

УДК 001.92

ЭКОСИСТЕМА НАУЧНОГО ВОЛОНТЁРСТВА: ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ МОТИВАЦИИ НАУЧНЫХ ВОЛОНТЕРОВ

В.В. Кирей

Мытищинский филиал ФГБОУ ВО Московский государственный технический университет имени Н. Э. Баумана (национальный исследовательский университет), Мытищи, email: Kirey@bmstu.ru

Аннотация. В настоящее время в Российской Федерации наблюдается увеличение количества и масштабов проектов научного волонтерства. Реализация проектов научного волонтерства имеет множество преимуществ для учёных, политиков и представителей гражданского общества. К преимуществам проектов научного волонтерства относятся: возможность проводить исследования в более крупных масштабах, повышение научной грамотности населения и расширение возможностей для общественности участвовать в социально значимых научных проектах. Проекты научного волонтерства существенно зависят от привлекаемых для их реализации научных волонтеров. Понимание того, какие мотивы влияют на участие людей в проектах научного волонтерства и того почему научные волонтеры продолжают участвовать в проектах, имеет решающее значение для создания и поддержания прочной базы участников проектов научного волонтерства. Целью данной статьи является литературный обзор ключевых теорий описывающих мотивацию волонтеров, и формирование на их основе инструментария для определения мотивов научных волонтеров побуждающих их принять участие в проекте научного волонтерства. В первой части статьи приведён краткий обзор существующих теоретических моделей описывающих мотивацию волонтеров. Во второй части статьи представлен адаптированный для целей проектов научного волонтерства «Volunteer Functions Inventory».

Ключевые слова: научное волонтерство, волонтерство, проект научного волонтерства, научный волонтер, мотивация волонтера, опросник научного волонтера.

SCIENCE VOLUNTEERING ECOSYSTEM: FUNCTIONAL APPROACH TO ASSESSING THE MOTIVATION OF SCIENTIFIC VOLUNTEERS

V.V. Kirey

Mytishchi branch of the Bauman Moscow State Technical, Mytishchi, email: Kirey@bmstu.ru

Abstract. At present, there is an increase in the number and scale of science volunteer projects in the Russian Federation. The implementation of science volunteer projects has many advantages for scientists, politicians and representatives of civil society. The advantages of science volunteer projects include: the ability to conduct research on a larger scale, increase the scientific literacy of the population and expand opportunities for the public to participate in socially significant scientific projects. Scientific volunteering projects are significantly dependent on the scientific volunteers involved in their implementation. Understanding what motives influence people's participation in science volunteer projects and why science volunteers continue to participate in science volunteer projects is critical to building and maintaining a strong base of participants in science volunteer projects. The purpose of this article is to provide a literature review of key theories describing volunteer motivation, and to form on their basis a toolkit for determining the motives of scientific volunteers that encourage them to take part in a science volunteering project. The first part of the article provides a brief overview of existing theoretical models describing volunteer motivation. The second part of the article presents the "Volunteer Functions Inventory" adapted for the purposes of scientific volunteering projects.

Keywords: scientific volunteering, volunteering, scientific volunteering project, scientific volunteer, volunteer motivation, scientific volunteer questionnaire.

Дата поступления статьи в редакцию: 05.10.2025

Дата принятия статьи в печать: 06.11.2025

Введение

Волонтерство является широко распространенной деятельностью во всем мире. Организация Объединенных Наций [1] определила волонтерство как одну из жизненно важных сил современного общества, описывая его как некоммерческий вклад, который люди вносят в благосостояние своих соседей,

сообщества или общества в целом. Волонтеры Организации Объединенных Наций [2] заявляют, что волонтерство может принимать различные формы и иметь различные обозначения или значения в зависимости от контекста, в котором оно происходит.

В последние десятилетия широкое распространение в мире получили проекты, реализуемые в рамках концепции «Social Science» (Гражданская наука). Необходимо отметить, что научные знания, полученные в ходе реализации проектов гражданской науки, имеют решающее значение для совершенствования процесса принятия политических и экономических решений. Использование методов научных исследований, предусматривающих участие широкой общественности, показало многообещающие результаты в укреплении устойчивости сообществ [3, 4] и формировании пространства для гражданских инноваций [5].

В Российской Федерации определение «Научное волонтерство» с 2022 года используется для описания концепций: «Citizen Science», «Social Science», «Amateur Science», «Crowdsourcing Science», «Volunteer Monitoring» [6], и для целей данной статьи может быть определено как участие заинтересованных сторон, не связанных с наукой, в научном процессе. Научное волонтерство позволяет людям из разных слоёв общества взаимодействовать, сотрудничать, учиться и формировать значимые связи, основанные на взаимном уважении и солидарности [7]. Оно также укрепляет чувство принадлежности и коллективной идентичности [8]. Научное волонтерство является частью более широкого движения за открытую науку, одной из целей которого является публикация в открытом доступе данных научных исследований. Поскольку научное волонтерство де-факто основано на создании и поддержании критической массы участия, крайне важно определить, какие условия могут способствовать или препятствовать уровню гражданской активности.

Обзор теоретических основ оценки мотивов волонтеров

Для понимания мотивации участия людей в волонтерской деятельности используются различные теории. Одной из наиболее известных в этом контексте является теория Self-Determination Theory (SDT), разработанная Edward L. Deci и Richard M. Ryan в 1980-х годах. Согласно SDT, мотивацию можно разделить на внутреннюю и внешнюю. Внутренняя мотивация возникает из-за участия в деятельности, которая изначально интересна или доставляет удовольствие человеку, тогда как внешняя мотивация обусловлена внешними факторами, такими как вознаграждение или внешние требования [9].

В 2002 году в своей статье «Four Motives for Community Involvement» Charles Daniel Batson, Nadia Y Ahmad и Jo-Ann Tsang, предположили, что существует четыре мотива участия в жизни сообщества: эгоизм, альтруизм, коллективизм и следование принципам. В рамках предложенной ими концепции мотив эгоизм предполагает фокусировку на увеличении собственного благосостояния, мотив альтруизм это стремление увеличить благосостояние других, мотив коллективизм нацелен на благосостояние группы или сообщества, а мотив принципиальность стремится поддерживать моральные принципы. В рамках этой структуры авторы подчеркивают, что каждый из этих мотивов обладает как сильными, так и слабыми сторонами. Они предполагают, что для эффективного стимулирования участия в жизни сообщества сильные стороны одного мотива могут компенсировать или смягчить слабости другого [10]. Основываясь на этой структуре в 2017 году Eskender Andualem, Jonathan Steinke, Jacob van Etten, P. Reidsma, Carlo Fadda, Sarika Mittra, Prem Mathur, Lammert Kooistra, провели исследование мотивации использования мобильной связи фермерами с ограниченными ресурсами и выявили различие между эгоистическими мотивами, обусловленными внутренними факторами, такими как удовольствие, и внешними факторами, такими как сетевое взаимодействие. Основываясь на результатах проведенных ими исследований, они предложили дополнительно внести эгоистические мотивы к уже существующим мотивам [11].

В 2012 году Shalom Schwartz разработал «Theory of Basic Values». В основе этой теории лежит концепция круговой структуры, которая представляет мотивы, лежащие в основе каждой ценности. В Theory of Basic Values определены десять фундаментальных личностных ценностей, выходящих за рамки культурных границ:

- Самостоятельность: достижение индивидуальных целей, творчество и исследования.
- Стимуляция: поиск острых ощущений и вызовов в жизни.
- Гедонизм: стремление к удовлетворению своих потребностей.
- Достижение: стремление к личному успеху, демонстрация компетентности и получение общественного одобрения.
- Власть: стремление к контролю над людьми и ресурсами.
- Безопасность: стремление к гармонии внутри себя и общества.
- Конформизм: воздержание от действий, нарушающих социальные нормы.

- Традиция: уважение и поддержка культурных или религиозных обычаев и традиций.
- Благотворительность: содействие благополучию других людей.
- Универсализм: защита благополучия всех людей и природы [12].

Для оценки этих ценностей Shalom Schwartz разработал Schwartz Value Survey (SVS) и Portrait Values Questionnaire (PVQ). В опроснике SVS респонденты оценивают важность каждой ценности «как руководящего принципа жизни» по 9-балльной шкале от -1 (противоположность моим ценностям) до 7 (исключительная важность). Опросник PVQ предназначен для измерения этих ценностей. Этот опросник представляет собой краткие словесные портреты 40 разных людей, сопоставляемых по полу с респондентом.

Необходимо отметить, что наиболее используемой классификацией мотивов, лежащих в основе осуществления волонтерской деятельности, является предложенная E. Gil Clary, Mark Snyder, Robert D. Ridge, John Copeland, Arthur Stukas, Julie Haugen, Peter Miene в 1998 году классификация, которая выделяет шесть мотивационных функций, выполняемых волонтерством:

- Ценности: относятся к выражению ценностей, связанных с альтруизмом и гуманизмом.
- Понимание: мотивации, направленные на приобретение и/или совершенствование знаний, навыков и опыта.
- Социальные: мотивы, связанные с тем, что важно для других людей.
- Карьера: мотивация к развитию навыков и знаний, важных для карьеры.
- Защитные: мотивы, направленные на защиту Эго или уход от личных проблем.
- Улучшение: мотивация, направленная на самосовершенствование [13].

Для измерения этих мотивов был разработан Volunteer Functioning Inventory (VFI), состоящий из анкеты, содержащей 30 вопросов, разделённых на шесть категорий мотивации, каждая из которых содержит пять пунктов. Респонденты оценивают эти пункты по 7-балльной шкале Лайкерта (где 1 – категорически не согласен, 7 – полностью согласен). Данный опросник адекватно оценивает наиболее распространённые мотивы большинства типов волонтеров [14].

Функциональный подход к оценке мотивации научных волонтеров

В основе функционального подхода к оценке мотивации научных волонтеров лежат допущения, что:

- волонтеры целеустремлены и занимаются волонтерской работой, с целью достижения важных личных целей,
- разные волонтеры могут выполнять одни и те же функциональные обязанности в рамках волонтерского проекта по разным причинам,
- разные волонтеры, выполняющие одну и ту же волонтерскую деятельность в рамках единого волонтерского проекта, могут иметь разные мотивы для волонтерства,
- волонтеры могут быть мотивированы к достижению более чем личной цели по средством участия в волонтерском проекте,
- результаты достижения волонтером личных целей зависит от функциональной среды волонтерского проекта.

Функциональные теории к оценке мотивации волонтеров, такие как «Volunteer Functioning Inventory», предполагают, что люди занимаются волонтерством для выполнения определённых психологических функций (мотивов волонтеров).

Концепция Volunteer Functioning Inventory формирует шесть мотивов, которые волонтерство выполняет для людей:

- Мотив ценности. Предполагает, что человек занимается волонтерством, чтобы выразить или действовать в соответствии с важными ценностями, такими как гуманизм и благотворительность.
- Мотивация понимания. Предполагает, что человек занимается волонтерством, с целью узнать больше о мире и/или развить навыки, которые часто им не используются.
- Социальная мотивация. Предполагает, что человек занимается волонтерством, с целью расширить и укрепить свои социальные связи, а также улучшить навыки социальной коммуникации.
- Карьерная мотивация. Предполагает, что человек занимается волонтерством, с целью получить опыт, необходимый для его карьерного роста.
- Защитная мотивация. Предполагает, что человек занимается волонтерством, с целью снизить уровень стресса.
- Мотивация совершенствования. Предполагает, что человек занимается волонтерством, с целью самореализации и психологического развития.

Рассмотрим эти шесть функций, через призму реализации программ научного волонтерства:

1. Мотивация ценности относится к глубоко укоренившейся вере людей в необходимости помогать другим и оказывать поддержку социально значимым проектам, которые важны для сообщества и отдельных его членов. Хотя эта мотивация часто связана с альтруистическим отношением, ее также можно интерпретировать как возможность для человека выразить себя через просоциальное поведение (т. е. действия, которые приносят пользу другим, напрямую или косвенно [15]). Мотивация, основанная на ценностях, может быть вызвана стремлением к служению в интересах общества.

Исследования мотивации волонтеров выявили факт того, что чем больше волонтеры сознают значимость своей работы, тем больше они удовлетворены своим опытом участия в волонтерском проекте [16]. Понимание ценности научного волонтерства часто коррелирует с целями или миссией организации, реализующей программы научного волонтерства и/или привлекающей волонтеров. Если организатор программы научного волонтерства правильно сформирует и представит миссию предлагаемого к реализации проекта научного волонтерства проекта с указанием значимости вклада участвующих волонтеров, это может усилить ценностную мотивацию к участию в научном волонтерстве. Если организаторы проекта научного волонтерства помогут волонтерам увидеть, как ценности реализуемого проекта согласуются с их собственными, это может мотивировать волонтеров продолжать научную волонтерскую деятельность.

2. Мотивация познания относится к стремлению людей получать новые знания и компетенции благодаря участию в проектах научного волонтерства. Обучение посредством участия в программах научного волонтерства может происходить как в формальной, так и в неформальной форме. Формальное обучение относится к структурированным программам, позволяющим научным волонтерам приобретать новые знания и навыки. Неформальное обучение относится к незапланированному обучению, основанному на опыте. Например, волонтеры могут улучшить коммуникативные навыки благодаря более активному социальному взаимодействию внутри команды проекта или глубже понять область научного знания.

Работа в команде проекта может помочь повысить восприятие психологической безопасности, что позволяет волонтерам пробовать новое или учиться на ошибках. Лидеры проектов научного волонтерства могут выступать в качестве педагогов и наставников, которые учат, как следует делать, разъясняют процессы и предоставляют обратную связь. Участники проектов научного волонтерства могут выступать в качестве сторонников, которые поддерживают благоприятную среду для обучения. Лидеры проектов научного волонтерства могут создавать среду, свободную от страха, в которой волонтеры будут чувствовать себя мотивированными учиться и пробовать новое. Это позволяет им раскрывать свои сильные стороны, а также знакомиться с заинтересованными сторонами организации для совершенствования навыков межличностного общения.

3. Социальная мотивация относится к стремлению людей укрепить свои социальные отношения. Исследования показали, что эти социальные факторы могут заставить волонтеров более активно заниматься волонтерской деятельностью [17] и дольше оставаться в одной и той же волонтерской группе [18]. Товарищество или принадлежность к команде являются одной из наиболее распространенных причин стать волонтером, поскольку волонтерство обеспечивает социальные вознаграждения, такие как обретение социальной идентичности, чувство принадлежности и получение признания коллег [19].

Работа в команде проекта научного волонтерства создает больше возможностей для её членов получать социальное вознаграждение, и это может повысить их готовность участвовать в помогающем поведении, что напрямую поддерживает реализацию социальной мотивации в волонтерстве. Работа в команде может помочь волонтерам из разных слоев общества с разными точками зрения понять, как осуществлять коммуникацию и вести себя в разных жизненных ситуациях. Руководители проектов научного волонтерства могут поощрять командную работу, создавая для волонтеров возможности для формирования своей социальной идентичности и получения признания со стороны коллег, тем самым удовлетворяя социальную мотивацию. Руководители проекта поддерживая отдельных членов, которым трудно влиться в коллектив, способствуют реализации социальной мотивации путем устранения барьеров для волонтеров в укреплении их социальных отношений. Это связано с тем, что командная работа естественным образом способствует более тесному взаимодействию между участниками, а общая цель может способствовать формированию у членов группы чувства коллективной идентичности и ответственности.

4. Карьерная мотивация относится к стремлению людей расширить свои карьерные перспективы. Люди с такой мотивацией предпочитают участвовать в проектах научного волонтерства, способных оказать положительное воздействие на их карьерный рост или будущее трудоустройство. Исследования свидетельствуют, что карьерная мотивация чаще наблюдается у студентов, безработных и людей, гото-

вляющихся к участию в конкурсе на замещение вакантных должностей. Научное волонтерство помогает членам команды проекта развивать свои лидерские способности, работа в команде проекта также улучшает навыки, связанные с работой. Навыки лидера, приобретаемые научными волонтерами при работе в команде проекта научного волонтерства, оказывают положительное воздействие на карьерный рост участников проекта. Роль наставников в проектах научного волонтерства, близка к наставничеству и коучингу, когда лидеры обучают навыкам, связанным с работой, и предоставляют обратную связь для повышения производительности труда.

В ситуации, когда цели и задачи проекта научного волонтерства требуют навыков или опыта, которые соответствуют желаемой карьере волонтеров, лидеры проектов могут предоставить возможности для приобретения этих навыков или опыта при осуществлении волонтерской деятельности, тем самым поддерживая карьерную мотивацию волонтеров. Это может быть особенно актуально для тех, кто мотивирован на волонтерство, потому что они видят волонтерство как путь к трудоустройству. Нельзя исключать ситуацию, когда руководители волонтерских организаций могут помочь найти подходящие возможности обучения или предоставить волонтерам ключевые контакты, когда они выходят на рынок труда. Кроме того, руководители проектов научного волонтерства могут сотрудничать с центрами занятости или государственными учреждениями для продвижения волонтерства как пути к трудоустройству.

5. Защитная мотивация относится к стремлению людей оградить себя от негативных чувств. В данном случае волонтерская работа может служить средством преодоления личных проблем, одиночества, вины или чувства некомпетентности. Работа в команде проекта научного волонтерства, где руководители заботятся о благополучии и потребностях отдельного члена команды, создают приятную рабочую среду, что помогает снизить стресс, тревожность или другие негативные ощущения волонтеров. Это говорит о том, участие в проектах научного волонтерства способствует усилению защитного механизма, который человек может искать в волонтерстве. Среда, в которой волонтеры могут чувствовать себя желанными, поддерживаемыми и в безопасности, делясь своими проблемами, может помочь тем, кто справляется с одиночеством или негативными чувствами.

Поскольку проекты научного волонтерства предусматривают сосредоточение основного внимания на достижении организационных целей, для достижения данной цели при реализации проекта научного волонтерства реализуются процессы обучения для повышения компетентности волонтеров и согласование ролей волонтеров с их навыками. Данная форма организации работы при реализации проекта научного волонтерства соответствует критерию защитной мотивацией, поскольку чем больше волонтеров получают задач и обучения, тем больше они могут отвлечься от своих личных проблем.

6. Мотивация совершенствования относится к стремлению людей добиться психологического роста. Участие волонтеров в проектах научного волонтерства может способствовать их саморазвитию и повышению самооценки, а также удовлетворять желание чувствовать себя важным и нужным. Исследования показали, что мотивация улучшения положительно связана с удовлетворенностью волонтерской деятельностью [20] и намерением продолжать волонтерскую деятельность [21].

Положительные эмоции, полученные волонтером от волонтерства, могут удовлетворить мотивацию к улучшению. Участие научных волонтеров в процессах принятия решений в рамках проектов научного волонтерства предоставляет волонтерам проекта ощущение собственной значимости благодаря ощущению контроля и компетентности, особенно когда коллективное решение привело к положительному результату. Вдохновляющий эффект лидерского поведения, основанного на участии, может положительно повлиять на самооценку и целеустремленность волонтеров. Признание организаторами проекта научного волонтерства вклада волонтеров в реализацию проекта может стимулировать мотивацию к совершенствованию волонтеров, поскольку признание позволяет волонтеру почувствовать себя значимым и уважаемым. Признание часто служит мощной движущей силой, которая поддерживает волонтеров, когда им хочется сдаться.

Необходимо помнить, что человек может заниматься волонтерством, чтобы удовлетворить более чем одну из этих функций [22].

Концептуальная модель, адаптированная для нужд научных волонтеров опросника VFI

Для оценки мотивации волонтеров используются различные инструменты. Наибольшее распространение в мире получил Volunteer Functions Inventory (VFI) – это инструмент оценки, применяемый для измерения индивидуальной мотивации волонтеров, состоящий из 30 пунктов, предназначенный для измерения мотивации волонтеров на шесть ключевых мотивационных функций. VFI обеспечивает теоретически обоснованную базу и хорошие психометрические свойства, что делает его действительным и

надежным инструментом для понимания как того, почему люди занимаются волонтерской деятельностью. VFI был переведен на различные языки и валидирован в различных культурных контекстах.

Сформируем и рассмотрим концептуальную модель адаптированного для нужд научных волонтеров опросника VFI:

Адаптированный для нужд научных волонтеров опросник VFI состоит из двух блоков:

Первый блок «Причины участия в проекте научного волонтерства». Данный блок содержит 30 причин, по которым люди готовы принять участие в программе научного волонтерства. Респонденту необходимо оценить по пятибалльной шкале Лайкерта в диапазоне от 1 (совсем не важно для меня) до 5 (крайне важно для меня), насколько важна каждая из представленных в анкете причин для принятия им решения об участии в качестве волонтера в проекте научного волонтерства.

Представленные в опроснике причины участия, в программах научного волонтерства:

1. Участие в проекте научного волонтерства может способствовать моему карьерному росту.
 2. Мои друзья участвуют в проектах научного волонтерства.
 3. Я хочу внести свой вклад в процесс достижения социальной устойчивости.
 4. Мои близкие хотят, чтобы я принимал участие в проектах научного волонтерства.
 5. Научное волонтерство помогает мне почувствовать себя значимым.
 6. Люди, с которыми я общаюсь, участвуют в проектах научного волонтерства.
 7. Научное волонтерство помогает мне бороться со стрессом.
 8. Я интересуюсь областью науки, в рамках которой осуществляется проект научного волонтерства.
 9. Научное волонтерство позволяет мне чувствовать себя менее одиноким.
 10. Научное волонтерство помогает мне получить новые навыки, которые могут помочь моему карьерному росту.
 11. Научное волонтерство освобождает меня от чувства вины за то, что мне повезло больше, чем другим.
 12. Участвуя в проекте научного волонтерства, я могу больше узнать о интересующей меня научной области.
 13. Научное волонтерство повышает мою самооценку.
 14. Научное волонтерство позволяет мне по-новому взглянуть на окружающий мир.
 15. Научное волонтерство позволяет мне изучать различные варианты карьеры.
 16. Научное волонтерство позволяет мне изменить мир к лучшему.
 17. Люди, с которыми я общаюсь, придают большое значение научному волонтерству.
 18. Научное волонтерство позволяет мне учиться через непосредственный «практический» опыт.
 19. Я считаю важным способствовать достижению социальной, экологической устойчивости.
 19. Научное волонтерство помогает мне решать мои личные проблемы.
 20. Научное волонтерство поможет мне добиться успеха в выбранной профессии.
 22. Участвуя в проекте научного волонтерства, я могу способствовать развитию области науки, которая важна для меня.
 23. Моё участие в проекте научного волонтерства — это значимая деятельность для людей, которых я знаю.
 24. Участие в проекте научного волонтерства хороший способ отвлечься от собственных проблем.
 25. Участвуя в проекте научного волонтерства, я могу научиться общаться с разными людьми.
 26. Научное волонтерство формирует во мне чувство значимости.
 27. Участие в проекте научного волонтерства помогает мне чувствовать себя лучше.
 28. Отметка об опыте научной волонтерской работы будет хорошо смотреться в моем резюме.
 29. Участие в проекте научного волонтерства хороший способ завести новых друзей.
 30. Участвуя в проекте научного волонтерства, я могу исследовать свои сильные стороны.
- Ключ к расшифровке результатов тестирования блока «Причины участия в проекте научного волонтерства»:
- Сумма баллов, пунктов 3, 8, 16, 19, 22 анкеты научного волонтера составляет показатель, характеризующий мотивацию ценности.
- Сумма баллов, пунктов 12, 14, 18, 25, 30 анкеты научного волонтера составляет показатель, характеризующий мотивацию понимания.
- Сумма баллов, пунктов 2, 4, 6, 17, 23 анкеты научного волонтера составляет показатель, характеризующий социальную мотивацию.

Сумма баллов, пунктов 1, 10, 15, 21, 28 анкеты научного волонтера составляет показатель, характеризующий карьерную мотивацию.

Сумма баллов, пунктов 7, 9, 11, 20, 24 анкеты научного волонтера составляет показатель, характеризующий защитную мотивацию.

Сумма баллов, пунктов 5, 13, 26, 27, 29 анкеты научного волонтера составляет показатель, характеризующий мотивация совершенствования.

На рисунке 1 представлен фрагмент опросного листа блока «Причины участия в проекте научного волонтерства» адаптированного для нужд научных волонтеров опросника VFI.

Причины участия в проекте научного волонтерства

Используя 5-бальную шкалу ниже, пожалуйста, оцените, насколько важна или верна для вас каждая из следующих возможных причин научного волонтерства. Запишите свой ответ в поле рядом с каждым пунктом.

совсем не важно для меня 1 2 3 4 5 крайне важно для меня

Баллы	Мотивы участия
	1. Участие в проекте научного волонтерства может способствовать моему карьерному росту.
	2. Мои друзья участвуют в проектах научного волонтерства.
	3. Я хочу внести свой вклад в процесс достижения социальной устойчивости.
	4. Мои близкие хотят, чтобы я принимал участие в проектах научного волонтерства.
	5. Научное волонтерство помогает мне почувствовать себя значимым.
	6. Люди, с которыми я общаюсь, участвуют в проектах научного волонтерства.
	7. Научное волонтерство помогает мне бороться со стрессом.
	8. Я интересуюсь областью науки, в рамках которой осуществляется проект научного волонтерства.
	9. Научное волонтерство позволяет мне чувствовать себя менее одиноким.
	10. Научное волонтерство ...
	11. ...

Рис. 1. Фрагмент опросного листа блока «Причины участия в проекте научного волонтерства» адаптированного для нужд научных волонтеров опросник VFI

Второй блок «Результаты участия в проектах научного волонтерства». Данный блок содержит 17 возможных результатов его деятельности в качестве научного волонтера. Респонденту необходимо отметить и оценить по пятибальной шкале Лайкерта результаты, достигнутые им благодаря работы в качестве научного волонтера.

Представленные в опроснике результаты, достигнутые благодаря участию волонтера в программе научного волонтерства:

1. Участвуя в проекте научного волонтерства, я приобрел новые знания и компетенции.
2. Люди из моего круга общения, знают, что я работал научным волонтером.
3. Сообщества, о которых я искренне беспокоюсь, смогли улучшить качество жизни благодаря моему участию в проекте научного волонтерства.
4. Благодаря участию в проекте научного волонтерства я стал чувствовать себя уверенней.
5. Участвуя в проекте научного волонтерства, дало мне возможность отвлечься от некоторых моих собственные проблемы.
6. Я научился общаться с самыми разными людьми, благодаря участию в проекте научного волонтерства.
7. Работая научным волонтером, я получил новые знания и освоил новые компетенции.
8. Мои друзья узнали, что я работаю научным волонтером.
9. Работая научным волонтером, я принимаю участие в развитии науки и техники.
10. Моя самооценка повысилась после участия в проекте научного волонтерства.
11. Участвуя в проекте научного волонтерства, я смог решить некоторые из своих личных проблем.
12. Я смог больше узнать о науке, став научным волонтером.
13. Я удовлетворён полученным опытом научной волонтерской работы.
14. Опыт научной волонтерской работы оказался для меня крайне полноценным.
15. Опыт волонтерской работы на проекте научного волонтерства оказался полезным.
16. Я внес свой вклад в науку, став научным волонтером.
17. Я внес свой вклад в науку, благодаря участию в проекте научного волонтерства.

Ключ к расшифровке результатов тестирования блока «Результаты участия в проекте научного волонтерства»:

Сумма баллов, пунктов 3, 8, 16, 19, 22, 33, 39 анкеты научного волонтера составляет показатель, характеризующий мотивацию ценности.

Сумма баллов, пунктов 12, 14, 18, 25, 30, 36, 42 анкеты научного волонтера составляет показатель, характеризующий мотивацию понимания.

Сумма баллов, пунктов 2, 4, 6, 17, 23, 32, 38 анкеты научного волонтера составляет показатель, характеризующий социальную мотивацию.

Сумма баллов, пунктов 1, 10, 15, 21, 28, 31, 37 анкеты научного волонтера составляет показатель, характеризующий карьерную мотивацию.

Сумма баллов, пунктов 7, 9, 11, 20, 24, 35, 41 анкеты научного волонтера составляет показатель, характеризующий защитную мотивацию.

Сумма баллов, пунктов 5, 13, 26, 27, 29, 34, 40 анкеты научного волонтера составляет показатель, характеризующий мотивацию совершенствования.

Сумма баллов, пунктов 43, 44, 45, 46, 47 анкеты научного волонтера составляет показатель, характеризующий общую удовлетворенность научного волонтера.

На рисунке 2 представлен фрагмент опросного листа блока «Результаты участия в проектах научного волонтерства» адаптированного для нужд научных волонтеров опросника VFI.

Результаты участия в проектах научного волонтерства

Используя 5-бальную шкалу ниже, пожалуйста, укажите степень вашего согласия или несогласия с каждым утверждением. Запишите свой ответ в поле рядом с каждым пунктом.

полностью не согласен 1 2 3 4 5 полностью согласен

Балы	Мотивы участия
	31. Участвуя в проекте научного волонтерства, я приобрел новые знания и компетенции.
	32. Люди из моего круга общения, знают, что я работаю научным волонтером.
	33. Сообщества, о которых я искренне беспокоюсь, могут улучшить качество жизни благодаря моему научному волонтерству.
	34. Благодаря участию в проекте научного волонтерства чувствую себя лучше.
	35. Участвуя в проекте научного волонтерства, дает мне возможность отвлечься от некоторых моих собственные проблемы.
	36. Я научился общаться с самыми разными людьми, благодаря участию в проекте научного волонтерства
	37. Работая научным волонтером, получил новые знания и компетенции.
	38. Мои друзья узнали, что я работаю научным волонтером.
	39. Работая научным волонтером, я принимаю участие в развитии науки и техники.
	40. Моя самооценка повышается благодаря ...
	11. ...

Рис. 2. Фрагмент опросного листа блока «Результаты участия в проекте научного волонтерства» адаптированного для нужд научных волонтеров опросник VFI

Понимание того, почему люди решают участвовать и продолжать участие в проектах научного волонтерства, имеет решающее значение для создания и поддержания прочной базы участников проектов научного волонтерства.

Выводы

В заключение следует отметить, что тысячи людей в Российской Федерации участвуют в проектах научного волонтерства. Мотивация научных волонтеров является одной из областей знаний в области научного волонтерства, которая привлекает большое внимание со стороны академического сообщества. Понимание мотивов участия волонтеров в научном волонтерстве критически важно, поскольку позволяет организациям и политикам успешно использовать потенциал волонтеров и создавать значительные долгосрочные возможности для науки и социальных изменений.

Мотивация является движущим фактором, определяющим поступки человека, его решения и жизненные цели. Понимание мотивации критически важно для определения того, что побуждает людей достигать своих целей, особенно в волонтерской деятельности. Изучение теоретической базы мотивов

волонтеров имеет решающее значение для истинного понимания того, что лежит в основе мотивации научных волонтеров, без теоретической базы сложно выявить закономерности в различных мотивах, которые выражают волонтеры. Мотивация важна для научных волонтеров, поскольку она может поддерживать вовлеченность, формировать приверженность и мотивировать волонтеров жертвовать своим временем и ресурсами для достижения целей проекта научного волонтерства.

Необходимо помнить, что мотивы научных волонтеров многофункциональны, и могут меняться в ходе выполнения ими обязанностей научного волонтера. Добровольное участие волонтеров в программах научного волонтерства нельзя объяснить одним фактором или мотивом. Мотивы научных волонтеров, как правило, зависят от возраста, демографии, уровня дохода, образования, статуса занятости и предыдущего опыта волонтерской работы. Оценка, исследование и измерение мотивов волонтеров были в центре внимания многих научно-исследовательских проектов, и все они наглядно доказали, что мотивация у волонтеров различается.

Литература

1. United Nations Volunteers (UNV) Programme. Annual Report 2019. United Nations. New York. NY. USA. 2019.
2. United Nations Volunteers (UNV) Programme. 2022 State of the World's Volunteerism Report: Building Equal and Inclusive Societies. United Nations. New York. NY. USA. 2021.
3. Ensor J.E., Park S.E., Attwood S.J., Kaminski A.M., Johnson J.E. Can community-based adaptation increase resilience? // *Climate and Development*. 2016. Vol. 10 № 2. P. 134-151. DOI: 10.1080/17565529.2016.1223595.
4. Kondo Y., Miyata A., Ikeuchi U., Nakahara S., Nakashima K., Onishi H., Osawa T., Ota K., Sato K., Ushijima K., Baptista B.V., Kumazawa T., Hayashi K., Murayama Y., Okuda N., Nakanishi H. Interlinking open science and community-based participatory research for socio environmental issues // *Current Opinion in Environmental Sustainability*. 2019. Vol. 39. P. 54-61. DOI: 10.1016/j.cosust.2019.07.001.
5. Sauermann H., Vohland K., Antoniou Y., Balazs B., Gobel C., Karatzas K., Mooney P., Perello J., Ponti M., Samson R., Winter S. Citizen science and sustainability transitions // *Research Policy*. 2020. Vol. 49. № 5. e.103978. DOI: 10.1016/j.respol.2020.103978.
6. Pelacho M., Ruiz G., Sanz F., Tarancon A., Clemente-Gallardo J. Analysis of the evolution and collaboration networks of citizen science scientific publications // *Scientometrics*, 2021. Vol. 126. № 1. P. 225-257. DOI: 10.1007/s11192-020-03724-x.
7. Butcher J., Einolf C.J. Volunteering: A complex social phenomenon // *Perspectives on volunteering*. 2017. P. 3-26. DOI: 10.1007/978-3-319-39899-0_1.
8. Renn K.A. The impact of a sense of belonging in college: Implications for student persistence, retention, and success. Stylus Publishing, 2023. P. 111-118.
9. Ryan R.M., Deci E.L. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions // *Contemporary Educational Psychology*. 2000. Vol. 25. № 1. P. 54-67. DOI: 10.1006/ceps.1999.1020.
10. Batson C.D., Ahmad N., Tsang J. Four Motives for Community Involvement // *Journal of Social Issues*. 2002. Vol. 58. № 3. P. 429-445. DOI: 10.1111/1540-4560.00269.
11. Beza E., Steinke J., Etten J., Reidsma P., Fadda C., Mittra S., Mathur P., Kooistra L. What are the prospects for citizen science in agriculture? // *Evidence from three continents on motivation and mobile telephone use of resource-poor farmers*. PLOS ONE. 2017. Vol. 12. № 5. e.0175700. DOI: 10.1371/journal.pone.0175700.
12. Schwartz S.H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values // *Online Readings in Psychology and Culture*. 2012. Vol. 2. № 1. DOI: 10.9707/2307-0919.1116.
13. Clary E.G., Snyder M., Ridge R.D., Copeland J., Stukas A.A., Haugen J., Miene P. Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1998. Vol. 74. № 6. P. 1516-1530. DOI: 10.1037/0022-3514.74.6.1516.
14. Chacon F., Gutierrez G., Sauto V. Volunteer Functions Inventory: A systematic review // *Psicothema*. 2017. Vol. 29. № 3. P. 306-316. DOI: 10.7334/psicothema2016.371.
15. Butt M.U., Hou Y., Soomro K.A., et al. The ABCE model of volunteer motivation // *Journal of Social Service Research*. 2017. Vol. 43. № 5. P. 593-608.
16. Faletan A.F., Van Burg E., Thompson N.A., et al. Called to volunteer and stay longer: The significance of work calling for volunteering motivation and retention // *Voluntary Sector Review*. 2021. Vol. 12. № 2. P. 235-255.
17. McDougall L.M., Greenspan I., Handy F. Generation green: Understanding the motivations and mechanisms influencing young adults' environmental volunteering // *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*. 2011. Vol. 16. № 4. P. 325-341.
18. Ryan R.L., Kaplan R., Grese R. E. Predicting volunteer commitment in environmental stewardship programmes // *Journal of Environmental Planning and Management*. 2001. Vol. 44. № 5. P. 629-648.

-
19. Jessen J.T. Job satisfaction and social rewards in the social services // Journal of Comparative Social Work. 2010. Vol. 5. № 1. P. 21-38.
20. Dwyer P.C., Bono J.E., Snyder M., et al. Sources of volunteer motivation: Transformational leadership and personal motives influence volunteer outcomes // Nonprofit Management and Leadership. 2013. Vol. 24. № 2. P. 181-205.
21. Newton C., Becker K., Bell S. Learning and development opportunities as a tool for the retention of volunteers: A motivational perspective // Human Resource Management Journal. 2014. Vol. 24. № 4. P. 514-530.
22. Stukas A.A., Worth K.A., Clary E.G., et al. The matching of motivations to affordances in the volunteer environment // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. 2009. Vol. 38. № 1. P. 5-28.