



**«Академия  
спортивных  
исследований»**

Центр знаний в области  
социального спорта

## **Методический материал “Дневник волонтера”**

в рамках деятельности Центра знаний в области социального спорта

# Содержание

<b>Введение</b> .....	4
<b>Глава 1. Волонтерство как среда личностного и социального развития</b> .....	5
1.1. Понятие и ценности волонтерства.....	5
1.2. Социально-демографический профиль волонтера.....	7
1.3. Психологические характеристики волонтеров: мотивация, личностные особенности и социально-психологический портрет.....	8
1.3.1. Мотивационный профиль волонтера.....	9
1.3.2. Типология мотивации волонтеров и структура мотивационной системы..	10
1.3.3. Личностные особенности и эмоционально-волевая сфера волонтеров...	13
<b>Глава 2. Исследование опыта, трудностей и мотивации людей, вовлеченных в добровольческую деятельность</b> .....	17
2.1. Анализ результатов анкетного опроса волонтеров.....	18
2.2. Выводы.....	28
<b>Глава 3. Трудности и вызовы в волонтерской деятельности: зачем нужен дневник?</b> .....	29
3.1. Психологические ресурсы волонтера: выгорание, рефлексия и поддержка как условия устойчивости деятельности.....	29
3.1.1. Эмоциональное выгорание как системный риск волонтерства.....	29
3.1.2. Роль рефлексии и осознанности в профилактике выгорания.....	30
3.1.3. Обратная связь и поддержка как базовые элементы сопровождения.....	31
3.1.4. Волонтерство как механизм преодоления трудностей социализации и развития командной работы у молодежи.....	31
<b>Глава 4. Методика «Дневник волонтера»: структура, принципы, механизмы..</b>	<b>34</b>
4.1. Цели и задачи дневника.....	34
4.2. Структура дневника.....	34
4.3. Принципы методики.....	35
4.4. Механизм работы дневника.....	35
<b>Глава 5. Потенциальные результаты применения методики «Дневник волонтера»</b> .....	<b>37</b>
5.1. Индивидуальные результаты (на уровне волонтера).....	37
5.2. Командные и организационные результаты.....	37

5.3. Методические и исследовательские перспективы.....	38
<b>Глава 6. Методические рекомендации для внедрения и сопровождения</b>	
<b>дневника.....</b>	<b>39</b>
6.1. Условия эффективного внедрения.....	39
6.2. Роли участников.....	40
6.3. Возможные форматы адаптации.....	40
6.4. Возможности масштабирования.....	41
<b>Заключение.....</b>	<b>42</b>
<b>Благодарности.....</b>	<b>44</b>
<b>Список литературы.....</b>	<b>45</b>
<b>Приложение.....</b>	<b>48</b>

## Введение

В условиях современных вызовов и нестабильности особенно важно формировать у молодёжи активную гражданскую позицию, навыки самоорганизации, рефлексии и эмпатии. Волонтерство как форма социально-педагогической практики выполняет сразу несколько функций: развивает личность, способствует социализации, позволяет реализовать ценности взаимопомощи и альтруизма.

Волонтерская деятельность в России активно развивается в последние десятилетия и становится важным инструментом воспитания, социализации и развития подростков и молодёжи. «Дневник волонтера» — это методический инструмент, направленный на рефлексию, личностное развитие и формирование мотивации к социально значимой деятельности. Его разработка основана на современных подходах к сопровождению добровольчества, психологической поддержке и обучению волонтеров.

Методика «Дневник волонтера» помогает осмыслить личный добровольческий опыт, отследить динамику развития, усилить мотивацию и вовлечённость волонтеров. Основа дневника — регулярная **рефлексия**, поддержка **профессионального самоопределения**, развитие **мягких навыков** и формирование **личного маршрута роста**.

# Глава 1. Волонтерство как среда личностного и социального развития

## 1.1. Понятие и ценности волонтерства

Волонтерство — это добровольная и безвозмездная деятельность, направленная на помощь другим людям, обществу или окружающей среде. Волонтерство в России как форма гражданской активности активно поддерживается государственными и негосударственными структурами. Согласно «Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года», волонтерство рассматривается как значимый ресурс решения социальных задач и формирования активной гражданской позиции у молодежи (Правительство России, 2018).



*Волонтеры Добро.Центра Низино (Ленинградская область) на мероприятии*

Подростковое волонтерство сочетает в себе стремление к самореализации, потребность в социализации и желание быть полезным обществу. Исследования показывают, что вовлечённость в добровольческую деятельность способствует формированию ключевых жизненных компетенций: коммуникативных, организационных, лидерских.

Этические принципы поведения волонтера (Добро.Университет, 2025):

- **Законность** — деятельность волонтеров не может нарушать законодательство Российской Федерации.
- **Безвозмездность** — труд волонтера не оплачивается и не предполагает другой материальной выгоды.
- **Безопасность** — волонтер стремится сделать свою помощь безопасной для благополучателей, а также не подвергает себя ненужному риску.
- **Этичность** — цели и действия волонтера имеют нравственную и гуманистическую направленность и продиктованы интересами людей, нуждающихся в поддержке.
- **Кросскультурность** — волонтер уважительно относится к любому человеку вне зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, состояния здоровья, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений.
- **Помощь и взаимовыручка** — волонтеры не отказывают в помощи друг другу, остальным членам команды и прочим людям, испытывающим в ней потребность.
- **Идентичность** — волонтер осознает, что олицетворяет для окружающих все волонтерское сообщество, и в соответствии с этим контролирует свое поведение.
- **Солидарность** — волонтеры разделяют цели и ценности команды, в которой работают, отдают приоритет командным интересам и согласовывают свои действия с коллегами.
- **Личная ответственность за результат** — волонтеры, принявшие на себя в рамках волонтерской деятельности те или иные обязательства, выполняют их качественно, добросовестно и не прерывают их исполнение до оговоренного срока.
- **Дисциплина** — волонтер руководствуется в своей деятельности установленными нормами и правилами, полученными указаниями и не нарушает их.
- **Культура речи** — волонтер не использует в своей речи грубости, заносчивости, ненормативной лексики.
- **Культура поведения** — волонтер соблюдает нормы поведения, установленные в обществе, в частности не употребляет табачные, алкогольные и наркотические вещества, не проявляет агрессии, бережно относится к имуществу, животным и зеленым насаждениям.

## 1.2. Социально-демографический профиль волонтера

Исследования показывают, что современный волонтер — это активный, социально ориентированный человек, стремящийся к личностному развитию, приобретению новых компетенций и участию в решении значимых общественных задач.

### Рост волонтерской активности (ВЦИОМ, Росмолодежь, исследования от 2023 и 2024 годов)

- 81% россиян считают, что за последние 10–15 лет волонтерская деятельность в стране усилилась (в 2018 году так считали 67%).
- 57% имеют в окружении знакомых волонтеров (в 2021 году — 37%).
- Среднее число знакомых-волонтеров выросло с 5 (в 2018 году) до 9 человек.

### Образ волонтера в общественном сознании

- Преобладают положительные ассоциации: помощь, участие, забота (42%), бескорыстие и альтруизм (11%), искренность и милосердие (10%).



*Волонтеры центра «Белая река» (г. Кумертау, Республика Башкортостан) помогают детям с ОВЗ*

### Мотивы участия в волонтерстве

- Основной мотив — желание чувствовать себя полезным (54%).

- Также важны стремление решать общие проблемы (31%) и реализовать свои ценности (19%).
- Мотивы, связанные с получением выгоды (знания, связи, поощрения), теряют значимость.

### Профиль волонтера

- Чаще всего волонтерами становятся женщины (60%) в возрасте 35-45 лет, с высшим образованием, активные пользователи интернета и жители крупных городов.
- *Молодежь 18-24 лет менее вовлечена (21%), несмотря на наличие добровольческих программ в школах и вузах*

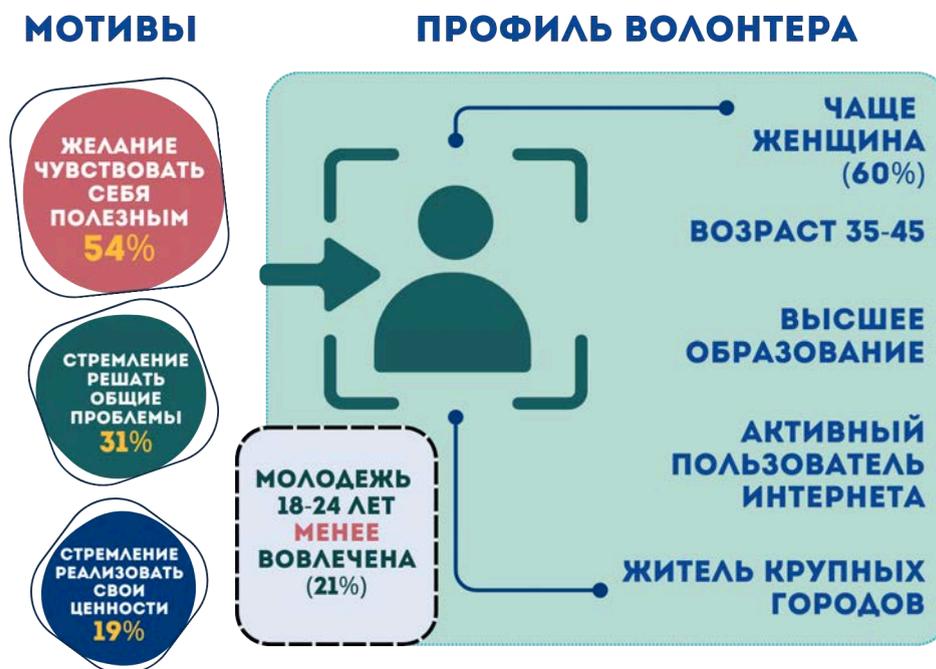


Рис. 1. Профиль волонтера

### 1.3. Психологические характеристики волонтеров: мотивация, личностные особенности и социально-психологический портрет

Волонтерская деятельность представляет собой специфическую форму социальной активности, требующую высокой степени внутренней мотивации, эмоциональной включенности и устойчивости к стрессу. В связи с этим исследователи

всё чаще обращаются к изучению психологических характеристик волонтеров, определяющих как вовлечённость, так и эффективность их деятельности.

### 1.3.1. Мотивационный профиль волонтера

Мотивация — это психологический процесс, запускающий поведение человека ради достижения определенной цели или вознаграждения. В контексте волонтерства мотивация тесно связана с системой поощрений, но гораздо шире — включает в себя ценности, цели, потребности, саморазвитие и принадлежность.

Одним из центральных направлений исследований является анализ **мотивов участия в волонтерской деятельности**. Согласно данным исследований, мотивационная структура волонтеров может варьироваться в зависимости от направленности деятельности. Так, волонтеры, работающие с людьми, чаще демонстрируют **полимотивированный профиль**: они сочетают альтруистические и прагматические мотивы (саморазвитие, социальное признание, профессиональная ориентация). В то же время зооволонтеры чаще имеют **моно-альтруистическую мотивацию**, ориентированную на помощь без расчёта на внешние вознаграждения.

Некоторые исследования подтверждают, что волонтеры отличаются от неволонтеров более высокой внутренней мотивацией, при этом важным стимулом является **социальная принадлежность и потребность быть полезным**.



*Волонтеры центра «Белая река» учатся взаимодействовать с незрячими людьми*

При этом **подростки-волонтёры** отличаются:

- высокой потребностью в признании своих усилий;
- ожиданием оперативной обратной связи;
- чувствительностью к справедливости распределения обязанностей и наград;
- стремлением к активному участию в проектировании деятельности, а не только к её выполнению.

Наблюдения показывают, что подростки чаще всего вовлекаются в волонтерство через эмоциональные каналы — вдохновляющие истории, примеры сверстников, мероприятия с яркой эмоциональной окраской.

### **1.3.2. Типология мотивации волонтеров и структура мотивационной системы**

Мотивация волонтеров представляет собой сложную и многокомпонентную систему внутренних и внешних побуждений, определяющих степень и характер участия в добровольческой деятельности. Современные исследования выделяют несколько устойчивых групп мотивов, формирующих основу волонтерской вовлеченности.

#### **1. Социально-ориентированные мотивы**

Данная группа включает в себя стремление к:

- **реализации личного потенциала**, выражающееся в желании быть полезным, применять собственные способности и ресурсы;
- **ощущению социальной значимости**, сопряженному с потребностью в признании, принадлежности к ценностному сообществу;
- **самовыражению** — раскрытию индивидуальности через участие в общественно значимых инициативах;
- **профессионализации**, включая приобретение опыта, навыков и ориентацию в будущей профессиональной сфере;
- **карьерному росту** — особенно среди молодых волонтеров, рассматривающих добровольчество как ступень в построении карьерной траектории.

#### **2. Идеальная мотивация**

Этот тип мотивации основан на совпадении личных ценностей с миссией организации и включает в себя:

- стремление помогать ради реализации общественно значимых целей;
- готовность к деятельности без ожидания материальной выгоды;
- внутреннюю идентификацию с ценностными установками волонтерского движения.

### **3. Процессуальная мотивация**

Предполагает вовлечённость ради самого процесса участия:

- интерес к мероприятиям, социальной активности, коммуникации и вовлечению;
- восприятие волонтерства как формы содержательного досуга и удовольствия.

### **4. Социальная мотивация**

Включает в себя:

- потребность во включённости в команду, получении социальной поддержки и позитивного общения;
- значимость дружелюбной атмосферы, качественного лидерства и стабильных связей с координаторами и коллегами.

### **5. Мотивация, связанная с вознаграждением**

Хотя волонтерская деятельность является преимущественно безвозмездной, некоторые участники ожидают:

- **конкретных бонусов** — таких как экипировка, билеты, сувенирная продукция;
- **чётких условий** участия и системы признания вклада, что требует предварительного проговаривания условий организаторами.

### **Цели мотивационной системы**

Сформированная и адаптивная система мотивации позволяет:

- повысить уровень вовлечённости добровольцев;
- снизить частоту отказов от участия и эмоционального выгорания;
- обеспечить приток новых участников;
- поддерживать мотивацию в разные этапы волонтерской активности — до, во время и после мероприятий.

## Форматы мотивации в практике организации волонтерства

На практике мотивационные механизмы могут включать в себя:

- **Постоянные элементы:** обеспечение питанием, транспортом, формой, участие в системе рейтинга;
- **Эвент-компоненты:** праздники, тематические мероприятия, квесты, корпоративы, тимбилдинги;
- **Инструменты признания:** дипломы, грамоты, благодарственные письма, публичное упоминание;
- **Социальные бонусы:** возможность карьерного продвижения, включённость в сообщество, укрепление социального капитала.

## Факторы демотивации

Несмотря на наличие потенциальных источников вдохновения, волонтеры могут столкнуться с демотивирующими обстоятельствами, среди которых:

- игнорирование индивидуальных интересов и ограничений;
- непрозрачные или несправедливые санкции;
- отсутствие регулярной и конструктивной обратной связи;
- неразрешённые конфликты, эмоциональная усталость, дефицит поддержки со стороны координаторов.

## Выводы

Таким образом, анализ психологических основ волонтерской мотивации позволяет заключить, что мотивационный профиль добровольца представляет собой многокомпонентную и динамически развивающуюся систему. Он формируется под влиянием как индивидуальных, так и внешних факторов, включая направленность деятельности, возраст, социальный контекст и организационные условия.

Современные исследования свидетельствуют о наличии у волонтеров как **внутренней (ценностно-ориентированной)**, так и **внешней (инструментальной)** мотивации. При этом среди добровольцев, оказывающих помощь людям, чаще наблюдается **полимотивированная структура**, сочетающая альтруизм с личностными и карьерными целями. Зооволонтеры, напротив, демонстрируют преимущественно **моно-альтруистическую направленность**, что отражает внутреннюю самооценку акта помощи.

Существенные особенности проявляются у подростков-волонтеров, для которых особенно значимыми являются признание усилий, справедливость в распределении ролей, оперативная обратная связь и участие в проектировании деятельности. Это указывает на необходимость возрастного-специфического подхода к построению мотивационных стратегий в молодежных волонтерских проектах.

Представленная типология мотивации (социально-ориентированная, идейная, процессуальная, социальная и мотивация, связанная с вознаграждением) подчеркивает разнообразие факторов, определяющих вовлеченность добровольцев. На этой основе может быть выстроена **сбалансированная система мотивации**, позволяющая не только привлекать и удерживать участников, но и снижать риск отказов и эмоционального выгорания.

Для достижения устойчивости волонтерской активности необходимо:

- учитывать многоуровневую структуру мотивации;
- обеспечивать условия признания и развития;
- исключать демотивирующие факторы, такие как отсутствие обратной связи, игнорирование потребностей добровольцев и организационные перегрузки.

Таким образом, эффективное управление мотивацией является неотъемлемой частью успешного функционирования любой волонтерской программы и требует системного, персонализированного и научно обоснованного подхода.

### **1.3.3. Личностные особенности и эмоционально-волевая сфера волонтеров**

Психологический портрет волонтера включает в себя ряд личностных характеристик, отличающих его от широкой популяции. Исследования показывают, что добровольцы в целом обладают:

- более высоким уровнем **экстраверсии**;
- развитыми **эмпатическими способностями**;
- выраженной **ориентацией на социальное взаимодействие**;
- способностью к **саморегуляции и эмоциональному контролю**.

Некоторые данные также свидетельствуют о среднем уровне удовлетворенности жизнью и низком уровне ощущения одиночества у волонтеров, что может быть связано

с устойчивыми социальными связями внутри волонтерского сообщества и чувством значимости собственного вклада.

## Роль возрастных и социальных факторов

Исследования показывают, что молодёжь воспринимает волонтерство через призму **положительного эмоционального опыта**: радости, гордости, удовлетворения. Участие в добровольческой деятельности формирует **позитивную самооценку**, укрепляет чувство сопричастности и снижает тревожность. Это особенно важно для формирования личности в студенческом возрасте.

В некоторых работах подчёркивается, что участие студентов в профессионально ориентированном волонтерстве способствует развитию таких качеств, как:

- **ответственность,**
- **самоорганизация,**
- **коммуникативные навыки,**
- **уровень осознанности и рефлексивности.**

Таким образом, добровольческая деятельность является не только социально значимой, но и психологически развивающей практикой.



*Собрание волонтеров в центре «Белая река»*

## Образовательный потенциал волонтерства

Волонтерство даёт подросткам уникальный опыт, который способствует:

- развитию **универсальных компетенций** (личных и социальных);
- формированию **рефлексивных практик** и осознанности;
- освоению **лидерских и проектных навыков**;
- профессиональной **ориентации через практику**.

У студентов же в процессе волонтерской практики развиваются такие качества, как **ответственность, самоорганизация, коммуникативность**, повышается **уровень рефлексии**.

Таким образом, профессионально ориентированное волонтерство эффективно влияет на развитие ключевых психологических компетенций и способствует **формированию профессиональной идентичности**, особенно у молодежи.



*Волонтеры «Добро.Центра» из Низино*

## **Выводы**

Обобщая вышеперечисленные данные, можно выделить следующие ключевые психологические характеристики волонтеров:

1. **Высокая внутренняя мотивация** (особенно альтруистическая и ценностно-смысловая).
2. **Развитые социальные компетенции:** эмпатия, экстраверсия, коммуникативность.
3. **Склонность к саморегуляции и рефлексии.**
4. **Позитивный эмоциональный фон** и удовлетворённость жизнью.
5. **Социальная активность и потребность в признании.**

Эти характеристики позволяют рассматривать волонтерство как фактор личностного и профессионального роста, при этом они также обуславливают необходимость внимательного подхода к сопровождению, обучению и поддержке добровольцев.

## Глава 2. Исследование опыта, трудностей и мотивации людей, вовлеченных в добровольческую деятельность

С целью выявления особенностей волонтерского опыта, определения ключевых мотивирующих факторов и трудностей, с которыми сталкиваются добровольцы в своей практике, нами было проведено анкетное исследование (см. Приложение). Исследование было также направлено на определение условий, способствующих повышению вовлеченности, удовлетворенности и устойчивости волонтеров.

Опрос осуществлялся в формате онлайн-анкетирования с использованием инструмента Google Forms.

В исследовании приняли участие **23 респондента**, имеющих опыт участия в волонтерских проектах. Возрастной состав участников варьировался от 12 до 40+ лет, что позволило охватить как подростковую, так и молодежную и взрослую аудиторию. Распределение по возрастным категориям выглядело следующим образом:

- **40%** опрошенных составили подростки в возрасте от **12 до 17 лет**;
- **21,7%** — молодые люди в возрасте от **18 до 24 лет**;
- **30,4%** — взрослые участники в возрастной категории от **25 до 40+ лет**.



Рис. 2. Возраст опрошенных

Анкета включала в себя как закрытые, так и открытые вопросы, позволяющие не только количественно охарактеризовать опыт волонтеров, но и выявить их субъективные оценки, ожидания и ценностные установки. Полученные данные легли в основу качественного анализа мотивационных установок, трудностей включения и условий эффективного сопровождения добровольцев в различных возрастных группах.

## 2.1. Анализ результатов анкетного опроса волонтеров

На основе анкетного опроса были проанализированы ключевые аспекты волонтерской деятельности, включая интересы участников, каналы информирования, эффективные способы привлечения и удержания добровольцев, а также их ожидания от организаторов. Полученные данные позволяют сформулировать рекомендации по оптимизации волонтерских программ для молодежной аудитории.

### 1. Интерес к различным видам волонтерской деятельности

Наибольший интерес респонденты проявляют к:

- культурным мероприятиям (82%);
- помощи людям (73,9%);
- благотворительным акциям (52,2%);
- помощи животным (47,8%);
- экологическим проектам (47,8%);
- спортивным событиям (43,5%).



Рис. 3. Интерес к различным видам волонтерской деятельности

Таким образом, волонтеры предпочитают деятельность с ярко выраженной социальной и культурной направленностью, особенно ту, что сопряжена с публичными событиями, непосредственным взаимодействием с людьми и значимым вкладом в сообщество. Программы, ориентированные на культуру и помощь людям, обладают наибольшим потенциалом для привлечения подростков и молодых добровольцев.

## 2. Наиболее значимые ценности волонтерства

Отвечая на вопрос о наиболее важном в волонтерской деятельности, участники выделили:

- чувство полезности — 39,1%;
- возможность участвовать в интересных проектах — 27,1%;
- личностное развитие — 26,1%;
- новые знакомства — 8,7%;
- желание делать людей счастливыми — 4,3%.



Рис. 4. Наиболее значимые ценности волонтерства

По полученным результатам можно сделать вывод о том, что ценностная основа участия базируется на внутренней мотивации, ориентированной на осмысленность и

результат. При этом социальные бонусы (знакомства, признание) играют второстепенную роль. Волонтерские программы должны акцентировать внимание на личной значимости участия и развитии через деятельность.

### 3. Каналы информирования о волонтерстве

Источники, откуда участники узнали о возможности стать волонтером:

- социальные сети — 39,1%;
- друзья — 34,8%;
- мероприятия и акции — 34,8%;
- школа — 8,7%.



Рис. 5. Каналы информирования о волонтерстве

Наибольшее значение имеют неформальные и цифровые каналы распространения информации, прежде всего, социальные сети и личные связи. Основной акцент в информировании и продвижении волонтерства следует делать на визуально привлекательный и доступный онлайн-контент.

### 4. Эффективные способы привлечения добровольцев

Наиболее действенными способами вовлечения респонденты считают:

- публикации в социальных сетях — 65,2%;
- рекомендации друзей — 60,9%;
- мероприятия и презентации в школах — 52,2%;
- участие в конкурсах, акциях — 52,2%;
- личные приглашения — 47,8%.

## ЭФФЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ДОБРОВОЛЬЦЕВ



### НАИБОЛЕЕ ДЕЙСТВЕННЫМИ СПОСОБАМИ ВОВЛЕЧЕНИЯ РЕСПОНДЕНТЫ СЧИТАЮТ:

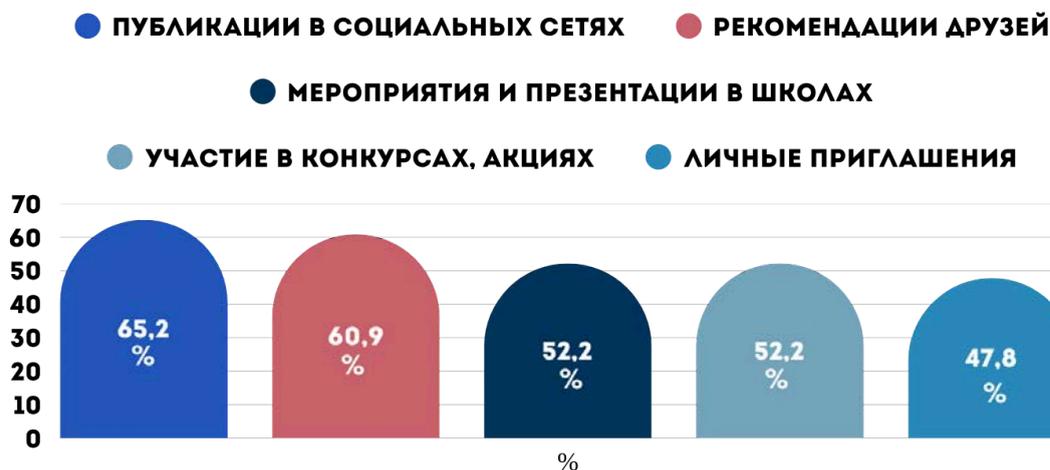


Рис. 6. Способы привлечения добровольцев

Социальное взаимодействие и визуальный контент являются ведущими триггерами включения в добровольческую активность. Продвижение волонтерства должно основываться на принципах сетевого взаимодействия, социального доверия и личного обращения.

## 5. Предпочтительные форматы волонтерских проектов

Участников в большей степени привлекают:

- долгосрочные проекты — 82%;
- организация мероприятий — 73,9%;
- разовые акции — 21,7%;

- онлайн-волонтерство — 17,4%.



Рис. 7. Предпочтительные форматы волонтерских проектов

Подростки и молодёжь ориентированы на устойчивое, планомерное участие в значимых инициативах. Онлайн-формат имеет низкую приоритетность. Организация волонтерской деятельности должна строиться вокруг продолжительных и содержательно насыщенных проектов, включающих в себя активную командную работу.

## 6. Факторы, способствующие продолжению участия

Продолжать участие в волонтерстве помогают:

- благодарность со стороны благополучателей — 73,9%;
- совместные мероприятия и неформальное общение в команде — 69,6%;
- интерес к самим проектам — 65,2%;
- поддержка от организаторов — 56,5%;
- открытие новых качеств в себе — 4,3%.

## ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОДОЛЖЕНИЮ УЧАСТИЯ



### ПРОДОЛЖАТЬ УЧАСТИЕ В ВОЛОНТЁРСТВЕ ПОМОГАЮТ:

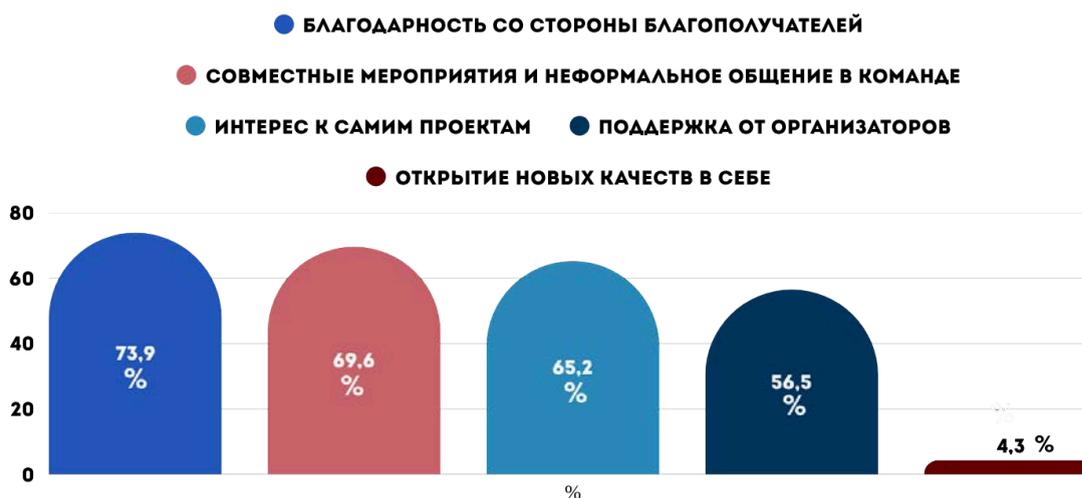


Рис. 8. Что помогает продолжать участие в волонтерстве

Таким образом, удержание волонтеров зависит от атмосферы признания, социальной сплоченности и чувства личной вовлеченности в значимое дело. Важно развивать культуру признания, поддерживать неформальные связи в команде и организовывать регулярную обратную связь и заботу со стороны координаторов.

## 7. Эмоциональное восприятие волонтерства

Подавляющее большинство респондентов ассоциируют волонтерскую деятельность с позитивными эмоциональными переживаниями, включая радость, гордость, воодушевление, чувство нужности и внутреннего роста.

Позитивная эмоциональная отдача служит одним из ключевых факторов продолжения участия в волонтерской деятельности, усиливая внутреннюю мотивацию подростков.

Создание эмоционально поддерживающей и благодарной среды является важнейшим условием устойчивого вовлечения добровольцев.

## **8. Основные трудности, с которыми сталкиваются волонтеры**

Участники отметили ряд распространённых проблем:

- нехватка времени и учебная загруженность;
- признаки эмоционального выгорания;
- логистические сложности;
- неэффективная организация мероприятий;
- недостаточное понимание значимости волонтерства со стороны родителей и учебных учреждений.

Большинство выявленных трудностей имеют организационный характер и не связаны напрямую с утратой интереса или снижением внутренней мотивации. Для повышения качества добровольческой деятельности необходимо оптимизировать координационные процессы и усилить систему поддержки волонтеров.

## **9. Условия комфортного участия**

Наиболее значимыми условиями респонденты считают:

- территориальную и временную доступность мероприятий;
- обеспечение базовых бытовых условий (питание, перерывы);
- наличие сплочённой команды и уважительного отношения к участникам.

Физический и социально-психологический комфорт напрямую влияет на уровень удовлетворённости и продолжительность участия в проектах. Организаторам следует интегрировать элементы заботы и уважения в структуру взаимодействия с волонтерами.

## **10. Развитие ключевых навыков в процессе волонтерской деятельности**

Наиболее часто отмеченные участниками навыки, приобретённые в результате волонтерства:

- коммуникация и командная работа — 87%;
- наставничество (умение передавать опыт) — 73,9%;
- уверенность в себе — 65,2%;
- лидерские навыки — 56,5%;

- организация мероприятий — 56,5%;
- эмпатия и понимание других — 52,2%;
- тайм-менеджмент — 17,4%.

## РАЗВИТИЕ КЛЮЧЕВЫХ НАВЫКОВ В ПРОЦЕССЕ ВОЛОНТЁРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



### НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ОТМЕЧЕННЫЕ УЧАСТНИКАМИ НАВЫКИ, ПРИОБРЕТЁННЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ВОЛОНТЁРСТВА:



Рис. 9. Развитие ключевых навыков в процессе волонтерства

Респонденты высоко оценивают волонтерство как пространство для развития мягких навыков. На первом плане — межличностные и организаторские компетенции, а также навыки, связанные с передачей опыта и поддержкой других. Тайм-менеджмент как сугубо инструментальный навык — встречается значительно реже.

Волонтерская деятельность способствует формированию комплекса универсальных компетенций, востребованных как в образовательной, так и в профессиональной сферах. Это подчёркивает потенциал добровольчества как эффективной практики неформального образования и социализации молодежи.

## 11. Перспективы развития через волонтерство

Участники рассматривают волонтерство как ресурс развития:

- коммуникативных и лидерских навыков;
- профессиональной ориентации;
- социальной включённости;
- личностной зрелости.

Добровольческая деятельность воспринимается не только как форма альтруизма, но и как значимый этап социализации и самореализации. Целесообразно акцентировать внимание на возможностях личностного и профессионального роста в рамках волонтерских программ.

## **12. Достижения, значимые для волонтеров**

Участники гордятся следующими результатами:

- личностное развитие (уверенность, самостоятельность, лидерство);
- успешная реализация мероприятий;
- участие в создании и реализации собственных инициатив;
- устойчивость к выгоранию и продолжение участия.

Волонтеры ценят не только внешние достижения (награды, благодарности), но и внутренние изменения, происходящие в результате участия. Необходимо развивать механизмы признания как внешних, так и личностных достижений добровольцев.

## **13. Факторы привлечения подростков к волонтерству**

Ключевыми условиями для вовлечения респонденты называют:

- активное продвижение через образовательные учреждения и соцсети;
- уважительное и равноправное взаимодействие;
- создание дружелюбной атмосферы;
- наличие системы поощрений (в т. ч. нематериальных).

Успешное привлечение подростков требует фокусировки на ценностях, открытости и соучастии. Рекомендуется выстраивать диалог с молодежью как с равноправными партнёрами, уважая их мнение и включённость.

## **14. Недостатки существующих практик**

Участники указали на:

- недостаточную проработку командной работы;
- слабую внутреннюю коммуникацию;
- отсутствие предварительной подготовки к мероприятиям.

Организационные пробелы снижают эффективность взаимодействия и могут быть источником демотивации. Необходимо внедрение тренинговых блоков, улучшение логистики и коммуникации.

## 15. Ожидания и дополнительные возможности

Респонденты ожидают:

- образовательных и профессиональных программ (стажировок, курсов);
- социальных гарантий (бесплатный проезд, рекомендации);
- систем карьерного роста в рамках волонтерства.

Поддержка личного и профессионального развития рассматривается как стимул к долгосрочному участию. Волонтерские программы должны включать в себя траектории роста и образовательные компоненты.

Таблица 1. Сводная таблица результатов анкетирования добровольцев

Вопрос	Основные результаты	Ключевые выводы
Какие положительные эмоции вы испытываете, участвуя в волонтерской деятельности?	Радость, счастье, гордость, вдохновение, чувство нужности.	Волонтерство приносит эмоциональное удовлетворение.
С какими трудностями вы сталкивались в волонтерской деятельности?	Нехватка времени, выгорание, слабая организация, непонимание со стороны окружающих.	Необходима поддержка и оптимизация процессов.
Какие условия или возможности сделали бы ваше участие более комфортным?	Близость мероприятий, питание, уважение мнения, сплоченная команда.	Физический и эмоциональный комфорт критически важны.
Как волонтерство поможет вам в будущем?	Развитие навыков общения и лидерства, социальные связи,	Волонтерство воспринимается как

	профессиональное самоопределение	ресурс для личностного роста.
<b>Ваше главное достижение в волонтерской деятельности?</b>	Личностное развитие, командная работа, успешные проекты, отсутствие выгорания.	Важны как внешние, так и внутренние достижения.
<b>Что бы вы порекомендовали организаторам для привлечения подростков?</b>	Продвижение через соцсети, уважение к волонтерам, интересные мероприятия.	Ключевые факторы — современность и равноправное общение.
<b>Что можно улучшить в существующих проектах?</b>	Сплочение команд, улучшение внутренней коммуникации, обучение волонтеров.	Необходима работа над организационными моментами.
<b>Какие дополнительные возможности вы хотели бы видеть?</b>	Образовательные курсы, бесплатный проезд, поддержка для поступления в вузы.	Важно расширять образовательные и карьерные возможности.

## 2.2. Выводы

Полученные данные демонстрируют, что подростки и молодые волонтеры мотивированы внутренним смыслом деятельности, её социальной значимостью и возможностью длительного включения в полезные проекты. Эффективное привлечение и удержание участников требует комплексного подхода: от цифровых инструментов информирования и личных приглашений до поддержки командного духа и признания личного вклада. Эти результаты могут быть использованы при проектировании новых волонтерских программ, ориентированных на молодёжную аудиторию.

Результаты анкетирования также подтверждают, что подростковое волонтерство представляет собой не только форму социальной активности, но и значимый ресурс личностного и профессионального развития. Эффективная работа с молодёжью требует:

- обеспечения организационной и эмоциональной комфортности;
- уважительного, партнёрского взаимодействия;
- системной образовательной и наставнической поддержки;
- расширения форм признания и карьерных перспектив для волонтеров.

## **Глава 3. Трудности и вызовы в волонтерской деятельности: зачем нужен дневник?**

### **3.1. Психологические ресурсы волонтера: выгорание, рефлексия и поддержка как условия устойчивости деятельности**

На современном этапе развития добровольчества особое внимание уделяется внутренним психологическим ресурсам волонтеров, поскольку именно они определяют устойчивость участия, продолжительность деятельности и качество помощи. Согласно ряду исследований, к ключевым факторам, влияющим на эффективность и стабильность волонтерской практики, относятся эмоциональное выгорание, уровень осознанности, развитие рефлексии и наличие регулярной обратной связи.

#### **3.1.1. Эмоциональное выгорание как системный риск волонтерства**

**Эмоциональное выгорание** — один из наиболее часто фиксируемых негативных эффектов в добровольческой среде. По данным исследований, оно развивается у волонтеров, вовлеченных в длительный контакт с эмоционально насыщенными или травматичными ситуациями, а также в условиях дефицита ресурсной поддержки. Исследователи подчеркивают, что начинающие добровольцы особенно уязвимы к выгоранию в силу завышенных ожиданий и отсутствия четких границ между волонтерством и личным пространством.

При этом, по мере участия в волонтерской деятельности добровольцы-подростки сталкиваются с тем, что:

- ожидания не совпадают с реальностью,
- усилия не всегда видны и признаны,
- нагрузка может быть высокой, особенно при совмещении с учёбой.

Выгорание у волонтеров часто проявляется как усталость от постоянной включённости, ощущение, что «ничего не меняется», а также сомнение в собственной пользе. Таким образом, в контексте данной проблемы, дневник волонтера помогает:

- фиксировать позитивные моменты и благодарность;
- замечать маленькие, но важные успехи;

- отслеживать динамику роста, которая не всегда видна в моменте;
- напоминать себе, зачем всё начиналось.

### **3.1.2. Роль рефлексии и осознанности в профилактике выгорания**

Актуальные исследования указывают на необходимость целенаправленного формирования у волонтеров навыков рефлексии. Это позволяет добровольцам осознавать собственные мотивы, фиксировать прогресс, анализировать внутренние ресурсы и своевременно обнаруживать признаки эмоционального истощения. Отдельные отечественные исследования подчёркивают важность таких инструментов, как ведение дневников, регулярные супервизии и практики осознанности (mindfulness).

Эти подходы согласуются с выводами зарубежных исследований, где рефлексия рассматривается как неотъемлемая часть подготовки и сопровождения волонтеров, особенно в высокострессовых направлениях (медицина, уход, кризисное реагирование).

Подростки же часто воспринимают волонтерство как активность, но не как путь самопознания. Без грамотной поддержки они могут не осознать: чему они научились, какие навыки улучшили, и что им действительно интересно.

Роль дневника в контексте данной проблемы состоит в том, что он:

- помогает «замедлиться» и осмыслить опыт;
- структурирует рефлексию через понятные вопросы;
- формирует навык самоанализа и критического мышления;
- создаёт ресурс для профорientации.

При этом, волонтеры иногда не понимают, как их деятельность соотносится с их личными интересами, мечтами и амбициями. Это снижает чувство удовлетворения от участия. Дневник же позволяет:

- обозначить собственные цели и отслеживать их достижение;
- формировать индивидуальный путь: от «помогать» к «развиваться»;
- осмыслить вклад в общее дело.

### **3.1.3. Обратная связь и поддержка как базовые элементы сопровождения**

Важность систематической обратной связи с волонтером как средства психологической профилактики подчеркивается в ряде источников. Согласно исследованиям, признание, оперативная реакция координаторов и корректная оценка усилий снижают тревожность и повышают устойчивость к перегрузке. В отдельных материалах обсуждается, что ощущение значимости труда и сопричастности напрямую влияет на вовлечённость и мотивацию продолжать добровольческую деятельность.

Таким образом, обратная связь играет двойную роль: с одной стороны, это средство коррекции и развития, с другой — акт заботы и признания.

Многие волонтеры не получают регулярной обратной связи от организаторов или наставников, что снижает ощущение вовлечённости и личной значимости. Что даёт дневник:

- возможность задать вопросы наставнику в письменной форме;
- фиксировать полученные рекомендации;
- возвращаться к ним при необходимости;
- создавать базу индивидуальных треков развития.

### **3.1.4. Волонтерство как механизм преодоления трудностей социализации и развития командной работы у молодёжи**

На фоне социальных трансформаций, изменения структуры межличностных связей и нарастания индивидуалистических установок, проблема социализации современной молодёжи становится всё более актуальной. В этом контексте волонтерская деятельность рассматривается как эффективный механизм социальной интеграции, формирования навыков коммуникации и командного взаимодействия.

#### **Волонтерство и социализация подростков**

В некоторых исследованиях подчеркивается, что участие подростков в волонтерских проектах способствует не только формированию социальной ответственности, но и преодолению таких барьеров, как замкнутость, неуверенность в себе и слабая включённость в коллектив. Добровольчество становится для подростков

«тренировочной площадкой» для отработки навыков публичного поведения, эмпатии и самопозиционирования.

### **Формирование коммуникативных и командных навыков**

Авторы исследований подчёркивают, что добровольческая деятельность способствует укреплению межличностных связей, формирует культуру взаимодействия, помогает выстраивать диалог на равных. Особое внимание уделяется командной работе как фактору развития таких качеств, как ответственность, гибкость и лидерство.

### **Социальные компетенции через волонтерство**

В некоторых работах обоснована роль волонтерства как среды формирования социальных компетенций — способности к сотрудничеству, навыков взаимодействия в группе, готовности к принятию разных точек зрения. Исследования подчёркивают необходимость педагогического сопровождения, которое обеспечивает рефлексивность и осмысление полученного опыта.

### **Социокультурная адаптация и интеграция**

Авторы исследований рассматривают волонтерство как форму социокультурной адаптации молодёжи. Добровольческая активность здесь выступает не только как деятельность, но и как особое культурное пространство, где происходит освоение общественных норм, развитие навыков самоорганизации и социального проектирования.

Таким образом, анализ работ, посвящённых данной теме, позволяет выделить ряд устойчивых эффектов волонтерской деятельности в контексте социализации и командного взаимодействия:

1. **Развитие социально-коммуникативных навыков** — волонтерство способствует формированию способности к диалогу, эмпатии, уверенности в межличностных контактах.
2. **Формирование позитивной идентичности** — участие в добровольчестве укрепляет самооценку, формирует чувство принадлежности и социальной значимости.

3. **Освоение норм коллективного поведения** — командные формы волонтерской деятельности способствуют развитию сотрудничества, ответственности и доверия.
4. **Профилактика социальной изоляции** — волонтерство позволяет молодым людям преодолевать замкнутость и отгороженность от социума.
5. **Интеграция в общественные структуры** — через добровольческую практику молодежь получает опыт включения в реальные социальные процессы, расширяет кругозор и формирует активную гражданскую позицию.

**В контексте рассматриваемого вопроса дневник волонтера позволяет:**

- Предоставить добровольцам возможность проговорить свои чувства и сомнения касаясь командного взаимодействия;
- отразить положительный опыт взаимодействия и коммуникаций;
- сформировать навыки командной работы через анализ конкретных ситуаций.

## **Выводы**

На основе имеющихся исследований можно выделить четыре условия устойчивости волонтерской деятельности:

1. Профилактика эмоционального выгорания через регламент, гигиену труда, педагогическое сопровождение.
2. Включение инструментов рефлексии и осознанности в систему сопровождения волонтеров.
3. Организация регулярной, развивающей и поддерживающей обратной связи.
4. Активное вовлечение в поддерживающую социокультурную среду.

Эти элементы представляют собой неотъемлемую часть современных моделей работы с добровольцами. Разработанная нами методика “Дневник волонтера” помогает реализовать выполнение данных условий.

## Глава 4. Методика «Дневник волонтера»: структура, принципы, механизмы

### 4.1. Цели и задачи дневника

**Цель методики** — создать пространство для рефлексии, личностного развития и самопонимания волонтера через регулярные записи, ориентированные на личный опыт, рост и взаимодействие с наставниками.

#### Задачи:

- Сформировать навык осознанного участия в волонтерской деятельности;
- Поддержать мотивацию через отслеживание прогресса;
- Способствовать развитию универсальных и профессиональных навыков;
- Обеспечить канал обратной связи между волонтером и наставником;
- Подготовить волонтера к будущему профессиональному самоопределению.

### 4.2. Структура дневника

Методика построена на **позапном сопровождении волонтера** от начала проекта до подведения итогов. Каждый раздел отвечает определенной педагогической задаче:

Раздел	Задача
Введение	Настроить на рефлекссию, обозначить личные цели
Еженедельные записи	Осмысление повседневного опыта, фиксация достижений
Ежемесячная рефлексия	Анализ периода, эмоциональный фон, зоны роста
Раздел навыков	Отслеживание развития мягких навыков и самооценка прогресса
Наставнический блок	Взаимодействие с кураторами, получение обратной связи
Раздел вдохновения	Поддержание мотивации, ценностное обоснование

<b>Активности и задания</b>	Вовлечение, игровые формы, интерактив
<b>Итоги и планы</b>	Завершение проекта, самоанализ и вектор будущего

### 4.3. Принципы методики

Методика базируется на следующих педагогических принципах:

1. **Осознанность** — записи не формальные, а направлены на внутреннее понимание личного опыта.
2. **Регулярность** — дневник работает как инструмент, только если ведётся системно.
3. **Личностный подход** — содержание адаптируется под цели и стиль волонтера.
4. **Рефлексия как развитие** — не просто рассказ «что сделал», а «что это значит для меня».
5. **Двусторонняя связь** — важна роль наставника, который читает, комментирует, направляет.
6. **Геймификация и вовлечение** — включение интерактивных элементов: бинго, квесты, тесты, послания.

### 4.4. Механизм работы дневника

Эффективность применения методики во многом определяется её структурной организацией и сопровождающими условиями. Дневник волонтера представляет собой инструмент, ориентированный на регулярную рефлексивную практику, развитие осознанности, а также повышение качества образовательного и воспитательного воздействия добровольческой деятельности.

#### Формат ведения дневника

Методика допускает гибкость в выборе формата в зависимости от целей программы и технических условий:

- **Материальный носитель:** дневник может вестись как в традиционном бумажном виде, так и в цифровом формате (с использованием онлайн-сервисов, текстовых редакторов или визуальных платформ).
- **Способ ведения:** возможна как **индивидуальная работа**, так и **групповая форма рефлексии**, включая ведение в парах, под кураторством наставника

или в составе малой команды. Коллективное ведение дневника особенно эффективно в рамках тимбилдинга, креативных встреч и совместной оценки опыта.

### **Роль наставника (куратора)**

Участие наставника является важным элементом сопровождения и обеспечивает контекст профессиональной поддержки волонтера. В рамках методики наставник:

- инициирует и структурирует начальный этап взаимодействия с дневником;
- отвечает на обращения волонтеров в специально выделенном разделе («наставнический блок»);
- предоставляет **регулярную обратную связь** (рекомендуется с периодичностью один раз в месяц);
- формирует индивидуальные **рекомендации по развитию**, опираясь на наблюдения, записи и динамику рефлексии.

Такая система способствует персонализированному подходу и повышает уровень мотивационной вовлеченности участников.

### **Методико-организационная поддержка**

Для успешного применения методики разработан комплекс вспомогательных инструментов, направленных на структурирование и стимулирование рефлексивной активности:

- **Шаблоны и чек-листы**, облегчающие регулярное заполнение;
- **Рубрики и тематические разделы**, отражающие ключевые аспекты волонтерской деятельности (эмоции, вызовы, успехи, взаимодействие, вклад);
- **Вдохновляющие материалы**: подборки цитат, памятные страницы, творческие разделы, истории других волонтеров, направленные на поддержание вовлеченности и формирование ценностного контекста.

Данные механизмы делают процесс ведения дневника доступным, удобным и содержательно наполненным как для подростков, так и для организаторов программ.

## **Глава 5. Потенциальные результаты применения методики «Дневник волонтёра»**

Несмотря на то, что методика «Дневник волонтёра» находится на этапе апробации и пилотного внедрения, уже в ходе теоретического обоснования и проектного моделирования можно выделить ряд предполагаемых результатов её использования. Эти результаты основаны на принципах развития личности через рефлексию, а также на современных отечественных и зарубежных подходах к сопровождению и поддержке добровольцев.

### **5.1. Индивидуальные результаты (на уровне волонтёра)**

#### **1. Повышение уровня личной осознанности и самооценки:**

Ведение дневника способствует развитию рефлексивных способностей: умению анализировать события, выстраивать причинно-следственные связи, делать выводы. Это также позволяет волонтёру глубже осмыслить собственные сильные стороны, выявить зоны личностного роста и повысить уровень самопонимания.

#### **2. Рост мотивации и устойчивости к эмоциональному выгоранию:**

Систематическое наблюдение за собственным прогрессом, фиксация достижений и эмоционального состояния повышают субъективное ощущение эффективности и личной значимости. Это служит профилактикой профессионального и эмоционального выгорания.

#### **3. Развитие универсальных мягких навыков:**

В процессе ведения дневника фиксируются и поддерживаются такие навыки, как коммуникативность, эмпатия, командная работа, самоорганизация, целеполагание. Создаётся пространство для рефлексии и осознанного формирования компетенций.

#### **4. Профориентационный эффект:**

Методика способствует осознанному профессиональному самоопределению. Подростки, вовлечённые в добровольческую деятельность, получают возможность осмыслить интересы, склонности и потенциальные профессиональные маршруты на основе практического опыта.

### **5.2. Групповые и организационные результаты**

#### **1. Укрепление горизонтальных связей и командной сплочённости:**

Элементы коллективной рефлексии, взаимных отзывов и благодарностей

способствуют формированию устойчивых социальных связей, доверию в команде, росту чувства принадлежности к общему делу.

**2. Повышение качества наставничества:**

Структурированная обратная связь, содержащаяся в дневниках, позволяет кураторам и наставникам точнее отслеживать индивидуальные особенности и затруднения участников. Это даёт возможность персонализированной поддержки и более эффективного педагогического сопровождения.

**3. Осознанное выявление лидеров и актива:**

Регулярные записи позволяют на ранних этапах зафиксировать проявления инициативности, ответственности и зрелости, что может быть использовано при формировании пула будущих наставников, организаторов и лидеров команд.

### **5.3. Методические и исследовательские перспективы**

**1. Средство мониторинга и оценки волонтёрского развития:**

«Дневник волонтёра» может использоваться как инструмент отслеживания динамики личностного и профессионального роста, а также как база для последующего внедрения аналитических и статистических методов оценки.

**2. Адаптация под различные направления добровольчества:**

Методика обладает потенциалом модульной адаптации для разных типов волонтёрства (социального, спортивного, экологического, событийного и др.), что расширяет её функциональность и сферу применения.

**3. Интеграция в программы неформального образования и профориентации:**

«Дневник волонтёра» может стать частью образовательных и воспитательных программ, направленных на развитие осознанности, рефлексии и самоопределения подростков и молодёжи.

**4. Перспективы научного исследования:**

При наличии достаточной выборки методика может стать основой для проведения качественных и количественных исследований. В частности, возможно проведение сравнительных анализов эффективности волонтёрской деятельности с применением дневника и без него, а также оценка влияния рефлексивных практик на личностное развитие.

## **Глава 6. Методические рекомендации для внедрения и сопровождения дневника**

Эффективное внедрение и функционирование методики «Дневник волонтера» требует учёта не только содержательной компоненты инструмента, но и организационно-педагогических условий, чётко определённых ролей участников, а также гибких форматов адаптации к различным контекстам добровольческой деятельности.

### **6.1. Условия эффективного внедрения**

Для достижения заявленных целей дневника необходимо обеспечить следующие ключевые условия:

**1. Профессиональное сопровождение наставника или координатора:**

Роль наставника заключается не только в административной поддержке процесса, но и в обеспечении регулярной, доброжелательной и содержательной обратной связи. Особенно значимым это является на начальных этапах включения добровольца в практику рефлексии. Задача наставника — помогать волонтеру осмысливать опыт, а не формально его фиксировать.

**2. Создание пространства психологической безопасности и добровольности:**

Ведение дневника не должно восприниматься как оцениваемое учебное задание. Напротив, оно предполагает личностную включённость, уважение к индивидуальному стилю, темпу и степени открытости участника.

**3. Регулярность и интеграция в волонтерский цикл:**

Оптимальным является включение элементов дневниковой рефлексии в структуру добровольческой программы — например, после каждого мероприятия, в рамках еженедельных командных встреч или как часть специально отведённого времени для индивидуального осмысления («время тишины»).

**4. Связь с другими компонентами программы:**

Дневник особенно эффективен при сочетании с модулями по развитию мягких навыков, профориентационными блоками, тренинговыми заданиями и игровыми форматами.

## 6.2. Роли участников в реализации методики

Участник	Функциональная роль
Волонтёр	Автор и субъект рефлексии; анализирует личный опыт, фиксирует рост и затруднения.
Наставник / куратор	Комментирует записи, поддерживает вовлечённость, формирует обратную связь.
Организатор программы	Обеспечивает необходимые условия: логистику, формат, график, материалы, мониторинг.
Команда сверстников	Вовлекается через коллективные задания, обсуждения, обмен посланиями, элементы сотворчества.

Такое распределение ролей обеспечивает не только индивидуальное, но и коллективное освоение практики рефлексии, усиливая её развивающий эффект.

## 6.3. Форматы адаптации дневника

Методика допускает гибкое форматирование, исходя из целей программы, технических условий и предпочтений участников:

- **Индивидуальный бумажный формат** — наиболее уместен для интровертированных волонтёров, склонных к глубокому личному осмыслению.
- **Цифровые версии** (в платформах типа Notion, Canva, Google Docs) — удобны для повседневного использования, интеграции мультимедиа и мобильного доступа.

- **Коллективный формат** — например, общие командные плакаты, рефлексивные доски, «стена благодарностей»; способствует формированию командной идентичности.
- **Модульный дневник** — предполагает структурирование по направлениям волонтерства (экологическое, событийное, социальное) или по возрастным группам, что расширяет применимость инструмента.

#### **6.4. Возможности масштабирования и интеграции**

Методика обладает высоким потенциалом масштабирования, в том числе в рамках формального и неформального образования:

- интеграция в программу школ волонтера и профильных лагерей;
- включение в портфолио волонтера или системы мотивационных баллов;
- использование в построении социально-профессиональных маршрутов старшеклассников;
- применение как инструмента педагогической оценки результатов неформального образования (в частности, развития метанавыков и осознанности).

## Заключение

Волонтерство является мощным инструментом личностного и социального развития молодёжи, способствует формированию активной гражданской позиции, эмпатии, профессиональных компетенций и навыков самоорганизации. Проведённое исследование, включающее в себя анализ мотивации, трудностей и эффективных практик сопровождения добровольцев, позволило выявить ключевые закономерности и разработать методику **«Дневник волонтера»**, направленную на рефлексивность, осознанность и устойчивое вовлечение в добровольческую деятельность.

### Ключевые выводы исследования

#### 1. Мотивация волонтеров носит комплексный характер

- Преобладают внутренние мотивы: чувство полезности, личностное развитие, участие в интересных проектах.
- Внешние стимулы (награды, знакомства) играют второстепенную роль.
- Подростки особенно ценят признание, справедливость и возможность влиять на организацию деятельности.

#### 2. Наиболее востребованные направления волонтерства

- Культурные мероприятия и помощь людям – лидеры по вовлечённости.
- Долгосрочные проекты предпочтительнее разовых акций.

#### 3. Эффективные каналы привлечения и удержания волонтеров

- Социальные сети и личные рекомендации — основные источники информации.
- Благодарность благополучателей и командная атмосфера — ключевые факторы удержания.
- Организационные трудности (нехватка времени, выгорание, слабая коммуникация) требуют системного решения.

#### 4. Психологические аспекты волонтерства

- Эмоциональное выгорание – серьёзный риск, особенно для новичков.
- Рефлексия и осознанность помогают сохранить мотивацию и оценить личный рост.
- Поддержка наставников и обратная связь критически важны для устойчивости волонтеров.

## Методика «Дневник волонтера» как инструмент развития

Разработанная методика решает несколько ключевых задач:

1. **Фиксация опыта** — помогает волонтерам осмыслить свою деятельность, отмечать достижения и трудности.
2. **Профилактика выгорания** — через рефлексию, благодарность и анализ эмоционального состояния.
3. **Развитие мягких навыков** — коммуникации, лидерства, самоорганизации и др.
4. **Профориентация** позволяет соотнести волонтерский опыт с будущей карьерой.
5. **Укрепление командного духа** — через коллективные обсуждения и взаимную поддержку.

## Рекомендации для организаторов волонтерских программ

1. **Создавать комфортные условия**
  - Обеспечивать территориальную и временную доступность мероприятий.
  - Предоставлять бытовую поддержку (питание, перерывы).
  - Формировать дружелюбную и уважительную атмосферу.
2. **Активно использовать цифровые инструменты**
  - Продвигать волонтерство через соцсети и визуальный контент.
  - Внедрять онлайн-дневники для удобства рефлексии.
3. **Развивать систему наставничества**
  - Обеспечивать регулярную обратную связь.
  - Проводить тренинги и супервизии для профилактики выгорания.
4. **Интегрировать образовательные компоненты**
  - Добавлять курсы, стажировки, карьерные треки.
  - Включать волонтерство в программы школ и вузов.

## Заключительные тезисы

Волонтерство — это не только помощь обществу, но и важный этап социализации и самореализации молодежи. Для максимальной эффективности программ необходимо:

- Учитывать мотивацию (внутреннюю и внешнюю).
- Обеспечивать системную поддержку (организационную, эмоциональную, образовательную).
- Внедрять рефлексивные практики, такие как «Дневник волонтера».

Методика **«Дневник волонтера»** способна стать ключевым инструментом в формировании осознанного, устойчивого и мотивированного добровольческого движения, объединяющего **ценности помощи, развития и гражданской ответственности.**

## **Благодарности**

Особую признательность и благодарность за помощь и содействие в подготовке к разработке методического материала хотим выразить:

Руководителю Центра добровольчества и наставничества «Белая Река» **Марине Сафоновой.**

Заместителю директора по спорту и молодежной политике Муниципального бюджетного учреждения «Центр культуры, спорта и молодежной политики МО Низинское сельское поселение МО Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области» **Виктории Федоровой.**

Основательнице фонда «Мельница» из пгт. Пряжа Республики Карелия **Екатерине Ефремовой.**

Пресс-менеджеру Карельского регионального Центра развития добровольчества, куратору проекта «Медиаволонтеры Карелии» **Дарье Егоровой.**

Автор-составитель — **Екатерина Смирнова**, специалист Центра знаний, клинический психолог, психолог-консультант в психологическом центре «Школа Эмоций Оксаны Палеховой»

## Список литературы

1. Правительство России. Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года.
2. Назарова Г. И. ВОЛОНТЕРСТВО КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖИ // Форум молодых ученых. 2018. № 4 (20).
3. Воробьева А.Е., Скипор С.И. Психологические характеристики волонтеров различных направленностей активности // *Социальная психология и общество*. – 2021. – Т. 12, № 3. – С. 205–218.
4. Кузнецова А.А.. Динамика психологических характеристик личности студента в процессе профессионально ориентированной волонтерской деятельности // *Образование и наука*. – 2021. – № 3.
5. Палкин К.А. Психологические характеристики волонтеров: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М.: МГППУ, 2023. – 26 с.
6. Васильева И.В., Чумаков М.В. Эмоциональная составляющая образа волонтерства в представлениях студентов психолого-педагогических направлений // *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*. – 2023. – № 4. – С. 248–271.
7. Землянская А. С. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РОССИЙСКОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА // Вестник Московского информационно-технологического университета – Московского архитектурно-строительного института. 2022. №1.
8. Балакина К. Ю. ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ДОБРОВОЛЬЦЕВ. ПРИЧИНЫ И ПРОФИЛАКТИКА // Вестник науки. 2023. №11 (68).
9. Профилактика эмоционального выгорания у волонтеров // *Alterpsy.ru*. – URL: <https://alterpsy.ru/profilaktika-emocionalnogo-vygoraniya-u-volonterov/>
10. Профилактика эмоционального выгорания в волонтерской деятельности // *Begemot.ai*. – URL: <https://begemot.ai/projects/1528145-profilaktika-emocionalnogo-vygoraniia-v-volonter-skoi-deiatelnosti>
11. Philtech. Добровольчество и устойчивость: как не «сгореть» // *Habr.com*. – URL: <https://habr.com/ru/companies/philtech/articles/345982/>
12. Clary, E. G., & Snyder, M. (1998). *The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations*. // *Current Directions in Psychological Science*.
13. Кондранцева К.А., Килина А.Г., Курганкина Н.С., Левит А.К., Медведева А.В., Рюмин А.Р. Пять ключей эффективной работы с волонтерами. Версия 2.0 – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2023.

14. Рябышева Е. Н. Влияние рефлексии на развитие личности // Территория науки. 2014. №2.
15. Костенко В. Ю., Леонтьев Д. А. Взгляд на себя со стороны: роль рефлексии и самодетерминации в развитии личности // Мир психологии. — 2016. — № 3 (87). — С. 6–17. — URL:
16. Оксентюк Н.В. РОЛЬ РЕФЛЕКСИИ В ПЕРЕСТРОЙКЕ СМЫСЛОВ ЛИЧНОСТИ // Доказательная педагогика, психология. - 2014. - №1. - С. 151-153.
17. Иванов А. В. Рефлексия как психологический механизм развития Я-концепции взрослого человека в обучении: дис. ... канд. психол. наук. — Москва, 2003.
18. Епимахина Ю. В. Развитие личностной рефлексии как фактор формирования смысложизненных ориентаций в старшем школьном возрасте: дис. ... канд. психол. наук. — Ростов-на-Дону, 2008.
19. Дмитриева Н. В., Дроздова С. А. Влияние рефлексии на становление идентичности личности // МНКО. 2010. №2.
20. Деева Н. А. Рефлексивные механизмы переживания кризиса и изменение ценностно-смысловой сферы: дис. ... канд. психол. наук. — Москва, 2005.
21. Семенов И. Н. Рефлексивность самонаблюдения и персонология: к проблеме развития личности // Московский университет. Серия 14. Психология. — 2017. — № 3.
22. Ткач И. Ю. Мотивация и рефлексия личности: теория и практика: сб. науч. ст. — ТОГУ, 2018.
23. Беляева О.А. Роль волонтерской деятельности в обеспечении процессов социализации современных подростков // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2024. №2.
24. Айвазова Е.С. Кладько Алла Ивановна. Волонтерство как один из факторов социализации и коммуникации молодежи // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки . 2018. №3.
25. Лопатина Е. М. Волонтерство как средство развития социальных компетенций // Актуальные исследования. 2024. №21 (203). Ч.IV. С. 71-72.
26. Гареева Е.В. Анализ волонтерства как процесса социализации молодёжи // ScienceForum.ru.
27. Быстрова Н.В, Казначеева С.Н., Егорова В.Ю. ВОЛОНТЕРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ КАК ВАЖНЫЙ КОМПОНЕНТ ПРОЦЕССА СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ (НА ПРИМЕРЕ МИНИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА) // Проблемы современного педагогического образования. 2020. №67-1.

28. Бордунос А.К., Милетич М.П., Волкова Н.В. Осознанное обучение: принципы и возможности применения в высшем образовании // Психологическая наука и образование. 2024. Том 29. № 4. С. 16–30. DOI: 10.17759/pse.2024290402
29. R. Roeser, B. Pierce, B. Galla, R. Baelen. Mindfulness in Schools: Evidence on the Impacts of School-based Mindfulness Programs on Student Outcomes in P-12 Educational Settings. 2022.

# Приложение

## Анкета волонтеров

1. Укажите ваш регион
2. Укажите ваш возраст
3. Ваш класс или курс
4. Какие виды волонтерской деятельности вам интересны? (можно выбрать несколько вариантов):
  - Помощь людям (пожилым, детям, людям с инвалидностью)
  - Помощь животным
  - Экологические проекты (уборка мусора, посадка деревьев)
  - Культурные мероприятия (концерты, фестивали, выставки)
  - Спортивные мероприятия
  - Благотворительные акции
  - Другое
5. Почему вы решили заняться волонтерской деятельностью? (можно выбрать несколько вариантов):
  - Желание помогать другим
  - Возможность развить новые навыки
  - Желание найти новых друзей
  - Интерес к новым проектам и событиям
  - Вдохновили друзья, родственники или учителя
  - Чтобы определиться с интересующей профессиональной деятельностью
  - Ради волонтерских баллов
  - Другое
6. Что для вас самое важное в волонтерской деятельности? (выберите один вариант):
  - Чувство полезности
  - Возможность участвовать в интересных проектах
  - Признание и награды
  - Личностное развитие
  - Новые знакомства
  - Другое
7. Какие положительные эмоции вы испытываете, участвуя в волонтерской деятельности? (открытый вопрос)
8. Как вы узнали о возможности стать волонтером? (можно выбрать несколько вариантов):
  - От друзей
  - Через школу

- В социальных сетях
  - На мероприятиях или акциях
  - Другое
9. Какие способы привлечения волонтеров, по вашему мнению, наиболее эффективны? (можно выбрать несколько вариантов)
- Публикации в социальных сетях
  - Презентации и мероприятия в школах
  - Личные приглашения от организаторов
  - Рекомендации друзей
  - Участие в конкурсах или акциях
  - Другое
10. Какие форматы волонтерских проектов вам наиболее интересны? (можно выбрать несколько вариантов):
- Разовые акции (например, сбор средств, уборка парка)
  - Долгосрочные проекты (например, помощь в приюте)
  - Онлайн-волонтерство (например, ведение соц. сетей, монтаж видео и т. д.)
  - Организация мероприятий
  - Другое
11. Что помогает вам продолжать заниматься волонтерской деятельностью? (можно выбрать несколько вариантов):
- Поддержка со стороны организаторов
  - Благодарность от тех, кому я помогаю
  - Интерес к проектам
  - Совместные мероприятия с товарищами и командой (например чаепития и т. д.)
  - Другое
12. С какими трудностями вы сталкивались в волонтерской деятельности? (открытый вопрос)
13. Какие условия или возможности сделали бы ваше участие в проектах более комфортным? (открытый вопрос)
14. Какие навыки вы развили благодаря волонтерской деятельности? (можно выбрать несколько вариантов):
- Коммуникация и работа в команде
  - Организация мероприятий
  - Тайм-менеджмент
  - Эмпатия и понимание других
  - Лидерские навыки
  - Уверенность в себе
  - Умение передать полученный опыт новичками (наставничество)

15. Как вы думаете, как волонтерство поможет вам в будущем? (открытый вопрос)
16. Что вы считаете своим главным достижением в волонтерской работе?  
(открытый вопрос)
17. Что бы вы порекомендовали организаторам, чтобы привлечь больше подростков к волонтерству? (открытый вопрос)
18. Что, по вашему мнению, можно улучшить в существующих волонтерских проектах? (открытый вопрос)
19. Какие дополнительные возможности для волонтеров вы хотели бы видеть?  
(открытый вопрос)