варіантами відповідей: «так, до 5 осіб», «так, до 10 осіб», «так, більше 10 осіб», «ні, не залучені»;

- тривалості співпраці з волонтерами, яка є також важливою для розуміння того, наскільки системною є співпраця з молодими волонтерами. Для відповіді були запропоновані такі опції: «до 1 місяця», що ми розцінювали як разове залучення; відповіді «до 3 місяців» та «до 6 місяців» – як короткотермінове залучення; відповіді «до 1 року» та «більше 1 року» – як довгострокове залучення. Окрім того, ми попросили організації самостійно охарактеризувати співпрацю з волонтерами. Для цього ми запропонували їм варіанти відповідей у вигляді характеристик «епізодичне» та «системне», які описано в підрозділі 2.2. Щоб забезпечити коректність відповідей, до запропонованих характеристик у варіантах відповідей було додано опис, а саме варіанти відповідей виглядали так:

- *«Епізодичне: Залучення волонтерів з числа молоді відбувається лише для окремих проєктів, вирішення гострих або термінових проблем. Коли проблема*

вирішується, або проєкт реалізовується – ми завершуємо співпрацю з волонтером».

- *«Системне: Залучення волонтерів відбувається для включення волонтерів до поточної діяльності організації».*

- *«Свій варіант»;*

– вікових характеристик молодих волонтерів, яких найчастіше залучають учасники дослідження. Це було закрите запитання із запропонованими варіантами відповідей у вигляді вікових діапазонів розподілу етапу молодості, базуючись на прийнятій у науковому знанні періодизації вікового розподілу, яка виглядає так: «менше 14 років», «14–17 років», «17–24 років», «25–35 років».

3. Розділ «Менеджмент волонтерської діяльності» включав питання, які мали на меті визначити, наскільки в організації інституціоналізовані практики залучення волонтерів з числа молоді. Для цього в анкеті були поставлені запитання, які дозволили нам визначити:

– наявність волонтерської програми, політики, положення (або іншого внутрішнього документа), яке регламентує роботу з волонтерами. Залежно від відповіді на це дихотомічне питання учаснику дослідження було запропоновано при виборі відповіді «так» перейти до питань, які б розкривали більше деталей щодо наявної волонтерської програми, при відповіді «ні» перейти до відповіді на запитання щодо етапів залучення волонтерів з числа молоді.

Для учасників дослідження, які зазначили, що вони мають волонтерські програми або інші документи, що регулюють роботу з волонтерами, ми підготували уточнювальне запитання щодо регуляції програмою саме етапу залучення молоді до волонтерської діяльності. Для забезпечення коректності відповідей ми уточнили, що під етапом залучення ми мали на увазі регламентовані основні канали комунікації, види заходів для залучення, строки тощо;

– процес залучення. Для того, щоб проаналізувати детальніше сам процес залучення молоді до волонтерства, ми попросили учасників опитування визначити ті етапи залучення, які вони застосовують у цьому процесі. Для цього

було використане закрите запитання з варіантами відповідей у вигляді варіантів етапів процесу залучення молоді до волонтерства на рівні громади, які ми запропоновували, базуючись на напрацюваннях Т. Лях (2010, 2013) та Д. Нагорної (2022). Учасники мали можливість обрати всі підходящі варіанти відповідей.

Для досягнення мети нашого дослідження важливо було уточнити, до якої діяльності більшою мірою залучають волонтерів. Для того, щоб мати можливість порівняти ту діяльність, до якої залучають волонтерів, з тією діяльністю, яка є найбільш типовою для надавачів соціальних послуг, як варіанти відповідей ми надали той самий перелік з 41 соціальної послуги, який пропонувався учасникам дослідження на початковому етапі дослідження при зборі загальної інформації про організацію.

Окреме питання було присвячено каналам комунікації з молоддю, а саме ми уточнили, яким саме чином здійснюється інформування молоді про можливості долучитись до роботи організації на волонтерських засадах. Розробляючи варіанти відповіді, ми брали за основу напрацювання Т. Лях (2013) щодо п'яти шляхів залучення волонтерів, а також урахували пріоритетні для молоді канали комунікації за результатами релевантних соціологічних досліджень щодо інтересів та уподобань молоді, які були нами проаналізовані в підрозділі 2.2. Виходячи із цього, учасникам дослідження були запропоновані такі варіанти відповідей з пропозицією обрати три, які вони використовують найчастіше:

- *Через місцевих лідерів думок.*
- *Через співробітників.*
- *Через клієнтів/отримувачів соціальних послуг.*
- *Через уже існуючих волонтерів.*
- *Робимо оголошення на наших сторінках у соціальних мережах (Facebook, Instagram, Tik-Tok та ін.).*
- *Робимо оголошення в месенджерах у місцевих групах (Telegram, Viber та ін.).*

- *Робимо оголошення в ЗМІ (місцеві газети, ТБ).*
- *Через проведення різноманітних інформаційних та презентаційних публічних заходів.*
- *Ваш варіант відповіді.*

Для того, щоб визначити, наскільки системно організація підходить до процесу залучення волонтерів з числа молоді, ми сформулювали запитання щодо особи, яка в організації здійснює процес залучення волонтерів з числа молоді. Обраний учасником варіант відповіді із запропонованих дав можливість у загальних рисах зрозуміти, наскільки відповідально організація ставиться до цього процесу через виявлення рівня компетентності, досвідченості, майбутньої співпраці тощо працівника, відповідального за залучення волонтерів. Запропоновані варіанти відповідей виглядали так:

- *Спеціально підготовлений співробітник, який відповідає за процес залучення.*
- *Співробітник, до діяльності якого будуть найбільше залучені волонтери з числа молоді.*
- *Співробітник, який має менше робоче навантаження та відповідно має більше часу на діяльність з залучення волонтерів.*
- *Щоразу це різні співробітники.*
- *Важко відповісти.*
- *Свій варіант;*

— *участь молоді.* Враховуючи важливість цього принципу, ми вирішили окремо уточнити в організацій, чи впроваджують вони цей принцип при залученні волонтерів та яким саме чином. Для цього були поставлені два запитання: одне пряме закрите запитання на предмет використання цього принципу, друге – відкрите з пропозицією навести приклад того, як саме організація впроваджує цей принцип для того. Такі два питання було застосовано, щоб забезпечити правдивість відповідей та упевнитись у тому, що організація дійсно розуміє суть цього принципу й використовує його на практиці.

Для забезпечення коректності відповідей до опису запитання ми додали визначення поняття «участь молоді».

4. Розділ «Подальші плани та успішні історії» включав запитання для визначення актуальності питання залучення волонтерів з числа молоді для суб'єктів соціальної роботи в громадах, їх потреби в цьому напрямі, а також збір історій успіху залучення молоді до волонтерства в межах соціальної роботи:

– *подальші плани щодо роботи з волонтерами з числа молоді.* Ми вирішили перевірити актуальність залучення молоді до волонтерства для надавачів соціальних послуг через їх подальшу налаштованість залучати молодь до волонтерської діяльності. Ми запропонували відповісти на запитання «Чи планує Ваша організація в майбутньому залучати волонтерів з числа молоді до своєї діяльності?», обравши відповідне значення на шкалі, де 1 означає «не плануємо», а 5 – «маємо конкретні плани щодо залучення». Для того, щоб зрозуміти потреби надавачів соціальних послуг у напрямі залучення молоді до волонтерства, ми вирішили поставити запитання щодо тих тем, у межах яких організація потребує додаткових знань. Як відповіді був запропонований той самий перелік етапів здійснення залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади, що й у питанні вище для визначення особливостей залучення. Це дозволить нам потенційно побачити взаємозв'язки між прогалинами в знаннях щодо реалізації певних етапів залучення та тими етапами, які ігноруються організаціями в практичній діяльності;

– *історії успіху.* Для того, щоб детальніше дослідити практики суб'єктів соціальної роботи в громадах щодо залучення молоді до волонтерства, ми попросили учасників дослідження поділитись їх успішним досвідом та надати посилання на публікації, статті в медіа, контактних осіб для подальшого дослідження та збору якісних даних.

3.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження соціальної роботи з залучення молоді до волонтерства в громаді

У цьому підрозділі ми надамо опис та аналіз результатів проведеного опитування. Почнемо із загальних характеристик організацій, що взяли участь у нашому опитуванні. Всього нами отримано 181 відповідь. Найбільший відсоток серед опитаних становлять представники надавачів соціальних послуг з Дніпропетровської та Сумської областей (по 8,3%). На другому місці за чисельністю опитаних – представники з Київської області (7,7%), на третьому – респонденти зі Львівської та Одеської областей (по 7,2%). Четверте місце посідають представники надавачів соціальних послуг від Тернопільської області (6,1%), а п'яте – респонденти з Вінницької області (5,5%). Найменший відсоток серед опитаних розділили представники від Чернівецької (2,8%), Запорізької та Волинської областей (по 2,2%), Херсонської та Закарпатської областей (по 1,7%), Івано-Франківської та Луганської областей (по 1,1%). В цілому ми отримали відповіді від організацій, які представляють 24 області України. Повну інформацію наводимо в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Розподіл відповідей на запитання «Область, в якій знаходиться Ваша організація»

Області	% відповідей
1	2
Сумська	8,3
Дніпропетровська	8,3
Київська	7,7
Львівська	7,2
Одеська	7,2
Тернопільська	6,1
Вінницька	5,5
Чернігівська	5,5

Продовження табл. 3.1

1	2
Кіровоградська	5,0
Донецька	3,9
Житомирська	3,9
Миколаївська	3,3
Полтавська	3,3
Рівненська	3,3
Харківська	3,3
Хмельницька	2,8
Черкаська	2,8
Чернівецька	2,8
Волинська	2,2
Запорізька	2,2
Херсонська	1,7
Закарпатська	1,7
Луганська	1,1
Івано-Франківська	1,1

Респондентам було запропоновано 7 варіантів відповідей щодо розміру населених пунктів, які обслуговує їх організація. Діапазон представлених варіантів – від населених пунктів менше ніж 25 тис. мешканців до населених пунктів, де проживає понад 1 млн мешканців. Відповідно до результатів опитування, найбільший відсоток (58,4%) становлять Центри надання соціальних послуг в містах, де проживає до 25 тис. мешканців. Друге місце посідають організації в містах з кількістю населення 25–50 тис. (14,6%), а третє місце – з понад 1 млн мешканців (7,9%). Найменше представництво мають організації в населених пунктах з кількістю жителів від 100 001 до 250 000 (3,4%). Повну інформацію із цього питання наводимо в табл. 3.2. Отже, наше дослідження охопило всі регіони країни. При зборі даних враховано організації, які функціонують у різних типах населених пунктів залежно від кількості населення. Таким чином, результати дослідження дають змогу аналізувати дані, враховуючи регіональну та локальну специфіку.

**Розподіл відповідей щодо розміру населеного пункту,
який обслуговує організація**

Розмір населеного пункту, який обслуговує організація	% відповідей
менше ніж 25,000 мешканців	58,4
25,000–50,000 мешканців	14,6
Понад 1 млн мешканців	7,9
250,001–500,000 мешканців	5,6
50,000–100,000 мешканців	5,1
500,001–1 млн мешканців	5,1
100,001–250,000 мешканців	3,4

Представники надавачів соціальних послуг зазначають, що основними видами соціальних послуг, які вони надають, є:

- консультування – 74,6%;
- інформування – 70,2%;
- догляд вдома – 67,4%;
- соціальний супровід сімей / осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах – 55,8%;
- натуральна допомога – 53%;
- соціальна адаптація – 47,5%;
- соціальна профілактика – 46,4%;
- кризове та екстрене втручання – 44,2%;
- представництво інтересів – 43,6%;
- соціально-психологічна реабілітація – 13,3%.

Також зазначимо, що категорію «Інші послуги» обрало 6,6% респондентів.

Серед «Інших послуг» було зазначено такі варіанти: медіація; оздоровчі послуги; послуги раннього втручання; послуги з пошуку роботи, організація професійного навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації (стажування) зареєстрованих безробітних, залучення до громадських або тимчасових робіт, а також до суспільно корисних робіт, профорієнтаційні послуги, підтримка

підприємницької діяльності тощо; пошук роботи; раннє втручання; реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття; соціальні послуги, пов'язані з працевлаштуванням; сприяння працевлаштуванню та самозайнятості, фінансова підтримка; сприяння у працевлаштуванні; юридичні послуги.

Найменший відсоток серед представлених відповідей, які обрали респонденти:

- Догляд вдома. Денний догляд – 0,6%.
- Соціально-психологічна реабілітація – 0,6%.
- Соціальна інтеграція та реінтеграція – 0,6%.
- Транспортні послуги – 0,6%.
- Персональний асистент – 0,6%.

У межах опитування ми також намагались отримати інформацію щодо кількості людей, яка працює в організації. Виходячи з відповідей, в 63,1% опитаних організацій працює більше ніж 21 особа (включаючи адміністративний персонал). На другому місці варіант від 11 до 20 осіб (20,1%), на третьому – від 6 до 10 осіб (9,5%). Найменшу кількість отримав варіант до 5 осіб – 7,3%.

Також для нас було важливим зрозуміти, як довго функціонує організація. Більшість опитаних представників надавачів соціальних послуг (48,9%) вказують, що їх організація функціонує більше ніж 11 років. Ще 26,1% представників відповіли, що організація функціонує від 4 до 6 років. Варіант функціонування організації до 3 років обрали 13,3% респондентів, від 7 до 10 років – 11,7%.

Роблячи проміжний підсумок, можна визначити узагальнений портрет організації – надавача соціальних послуг, яка взяла участь у дослідженні. Це організація, в якій працює більше ніж 21 особа, яка функціонує більше ніж 11 років у невеликому населеному пункті (до 25 тис. населення) у відносно економічно розвиненому регіоні – Київська, Одеська, Львівська, Дніпропетровська області. У фокусі програмної діяльності переважають такі соціальні послуги, як консультування та інформування, догляд удома, соціальний

супровід сімей / осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, натуральна допомога.

Тепер перейдемо до аналізу потреб організацій, що надають соціальні послуги, у тому числі потребу у волонтерах. Більшістю організацій було обрано варіант відповіді щодо потреби у вигляді матеріально-технічних ресурсів (оновлення техніки та обладнання, або інші ресурси, які допоможуть задовольняти потреби клієнтів: їжа, одяг, гігієнічні засоби та інші необхідні в побуті речі) – 87,7%). Водночас 22,8% представників надавачів соціальних послуг зазначають, що потребують допомоги у вигляді людських ресурсів – волонтерів, які б безпосередньо були залучені до виконання певних робіт. Тобто чітко актуалізовану потребу у волонтерах має майже кожна п'ята організація. Також ми питали щодо наявності потреби в додаткових співробітниках, такий варіант відповіді обрали 29% організацій. Враховуючи те, що волонтери в соціальних працівників не завжди можуть асоціюватись як такі, які здатні виконувати певні професійні завдання, які можуть виконувати ті самі співробітники, можемо припустити, що ці 29% організацій потенційно також мають потребу у волонтерах, однак її не усвідомлюють або не бачать наразі перспектив її отримання (застосування). Якщо аналізувати відповіді на це питання в розрізі масштабу населених пунктів, то організації, які пріоритетизували для себе потребу у волонтерах, представляють переважно все ті самі населені пункти з населенням менше ніж 25 тис. мешканців.

Більшість організацій (76,5%) вказала, що не має досвіду залучення молоді як волонтерів, відповідно 23,5% зазначали, що такий досвід у них був. Цікавим є те, що організації з маленьких населених пунктів до 25 тис. населення, які водночас мають актуальну потребу у волонтерах, переважно (66,9%) не мають досвіду роботи з волонтерами. Повні дані сегреговані залежно від населеного пункту, який представляє організація, і наведені в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

**Розподіл відповідей щодо наявності досвіду залучення молоді
як волонтерів, %**

Розмір населеного пункту	Всього	Не має досвіду залучення молоді як волонтерів	Мають досвід залучення молоді як волонтерів
Менше ніж 25,000 мешканців	57,9	66,9	27,5
25,000–50,000 мешканців	15,7	15,4	12,5
50,000–100,000 мешканців	4,4	4,4	7,5
100,001–250,000 мешканців	3,1	1,5	10,0
250,001–500,000 мешканців	5,0	2,9	15,0
500,001–1 млн мешканців	5,0	3,7	10,0
Більше ніж 1 млн мешканців	8,8	5,1	17,5

Загалом можна побачити певну динаміку: чим менше населений пункт, яку представляє організація, тим вища ймовірність того, що вона не має досвіду в залученні волонтерів. Робимо припущення, що це може бути пов'язано зі спроможністю організацій, яка зазвичай є нижчою в маленьких населених пунктах, що пов'язано з відсутністю фахового кадрового ресурсу, технічного забезпечення, фінансування тощо.

В організацій, які не мають досвіду залучення волонтерів з числа молоді, ми додатково уточнили причини, через які організації не залучали і не залучають волонтерів, та отримали такі відповіді:

- Робота з волонтерами потребує додаткових людських ресурсів (людей, які будуть координувати, наставляти волонтерів), якими організація не володіє, – 41,5%.
- Ніколи не думали про можливість залучати волонтерів – 28,1%.
- Організація не має потреби у волонтерах – 23%.
- Попередній досвід залучення волонтерів був неуспішним (заходи з залучення були проведені, але молодь не виявила бажання долучитись) – 0,7%.

Таблиця 3.4

Розподіл відповідей щодо причин, через які організації не залучали і не залучають волонтерів, %

Варіанти відповідей	Кількість мешканців						
	менше 25,000	25,000–50,000	50,000–100,000	100,001–250,000	250,001–500,000	500,001–1 млн	Більше ніж 1 млн
Всього	57,9%	15,7%	4,4%	3,1%	5,0%	5,0%	8,8%
Ніколи не думали про можливість залучати волонтерів	92,1%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%
Організація не має потреби у волонтерах	43,3%	23,3%	6,7%	3,3%	3,3%	10,0%	10,0%
Попередній досвід залучення волонтерів був неуспішним (заходи з залучення були проведені, але молодь не виявила бажання долучитись)	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Робота з волонтерами потребує додаткових людських ресурсів (людей, які будуть координувати, наставляти волонтерів), якими організація не володіє	67,9%	16,1%	5,4%	1,8%	1,8%	0,0%	7,1%

Аналіз зіставлень результатів опитування, поданих у табл. 3.4, виявив, що варіант відповіді «Попередній досвід залучення волонтерів був неуспішним (заходи з залучення були проведені, але молодь не виявила бажання долучитись)» взагалі не обрали організації з населених пунктів з кількістю жителів більше ніж 25 тис. *Це свідчить на користь нашого припущення, що організації з більших міст мають більше успішного досвіду в залученні волонтерів, а організації з маленьких громад мають нижчу спроможність в організації волонтерської діяльності серед молоді.*

Організаціям, які мають досвід у залученні волонтерів, ми поставили питання щодо тієї кількості волонтерів, яких вдалось залучити до діяльності організації протягом 2023 р. Більшість організацій (84,6%) зазначили, що вони залучили менше ніж 30 осіб. Також були такі варіанти відповідей: від 30 до 60 осіб, від 60 до 100 осіб і більше ніж 100 осіб. Однак вони не отримали високої

підтримки. Найменшу кількість відповідей отримав варіант більше ніж 100 осіб – 2,6%. Також ми запитали, чи залучені наразі до роботи в організації волонтери з числа молоді. Серед організацій варіант «Ні, не залучені» обрали 35%. До 5 осіб волонтерів з числа молоді залучають 40% респондентів, до 10 та більше ніж 10 осіб – по 12,5% респондентів. Тобто більшість організацій працює та «утримує» невелику кількість волонтерів і не працюють з так званим масовим волонтерством.

Цікавою є статистика щодо вікової групи волонтерів, з якими здебільшого працюють організації. Відповідно до отриманих відповідей, найбільше залучені до співпраці із Центрами надання соціальних послуг волонтери вікової групи 25–35 років – 42,9% та 17–24 років – 39%, тобто студентська та «доросла» (працююча) молодь. Найменш залученими є волонтери віком до 14 років – 4,9%. Взаємодія з волонтерами вікової групи 14–17 років становить 12,2%. На нашу думку, такий низький рівень залучення молоді шкільного віку може бути спричинений віковими особливостями (несформований достатній рівень навичок та компетенцій), додатковим адміністративним навантаженням, пов'язаним з отриманням дозволу батьків і додатковою відповідальністю. Втім, це лише наші припущення, які потребують обґрунтувань, що може стати перспективою подальших наукових досліджень.

Щодо термінів співпраці з волонтерами, то організації переважно зазначили про більш довгострокову взаємодію. Відповідь про взаємодію «більше одного року» обрали 43,9% опитаних. Найменш тривалі із представлених періодів співпраці – до 3 місяців та до 6 місяців обрали по 12,2% респондентів.

Для визначення системності роботи з волонтерами з числа молоді ми попросили організації охарактеризувати співпрацю з волонтерами, які залучаються до діяльності організації. Відповідаючи на це запитання, порівняно більша частина респондентів (51,2%) обрала варіант «Епізодичне залучення», тобто залучення волонтерів з числа молоді відбувається лише для окремих проєктів, вирішення гострих або термінових проблем. Коли проблема вирішується або проєкт реалізовується, організація завершує співпрацю з

волонтером. Порівняно менша частина (46,3%) респондентів залучає волонтерів системно для включення їх до поточної діяльності організації.

Аналіз відповідей на два запитання щодо тривалості та характеристики співпраці дав можливість дійти висновку, що організації переважно працюють з невеликою кількістю волонтерів молодіжної групи віком від 17 до 35 років на довгостроковій основі, час від часу залучаючи їх у межах певних активностей. Враховуючи те, що відповіді щодо характеру співпраці розділились майже порівну, то лише частина організацій планує залучення молоді до волонтерства та передбачає працювати з волонтерами з числа молоді на більш системній основі. Інша ж частина використовує ресурс волонтерів виключно за потреби.

Також ми попросили організації визначити ті види соціальних послуг, до яких зазвичай долучаються або долучалась залучена до волонтерства молодь. Найбільш популярними є інформування – 40%, натуральна допомога – 37,5%, консультування – 30%. Посередній відсоток відповідей отримали: догляд вдома – 22,5%, соціальна адаптація – 17,5%, соціально-психологічна реабілітація – 17,5%, соціальна реабілітація – 15%, соціально-трудова адаптація – 12,5%. В цілому бачимо збіг відповідей з відповідями на запитання щодо переліку послуг, які надають організації – учасники дослідження, тобто організації залучають волонтерів до тієї діяльності, яка є для них основною та пріоритетною.

Окремо ми запитали в організацій, чи мають вони волонтерську програму, політику, положення (або інший внутрішній документ, який регламентує роботу з волонтерами). Більшість опитаних зазначила, що не має окремої волонтерської програми, політики, положення щодо організації співпраці з волонтерами – 76,2%. Серед організацій, які мають волонтерські програми, ми запитали додатково, чи регламентовано відповідно до цієї програми процес залучення волонтерів (прописані основні канали комунікації, основні види заходів для залучення, терміни тощо). Більшість організацій (80%) зазначили про те, що ці питання регулюються наявною програмою.

Вважаємо, що в контексті нашого дослідження важливо детальніше розглянути деякі питання в розрізі того, чи мають центри надання соціальних

послуг внутрішній документ, який регламентує роботу з волонтерами. Ті організації, що мають програму, більш-менш рівномірно залучали молодь протягом 2023 р., на відміну від тих, в кого вона відсутня: 93,1% з них залучили лише до 30 молодих осіб. Більш детально результат подано в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Кореляція відповідей щодо кількості залученої молоді та наявності волонтерської програми, політики, положення (або іншого внутрішнього документу, який регламентує роботу з волонтерами), %

Кількість залученої молоді	Не мають програми	Мають програму
Більше ніж 100 осіб	3,4	20,0
Від 30 до 60 осіб	0,0	20,0
Від 60 до 100 осіб	3,4	0,0
До 30 осіб	93,1	60,0

Лише у 10% організацій, що мають програму, наразі не залучені волонтери з числа молоді, а у тих, що не мають програми, результат становить 43,3% (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Кореляція відповідей щодо кількості залученої молоді наразі та наявності волонтерської програми, політики, положення (або іншого внутрішнього документів, який регламентує роботу з волонтерами), %

Кількість залученої молоді наразі	В організації, що не мають програми	В організацій, що мають програму
Ні, не залучені	43,3	10,0
Так, більше ніж 10 осіб	6,7	30,0
Так, до 10 осіб	10,0	20,0
Так, до 5 осіб	40,0	40,0

Бачимо відрив у третину між показниками надавачів надання соціальних послуг, що мають програму, і тими, у яких вона відсутня, через що припускаємо наявність такої закономірності: *організації, які мають програму, більш системно працюють з волонтерами з числа молоді*. Це підтверджується також тим, що

наявність програми впливає на стабільність співпраці з волонтерами з числа молоді, адже в 60% тих, хто її мають, термін сягає більше ніж року і в 30% опитаних – до 6 місяців (серед тих, у кого вона відсутня, 38,7% та 6,5% відповідно); 61,3% організацій, що не мають програми, характеризують співпрацю з волонтерами, які залучаються до їхньої діяльності, як епізодичну. Серед тих, хто має програму, переважно співпраця описується як системна (варіант обрали 70%).

Також цікавим є те, що серед тих організацій, які мають умовну волонтерську програму, більше тих, хто проходить різні етапи в процесі залучення волонтерів (1,1%). Особливо нас цікавить показник щодо консультації з молоддю та подальшої співпраці, комунікація з молоддю: 70% та 60% з тих, хто має програму, проходять ці етапи, а серед представників надавачів надання соціальних послуг, які її не мають, – 39,9% 42,9%. Пропонуємо розглянути відмінність детальніше у табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Розподіл відповідей на питання: «Будь ласка, позначте ті етапи процесу залучення волонтерів, які здійснює/здійснювала ваша організація», %

Варіанти відповідей на питання	Відповіді тих, хто не має програми	Відповіді тих, хто має програму
1	2	3
Визначення пріоритетних проблем соціальної роботи в громаді	42,9	50,0
Визначення пріоритетних проблем та інтересів місцевої молоді	14,3	30,0
Синхронізація потреб молоді та проблем громади (на основі попередньо зібраних даних щодо проблем громади та молоді, визначення тих проблем громади, до яких молодь має інтерес або підвищену мотивацію їх вирішення)	10,7	30,0
Аналіз ресурсів соціального працівника для реалізації запланованих волонтерських проєктів (визначення координатора волонтерів, а також необхідних матеріально-технічних засобів для реалізації волонтерської діяльності (спецформа або інше)	17,9	50,0

Продовження табл. 3.7

1	2	3
Розробка змісту волонтерської діяльності та вимог до волонтера, враховуючи мотиваційні особливості молоді (створення спрощеного варіанта посадової інструкції для волонтерів)	7,1	40,0
Комунікація волонтерства з молоддю (розповсюдження інформації про можливості долучитись до волонтерської діяльності)	42,9	60,0
Набір волонтерів	17,9	50,0
Визначення мотиваційних потреб волонтерів (анкетування або проведення інтерв'ю для відібраних волонтерів)	10,7	30,0
Фасилітація набуття першого волонтерського досвіду (супровід та підтримка при організації волонтерами першої волонтерської активності, організація сесії для рефлексії волонтерами свого першого досвіду)	10,7	30,0
Консультації з молоддю та подальше спільне планування волонтерських активностей	39,3	70,0

Великий відрив між цими двома видами організацій і в питанні щодо впровадження принципу «участь молоді», оскільки половина опитаних організацій, які зазначають, що мають програму, його впроваджують, а серед тих, у кого він відсутній, – 13,3%. Також серед тих, хто реалізує принцип «участь молоді», тільки у 22% залученням молоді займаються щоразу різні співробітники, натомість у тих організацій, які цього принципу не дотримуються, таких 46,7%.

Таким чином, у проміжному висновку можемо говорити про епізодичність процесу залучення молоді до волонтерства в межах соціальної роботи в цілому: виявлено, що лише чверть організацій мали досвід взаємодії з молоддю, а ті, хто мали такий досвід, не мають у цьому системності, тому що лише меншість з них мають програму.

Також ми опитали організації щодо етапів процесу залучення волонтерів, які вони здійснюють або вже здійснювали. Організаціям була надана можливість обрати декілька варіантів відповідей із запропонованих. Відповіді розподілились так:

1. Синхронізація потреб молоді та проблем громади (на основі попередньо зібраних даних щодо проблем громади та молоді, визначення тих проблем громади, до яких молодь має інтерес або підвищену мотивацію їх вирішення) – 84,2%.

2. Розробка змісту волонтерської діяльності та вимог до волонтера, враховуючи мотиваційні особливості молоді (створення спрощеного варіанта посадової інструкції для волонтерів) – 84,2%.

3. Фасилітація набуття першого волонтерського досвіду (супровід та підтримка при організації волонтерами першої волонтерської активності, організація сесії для рефлексії волонтерами свого першого досвіду) – 84,2%.

4. Визначення пріоритетних проблем та інтересів місцевої молоді – 81,6%.

5. Аналіз ресурсів соціального працівника для реалізації запланованих волонтерських проєктів (визначення координатора волонтерів, а також необхідних матеріально-технічних засобів для реалізації волонтерської діяльності (спеціальна форма для волонтерів або інше) – 73,7%.

6. Консультації з молоддю та подальше спільне планування волонтерських активностей – 52,6%.

Тобто в процесі залучення волонтерів організації здебільшого приділяють увагу визначенню тих проблем, які є важливими для молоді і громади одночасно, розробці змісту тієї роботи, до якої буде залучений волонтер, а також супроводу молоді при набутті першого волонтерського досвіду.

Враховуючи важливість принципу «участь молоді» для залучення молоді до волонтерства, про який ми згадували в другому розділі, ми опитали організації, які мали досвід роботи з волонтерами, чи впроваджують вони цей принцип під час співпраці з волонтерами з числа молоді. Більшості організації (57,5%) було складно визначитись, і вони обрали відповідь «важко сказати» – 57,5%, варіант «так» обрали 22,5% респондентів, а «ні» – 20%. Тобто можна зробити висновок, що більшість організацій не впроваджує цей принцип, або ж не до кінця обізнана з його змістом, хоча роз'яснення цієї дефініції було додано до опису питання.

Окрему увагу ми приділили питанню комунікації з молоддю щодо потенційної реалізації її волонтерських можливостей. Ми запитали організації, яким чином здійснюється інформування молоді про можливості долучитись до роботи їх організацій на волонтерських засадах, та попросили організації обрати три способи, які вони використовують у своїй практиці найчастіше. Отже, відповідно до отриманих відповідей, найбільш поширеними способами інформування молоді організаціями про можливості долучитись до соціальної роботи на волонтерських засадах є:

- Через уже існуючих волонтерів – 66,7%.
- Через співробітників – 41%.
- Через оголошення на сторінках організації в соціальних мережах (Facebook, Instagram, Tik-Tok та ін.) – 35,9%.
- Через проведення різноманітних інформаційних та презентаційних публічних заходів – 30,8%.
- Через клієнтів/отримувачів соціальних послуг – 28,2%.

Серед найменш поширених способів інформування:

- Оголошення в ЗМІ (місцеві газети, ТБ) – 2,6%.
- Оголошення в месенджерах у місцевих групах (Telegram, Viber та ін.) – 2,6%.
- Через місцевих лідерів думок – 2,6%.

Для того, щоб детальніше розібратись, хто саме залучений до взаємодії з волонтерами, ми поставили організаціям запитання: «Хто саме здійснює залучення волонтерів у вашій організації?». Більшість організацій (41%) зазначила, що щоразу залученням волонтерів займаються різні співробітники. Спеціально підготовленого співробітника, який відповідає за процес залучення волонтерів, має лише п'ята частина організацій (17,9%), які мають досвід залучення волонтерів. Деякі організації (15,4%) делегують процес залучення волонтерів співробітникам, до діяльності яких будуть найбільше залучені волонтери з числа молоді. Лише 2,6% організацій зазначили, що до процесу залучення волонтерів долучають співробітників, які мають менше робоче навантаження та відповідно мають більше часу на діяльність з залучення

волонтерів, що, безперечно, є гарною тенденцією й свідчить про те, що до цього аспекту процесу залучення організації підходять більш-менш усвідомлено.

Звісно, враховуючи мету нашої дисертаційної роботи, ми вирішили дізнатись в організацій, що надають соціальні послуги, щодо їх подальших планів залучення волонтерів з числа молоді до своєї діяльності. Ми попросили організації не відповідати однозначно, а оцінити твердість своїх намірів за шкалою від 1 до 5, де 1 буде означати «не плануємо залучати», а 5 – «маємо конкретні плани щодо залучення». Отже, більшість організацій (46,3%) оцінила свої плани усереднено на трійку. Це можна пояснити тим, що наразі країна перебуває в умовах війни та нестабільності і планування як процес у цілому є ускладненим. Водночас це корелює з попередніми відповідями організацій щодо актуальних потреб. Тобто більшість організацій не має досвіду залучення волонтерів і не зазначає про наявність такої потреби як пріоритетної. Тобто потреба є не до кінця актуалізованою, а тому, відповідно, і в плануванні відповідних активностей немає впевненості. Зовсім не планують залучати волонтерів з числа молоді до своєї діяльності 2,4% організацій, а конкретні плани щодо залучення мають 22% організацій.

Завдяки табл. 3.8 можемо зрозуміти, що серед представників надавачів соціальних послуг, у яких наявний внутрішній документ, що регламентує процес роботи з волонтерами, більш чіткі плани щодо залучення волонтерів з числа молоді, на відміну від тих, що не мають програми. Серед перших немає тих, хто обрав «1» чи «2» в цілому, а «5» обрало 40% респондентів; серед других цей варіант обрали лише 16,1%.

Аналіз результатів, наведених в табл. 3.8, дає можливість побачити, що наявність волонтерської програми (або іншого документа), яка регламентує співпрацю з волонтерами, сприяє залученню волонтерів з числа молоді на системній основі, а також такі організації в цілому більш зацікавлені в залученні молоді.

Розподіл відповідей на питання щодо планів на залучення в майбутньому волонтерів з числа молоді (де 1 – не плануємо, а 5 – маємо конкретні плани щодо залучення), %

Оцінка за шкалою	Ті, що не мають програми	Ті, що мають програму
1	3,2	0,0
2	12,9	0,0
3	51,6	30,0
4	16,1	30,0
5	16,1	40,0

Також ми поцікавились, на які теми мають запит Центри надання соціальних послуг у контексті залучення молоді як волонтерів до соціальної роботи. Як варіанти відповідей на це запитання були запропоновані ті самі, що й у питанні щодо етапів залучення молоді. Тож відповіді на це запитання дали нам розуміння тих етапів, щодо яких є найбільші прогалини в знаннях в організаціях. Серед найбільш запитуваних тем виявились такі:

1. Як здійснювати подальше спільне планування волонтерських активностей – 43,6%.

2. Синхронізація потреб молоді та проблем громади (на основі попередньо зібраних даних щодо проблем громади й молоді, визначення тих проблем громади, до яких молодь має інтерес або підвищену мотивацію їх вирішення) – 35,9%.

3. Розробка змісту волонтерської діяльності та вимог до волонтера, враховуючи мотиваційні особливості молоді (створення спрощеного варіанта посадової інструкції для волонтерів) – 35,9%.

4. Аналіз ресурсів соціального працівника для реалізації запланованих волонтерських проєктів (визначення координатора волонтерів, а також необхідних матеріально-технічних засобів для реалізації волонтерської діяльності (спецформа або інше) – 30,8%.

5. Комунікація волонтерства з молоддю (розповсюдження інформації про можливість долучитись до волонтерської діяльності) – 30,8%.

6. Набір волонтерів – 30,8%.

Тобто в організацій є запит на те, щоб отримати інформацію, яка допоможе утримати волонтерів після першого досвіду співпраці й реалізувати на практиці принцип «участі молоді».

У межах опитування не вдалось зібрати релевантні «історії успіху» для подальшого аналізу. Лише чотири організації надали приклади таких історій, які виявились не зовсім релевантними в контексті нашого дослідження зокрема через те, що запропоновані кейси не демонстрували практику залучення молоді до волонтерської діяльності саме соціальним працівником. Були надані приклади діяльності міжнародних організацій у громаді, молодіжного центру, громадської організації, заснованої ВПО, а також участі соціальних працівників в організації дитячого свята.

На основі дослідження можемо зробити такі висновки щодо стану соціальної роботи з залучення молоді до волонтерства:

– дослідження продемонструвало, що більше ніж 50% організацій мають потребу в людських ресурсах, з них 22,8% – чітко артикулюють потребу саме в волонтерах. Близько 29% організацій зазначили, що мають потребу в додаткових співробітниках, тому можемо припустити, що ця частка організацій також може задовольнити свої потреби в людських ресурсах завдяки волонтерам;

– більшість організацій не має досвіду залучення волонтерів з числа молоді (76,5%) здебільшого через те, що це вимагає додаткових людських ресурсів у вигляді координатора волонтерів;

– наразі існує проблема з залученням волонтерів з числа молоді – масове волонтерство в цілому є рідкісним явищем серед опитаних організацій, особливо це актуально для більшості маленьких населених пунктів (до 25 тис.населення), де загалом актуальна потреба в залученні людського ресурсу такого роду діяльності, але при цьому не має досвіду роботи з ними. Припускаємо, що організації з більших міст мають більше успішного досвіду в залученні

волонтерів, а організації з маленьких населених пунктів мають нижчу спроможність в організації волонтерської діяльності серед молоді. Також потрібно враховувати: чим більший населений пункт, то тим більша в ньому частка молоді порівняно з маленькими населеними пунктами, що також може бути причиною таких відмінностей між населеними пунктами різного розміру в контексті залучення молоді до волонтерської діяльності в межах соціальної роботи;

– більшість організацій, що має досвід залучення молоді до волонтерства, переважно працюють з невеликою кількістю волонтерів вікової групи від 17 до 35 років на довгостроковій основі, час від часу залучаючи їх у межах певних активностей. Враховуючи те, що відповіді щодо характеру співпраці розділились майже порівну, то лише частина організацій планує залучення молоді до волонтерства та передбачає працювати з волонтерами з числа молоді системно. Інша ж частина використовує ресурс волонтерів виключно за наявної потреби;

– організації, які мають досвід роботи з молоддю, в цілому послідовно підходять до цього процесу, приділяючи увагу визначенню тих проблем, які є важливими для молоді й громади одночасно, розробці змісту цієї роботи, до якої буде залучений волонтер, а також супроводу молоді при набутті першого волонтерського досвіду. Також цікавим є те, що серед тих організацій, які мають умовну волонтерську програму, більше тих, хто проходить різні етапи в процесі залучення волонтерів. А саме, етапи консультації з молоддю та подальшої співпраці, комунікація з молоддю щодо волонтерських можливостей: 70% та 60% з тих, хто має програму, проходять ці два етапи в процесі залучення волонтерів, а серед представників надавачів соціальних послуг, які не мають волонтерську програму, – відповідно 39,9% та 42,9%;

– більшість організацій не мають спеціально підготовлених співробітників для здійснення залучення волонтерів. Частіше за все щоразу залученням волонтерів займаються різні співробітники;

– у цілому організації інформують молодь про можливості волонтерства, використовуючи різні канали комунікації такі, як уже долучені волонтери,

співробітники організації, інформаційні ресурси організації в соціальних мережах, однак потенціал соціальних мереж, а особливо месенджерів, які обирають до 3% організацій, у контексті їх активного використання молоддю є неповністю реалізованим;

– лише п'ята частина організацій використовує принцип «участь молоді» в процесі залучення молоді до волонтерської діяльності. Враховуючи те, що більшості організацій було складно визначитись з відповіддю на це запитання, робимо висновок, що є потреба в підвищенні обізнаності соціальних працівників щодо використання принципу «участь молоді» в практичній роботі з молоддю. Водночас існує потреба утримання волонтерів після першого досвіду співпраці, адже більшість організацій зазначили, що потребують додаткової інформації в цьому напрямі;

– більшість представників надавачів соціальних послуг оцінили свої плани з залучення волонтерів з числа молоді усереднено, причинами чого може бути війна та нестабільність, а планування як процес у цілому є ускладненим на сьогодні. Зовсім не планують залучати волонтерів з числа молоді до своєї діяльності 2,4% організацій, а конкретні плани щодо залучення мають 22% організацій, що підкреслює важливість подальшої роботи із Центрами надання соціальних послуг у цьому напрямі;

– незважаючи на те, що наше дослідження продемонструвало, що процес залучення молоді до волонтерства в системі соціальної роботи наразі є несистемним явищем, аналіз результатів опитування досвідчених і недосвідчених у цьому контексті організацій, *показав чіткий взаємозв'язок між ефективністю процесу залучення молоді та наявністю волонтерської програми (або іншого документа), що регламентує роботу організації з волонтерами.* В організаціях, які мають такі умовні програми, стабільніша співпраця з молоддю, а також чіткіші плани на її залучення, однак таких надавачів соціальних послуг меншість (лише 24% з тих, хто має досвід залучення).

3.3. Рекомендації щодо соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади

Базуючись на результатах емпіричного дослідження, а також на теоретичних напрацюваннях щодо факторів, які будуть сприяти ефективному здійсненню соціальної роботи із залучення молоді до волонтерської діяльності, етапів залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади, викладених у другому розділі, ми розробили рекомендації щодо покращення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади:

1. *Актуалізувати питання залучення волонтерів з числа молоді в межах соціальної роботи.*

Результати нашого дослідження демонструють, що в більшості організацій потреба у волонтерах не є гострою. Лише 11,7% з опитаних організацій зазначали про таку потребу. Водночас потрібно пам'ятати, що більшість організацій (76,5%) вказала, що не має досвіду залучення молоді як волонтерів. Тобто можна припустити, що організація не до кінця бачить для себе всі переваги від залучення волонтерів з числа молоді в межах соціальної роботи на рівні громади. Така ситуація зумовлює необхідність актуалізації потреби й підвищення поінформованості співробітників організацій, що здійснюють надання соціальних послуг про всі переваги залучення молоді до волонтерської діяльності в межах здійснення соціальної роботи. У другому розділі ми звертали увагу на те, що нові суб'єкти соціальної роботи на місцевому рівні – Центр надання соціальних послуг та Центр соціальних служб – не мають у переліку визначених завдань сприяння розвитку волонтерського руху з молоддю. Положення, які регламентують діяльність цих нових структур, лише надають право залучати волонтерів до своєї діяльності. Однак, на нашу думку, така ситуація не буде стимулювати співпрацю соціальних працівників та волонтерів. Тобто вважаємо, що важливо повернути до повноважень зазначених структур

діяльність, яка буде пов'язана зі стимулюванням, популяризацією та залученням молоді до волонтерської діяльності. Інституціоналізація цієї діяльності допоможе організаціям у сфері соціальної роботи активніше набувати досвіду залучення молоді до волонтерства та відповідно розкривати всі переваги, які із цим пов'язані. Окрім того, ми вважаємо за доцільне проводити цикли інформаційних зустрічей та обміни досвідом між організаціями із соціальної роботи щодо залучення молоді до волонтерства в межах соціальної роботи. Це допоможе фахівцям із соціальної роботи розширити власні знання та підвищити обізнаність щодо практичних аспектів роботи з волонтерами з числа молоді. Зокрема, покращить спроможність суб'єктів соціальної роботи здійснювати відповідну діяльність, детальніше тему спроможності ми розглянемо в межах наступної рекомендації.

2. Підсилити спроможність організацій у секторі соціальної роботи з невеликих громад залучати волонтерів до своєї діяльності.

У другому розділі, аналізуючи проблеми громад, ми вже згадували про проблему спроможності маленьких громад, до основних з них належать: недолік фінансування, обмежений кадровий ресурс, відсутність технічного забезпечення тощо. Результати нашого дослідження ці висновки додатково підтверджують, адже, по-перше, більшість надавачів соціальних послуг з маленьких громад (до 25 тис. населення), які взяли участь у дослідженні, не мають досвіду залучення молоді до волонтерської діяльності. Аналізуючи відповіді різних громад ми виявили певну тенденцію: чим менший населений пункт, який представляє організація, тим вища ймовірність того, що організація не має досвіду в залученні волонтерів. Серед найбільш популярних причин відсутності такого досвіду (41,5%) є відсутність людських ресурсів – підготовлених фахівців, які будуть координувати та направляти волонтерів. Ті ж організації, які мають досвід залучення молоді до волонтерства, зазначають, що щоразу залученням волонтерів займаються різні співробітники (такий варіант відповіді обрали 41% організацій), що також свідчить про проблеми спроможності організації організовувати процес залучення якісно та системно. Спеціально підготовленого

співробітника, який відповідає за процес залучення волонтерів, має лише п'ята частина організацій (17,9%). Усе це свідчить про необхідність проведення заходів з посилення спроможності організацій соціальної роботи, особливо в маленьких громадах (до 25 тис. населення), що розвине можливість організації залучати волонтерів з числа молоді до своєї діяльності. Такі заходи, перш за все, передбачають проведення додаткових навчань з волонтерського менеджменту для фахівців із соціальної роботи, організацію професійних обмінів та ознайомчих візитів, менторинг та супровід у започаткуванні волонтерських програм у громадах тощо. Окрім того, не варто забувати і про «тверді» компоненти заходів з посилення потенціалу: облаштування волонтерських центрів, посилення матеріально-технічної бази, додаткове фінансування цільових заходів з залучення молоді до волонтерства (починаючи від стипендійної підтримки волонтерів, завершуючи окремими бюджетами для здійснення волонтерських акцій).

3. Покращити інформування молоді про можливості волонтерства в процесі її залучення до діяльності організацій соціальної роботи на волонтерських засадах.

Аналіз результатів дослідження наочно продемонстрував те, що організації здебільшого працюють з обмеженим колом волонтерів. Організаціям, які мають досвід залучення волонтерів, ми поставили запитання щодо тієї їх кількості, яких вдалось залучити до діяльності організації протягом 2023 р. Більшість організацій (84,6%) зазначили, що вони залучили менше ніж 30 осіб. Тобто, незважаючи на зовнішні фактори (воєнний стан тощо), які посилили готовність пересічних громадян, у тому числі молоді, займатись волонтерською діяльністю, більшість організацій соціальної роботи, на нашу думку, не до кінця змогли скористатись цим ресурсом. Також ми запитали, чи залучені наразі до роботи в організації волонтери з числа молоді. Серед організацій варіант «Ні, не залучені» обрали 35%. До 5 осіб волонтерів з числа молоді залучають 40% респондентів, до 10 та більше ніж 10 осіб – по 12,5% респондентів. Тобто більшість організацій працює та «утримує» невелику кількість волонтерів і не

працюють з так званим масовим волонтерством. Таким чином, у цьому аспекті є суттєвий потенціал для зростання саме через розширення кола волонтерів. Вочевидь, після останнього твердження одразу постає питання: «А як власне забезпечити залучення «нових» волонтерів?». Аналізуючи відповіді на запитання, щодо того, як організації інформують молодь про волонтерські можливості, ми побачили, що один з найпопулярніших молодіжних комунікаційних каналів – месенджери майже ігнорується (2,6%). Тобто можемо зробити висновок, що до якоїсь частки молоді інформація про можливості долучитись до діяльності організацій у сфері соціальної роботи на волонтерських засадах майже не доходить. Відповідно, ми рекомендуємо організаціям у сфері соціальної роботи, які вже працюють з молоддю або планують її представників залучати до волонтерства, використовувати ті комунікаційні канали, якими користується саме молодь, щоб забезпечити широке охоплення місцевої молоді інформацією про волонтерські можливості. Це, своєю чергою, буде потенційно забезпечувати більшу кількість зацікавленої у волонтерстві молоді. Окрему увагу в цьому процесі варто також приділяти не тільки каналам комунікації, а і її формату. Адже, все більше молодих людей не читає інформацію, а «дивиться» на неї. Тобто, комунікуючи волонтерство для молоді, соціальний працівник повинен передбачити перевагу візуальної складової, а ще краще – комунікувати через застосування відео. Також треба зважати на те, що молоде покоління не дуже любить говорити по телефону, тому важлива порада для організацій, що планує залучити молодь до волонтерства: передбачити можливість для потенційно зацікавлених у волонтерстві молодих людей написати повідомлення, що збільшить шанси на відгук-участь.

4. Збільшити залучення шкільної молоді (14–16 років) до волонтерської діяльності в межах соціальної роботи.

Результати нашого дослідження демонструють, що найбільше залучені до співпраці із Центрами надання соціальних послуг волонтери вікової групи 25–35 років – 42,9% та 17–24 років – 39%, тобто студентська та «доросла» (працююча) молодь. Водночас найменш залученими є волонтери віком до

14 років – 4,9%. Взаємодія з волонтерами вікової групи 14–17 років становить усього 12,2%. Тобто ми бачимо, що сегмент шкільної молоді відносно не залучений, а тому рекомендуємо приділити окрему увагу цій віковій групі, адже школярі, незважаючи на мотиваційні особливості, мають достатньо часових ресурсів та енергії для того, щоб займатись волонтерством. Хоча, варто визнати: чим молодший волонтер, тим більше уваги та супроводу він потребуватиме при виконанні волонтерської роботи. Водночас усе залежатиме від того виду соціальної роботи, до якого буде залучений волонтер. Залучення молоді шкільного віку може відбуватись через безпосередній контакт з ними – проведення інформаційних та ознайомчих сесій безпосередньо в навчальних закладах, через комунікацію з їх батьками, тобто спочатку залучення дитини з батьками (наприклад, через волонтерські заходи, до яких можна долучитись родиною), а потім, коли дитина чи підліток зробить «перший дотик» до волонтерства, залучати вже її до цієї діяльності безпосередньо. У процесі залучення молоді шкільного віку слід обов'язково пам'ятати мотиваційні особливості цієї вікової категорії, про які ми зазначали в другому розділі нашої роботи, а це можливість самоствердитись в очах однолітків, батьків, найближчого середовища, а також якісно провести своє дозвілля.

5. Підвищити обізнаність соціальних працівників щодо практичних аспектів використання принципу «участь молоді» у співпраці з волонтерами з числа молоді.

Принцип «участь молоді» визначений нами як один з ключових факторів, який сприяє ефективному здійсненню соціальної роботи із залучення молоді до волонтерської діяльності процесу, потребує також окремої уваги. Результати опитування демонструють, що лише половина опитаних організацій (52,6%) з тих, хто мали досвід залучення волонтерів з числа молоді, приділяють увагу такому етапу залучення волонтерів як, «консультації з молоддю та подальше спільне планування волонтерських активностей». Цей етап по суті є практичною реалізацією принципу «участь молоді» в процесі залучення волонтерів. Окрім того, ми задали пряме запитання про те, чи впроваджують організації цей принцип під час співпраці з волонтерами з числа молоді. Результати відповідей («важко сказати»

– 57,5%, «так» – 22,5%, «ні» – 20%) спонукає до висновку, що більшість організацій не впроваджує цього принципу або ж не до кінця обізнана з його змістом. Підтверджує наш висновок щодо необхідності покращити використання принципу «участь молоді» в соціальній роботі з залучення молоді до волонтерської діяльності визначена опитаними організаціями потреба в покращенні знань та навичок щодо того, «як здійснювати подальше спільне планування волонтерських активностей – 43,6%». Тобто в організацій є запит на те, щоб отримати інформацію, яка допоможе утримати волонтерів після першого досвіду співпраці й у той самий момент на практиці реалізувати принцип «участі молоді». Цей запит можна задовольнити шляхом проведення серії навчань щодо сутності та важливості використання принципу «участь молоді». Наприклад, на регулярній основі такі навчання проводять Рада Європи та Міністерство молоді та спорту України для молодіжних працівників, а також інших спеціалістів, які працюють з молоддю. Окрім того, Радою Європи створено практичний посібник для відповідних фахівців щодо реалізації принципу «участь молоді» у практичній діяльності (Видавництво Ради Європи, 2015). Заохочення соціальних працівників використовувати наявні ресурси у вигляді професійної літератури та навчань допоможе підвищити обізнаність соціальних працівників щодо практичних аспектів використання принципу «участь молоді» у співпраці з волонтерами з числа молоді. На нашу думку, не було б зайвим також впровадити окрему навчальну програму щодо використання принципу «участь молоді» саме для соціальних працівників, що надасть змогу врахувати особливості практичної діяльності соціального працівника при використанні цього принципу. Ініціатором подібних навчань могло б виступити Міністерство соціальної політики України, спираючись на досвід організації тренінгів «Молодіжний працівник» Міністерства молоді та спорту України, або ж Національна сервісна служба України, яка координується Міністерством соціальної політики України, на обласному або місцевому рівні – наприклад, обласні центри соціальних служб.

Висновки до третього розділу

Третій розділ нашої роботи присвячено опису проведеного емпіричного дослідження стану соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності в територіальних громадах для подальшої розробки рекомендацій щодо покращення залучення молоді до волонтерства в системі соціальної роботи на рівні громади. Для проведення емпіричного дослідження обрано метод онлайн-опитування надавачів соціальних послуг як низових суб'єктів соціальної роботи в громадах та обґрунтовано його доцільність. Розроблена анкета для опитування містить 24 запитання в межах чотирьох розділів, які розкривають інформацію щодо загального профілю організації, її досвіду залучення волонтерів з числа молоді, менеджменту волонтерської діяльності, подальших планів та історій успіху. Така структура надала змогу комплексно оцінити поточний стан волонтерської діяльності у громадах, виявити можливі перешкоди та сформулювати рекомендації для оптимізації процесу залучення молоді.

Зручність онлайн-опитування, анонімність та наявність підтримки з боку Міністерства соціальної політики сприяли ефективності дослідження. Завдяки участі 181 Центру надання соціальних послуг у опитуванні вдалось зібрати актуальну інформацію щодо залучення молоді до волонтерської діяльності в системі соціальної роботи на рівні громади.

Дослідження продемонструвало, що в цілому значна частина організацій не має досвіду залучення молоді до волонтерської діяльності. Багато організацій не мають відповідних внутрішніх політик та волонтерських програм, а також підготовлених кадрів, що обмежує системність співпраці з молоддю. Водночас більшість організацій відчують потребу в людських ресурсах, проте багато хто неусвідомлено нехтує можливостями волонтерства як засобом вирішення кадрових потреб. Організації у великих містах демонструють кращі результати щодо досвіду залучення молоді, можливо, завдяки наявності більшої кількості

молоді, але системна підтримка волонтерської діяльності залишається недостатньо розвиненою.

Лише частина організацій має довгострокові плани щодо співпраці з молоддю. Більшість залучає волонтерів лише за необхідності, а спеціально підготовлених координаторів волонтерів майже немає. Також, попри активне використання молоддю соціальних мереж і месенджерів, організації недостатньо використовують ці канали для інформування про волонтерські можливості.

Дослідження ще раз підкреслює те, що наявність волонтерських програм позитивно впливає на ефективність залучення молоді, але лише 24% організацій з тих, що мають досвід залучення молоді до волонтерства, мають такі програми.

Виявлено, що потрібно не тільки розвивати системні підходи, а й підвищувати обізнаність соціальних працівників про принцип «участь молоді» та працювати над утриманням волонтерів після їх першого досвіду.

Загалом результати підтвердили необхідність підтримки громад у розвитку інституціоналізованих практик волонтерської роботи та технологізації процесів залучення молоді до волонтерської діяльності. Базуючись на результатах дослідження, нами були сформульовані рекомендації для покращення процесу залучення молоді до волонтерської діяльності в межах соціальної роботи на рівні громади та надано пропозиції щодо їх реалізації:

– *актуалізувати питання залучення волонтерів з числа молоді в межах соціальної роботи серед соціальних працівників шляхом покращення нормативно-правової бази, просвітництва та обміну досвідом;*

– *підсилити спроможність організацій у секторі соціальної роботи з невеликих громад залучати волонтерів до своєї діяльності завдяки відповідним навчальним програмам, професійним обмінам, менторингу та супроводу в запуску волонтерських програм, облаштування волонтерських центрів фінансування волонтерських програм;*

– *покращити інформування молоді про можливості волонтерства в процесі її залучення до діяльності організацій соціальної роботи на*

волонтерських засадах, активізувавши відповідну роботу в соціальних мережах та популярних серед молоді месенджерах;

– збільшити залучення шкільної молоді (14–16 років) до волонтерської діяльності в межах соціальної роботи шляхом проведення інформаційних сесій та заходів у навчальних закладах та комунікації з батьківською спільнотою;

– підвищити обізнаність соціальних працівників щодо практичних аспектів використання принципу «участь молоді» у співпраці з волонтерами з числа молоді через запровадження спеціалізованої навчальної програми щодо використання принципу «участь молоді» в діяльності соціального працівника.

ВИСНОВКИ

У дисертації в методологічній, теоретичній і емпіричній площинах здійснено узагальнення й запропоновано нове розв’язання наукової проблеми соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності, що підтвердило основні припущення висунутої гіпотези та засвідчило ефективність розв’язання поставлених завдань.

1. Аналіз наявних праць із соціальної роботи з молоддю продемонстрував, що є багато невивчених аспектів, інноваційних можливостей та викликів для подальшого дослідження та практики навколо тематики соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності. Незважаючи на висвітлені практики залучення молоді до волонтерства в окремих методичних матеріалах та внутрішніх документах волонтерських спільнот, визначено, що технологія залучення до волонтерства саме молодіжної спільноти в царині науки не є ґрунтовно дослідженою. Серед тем, які потребують розробки, можна виділити такі: конкретні сучасні сталі та системні практики й досвід організації волонтерів з числа молоді на рівні громади, практичний вплив волонтерської діяльності на розвиток молоді в громаді та на розвиток (відновлення) громади загалом, роль громади в підтримці молодіжного волонтерства та оцінка результатів молодіжного волонтерства. Дослідження соціальної роботи з молоддю та волонтерської діяльності в Україні, особливо в контексті військових конфліктів, є актуальним та важливим завданням, оскільки волонтери відіграють ключову роль у підтримці військових і громадян під час кризових ситуацій.

2. За результатами огляду ключових категорій дослідження запропоновано такі визначення ключових понять: «соціальна робота», «молодь», «залучення», «волонтерська діяльність». *Соціальна робота* – професійна діяльність, яка спрямована на досягнення соціальних змін шляхом удосконалення умов життя, активізації та відновлення здатності до соціального функціонування індивіда, сім’ї, групи, громади, спільноти з метою підтримки

найменш захищених верств суспільства та гармонізації системи суспільних відносин загалом. *Молодь* визначено як певну соціодемографічну групу, яка перебуває в процесі переходу від дитинства до дорослості, має певні фізіологічні, психологічні та соціальні особливості, за рахунок яких має більший потенціал до будь-яких починань. *Залучення* – процес активної взаємодії, який має на меті формування готовності та зацікавленості індивідів до здійснення певної діяльності. *Волонтерська діяльність* – у широкому контексті колективна чи індивідуальна добровільна діяльність, що здійснюється на безоплатній основі та спрямована на надання необхідної допомоги людині, групі людей та суспільству загалом.

3. Проведений аналіз трансформаційних змін нормативно-правової бази з організації волонтерської діяльності в соціальній роботі з молоддю підтвердив наявність правових підстав для здійснення залучення молоді до волонтерства в системі соціальної роботи на рівні громади з урахуванням євроінтеграції, реформи соціальних послуг та молодіжної політики, а також виявив проблеми, пов'язані з регулюванням цієї діяльності на місцевому рівні в контексті цих змін. Нові суб'єкти соціальної роботи на місцевому рівні – Центр надання соціальних послуг та Центр соціальних служб – не мають у переліку визначених завдань сприяння розвитку волонтерського руху з молоддю. Положення, які регламентують діяльність цих нових структур, лише надають право залучати волонтерів до своєї діяльності, однак така ситуація не буде стимулювати співпрацю соціальних працівників та волонтерів.

4. Базуючись на опрацюванні технологічних аспектів здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності, визначено три варіанти взаємовідносин соціальної роботи та волонтерства: волонтерство як суб'єкт соціальної роботи, волонтерство як технологія соціальної роботи, волонтерство як ресурс соціальної роботи; виокремлено два типи волонтерської діяльності в суспільстві – кризове та системне, а також узагальнено формати здійснення волонтерської діяльності – онлайн та офлайн. Окрім того, здійснено огляд сучасних соціологічних досліджень щодо характеристик української

молоді, включаючи її потреби та інтереси, узагальнено особливості мотивації до зайняття волонтерською діяльністю в межах різних молодіжних вікових груп: 14–16 років, 17–19 років, 20 – 24 роки, 25–35 років, – а також визначено індивідуальні та контекстуальні чинники впливу на волонтерську участь молоді.

5. Ґрунтуючись на аналізі сучасних соціологічних досліджень молоді та потреб громад, визначено детермінанти, які спрямовують на результативність соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності, а саме: суб'єкт-суб'єктні відносини, орієнтація на індивідуальні інтереси молоді та мотиваційні особливості молоді у вирішенні суспільних проблем, орієнтація на вирішення конкретних проблем громади.

6. Теоретично обґрунтовано, що соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади є ступеневим процесом та базується на змістово-методологічних засадах (теоріях, моделях, методах) соціальної роботи у громаді, передбачає врахування інтересів молоді та потреб громади для ефективного її здійснення. Базуючись на цьому, розроблено модель залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади в межах соціальної роботи, яка виглядає як ступеневий процес з такою етапністю:

- етап 1: визначення пріоритетних проблем соціальної роботи в громаді;
- етап 2: визначення пріоритетних проблем та інтересів місцевої молоді;
- етап 3: синхронізація потреб молоді та проблем громади;
- етап 4: аналіз ресурсів соціального працівника для реалізації запланованих волонтерських проєктів;
- етап 5: розробка змісту волонтерської діяльності та вимог до волонтера;
- етап 6: комунікація волонтерства з молоддю;
- етап 7: набір волонтерів та визначення їх мотиваційних потреб;
- етап 8: фасилітація набуття першого волонтерського досвіду;
- етап 9: консультації з молоддю та подальше спільне планування волонтерських активностей.

7. Проведене емпіричне дослідження сучасного стану соціальної роботи з залучення молоді до волонтерства в громаді, яке показало, що волонтерська

діяльність у системі соціальної роботи в цілому не є масовим та системним явищем. Значна частина організацій не має досвіду залучення молоді до волонтерської діяльності. Багато організацій не мають відповідних внутрішніх політик та волонтерських програм, а також підготовлених кадрів, що обмежує системність співпраці з молоддю. Водночас більшість організацій відчують потребу в людських ресурсах, проте багато з них нехтує можливостями волонтерства як засобом вирішення кадрових потреб. Результати дослідження демонструють, що наявність волонтерських програм позитивно впливає на ефективність залучення молоді, але лише 24% організацій з тих, що мають досвід залучення молоді до волонтерства, мають такі програми. Дослідження також виявило, що потрібно не тільки розвивати системні підходи, а й підвищувати обізнаність соціальних працівників про принцип «участь молоді» та працювати над утриманням волонтерів після їх першого досвіду волонтерства.

8. Проведене емпіричне дослідження сучасного стану залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади стало підґрунтям для розробки рекомендацій щодо здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності:

- актуалізувати питання залучення волонтерів з числа молоді в межах соціальної роботи серед соціальних працівників шляхом покращення нормативно-правової бази, просвітництва та обміну досвідом;

- підсилити спроможність організацій у секторі соціальної роботи з невеликих громад (до 25 тис. населення) залучати волонтерів до своєї діяльності завдяки відповідним навчальним програмам, професійним обмінам, менторингу та супроводу в запуску волонтерських програм, облаштування волонтерських центрів фінансування волонтерських програм;

- покращити інформування молоді про можливості волонтерства в процесі її залучення до діяльності організацій соціальної роботи на волонтерських засадах, активізувавши відповідну роботу в соціальних мережах та популярних серед молоді месенджерах;

– збільшити залучення шкільної молоді (14–16 років) до волонтерської діяльності в межах соціальної роботи шляхом проведення інформаційних сесій та заходів у навчальних закладах та комунікації з батьківською спільнотою;

– підвищити обізнаність соціальних працівників щодо практичних аспектів використання принципу «участь молоді» у співпраці з волонтерами з числа молоді.

Імплементація зазначених рекомендацій сприятиме покращенню стану залучення молоді до волонтерства в межах соціальної роботи на рівні громади.

Результати дисертаційного дослідження щодо моделі залучення молоді до волонтерства в межах соціальної роботи на рівні громади, а також розроблені рекомендації щодо покращення процесу залучення молоді до волонтерства в системі соціальної роботи на рівні громади було *впроваджено* в процесі розробки плану заходів на виконання місцевої цільової програми «Програма розвитку громадянського суспільства та волонтерства» у Павліській сільській громаді Запорізької області, а також в процесі організації волонтерського руху у Петро-Михайлівській громаді Запорізької області. Заходи з впровадження відбувались в межах ініціатив «СпільноДій» та «Дія в Єдності», що реалізується ГО «ЙЕС» в межах проєкту «Сила малих спільнот» за підтримки National Endowment for Democracy.

Загалом наше дослідження підтвердило **гіпотезу** про те, що більш ефективному процесу здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності сприяє технологізація цього процесу, що на практиці може проявлятися у застосуванні волонтерських програм чи інших внутрішніх політиках суб'єктів соціальної роботи, які регламентують процес залучення та визначають етапність цього процесу.

Проведене дослідження не вичерпує багатоаспектності окресленої проблеми: отримані дані становлять основу для подальшого її вивчення в розрізі формування комплексних програм з підготовки соціальних працівників до залучення молоді до волонтерської діяльності, зокрема використовуючи принцип «участь молоді».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Anheier, H. K., & Salamon, L. M. (1999). Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons. *Law and Contemporary Problems*, 62(4), 43–65. <https://doi.org/10.2307/1192266>
2. Baumel, A. (2015). Online emotional support delivered by trained volunteers: Users satisfaction and their perception of the service compared to psychotherapy. *Journal of Mental Health*, 24, 313–320. <https://doi.org/10.3109/09638237.2015.1079308>
3. Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge anchor*. Anchor Books.
4. Bonnesen, L. (2018). Social inequalities in youth volunteerism: A life-track perspective on Danish youths. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 29(1), 160–173.
5. Bopp, G., & Bopp, M. (1998). *A practical guide to building sustainable communities*. Alberta.
6. Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgment of taste*. Harvard University Press.
7. Boyko, H., & Ovcharova, V. (2021). Applying “success stories” in attracting students to volunteer. *Book of Abstracts of International Scientific-Practical Conference “Management, Business, Technologies, Innovation: Trends and Challenges* (p. 9). Marijampole University of Applied Sciences. https://marko.lt/wp-content/uploads/2023/09/BOOK-OF-ABSTRACTS_2021_05_21_-Marijampole-University-of-Applied-Sciences.pdf
8. Brady, B., Chaskin, C., & McGregor, C. (2020). Promoting civic and political engagement among marginalized urban youth in three cities: Strategies and challenges. *Children and Youth Services Review*, 116, 105184.
9. Brudney, J. L., & Meijs, L. C. (2014). Models of volunteer management: Professional volunteer program management in social work. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 38(3), 297–309. <https://doi.org/10.1080/23303131.2014.899281>
10. Castells, M. (2007). Communication, power and counter-power in the network society. *International Journal of Communication*, 1, 238–266
11. Clary, E. G., & Snyder, M. (2002) The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156–159.
12. Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530.

13. Combi, C. (2015). *Generation Z: Their voices, their lives*. Hutchinson.
14. Cravens, J. (2000). Virtual volunteering: On line volunteers providing assistance to human service agencies. *Journal of Technology in Human Services*, 17(2–3), 119–130. https://doi.org/10.1300/J017v17n02_02
15. Dean, J. (2014). How structural factors promote instrumental motivations within youth volunteering: A qualitative analysis of volunteer brokerage. *Voluntary Sector Review*, 5(2), 231–247.
16. Dolcinar, S., & Randle, M. (2007). What motivates which volunteers? Psychographic heterogeneity among volunteers in Australia. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 18, 35–155.
17. Dominelli, L. (1996). Deprofessionalizing social work: Anti-oppressive practice, competencies and postmodernism. *The British Journal of Social Work*, 26(2), 153–175.
18. Dunn, J., Chambers, S., & Hyde, M. (2016). Systematic review of motives for episodic volunteering. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(1), 425–464.
19. Ellis, S. J. (2010). *From the top down: The executive role in successful volunteer involvement* (3rd ed.). Energize.
20. Ellis, S. J., & Campbell (Noyes), K. H. (2005). *By the people: A history of Americans as volunteers*. New Century Edition. <https://ellisarchive.org/people-history-americans-volunteers-new-century-edition>
21. Erikson, E. H. (1959). The problem of ego identity. Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological Issues Monographs*, 1(33), 31–48.
22. European Commission (EC). (2022b). *Commission staff working document accompanying the document proposal for a council recommendation on the mobility of young volunteers across the European Union*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52022SC0004>
23. Frith, S. (1984). *The sociology of youth*. Open University Press.
24. Fromm, E. (1976). *To have or to be?* Continuum.
25. Gill, J. (2009). *Youth*. Polity Press.
26. Gil-Lacruz, A., Marcuello-Servys, C., & Saz-Gil, M. (2016). Youth volunteering in countries in the European Union: Approximation to differences. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(5), 971–991.
27. Healy, L. M., & Thomas, R. L. (2020). *International social work: Professional action in an interdependent world*. Oxford University Press.
28. Hill, J., & Den Dulk, K. (2013). Religion, volunteering, and educational setting: The effect of youth schooling type on civic engagement. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 52(1), 179–197.
29. IFSW. (2014a). *Global definition of social work*. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

30. IFSW. (2014b). *Global social work statement of ethical principles*. <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>
31. Independent Researching Group. (2017). *Результати соціологічного дослідження «Особливості впровадження реформи децентралізації в Запорізькій області»*. <https://decentralization.gov.ua/pics/upload/796-6be3e26581d4de687419a0d3d49b3728.pdf>
32. Info Sapiens. (2021). *Українська молодь сьогодні: результати національного опитування*. <https://www.sapiens.com.ua/ua/socpol-research-single-page?id=174>
33. International Association for Volunteer Effort. (2024). *The Universal Declaration on Volunteering*. <https://www.iave.org/advocacy/the-universal-declaration-on-volunteering/>
34. IRI. (2021). Загальнонаціональне опитування молоді, яке проводилося компанією InfoSapiens на замовлення Центру аналізу та соціологічних досліджень Міжнародного республіканського інституту у рамках програми “Мріємо та діємо” в 2021 році. <https://www.iri.org.ua/novini/ukrainska-molod-sogodni-rezultati-nacionalnogo-opituvannya>
35. Jeffs, T., & Smith, M. K. (2010). *Youth work practice*. Palgrave Macmillan.
36. KIIS. (2019). *Аналітичний звіт дослідження «Децентралізація та реформа місцевого самоврядування: результати четвертої хвилі дослідження»*. http://www.kiis.com.ua/materials/pr/20191103_decentralisation/decentr_ukr.pdf
37. Kim, J., & Morgül, K. (2017). Long-term consequences of youth volunteering: Voluntary versus involuntary service. *Social Science Research*, 67, 160–175. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.05.002>
38. Lane, C. (2010). *Understanding the values of young adult volunteers* [Doctoral dissertation, University of Guelph]. ProQuest Dissertations Publishing.
39. Macduff, N., Netting, F. E., & O'Connor, M. K. (2009). Multiple ways of coordinating volunteers with differing styles of service. *Journal of Community Practice*, 17, 400–423.
40. Mainar, I., Servys, C., & Gil, M. (2015). Analysis of volunteering among Spanish children and young people: Approximation to their determinants and parental influence. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(4), 1360–1390.
41. Mannheim, K. (1928). *The problem of generations*. Routledge.
42. Mannheim, K. (1997). *Diagnosis of our time: Wartime essays of a sociologist*. Psychology press.
43. McCurley, S., & Lynch, R. (2011). *Volunteer management: Mobilizing all the resources of the community* (3rd ed.). Energize.
44. Meijs, L., & Ten Hoorn, E. (2008). No “one best” volunteer management and organizing: Two fundamentally different approaches. In M. Liao-

- Troth (Ed.), *Challenges in volunteer management* (pp. 29–50). Information Age.
45. National association of social workers. (2024). *Home page*. <https://www.socialworkers.org/>
 46. OECD. (2020). Youth and Covid-19: Response, recovery and resilience. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/youth-and-covid-19-response-recovery-and-resilience-c40e61c6/>
 47. Oesterle, S., Johnson, M. K., & Mortimer, J. T. (2004). Volunteerism during the transition to adulthood: A life course perspective. *Social Forces*, 82(3), 1123–1149.
 48. Ovcharova, V., Boiko, G., Kulyk, M., Butchenko, T. I., & Kupina, L. (2022). Volunteering as a technology for involving public activity and a factor of influence on the career strategies of youth. *Revista Eduweb*, 16(3), 294–312. <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.03.22>.
 49. Parsons, T. (1965). Youth in the context of American society. In E. H. Erikson (Ed.), *The Challenge of Youth* (p. 101). Basic Books.
 50. Patusky, T. B. (2010). *Millennial generation volunteerism* [Doctoral dissertation, Georgetown University]. ProQuest Dissertations Publishing.
 51. Payne, M., & Gurid, A. A. (2008). *Globalization and international social work: postmodern change and challenge*. Ashgate Publishing.
 52. Peña-López, I. (2007). Online volunteers: knowledge managers in nonprofits. *The Journal of Information Technology in Social Change*, 1 (1), 143–159.
 53. Ravanera, Z., Rajulton, F., & Turcotte, P. (2003). Youth integration and social capital: An analysis of the Canadian general social surveys on time use. *Youth & Society*, 2, 158–182.
 54. Rehnborg, S. J. (2009). *Strategic volunteer engagement: A guide for nonprofit and public sector leaders*. University of Texas, RGK Center for Philanthropy & Community Service. <http://www.volunteeralive.org/docs/Strategic%20Volunteer%20Engagement.pdf>
 55. Resolution (67) 16 of Council of Europe. (1967). *The role, training and status of social workers*. <https://rm.coe.int/res-67-16e-the-role-training-and-status-of-social-workers/1680a3d592>
 56. Shaw, A., & Dolan, P. (2022). Youth volunteering: New norms for policy and practice. In S. Serpa (Ed.), *Social activism – New Challenges in a (Dis)Connected World*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/INTECHOPEN.108441>
 57. Sherr, M. L. (2008). *Social work with volunteers*. Lyceum Books.
 58. SlideShare. (2014). Результати загальнонаціонального дослідження «Волонтерський рух в Україні», підготовлене GfK Ukraine на замовлення ООН в Україні. https://www.slideshare.net/two_day/survey-results-2014

59. Smith, J. D. (1999). *Volunteering and social development: A background paper for discussion at an expert group meeting*. Institute for Volunteering Research.
60. Socio Inform. (2022). Дослідження “Молодіжне волонтерство в Україні”.
https://static1.squarespace.com/static/627a2e40fe005402b6dbb84a/t/632ac140a5e6f6139062502d/1664353461292/Youth-Volunteering-in-Ukraine_ukr.pdf
61. Spitsyna, L., & Koval, H. (2022) Gender and age specificity of determination of value-motivational attitudes of volunteer movement in postmodern society. *Postmodern Openings*, 13(1), 66–86.
<https://doi.org/10.18662/po/13.1/385>
62. Taylor-Collins, E., Harrison, T., Thoma, S. J., & Moller, F. (2019). A habit of social action: Understanding the factors associated with adolescents who have made a habit of helping others. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(1), 98–114.
63. Twelvetrees, A. (1991). *Community work*. Macmillan.
64. United Nations Development Programme. (2020). *Результати дослідження «Як живе молодь України під час COVID-19?»*.
https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/COVID-19-impact-on-youth-in-Ukraine.html
65. United Nations General Assembly (UNGA). (2002). *Recommendations on support for volunteering (A/RES/56/38). Resolution adopted by the General Assembly at the fifty-sixth session – Agenda item 108*.
<http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2002/a56r038-e.pdf>
66. Van Goethem, A., Van Hoof, A., van Aken, M., de Castro, B., & Raaijmakers, Q. (2014). Socialising adolescent volunteering: How important are parents and friends? Age dependent effects of parents and friends on adolescents' volunteering behaviours. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 35(2), 94–101.
67. Vinton, L. (2012). Professional administration of volunteer programs now more than ever: A case example. *Administration in Social Work*, 36(2), 133–148. <https://doi.org/10.1080/03643107.2011.564721>.
68. Wegner, S. D. (2019). *Motivations for volunteering in youth group*. [Doctoral dissertation, University of Louisiana at Monroe]. ProQuest Dissertations Publishing.
69. White, E. (2021). Parent values, civic participation, and children's volunteering. *Children and Youth Services Review*, 127, 106115.
70. Williams, C. C. (2003). Developing community involvement: Contrasting local and regional participatory cultures in Britain and their implications for policy. *Regional Studies*, 37(5), 531–541.
71. Willis, E. (1993). Managing volunteers. In J. Batsleer, Ch. Cornforth & R. Patron (Eds.), *Issues in Voluntary and Non-profit Management* (pp. 82–94). Open University.

72. Wyp, J., & White, R. (1997). *Rethinking youth*. Sage Publications.
73. Адамчук, В. В. (2021). *Розвиток волонтерського руху в роки збройних протистоянь на території України в ХХ–ХХІ ст.* Комунальний заклад Київської обласної ради «Мала академія наук учнівської молоді». https://kyivobl-man.in.ua/wp-content/uploads/2021/08/tezy_Adamchuk_Vadym.pdf
74. Андрущенко, В. П., Волович, В. І., & Горlach, М. І. (1998). *Соціологія*. В. П. Андрущенко & М. І. Горlach (Ред.). (3-є вид.). Єдинорог.
75. Апухтін, В. Г., & Богомолов, О. Є. (2015). До питання розвитку волонтерського руху в Україні та Європі. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (с. 23–27). ХНАДУ.
76. Байдарова, О., & Дюльгерова, А. (2021). Волонтерська діяльність в Україні в умовах пандемії COVID-19. *Social Work and Education*, 3, 311–328.
77. Байдарова, О., & Дюльгерова, А. (2023). Особливості менеджменту волонтерських організацій у напрямі допомоги військовим в умовах війни. *Соціологія – Соціальна робота та соціальне забезпечення: регулювання соціальних проблем*: збірник матеріалів XIII Міжнародної наукової конференції (с. 122–125). <https://doi.org/10.23939/sosrsw2023.122>
78. Байдарова, О. (2020). Розвиток соціального капіталу громади в діяльності фахівця із соціальної роботи. Ю. М. Швалба (Ред.). *Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції* (с. 9–11). КНУ імені Тараса Шевченка. http://www.psy.univ.kiev.ua/images/conference/2020/tezy_knu_03_2020_ed1.html#a2
79. Бегаль, О. М. (2013). Сутність соціальної роботи: теоретико-методологічні принципи дослідження. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*, 55, 81–90.
80. Безпалько, О. В. (2006). *Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді: теоретико-методичні основи*. Науковий світ.
81. Бех, В. П. (2000). *Генезис соціального організму країни* (2-е вид.). Просвіта.
82. Бех, В. П., Лукашевич, М. П., & Туленков, М. В. (2008). *Соціальна робота в сучасному суспільстві*. Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова.
83. Білодід, І. К. (1970). *Словник української мови* (Т. 11). Наукова думка.
84. Бойко, Г. (2018). Тренінг лідерства у соціальній роботі з територіальною громадою. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*, 2, 15–23. <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/7282>
85. Бойко, Г., Овчарова, В., & Буренков, В. О. (2022). Вплив групових заходів із популяризації волонтерства на інформованість і вмотивованість шкільної та студентської молоді. *Науковий журнал*

- Хортицької національної академії. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*, 1(6), 113–122. <https://doi.org/10.51706/2707-3076-2022-6-14>
86. Бородін, Є. І. (2008). *Державна молодіжна політика в Україні: процес формування та розвитку (1991–2004 рр.)*. Пороги.
 87. Боярко, І., & Злуніцина, Т. (2019). *Аналітичний звіт з проведення репрезентативного соціологічного дослідження становища молоді в Україні*.
http://www.dsmsu.gov.ua/media/2020/02/12/22/Analitichnii_ZVIT_2019.pdf
 88. Браймен, А., & Белл, Е. (2012). *Методи соціальних досліджень: групи, організації та бізнес*. Гуманітарний центр.
 89. Бриндіков, Ю. Л. (2016). Волонтерство як елемент соціальної роботи. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія: Соціально-педагогічна*, 27, 23–32. http://nbuv.gov.ua/UJRN/znprkr_sp_2016_27_5.
 90. Вайнола, Р. Х., Капська, А. Й., & Комарова, Н. М. (1999). *Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку*. Академпрес.
 91. Василишина, С. О. (2009). Особливості здійснення соціальної роботи з молоддю в Україні. *Держава та регіони. Серія: Державне управління*, 1, 42–47.
 92. Верховна Рада України. (1948). Загальна декларація прав людини. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
 93. Верховна Рада України. (1969). Декларація соціального прогресу і розвитку. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_116#Text
 94. Верховна Рада України. (1973). *Міжнародний пакт про громадянські і політичні права*. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text
 95. Верховна Рада України. (1973). *Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права*.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
 96. Верховна Рада України. (1996). *Європейська соціальна хартія*. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
 97. Верховна Рада України. (1998). *Декларація про право та обов'язок окремих осіб, груп і органів суспільства заохочувати та захищати загальновизнані права людини та основні свободи*.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_349#Text
 98. Верховна Рада України. (2001). Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14#Text>
 99. Верховна Рада України. (2004). *Про заходи щодо вдосконалення соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю: Постанова Кабінету Міністрів України (27.08.2004 р. № 1126)*.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1126-2004-%D0%BF#Text>
 100. Верховна Рада України. (2011). Закон України «Про волонтерську діяльність». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text>

101. Верховна Рада України. (2013). *Про затвердження Загального положення про центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді: Постанова Кабінету Міністрів України* (01.08.2013 р. № 573). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/573-2013-%D0%BF#Text>
102. Верховна Рада України. (2015). *Про затвердження Порядку надання волонтерської допомоги за окремими напрямками волонтерської діяльності: Постанова Кабінету Міністрів України* (05.08.2015 р. № 573). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/556-2015-%D0%BF#Text>
103. Верховна Рада України. (2016). *Про затвердження Методичних рекомендацій щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення: Наказ Міністерства соціальної політики України* (19.01.2016 р. № 26). <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0026739-16#Text>
104. Верховна Рада України. (2017). *Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі: Постанова Кабінетів Міністрів України* (20.12.2017 р. № 1014). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1014-2017-%D0%BF#Text>
105. Верховна Рада України. (2019). Закон України «Про соціальні послуги». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>
106. Верховна Рада України. (1992). *Містобудування. Планування і забудова міських і сільських поселень ДБН 360-92: Наказ Держкоммістобудування* (17.04.1992 р. № 44). <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0044481-92#Text>
107. Верховна Рада України. (2020). *Деякі питання діяльності центрів надання соціальних послуг: Постанова Кабінету Міністрів України* (03.03.2020 р. № 177). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/177-2020-%D0%BF#Text>
108. Верховна Рада України. (2020). *Деякі питання діяльності центрів соціальних служб: Постанова Кабінету Міністрів України* (01.06.2020 р. № 479). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/479-2020-%D0%BF#Text>
109. Верховна Рада України. (2020). *Про затвердження Класифікатора соціальних послуг: Наказ Міністерства соціальної політики* (23.06.2020 р. № 429). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0643-20#Text>
110. Верховна Рада України. (2020). *Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми “Молодь України” на 2021–2025 роки.* <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1669-2020-%D1%80#Text>
111. Верховна Рада України. (2021). *Про основні засади молодіжної політики: Закон України* (27.04.2021 р. № 1414-IX). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>
112. Верховна Рада України. (2021). *Про Реєстр надавачів та отримувачів соціальних послуг: Постанова Кабінету Міністрів*

- України (27.01.2021 р. № 99). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/99-2021-%D0%BF#Text>
113. Верховна Рада України. (2023). *Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони*. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
 114. Весперіс, С. З., & Решетняк, Я. В. (2018). Децентралізація: проблеми новосформованих об'єднаних територіальних громад. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*, 19(1), 46–50. [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvumevcg_2018_19\(1\)_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvumevcg_2018_19(1)_13)
 115. Видавництво Ради Європи. (2015). *Скажи своє слово*. https://course.youthcouncil.com.ua/wp-content/uploads/2020/10/Have_your_say_manual_UKR.pdf.pdf
 116. Главник, О., Романова, Н., & Дружченко, Т. (2006). *Волонтери в соціальній роботі*. Главник.
 117. ГО «Аналітичний центр Cedoss». (2023). *Результати дослідження «Вплив війни на молодь в Україні»*. https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Molodizhna_polityka/2023/Socdoslidjenja/%D0%92%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%B2%20%D0%B2%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B8%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%8C%20%D0%B2%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96.2023.pdf
 118. Головатий, М. Ф., & Горбатенко, В. П. (2004). *Молодіжна державна політика. Політологічний енциклопедичний словник* (2-ге вид., доп. і перероб). Генеза.
 119. Головенько, В. А. (1995). *Український молодіжний рух у ХХ столітті (історико-політологічний аналіз основних періодів)* [дис. канд. політ. наук, Національна академія наук України, Інститут національних відносин і політології]. Київ.
 120. Голуб, В. Л. (2016). *Волонтерська діяльність в системі взаємовідносин держави і суспільства* [автореф. дис. канд. наук з держ. упр]. Київ.
 121. Гордієнко, Н. (2017). Методологічні засади соціологічного дослідження функціонування освітніх закладів інтернатного типу. *Нова парадигма*, 132, 203.
 122. Горєлов, Д. М., & Корнієвський, О. А. (2015). *Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики*. НІСД.
 123. Горілий, А. Г. (2004). *Волонтерство у соціальній роботі. Історія соціальної роботи*. Астон.
 124. Горінов, П. В., & Драпушко, Р. Г. (2022). *Волонтерська діяльність в Україні: соціально-правове дослідження*. Державний інститут сімейної та молодіжної політики.

125. Городяненко, В., & Глущенко, Ю. (2002). Соціологія молоді: історіографічний аналіз. *Науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах*, 3–12.
126. Грига, І., Брижовата, О., Дума, Л., & Лисенко, О. (2000) Досвід волонтерської роботи та напрями її вдосконалення. В. Полтавець (Ред.), *Соціальна робота в Україні: перші кроки* (с. 145–173). Academia.
127. Громадська організація «YES». (2024). <https://ngoyes.org.ua/>
128. Громадський простір. (2022). *Майбутнє молодіжного волонтерства в Україні: що мотивує, створює бар'єри та як популяризувати волонтерство?* <https://www.prostir.ua/?news=majbutnje-molodizhnoho-volonterstva-vukrajini-scho-motyvuje-stvoryuje-barjery-ta-yak-populyaryzuvaty-volonterstvo>
129. Демида, С. М., & Носок, М. С. (2016). Мотивація студентів до волонтерської діяльності. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*, 13, 168–174.
130. Дибайло, В. (2002). *Як визнавати працю волонтерів*. Видавничий дім "КМ Академія".
131. Дідух, І. (2017). Волонтерська діяльність як засіб для самореалізації та самовизначення особистості. *Освітній простір України*, 10, 115–120. <https://doi.org/10.15330/esu.10.115-120>
132. Документ Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи щодо досліджень у соціальній роботі. (2017). *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*, 3, 93–94.
133. Доля, І. М. (2010). *Волонтерство як форма участі молоді в громадському житті держави*. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. <http://www.nbuv.gov.ua>
134. Думанська, О., & Білецький, О. (2022). Особливості волонтерської діяльності в умовах воєнного часу (на прикладі м. Броди). М. Я. Нагірняк (Ред.), *Соціальна робота: становлення, перспективи, розвиток: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, курсантів та молодих вчених* (с. 30–31). ЛДУ БЖД. https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/11367/1/%D0%94%D1%83%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0_%D0%91%D1%96%D0%BB%D0%B5%D1%86%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D0%B9.pdf
135. Думчева, А., Сакович, О., & Савчук, С. (2019). *Аналітичний звіт «Становище молоді в Україні»*. <http://www.un.org.ua/images/documents/4790/THE%20STATE%20OF%20YOUTH%20IN%20UKRAINE%202019%D1%83%D0%BA%D1%80.pdf>
136. Жданов, І. О., & Ярема, О. Й. (Ред.). (2018). *Участь молоді в процесах реформування держави. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про*

- становище молоді в Україні (за підсумками 2017 року)*. ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України».
137. Жужа, Л. О. (2016). *Волонтерський рух у контексті антитерористичної операції в Україні: політологічний вимір* [дис. канд. політ. наук, ХНПУ імені Г. С. Сковороди]. Харків.
 138. Заверико, Н. В. (2004). *Основи управління діяльністю волонтерів: посібник для керівників волонтерських груп та програм*. Прогрес.
 139. Заєць, Д. (2022). *Сморід землі – рецензія на роботу Бруно Латура «Модернізувати чи екологізувати: у пошуках сьомого “граду”»*. <https://supportyourart.com/columns/smorid-zemli-u-poshukah-somogo-gradu/>
 140. Заремба-Косович, Г. Р. (2018). *Специфіка уявлень про соціальну справедливість серед українських трудових мігрантів* [дис. канд. соціол. наук, Інститут соціології НАН України]. Київ.
 141. Зацерковний, В. І., Тішаєв, І. В., & Демидов, В. К. (2017). *Методологія наукових досліджень*. НДУ імені М. Гоголя.
 142. Збірник наукових праць «Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики». (2024). <http://soctech-journal.kpu.zp.ua>
 143. Зверєва, І. Д. (1999). *Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю в Україні* [дис. д-ра пед. наук, Ін-т педагогіки АПН України]. Київ.
 144. Зверєва, І. Д., Безпалько О. В., & Марченко, С. Я. (2004). *Соціальна робота в Україні*. І. Д. Зєрева & Г. М. Лактіонова (Ред.). Центр навчальної літератури.
 145. Зверєва, І. Д., Козубовська, І. В., Керецман, В. Ю., & Пічкарь, О. П. (2000). *Соціальна робота з дітьми і молоддю (теоретико-методологічні аспекти)*. (Ч. 1). УжНУ.
 146. Зверєва, І., & Лактіонова, Г. (2001). *Підготовка волонтерів та їх роль у реалізації соціальних проектів*. Науковий світ.
 147. Зима, О. Г., & Підгайна, В. О. (2011). *Особливості волонтерства та його розвиток в Україні*. ХНЕУ.
 148. Івакін, О. А. (2006). Об'єктивність як неодмінний принцип пізнання. *Актуальні проблеми держави і права*, 29, 99–102. http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2006_29_22
 149. Іванік, О. Л. (2013). Основні підходи дослідження проблеми мотивації до волонтерської діяльності у вітчизняній та зарубіжній психології. *Актуальні питання освіти і науки: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (с. 63–67). ХОГОКЗ. https://culturehealth.org/hogokz_knigi/Kn_produkc/Zbirnik/3_AVV_2013.pdf#page=63
 150. Іващенко, К. В. (2016). *Соціальна робота в громаді*. Либідь.
 151. Казаков, В. (2018). Ідеальний тип у творчості Карла Маркса та Макса Вебера. *Sociology: Theory, Methods, Marketing*, 3.
 152. Капська, А. Й. (2001). *Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю*. Науковий світ.

153. Капська, А. Й. (2004). *Соціальна робота: технологічний аспект*. Центр навчальної літератури.
154. Капська, А. Й., Карпенко, О. Г., & Комарова, Н. М. (2005). *Підготовка волонтерів до соціальної роботи*. Дерсоцслужба.
155. Каретна, О. О. (2009). Сучасні підходи до визначення поняття "молодь". С. В. Ківалов & Л. І. Кормич (Ред.), *Актуальні проблеми політики: збірник наукових праць* (с. 287–291). Фенікс.
<https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/785683d2-4469-43ff-b06e-db6bd43f1d99/content>
156. Коблик, В. О. (2017). Волонтерська допомога підлітків як складова добродійної діяльності. *Науково-педагогічний вісник*, 10, 28–32.
http://knopp.org.ua/file/10_2017.pdf#page=28
157. Коваль, Л. Г., Зверєва, І. Д., & Хлебик, С. Р. (1997). *Соціальна педагогіка. Соціальна робота*. ІЗМН.
158. Козубовська, І. І. (2019). Територіальна громада як об'єкт діяльності фахівця з соціальної роботи. *Social Work and Education*, 6(1), 19–31.
159. Козубовський, Р. (2013). Студентська молодь як важливий ресурс волонтерства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*, 28, 76–78.
160. Котелевець, А. (2022). Соціальна активність молоді під час російсько-української війни. *Social Work and Education*, 9(1), 51–61.
<https://doi.org/10.25128/2520-6230.22.1.4>
161. Крапівіна, Г. О. (2013). Волонтерство: інноваційна форма соціально-трудових відносин та нестандартна форма зайнятості. *Вісник Донецького університету економіки та права*, 1, 70–78.
162. Лазарук, А. (2003). Цінності людини у науково-психологічному осмисленні. *Психологія і суспільство*, 2, 19–37.
<http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/29630>
163. Левицький, В. С. (2018). Соціальне конструювання реальності: роль інститутів онтологічної відповідальності. *Наука. Релігія. Суспільство*, 2, 83–90. https://srs.net.ua/wp-content/uploads/2020/05/NRS_2_2018.pdf#page=83
164. Лукашевич, М. П., & Семигіна, Т. В. (2009). *Соціальна робота (теорія та практика)*. Каравела.
https://library.udpu.edu.ua/library_files/426237.pdf
165. Лях, Т. Л. (2010). *Методика організації волонтерських груп*. Київський університет імені Бориса Грінченка.
166. Лях, Т. Л. (2011). Види мотивації до волонтерської діяльності. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*, 2(15), 37–41.
167. Лях, Т. Л. (2013). Планування залучення волонтерів як важливий компонент волонтерської програми. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*, 282(23), 206–213.

168. Лях, Т. Л. (Ред.). (2012). *Менеджмент волонтерських груп від А до Я*. Версо-04.
https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3486/1/T_LYAKH_MVGVADZ_KSP&SR_IL.PDF
169. Лях, Т. Л., & Фролова, Л. (2021) Особливості організації діяльності волонтерських груп в умовах пандемії COVID-19. *Актуальні проблеми соціальної роботи та соціального забезпечення: європейський та національний вимір: матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції* (с. 208). Луцьк.
170. Мазій, І. В. (2018). Аналіз міжнародних документів у сфері волонтерського руху. *Інвестиції: практика та досвід*, 8, 114–117.
<http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=6057&i=22>
171. Майо, М. К. (1996). *Работа в сообществе. Практика социальной работы*. Амстердам.
172. Мартинюк, Я. (2021). Організація волонтерської діяльності в умовах територіальної громади. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 38–43.
<https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.6>
173. Масюк, О.П. (2023). *Соціальна робота з молоддю як інструмент розвитку з волонтерської діяльності*.
http://innovpedagogy.od.ua/archives/2024/69/part_2/61.pdf
174. Мигович, І. (1998). Становлення соціальної роботи як науки в Україні. *Соціальна політика і соціальна робота*, 1–2, 68–77.
175. Михайлюк, О. В. (2016) Соціокультурний підхід як методологія історичного дослідження. *Український селянин: збірник наукових праць*, 16, 9–14.
176. Міністерство соціальної політики України. (2021). *Проект Закону України «Про соціальну роботу»*.
<https://www.msp.gov.ua/projects/707/>
177. Нагорна, Д. (2022). Технології залучення молоді до волонтерства в Україні. *Social Work and Education*, 9(3), 340–357. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.22.3.2>
178. Національний інститут стратегічних досліджень. (2015). *Аналітична доповідь до Щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2015 році»*. НІСД.
179. Ніколенко, Г. А. (2020). *Волонтерський рух допомоги українським військовикам*. <https://hpk.edu.ua/uploads/2020/05/Naukova-robota-Nikolenko>
180. Овчарова, В. (2020). Волонтерство як фактор формування професійної готовності студентів соціально-орієнтованих спеціальностей. *Професійна освіта: методологія, теорія та технології*, 11, 175–193. <https://education-journal.org/index.php/journal/article/view/228/220>
181. Оліх, С. М., & Матвійчук, Т. В. (2013). Особливості мотивації студентської молоді до волонтерської діяльності. *Збірник наукових*

- праць Хмельницького інституту соціальних технологій
Університету "Україна", 2, 176–180.
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2013_2_36
182. Орленко, М. В. (2017). Участь молоді в діяльності волонтерських організацій у період сучасних трансформацій в Україні. *Політологія*, 297(285).
 183. Офіс Президента України. (2021). *Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року*: Указ президента України (№ 94/2021). <https://www.president.gov.ua/documents/942021-37337>
 184. Павелків, Р. В. (2011). *Вікова психологія*. Кондор.
 185. Павелків, Р. В., & Корчакова, Н. В. (2013). *Про соціальний розвиток особистості*. О. Зень.
 186. Павленко, О. (2022). Підготовка майбутніх фахівців соціальної роботи до волонтерської діяльності та досвід волонтерів в умовах війни. A. Klim-Klimaszewskiej & S. Wieruszewskiej-Duraj (Red.), *Wielowymiarowość edukacji XXI wieku* (s. 149–174). (V. 3). Uniwersytet Przemysłowo-Humanistyczny w Siedlcach.
 187. Панькова, О. В., Касперович, О. Ю., & Іщенко, О. В. (2016). Розвиток волонтерської діяльності в Україні як прояв активізації соціальних ресурсів громадянського суспільства: специфіка, проблеми та перспективи. *Український соціум*, 2, 25–40.
 188. Пейн, М. (1997). *Община как основа социальной политики и социальной идеи. Взаимосвязь социальной работы и социальной политики*. Аспект Пресе.
 189. Пейн, М. (2000). *Сучасна теорія соціальної роботи*. Київ, 2000.
 190. Перепелиця, М. П. (2001). *Державна молодіжна політика в Україні: (регіональний аспект)*. Український інститут соціальних досліджень; Український центр політичного менеджменту.
 191. Петренко, Т. В. (2017). *Соціальна робота у громадах*. Логос.
 192. Петрович, В. (2021). Групи взаємодопомоги батьків дітей із інвалідністю як складова соціальної підтримки в громаді. *Humanitas*, 2, 36–43. http://nbuv.gov.ua/UJRN/humit_2021_2_8
 193. Погрібна, В. Л. (2015). Волонтерство як соціокультурний феномен: епістемологічні та аксіологічні аспекти аналізу. *Вісник Національного університету Юридична академія України імені Ярослава Мудрого. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія*, 4, 185–196.
 194. Погрібна, В. Л. (2016). Волонтерський рух як ознака змін у ментальності українців. *Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого". Серія: Філософія*, 1, 196–202. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnyua_2016_1_21
 195. Подибайло, М. (2021). До проблем дослідження історії волонтерського руху 2014–2020 років (на прикладі Донеччини). *Воєнно-історичний вісник*, 42(4), 105–116. <https://doi.org/10.33099/2707-1383-2021-42-4-105-116>

196. Половинець, А. М. (2010). *Молодіжні громадські організації: критерії класифікації*. <http://academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10pamokk.pdf>
197. Полтавець, В. (2000). *Соціальна робота в Україні – перші кроки*. КМ Академія.
198. Полякова, С. В. (2017). Децентралізація влади в Україні: проблеми об'єднаних громад. *Вісник Мукачівського державного університету. Серія: Економіка і суспільство*, 13, 1033–1038.
199. Попова, Т. Л. (2013). Соціальне залучення: концептуальні підходи до визначення. *Державне управління: теорія та практика*, 1. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2013_1_16
200. Попович, Г. М. (2003). *Інституціалізація соціальної роботи в Україні*.
201. Програма «Мріємо та Діємо». (2024). *Результати досліджень* <https://mriemotadiemorazom.org/research>
202. Проценко, О. А. (2017). Волонтерская деятельность как фактор формирования социального капитала личности. *Вісник Харківського національного університету імені ВН Каразіна. Серія: Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи*, 38, 61–67.
203. Рада Європи. (2015). *Переглянута Європейська хартія про участь молоді в місцевому та регіональному житті*. <https://rm.coe.int/168071b58f>
204. Радіо Свобода. (2019). *Кількість волонтерів в Україні за минулий рік збільшилась – опитування*. <https://www.radiosvoboda.org/a/news-volontery-opytuvannia/29778750.html>
205. Ругляк, Т. М. (2008). Міжнародні акти як джерела права соціального захисту України. *Актуальні проблеми держави і права*, 37, 120–125. <http://www.apdp.in.ua/v37/22.pdf>
206. Савельєв, Ю. (2012). Суперечності концепції соціального виключення і включення: вплив соціально-політичного дискурсу на соціологічні теорії. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*, 3, 33–41.
207. ІСАР Єднання. (2024). <http://ednannia.ua/our-programs-and-activities/pidtrymuiemo-lokalnu-filantropiiu/166-fondy-hromad/133-scho-take-fond-gromadi>
208. Семигіна, Т. (2004). *Робота в громаді: практика й політика*. КМ Академія.
209. Семигіна, Т. (2005). *Соціальні послуги на рівні громади: український досвід і перспективи*. Логос.
210. Семигіна, Т. (2007). Професіоналізація соціальної роботи: перерваний політ? *Соціальний захист*, 5, 41–44.
211. Семигіна, Т. (2020). *Сучасна соціальна робота*. Академія праці, соціальних відносин і туризму.
212. Семигіна, Т. (2021). *Дослідження у соціальній роботі: Антологія*. Академія праці, соціальних відносин і туризму.

213. Серьогін, С. М. (2015). *Звіт про соціологічне дослідження «Перспективи розвитку об'єднаних громад у Дніпропетровській області»*. С. М. Серьогіна (Ред.). ДРІДУ НАДУ. http://dridu.dp.ua/proekt_ms/doc/2015_zvit.PDF
214. Сірий, Є. В., & Сіра, О. В. (2023). Волонтерство як форма соціального включення та можливої самозайнятості в сучасних викликах війни в Україні: самобутні вітчизняні вектори розвитку і зарубіжний досвід. *Міжнародні відносини: теоретико-практичні аспекти*, 11, 140–156. <https://doi.org/10.31866/2616-745X.11.2023.278442>
215. Слозанська, Г. (2017). Категорії клієнтів фахівця із соціальної роботи в об'єднаній територіальній громаді. *Молодь і ринок*, 2, 68–73.
216. Слозанська, Г. І. (2016). Система соціальних послуг в умовах децентралізації. *Актуальні правові та гуманітарно-економічні проблеми в період реформування демократичного суспільства: матер. V Всеукраїнської науково-практичної конференції* (с. 290–296). ПВНЗ КІДМУ КПУ.
217. Слозанська, Г. І. (2017). Упровадження посади фахівця із надання соціальних послуг населенню в умовах об'єднаної територіальної громади: труднощі, що виникають. *Вісник Луганського національного педагогічного університету імені Тараса Шевченка*, 1(306), 264–276.
218. Слозанська, Г. І. (2018). Самоорганізація як фактор розвитку територіальної громади. *Соціальна робота: виклики сьогодення: зб. наук. праць за матеріалами VII Всеукраїнської науково-практичної конференції* (с. 126–132). ФОП Осаца Ю. В.
219. Слозанська, Г. І., & Горішна, Н. М. (2016). Діяльність фахівця із соціальної роботи з надання соціальних послуг населенню у територіальній громаді. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету Україна*, 12, 113–118. http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Znpkhist_2016_12_26
220. Соціологічна група «Рейтинг». (2022, 8–9 березня). *Загальнонаціональне опитування: Україна в умовах війни*. https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_ua_1200_ua_10032022____press.pdf
221. Спіцина, Л., & Коваль, Г. (2021). Емпатія як ресурс соціально-психологічної допомоги в системі чинників волонтерської діяльності. *Insight: the Psychological Dimensions of Society*, 5, 30–45. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2021-5-3>
222. Стасишин, М. (2015). Оцінка ефективності залучення громадськості до процесу розробки, прийняття та реалізації рішень органами місцевого самоврядування. *Теоретичні та прикладні питання*

- державотворення, 17, 229–247. Взято з http://nbuv.gov.ua/UJRN/tppd_2015_17_17.
223. Сушик, Н. С. (2014). Соціальна робота у сфері дозвілля молоді: теоретичний аспект. *Педагогічні науки*, 1(278), 188–193.
 224. Толстоухова, С. В., Багай, В. В., & Вакуленко, О. В. (1999). *Діяльність центрів соціальних служб для молоді України: сучасний стан і перспективи розвитку*. Академпрес.
 225. Трубнікова, О. А. (2020). Волонтерство як форма соціальної активності особистості. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, 7, 205–209.
 226. Тюптя, Л., & Іванова, І. (2018). *Соціальна робота. Теорія і практика. Основа*.
 227. Український кризовий медіа-центр. (2022). *Дослідження потреб та запитів громад, пов'язаних з викликами, які з'явилися внаслідок повномасштабного вторгнення РФ, проведене за підтримки Програми USAID DOBRE*. <https://decentralization.ua/news/15339>
 228. Укрінформ. (2017). *Українське волонтерство – явище унікальне, але не без проблем*. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2342731-ukrainske-volonterstvo-avise-unikalne-ale-ne-bez-problem.html>
 229. Фельдман, Ю. І. (2017). Психологія особистості у період молодості. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди Психологія*, 56, 222–232.
 230. Фонд «Відродження». (2019). *Аналітичний звіт «Співробітництво громад: нові можливості для освіти та медицини» підготовлений ГО «Фундація імені Григорія Яхимовича» спільно із ВГО «Асоціація сприяння самоорганізації населення» за фінансової підтримки Міжнародного фонду “Відродження”*. <http://cooperation.acsa.com.ua/>
 231. Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва. (2024) <https://dif.org.ua/category/opinion-polls>
 232. Фонд Східна Європа. (2019). *Посібник «Корпоративне волонтерство в ЄС»*. https://eef.org.ua/wp-content/uploads/2020/10/Korporativne-volonterstvo_finalna-versiya.pdf
 233. Харченко, С. Я., Песоцька, О. П., & Кратінова, В. О. (2008). *Історія, теорія та практика волонтерського руху в Україні*. Луганський національний університет імені Тараса Шевченка.
 234. Чорній, Л., Рубановський, К., & Попович, В. (2009). *Система соціального захисту та соціального забезпечення в Україні. Реальний стан та перспективи реформування*. Центр громадської експертизи. https://www.irf.ua/files/ukr/programs_law_areas_publ_2028_ua_law.pdf
 235. Чорноморденко, І. В., & Ткач, І. Я. (2009). Соціальна робота як об'єкт філософування. *Мультиверсум. Філософський альманах*, 80.
 236. Шахрай, В. М. (2006). *Технології соціальної роботи*. Центр навчальної літератури.
 237. Шевченко, М. Ф. (2001). *Третій сектор в Україні: проблеми, становлення*. Український інститут соціальних досліджень.

- 238. Шморлівська, А. С., & Стребкова, Ю. В. (2023). Соціальна робота громадських, благодійних та волонтерських організацій під час воєнного стану. *Освітній дискурс*, 44(4–6), 70–77. [https://doi.org/10.33930/ed.2019.5007.44\(4-6\)-7](https://doi.org/10.33930/ed.2019.5007.44(4-6)-7)
- 239. Шостак, І. В. (2021). *Анкетування: методичні рекомендації щодо організації та проведення соціологічного дослідження*. https://eprints.oa.edu.ua/id/eprint/8593/1/Anketuwanie_metodyczka.pdf
- 240. Юрченко, І. В. (2004). Становлення і розвиток волонтерського руху в Україні. *Проблеми розвитку соціологічної теорії. Соціальні процеси в Україні: наукові доповіді і повідомлення IV Всеукраїнської соціологічної конференції* (с. 526–529). Соціологічна асоціація України, Інститут соціології НАН України.
- 241. Юрченко, І. В. (2009). *Інституціоналізація волонтерського руху в Україні* [автореф. дис. канд. соц. наук]. Київ.
- 242. Юрченко, І. В. (2009). Мотиваційні аспекти волонтерської діяльності. *Соціальні виміри суспільства*, 1(12), С. 361–368.
- 243. Ястремська, С. О., & Куца, О. О. (2012). Особливості діяльності волонтерів соціальної служби в українському суспільстві. *Медсестринство*, 4, 4–8.

ДОДАТКИ

Додаток А

03.11.24, 15:11

Gmail - Інформація про надавачів соц.послуг



Валерія Овчарова <leraovcharova@gmail.com>

Інформація про надавачів соц.послуг

Писем: 5

Валерія Овчарова <leraovcharova@gmail.com>
 Кому: o.v.kotenko@mlsp.gov.ua

7 февраля 2022 г. в 11:38

Олександр Володимировичу, вітаю!

Мене звати Валерія Овчарова, я аспірантка Запорізького національного університету, досліджую питання залучення молоді в якості волонтерів до діяльності центрів соціальних послуг.

В межах мого дослідження я планую провести онлайн-опитування представників центрів соціальних послуг по всій Україні щодо їх взаємодії з волонтерами з числа молоді. На сайті я знайшла контактну інформацію центрів соц.послуг у вигляді мапи, однак, для того, щоб сформувати розсилку, опрацювання цієї мапи (копіювання ел.пошт з неї) буде дуже тривалим та виснажливим процесом.

Можливо, ви маєте контактну інформацію цих центрів у вигляді таблиці (ексель, ворд) ? Якщо так, то чи можу я її отримати для проведення дослідження?

Ваша допомога зробить значний внесок в розбудову сфери соціальної роботи та розвиток молодіжного волонтерського руху!

З повагою,
 Валерія
 066-66-51-445

Котенко Олександр <o.v.kotenko@mlsp.gov.ua>
 Кому: Валерія Овчарова <leraovcharova@gmail.com>

8 февраля 2022 г. в 14:40

Доброго дня.

На разі реєстр працює в тестовому режимі шляхом розміщення на веб-сайті Мінсоцполітики в розділі Громадянам – Соціальні послуги – Реєстр надавачів соціальних послуг – файл „Інформації щодо надавачів соціальних послуг для включення до Реєстру надавачів соціальних послуг” (далі – Інформація).

В самій інформації Ви можете відфільтрувати по надавачам соціальних послуг, які Вас цікавлять і там будуть всі електронні адреси.

Це і буде відфільтрована інформація в форматі Excel.

Перегляньте, будь ласка, саме файл „Інформації щодо надавачів соціальних послуг для включення до Реєстру надавачів соціальних послуг”, він є актуальним (розміщено файл над картою надавачів, сама карта не оновлюється).

[Цитируемый текст скрыт]

_____ Information from ESET Mail Security, version of virus signature database 24752 (20220208) _____

The message was checked by ESET Mail Security.
<http://www.eset.com>

Додаток Б

№	Електронна пошта	№	Електронна пошта	№	Електронна пошта	№	Електронна пошта
1	cnsppbar2020@ukr.net	781	zolo-tercentr@ukr.net	1561	korykivka19@ukr.net	2341	kucnsp.reni@ukr.net
2	gaisyn.tercenter@ukr.net	782	motina.galina22@ukr.net	1562	lyudmula.kharchenko@so s-ukraine.org	2342	caritasodessa@ukr.net
3	tercenter_tm@ukr.net	783	Kanivcentr@ukr.net	1563	office@sos-ukraine.org	2343	center.freedom.3d@gma il.com
4	ntckononenko@gmail.com	784	tercentr_kanivr@ukr.net	1564	olena.kripak@sos- ukraine.org	2344	bcchildrenhome@ukr.net
5	ladigintercentr@ukr.net	785	7114_tc@ukr.net	1565	olgavolk@ukr.net	2345	shans034@ukr.net
6	ill_tercentr0519@ukr.net	786	Terzentr15@ukr.net	1566	nvc_utog@ukr.net	2346	zlagoda-1@ukr.net
7	teplik_ter@ukr.net	787	43294525@ukr.net	1567	kcutog@ukr.net	2347	bc_spec- int_p90@ukr.net
8	tc_bershad@ukr.net	788	shpterotg@ukr/net	1568	caritas.chortkiv@gmail.c om	2348	goph8818@gmail.com
9	mtc_mp@ukr.net	789	terzentr3@i.ua	1569	caritas.poltava@gmail.co m	2349	kutcsolub@ukr.net
10	Lip.tercentr@gmail.com	790	irkl_social@ukr.net	1570	ngo.osonnya@gmail.com	2350	brekin71@gmail.com
11	tercentryamp@gmail.com	791	srerku@ukr.net	1571	cnsppavliv@ukr.net	2351	brekin73@gmail.com
12	ortecentr@ukr.net	792	22799044@mail.gov.ua smilatercentr@gmail.com	1572	vujkgmayaki@ukr.net	2352	slaviksorokin2020@gma il.com
13	tercentr534@ukr.net	793	tercentr_sosnovka@ukr.net	1573	kolky.sr@gmail.com	2353	pavlograd131@gmail.co m
14	tercentr@vmr.gov.ua	794	TERITORCENTR19@meta .ua	1574	dmp 6 omr gov.ua	2354	fund@wayhome.org.ua
15	tcsop@ukr.net	795	tcsop_um11@ukr.net	1575	dmp_2@ukr.net	2355	sturbota.official@gmail. com
16	tercentr518@ukr.net	796	chrtercentr@ukr.net	1576	rvodkanatnaya@gmail.co m	2356	redcross.zp@gmail.com
17	tercentr_shar@ukr.net	797	shpter.ua@meta.ua	1577	vilvas@ukr.net	2357	tercentr008@i.ua
18	mogpodraytercentr@ukr.net	798	ivankyotg@gmail.com	1578	caritas.ternopil@gmail.co m	2358	nlifeod@gmail.com
19	pogtercentr1@ukr.net	799	korsuntercentr_1@ukr.net	1579	csbs@ukr.net	2359	trccdm@ukr.net
20	zentr2008@ukr.net	800	vatsoczck@ukr.net	1580	zaklyk1@ukr.net	2360	tc2603@kmda.gov.ua
21	tercenterKhm@ukr.net	801	buzh.rada@gmail.com	1581	caritas_volyn@yahoo.co m	2361	kulikov7728@gmail.co m
22	26285520@mail.gov.ua	802	mon-tercentr@ukr.net	1582	sssdm@omr.gov.ua	2362	kulikov7728@gmail.co m
23	vintercentr@ukr.net	803	tersentr@ukr.net	1583	eleos.odesa@gmail.com	2363	kulikov7728@gmail.co m
24	tulchin.tercenter@gmail.co m	804	ter centr-hr@ukrpost. Ua	1584	kpsoccentr@gmail.com	2364	kulikov7728@gmail.co m
25	nmttercentr@gmail.com	805	tercenterch_24@ukr.net	1585	opetrop@i.ua	2365	kulikov7728@gmail.co m
26	tercentrkozmi@i.ua	806	mlyiv tc @ukr.net	1586	kutcsopologi@gmail.co m	2366	kulikov7728@gmail.co m
27	tyvriv-tercentr@ukr.net	807	CenterSocposlyg@gmail.co m	1587	gul_tercentr@ukr.net	2367	ukraltera@gmail.com
28	tercentr.zhm@ukr.net	808	tagantchasr@ukr.net	1588	tercentr-nnik@ukrpost.ua	2368	ukraltera@gmail.com
29	kozraitercentr@ukr.net	809	tertsentr_mokra@ukr.net	1589	kz.csp@ukr.net	2369	2373203971@ukr.net

30	tercentr_2007@ukr.net	810	liliyam.minakova@gmail.com	1590	ssd.preobr@gmail.com	2370	trv_sc@meta.ua
31	terzentralinovka@ukr.net	811	perekhrestya@ukr.net	1591	ocz@volsz.gov.ua	2371	Kpokyc.ua@gmail.com
32	kruzh_ter_1957@ukr.net	812	cherkassy.pw.2018@gmail.com	1592	301@volsz.gov.ua	2372	matveev2099@gmail.com
33	tercentr777@ukr.net	813	100lifecherkasy@gmail	1593	302@volsz.gov.ua	2373	matveev2099@gmail.com
34	chechtercentr@ukr.net	814	TERCENTR_MLM1@UKR.NET	1594	303@volsz.gov.ua	2374	rcescape@gmail.com
35	voronovitca@ukr.net	815	30409@ukr.net	1595	304@volsz.gov.ua	2375	cnsdpdobroslav@ukr.net
36	vinbigp@ukr.net	816	reab.srdi@ukr.net	1596	305@volsz.gov.ua	2376	dobrota.ta.dovira.mykolaiv@gmail.com
37	tivrov-bigp@mets.ua	817	umanprolisok@ukr.net	1597	306@volsz.gov.ua	2377	s.mamonta@ukr.net
38	brinter@ukr.net	818	vlan1963@ukr.net	1598	307@volsz.gov.ua	2378	medimmunit@gmail.com
39	internat_an@ukr.net	819	barvinok2002@ukr.net	1599	308@volsz.gov.ua	2379	ter-center1@ukr.net
40	pluskivpni@ukr.net	820	umanprolisok@ukr.net	1600	309@volsz.gov.ua	2380	achenovrr@gmail.com
41	yar-bud@ukr.net	821	Iysreb@ukr.net	1601	310@volsz.gov.ua	2381	cnsdp-osr@ukr.net
42	zmpnbi@ukr.net	822	zven_reab_centra@ukr.net	1602	311@volsz.gov.ua	2382	kzkcscs2021@gmail.com
43	strdbu@ukr.net	823	cherkasy_kids@ukr.net	1603	312@volsz.gov.ua	2383	natalinosdd@ukr.net
44	budinternat@gmail.com	824	prutylokuman@ukr.net	1604	313@volsz.gov.ua	2384	ter.centrostarovirivka@ukr.net
45	spaduk12@gmail.com	825	21368945@mail.gov.ua	1605	354@volsz.gov.ua	2385	tercentr2021.malinovka@gmail.com
46	votsrbg@ukr.net	826	vcsssdm@ukr.net	1606	351@volsz.gov.ua	2386	tercentrburluk@gmail.com
47	mothers.centra@gmail.com	827	kaniv-mcsssdm@ukr.net	1607	352@volsz.gov.ua	2387	dvurrcsm@ukr.net
48	socgurtos@i.ua	828	mcsssdm@online.ua	1608	350@volsz.gov.ua	2388	tercentra@kurilivka-otg.gov.ua
49	obriy_real@i.ua	829	chmcsssdm15@gmail.com	1609	353@volsz.gov.ua	2389	cnpskr@ukr.net
50	bab.sr2014@ukr.net	830	gorrcsssdm19@ukr.net	1610	vinocz@vnocz.gov.ua	2390	cnsdp-vil_rada@ukr.net
51	Bracenter@ukr.net	831	drccsssdm@ukrpost.net	1611	bar@vnocz.gov.ua	2391	tercentrshev@ukr.net
52	zentra.murafa@ukr.net	832	ZhashkivRCSSSDM@bigmir.net	1612	bershad@vnocz.gov.ua	2392	petropavlivka@kupyansk.info
53	tercentra_shpukiv@ukr.net irakushnir2011@gmail.com	833	sluhba@ukr.net	1613	vinray@vnocz.gov.ua	2393	cnsdp_bsr2021@ukr.net
54	ssdsmszn@ukr.net	834	zolorcsssdm@ukr.net	1614	gaysin@vnocz.gov.ua	2394	terzentrbor@ukr.net
55	djerelo11@meta.ua	835	kanivrcsssdm@ukr.net	1615	jmerinka@vnocz.gov.ua	2395	cnsdp_vaiki@ukr.net
56	cnsdp_zdanivka@ukr.net	836	centra_75@ukr.net	1616	illinci@vnocz.gov.ua	2396	kehcentra@ukr.net
57	podilvrc@ukr.net	837	kshrcsssdm@ukr.net	1617	kozyatin@vnocz.gov.ua	2397	sakh-tc@ukr.net
58	promin1997@gmail.com	838	lysankarcsdm@bigmir.net	1618	kalinivka@vnocz.gov.ua	2398	csssdm@ukr.net
59	fotina_1711@i.ua	839	rcsssdm@ck.ukrtel.net	1619	krijopil@vnocz.gov.ua	2399	pearlvilla@ukr.net
60	lgvs10@ukr.net	840	mon.rcsssdm@ukr.net	1620	lipovec@vnocz.gov.ua	2400	PsychiatryHelp911@gmail.com
61	rozvitoc@ukr.net	841	sssdmtalne@ukr.net	1621	litin@vnocz.gov.ua	2401	info@6sense.in.ua
62	gnb.vin@gmail.com	842	urcsssdm@mediat.com.ua	1622	mogpod@vnocz.gov.ua	2402	GoodHealth@ukr.net
63	theflameofhope15@gmail.com	843	hr_rcsssdm@ukr.net	1623	murkur@vnocz.gov.ua	2403	ua.dream777@gmail.com
64	vmr.garmoniya@gmail.com	844	chrcsssdm@ukr.net	1624	nemiriv@vnocz.gov.ua	2404	r.c.peremoga@bigmir.net
65	prominnadii@ukr.net	845	cgr_csssdm@ukr.net	1625	orativ@vnocz.gov.ua	2405	ochagkharkov@gmail.com

66	DOBRESERTSE@ukr.net	846	welcomecentr@ukr.net	1626	pischan@vnocz.gov.ua	2406	arkhimed.0088@gmail.com
67	liprccssdm@ukr.net	847	rcssdm@ukrpost.ua	1627	pogrebishe@vnocz.gov.ua	2407	arkhipov07@gmail.com
68	vmc_sdm@vmr.gov.ua	848	ocspd-ck@ukr.net	1628	teplik@vnocz.gov.ua	2408	o.blagodarniy@gmail.com
69	hm_mzsssdm@ukr.net	849	kzosg-35@ukr.net	1629	tomashpil@vnocz.gov.ua	2409	boldeskul@gmail.com
70	vin.ngo.harmony@gmail.com	850	center_md@ukr.net	1630	trostyanec@vnocz.gov.ua	2410	scmr@jmr.gov.ua
71	vvtercentr@ukr.net	851	glubokatercentr@ukr.net	1631	tulchin@vnocz.gov.ua	2411	kyiv@redcross.org.ua
72	terzentr08@ukr.net	852	t_centra@ukr.net	1632	tivriv@vnocz.gov.ua	2412	Doktordok@i.ua
73	tercentrmiskrada@gmail.com	853	t_centra@ukr.net	1633	hmilnik@vnocz.gov.ua	2413	Doktordok@i.ua
74	turtercentr@ukr.net	854	tercentr_kicman@ukr.net	1634	chernivci@vnocz.gov.ua	2414	andrtercentr@ukr.net
75	tercentr_ratne@ukr.net	855	tercentr_kicman@ukr.net	1635	chechelnik@vnocz.gov.ua	2415	Lordloers84@gmail.com
76	povyrsk@ukr.net	856	stalnivtsi.svd@gmail.com	1636	shargorod@vnocz.gov.ua	2416	Lordloers84@gmail.com
77	golcnsp@ukr.net	857	21423443@mail.gov.ua	1637	yampil@vnocz.gov.ua	2417	Lordloers84@gmail.com
78	dubove_s_r@ukr.net	858	21423443@mail.gov.ua	1638	ladijn@vnocz.gov.ua	2418	Karkavin1985@gmail.com
79	kivertsi.tercentr@gmail.com	859	tercentr.stor@gmail.com	1639	vinmisk@vnocz.gov.ua	2419	Karkavin1985@gmail.com
80	lokachitc@gmail.com	860	tercentr.stor@gmail.com	1640	ocz@dn pocz.gov.ua	2420	naumsasha1978@gmail.com
81	lbtercentr@gmail.com	861	tercentr.stor@gmail.com	1641	cz488@dn pocz.gov.ua	2421	naumsasha1978@gmail.com
82	tercentermanev@ukr.net	862	nd_tercentr@ukr.net	1642	cz493@dn pocz.gov.ua	2422	galinaborisik3@gmail.com
83	rogter@ukr.net	863	kcturbota1@ukr.net	1643	cz480@dn pocz.gov.ua	2423	galinaborisik3@gmail.com
84	st.vl.tercentr@meta.ua	864	internatpn18@gmail.com	1644	cz487@dn pocz.gov.ua	2424	Karkavin1985@gmail.com
85	20142794@mail.gov.ua	865	stanivtsi_int@i.ua	1645	cz492@dn pocz.gov.ua	2425	karpenkil.com
86	tercentr.vol-vol@i.ua	866	budintern@ukr.net	1646	cz489@dn pocz.gov.ua	2426	Lisovoy.sergei@gmail.com
87	tercentr_kovel@ukr.net	867	boodinter@gmail.com	1647	cz491@dn pocz.gov.ua	2427	poroh400@gmail.com
88	tzszn_lutsk@meta.ua	868	det_dom_magala@ukrpost.ua	1648	cz403@dn pocz.gov.ua	2428	Kokostya.ie.group@gmail.com
89	tercentr@nov-rada.gov.ua	869	dispans.gl@gmail.com	1649	cz402@dn pocz.gov.ua	2429	Kokostya.ie.group@gmail.com
90	berestpni@ukr.net	870	selyatin_csp@ukr.net	1650	cz404@dn pocz.gov.ua	2430	terehovalex1982@gmail.com
91	gorohiv_internat@ukr.net	871	nardopomoga@gmail.com	1651	cz407@dn pocz.gov.ua	2431	antoncb89@gmail.com
92	golobckiy_house@ukr.net	872	prutylok.cv@gmail.com	1652	cz414@dn pocz.gov.ua	2432	arifysybov@icloud.com
93	oluka.internat@gmail.com	873	ocsssdm-cv@ukr.net	1653	cz415@dn pocz.gov.ua	2433	arifysybov@icloud.com
94	ruda-pni@ukr.net	874	grcsssdm22690@ukr.net	1654	cz417@dn pocz.gov.ua	2434	crbg@ukr.net
95	lutsk_pansionat@ukr.net	875	chmcsssdm@gmail.com	1655	cz420@dn pocz.gov.ua	2435	crbg@ukr.net
96	reabilitaciya_kovel@ukr.net	876	nmzsssdm1@ukr.net	1656	cz421@dn pocz.gov.ua	2436	mirn_domint@meta.ua
97	36685708@mail.gov.ua	877	kruza22@ukr.net	1657	cz450@dn pocz.gov.ua	2437	gcbomj@dpsp.omr.gov.ua

98	tercentr@bahmutrada.gov.ua	878	matuidutuna@meta.ua	1658	cz460@dn pocz.gov.ua	2438	KATP0449@UKR.NET
99	25580027@mail.gov.ua 25580027t@mail.gov.ua	879	tov_bogdan@meta.ua	1659	cz470@dn pocz.gov.ua	2439	binna4119@gmail.com
100	25953379@mail.gov.ua	880	tocsrdi@ukr.net	1660	cz483@dn pocz.gov.ua	2440	tfz@ukr.net
101	25796253@mail.gov.ua	881	tcsrdi@gmail.com	1661	cz485@dn pocz.gov.ua	2441	tc23250lm@gmail.com
102	23026290@mail.gov.ua	882	kracsrdi@sobes-ter.gov.ua	1662	cz490@dn pocz.gov.ua	2442	tomcnsp@gmail.com
103	tercenter@konstrada.gov.ua	883	invalidchildrens- chortkiv@ukr.net	1663	resept@donocz.gov.ua	2443	kgcnsp@ukr.net
104	25759045@mail.gov.ua	884	centr_s.p@ukr.net	1664	avdeevgcz@donocz.gov.ua	2444	pyatkoglo@ukr.net
105	25332861@mail.gov.ua	885	42733675@mail.gov.ua	1665	artemcz@donocz.gov.ua	2445	csp_studena_sr@ukr.net
106	36859619@mail.gov.ua	886	42916082@mail.gov.ua	1666	ugledarcz@donocz.gov.ua	2446	chech_kzcnsp@ukr.net
107	35935976@mail.gov.ua	887	borsyku_tercenter @ ukr.net	1667	artemcz@donocz.gov.ua	2447	cnsp.sutysky2021@ukr.net
108	ktcso@mariupolrada.gov.ua	888	skalat_tc@sobes-ter.qov.ua	1668	artemcz@donocz.gov.ua	2448	ivaniv.center@ukr.net
109	ltcso@mariupolrada.gov.ua	889	terebovlya_tc@sobes- ter.gov.ua	1669	dobropolcz@donocz.gov.ua	2449	cnsp_atg2020@ukr.net
110	ctcso@mariupolrada.gov.ua	890	lantercentre@ukr.net	1670	volnovahcz@donocz.gov.ua	2450	cnsp_atg2021@ukr.net
111	35457592@mail.gov.ua	891	mpmco@meta.ua	1671	pokrovskcz@donocz.gov.ua	2451	tsnspvoron@ukr.net
112	36634522@mail.gov.ua	892	ternopil.tercentr@gmail.com	1672	drujcz@donocz.gov.ua	2452	gorcentr0401- 21@ukr.net
113	36878102@mail.gov.ua	893	bsr_csssdm@ukr.net	1673	artemcz@donocz.gov.ua	2453	center.social_obod@ukr.net
114	42655770@ukr.net	894	41046539@ ukr.net	1674	slavcz@donocz.gov.ua	2454	centrcocposlyg@ukr.net
115	tercentr@pokrovsk- rada.gov.ua	895	zbarazh_tc@sobes- ter.gov.ua	1675	selidcz@donocz.gov.ua	2455	ZNSP_dashiv@ukr.net
116	tercentr@selidovo- rada.gov.ua	896	tercentr_chortkiv@ukr.net	1676	konstancz@donocz.gov.ua	2456	css_bershad@ukr.net
117	37011369@mail.gov.ua	897	pidvolochysk_tc@sobes- ter.gov.ua	1677	kramatz@donocz.gov.ua	2457	nemyrivsky_msstdm@ukr.net
118	41977909@mail.gov.ua	898	brodycentrdity@gmail.com	1678	krlimcz@donocz.gov.ua	2458	tcenrotg.dz@gmail.com
119	Raitercentr_yasin@ukr.net	899	sonechko82172@ukr.net	1679	drujcz@donocz.gov.ua	2459	pisarenko2@ukr.net
120	sotc.poslygi@gmail.com	900	gorodok_tercentr@ukr.net	1680	mariupolcz@donocz.gov.ua	2460	galina.ponko@gmail.com
121	42062677@mail.gov.ua	901	grcsssdm@ukr.net	1681	mirnogradcz@donocz.gov.ua	2461	bartercentr555@ukr.net
122	42035842@mail.gov.ua	902	szprm@ukr.net	1682	novogradcz@donocz.gov.ua	2462	socroduna@ukr.net
123	36245186@mail.gov.ua	903	tercenter@i.ua	1683	pokrovskcz@donocz.gov.ua	2463	prylisne.otg@ukr.net
124	38152895@mail.gov.ua	904	tercentr2015trus@gmail.com	1684	selidcz@donocz.gov.ua	2464	vocspd@meta.ua
125	bezdomni_1426@krm.gov.ua	905	kb.tercenter @ukr.net	1685	slavcz@donocz.gov.ua	2465	kkashyrskiy.tsentr@ukr.net
126	25952871@ukr.net	906	rajtercentr@ukr.net	1686	artemcz@donocz.gov.ua	2466	vocsssdm1@ukr.net
127	37011374@mai.gov.ua	907	radekhiv_tercentr@ukr.net	1687	kramatz@donocz.gov.ua	2467	rogcsssdm@ukr.net
128	22042223@mail.gov.ua	908	lviv.pansionat@gmail.com	1688	dzerjcz@donocz.gov.ua	2468	volodymyrmcsssdm@gmail.com

129	23597399@mail.gov.ua	909	dszn.php@gmail.com	1689	krlimcz@donocz.gov.ua	2469	tertsenter@i.ua vcsssdm@gmail.com
130	02770021@mail.gov.ua	910	tcnovr@gmail.com	1690	velnovcz@donocz.gov.ua	2470	cnsnp21@ukr.net
131	03190254@mail.gov.ua	911	4centre@ukr.net	1691	konstancz@donocz.gov.ua	2471	centerilar@ukr.net
132	36332488@mail.gov.ua	912	tercentr1305@gmail.com	1692	alexandcz@donocz.gov.ua	2472	kz4411@ukr.net
133	34064397@mail.gov.ua	913	sokaltercentr@meta.ua	1693	velnovcz@donocz.gov.ua	2473	snsmpykolaivska@ukr.net
134	03190159@mail.gov.ua	914	gryshka15@ukr.net	1694	volnovahcz@donocz.gov.ua	2474	tercentr_kr@ukr.net
135	03190679@mail.gov.ua	915	tercentr3b@gmail.com	1695	pershotravcz@donocz.gov.ua	2475	alexmik1409@gmail.com
136	03190231_va189219@mail.gov.ua	916	str-ray-tercentr@ukr.net	1696	marincz@donocz.gov.ua	2476	cnsppet@ukr.net
137	03190277@mail.gov.ua	917	srcsssdm@ukr.net	1697	nikolcz@donocz.gov.ua	2477	tercentrpsr@gmail.com
138	35124425@mail.gov.ua	918	vmansionat@i.ua	1698	mariupolcz@donocz.gov.ua	2478	solone.socposlugu@gmail.com
139	35651479@mail.gov.ua	919	leshkiv.internat@ukr.net	1699	alexandcz@donocz.gov.ua	2479	zatushok.ku@gmail.com
140	srdi@konstrada.gov.ua	920	kononova-o@ukr.net	1700	pershotravcz@donocz.gov.ua	2480	cnsppochaiv@ukr.net
141	26553191@mail.gov.ua	921	drtzentr@ukr.net	1701	nikolcz@donocz.gov.ua	2481	25671379@mail.gov.ua
142	34433675@mail.gov.ua	922	caritassokal@ukr.net	1702	zhitom@ocz.ic.zt.ua	2482	26444639@mail.gov.ua
143	35457608@mail.gov.ua	923	rpcstrumok@gmail.com	1703	zhitom1@ocz.ic.zt.ua	2483	25796321@mail.gov.ua
144	23423016@mail.gov.ua	924	monasturok-internat@ukr.net	1704	zhitom2@ocz.ic.zt.ua	2484	26042119@mail.gov.ua
145	iskorka@avd-rada.ua	925	perem_rcsssdm@i.ua	1705	zhitom2@ocz.ic.zt.ua	2485	21957908@mail.gov.ua
146	miloserdie@pokrovsk-rada.gov.ua	926	annasenechko@meta.ua	1706	zhitom3@ocz.ic.zt.ua	2486	23411680@mail.gov.ua
147	37230558@mail.gov.ua	927	oselya@yahoo.com	1707	zhitom4@ocz.ic.zt.ua	2487	21999210@mail.gov.ua
148	dobrcsrdi@ukr.net	928	tercentr.jav@ukr.net	1708	zhitom5@ocz.ic.zt.ua	2488	25116382@mail.gov.ua
149	slavchild@gmail.com	929	mcsssdm@ukr.net	1709	zhitom6@ocz.ic.zt.ua	2489	25109531@mail.gov.ua
150	csprd-liman@ukr.net	930	lviv.mis.tercentr@ukr.net	1710	zhitom7@ocz.ic.zt.ua	2490	21961666@mail.gov.ua
151	wn.cent@ukr.net	931	brody.trc7@ukr.net	1711	zhitom8@ocz.ic.zt.ua	2491	30004685@mail.gov.ua
152	dobrpriyut@meta.ua	932	centr.sheg@ukr.net	1712	zhitom9@ocz.ic.zt.ua	2492	25336669@mail.gov.ua
153	centrSPRD@ukr.net	933	rudky-centr@i.ua	1713	zhitom10@ocz.ic.zt.ua	2493	23355119@mail.gov.ua
154	kramcsrn@ukr.net	934	rudky-centr@i.ua	1714	zhitom11@ocz.ic.zt.ua	2494	centerkram@krm.gov.ua
155	antoshka@krm.net.ua	935	lcnpubd@lvivcity.gov.ua	1715	zhitom12@ocz.ic.zt.ua	2495	markcnsnp0925@ukr.net
156	crdouns@gmail.com	936	caritaslviv@gmail.com	1716	zhitom12@ocz.ic.zt.ua	2496	sopb.svt@i.ua
157	25339082@mail.gov.ua	937	zrcsssdm@ukr.net	1717	zhitom13@ocz.ic.zt.ua	2497	locspd.2018@gmail.com
158	23346847@mail.gov.ua	938	natalia0510@i.ua	1718	zhitom14@ocz.ic.zt.ua	2498	rocvdm2016@ukr.net
159	verabahtar@ukr.net	939	ter_morshyn@ukr.net	1719	zhitom15@ocz.ic.zt.ua	2499	redcross.lg@ukr.net
160	24326491@mail.gov.ua	940	centrobliku@ukr.net	1720	zhitom16@ocz.ic.zt.ua	2500	networkklug@ukr.net
161	3240603047@mail.gov.ua	941	drogterzentr@ukr.net	1721	zhitom17@ocz.ic.zt.ua	2501	Star.opni@gmail.com
162	art-cssdm@ukr.net 23768726@mail.gov.ua	942	most_tercentr@ukr.net	1722	zhitom18@ocz.ic.zt.ua	2502	xoti@ukr.net
163	33491322@mail.gov.ua	943	most_tercentr1@ukr.net	1723	zhitom19@ocz.ic.zt.ua	2503	ya.sos15158@gmail.com
164	csssdm@mrd.gov.ua	944	rcssm_br@ukr.net	1724	zakarpatoz@zocz.gov.ua	2504	tercentr-radomishl@ukr.net
165	21986784@mail.gov.ua	945	13orion@ukr.net	1725	mukmcz@zocz.gov.ua	2505	trctkovalchuk@gmail.com
166	23117928@mail.gov.ua	946	lviv_utog@ukr.net	1726	tyachrcz@zocz.gov.ua	2506	nvrcss@nvrda.ztt.gov.ua

167	mmcsssdm@ukr.net	947	LVIV.UTOS@i.ua	1727	umcz@zocz.gov.ua	2507	43578027@mail/gov/ua
168	23030860@mail.gov.ua	948	lmcss_usz@ukr.net	1728	bermrcz@zocz.gov.ua	2508	slov-centr@ukr.net
169	32794349@mail.gov.ua	949	dzherelocentre@gmail.com	1729	vberrcz@zocz.gov.ua	2509	chopovychi_sr@ukr.net
170	22039474@mail.gov.ua	950	pidkaminspyh@ukr.net	1730	vinrcz@zocz.gov.ua	2510	Gorshik11560@ukr.net
171	cssdm@slavrada.gov.ua	951	tercentrturka@ukr.net	1731	volrcz@zocz.gov.ua	2511	ushomir_kycnsp@ukr.net
172	23027243@mail.gov.ua	952	nadiya_ua@ukr.net	1732	irshrcz@zocz.gov.ua	2512	centr_social@ukr.net
173	23128524@mail.gov.ua	953	popinter@ukr.net	1733	mizgrcz@zocz.gov.ua	2513	43013149@ukr.net
174	kmcsssdm2015@gmail.com	954	lviv.plwh@gmail.com	1734	perrcz@zocz.gov.ua	2514	vitaliy1.vinnik@gmail.com
175	mg_centra@ukr.net	955	borislav.tertsentr@ukr.net	1735	rahrca@zocz.gov.ua	2515	vitaliy.vinnik2@gmail.com
176	36209111@mail.gov.ua	956	tavor-nr@ukr.net	1736	svalrcz@zocz.gov.ua	2516	vitaliy.vinnik@gmail.com
177	37294737@mail.gov.ua	957	m_nedilya@ukr.net	1737	urca@zocz.gov.ua	2517	dim.myloserdya@gmail.com
178	26552547@mail.gov.ua	958	user30711@meta.ua	1738	hustmrcz@zocz.gov.ua	2518	bfdimmiloserdya@gmail.com
179	36089869@mail.gov.ua	959	dzvin_go@i.ua	1739	03491412@mail.gov.ua	2519	kohutkadanik@gmail.com
180	docspd84200@ukr.net	960	tertsentr@ukr.net	1740	20482573@mail.gov.ua	2520	hidi.j68@gmail.com
181	marsocgurt@i.ua	961	irynavash@gmail.com	1741	berdgca@ukr.net	2521	dobronsoc.centra@gmail.com
182	kugo@i.ua	962	hpni@ukr.net	1742	mgca@i.ua	2522	centrreab@i.ua
183	brysuliv.tercentra@ukr.net	963	anatolykaritas@gmail.com	1743	20524113@mail.gov.ua	2523	dobronsoc.centra@gmail.com
184	vishevrada@ukr.net	964	bukovodbi@ukr.net	1744	20524082@mail.gov.ua	2524	synevyr.rada2@ukr.net
185	chervone_rada@ukr.net	965	dityachy.budinok@yandex.ua	1745	kujbrca@i.ua	2525	synevyr.rada3@ukr.net
186	lubartercentra@gmail.com	966	DEVELOPMENT.SPITAL@GMAIL.COM	1746	RCZ892@meta.ua	2526	synevyr.rada@ukr.net
187	lubarrcsssdm@ukr.net	967	boodunok.voina@gmail.com	1747	42084575@mail.gov.ua	2527	dmiloserdiya@ukr.net
188	terzentra1823@ukr.net	968	ptuinternat@gmail.com	1748	cz_veselo@ukr.net	2528	borislav.tertse5ntra@ukr.net
189	osvitanovaborovaotg@ukr.net	969	impris@ukr.net	1749	20523504@mail.gov.ua	2529	borislav.tertsentr@ukr.net
190	mcsssdmnav@ukr.net	970	ststercentra@gmail.com	1750	gulca@ukr.net	2530	dolinskiycsssdm@ukr.net
191	manitar@ukr.net	971	tercetntrpustomyty@ukr.net	1751	20510074@gmail.com	2531	cnspondriivka@ukr.net
192	semenivka.otg@ukr.net	972	zhydachiv_rcsssdm@ukr.net	1752	kd_rcz@ukr.net	2532	kuznsposr@meta.ua
193	ushomirsrada@ukr.net	973	zhydachi3v_rcsssdm@ukr.net	1753	mihcentra@gmail.com	2533	dnepr.centersoc@ukr.net
194	03192566@mail.gov.ua	974	zhydachiv5_rcsssdm@ukr.net	1754	20524047@mail.gov.ua	2534	snsprozdolotg@gmail.com
195	osvita-hotg@ukr.net	975	cmtc16032011@ukr.net	1755	cz8884@meta.ua	2535	kushugum-cnsp@ukr.net
196	03192426@mail.gov.ua	976	zvcssm@meta.ua	1756	20512802@mail.gov.ua	2536	matvsovet@gmail.com
197	03192384@mail.gov.ua	977	terzentrmk@ukr.net	1757	prirncz@meta.ua	2537	novovascentrposlug@ukr.net
198	031927896@mail.gov.ua	978	tercentrkhodoriv@ukr.net	1758	czprim@ukr.net	2538	olex_cnsp@ukr.net
199	03192599@mail.gov.ua	979	hnizdychivsocialcentra@ukr.net	1759	20497636@mail.gov.ua	2539	cnspfedorivka2@gmail.com

200	031925006@mail.gov.ua	980	oodanylchuk@gmail.com	1760	0896akim@ukr.net	2540	cnspfedorivka@gmail.com
201	41664082@ukr.net	981	42086698@ukr.net	1761	employment@ifocz.gov.ua	2541	socgurt2008@ukr.net
202	ntsb.bf@gmail.com	982	slavske_rada@ukr.net	1762	ifmcz@ifocz.gov.ua	2542	tsentrmaterirebenka_oblastnoy@ukr.net
203	em-tercentr@ukr.net	983	novistrylyshcha@ukr.net	1763	bogcz@ifocz.gov.ua	2543	vlnrcsssdm@ukr.net
204	Tercent@i.ua	984	sozarin23@ukr.net	1764	bolcz@ifocz.gov.ua	2544	melrcsssdm@ukr.net
205	tercentr-radomishl@ukr.net	985	o.potymko@gmail.com	1765	vercz@ifocz.gov.ua	2545	yabluniv2015@ukr.net
206	romtercentr@ukr.net	986	karitas@mail.lviv.ua	1766	galcz@ifocz.gov.ua	2546	csssdm@nu-rada.gov.ua
207	tercentr_ml_rda@ukr.net	987	ngonashakhata@gmail.com	1767	gorcz@ifocz.gov.ua	2547	novezhittya2010@gmail.com
208	rehab-centre-olevsk@ukr.net	988	lvivnazaret@gmail.com	1768	dolcz@ifocz.gov.ua	2548	vil.tc@ukr.net
209	tercentrnarod@ukr.net	989	katernynaostrova@gmail.com	1769	koscza@ifocz.gov.ua	2549	tercen_zavally@ukr.net
210	terzentr1823@ukr.net	990	soltys46@ukr.net	1770	kolcz@ifocz.gov.ua	2550	rtc@gl.kr-admin.gov.ua
211	kutcsokorosten2009@ukr.net	991	soltys467@ukr.net	1771	kalcz@ifocz.gov.ua	2551	oleksandr.honcharuk17@gmail.com
212	misktercentr@ukrpost.ua	992	pritelok@gmail.com	1772	nadcz@ifocz.gov.ua	2552	tercentrpobyzke@ukr.net
213	24702385@mail.gov.ua	993	zcsprdsvalyava@ukr.net	1773	rogcz@ifocz.gov.ua	2553	pidvysotsky.css@ukr.net
214	lubartercentr@gmail.com	994	zocsssdm@carpathia.gov.ua	1774	yarcz@ifocz.gov.ua	2554	q55557788@g.mail.com
215	terzentr-chd@ukr.net	995	zocspd@carpathia.gov.ua	1775	tlucz@ifocz.gov.ua	2555	q55577788@g.mail.com
216	sekretarc@gmail.com	996	oscmd@carpathia.gov.ua	1776	tyszcz@ifocz.gov.ua	2556	kucnpglodosi@ukr.net
217	31927@ukr.net	997	osgdds@carpathia.gov.ua	1777	rozcz@ifocz.gov.ua	2557	zhornova2701@ukr.net
218	ky_ocsrdi@ukr.net	998	ocsprdmfo@carpathia.gov.ua	1778	snycz@ifocz.gov.ua	2558	centrspv.vyska@gmail.com
219	iskorka-nadii@ukr.net	999	vbcss@meta.ua	1779	kagarlik@koblcz.gov.ua	2559	rtc@nmrda.kr-admin.gov.ua
220	dzherelonadii35@ukr.net	1000	vinrcsssdm@ukr.net	1780	k_sviatoshin@koblcz.gov.ua	2560	pbrid_kzsp@ukr.net
221	rehab-centre-olevsk@ukr.net	1001	volrcsssdm@gmail.com	1781	makarovcz@koblcz.gov.ua	2561	kysotsposlyg@gmail.com
222	bcsrdi@ukr.net	1002	rcsssdm.irshava@gmail.com	1782	mirovovka@koblcz.gov.ua	2562	gurivka.sr@ukr.net
223	centr375@ukr.net	1003	csssdm@mgir.net.ua	1783	rokitnoe@koblcz.gov.ua	2563	cnsps.dsr@ukr.net
224	bogo.rada@ukr.net	1004	mcsssdm@qmail.com	1784	vishgorod@koblcz.gov.ua	2564	RTC@BOBR.KR-ADMIN.GOV.UA
225	t_center@ukr.net	1005	prcsssdm@gmail.com	1785	volodarka@koblcz.gov.ua	2565	rtc@km.kr-admin.gov.ua
226	galtercentr@i.ua	1006	22106041@mail.gov.ua	1786	zgurovka@koblcz.gov.ua	2566	rtc@ng.kr-admin.gov.ua
227	terzenter@ukr.net	1007	sv.cent2012@gmail.com	1787	ivankov@koblcz.gov.ua	2567	ky_olexcentr@ukr.net
228	dolynatercentr@ukr.net	1008	tyachivccdm@gmail.com	1788	tarascha@koblcz.gov.ua	2568	tscd.subotg@ukr.net
229	trc@kosivrd.gov.ua	1009	khust.rcsssdm@meta.ua	1789	rjischev@koblcz.gov.ua	2569	rtc@ustin.kr-admin.gov.ua
230	tercentrnad@ukr.net	1010	urcsssdm@ukr.net	1790	slavutich@koblcz.gov.ua	2570	rtc@onufrievka.kr-admin.gov.ua
231	cszrohatyn@ukr.net	1011	mcsssdmbmr@gmail.com	1791	barishevka@koblcz.gov.ua	2571	centr_nsp@ukr.net
232	rozh_tertsentr@ukr.net	1012	umcss@rada-uzhgorod.gov.ua	1792	boguslav@koblcz.gov.ua	2572	csssdmbmr_ukr/net@ukr.net
233	38930918@mail.gov.ua	1013	khust_mcsssdm@i.ua	1793	borodianka@koblcz.gov.ua	2573	inbox8@km.kr-admin.gov.ua

234	tys-tercenter@ukr.net	1014	chopmcsssdm@gmail.com	1794	yagotin@koblcz.gov.ua	2574	css-novgorodka@ukr.net
235	tercentr_tlumach@ukr.net	1015	soctercentr@gmail.com	1795	zv@koblcz.gov.ua	2575	inbox12@ocsssdm.kr-admin.gov.ua
236	tercentrif@ukr.net	1016	tcs0 2101@ ukr.net	1796	belaya_cerkov@koblcz.gov.ua	2576	olexb@ukr.net
237	tercentr-kalush@ukr.net	1017	tercentrhust@gmail.com	1797	borispol@koblcz.gov.ua	2577	inbox6@onufrievka.kr-admin.gov.ua
238	kolocsr@gmail.com	1018	beregovotercenr@gmail.com	1798	brovari@koblcz.gov.ua	2578	adz_srada@i.ua
239	ter_centre 2618 @ ukr.net	1019	terzentr09@ukr.net	1799	vasilkov@koblcz.gov.ua	2579	zhogoli12@gmail.com
240	bolehiv_tercentr@bolekhiv-rada.gov.ua	1020	sop@vberez.gov.ua	1800	obuhov@koblcz.gov.ua	2580	novezhittya2010@gmail.com
241	vsznburshytyn@ukr.net	1021	tercentr.vin@ukr.net	1801	p_hmelnickiy@koblcz.gov.ua	2581	villaperl@ukr.net
242	pansionat-if@ukr.net	1022	t-centr@ukr.net	1802	fastov@koblcz.gov.ua	2582	gospis.korostenbux@gmail.com
243	geriat@ukr.net	1023	terzentr-mizgyrya@ukr.net	1803	berezan@koblcz.gov.ua	2583	sah_ump@ukr.net
244	pansionat2004@ukr.net	1024	muk.ray.tercentr@ukr.net	1804	skvira@koblcz.gov.ua	2584	elan_tcs0@ukr.net
245	snyatin_pni@ukr.net	1025	perechin_tercentr@ukr.net	1805	stavische@koblcz.gov.ua	2585	gevlacso@ukr.net
246	internatdel@meta.ua	1026	jasinyatercentr@ukr.net	1806	tetiev@koblcz.gov.ua	2586	softercentr@ukr.net
247	pohonia@ukr.net	1027	rahivtz@ukr.net	1807	irpen@koblcz.gov.ua	2587	center.bomg@mkrada.gov.ua
248	kdbi@i.ua	1028	Sval_trc@ukr.net	1808	org@kocz.gov.ua	2588	m_ocspd@ukr.net
249	zdbi-natali@bigmir.net	1029	Sval2_trc@ukr.net	1809	1106@rcz.kocz.gov.ua	2589	mocrnm@ukr.net
250	bnp2007@ukr.net	1030	tercentr-1@ukr.net	1810	1108@rcz.kocz.gov.ua	2590	vrad_tercentr@ukr.net
251	lelechenja@ukr.net	1031	dubove-tc@ukr.net	1811	1107@rcz.kocz.gov.ua	2591	tercentr_berezneg@ukr.net
252	dobrodija.kalushska@yandex.ua	1032	parasolka_sarc@ukr.net	1812	1101@rcz.kocz.gov.ua	2592	tz_voznr@ukr.net
253	r72obertin@meta.ua	1033	Centreab@i.ua	1813	1111@rcz.kocz.gov.ua	2593	terzentr.rayon@ukr.net
254	csrdikr.otynija@ukr.net	1034	msrc@ukrpost.ua	1814	1119@rcz.kocz.gov.ua	2594	acss56sdm@ukr.net
255	kzssrdi@ukr.net	1035	bogdankikina@ukr.net	1815	1113@rcz.kocz.gov.ua	2595	acsssdm@ukr.net
256	kalushcsssdm@gmail.com	1036	vinditdom3@ukr.net	1816	1110@rcz.kocz.gov.ua	2596	voznensensk.rcs2007@ukr.net
257	if_ocsssdm@i.ua	1037	mdbi53@ukr.net	1817	1112@rcz.kocz.gov.ua	2597	V.Z.socsah@ukr.net
258	cspd@meta.ua	1038	Internat_32@ukr.net	1818	1114@rcz.kocz.gov.ua	2598	ssc-volod@ukr.net
259	ubm@ubm.org.ua	1039	pni-1@ukr.net	1819	1120@rcz.kocz.gov.ua	2599	socserv2008@ukr.net
260	cssg2003@ukr.net	1040	TRPNI@UKR.NET	1820	1116@rcz.kocz.gov.ua	2600	molodcenterkroz@ukr.net
261	dipim@ukr.net	1041	pansionl@gmail.com	1821	1105@rcz.kocz.gov.ua	2601	nik.soc.centre@ukr.net
262	sddi1@ukr.net	1042	BerdianskGP@ukr.net	1822	1117@rcz.kocz.gov.ua	2602	pmzsssdm@ukr.net
263	kompleks2010@meta.ua	1043	vesinternat@ukr.net	1823	1103@rcz.kocz.gov.ua	2603	acsssdm@ukr.net
264	spetsdom@gmail.com	1044	ku.zgp@ukr.net	1824	1104@rcz.kocz.gov.ua	2604	nbug.rcsssdm@
265	kmc.gender@gmail.com	1045	zddi.ku@ukr.net	1825	1115@rcz.kocz.gov.ua	2605	ssssv2007@online.ua
266	socdom68@ukr.net	1046	kriziscentr@ukr.net	1826	1102@rcz.kocz.gov.ua	2606	centreab@ukr.net
267	csprdmzfo_podilrda@kmda.gov.ua	1047	kz_zocsrdi@i.ua	1827	1109@rcz.kocz.gov.ua	2607	zopb@meta.ua
268	olena.slabeniak@kmda.ua	1048	ku_lubpni_zor@ukr.net	1828	1118@rcz.kocz.gov.ua	2608	duvosvit.if@ukr.net
269	kgp_kiev@ukr.net	1049	OPNI@i.ua	1829	1121@rcz.kocz.gov.ua	2609	21_stoletie@ukr.net
270	ksca_yasno@ukr.net	1050	zotspri@ukr.net	1830	cz1229@lgocz.gov.ua	2610	25733985@ukr.net
271	ctr_tramplin@ukr.net	1051	tdi-zor@ukr.net	1831	cz1228@lgocz.gov.ua	2611	mcsssdm@bolekhiv-rada.gov.ua
272	kmcrin@gmail.com	1052	csr-primorsk@ukr.net	1832	cz1227@lgocz.gov.ua	2612	soc.misto@i.ua

273	Cobg@ukr.net	1053	tercentr.68a@gmail.com	1833	cz1225@lgocz.gov.ua	2613	centrreab@ukr.net
274	tcobl@ukr.net	1054	mihaylovskiyinternat@ukr.net	1834	cz1224@lgocz.gov.ua	2614	cetrsoobiliki@ukr.net
275	dnipr_tcso@kmda.gov.ua	1055	preslav_pni@ukr.net	1835	cz1222@lgocz.gov.ua	2615	Diktercenter@ukr.net
276	ckrdi@ukr.net	1056	superberestovesilrada@ukr.net	1836	cz1221@lgocz.gov.ua	2616	karlter@ukr.net
277	ckrdi@ukr.net	1057	uspen123@ukr.net	1837	cz1220@lgocz.gov.ua	2617	resh_center@ukr.net
278	pv_vp@ukr.net	1058	chkalovoss@ukr.net	1838	cz1215@lgocz.gov.ua	2618	skoroxodove_soc_pos@ukr.net
279	podol_soc@ukr.net	1059	bilenkivska.silrada@ukr.net	1839	cz1217@lgocz.gov.ua	2619	cnspl_chutove@ukr.net
280	tsco2011@kmda.gov.ua	1060	dolinskasr@ukr.net	1840	cz1216@lgocz.gov.ua	2620	KU.centrsocposlug@gmail.com
281	tcpechersk@ukr.net	1061	vsrblag2017@ukr.net	1841	cz1219@lgocz.gov.ua	2621	cnspl_obolon56@ukr.net
282	borrcsssdm@ukr.net	1062	sel-sovet@i.ua	1842	cz1213@lgocz.gov.ua	2622	cnspl_obolon@ukr.net
283	mrtc_33@ukr.net	1063	akim.terc@i.ua	1843	cz1211@lgocz.gov.ua	2623	semenivka_bsz18@ukr.net
284	22200389@ukr.net	1064	kam_tercentr@ukr.net	1844	cz1208@lgocz.gov.ua	2624	tercentr1615@ukr.net
285	rj3247@ukr.net	1065	shyroke.vidpovidalna.soc@gmail.com,	1845	inform@lgocz.gov.ua	2625	25733028@mail.gov.ua
286	ivankivrtcso@ukr.net	1066	tcso_chern@ukr.net	1846	kanc@locz.gov.ua	2626	tgogoleve@i.ua
287	rupszn_mironovka@ukr.net	1067	tercenter@rada-berdyansk.gov.ua	1847	misto@locz.gov.ua	2627	kucentr@urk.net
288	ob-vsdl2017@ukr.net	1068	w_belrcsssdm@ukr.net, svetlana_zuk@ukr.net	1848	drogcz@locz.gov.ua	2628	kzcentr2020@gmail.com
289	brovaryrtc@ukr.net	1069	rpbvasua@ukr.net	1849	sambircz@locz.gov.ua	2629	novo_centra@ukr.net
290	tertsentr15@ukr.net	1070	tzso_viln_zp@meta.ua	1850	stryjcz@locz.gov.ua	2630	novo5_centra@ukr.net
291	perhmtercentr@ukr.net	1071	tc-energodar@ukr.net	1851	boryslav@locz.gov.ua	2631	novo_centra0@ukr.net
292	ter-center1@ukr.net	1072	ky.sosialna.assistance@ukr.net	1852	morshyncz@locz.gov.ua	2632	viddil_pracziptyshyb@ukr.net
293	csssdmbstr@ukr.net	1073	zp.gssp@ukr.net	1853	rozdlcz@locz.gov.ua	2633	nowoselivka-cso@ukr.net
294	tercentr12@ukr.net	1074	meltercentr@mlt.gov.ua	1854	nyavoriv@locz.gov.ua	2634	tercenter1616@ukr.net
295	sovbez_bar@adm-baryshivka.gov.ua	1075	tcsmrr@ukr.net	1855	stebnykcz@locz.gov.ua	2635	tercenter_ch@ukr.net
296	rtcborispol@ukr.net	1076	tscotokmak-2017@ukr.net	1856	truskcz@locz.gov.ua	2636	dikrcsssdm@ukr.net
297	fmcsssdm@ukr.net	1077	cnspl_p-mih@ukr.net	1857	chervcz@locz.gov.ua	2637	kotel_rcsssdm@ukr.net
298	tetievtercenter@ukr.net	1078	vesele_rada_csp@ukr.net	1858	brodycz@locz.gov.ua	2638	bal-centra@ukr.net
299	zгурив_tercentr@ukr.net	1079	prim_tercentr@ukr.net	1859	buskcz@locz.gov.ua	2639	kelmentsi-rcsssdm@meta.ua
300	btc2@ukr.net	1080	tercentr22@ukr.net	1860	gorodokcz@locz.gov.ua	2640	vcentrnspl@ukr.net
301	centra_brovary@ukr.net	1081	network.zp@gmail.com	1861	gydachivcz@locz.gov.ua	2641	vcentrnspl@ukr.net
302	stavrcsssdm@ukr.net	1082	vse_vozmogno@ukr.net	1862	zhovkva@locz.gov.ua	2642	centrherta2021@ukr.net
303	vrta@ukr.net	1083	florence.zp.ua@gmail.com	1863	zolcz@ukr.net	2643	centra_nsp21@ukr.net
304	ter.2012stav@ukr.net	1084	mih-tercentr@ukr.net	1864	kambug@locz.gov.ua	2644	v.kuchuriv@i.ua
305	bogusrcsssdm@ukr.net	1085	cnspl@i.ua	1865	mykolacz@locz.gov.ua	2645	cnsplzmr@ukr.net
306	bogutercentr@ukr.net	1086	uszn_prim_miskoi_rady@ukr.net	1866	mostcz@locz.gov.ua	2646	ztcsopong@ukr.net
307	bcrtco@ukr.net	1087	csssdm@ukr.net	1867	peremsz@locz.gov.ua	2647	ztcsopong@ukr.net
308	08500ter@ukr.net	1088	25711707@gmail.com	1868	pustcz@locz.gov.ua	2648	putylacenter@ukr.net
309	phcszpi@ukr.net	1089	emcss2015@ukr.net	1869	radehiv@locz.gov.ua	2649	novtnspl@ukr.net
310	phcszp2i@ukr.net	1090	zmcsssdm@ukr.net	1870	skolecz@locz.gov.ua	2650	elena9185@ukr.net

311	skvcssdm@ukr.net	1091	mcsssdm@mlt.gov.ua	1871	sokalcz@locz.gov.ua	2651	pansionat-zabota@i.ua
312	tersentr3238@meta.ua	1092	prcssdm@meta.ua	1872	stsambir@locz.gov.ua	2652	pansionat-zabota@i.ua
313	085001975@ukr.net	1093	tmcsssdm272@gmail.com	1873	turkacz@locz.gov.ua	2653	ikharkovskaya2016@gmail.com
314	frzssdm@ukr.net	1094	rcsssdmkd@ukr.net	1874	yavorivcz@locz.gov.ua	2654	cspdsdrmk@ukr.net
315	vasmcssdm@ukr.net	1095	chercss@ukr.net	1875	zagal@ocz-mk.gov.ua	2655	elenapiskareva1977@gmail.com
316	tsentr2017@ukr.net	1096	yakimrcssdm@gmail.com	1876	pervo@ocz-mk.gov.ua	2656	ter86@dszn.sm.gov.ua
317	polissya_tercentr@ukr.net	1097	cnsnp_voskresenskoy_sr@ukr.net	1877	snigu@ocz-mk.gov.ua	2657	ter06@dszn.sm.gov.ua
318	tercentr_volod@i.ua	1098	kuyb_tco@ukr.net	1878	arbuz@ocz-mk.gov.ua	2658	ter16@dszn.gov.ua
319	volodarkacssdm@bigmir.net	1099	tcsorm@ukr.net	1879	basht@ocz-mk.gov.ua	2659	ter01@dszn.sm.gov.ua
320	ber-tercentr@ukr.net	1100	vnsnp.pavlivska1@ukr.net	1880	brats@ocz-mk.gov.ua	2660	richkitercehtr@ukr.net
321	upszn@bucha-rada.gov.ua	1101	orcenter@ukr.net	1881	vesel@ocz-mk.gov.ua	2661	CNSPNS21@ukr.net
322	upszn@bucha-rada.gov.ua	1102	inbox20@ocsssdm.kr-admin.gov.ua	1882	vozne@ocz-mk.gov.ua	2662	steprada@ukr.net
323	csssdm2@bucha-rada.gov.ua	1103	inbox2@ocsssdm.kr-admin.gov.ua	1883	vradi@ocz-mk.gov.ua	2663	cnspsad@ukr.net
324	csssdm@bucha-rada.gov.ua	1104	inbox3@ocsssdm.kr-admin.gov.ua	1884	doman@ocz-mk.gov.ua	2664	yunrada@ukr.net
325	dobrodiy6.borispol@gmail.com	1105	inbox6@ocsssdm.kr-admin.gov.ua	1885	kazan@ocz-mk.gov.ua	2665	dubovyzovka@ukr.net
326	dobrodiy.borispol@gmail.com	1106	inbox8@ng.kr-admin.gov.ua	1886	krioz@ocz-mk.gov.ua	2666	kntsoccentr@ukr.net
327	bmtc2011@ukr.net	1107	inbox12@ocsssdm.kr-admin.gov.ua	1887	nikol@ocz-mk.gov.ua	2667	kutsnsp9@ukr.net
328	k-sv.tercentr.sonsp@ukr.net	1108	inbox15@ocsssdm.kr-admin.gov.ua	1888	novbu@ocz-mk.gov.ua	2668	kutsnsp@ukr.net
329	slavutich-crди@ukr.net	1109	inbox16@ocsssdm.kr-admin.gov.ua	1889	ochak@ocz-mk.gov.ua	2669	ter13@dszn.sm.gov.ua
330	ssd_1030@ukr.net	1110	inbox6@onufrievka.kr-admin.gov.ua	1890	jobcentr-yuukr@ocz-mk.gov.ua	2670	vilshrada@ukr.net
331	irpin.tercentr@ukr.net	1111	inbox18@ocsssdm.kr-admin.gov.ua	1891	novod@ocz-mk.gov.ua	2671	korovrada@ukr.net
332	irpen@koblc.gov.ua	1112	inbox19@ocsssdm.kr-admin.gov.ua	1892	berez@ocz-mk.gov.ua	2672	ter10@dszn.sm.gov.ua
333	vozmr.irpen@ukr.net	1113	mcsssdm_znam@zn-rada.gov.ua	1893	bereg@ocz-mk.gov.ua	2673	sinivka18@ukr.net
334	centr_tarascha@ukr.net	1114	kmtcssdm@gmail.Com	1894	oktou@ocz-mk.gov.ua	2674	soccm@ukr.net soccm@sm.gov.ua
335	tercentr@tarashch-rada.gov.ua	1115	omcsssdm@olexrada.gov.ua	1895	yelan@ocz-mk.gov.ua	2675	konotop.csssdm@ukr.net
336	bc-ter-center@ukr.net	1116	mcsssdm08@i.ua	1896	nmczn@ocz-mk.gov.ua	2676	lebcssdm@ukr.net
337	kagarlyk_rco@ukr.net	1117	csssdm@nu-rada.gov.ua	1897	zagal@od.dcz.gov.ua	2677	csssdm1@ukr.net
338	galyna-vip@ukr.net	1118	socium@dobra-rada.gov.ua	1898	orggcz@od.dcz.gov.ua	2678	centrsumy@ukr.net
339	ssd_bmvk@ukr.net	1119	cnsnpn_pervozvanivka@ukr.net	1899	suvorov@od.dcz.gov.ua	2679	centr-shostka@ukr.net
340	ob_rtc2012@ukr.net	1120	centerpmr@ukr.net	1900	bd@od.dcz.gov.ua	2680	1234567890center@gmail.com
341	csprd-kr@ukr.net	1121	sokolsotszakhist@ukr.net	1901	izmail@od.dcz.gov.ua	2681	44114847@mail.gov.ua
342	sokolsotszakhist@ukr.net	1122	kircmd@ukr.net	1902	podilsk@od.dcz.gov.ua	2682	43959629@mail.gov.ua

343	tishkivskasilskarada@i.ua	1123	kirovograd_spd@i.ua	1903	pcz1600@czpoltava.gov.ua	2683	iricka_777@ukr.net
344	rtc@ulrda.kr-admin.gov.ua	1124	kmsgds@i.ua	1904	cz1601@czpoltava.gov.ua	2684	byrlyk-center@ukr.net
345	rtc@bobr.kr-admin.gov.ua	1125	nikolaev.tc@mkrada.gov.ua	1905	cz1602@czpoltava.gov.ua	2685	dpns@mail.zp.ua
346	rtc@vl.kr-admin.gov.ua	1126	mspritulok@mkrada.gov.ua	1906	cz1603@czpoltava.gov.ua	2686	cnsppochaiv@ukr.net
347	rtc@gayvoron.kr-admin.gov.ua	1127	center.bomg@mkrada.gov.ua	1907	cz1604@czpoltava.gov.ua	2687	bsr_csssdm@ukr.net
348	rtc@gl.kr-admin.gov.ua	1128	detcentr@mkrada.gov.ua	1908	cz1605@czpoltava.gov.ua	2688	skalaint@ukr.net
349	rtc@dv.kr-admin.gov.ua	1129	ku_tcso@ukr.net	1909	cz1606@czpoltava.gov.ua	2689	psuxinternat@i.ua
350	rtc@dl.kr-admin.gov.ua	1130	kycsrdi-voz@ukr.net	1910	cz1607@czpoltava.gov.ua	2690	internat.petrukiv@gmal.com
351	zrtc@zn.kr-admin.gov.ua	1131	vozmcsssdm@ukr.net	1911	cz1608@czpoltava.gov.ua	2691	ppni@ukr.net
352	rtc@kirrda.kr-admin.gov.ua	1132	ter_zentr_prv@ukr.net	1912	cz1609@czpoltava.gov.ua	2692	nakone4na66@ukr.net
353	rtc@km.kr-admin.gov.ua	1133	kztcsoyug@gmail.com	1913	cz1610@czpoltava.gov.ua	2693	mpdbi@sobes-ter.gov.ua
354	rtc@olex.kr-admin.gov.ua	1134	tercentrgochakov@ukr.net	1914	cz1612@czpoltava.gov.ua	2694	pgbi@sobes-ter.gov.ua
355	rtc@sv.kr-admin.gov.ua	1135	tercentr6052010@ukr.net	1915	cz1614@czpoltava.gov.ua	2695	invalidchildrens-chortkiv@ukr.net
356	znamtercentergmail.com	1136	blagsentr_olagurova@ukr.net	1916	cz1616@czpoltava.gov.ua	2696	pidgajtsi_tc@sobes-ter.gov.ua
357	rtcm@sv.kr-admin.gov.ua	1137	social.center@ukr.net	1917	cz1617@czpoltava.gov.ua	2697	borshchiv_c@sobes-ter.gov.ua
358	rtcm@olex.kr-admin.gov.ua	1138	tercentrkoblevo@gmail.com	1918	cz1618@czpoltava.gov.ua	2698	chortkiv_tc@sobes-ter.gov.ua
359	rtck@kmvk.kr-admin.gov.ua	1139	cspbrz@ukr.net	1919	cz1650@czpoltava.gov.ua	2699	horostkivsozcentr@gmail.com
360	tcso@krmr.gov.ua	1140	bratskoe-tercentr@ukr.net	1920	cz1620@czpoltava.gov.ua	2700	skoriyaky_radaotg@ukr.net
361	tercentrotgbobrinc@ukr.net	1141	veselcenter@gmail.com	1921	cz1621@czpoltava.gov.ua	2701	tercentrbuc@gmail.com
362	ssdkaterynivka@ukr.net	1142	kuznsp-ol@ukr.net	1922	cz1622@czpoltava.gov.ua	2702	44004675@mail.gov.ua
363	socposlugi@mviskarada.gov.ua	1143	tcso_dmn@ukr.net	1923	cz1623@czpoltava.gov.ua	2703	soc_center2605@ukr.net
364	centerpmr@ukr.net	1144	kazvsvd@ukr.net	1924	cz1624@czpoltava.gov.ua	2704	socialskala@gmail.com
365	sokolsotszakhist@ukr.net	1145	krozero_tcso@ukr.net	1925	cz1625@czpoltava.gov.ua	2705	ku_cnsp_cupchintsi@ukr.net
366	o24121975zamkova@ukr.net	1146	utszn_nikol@ukr.net	1926	cz1651@czpoltava.gov.ua	2706	terytorialnyy@ukr.net
367	tercentrtsr@ukr.net	1147	tercentr_nb@ukr.net	1927	cz1652@czpoltava.gov.ua	2707	kuznspzolutopotitkg@ukr.net
368	ter-centr@nu-rada.gov.ua	1148	notcso@ukr.net	1928	cz1653@czpoltava.gov.ua	2708	socialcenter44011556@ukr.net

369	cnsnpn_pervozvanivka@ukr.net	1149	42854753@ukr.net	1929	cz1654@czpoltava.gov.ua	2709	kozova_zncp@ukr.net
370	socium@dobra-rada.gov.ua	1150	trc_sng@ukr.net	1930	zag@rvocz.gov.ua	2710	vsr_tcssdm@ukr.net
371	bezdomni.kir@i.ua	1151	<centr_guravlik@ukr.net>	1931	nmrivne@rvocz.gov.ua	2711	centerdederk@ukr.net
372	olgp@gutszn.kr-admin.gov.ua	1152	vozn.geriatripansion@ukr.net	1932	nsarny@rvocz.gov.ua	2712	44100897@mail.gov.ua
373	ongp@gutszn.kr-admin.gov.ua	1153	luparevo.internat@ukr.net	1933	nkuznec@rvocz.gov.ua	2713	cnspk@ukr.net
374	vlgp@gutszn.kr-admin.gov.ua	1154	vinogradovskiy-internat@ukr.net	1934	ndubno@rvocz.gov.ua	2714	monastyryska.cnsp@gmail.com
375	zdbi@gutszn.kr-admin.gov.ua	1155	baratov_pnd@ukr.net	1935	nostrog@rvocz.gov.ua	2715	galina70m@ukr.net
376	bpni@gutszn.kr-admin.gov.ua	1156	bashtanskij_internat@ukr.net	1936	nberezno@rvocz.gov.ua	2716	galina90m@ukr.net
377	vkpni@gutszn.kr-admin.gov.ua	1157	ves_npi@ukr.net	1937	nvolodim@rvocz.gov.ua	2717	tpugalskij@gmail.com
378	dpni@gutszn.kr-admin.gov.ua	1158	pervomajsk_pni@i.ua	1938	ngoscha@rvocz.gov.ua	2718	Gumenna@i.ua
379	epni@gutszn.kr-admin.gov.ua	1159	gorozhen-pni@ukr.net	1939	ndemydiv@rvocz.gov.ua	2719	blago_diyntist@ukr.net
380	zpni@gutszn.kr-admin.gov.ua	1160	stepovoe@gmail.com	1940	ndubrovic@rvocz.gov.ua	2720	vladikporshnev@ukr.net
381	opni@gutszn.kr-admin.gov.ua	1161	nik_pansionat@ukr.net	1941	nzarichne@rvocz.gov.ua	2721	pligorm@gmail.com
382	ndbi@gutszn.kr-admin.gov.ua	1162	borzna_tcso@ukr.net	1942	nzdolbuno@rvocz.gov.ua	2722	rn6@redcross.org.ua
383	kpni@gutszn.kr-admin.gov.ua	1163	tc_varva@ukr.net	1943	nkorec@rvocz.gov.ua	2723	rn9@redcross.org.ua
384	tercentrkozm@i.ua	1164	tercentr4@ukr.net	1944	nkostopol@rvocz.gov.ua	2724	rn3@redcross.org.ua
385	TercentrSever@i.ua	1165	terzentr_kul@ukr.net	1945	nmlyniv@rvocz.gov.ua	2725	rn@redcross.org.ua
386	Novoaidartercentr@meta.ua	1166	semtc@ukr.net	1946	nradivil@rvocz.gov.ua	2726	garmoniya59@ukr.net
387	melter92500@ukr.net	1167	tercentr_nizhyn@ukr.net	1947	nrivner@rvocz.gov.ua	2727	drtzentr@ukr.net
388	cnsprmr2021@ukr.net	1168	tercentr1@gmail.com	1948	nrokytno@rvocz.gov.ua	2728	hocsprd@ukr.net
389	listercenter@ukr.net	1169	tercentr@desn-rada.gov.ua	1949	cz@socz.gov.ua	2729	cf.vsemozhyvo@gmail.com
390	stbterc@ukr.net	1170	ter.cent@nzhada.gov.ua	1950	pm@mcz.socz.gov.ua	2730	Milena2021@ukr.net
391	novopskontc@ukr.net	1171	koroptercs@ukr.net	1951	ang@knt.socz.gov.ua	2731	childsmile.zp@gmail.com
392	tercentr-svatovo@ukr.net	1172	42500850@mail.gov.ua	1952	cz@lbd.socz.gov.ua	2732	tcipora@ukr.net
393	tercentrbelov@ukr.net	1173	kutercentr@ukr.net	1953	ahtcz@aht.socz.gov.ua	2733	karinapansionat@gmail.com
394	tercenter.st.lg@ukr.net	1174	oster.tercentr@ukr.net	1954	cz@blp.socz.gov.ua	2734	medcentralma@gmail.com
395	cnspl7lk@gmail.com	1175	tcso.parafiiivka@ukr.net	1955	cz@brn.socz.gov.ua	2735	tovarz@ukr.net
396	kr-centrsocposlug@ukr.net	1176	tercenter_sc@ukrpost.ua	1956	cz@vps.socz.gov.ua	2736	csprd-kh@ukr.net
397	loznasocialcenter@ukr.net	1177	nstc2018@ukr.net	1957	cz@krp.socz.gov.ua	2737	OLANNAcentre@gmail.com
398	cnsnpotg@gmail.com	1178	cnsnp_vertievka@ukr.net	1958	cz@krl.socz.gov.ua	2738	dpns@mail.zp.ua
399	20180139_pops@ukr.net	1179	goncharivske-tercentr@ukr.net	1959	cz@lpd.socz.gov.ua	2739	o.sahaidak@mkrada.gov.ua
400	centr.soc.cmyrivka@gmail.com	1180	cnsnp@ukr.net	1960	cz@ndr.socz.gov.ua	2740	31927@ukr.net

401	troitsky.csssdm2003@ukr.net	1181	kiptiyskasr@meta.ua	1961	cz@ptv.socz.gov.ua	2741	tc_vutv_sr@ukr.net
402	csssdm@lis.gov.ua	1182	cnsnp_2017@ukr.net	1962	cz@rmn.socz.gov.ua	2742	synergja.rehab@gmail.com
403	centersdm@ukr.net	1183	centerlosynivka@ukr.net	1963	cz@sdb.socz.gov.ua	2743	olshanske.soc.poslug@gmail.com
404	tsentrsdm@ukr.net	1184	tsnmr2018@ukr.net	1964	cz@rcz.socz.gov.ua	2744	pilot@blago.eu
405	kremcsssdm@gmail.com	1185	cnspholmsr@ukr.net	1965	cz@trs.socz.gov.ua	2745	presidentodessadream@gmail.com
406	milove.rcss@ukr.net	1186	cnsplubech@gmail.com	1966	asu@sht.socz.gov.ua	2746	ssctairove@gmail.com
407	stb_mcscs@ukr.net	1187	cnspsvotg@ukr.net	1967	cz@ymp.socz.gov.ua	2747	natalka@farmblago.com
408	locsssdm@ukr.net	1188	sots-viddil.pliski@ukr.net	1968	mrcz@glh.socz.gov.ua	2748	buy@blago.eu
409	Plotnikovairina3105@ukr.net	1189	Kozelets.VSZN@ukr.net	1969	ocz_tr@dcz.dov.ua	2749	gkiev@ukr.net
410	runkova @i.ua	1190	chegerpans@cg.ukrtel.net	1970	tern_tr@dcz.gov.ua	2750	lkinchevskaja29@gmail.com
411	di_belokurakino@i.ua	1191	kozpanst@rambler.ru	1971	bere_tr@dcz.gov.ua	2751	KY.RIDNI@gmail.com
412	internatn@ukr.net	1192	internatps@cg.ukrtel.net	1972	borsh_tr@dcz.gov.ua	2752	sochotel@gmail.com
413	dmit.opni@ukr.net	1193	lpinternat@ukr.net	1973	lanov_tr@dcz.gov.ua	2753	centrsplviv@ukr.net
414	novint1906@i.ua	1194	ponor.int@ukr.net	1974	pidvo_tr@dcz.gov.ua	2754	tercentrsmr@ukr.net
415	kz_popni@ukr.net	1195	zamglai@cg.ukrtel.net	1975	husia_tr@dcz.gov.ua	2755	kz.cnsplbibrka@gmail.com
416	troitskydipi@ukr.net	1196	ch_internat@ukr.net	1976	zalist_tr@dcz.gov.ua	2756	Ku_cnspl@ukr.net
417	svatdipi@ukr.net	1197	orlivka_ihterhat@ukr.net	1977	zbaraz_tr@dcz.gov.ua	2757	ditynadia.mj@gmail.com
418	teplovskij@ukr.net	1198	ndbi@ukr.net	1978	kozov_tr@dcz.gov.ua	2758	livingpearl@ukr.net
419	kdi@sisp.net.ua	1199	wipcentr@cg.ukrtel.net	1979	monas_tr@gov.ua	2759	42086698@ukr.net
420	21999210@mail.gov.ua	1200	centrreabilnezhin@ukr.net	1980	pidha_tr@dcz.gov.ua	2760	ku_belz@ukr.net
421	ter_centra_2011@ukr.net	1201	s.r.c.d.c.m.pryluky@ukr.net	1981	shum_tr@dcz.gov.ua	2761	s.volodymyra@gmail.com
422	kutrc-izm@ukr.net	1202	zentr.deti.in@ukr.net	1982	bucha_tr@dcz.gov.ua	2762	sergiy229@ukr.net
423	odesa.gbi@ukr.net	1203	logos2003@ukr.net	1983	zboriv_tr@dcz.gov.ua	2763	ternopil.ocsssdm@gmail.com
424	stpanteleymon@dpsp-omr.odessa.ua	1204	bezdoma_cn@bigmir.net	1984	kreme_tr@dcz.gov.ua	2764	zba_rcsssdm@ukr.net
425	kddi@ukr.net	1205	chernigiv.redcross6@gmail.com	1985	tereb_tr@dcz.gov.ua	2765	cnsplotgbila@gmail.com
426	oku/ocspd@ukr.net	1206	chernigiv.redcross@gmail.com	1986	chor_tr@dcz.gov.ua	2766	tosgrt@gmail.com
427	nnpbi@i.ua	1207	centrspd@ukr.net	1987	2000.01@khhcz.gov.ua	2767	tocspdroduna@gmail.com
428	ev15@ukr.net	1208	oberig-nezhin@ukr.net	1988	2039@khhcz.gov.ua	2768	livewithhope@i.ua
429	tercenter.shiryaev@ukr.net	1209	viktorbrain65@gmail.com	1989	2033@khhcz.gov.ua	2769	kopachivka.rozhadm@gmail.com
430	life_strategy@ukr.net	1210	chernihivnetwork@gmail.com	1990	2034@khhcz.gov.ua	2770	cvzahyst@gmail.com
431	tcentr_izmrn@ukr.net	1211	nsrccssdm@gmail.com	1991	2035@khhcz.gov.ua	2771	tercenter@i.ua
432	bolgradcnspl@ukr.net	1212	nizhynrccssdm@ukr.net	1992	2024@khhcz.gov.ua	2772	dobrota.ta.dovira.mykolaiv@gmail.com
433	ananiev.tcm@gmail.com	1213	rpcsssdm@ukr.net	1993	2055@khhcz.gov.ua	2773	caritas.mariupol@gmail.com
434	kotovsk-msg@ukr.net	1214	rcsssdmbahm@ukr.net	1994	2013@khhcz.gov.ua	2774	Boyko_2014@ukr.net
435	desagurt@mail.ru	1215	varvacentr@ukr.net	1995	2016@khhcz.gov.ua	2775	ks_86@ukr.net

436	ADBI@meta.ua	1216	osvitasnovsk@ukr.net	1996	2018@khhcz.gov.ua	2776	secretary770@gmail.com
437	socpos@liubashivka.odessa.gov.ua	1217	noscssd@ukr.net	1997	2019@khhcz.gov.ua	2777	centrvnl@ukr.net
438	kotrter@ukr.net	1218	talsssdm@ukr.net	1998	2025@khhcz.gov.ua	2778	25306148@ukr.net
439	mirn_domint@meta.ua	1219	ripku_csssdm@ukr.net	1999	2026@khhcz.gov.ua	2779	opl2@meta.ua
440	nikterzentr@ukr.net	1220	borcentr@meta.ua	2000	2027@khhcz.gov.ua	2780	s.pohorila@gmail.com
441	odbi-20@ukr.net	1221	kulcsssdm@gmail.com	2001	2028@khhcz.gov.ua	2781	social@zabolotiv-rada.gov.ua
442	kutcs02014@gmail.com	1222	ir_cccdm@ukr.net	2002	2032@khhcz.gov.ua	2782	kztcs0yug@gmail.com
443	il-csssdm@ukr.net	1223	nos_mr_csssdm@ukr.net	2003	2030@khhcz.gov.ua	2783	0639763171@gmail.com
444	tcs0_ivanivka@ukr.net	1224	srcsssdm8@gmail.com	2004	2031@khhcz.gov.ua	2784	Japon1984@mail.ru
445	b22b@ukr.net	1225	pmcsssdm@gmail.com	2005	2029@khhcz.gov.ua	2785	1982lazunina@gmail.com
446	tercentrbelgorod@gmail.com	1226	molodcenter@ukr.net	2006	2044@khhcz.gov.ua	2786	spdpergar1@ukr.net
447	tercentr008@i.ua	1227	nmcsssdm@ukr.net	2007	2020@khhcz.gov.ua	2787	spdpergar@ukr.net
448	ovidipoltercentr2@ukr.net	1228	sribnesrada@gmail.com	2008	2021@khhcz.gov.ua	2788	kzcnsnp21@ukr.net
449	ovidipoltercentr@ukr.net	1229	ns_mr_ssd@ukr.net	2009	2036@khhcz.gov.ua	2789	rudky-centr@i.ua
450	kodimatercentr2020@gmail.com	1230	chaykimena@gmail.com	2010	2037@khhcz.gov.ua	2790	tercentrturka@ukr.net
451	saratatercentr1	1231	nopdn@ukr.net	2011	2023@khhcz.gov.ua	2791	sokal_cnsnp@ukr.net
452	teritorialnyy.reni@ukr.net	1232	chernigivpriut@meta.ua	2012	2014@khhcz.gov.ua	2792	ypasichna@epokha.org.ua
453	tcprimorskiy@omr.odessa.ua	1233	csprd_2006@ukr.net	2013	2010@khhcz.gov.ua	2793	budynok.Ipv@gmail.com
454	bddet-dom@ukr.net	1234	social-help@ukr.net	2014	priemn@kheocz.gov.ua	2794	shchyrecturbota@gmail.com
455	tcmalinovskiy@dpsp-omr.odessa.ua	1235	oberyg@ukr.net	2015	berislav.dir@kheocz.gov.ua	2795	gorodokcnsnp@ukr.net
456	t-c-s@ukr.net	1236	kzdmmsgdmr@ukr.net	2016	belozerka.dir@kheocz.gov.ua	2796	db-centrsp@ukr.net
457	tckievskiy@omr.odessa.ua	1237	dsgkr@ua.fm	2017	vlepetiha.dir@kheocz.gov.ua	2797	center.hlynynany@gmail.com
458	recin_recin@ukr.net	1238	ckroi2018@gmail.com	2018	valeksandrovka.dir@kheocz.gov.ua	2798	centr.jav@ukr.net
459	zobg.odessa@ukr.net	1239	socdopomoga@gmail.com	2019	vrogachik.dir@kheocz.gov.ua	2799	davydiv.center@gmail.com
460	office@lighofhope.com.ua center.of.adaptation@gmail.com	1240	srdetstvo@i.ua	2020	visokopolye.dir@kheocz.gov.ua	2800	goruprosvita@ukr.net
461	pol_ocsssdm@ukr.net	1241	ocssm2004@ua.fm	2021	genichesk.dir@kheocz.gov.ua	2801	detikovel@gmail.com
462	polmcsssdm@ukr.net	1242	dsgp.vln@gmail.com	2022	gornostaevka.dir@kheocz.gov.ua	2802	ucccdm@ukr.net
463	kremcenter@ukr.net	1243	dmtsssdm@gmail.com	2023	ivanovka.dir@kheocz.gov.ua	2803	msryanivka_silrada@ukr.net
464	lubnymcssm@ukr.net	1244	gvmcssm@ukr.net	2024	kalanchak.dir@kheocz.gov.ua	2804	vakulukkateryna@gmail.com
465	MMCentrssd@ukr.net	1245	kr_social_service@i.ua	2025	nserogyozy.dir@kheocz.gov.ua	2805	spasinniavoz@gmail.com
466	pir_mcsssdm@ukr.net	1246	nikmcsssdm@i.ua	2026	nvorontsovka.dir@kheocz.gov.ua	2806	trofimova.marianna@ukr.net

467	vbag-rcsssdm@ukr.net	1247	nmcscdm@ukr.net	2027	nkahovka.dir@kheocz.gov.ua	2807	office-naiu@ukr.net
468	harcsssdm@ukr.net	1248	pgcsssdm@ukr.net	2028	ntroitskoe.dir@kheocz.gov.ua	2808	kh.social.health@gmail.com
469	Grebinka-centr@ukr.net	1249	pmcsssdm2016@gmail.com	2029	oleshky.dir@kheocz.gov.ua	2809	81bn@i.ua
470	dikrcsssdm@ukr.net	1250	ordcss@ukr.net	2030	skadovsk.dir@kheocz.gov.ua	2810	md111@ukr.net
471	kotel_rcsssdm@ukr.net	1251	ac002438@ukrpost.ua	2031	chaplinka.dir@kheocz.gov.ua	2811	elenasapleva7082@gmail.com
472	mash_sssdm@ukr.net	1252	tgzsssdm@ukr.net	2032	gpistan.dir@kheocz.gov.ua	2812	Pansionatopeka@ukr.net
473	rcsssdm2009@ukr.net	1253	apost_center@ukr.net	2033	kahovka.dir@kheocz.gov.ua	2813	lantsyperova@i.ua
474	Khorol-csssdm@ukr.net	1254	vascsssdm@ukr.net	2034	kherson.dir@kheocz.gov.ua	2814	likarnyabodaniv@ukr.net
475	omelnyk.35538972@ukr.net	1255	vcsssdm@gmail.com	2035	khm-ocz@kmocz.gov.ua	2815	zatyshokdim@ukr.net
476	kalinakomsomolsk@ukr.net	1256	dnepr.drcsssdm@gmail.com	2036	khmgd@khmocz.gov.ua	2816	maraz.sil.rada@ukr.net
477	tercentr @lubnyrada.gov.ua	1257	krccsssdm1@ukr.net	2037	kampodgd@kmocz.gov.ua	2817	mpodesssa@ukr.net
478	tercentr1632@ukr.net	1258	krinichki.csssdm@gmail.com	2038	bilog@kmocz.gov.ua	2818	maranafa1999@gmail.com
479	terc1601@i.ua	1259	magdarcsssdm@ukr.net	2039	vinko@kmocz.gov.ua	2819	cnspl_hleb@ukr.net
480	podilske@upszn-pll.gov.ua	1260	megevauascscdm@ukr.net	2040	voloc@kmocz.gov.ua	2820	44390979@mail.gov.ua
481	rj1603@okt-rada.gov.ua	1261	centrsdm@i.ua	2041	gorod@kmocz.gov.ua	2821	sakharova54@gmail.com
482	33255516@mail.gov.ua	1262	novrcssm@ukr.net	2042	deran@kmocz.gov.ua	2822	44065781@ukr.net
483	33589069@mail.gov.ua	1263	petrcsssdm@i.ua	2043	dynai@kmocz.gov.ua	2823	tepliy.dom.odessa@gmail.com
484	vbtercentr@ukr.net	1264	csssdm@ukr.net	2044	izysl@kmocz.gov.ua	2824	folcreated@gmail.com
485	terc06gadiach@meta.ua	1265	<prcccdm@bigmir.net	2045	kampodrn@kmocz.gov.ua	2825	md111@ukr.net
486	tcgrebn_08@adm-hrebinka.gov.ua	1266	pyat_rsssdm@ukr.net	2046	krasl@kmocz.gov.ua	2826	sanny_villa@ukr.net
487	tercentr1610@ukr.net	1267	sinraycentor@i.ua	2047	letuc@kmocz.gov.ua	2827	villa_cherkasy@ukr.net
488	teryentr@ukr.net	1268	solonecsssdm@ukr.net	2048	novoy@kmocz.gov.ua	2828	iv53890@gmail.com
489	Koz.ter.cent@gmail.com	1269	sofcsssdm@ukr.net	2049	polon@kmocz.gov.ua	2829	tssrdimy@ukr.net
490	tc_kotelva@ukr.net	1270	tomakovka_csssdm@ukr.net	2050	slavy@kmocz.gov.ua	2830	kulikov7728@gmail.com
491	tercenter1616@ukr.net	1271	tsarsssdm@gasl.com	2051	stkon@kmocz.gov.ua	2831	common@k106.kiev.ua
492	mash_upszn@adm-pl.gov.ua	1272	csssdm_shiroke@ukr.net	2052	stsun@kmocz.gov.ua	2832	tokkpnl@tokkpnl.org.ua
493	ns_tercentr@ukr.net	1273	yurcsssdm@ukr.net	2053	teofi@kmocz.gov.ua	2833	toksbd@gmail.com
494	orzhicater@ukr.net	1274	muloserdya40@gmail.com	2054	khmrn@kmocz.gov.ua	2834	sama.herself.org@gmail.com
495	ter_cenpiryatin@ukr.net	1275	dobre_vdoma@ukr.net	2055	cheme@kmocz.gov.ua	2835	villa_cherkasy@ukr.net
496	tercentrPRDA@ukr.net	1276	chumaksilrada@gmail.com	2056	shepi@kmocz.gov.ua	2836	villa_cherkas9y@ukr.net
497	ter_horol@adm-pl.gov.ua	1277	mrtco_37@i.ua	2057	ymol@kmocz.gov.ua	2837	org@nodus.ua
498	tercenter_ch@ukr.net	1278	smtpetrikivka@i.ua	2058	netis@kmocz.gov.ua	2838	pnu.center.zt@gmail.com

499	soczahustbilocerktivka@ukr.net	1279	raivcenter@ukr.net	2059	referent@ckocz.gov.ua	2839	sznsbrid@ukr.net
500	tc.shcr@ukr.net	1280	kzcnsnp@ukr.net	2060	2350@ckocz.gov.ua	2840	maalvivoffice@gmail.com
501	mih_tercentr@ukr.net	1281	centr202@ukr.net	2061	2303@ckocz.gov.ua	2841	nov.centri.posluch@gmail.com
502	tercentr-n@ukr.net	1282	yur_cnsnp@ukr.net	2062	2302@ckocz.gov.ua	2842	cnsppmmr@gmail.com
503	vozpsznomelnikotg@gmail.com	1283	tercentrmg58a@gmail.com	2063	2304@ckocz.gov.ua	2843	vasilpavlov80@gmail.com
504	centr_poslyg@ukr.net або sr-rydenktivka@ukr.net	1284	vdngymviddil@gmail.com	2064	2355@ckocz.gov.ua	2844	common@k106.kiev.ua
505	soc@sergiyvskara-rada.gov.ua	1285	info@novool.otg.dp.gov.ua	2065	2301@ckocz.gov.ua	2845	favoruaorg@gmail.com
506	tc29@ukr.net	1286	nyuka07@gmail.com	2066	2351@ckocz.gov.ua	2846	cnsnp_dobromyl@ukr.net
507	sotsposl@ukr.net	1287	pawlov1ch@bigmir.net	2067	2353@ckocz.gov.ua	2847	buh@passat.kh.ua
508	kzcnsnp_petrivka@i.ua	1288	bozhedarivska.sel@ukr.net	2068	2352@ckocz.gov.ua	2848	cssg2003@ukr.net
509	tercentr_opishnya@ukr.net	1289	info@krin.otg.dp.gov.ua	2069	2354@ckocz.gov.ua	2849	donch2009@hotmail.com
510	33589032@mail.gov.ua	1290	bohdanivkasotszakhyt@ukr.net	2070	2356@ckocz.gov.ua	2850	dnepr_rp@ukr.net; dnepr.rp@gmail.com
511	rehabilitation-pl@ukr.net	1291	verbki@i.ua	2071	2358@ckocz.gov.ua	2851	viktoralf@ukr.net
512	Lb_mccrd@lubnyrada.gov.ua	1292	mezhyrich_sr@ukr.net	2072	2357@ckocz.gov.ua	2852	vmo.veteran@ukr.net
513	csrdi32@gmail.com	1293	novopokrovka.rada@ukr.net	2073	2359@ckocz.gov.ua	2853	spilsprava@gimail.com
514	gadiachcsrdi@i.ua	1294	sofgovtsil@ukr.net	2074	2360@ckocz.gov.ua	2854	21 vinsd@gmail.com
515	gorbanivka1991@ukr.net	1295	kitaygorod@i.ua	2075	2361@ckocz.gov.ua	2855	48Tn@i.ua
516	hadiach_int@ukr.net	1296	tsarpossovet@gmail.com	2076	2362@ckocz.gov.ua	2856	4cityofgoodness@gmail.com
517	vishnyakibi@ukr.net	1297	tdushka1979@gmail.com	2077	2367@ckocz.gov.ua	2857	cityofgoodness@gmail.com
518	Khoroldominternat@i.ua	1298	novopavlivka_sr@ukr.net	2078	2363@ckocz.gov.ua	2858	sekretar@opnl.if.ua
519	vtopol@ukr.net	1299	troizkasilrada@ukr.net	2079	2368@ckocz.gov.ua	2859	ssr.center@ukr.net
520	grabarivka_bi@ukr.net	1300	info@vasmykol.otg.dp.gov.ua	2080	2365@ckocz.gov.ua	2860	iskaninavalentina@gmail.com
521	internat13@i.ua	1301	pawlov1ch@bigmir.net	2081	2364@ckocz.gov.ua	2861	raytercentr62@ukr.net
522	piryatin_internat@ukr.net	1302	ukrotg28@gmail.com	2082	2366@ckocz.gov.ua	2862	raytercentr562@ukr.net
523	internat100@ukr.net	1303	info@ilarionove.otg.dp.gov.ua	2083	priem@cvocz.gov.ua	2863	olytska.gromada.org.ua
524	kpni@ukr.net	1304	vishneve2014@gmail.com	2084	rcz2401@cvocz.gov.ua	2864	caritas.chernivtsi@gmail.com
525	kroti_bi@ukr.net	1305	rozotg@gmail.com	2085	rcz2402@cvocz.gov.ua	2865	cityofgoodness@gmail.com
526	internatbi@ukr.net	1306	svyatotg@ukr.net	2086	rcz2403@cvocz.gov.ua	2866	marinamizina@ukr.net
527	zdbi@ukr.net	1307	info@myrivska.otg.dp.gov.ua	2087	rcz2404@cvocz.gov.ua	2867	korsunsky@ukr.net
528	nsanzh.internat@ukr.net	1308	verx_ddi2@ukr.net	2088	rcz2405@cvocz.gov.ua	2868	ro3556blag@ukr.net
529	Prytulok_poltava@ukr.net	1309	krivoy_rog_detskii_dom@ukr.net	2089	rcz2406@cvocz.gov.ua	2869	hosiafgan@gmail.com

530	center.ditu.kremenchyk@ukr.net	1310	dddi07@ukr.net	2090	rcz2413@cvocz.gov.ua	2870	promise.ukraine@gmail.com
531	asbpoltava@ukr.net	1311	polivanovka_DDI@meta.ua	2091	rcz2407@cvocz.gov.ua	2871	erc.office0@gmail.com
532	mpbi20540@ukr.net	1312	kzvpbidor@ukr.net	2092	rcz2408@cvocz.gov.ua	2872	alexkozarenko1@gmail.com
533	7415tercentr@ukr.net	1313	kz_kpni_dor@ukr.net	2093	rcz2409@cvocz.gov.ua	2873	PROMISE.UKRAINE@GMAIL.COM
534	43294525@ukr.net	1314	ilinka_106@ukr.net	2094	rcz2410@cvocz.gov.ua	2874	erc.office0@gmail.com
535	chehivkapni@ukr.net	1315	zpni@ukr.net	2095	rcz2411@cvocz.gov.ua	2875	vulah@pension.ua
536	shpterotg@ukr.net	1316	starodobr@ukr.net	2096	rcz2412@cvocz.gov.ua	2876	vulah3@pension.ua
537	positivewomen.ukraine@gmail.com	1317	indom@i.ua	2097	post@oczcn.gov.ua	2877	vulah5@pension.ua
538	rgp-1@ukr.net	1318	internat200808@meta.ua	2098	post@priluky.oczcn.gov.ua	2878	vulah8@pension.ua
539	zbi_rv@ukr.net	1319	kpni@i.ua	2099	post@rcn.oczcn.gov.ua	2879	moya_rodyna2021@ukr.net
540	ostrohpni@ukr.net	1320	pniverh@gmail.com	2100	post@bakhm.oczcn.gov.ua	2880	43968765@mail.gov.ua
541	dubno_int@ukr.net	1321	1pansionat@ukr.net	2101	post@borzna.oczcn.gov.ua	2881	gorskcentr@ukr.net
542	urvennapni@gmail.com	1322	mogpansion@ukrpost.ua	2102	post@varva.oczcn.gov.ua	2882	nataskiba12@gmail.com
543	tuchyn_pansionat@ukr.net	1323	kz_dgp_dor@ukr.net	2103	post@gorodn.oczcn.gov.ua	2883	zentr.nsp.sarny@gmail.com
544	myrogosha@ukr.net	1324	afanasovka@meta.ua	2104	post@ichnya.oczcn.gov.ua	2884	ter_cenpiryatin@ukr.net
545	kzrocror@ukr.net	1325	shevtz.dnepr@gmail.com	2105	post@kzl.oczcn.gov.ua	2885	cns-pavran@ukr.net
546	rocreabil@meta.ua	1326	dte-sop@ukr.net	2106	post@korop.oczcn.gov.ua	2886	smyga-soc@ukr.net
547	tercentrverba@gmail.com	1327	tcso.ing1@ukr.net	2107	post@koryuk.oczcn.gov.ua	2887	rcsszarichne@ukr.net
548	zentr0502@ukrpost.ua	1328	tcentr@ukr.net	2108	post@kulyk.oczcn.gov.ua	2888	tercentr_zdol2020@ukr.net
549	tercentrostrog@ukr.net	1329	tercentr1210@ukr.net	2109	post@mena.oczcn.gov.ua	2889	tercentr_zdol2021@ukr.net
550	zdobrom@mail.ru	1330	saksaganka@gmail.com	2110	post@nizhyn.oczcn.gov.ua	2890	bilakrsr2015@ukr.net
551	ivannapav@ukr.net	1331	terzentr2016@ukr.net	2111	post@novgor.oczcn.gov.ua	2891	vomelyana@ukr.net
552	tersenter@ukr.net	1332	kg.cg-tercentr@ukr.net	2112	post@nosiv.oczcn.gov.ua	2892	cssdsr@gmail.com
553	kuznterzd@ukr.net	1333	vtc.vln@gmail.com	2113	post@ripky.oczcn.gov.ua	2893	social.klevan@gmail.com
554	tercentrrv@ukr.net	1334	1217zvte@ukr.net	2114	post@semen.oczcn.gov.ua	2894	korec_tercentr@ukr.net
555	ku.cns-pavran@ukr.net	1335	mnterzenter@meta.ua	2115	post@schors.oczcn.gov.ua	2895	kornunsr@ukr.net
556	social.krupets@ukr.net	1336	nikopoltercentr@ukr.net	2116	post@sosn.oczcn.gov.ua	2896	mlunivcccdm2@gmail.com
557	social.buqrin@gmail.com	1337	tercentrpavl@ukr.net	2117	post@sribne.oczcn.gov.ua	2897	mlunivcccdm@gmail.com
558	babinskarada@ukr.net	1338	tcso.perch@gmail.com	2118	post@mcn.oczcn.gov.ua	2898	rcssdm15@ukr.net
559	mlyniv@online.ua	1339	tcso@pokrov-mr.gov.ua	2119	kigorcz@kimcz.gov.ua	2899	bmcss@ukr.net
560	demterzentr@mail.ru	1340	sintcsonsp21@i.ua	2120	kmcz021@kimcz.gov.ua	2900	zentr.nsp.sarny@gmail.com

561	rivnelgv@ukr.net	1341	tercenter_ternovka@ukr.net	2121	kmcz022@kimcz.gov.ua	2901	d_dobro.cent@ukr.net
562	tcon_sol@ukr.net	1342	vasterchentr@ukr.net	2122	kmcz023@kimcz.gov.ua	2902	kucsp@meta.ua
563	atynsk-pi@dszn.sm.gov.ua	1343	tercenter.1417@i.ua	2123	kmcz024@kimcz.gov.ua	2903	milgromada@ukr.net
564	bilopillya-dbi@dszn.sm.gov.ua	1344	tercentr.kpun@ukr.net	2124	kmcz026@kimcz.gov.ua	2904	rokcentr@ukr.net
565	budyshe-pi@dszn.sm.gov.ua	1345	Magd-centr@gmail.com	2125	kmcz027@kimcz.gov.ua	2905	klesiv.likarnya@gmail.com
566	voronizh-bi@dszn.sm.gov.ua	1346	nrtc672@ukr.net	2126	kmcz028@kimcz.gov.ua	2906	sssdm@dubno-adm.rv.ua
567	krolbi@dszn.sm.gov.ua	1347	tercentr_2015@ukr.net	2127	kmcz029@kimcz.gov.ua	2907	kuznsssdm@i.ua
568	konotop-dbi@dszn.sm.gov.ua	1348	raytercentr@meta.ua	2128	kmcz030@kimcz.gov.ua	2908	rmsccc@ukr.net
569	lebedyn-pi@dszn.sm.gov.ua	1349	petrikovskiy_tercentr@ukr.net	2129	kmcz025@kimcz.gov.ua	2909	ostrogccm@ukr.net
570	ohtinter@dszn.sm.gov.ua	1350	tercentrpokr@ukr.net	2130	17@es.dcz.gov.ua	2910	socgytrtv@ukr.net
571	svesa-pi@dszn.sm.gov.ua	1351	centre.nsp@i.ua	2131	women@women.lviv.ua	2911	kzrcspd@ukr.net
572	synivka-bi@dszn.sm.gov.ua	1352	vcd34@ukr.net, srtcsonsp@ukr.net	2132	svitlo1504@gmail.com	2912	bereznetrcentr@ukr.net
573	xmeliv-pi@dszn.sm.gov.ua	1353	tertsentr_sol@ukr.net	2133	depaulukraine@gmail.com	2913	info@aba.dn.ua
574	summeriot@ukr.net	1354	tercenter.sof@ukr.net	2134	depaulukraine@gmail.com	2914	tercentr_most@ukr.net
575	bilreabilitacia@dszn.sm.gov.ua	1355	centr 202@ukr.net	2135	depaulukraine@gmail.com	2915	bpndki@ukr.net
576	42852129@mail.gov.ua	1356	yurivka1245@ukr.net	2136	depaulukraine@gmail.com	2916	bpnd7i@ukr.net
577	bur-csrdi@dszn.sm.gov.ua	1357	itc_12479@ukr.net	2137	depaulukraine@gmail.com	2917	bpndi3@ukr.net
578	tcsoburn@gmail.com	1358	tercentrbuh@samar.net.ua	2138	socentr.caritas@gmail.com	2918	bpndi2@ukr.net
579	40515514@mail.gov.ua	1359	tercenter_ap@ukr.net	2139	zentrodyna2017@ukr.net	2919	bpnd1i@ukr.net
580	40515574@mail.gov.ua	1360	tercentr-nov-otg@ukr.net	2140	velikorubalsk@gmail.com	2920	bpndi7@ukr.net
581	silrada368@ukr.net	1361	nrtc672@ukr.net	2141	tercenter-bel@odessa.gov.ua	2921	mpodesssa@ukr.net
582	ter07@dszn.sm.gov.ua	1362	tsartc@ukr.net	2142	centr_gamoniya@ukr.net	2922	rmedankin@gmail.com
583	ter.cent18@ukr.net	1363	socdopomoga@gmail.com	2143	crbg@ukr.net	2923	tmcsssdm@ukr.net
584	krol-csrdi@dszn.sm.gov.ua	1364	centr_social2021@ukr.net	2144	ridna.zemlia.ks@gmail.com	2924	zak.oti8@ukr.net
585	ter06@dszn.sm.gov.ua	1365	kpbnp1@gmail.com	2145	caritashubzp@gmail.com	2925	zak.oti@ukr.net
586	chern_csp@ukr.net	1366	Halyna.Skipalska@healthright.org	2146	BMTCSO@ukr.net	2926	ku_cnspppmr@ukr.net
587	41097599@mail.gov.ua	1367	ssmgolosievo@ukr.net	2147	ufb15@ukr.net	2927	garantiya2006@gmail.com
588	social418@ukr.net	1368	darn-csssdm@kmda.gov.ua	2148	yucsssdm2012@ukr.net	2928	tochkarivnovagu2020@gmail.com
589	putivl_reab.cent@dszn.sm.gov.ua	1369	26088972@mail.gov.ua	2149	kovlgv@ukr.net	2929	next.ycf@gmail.com
590	nslobcnsp@ukr.net	1370	dnssm@kmda.gov.ua	2150	merzhaodeca@gmail.com	2930	ter03@dszn.sm.gov.ua
591	ter14@dszn.sm.gov.ua	1371	orcssdm@obolonrda.gov.ua	2151	charity.zh@gmail.com	2931	Lubov2111@gmail.com
592	04391279@mail.gov.ua	1372	prcssm_pechrda@kmda.gov.ua	2152	vladban@ukr.net	2932	tochkarivnovagu2020@gmail.com

593	csrди.сyму.гн@dszn.sm.gov.ua	1373	svrссssdm@ukr.net	2153	haf.ua@uk.net	2933	garantiya2006@gmail.com
594	vs.tercentr@gmail.com	1374	socsolomenka@ukr.net	2154	centrozvitok@gmail.com	2934	verakoshil90@ukr.net
595	s_radanik@ukr.net	1375	shrссs@shev.kmda.gov.ua	2155	ArtyrGuzeev@i.ua	2935	verakoshil90@ukr.net
596	byimtr.silrada@gmail.com	1376	kmссsm@ukr.net	2156	isarancha@gmail.com	2936	tcsrди@gmail.com
597	nicacha@ukr.net	1377	kmтсso@kmda.gov.ua	2157	bankdobran@gmail.com	2937	cnsрvbsr@gmail.com
598	semerenki_sr@ukr.net	1378	drda-tsco@kmda.gov.ua	2158	aiwan@ukr.net	2938	porika13@i.ua
599	zentr@dszn.sm.gov.ua	1379	dnipr_tсso@kmda.gov.ua	2159	aiwan@ukr.net	2939	kzzentr@gmail.com
600	ter18@dszn.sm.gov.ua	1380	tcobl@ukr.net	2160	saint_panteleymon@ukr.net	2940	cnsр@777ukr.net
601	yampreabilitacia@dszn.sm.gov.ua	1381	shevtc_1@ukr.net	2161	vadimha@uk.net	2941	petrovirivka@ukr.net
602	gmcsrди5925@dszn.sm.gov.ua	1382	sddi1@ukr.net	2162	karitas.kolomya@gmail.com	2942	kutrc-izm@ukr.net
603	ter25@dszn.sm.gov.ua	1383	ddbi@i.ua	2163	charnetskyyhouse@gmail.com	2943	bereg.ghizni@gmail.com
604	ter19@dszn.sm.gov.ua	1384	pv_vp@ukr.net	2164	caritas.zt.ua@gmail.com	2944	bereg.ghizni@gmail.com
605	kcsrди@dszn.sm.gov.ua	1385	pv_pni@bigmir.net	2165	zelenijpidc@gmail.com	2945	kmссpd@ukr.net
606	ter26@dszn.gov.ua	1386	dipim@ukr.net	2166	ayusha26@ukr.net	2946	css_110@ukr.net
607	ter20@dszn.sm.gov.ua	1387	spbi1@ukr.net	2167	usmishka2017@ukr.net	2947	kz_cnsр_yumr2021@ukr.net
608	osrди@dszn.sm.gov.ua	1388	kgp_kiev@ukr.net	2168	natalisamali2@gmail.com	2948	kids.suziria@gmail.com
609	ter21@dszn.sm.gov.ua	1389	Cobg@ukr.net	2169	cvidkrite@gmail.com	2949	mgb@sozidatelskiy-dom.dp.ua
610	reharomny@dszn.sm.gov.ua	1390	kmcrin@gmail.com	2170	Zhilinskiy61@i.ua	2950	limu.ukraine@gmail.com
611	shoctka-reabilitasia@dszn.sm.gov.ua	1391	palacv@ukr.net	2171	khmtercentr@gmail.com	2951	nadiinigo@gmail.com
612	ter22dszn.sm.gov.ua	1392	ksca_yasno@ukr.net	2172	berignadiyi@ukr.net	2952	tc2606@kmda.gov.ua
613	ter23@dszn.sm.gov.ua	1393	socdom68@ukr.net	2173	promin_nadii_km@ukr.net	2953	tc2664@kmda.gov.ua
614	reintegracion.centр@dszn.sm.gov.ua	1394	spetsdom@gmail.com	2174	caritas.km@gmail.com	2954	tc2603@kmda.gov.ua
615	office@felicitas.org.ua	1395	kompleks2010@meta.ua	2175	hesedbesht@ukr.net	2955	kramatorsk@redcross.org.ua
616	social-dom@ukr.net	1396	mail@women-center.kiev.ua	2176	khm_utos@ukr.net	2956	bebiko2010@gmail.com
617	socспd@ukr.net	1397	info@dytyna.kiev.ua	2177	mk@redcross.org.ua	2957	ber_tc@sobes-ter.gov.ua
618	socr@dszn.sm.gov.ua	1398	cssg2003@ukr.net	2178	time_life@ukr.net	2958	kunsp_ozerna@ukr.net
619	soccm@ukr.net soccm@sm.gov.ua	1399	csprdmzfo_podilrda@kmda.gov.ua	2179	ckrди@ukr.net	2959	pritel.te@meta.ua
620	bilop_rcssdm@ukr.net	1400	ckrди@ukr.net	2180	lukiy49@ukr.net	2960	md111@ukr.net
621	konotop.ссssdm@ukr.net	1401	ckrd2i@ukr.net	2181	lukiy749@ukr.net	2961	md111@ukr.net
622	lebcssdm@ukr.net	1402	desn.centр.reabilitacii@gmail.com centр-reabilitacii@ukr.net	2182	ua.verona50@gmail.com	2962	eco.servis@ukr.net
623	ссssdm1@ukr.net	1403	darn-cspr@kmda.gov.ua	2183	doroga.center@gmail.com	2963	arciz-cnsр@ukr.net
624	centrsumy@ukr.net	1404	cf.drda@gmail.com	2184	kz.cnsр.bibrka@gmail.com	2964	info@perspectiva21-3.org

625	centr-shostka@ukr.net	1405	rebcentrsolom@gmail.com	2185	avenir_zitomir@ukr.net	2965	veteran-nik54000@ukr.net
626	centrdety-sumy@ukr.net	1406	sd2dir@i.ua	2186	zentr_ato@ukr.net, centrato@mkrada.gov.ua	2966	veteran-nik574000@ukr.net
627	ozsprd2007@ukr.net	1407	kpvp@ukr.net	2187	dnipro.premium.clinic@gmail.com	2967	ter.chentr71@ukr.net
628	khoruzhivkadb@meta.ua	1408	inbox12@ocsssdm.kr-admin.gov.ua	2188	ridna.zemlia.ks@gmail.com	2968	podil.liga@gmail.com
629	vistercentr@ukr.net	1409	inbox7@novoarh.kr-admin.gov.ua	2189	perspective.zt@gmail.com	2969	achenovrr@gmail.com
630	tercenter_7@i.ua	1410	inbox2@novoarh.kr-admin.gov.ua	2190	recoverycentr@ukr.net	2970	kmlc_vilinf@ukr.net
631	upszn@skadovsk-rda.gov.ua	1411	barv_tercentr@ukr.net	2191	myloserdya.lg@gmail.com	2971	KU2NSP@ukr.net
632	ttsientr.chaplinka@ukr.net	1412	uplatnetc@ukr.net	2192	womanoffuture@gmail.com	2972	04412225@mail.gov.ua
633	bekhtersktercentr@i.ua	1413	glavbuh-trc@ukr.net	2193	fond-vam@ukr.net	2973	fond@mriyuzhiti.com
634	nk_ter_cent@ukr.net	1414	dvorichna_tercentr@ukr.net	2194	umkadoc@gmail.com	2974	znsp_kylukiv@ukr.net
635	Lubymivka.cns@ukr.net	1415	tercentr_dergachi@ukr.net	2195	bf.kroknazystrich@gmail.com	2975	brody.trc7@ukr.net
636	nowtercentr@meta.ua	1416	zmiev.tercentr@ukr.net	2196	znsp_shpaniv@ukr.net	2976	caritas-brody@ukr.net
637	bertercentre@ukr.net	1417	ter.cent. krasnjgrad@ukr.net	2197	zhurbenkourij@gmail.com	2977	rcssm_dr@ukr.net
638	novoraysk_rada@ukr.net	1418	krterc@meta.ua	2198	rodynas@ukr.net	2978	zhovkva.cns@ukr.net
639	genichtercentr@gmail.com	1419	tercentr_gnatenko@ukr.net	2199	ks@redcross.org.ua	2979	leader.rehab@gmail.com
640	genichtercentr1@gmail.com	1420	tercentr-pecheneqi@ukr.net	2200	ato.kbu@gmail.com	2980	bfgoodlife16@gmail.com
641	terzentr-ks@ukr.net	1421	sakh-tc@ukr.net	2201	office@www.100lifekyiv.org	2981	cncpgsr@ukr.net
642	tercentrd@ukr.net	1422	izumgtc@ukr.net	2202	okpartners11@gmail.com	2982	info.vzayemodiya@gmail.com
643	cns@stanislav@meta.ua	1423	ktcso@ukr.net	2203	admin@maxdevelop.club, abacentermaxim@gmail.com	2983	ddyhannya@gmail.net
644	mirnetercentr@ukr.net	1424	lubtercentr@gmail.com	2204	office@lightofhope.com.ua	2984	sf_pub_ass@ukr.net
645	tcurtercentr@ukr.net	1425	pgtc6340@meta.ua	2205	alex-dmb10@ukr.net	2985	cns@nbtg@ukr.net
646	kalantercentr@ukr.net	1426	chuguev_tercentr@ukr.net	2206	kharkivpac@gmail.com	2986	sotsial_politika@ukr.net
647	velp.tcso@i.ua	1427	terc2007@ukr.net	2207	volunteers@online.ua	2987	new-family.reabcentr@i.ua
648	tcso-sr@ukr.net	1428	ck_ters_93@ukr.net	2208	tmo_psychiatry@ukr.net	2988	bukpsihiatritia@gmail.com
649	chulakivka@ukr.net	1429	moskov_tc@ukr.net	2209	care@i.ua	2989	bukpsihiatritia@gmail.com
650	silradagladkivka@ukr.net	1430	frunzter@ukr.net	2210	care@i.ua	2990	bukpsihiatritia@gmail.com
651	tercentr-voron@ukr.net	1431	miloserdie83@gmail.com	2211	care@i.ua	2991	do@redcross.org.ua
652	kachovrcccdm@gmail.com	1432	cher_tercenter@ukr.net	2212	marjanarom1988@ukr.net	2992	strb.social@gmail.com
653	tercentrvrogachik@ukr.net	1433	shkid70@ukr.net	2213	childrescue.ua@gmail.com	2993	msrc@ukr.net
654	tercentr58@ukr.net	1434	khrtc@ukr.net	2214	karadzelitana@gmail.com	2994	detisolntsa.zt@gmail.com

655	tercentr48@ukr.net	1435	zabota_7@ukr.net	2215	natalifedorova741@gmail.com	2995	vserobsam@meta.ua
656	tercentr88@ukr.net	1436	mdanilovkasovet@ukr.net	2216	g.s.veteran@gmail.com	2996	vgslavyane@gmail.com
657	14124622@mail.gov.ua	1437	natalyncilrada@ukr.net	2217	moivzsubd@ukr.net	2997	goperedzvin@gmail.com
658	nscnsp@ukr.net	1438	velburselrada@gmail.com	2218	cnsppochaiv@ukr.net	2998	dpl@sozidatskiy-dom.dp.ua
659	nscnso@ukr.net	1439	sr.pisochin@ukr.net	2219	voynalovichy72@gmail.com	2999	md111@ukr.net
660	goprtercentr1@ukrpost.ua	1440	tercentrlozova@ukr.net	2220	g.migraiciya@gmail.com	3000	oksana.tytechko@ukr.net
661	tersentr24@ukr.net	1441	terzach2463@ukr.net	2221	emmaus.hub@gmail.com	3001	md111@ukr.net
662	dobropillasilrada@ukr.net	1442	zlochiv_tercentr@meta.ua	2222	vilkovo-cnsp@ukr.net	3002	animanikolaevna@gmail.com
663	bel_tcso@ukr.net	1443	chervoniyoskil@ukr.net	2223	aapater@ukr.net	3003	odessachabad@gmail.com
664	m-ter_tcentr@ukr.net	1444	tercentre_selrada@ukr.net	2224	serviseconvictus@gmail.com	3004	slaviksorokin2020@gmail.com
665	yarmvpni@gmail.com	1445	chkalovska.rada@ukr.net	2225	evgeniya@convictus.org.ua	3005	pavlograd131@gmail.com
666	dunpsint@gmail.com	1446	merefacentr@ukr.net	2226	caritas-ivano-frankivsk@ukr.net	3006	cnsp2020@gmail.com
667	z-ps-internat@ukr.net	1447	roganska.gromada @ukr.net	2227	zelenijpidc@gmail.com	3007	cnsp2021@gmail.com
668	krivchik.inter@gmail.com	1448	kolps@i.ua	2228	cnsplesky@ukr.net	3008	partner96@ukr.net
669	milivetskiypni@ukr.net	1449	kolps@i.ua	2229	psn@nikolaev.com.ua	3009	doncalabriua@gmail.com
670	hmpansionat@ukr.net	1450	kolps@i.ua	2230	vyshnivets.cnsp@ukr.net	3010	doncal6abriua@gmail.com
671	bud_internat.bazalia@ukr.net	1451	geripans-bog@ukr.net	2231	transport.80@ukr.net	3011	1982lazunina@gmail.com
672	synthyfn17@gmail.com	1452	kuvgp@ukr.net	2232	krap-elena@ukr.net	3012	1982laz9unina@gmail.com
673	bydinternatbilogirya@ukr.net	1453	kuvsbi@ukr.net	2233	semikop@te.net.ua	3013	fartex@ukr.net
674	verminternat@gmail.com	1454	zmievgp@i.ua	2234	office@ifl.org.ua	3014	mcssl@zt-rada.gov.ua
675	internat_nu@ukr.net	1455	pansionat007@ukr.net	2235	peresipchanka@ukr.net	3015	zavadovska1977@ukr.net
676	dovjok-bi@ukr.net	1456	kuhgp@ukr.net	2236	valeriy_pakhomov@yahoo.com	3016	rpcsssd@ukr.net
677	kitaygorodint@ukr.net	1457	bezm.internat@ukr.net	2237	selfhelpclublife@gmail.com	3017	cnsp.ripku0@ukr.net
678	kushniriwka@ukr.net	1458	bog_int@ukr.net	2238	bofamaly208@gmail.com	3018	cnsp.ripku@ukr.net
679	lisovoduiinternat@ukr.net	1459	kukdbi@ukr.net	2239	olenagula2020@gmail.com	3019	cnsp.ripku1@ukr.net
680	bydinternat@ukr.net	1460	ku_kpi@i.ua	2240	chernish-ko@ukr.net	3020	tercentrgor15100@ukr.net
681	lbi2011@ukr.net	1461	kylpi@ukr.net	2241	7751813@gmail.com	3021	cnsp.dobryanka@ukr.net
682	mbilpv@ukr.net	1462	E-mail:kumpi_zol@i.ua	2242	southursmi@gmail.com	3022	pr.marina@ukr.net
683	bink_let@ukr.net	1463	ppinternat@ukr.net	2243	tercentr_okna@ukr.net	3023	tercentr@tim.ua або tercentr.pr@ukr.net
684	byd_inter@ukr.net	1464	internat_08@ukr.net	2244	od@redcross.org.ua	3024	talcnsp@ukr.net
685	mdbi@meta.ua	1465	nmihaylik@ukr.net	2245	solnechnii.krug2007@gmail.com	3025	kz_cnsp@ukr.net

686	cherche_bydinternat@ukr.net	1466	kuinternat@ukr.net	2246	ogsmds.od@gmail.com	3026	sraba.talalaiivka6@gmail.com
687	b-internat@ukr.net	1467	info@bdbi.org.ua	2247	zelenijpidc@gmail.com	3027	sraba.talalaiivka@gmail.com
688	solobinternat@i.ua	1468	shev_4@ukr.net	2248	odessaku07@gmail.com	3028	centermryn@gmail.com
689	smotrich.bud-int@ukr.net	1469	xocvidm@ukr.net	2249	hesed.odessa@gmail.com	3029	cnspbasan@gmail.com
690	sampres@ukr.net	1470	bal-centr@ukr.net	2250	zbf.ednist@gmail.com	3030	dmytrivka@i.ua
691	pbinternat@i.ua	1471	goilf@ukr.net	2251	odessarazom@gmail.com	3031	cnsnp_bobr@ukr.net
692	csprd.khm@ukr.net	1472	borovassd@ukr.net	2252	7751813@gmail.com	3032	bakhcnsnp@ukr.net
693	csprdyt@gmail.com	1473	byrlyk-center@ukr.net	2253	Lm.odessa@ukr.net	3033	mitchenky-sr@ukr.net
694	promin_nadii_km@ukr.net	1474	26420900@mail.gov.ua	2254	alena.sobor22@ukr.net	3034	caritas.kh@gmail.com
695	bilreabilit@ukr.net	1475	kcsprd@ukr.net	2255	kadzikbabadzanan6@gmail.com	3035	sz@umanupszn.gov.ua
696	centr_reab@ukr.net	1476	ssdvodolaga@ukr.net	2256	orlsocentr@gmail.com	3036	rebalans.zt@gmail.com
697	lastivkacsrdi@ukr.net	1477	ssn_chyg_rda@ukr.net	2257	lidya72@ukr.net	3037	volochaty@gmail.com
698	scrddi_nadiy@i.ua	1478	izum.czentr2013@ukr.net	2258	andreevskawncp@ukr.net	3038	yednannia@gmail.com
699	teof.reab@ukr.net	1479	відсутня	2259	kucnsphd@ukr.net	3039	saksagan_tercentr@ukr.net
700	cenrch@ukr.net	1480	ashitkova.olga33@gmail.com	2260	44084446@ukr.net	3040	kts.konfeta@gmail.com
701	yr.csrddi@ukr.net	1481	xocmd@ukr.net	2261	kostrovairina@ukr.net	3041	cnsnp.liman@ukr.net
702	netcentr6826@gmail.com	1482	ssdlubotin@ukr.net	2262	43852355@mail.gov.ua	3042	ovidiopol-reabilit@ukr.net
703	zentr.re@ukr.net	1483	krisis_center.oblrada@ukr.net	2263	vol7alla@gmail.com	3043	skichkosacha@ukr.net
704	shmcsrcdii@ukr.net	1484	promin_center@ukr.net	2264	cnsnp_vizirka@ukr.net	3044	centr_myloserdja@yahoo.com
705	shoollife.km@ukr.net	1485	gcsr@ukr.net	2265	post@ssu.kiev.ua	3045	lawyer@kievhosed.org.ua
706	rodunzatushok@ukr.net	1486	kz.socialhotel@gmail.com	2266	cnsnp_balta@ukr.net	3046	centrubd@ukr.net
707	berezdiv_tcso@ukr.net	1487	prytulok.kh@gmail.com	2267	bfvykhod@gmail.com	3047	turbota.zaporizhzhia@gmail.com
708	centrsocp@ukr.net	1488	xcssm@ukr.net	2268	bsp-@ukr.net	3048	tercenter.teresva@ukr.net
709	vintercntr@ukr.net	1489	balrcsssdm@ukr.net	2269	bdcssm@ukr.net	3049	shulginka.cnsnp@ukr.net
710	kycentr@ukr.net	1490	brcssdm@i.ua	2270	saratatercentr1@ukr.net	3050	centersocnduv@ukr.net
711	ter_centra_gorodok@ukr.net	1491	25610886@mail.gov.ua	2271	centerratne@ukr.net	3051	centrschastye@ukr.net
712	gumencitercentr@ukr.net	1492	socservice@ukr.net	2272	ivaselrada@ukr.net	3052	spasen333@gmail.com
713	tertsentr.der@ukr.net	1493	bor-rcsssdm@ukr.net	2273	st.vl.tercentr@meta.ua	3053	turbota.zaporizhzhia@gmail.com
714	dun-tercentr2016@ukr.net	1494	valkirc_sssdm@ukr.net	2274	velitsk-osvita@ukr.net	3054	gorinchovo_cnsnp@ukr.net
715	iz_tercentr@ukr.net	1495	rcsmburluk@ukr.net	2275	centrsocposlug@ukr.net	3055	novasimyauz@gmail.com
716	kptercentr@gmail.com	1496	rcsmburluk6@ukr.net	2276	e-mail: ovadnesr@gmail.com	3056	barcnsnp@gmail.com
717	krastercentr@ukr.net	1497	drcsssdm@ukr.net	2277	cnsnp-poromiv@ukr.net	3057	barcnsnp9@gmail.com
718	let_terc@ukr.net	1498	zm_molod@i.ua	2278	centrnsdpdubecho@ukr.net	3058	Pol.lesya29@gmail.com
719	medjibij-tercentr@ukr.net	1499	irzsssdm@ukr.net	2279	lytov-rada@ukr.net	3059	Pol.lesya21@gmail.com
720	nuteretor@ukr.net	1500	krkut_rcssdm10@meta.ua	2280	tsuman.sr.@i.ua	3060	Pol.lesya2@gmail.com
721	poltercenter@ukr.net	1501	kyrcssm@ukr.net	2281	kmcsssdm120@gmail.com	3061	Zdorowiy.mir@gmail.com

722	41027118@mail.gov.ua	1502	lozcccm@ukr.net	2282	cnspsolerada@gmail.com	3062	tivanyuk.andrey@gmail.com
723	st_terc2@ukr.net	1503	nvcsssdm@gmail.com	2283	krukcn@ukr.net	3063	cnsmp@ukr.net
724	st_tercentr@email.ua	1504	rcsssdm_pervomaisk@rda.kh.gov.ua	2284	gonadija18@gmail.com	3064	peremoga003@ukr.net
725	teof_tercentr@ukrpost.ua	1505	rcsssdm_sahnov@ukr.net	2285	bfc Caritaszak@i.ua	3065	caritas.nadvirna@gmail.com
726	miloserdy31310@gmail.com	1506	khrcsssdm@ukr.net	2286	refsama@gmail.com	3066	chernovci_rp@ukr.net
727	tercentrchem@ukr.net	1507	shrcsssdm@ukr.net	2287	zabrada@ukr.net	3067	rahivtz@ukr.net
728	tercentr2010@gmail.com	1508	izyim-zssm@2015ukr.net	2288	pi2005.office@gmail.com	3068	0673650932@ukr.net
729	Yr_tertsentr@i.ua	1509	molod@kupyansk-rada.gov.ua	2289	office@ourkids.eu	3069	tcoddc2006@ukr.net
730	turbotacenter@ukr.net	1510	lmcsssdm@ukr.net	2290	chernomorova@ukr.net	3070	0673650932@ukr.net
731	socnettercentr@gmail.com	1511	lmcsssdm62433@ukr.net	2291	info@dom-nadii.kh.ua	3071	cnsmp_migeya@ukr.net
732	tercentr-sl@ukr.net	1512	perv_mcsssdm@ukr.net	2292	info@dom-nadii.kh.ua	3072	tercentr_krinichnoe@ukr.net
733	mtercenter@ukr.net	1513	centr.semy.molod@ukr.net	2293	pi2005.office@gmail.com	3073	tercentr2_krinichnoe@ukr.net
734	shmtcso@ukr.net	1514	dovira92@ukr.net	2294	zoloteserdse@ukr.net	3074	lina.sholom@gmail.com
735	tsnspataniv@ukr.net	1515	depaulukraine@gmail.com	2295	dim040592@ukr.net	3075	rodunnyzatyshok@ukr.net
736	hocsssdm@ukr.net	1516	caritas.kh@gmail.com	2296	alexkozarenko1@gmail.com villa_dobra@ukr.net	3076	dimmyloserdia@gmail.com
737	bilcsssdm@gmail.com	1517	chernivtsi_utog@ukr.net	2297	alexkozarenko1@gmail.com villa_cherkasy@ukr.net	3077	boykovala@ukr.net
738	vincsssdm@ukr.net	1518	sosntercentr@gmail.com	2298	alexkozarenko1@gmail.com zelena_villa@ukr.net	3078	mirnoe.soc.poslygu@gmail.com
739	gorcssdm@ukr.net	1519	chernigiv_utog@ukr.net	2299	alexkozarenko1@gmail.com rodova_residence@ukr.net	3079	kolsrsots@ukr.net
740	izrcsssdm@ukr.net	1520	utog_volyn@ukr.net	2300	alexkozarenko1@gmail.com sunny_park@ukr.net	3080	pptsni.ua
741	kprcsssdm@gmail.com	1521	utog.dnepr@gmail.com	2301	pansionatzhyttaa@gmail.com	3081	salskiy_ev@ukr.net
742	krrcssdm@ukr.net	1522	zhutog@ukr.net	2302	centr20a@ukr.net	3082	zatushnadomivka@zpv.ua
743	strcsssdm@ukr.net	1523	zaporozhye_utog@ukr.net	2303	kurbatovaoksana1987@gmail.com	3083	infoagape.ua@gmail.com
744	tfmolod@ukr.net	1524	zakarpal_utog@ukr.net	2304	centerkram@krm.gov.ua	3084	tcso_um11@ukr.net
745	hmrcssdm@km-rda.gov.ua	1525	kiev_utog@ukr.net	2305	35815209@mail.gov.ua	3085	gavvvirilov@ukr.net
746	chem_csm@meta.ua	1526	kirovograd_utog@ukr.net	2306	goph8818@gmail.com	3086	step-socialcentr@ukr.net
747	shcsssdm@ukr.net	1527	iv-frankivsk_utog@ukr.net	2307	MIROSLAVA-OSKOMA@UKR.NET	3087	melnichenko2021@ukr.net
748	yarm.centri@gmail.com	1528	lviv_utog@ukr.net	2308	nmcsssdm@nov-rada.gov.ua	3088	makarova-49@ukr.net
749	kpmcsssdm@ukr.net	1529	mykolaiv.reg.org.utog@ukr.net	2309	rodunnuydim@ukr.net	3089	centr.sotcuvileyne21@ukr.net
750	shmcsssdm@ukr.net	1530	odesa.obl.utog@gmail.com	2310	mirta47@ukr.net	3090	tcmcra@ukr.net
751	csdm-hm@ukr.net	1531	poltava_utog@ukr.net	2311	mirta47@ukr.net	3091	socialpsvit@gmail.com

752	letrcssdm@ukr.net	1532	rivne_utog@ukr.net	2312	mirta47@ukr.net	3092	komarivka_cnsp@ukr.net
753	chorost@ukr.net	1533	utogsumy@ukr.net	2313	ooinvalidov@gmail.com	3093	liga.dobra1981@gmail.com
754	st_css@ukr.net	1534	nadija-kosovska@ukr.net	2314	office@ssa.kharkov.ua	3094	gora.szn@gmail.com
755	xocspd@ukr.net	1535	utog_kherson_2015@ukr.net	2315	cf.vsemozhyvo@gmail.com	3095	mncnsp@gmail.com
756	cmdkhm@gmail.com	1536	hooutogkh@ukr.net	2316	tercenter135@ukr.net	3096	chaika_hm@ukr.net
757	dzhosg@gmail.com	1537	khmelnytsk_utog@ukr.net	2317	sergeigyssidi81@gmail.com	3097	dtercentrtyachiv@ukr.net
758	anatolifedoruk@ukr.net	1538	cherkas_utog@ukr.net	2318	tcso.gol@ukr.net	3098	ssd_1027@ukr.net
759	budinternat20213@meta.ua	1539	caritas_dn@ukr.net	2319	oo_dialog@ukr.net	3099	oomcpz@gmail.com
760	pniviktorivka@gmail.com	1540	info@caritas-kiev.org.ua	2320	zvencentmr@ukr.net	3100	pansionatnasharodyna@gmail.com
761	gelmyazovpni@meta.ua	1541	vinnitsa_utog@ukr.net	2321	kmsg@i.ua	3101	krapkavidliku@gmail.com
762	gpninternat@ukr.net	1542	utog_volyn@ukr.net	2322	lipfy@ukr.net	3102	Odessabiblechurch@gmail.com
763	03189771 @ukr.net	1543	utog.dnepr@gmail.com	2323	bddet-dom@ukr.net	3103	centrsocposlyh1988@ukr.net
764	pnizol@ukr.net	1544	zhutog@ukr.net	2324	sanny_villa@ukr.net	3104	medvyn.trc@ukr.net
765	Msinternat@i.ua	1545	smirnov-cnsp@ukr.net	2325	diakoniaodessa@gmail.com	3105	skichkosacha@ukr.net
766	mpbi20540@ukr.net	1546	zakarpal_utog@ukr.net	2326	gcbomj@dpsp.omr.gov.ua	3106	38140434@ukr.net
767	bi-rotmistrivka@ukr.net	1547	kiev_utog@ukr.net	2327	ashvaleriy@gmail.com	3107	info@mediation.ua
768	smilainternat@ukr.net	1548	kirovograd_utog@ukr.net	2328	bo_mbz@ukr.net	3108	cmg.ukraine.2020@gmail.com
769	intersteb@ukr.net	1549	iv-frankivsk_utog@ukr.net	2329	internatbc@ukr.net	3109	f.mediationcenter@gmail.com
770	pansionat.veteranov@ukr.net	1550	lviv_utog@ukr.net	2330	sukachi_pnbi04@ukr.net	3110	mediation.dnipro@gmail.com
771	chshivkapni@ukr.net	1551	mykolaiv.reg.org.utog@ukr.net	2331	bcdbi-office@ukr.net	3111	peace.cpp@gmail.com
772	sdbi40@ukr.net	1552	odesa.obl.utog@gmail.com	2332	olshanickiypni@ukr.net	3112	lyman@redcross.org.ua
773	t25205418@ukr.net	1553	poltava_utog@ukr.net	2333	gbi24886770@ukr.net	3113	office@mediation-school.com
774	drabov.terch@ukr.net	1554	rivne_utog@ukr.net	2334	spni-ln@ukr.net	3114	r.havrylyuk@chnu.edu.ua
775	BalakleuaKZ.cnsp@ukr.net	1555	utogsumy@ukr.net	2335	rzhyshiv_pansionat@ukr.net	3115	spaceofsolutions@gmail.com
776	40394168@ukr.net	1556	nadija-kosovska@ukr.net	2336	tbip@i.ua	3116	mediation.lviv@gmail.com
777	zolotercentr@ukr.net	1557	utog_kherson_2015@ukr.net	2337	spni@ukr.net	3117	vesna0306@ukr.net
778	mank_tercentr3@ukr.net	1558	hooutogkh@ukr.net	2338	borodyanskiy.internat@ukr.net		
779	tc7106@ukr.net	1559	khmelnytsk_utog@ukr.net	2339	kolpingukraine@gmail.com		
780	tercentr.zven@ukr.net	1560	cherkas_utog@ukr.net	2340	livinghope2001@gmail.com		

Разом покращуємо роботу центрів надання соціальних послуг

Вхідні x

**NGO YES** <ngo.yes.ukraine@ngoyes.org.ua>

вт, 11 черв., 09:00



кому Прихована копія: 02770021, Прихована копія: 03189771, Прихована копія: 03190159, Прихована копія: 03190231_va189219, Прихована копія: 03190254, Прихована копія: ▾

Доброго дня!

Мене звати Валерія Овчарова, я голова громадської організації "ІЕС", ми базуємось в Запоріжжі, однак здійснюємо свою діяльність по всій Україні. З нашою діяльністю можна ознайомитись за посиланням <https://www.facebook.com/yes.ngo.ukraine/>

Наразі ми проводимо наукове дослідження «Соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності». Метою дослідження є вивчення залучення молоді до волонтерської діяльності в межах соціальної роботи.

Звертаємось до вас з проханням долучитись до цього дослідження та заповнити опитувальник, який займе 10-15 хв. вашого часу. Ваша участь в цьому дослідженні буде значним внеском в розбудову молодіжного волонтерського руху в системі соціальної роботи !

Опитувальник розміщується за посиланням <https://ee.kobotoolbox.org/x/tLTuc4l>

Просимо заповнити до 21 червня 2024 року.

Хочемо звернути Вашу увагу на те, що ми не будемо відслідковувати яким чином відповідала та чи інша організація, всі відповіді будуть використані лише в узагальненому вигляді та для наукових цілей.

У випадку виникнення запитань просимо звертатися до авторки та виконавиці дослідження, аспірантки Запорізького національного університету, голови Громадської організації «ІЕС», Овчарової Валерії leraovcharova@gmail.com або за тел. 066-66-51-445

З повагою,
Валерія

Додаток Г

№	Область	Розмір населеного пункту	Час заповнення
1	6. Закарпатська область	6. 500,001–1 мільйон мешканців	11.06.2024 09:19:43
2	14. Одеська область	5. 250,001–500,000 мешканців	11.06.2024 09:25:56
3	14. Одеська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 09:30:05
4	21. Хмельницька область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 09:34:40
5	12. Львівська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 09:41:17
6	11. Луганська область	3. 50,000–100,000 мешканців	11.06.2024 08:41:45
7	18. Тернопільська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 09:42:45
8	3. Дніпропетровська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 09:51:35
9	20. Херсонська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 09:55:25
10	2. Волинська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 10:01:26
11	1. Вінницька область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 10:12:12
12	12. Львівська область	2. 25,000–50,000 мешканців	11.06.2024 10:12:42
13	5. Житомирська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 10:16:29
14	21. Хмельницька область	2. 25,000–50,000 мешканців	11.06.2024 10:17:34
15	7. Запорізька область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 10:18:48
16	18. Тернопільська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 10:38:42
17	24. Чернігівська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 10:45:49
18	13. Миколаївська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 10:44:11
19	23. Чернівецька область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 09:39:38
20	9. Київська область	3. 50,000–100,000 мешканців	11.06.2024 11:00:25
21	3. Дніпропетровська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 11:00:29
22	10. Кіровоградська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 11:00:30
23	15. Полтавська область	2. 25,000–50,000 мешканців	11.06.2024 11:14:16
24	6. Закарпатська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 11:15:16
25	10. Кіровоградська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 11:16:51
26	17. Сумська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 11:16:55
27	7. Запорізька область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 11:23:06
28	5. Житомирська область	5. 250,001–500,000 мешканців	11.06.2024 11:28:43
29	5. Житомирська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 11:33:59
30	22. Черкаська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 11:34:31
31	8. Івано-Франківська область	4. 100,001–250,000 мешканців	11.06.2024 11:36:12
32	4. Донецька область	2. 25,000–50,000 мешканців	11.06.2024 11:37:57
33	13. Миколаївська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 11:47:43
34	18. Тернопільська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 11:54:07
35	10. Кіровоградська область	6. 500,001–1 мільйон мешканців	11.06.2024 12:06:28
36	9. Київська область	7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.	11.06.2024 12:07:14
37	18. Тернопільська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 13:10:43

38	9. Київська область	7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.	11.06.2024 13:18:58
39	5. Житомирська область	4. 100,001–250,000 мешканців	11.06.2024 13:31:56
40	3. Дніпропетровська область	2. 25,000–50,000 мешканців	11.06.2024 13:39:58
41	4. Донецька область	2. 25,000–50,000 мешканців	11.06.2024 13:46:20
42	12. Львівська область	6. 500,001–1 мільйон мешканців	11.06.2024 13:59:39
43	13. Миколаївська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 14:00:34
44	4. Донецька область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 14:32:00
45	12. Львівська область	4. 100,001–250,000 мешканців	11.06.2024 14:36:08
46	22. Черкаська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 14:41:37
47	15. Полтавська область	7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.	11.06.2024 14:48:12
48	19. Харківська область	2. 25,000–50,000 мешканців	11.06.2024 16:10:32
49	12. Львівська область	1. менше 25,000 мешканців	11.06.2024 16:11:42
50	21. Хмельницька область	2. 25,000–50,000 мешканців	11.06.2024 16:31:35
51	17. Сумська область	1. менше 25,000 мешканців	12.06.2024 08:12:29
52	3. Дніпропетровська область	1. менше 25,000 мешканців	12.06.2024 08:23:44
53	12. Львівська область	1. менше 25,000 мешканців	12.06.2024 08:53:10
54	12. Львівська область	1. менше 25,000 мешканців	12.06.2024 09:32:07
55	14. Одеська область	2. 25,000–50,000 мешканців	12.06.2024 09:38:03
56	19. Харківська область	7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.	12.06.2024 11:00:58
57	12. Львівська область	2. 25,000–50,000 мешканців	12.06.2024 11:16:50
58	9. Київська область	7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.	12.06.2024 12:29:15
59	2. Волинська область	1. менше 25,000 мешканців	12.06.2024 14:06:30
60	9. Київська область	6. 500,001–1 мільйон мешканців	12.06.2024 14:08:56
61	7. Запорізька область	6. 500,001–1 мільйон мешканців	12.06.2024 14:35:56
62	16. Рівненська область	1. менше 25,000 мешканців	12.06.2024 15:49:15
63	1. Вінницька область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 08:06:40
64	17. Сумська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 09:47:23
65	24. Чернігівська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 09:49:06
66	20. Херсонська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 09:54:17
67	3. Дніпропетровська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 09:54:46
68	1. Вінницька область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 09:57:51
69	17. Сумська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 10:26:07
70	13. Миколаївська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 10:38:56
71	17. Сумська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 10:40:21
72	17. Сумська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 10:41:53
73	17. Сумська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 10:47:33
74	14. Одеська область	2. 25,000–50,000 мешканців	13.06.2024 10:52:36

75	4. Донецька область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 10:52:46
76	18. Тернопільська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 10:53:56
77	13. Миколаївська область	5. 250,001–500,000 мешканців	13.06.2024 11:02:03
78	10. Кіровоградська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 11:17:37
79	10. Кіровоградська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 11:20:20
80	1. Вінницька область	2. 25,000–50,000 мешканців	13.06.2024 12:09:57
81	12. Львівська область	2. 25,000–50,000 мешканців	13.06.2024 12:37:17
82	10. Кіровоградська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 13:10:03
83	3. Дніпропетровська область	2. 25,000–50,000 мешканців	13.06.2024 13:12:12
84	3. Дніпропетровська область	2. 25,000–50,000 мешканців	13.06.2024 13:15:17
85	15. Полтавська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 13:22:56
86	3. Дніпропетровська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 13:26:53
87	14. Одеська область	7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.	13.06.2024 14:00:35
88	3. Дніпропетровська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 14:37:09
89	10. Кіровоградська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 14:34:08
90	14. Одеська область	7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.	13.06.2024 14:49:40
91	17. Сумська область	3. 50,000–100,000 мешканців	13.06.2024 14:50:55
92	9. Київська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 16:08:58
93	16. Рівненська область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 16:16:30
94	14. Одеська область	7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.	13.06.2024 16:29:01
95	23. Чернівецька область	1. менше 25,000 мешканців	13.06.2024 16:50:32
96	12. Львівська область	1. менше 25,000 мешканців	14.06.2024 09:05:48
97	13. Миколаївська область	1. менше 25,000 мешканців	14.06.2024 09:26:17
98	1. Вінницька область	1. менше 25,000 мешканців	14.06.2024 10:26:40
99	24. Чернігівська область	1. менше 25,000 мешканців	14.06.2024 10:45:23
100	1. Вінницька область	2. 25,000–50,000 мешканців	14.06.2024 12:02:24
101	9. Київська область	1. менше 25,000 мешканців	14.06.2024 12:37:20
102	14. Одеська область	1. менше 25,000 мешканців	14.06.2024 13:02:20
103	18. Тернопільська область	1. менше 25,000 мешканців	14.06.2024 15:25:55
104	14. Одеська область	7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.	14.06.2024 15:32:09
105	4. Донецька область	1. менше 25,000 мешканців	15.06.2024 23:32:18
106	24. Чернігівська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 09:22:02
107	18. Тернопільська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 09:23:14
108	18. Тернопільська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 09:27:01
109	10. Кіровоградська область	5. 250,001–500,000 мешканців	17.06.2024 09:29:56
110	3. Дніпропетровська область	6. 500,001–1 мільйон мешканців	17.06.2024 09:33:19
111	10. Кіровоградська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 09:35:18
112	17. Сумська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 10:20:28
113	19. Харківська область		17.06.2024 09:38:02

114	24. Чернігівська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 09:39:13
115	7. Запорізька область	6. 500,001–1 мільйон мешканців	17.06.2024 09:41:14
116	16. Рівненська область	4. 100,001–250,000 мешканців	17.06.2024 09:41:37
117	8. Івано-Франківська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 09:54:49
118	9. Київська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 09:56:26
119	16. Рівненська область	2. 25,000–50,000 мешканців	17.06.2024 10:03:18
120	14. Одеська область	6. 500,001–1 мільйон мешканців	17.06.2024 10:21:05
121	2. Волинська область	3. 50,000–100,000 мешканців	17.06.2024 10:23:17
122	11. Луганська область	4. 100,001–250,000 мешканців	17.06.2024 10:25:06
123	22. Черкаська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 10:35:17
124	12. Львівська область		17.06.2024 10:36:42
125	19. Харківська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 10:46:16
126	15. Полтавська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 10:59:59
127	17. Сумська область		17.06.2024 11:00:23
128	19. Харківська область	2. 25,000–50,000 мешканців	17.06.2024 11:10:39
129	3. Дніпропетровська область	6. 500,001–1 мільйон мешканців	17.06.2024 11:35:33
130	22. Черкаська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 11:36:57
131	16. Рівненська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 11:57:54
132	9. Київська область	7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.	17.06.2024 12:00:14
133	5. Житомирська область	3. 50,000–100,000 мешканців	17.06.2024 12:19:02
134	20. Херсонська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 13:16:17
135	1. Вінницька область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 13:27:35
136	5. Житомирська область	2. 25,000–50,000 мешканців	17.06.2024 14:17:08
137	17. Сумська область	2. 25,000–50,000 мешканців	17.06.2024 13:39:01
138	3. Дніпропетровська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 14:39:09
139	9. Київська область	2. 25,000–50,000 мешканців	17.06.2024 14:53:22
140	24. Чернігівська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 15:04:31
141	9. Київська область	7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.	17.06.2024 15:10:32
142	1. Вінницька область	2. 25,000–50,000 мешканців	17.06.2024 15:19:05
143	12. Львівська область	2. 25,000–50,000 мешканців	17.06.2024 15:21:41
144	15. Полтавська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 15:23:45
145	21. Хмельницька область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 15:27:08
146	14. Одеська область	7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.	17.06.2024 15:27:13
147	9. Київська область	5. 250,001–500,000 мешканців	17.06.2024 16:09:10
148	18. Тернопільська область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 16:09:26
149	4. Донецька область	1. менше 25,000 мешканців	17.06.2024 16:25:42
150	9. Київська область	7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.	17.06.2024 16:34:44

151	24. Чернігівська область	1. менше 25,000 мешканців	18.06.2024 08:39:39
152	3. Дніпропетровська область	1. менше 25,000 мешканців	18.06.2024 10:02:07
153	12. Львівська область	2. 25,000–50,000 мешканців	18.06.2024 11:07:43
154	16. Рівненська область	1. менше 25,000 мешканців	18.06.2024 11:17:55
155	4. Донецька область	2. 25,000–50,000 мешканців	18.06.2024 12:13:02
156	23. Чернівецька область	5. 250,001–500,000 мешканців	18.06.2024 14:43:20
157	22. Черкаська область	3. 50,000–100,000 мешканців	18.06.2024 14:49:50
158	3. Дніпропетровська область	3. 50,000–100,000 мешканців	18.06.2024 16:13:01
159	24. Чернігівська область	1. менше 25,000 мешканців	19.06.2024 09:36:46
160	15. Полтавська область	1. менше 25,000 мешканців	19.06.2024 09:45:50
161	1. Вінницька область	5. 250,001–500,000 мешканців	19.06.2024 09:53:55
162	9. Київська область	5. 250,001–500,000 мешканців	19.06.2024 10:13:17
163	17. Сумська область	1. менше 25,000 мешканців	19.06.2024 10:25:59
164	17. Сумська область	1. менше 25,000 мешканців	19.06.2024 10:27:31
165	19. Харківська область	5. 250,001–500,000 мешканців	19.06.2024 11:47:22
166	6. Закарпатська область	3. 50,000–100,000 мешканців	19.06.2024 12:12:30
167	18. Тернопільська область	1. менше 25,000 мешканців	19.06.2024 12:11:36
168	5. Житомирська область	1. менше 25,000 мешканців	19.06.2024 12:20:39
169	3. Дніпропетровська область	1. менше 25,000 мешканців	19.06.2024 12:30:02
170	1. Вінницька область	2. 25,000–50,000 мешканців	19.06.2024 12:33:01
171	14. Одеська область	1. менше 25,000 мешканців	19.06.2024 14:14:00
172	17. Сумська область	1. менше 25,000 мешканців	20.06.2024 09:15:44
173	21. Хмельницька область	1. менше 25,000 мешканців	20.06.2024 09:40:24
174	18. Тернопільська область	1. менше 25,000 мешканців	20.06.2024 12:16:34
175	14. Одеська область	7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.	20.06.2024 13:14:22
176	17. Сумська область	3. 50,000–100,000 мешканців	20.06.2024 16:44:26
177	2. Волинська область	4. 100,001–250,000 мешканців	20.06.2024 16:54:28
178	24. Чернігівська область	5. 250,001–500,000 мешканців	21.06.2024 09:34:40
179	23. Чернівецька область	1. менше 25,000 мешканців	26.06.2024 11:31:30
180	24. Чернігівська область	1. менше 25,000 мешканців	03.07.2024 08:51:25
181	23. Чернівецька область	1. менше 25,000 мешканців	11.07.2024 20:34:52

АНКЕТА**Опитування центрів надання соціальних послуг
щодо досвіду залучення волонтерів з числа молоді**

Вітаємо!

Просимо Вас взяти участь в опитуванні і відповісти на питання цієї анкети. Дане опитування проводиться в межах наукового дослідження «Соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності». Метою дослідження є вивчення залучення молоді до волонтерської діяльності в межах соціальної роботи. Ваша участь в цьому дослідженні буде значним внеском в розбудову молодіжного волонтерського руху в системі соціальної роботи!

Хочемо звернути Вашу увагу на те, що ми не будемо відслідковувати яким чином відповідала та чи інша організація, всі відповіді будуть використані лише в узагальному вигляді та для наукових цілей.

У випадку виникнення запитань просимо звернутись до авторки та виконавиці дослідження, аспірантки Запорізького національного університету, голови Громадської організації «ЙЕС», Овчарової Валерії leraovcharova@gmail.com або за тел. 066-66-51-445.

Проходження опитувальника займає до 15 хв.

Щиро вдячні за участь в опитуванні.

Загальні дані про організацію:**1. Область, в якій знаходиться Ваша організація:**

1. Вінницька область
2. Волинська область
3. Дніпропетровська область
4. Донецька область
5. Житомирська область
6. Закарпатська область
7. Запорізька область
8. Івано-Франківська область
9. Київська область
10. Кіровоградська область
11. Луганська область
12. Львівська область
13. Миколаївська область
14. Одеська область
15. Полтавська область
16. Рівненська область
17. Сумська область
18. Тернопільська область
19. Харківська область
20. Херсонська область
21. Хмельницька область
22. Черкаська область
23. Чернівецька область
24. Чернігівська область

2. Розмір населеного пункту, який обслуговує Ваша організація:

1. менше 25,000 мешканців
2. 25,000–50,000 мешканців
3. 50,000–100,000 мешканців
4. 100,001–250,000 мешканців
5. 250,001–500,000 мешканців
6. 500,001–1 мільйон мешканців
7. Більше ніж 1 мільйон мешканців.

3. Оберіть всі види соціальних послуг, які надає Ваша організація:

- 158 – Догляд вдома
- 159 – Догляд стаціонарний
- 160.1 – Денний догляд
- 160.2 – Денний догляд дітей з інвалідністю
- 161 – Паліативний догляд
- 162 – Соціальна адаптація
- 162.1 – Соціально-трудова адаптація
- 163 – Соціальна реабілітація
- 163.1 – Соціальна реабілітації осіб з інтелектуальними та психічними порушеннями
- 163.2 – Соціально-психологічна реабілітація
- 163.3 – Соціально-психологічна реабілітація осіб із залежністю від наркотичних засобів чи психотропних речовин
- 163.4 – Соціально-психологічна реабілітація осіб із ігровою залежністю
- 164 – Консультування
- 164.1 – Консультативний кризовий телефон
- 165 – Соціальний супровід при працевлаштуванні та на робочому місці
- 166 – Представництво інтересів
- 167 – Підтримане проживання
- 167.1 – Транзитне підтримане проживання -учбова соціальна квартира (будинок)
- 168 – Догляд і виховання дітей в сім'ї патронатного вихователя
- 169 – Соціальна інтеграція та реінтеграція
- 171 – Надання притулку
- 171 – Нічний притулок
- 172 – Кризове та екстрене втручання
- 173.1 – Соціальний супровід сімей / осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах
- 173.2 – Соціальний супровід сімей, у яких виховуються діти-сироти і діти, позбавлені батьківського піклування
- 174 – Посередництво
- 175 – Соціальна профілактика
- 176 – Інформування
- 177 – Короткотермінове проживання
- 178 – Догляд і виховання:
- 178.1 – Догляд і виховання дітей в умовах, наближених до сімейних
- 179 – Персональний асистент
- 180 – Тимчасовий відпочинок для осіб, які здійснюють догляд за дітьми / особами з інвалідністю або які мають невиліковні хвороби, хвороби, що потребують тривалого лікування:
- 180.1 – Тимчасовий відпочинок для батьків або осіб, які їх замінюють, що здійснюють догляд за дітьми з інвалідністю
- 180.2 – Тимчасовий відпочинок для осіб, що здійснюють догляд за особами з інвалідністю, за особами, які мають невиліковні хвороби, хвороби, що потребують тривалого лікування

- 181 – Натуральна допомога
- 182 – Супровід під час інклюзивного навчання
- 183 – Фізичний супровід осіб з інвалідністю, які мають порушення опорно-рухового апарату та пересуваються на кріслах колісних, з інтелектуальними, сенсорними, фізичними, моторними, психічними та поведінковими порушеннями
- 184 – Переклад жестовою мовою
- 185– Транспортні послуги
- 170 – Послуга абілітації
- Інші послуги (впишіть) _____

4. Скільки співробітників працює в Вашій організації?

- До 5 осіб
- Від 6 до 10
- Від 11 до 20
- Більше 21

5. Як довго функціонує Ваша організація?

- До 3 років
- Від 4 до 6 років
- Від 7 до 10 років
- Більше 11 років

6. Чи потребує Ваша організація сторонніх ресурсів (де 0 – зовсім не потребує, а 10 – дуже потребує)?

- Так, здебільшого потребує допомоги у вигляді людських ресурсів – не вистачає співробітників
- Так, здебільшого потребує допомоги у вигляді людських ресурсів – волонтерів, які б безпосередньо були залучені до виконання певних робіт;
- Так, здебільшого потребує допомоги у вигляді матеріально-технічних ресурсів (оновлення техніки та обладнання, або інші ресурси, які допоможуть задовольняти потреби клієнтів: їжа, одяг, гігієнічні засоби та інші необхідні в побуті речі);
- Ні, не потребує

Досвід залучення волонтерів з числа молоді:

7. Чи має Ваша організація досвід залучення молоді у якості волонтерів?

- Так (переходьте до запитання № 13)
- Ні

8. Оберіть причину через яку Ваша організація наразі НЕ залучає волонтерів

- Попередній досвід залучення волонтерів був не успішним (заходи з залучення були проведені, але молодь не виявила бажання долучитись) – (перейдіть до запитання 18);
- Ніколи не думали про можливість залучати волонтерів; – (перейдіть до запитання 26);
- Робота з волонтерами потребує додаткових людських ресурсів (людей, які будуть координувати, наставляти волонтерів), якими організація не володіє; – (переходимо до запитання 26);
- Організація не має потреби в волонтерах; (переходимо до запитання 26);
- Свій варіант: _____ (переходимо до запитання 26);

9. Зазначте, будь ласка, приблизну кількість волонтерів з числа молоді, яких вдалось залучити до діяльності Вашої організації протягом 2023 року?

- До 30 осіб
- Від 30 до 60 осіб
- Від 60 до 100 осіб
- Більше 100 осіб

10. Чи залучені наразі до роботи в Вашій організації волонтери з числа молоді ?

- Так, до 5 осіб
- Так, до 10 осіб
- Так, більше 10 осіб
- Ні, не залучені

11. З волонтерами якої молодіжної вікової категорії Ваша організація переважно співпрацювала/співпрацює?

- Менше 14 років
- 14–17 років
- 17–24 років
- 25–35 років

12. Як довго, зазвичай, триває термін співпраці Вашої організації з волонтером з числа молоді?

- До 1 місяця
- До 3 місяців
- До 6 місяців
- До 1 року
- Більше 1 року

13. Як би Ви могли охарактеризувати співпрацю з волонтерами, які залучаються до діяльності Вашої організації?

Епізодичне: Залучення волонтерів з числа молоді відбувається лише для окремих проєктів, вирішення гострих або термінових проблем. Коли проблема вирішується, або проєкт реалізовується – ми завершуємо співпрацю з волонтером;

Системне: Залучення волонтерів відбувається для включення волонтерів до поточної діяльності організації;

Інше (свій варіант) _____.

14. Чи має Ваша організація волонтерську програму, політику, положення (або інший внутрішній документ, який регламентує роботу з волонтерами)?

- так
- ні (переходьте до запитання № 20).

15. Чи регулює Ваша волонтерська програма або політика (або інший тип документу) процес залучення волонтерів (прописані основні канали комунікації, основні види заходів для залучення, строки і т. д.)

- Так
- Ні

16. Будь ласка, позначте ті етапи процесу залучення волонтерів, які здійснює/здійснювала ваша організація:

- Визначення пріоритетних проблем соціальної роботи в громаді.
- Визначення пріоритетних проблем та інтересів місцевої молоді.
- Синхронізація потреб молоді та проблем громади *(на основі попередньо зібраних даних щодо проблем громади та молоді, визначення тих проблем громади до яких молодь має інтерес або підвищену мотивацію їх вирішення).*
- Аналіз ресурсів соціального працівника для реалізації запланованих волонтерських проєктів *(визначення координатора волонтерів, а також необхідних матеріаль-технічних засобів для реалізації волонтерської діяльності (спец.форма або інше)*
- Розробка змісту волонтерської діяльності та вимог до волонтера, враховуючи мотиваційні особливості молоді *(створення спрощеного варіанту посадової інструкції для волонтерів)*
- Комунікація волонтерства з молоддю *(розповсюдження інформації про можливості долучитись до волонтерської діяльності)*
- Набір волонтерів
- Визначення мотиваційних потреб волонтерів *(анкетування або проведення інтерв'ю для відібраних волонтерів)*
- Фасилітація отримання першого волонтерського досвіду *(супровід та підтримка при організації волонтерами першої волонтерської активності, організація сесії для рефлексії волонтерами свого першого досвіду)*
- Консультації з молоддю та подальше спільне планування волонтерських активностей

17. Виходячи з Вашого досвіду роботи з волонтерами, до якого виду надання соціальних послуг, зазвичай, долучались/долучаються волонтери з числа молоді?

- 158 – Догляд вдома
- 159 – Догляд стаціонарний
- 160.1 – Денний догляд
- 160.2 – Денний догляд дітей з інвалідністю
- 161 – Паліативний догляд
- 162 – Соціальна адаптація
- 162.1 – Соціально-трудова адаптація
- 163 – Соціальна реабілітація
- 163.1 – Соціальна реабілітації осіб з інтелектуальними та психічними порушеннями
- 163.2 – Соціально-психологічна реабілітація
- 163.3 – Соціально-психологічна реабілітація осіб із залежністю від наркотичних засобів чи психотропних речовин
- 163.4 – Соціально-психологічна реабілітація осіб із ігровою залежністю
- 164 – Консультування
- 164.1 – Консультативний кризовий телефон
- 165 – Соціальний супровід при працевлаштуванні та на робочому місці
- 166 – Представництво інтересів
- 167 – Підтримане проживання
- 167.1 – Транзитне підтримане проживання -учбова соціальна квартира (будинок)
- 168 – Догляд і виховання дітей в сім'ї патронатного вихователя
- 169 – Соціальна інтеграція та реінтеграція
- 171 – Надання притулку
- 171 – Нічний притулок
- 172 – Кризове та екстрене втручання

173.1 – Соціальний супровід сімей / осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах

173.2 – Соціальний супровід сімей, у яких виховуються діти-сироти і діти, позбавлені батьківського піклування

174 – Посередництво

175 – Соціальна профілактика

176 – Інформування

177 – Короткотермінове проживання

178 – Догляд і виховання:

178.1 – Догляд і виховання дітей в умовах, наближених до сімейних

179 – Персональний асистент

180 – Тимчасовий відпочинок для осіб, які здійснюють догляд за дітьми / особами з інвалідністю або які мають невиліковні хвороби, хвороби, що потребують тривалого лікування:

180.1 – Тимчасовий відпочинок для батьків або осіб, які їх замінюють, що здійснюють догляд за дітьми з інвалідністю

180.2 – Тимчасовий відпочинок для осіб, що здійснюють догляд за особами з інвалідністю, за особами, які мають невиліковні хвороби, хвороби, що потребують тривалого лікування

181 – Натуральна допомога

182 – Супровід під час інклюзивного навчання

183 – Фізичний супровід осіб з інвалідністю, які мають порушення опорно-рухового апарату та пересуваються на кріслах колісних, з інтелектуальними, сенсорними, фізичними, моторними, психічними та поведінковими порушеннями

184 – Переклад жестовою мовою

185 – Транспортні послуги

170 – Послуга абілітації

Інші послуги (зазначити) _____

18. Під час співпраці з волонтерами з числа молоді чи впроваджуєте Ви принцип «участь молоді» + дати визначення ?

Так

Ні (переходимо до запитання 24)

Важко сказати (переходимо до запитання 24)

19. Будь ласка, наведіть приклад як Ваша організація реалізує принцип «участі молоді» на практиці? Що саме ви робите? (не більше 3 речень)

20. Яким чином здійснювалась/здійснюється інформування молоді про можливості долучитись до роботи вашої організації на волонтерських засадах (оберіть три способи, які використовуєте найчастіше)?

– через місцевих лідерів думок

– через співробітників

– через клієнтів/отримувачів соціальних послуг

– через вже існуючих волонтерів

– робимо оголошення на наших сторінках в соціальних мережах (Facebook, Instagram, Tik-Tok та ін.)

– робимо оголошення в месенджерах в місцевих групах (Telegram, Viber та ін.)

– робимо оголошення в ЗМІ (місцеві газети, ТВ)

– через проведення різноманітних інформаційних та презентаційних публічних заходів

Ваш варіант відповіді _____

21. Хто саме здійснює залучення волонтерів в вашій організації?

- Спеціально підготовлений співробітник, який відповідає за процес залучення;
 Співробітник, до діяльності якого будуть найбільше залучені волонтери з числа молоді;
 Співробітники, які мають менше робоче навантаження та відповідно мають більше часу на діяльність з залучення волонтерів;
 Кожного разу це різні співробітники;
 Важко відповісти
 Інше (свій варіант) _____

22. Чи планує Ваша організація в майбутньому залучати волонтерів з числа молоді до своєї діяльності (де 1 – не плануємо, а 5 – маємо конкретні плани щодо залучення)?**23. Оберіть ті теми в яких ваша організація потребує додаткових знань щодо аспектів залучення молоді в якості волонтерів до соціальної роботи?**

- Визначення пріоритетних проблем соціальної роботи в громаді.
 - Визначення пріоритетних проблем та інтересів місцевої молоді.
 - Синхронізація потреб молоді та проблем громади *(на основі попередньо зібраних даних щодо проблем громади та молоді, визначення тих проблем громади до яких молодь має інтерес або підвищену мотивацію їх вирішення).*
 - Аналіз ресурсів соціального працівника для реалізації запланованих волонтерських проєктів *(визначення координатора волонтерів, а також необхідних матеріаль-технічних засобів для реалізації волонтерської діяльності (спец.форма або інше)*
 - Розробка змісту волонтерської діяльності та вимог до волонтера, враховуючи мотиваційні особливості молоді *(створення спрощеного варіанту посадової інструкції для волонтерів)*
 - Комунікація волонтерства з молоддю *(розповсюдження інформації про можливості долучитись до волонтерської діяльності)*
 - Набір волонтерів
 - Визначення мотиваційних потреб волонтерів *(анкетування або проведення інтерв'ю для відібраних волонтерів)*
 - Фасилітація отримання першого волонтерського досвіду *(супровід та підтримка при організації волонтерами першої волонтерської активності, організація сесії для рефлексії волонтерами свого першого досвіду)*
 - Консультації з молоддю та подальше спільне планування волонтерських активностей
- Свій варіант: _____

24. Ми збираємо успішні історії залучення волонтерів з числа молоді до діяльності центрів надання соціальних послуг. Якщо ви маєте успішний досвід, будь ласка, опишіть його нижче, або просимо Вас надати посилення (будемо вдячні за контактні дані особи, до якої ми могли б звернутись для того, щоб уточнити інформацію щодо історії успіху):

Дякуємо за участь!

Список публікацій здобувача за темою дисертації

Стаття в міжнародному виданні, проіндексованому в базах даних Web of Science Core Collection та/або Scopus:

1. Ovcharova, V., Boiko, G., Kulyk, M., Butchenko, T. I., & Kupina, L. (2022). Volunteering as a technology for involving public activity and a factor of influence on the career strategies of youth. *Revista Eduweb*, 16(3), 294–312. <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.03.22>.

Статті у фахових вітчизняних, зарубіжних та міжнародних виданнях:

2. Овчарова, В. (2020). Волонтерство як фактор формування професійної готовності студентів соціально-орієнтованих спеціальностей. *Професійна освіта: методологія, теорія та технології*, 11, 175–193. <https://education-journal.org/index.php/journal/article/view/228/220>.
3. Овчарова, В. (2020). Фактори ефективного здійснення соціальної роботи із залучення молоді до волонтерської діяльності на рівні громади. *Наука і освіта*, 3, 138–149. <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2020-3-20>.
4. Овчарова, В. (2020). Нормативно-правове регулювання соціальної роботи із залучення молоді до волонтерської діяльності в сучасних умовах. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*, 4(133), 7–14. <https://doi.org/10.24195/2617-6688-2020-4-1>.
5. Бойко, Г., Овчарова, В., & Буренков, В. О. (2022). Вплив групових заходів із популяризації волонтерства на інформованість і вмотивованість шкільної та студентської молоді. *Науковий журнал Хортицької національної академії Серія: Педагогіка. Соціальна робота*, 1(6), 113–122. <https://doi.org/10.51706/2707-3076-2022-6-14>.

Опубліковані праці, що забезпечують апробацію результатів дослідження:

6. Овчарова, В. (2020). Соціальна робота з молоддю та молодіжна робота в сучасній Україні. М. Я. Нагірняк (Ред.), *Соціальна робота: становлення, перспективи, розвиток: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції* (с. 154–161). ЛДУ БЖД.

https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/6867/1/%D0%9A%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%8C_%D0%91%D1%80%D1%83%D0%BD%D0%B5%D1%86%D1%8C%20%D0%A1%D0%9E%D0%A6_%D0%A0%D0%9E%D0%91%D0%9E%D0%A2%D0%90_2020.pdf.

7. Овчарова, В. (2020). Фактори ефективного здійснення соціальної роботи з залучення молоді до волонтерської діяльності в контексті децентралізації. О. Бартош, С. Литвинової, В. Панка, & Ф. Шандора (Ред.), *Надання соціальних послуг в умовах децентралізації: проблеми та перспективи: матеріали доповідей та повідомлень Міжнародної науково-практичної конференції* (с. 73–75). ФОП Роман О. І. <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/31083/2/conf2020.pdf>.

8. Бойко, Г. В., & Овчарова, В. (2021). Перспективи роботи з молоддю на рівні громади. *Соціальне прогнозування та проектування майбутнього країни: політика подолання травми в процесі миротворення: матеріали XI Міжнародної наукової конференції* (с. 148–151). КСК-Альянс. <https://socforecast.org.ua/publications/>

9. Boyko, H., & Ovcharova, V. (2021). Applying «success stories» in attracting students to volunteer. *Management, Business, Technologies, Innovation: Trends and Challenges: Book of Abstracts of International Scientific-Practical Conference* (p. 9). Marijampole University of Applied Sciences. https://marko.lt/wp-content/uploads/2023/09/BOOK-OF-ABSTRACTS_2021_05_21_-Marijampole-University-of-Applied-Sciences.pdf.

10. Овчарова, В. (2019). Перспективи розвитку соціальної роботи з молоддю на рівні громади. *Соціальне прогнозування та проектування майбутнього країни: проблеми мира та ненасильства в змінах глобального*

порядку: матеріали IX Міжнародної наукової конференції (с. 88–90). КСК-Альянс. <https://socforecast.org.ua/wp-content/uploads/socforecast2019.pdf>.

11. Овчарова, В. (2020). Соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності у розвитку соціального капіталу громади. *Соціальне прогнозування та проектування майбутнього країни: технології миротворення: матеріали X Міжнародної наукової конференції* (с. 104–108). КСК-Альянс. <https://socforecast.org.ua/wp-content/uploads/socforecast2020.pdf>.

12. Овчарова, В. (2021). Організація соціальної роботи з молоддю на рівні громади в умовах пандемії. *Модернізація освітньої системи: світові тенденції та національні особливості в умовах пандемії: матеріали IV Міжнародної наукової конференції* (с. 47–51). Baltijia Publishing.

13. Овчарова, В. (2021). Соціальна робота з молоддю та молодіжна робота: спільне та відмінне. *Наука & Молодіжна політика: матеріали науково-практичної онлайн-конференції* (с. 40–43). Державний інститут сімейної та молодіжної політики. <https://dismp.gov.ua/zbirnik-tez-onlajn-konferencii-nauka-molodizhna-politika/>



**ПАВЛІВСЬКА СІЛЬСЬКА РАДА
ЗАПОРІЗЬКОГО РАЙОНУ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ**

вул. Залізнична, буд.28 с. Павлівське, Запорізького району, Запорізької області, 70005
тел./факс: (06143) 90-3-21 e-mail: pavlivska1@ukr.net
web: <http://pavlivske.rada.org.ua>
Код ЄДРПОУ 04353285

24.12.2024 № 01-30/ 02447

На №

від

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Овчарової Валерії Сергіївни
з теми: «Соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії з соціальної роботи за
спеціальністю «соціальна робота» (231 – Соціальна робота)

Результати дисертаційного дослідження Овчарової В.С. з теми «Соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності» мають практичне значення в аспекті розвитку молодіжного волонтерського руху на території Павлівської громади Запорізької області. Зокрема, напрацювання Овчарової В.С. щодо моделі залучення молоді до волонтерства в межах соціальної роботи на рівні громади, а також розроблені рекомендації щодо покращення процесу залучення молоді до волонтерства в системі соціальної роботи на рівні громади були взяті за основу для розробки плану заходів на виконання місцевої цільової програми «Програма розвитку громадянського суспільства та волонтерства» у Павлівській сільській ради Запорізької області. Розробка цієї програми відбувається в межах ініціативи «Дія в Єдності», що реалізується ГО «ЙЕС» в межах проекту «Сила малих спільнот» за підтримки National Endowment for Democracy.

Довідка видана для подання за місцем захисту дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії з соціальної роботи за спеціальністю «соціальна робота» (231 - Соціальна робота)

Сільський голова



Анатолій КЛИМЕНКО



УКРАЇНА

**ПЕТРО-МИХАЙЛІВСЬКА СІЛЬСЬКА РАДА
ЗАПОРІЗЬКОГО РАЙОНУ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ**

вулиця Миру, 70 село Петро-Михайлівка Запорізький район Запорізька область, 70015, тел./факс:
(06143) 95-5-69

E-mail: pm.gromada@ukr.net; www.p-mih.gromada.org.ua; Код ЄДРПОУ: 04353296

26.12.2024 № 02-01-26/ 3599

На № _____ від _____

ДОВІДКА**про впровадження результатів дисертаційного дослідження****ОВЧАРОВОЇ Валерії Сергіївни**

з теми: «Соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії з соціальної роботи за
спеціальністю «соціальна робота» (231 – Соціальна робота)

Петро-Михайлівською сільською радою були використані результати дисертаційного дослідження Овчарової В.С. з теми: «Соціальна робота з залучення молоді до волонтерської діяльності», які мали практичне значення в аспекті розвитку молодіжного волонтерського руху на території громади Запорізької області. Зокрема, напрацювання Овчарової В.С. щодо моделі залучення молоді до волонтерства в межах соціальної роботи на рівні громади, а також розроблені рекомендації щодо покращення процесу залучення молоді до волонтерства в системі соціальної роботи на рівні громади були взяті за основу для організації волонтерського руху у Петро-Михайлівській громаді Запорізької області. Заходи з залучення мешканців громади задля участі в волонтерському руху відбувались в межах ініціативи «СпільноДій», що реалізується ГО «ЙЕС» в межах проекту «Сила малих спільнот» за підтримки National Endowment for Democracy.

Довідка видана для подання за місцем захисту дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії з соціальної роботи за спеціальністю «соціальна робота» (231 – Соціальна робота)

Сільський голова

Світлана ТИЩЕНКО