

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет соціальних наук

(повне найменування факультету)

Психологія

(повне найменування кафедри)

**Пояснювальна записка**

до дипломного проекту (роботи)

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему Особливості мотивації молодих волонтерів

(назва теми)

Виконав(ла): студент(ка) 2 курсу,  
групи СНз-112м

Спеціальності 053 Психологія

(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)

Психологія

ЄРЕМЕЄВА О.О.

(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)

Керівник ГАЙВОРОНСЬКА Т.О.

(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент КОВАЛЬ В.В.

(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
**Національний університет «Запорізька політехніка»**  
(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет соціальних наук  
Кафедра «Психологія»  
Ступінь вищої освіти магістр  
Спеціальність 053 Психологія  
(код і найменування)  
Освітня програма (спеціалізація) Психологія  
(назва освітньої програми (спеціалізації))

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

«01» вересня 2023 року

**З А В Д А Н Н Я**  
**НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)**

ЄРЕМЕЄВОЇ Оксани Олександрівни

(ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Особливості мотивації молодих волонтерів.  
керівник проєкту (роботи) к.філос.н., доц. ГАЙВОРОНСЬКА Таїсія Олексіївна  
(науковий ступінь, вчене звання, ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)  
затверджені наказом закладу вищої освіти від «01» вересня 2023 року № 331
2. Строк подання студентом проєкту (роботи) «11» грудня 2023 року
3. Вихідні дані до проєкту (роботи) 88 сторінок, 3 рисунки, 80 джерел.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Здійснити теоретичний аналіз проблеми розвитку мотивації волонтерів у філософсько-соціальній та психолого-педагогічній літературі з точки зору сучасних вимог; розглянути різні підходи до поняття «волонтерська діяльність»; підібрати методиками, що сприяли б досягання поставленої мети; дослідити психологічні особливості мотивації молодих волонтерів; розробити програму психологічного супроводу розвитку мотивації молодих волонтерів.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) Рис. 2.1. Задоволеність потреб волонтерів за методикою «парних порівнянь»; Рис. 2.2. Сформованість уявлень про життя серед волонтерів за методикою «сенсо-життєвих орієнтацій» серед хлопців та дівчат-волонтерів; Рис. 2.3 Загальна кількість балів щодо усвідомленості цілей та інтересу до життя серед хлопців та дівчат-волонтерів.

## 6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Дата, підпис	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	ГАЙВОРОНСЬКА Т.О., доцент	06.09.2023	20.09.2023
2	ГАЙВОРОНСЬКА Т.О., доцент	21.09.2023	11.10.2023
3	ГАЙВОРОНСЬКА Т.О., доцент	12.10.2023	26.10.2023
Норм-ль	ГАРМАШ А.О., викладач	09.12.2023	11.12.2023

7. Дата видачі завдання «01» вересня 2023 року.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми та затвердження завдання на дипломний проєкт(роботу)	29.08.2023	
2	Збір матеріалу та вивчення літературних джерел на дипломний проєкт(роботу)	30.08.2023	
3	Затвердження теми	01.09.2023	
4	Складання змісту	20.09.2023	
5	Виконання першого розділу	22.09.2023	
6	Виконання другого розділу	06.10.2023	
7	Виконання третього розділу	20.10.2023	
8	Формування висновків	28.10.2023	
9	Перевірка роботи керівником	01.11.2023	
10	Оформлення дипломного проєкту (роботи)	04.11.2023	
11	Нормоконтроль та перевірка на запозичення	09.11.2023	
12	Попередній захист дипломного проєкту (роботи)	11.12.2023	
13	Подання роботи на кафедру	11.12.2023	
14	Одержання відгуку та рецензії	14.12.2023	
15	Захист дипломної роботи	21.12.2023	

Студент(ка) \_\_\_\_\_ Оксана ЄРЕМЕЄВА  
(підпис) (Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи) \_\_\_\_\_ Таїсія ГАЙВОРОНСЬКА  
(підпис) (Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 88 сторінок, 3 рис., 80 джерел.

Об'єкт дослідження: мотивація як психологічний феномен.

Предмет дослідження: особливості розвитку мотивації молодих волонтерів.

Мета дослідження: виявити потреби молодих волонтерів що формують їх мотивацію, життєву орієнтацію та мотиви добровольчої діяльності у соціальних процесах.

Методи дослідження: аналіз наукової літератури, опитування, тестування, констатуючий та формуючий експерименти.

В роботі досліджено теоретичні основи мотиваційних явищ гуманістичної психології, обґрунтовано вибір методик дослідження та підбрано методичний інструментарій для дослідження, розроблено програму соціально-психологічного тренінгу з розвитку мотивації до емпатії молодих волонтерів в процесі їх підготовки, впроваджено та перевірено ефективність програми соціально-психологічного тренінгу з розвитку мотивації молодих волонтерів.

Практичне значення роботи є у тому, що знання та методики використані у роботі, стануть у нагоді психологам та керівникам, що працюють з волонтерами, адже це зможе поглибити розуміння їх мотивів, та, певно, покращити роботу із ними, розробити власну систему заохочень та утримання волонтерів.

ВОЛОНТЕРСТВО, МОЛОДИЙ ВОЛОНТЕР, ВОЛОНТЕРСЬКА  
ДІЯЛЬНІСТЬ, МОТИВАЦІЯ, СОЦІАЛЬНІ ПРОЦЕСИ

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ У ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ.....	10
1.1. Наукові підходи до визначення поняття «мотивація» .....	10
1.2. Класифікація мотивів діяльності.....	22
1.3. Мотиваційна структура особистості .....	26
1.4. Мотивація волонтерської діяльності .....	28
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ МОЛОДИХ ВОЛОНТЕРІВ .....	50
2.1. Організація, методи та хід дослідження .....	50
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	53
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ МОЛОДИХ ВОЛОНТЕРІВ .....	57
3.1. Розвивальна програма та соціально-психологічний тренінг розвитку мотивації молодих волонтерів (молодіжних волонтерських груп).....	57
3.2. Результати ефективності розвивальної програми .....	74
3.3. Методичні рекомендації з розвитку мотивації молодіжних волонтерських груп .....	75
ВИСНОВКИ .....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81

## ВСТУП

Актуальність дослідження. Протягом тривалого періоду Україна як незалежна держава намагається побудувати психічно здорове, соціально захищене та економічно ефективне суспільство на принципах свободи, творчості та гуманізму. Проте реалії життя українського життя останнього десятиліття дають новий виклик, ускладнену задачу громадянському суспільству, в якому активно формується та розвивається інститут волонтерства.

Початок повномасштабної війни значно погіршив як економічні, так і соціально-психологічні умови життя українців. Тому, велике значення для населення мають організації, установи, а також служби, метою яких є надання психосоціальної допомоги. У зв'язку з неспроможністю чинної системи соціального захисту достатньою мірою надавати послуги вразливим верствам населення, набув поширення волонтерський рух. Ця діяльність потребує ефективних механізмів залучення, відбору і навчання потенційних волонтерів, чого вимагають умови надання матеріальних і нематеріальних коштів іноземними донорами.

Волонтерство, або добровільність, є нормою у багатьох країнах світу, де розповсюджена діяльність таких організацій як Червоний Хрест, Червоний Півмісяць, Лікарі без кордонів, Карітас та інших.

Волонтерський рух взагалі, виховує у людини такі цінності та якості як гуманізм, повага до іншого, турбота, емпатія, бажання допомогти у складних умовах. Він сприяє ціннісним змінам у суспільстві, виконує соціальні функції там, де державні установи не можуть це зробити за будь-яких обставин, добровольці беруть участь у пошуково-рятувальній, будівельній, та багатьох інших сферах діяльності.

У цей же час, волонтерство – можливість долучитися до спеціальності для майбутніх фахівців, випробувати себе у тій чи іншій сфері, тобто, можливість набуття досвіду за певною кваліфікацією.

Вступ до певного волонтерського руху обумовлено також задоволенню людиною власних потреб, як то потреби в спілкуванні, наданні допомоги, нових знайомствах та інших. Волонтери виконують свою діяльність у санітарно просвітницьких заходах, популяризації здорового способу життя, недопущення дискримінації за будь-якими ознаками, гендерну рівність та інші у навчальних закладах, підприємствах. Вони опосередковано та безпосередньо рятують життя людей, розповсюджуючи знання про першу допомогу, беруть участь у чергуваннях під час масових заходів, і виконують дуже важливу роль у суспільстві. Отже поширення культури добровільності є серйозною задачею для країни, і відповідно мотивація волонтерських груп, їх заохочення та нагородження дуже важливі, адже безпосередньо сприяють його поширенню.

За даними лише UNICEF, до створеної ними в березні 2021 року Волонтерської платформи після початку повномасштабної війни приєдналися більше ніж 400 тис. користувачів, понад 500 організацій і локальних волонтерських ініціатив та 1150 волонтерських можливостей. Також за результатами опитування молоді U-Report, близько 40% респондентів (ті, хто залишається на території України) вказали, що волонтерять.

Дослідженню мотивації присвячено ряд праць: І.Ф. Албеговой, Д.А. Леонтєва, М.С. Кагана, А. Маслоу, Д.К. Макклелланд, Х. Хекхаузен, Вилюнас В. К.

Мотиваційні аспекти участі людей у волонтерській діяльності вивчалися здебільшого соціологами (Г. Хім'як, Л. Шангіна). Дослідження окремих аспектів мотивації участі українців у наданні добровільної допомоги зустрічаємо в працях Г. Циганенко, О. Захарченко, Л. Шангіної, Л.С. Гренюк, Т.В. Чуканова, В. Кошеленко, М.В. Гунченко, Л.О. Дмитриченко.

Зарубіжні дослідники велику увагу приділяли вивченню мотивації волонтерства як окремої форми участі в діяльності громадських організацій (Дж. Кларі, М. Снайдер, Л. Елісон). Подібні дослідження мотивації волонтерства,

на жаль, недостатньо висвітлені українськими вченими незважаючи на активне обговорення проблем громадського суспільства та волонтерського руху в Україні.

На нашу думку, більш чітким визначенням співчуття та участі волонтерів в житті інших людей є мотивація до емпатії. Емпатія виступає одним із способів почуттєвого пізнання світу, зокрема, міжособистісного пізнання в процесі розуміння «Іншого». У цьому виявляється додатковий аспект актуальності проблеми, пов'язаний з її соціальною значимістю в контексті необхідності подолання конфліктів, які виникають у взаємовідносинах як індивідуальних, так і надіндивідуальних суб'єктів - етносів, країн, цивілізацій. При цьому виявляється так званий «надмовний» рівень емпатійного пізнання «Іншого».

Даний феномен презентований як «розумова комунікація», тобто як осмислення внутрішнього життя іншої людини (А. Ковальов і Т. Шибутані); як взаємодія розумових й емоційних сторін особистості (В. Бойко, Н. Сарджвеладзе, Г. Міхальченко, В. Петровський); як сукупність емоційних, когнітивних і поведінкових змінних (Ю. Менжеріцька); як інтуїтивне пізнання емоційного стану іншої особистості (В. Бойко, А. Івін, А. Ковальов, Т. Шибутані). Відмічався зв'язок емпатії та розуміння (Ф. Василюк). Разом із тим, дослідники виявили важливі аспекти емпатії в процесі пізнання (М. Аргайл, А. Бен, Т. Ліппс, Т. Рібо, М. Хоффман). Роль емпатії розглядалась з позицій екзистенційної психології (Г. Етчегоян, К. Ясперс), гуманістичної психології (Дж. Іган, К. Роджерс). Існує окремий напрям дослідження – «емпатійний психоаналіз», що передбачає залученість психоаналітика в досвід пацієнта (А. Фройд, Л. Шерток, Ф. Рустан).

Таким чином значущість і недостатня розробленість теоретичних та прикладних аспектів проблеми обумовила вибір теми даного дослідження: «Психологічні особливості мотивації молодіжних волонтерських груп».

Мета дослідження – виявити потреби волонтерів що формують їх мотивацію, життєву орієнтацію та мотиви добровольчої діяльності у соціальних процесах.

Об'єкт дослідження – мотивація як психологічний феномен.

Предмет дослідження – психологічні особливості розвитку мотивації волонтерів.

У відповідності з поставленою метою визначені наступні завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми розвитку мотивації волонтерів у філософсько-соціальной та психолого-педагогічній літературі з точки зору сучасних вимог.

2. Розглянути різні підходи до поняття «волонтерська діяльність».

3. Підібрати методики, що сприяли б досягання поставленої мети.

4. Дослідити психологічні особливості мотивації молодих волонтерів.

5. Розробити програму психологічного супроводу розвитку мотивації молодих волонтерів.

Для розв'язання поставлених завдань та перевірки гіпотези використовувався комплекс методів дослідження: аналіз наукової літератури, опитування, тестування, констатуючий та формуючий експерименти.

Практичне значення роботи є у тому, що знання та методики використані у роботі, стануть у нагоді психологам та керівникам, що працюють з волонтерами, адже це зможе поглибити розуміння їх мотивів, та, певно, покращити роботу із ними, розробити власну систему заохочень та утримання волонтерів.

Структура роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ У ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ

#### 1.1. Наукові підходи до визначення поняття «мотивація»

Розвиток психології у ХХ сторіччі та зміни, що привнесли до неї окремі вчені поширили коло питань, пов'язаних з мотивацією людини до тієї чи іншої діяльності. Поняття «мотивація» (з лат. *movere*) вперше з'явилося у статті «О четвероюком корені достатньої підстави» німецького філософа А. Шопенгауера [3], та з тих часів притерпіло чи немало змін: існує більше десяти теорій мотивації, що вказує на розбіг у дефініції як такої. Поняття розглядалось вченими з різних країн та куточків світу.

Кожній живій істоті притаманні певні потреби, які стимулюють ту чи іншу поведінку, спрямовану на задоволення своїх потреб. Кількість і рівень потреб у кожної людини різний, що зумовлено різним способом життя, умовами існування, рівнем організації та місця в суспільстві. Однак, потреба – це відокремлене поняття, а задоволення потреб неможливе без управління своєю поведінкою, своїми діями.

Потреби викликають мотивацію, яка, в свою чергу, формує ту чи іншу поведінку, для задоволення потреб. Наприклад, людина йде у магазин – це поведінка, мотивація – для того, щоб купити продукти, а продукти потрібні для того, щоб задовольнити людську потребу в їжі. Тобто, мотивація – це система причин, які пояснюють поведінку людей.

Як відмічає В.М. Абрамов, всю сукупність мотивів, які формуються і розвиваються впродовж життя особистості, називають мотиваційною сферою особистості. Мотиваційна сфера особистості являє собою складне інтегральне психологічне утворення і виконує функції спонукання, спрямування і регулювання діяльності [1, с. 44].

Мотиваційна сфера представлена:

- актуальними мотивами, які фактично спонукають до діяльності;
- потенційними мотивами, які сформовані, але не проявляються в діяльності.

Система мотивів, яка визначає конкретні форми діяльності або поведінки людини, називається мотивацією. В цілому мотивація є сукупністю причин психологічного характеру, які пояснюють поведінку і вчинки людини, їх початок, спрямованість і активність. Вона є специфічним видом психічної регуляції поведінки і діяльності, а у найбільш широкому сенсі мотивація визначає поведінку [8].

На думку ряду психологів В.П. Бех [10], Н.А. Вайнілович [15; 16], О.М. Гомонюк [29], Л.П. Журавлева [38; 39], Т.С. Кириленко [46], І.П. Кузнецова [55], Т.Л. Лях [58-64] та інші термін «мотивація» є більш ширшим, ніж термін «мотив» і використовується в психології в двоякому сенсі: те, що позначає систему чинників, які детермінують поведінку (зокрема, потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення тощо) і характеристика процесу, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні.

Мотивація є процесом безперервного вибору і ухвалення рішень на основі зважування поведінкових альтернатив.

Мотив на відміну від мотивації – це те, що належить самому суб'єкту поведінки, є його стійкою особистісною властивістю, зсередини спонукаючою до здійснення певних дій.

Мотиваційна сфера особистості в різних теоретичних напрямках і різними авторами зображується через систему різних понять: потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, соціальні установки тощо. Найзагальнішою спонукою людини до дії є потреби – усвідомлення і переживання людиною необхідності в тому, що потрібно для життєдіяльності її організму та розвитку особистості. За думкою Л.Є. Сікорської, сучасна наука застосовує різні класифікації потреб: за сферою діяльності (потреба в праці, пізнанні, спілкуванні, відтворенні), за об'єктом

(матеріальні й духовні потреби, етичні, естетичні тощо); за значенням у житті людини (першочергові та другорядні) [77].

Починаючи з 30-х років ХХ століття з'являються спеціальні концепції мотивації людини. Однією з перших таких концепцій є теорія мотивації К. Левіна. Трохи пізніше були опубліковані праці представників гуманістичної психології – Г. Олпорта, А. Маслоу, К. Роджерса.

В останні десятиріччя ХХ століття з'явилися і спеціальні мотиваційні концепції Д. Маккеланда, Дж. Аткинсона, Г. Хекхаузена, Г. Келлі, Дж. Роттера, А. Бандури. Ці дослідники ввели специфічні поняття, які відображають мотивацію людини. Такими поняттями стали: соціальні потреби, мотиви (Д. Маккеланд, Дж. Аткинсон, Г. Хекхаузен), життєві цілі, метапотреби, цінності та орієнтації (А. Маслоу, К. Роджерс, Р. Мей), риси особистості (Г. Олпорт, Р. Кеттел), когнітивні фактори (Дж. Роттер, Г. Келлі, А. Бандура).

У 80-ті роки досить популярною була проблема формування «розумних» потреб, причому критерій «розумності», як звичайно, відшукувався в прагненні суспільства мати певний тип особистості, для якої першість мали б потреби суспільні, а не приватні.

У західній літературі найвідомішою є структурна модель потреб особистості, розроблена одним з лідерів гуманістичної психології американським психологом А. Маслоу, який вбачав сутність, вищий прояв особистості в її гуманістичній самоактуалізації.

Ця модель складається з п'яти рівнів:

- перший, нижчий, становлять фізіологічні потреби;
- другий – потреби у безпеці, захисті, стабільності існування і впевненості у завтрашньому дні;
- третій – потреби в емоційних зв'язках з людьми – спілкуванні, дружбі, любові, належності до певної соціальної групи;
- четвертий – потреби у самоповазі, а також у визнанні та повазі з боку інших людей;

– п'ятий (вищий) – потреби в само-актуалізації, творчості, реалізації своїх можливостей [67].

Як відмічає А. Маслоу, у всіх людей встановлена своя ієрархічна структура мотиваційної сфери особистості, але, як правило, основа піраміди мотивів у всіх збігається. Приблизна схема така [67]:

- органічні (потреба в їжі, пиття, сексуальні потреби);
- матеріальні (потреба в грошах, в майні);
- соціальні (потреба в повазі, авторитеті, місці «під сонцем», почуття власної гідності, почуття справедливості);
- духовні (потреба знаходиться в суспільстві, самоосвіти, підвищення духовного рівня, віра).

Задоволення потреб нижчого рівня, на думку А. Маслоу, актуалізує потреби більш високого рівня і зменшує мотивуючу силу потреб нижчих. Проте, як справедливо зазначають критики цієї концепції, в реальному житті не завжди відбувається така «правильна» динаміка сходження: подекуди потреба вищого рівня (скажімо, в любові чи самоактуалізації, творчості) стає головною спонукою людини навіть тоді, коли не задоволені потреби нижчого рівня, і навпаки, людина може «застрягти» на нижчому рівні елементарних потреб і задовольнятися цим.

Наявність потреб зумовлює виникнення такого мотивуючого утворення, як інтерес. Саме інтерес є реальною причиною дії людини в певному напрямі. Одна й та сама дія може зумовлюватись різними інтересами: скажімо, активність політика може стимулюватися суспільним інтересом змінити на краще життя людей або інтересом до популярності, або корисливим інтересом поліпшити власне матеріальне становище та іншими мотивами. Структура інтересів особистості свідчить про переважаючі, найбільш значущі для неї сфери життя та спонукає її до вибору тієї чи іншої соціальної ролі. Інтереси можна структурувати за різною основою: за соціальною сферою – економічні, політичні, духовні, за соціальним суб'єктом, з яким ідентифікує себе особа, – національні, державні, партійні, приватні інтереси тощо.

Представник факторної концепції особистості І.В. Юрченко виділяє такі види потреб [87; 88]:

1. Органічні потреби – в їжі, в сексі, в загальній активності.
2. Потреби умов середовища – комфорт, приємне навколишнє середовище та людська спільнота.
3. Потреби праці – честолюбство, впертість та інші.
4. Потреби, пов'язані зі станом індивіду – потреба у свободі тощо.
5. Соціальні потреби – потреба у інших людях.

Із вітчизняних концепцій мотивації найбільш завершеною та вдалою є теорія діяльнісного походження мотиваційної сфери людини, створена О.М. Леонтьєвим. Частина цієї теорії, стосувалася структури мотиваційної сфери людини. Другою її складовою є концепція походження основних елементів мотиваційної сфери: потреб, мотивів і цілей.

Згідно з концепцією О.М. Леонтьєва між структурою діяльності та побудовою мотиваційної сфери існує відношення взаємної відповідності. Тобто розвиток діяльності, її диференціація викликає ускладнення системи мотивів, розширення їх діапазону. В основі динамічних змін мотиваційної сфери людини покладений розвиток системи діяльностей, яка підкорюється об'єктивним соціальним законам. Із цієї картини розвитку діяльності далі висуваються закони, згідно з якими відбуваються зміни і в мотиваційній сфері людини, придбання суб'єктом нових потреб, мотивів і цілей [3].

Важливе місце в мотиваційній структурі особистості посідають такі утворення, як установки, що визначають схильність людини до певних дій, реакцій на об'єкти. Установка складається з трьох компонентів: когнітивного (усвідомлення ставлення до об'єкта), афективного (емоційної оцінки об'єкта) та поведінкового (послідовної поведінки стосовно об'єкта). Ці утворення належать до глибинних шарів психіки і можуть не усвідомлюватися суб'єктом.

С.С. Занюк, представник гуманістичного напрямку, відзначає наступне: «Кожне суспільство має певні соціальні цінності, які є критеріями особливої

значущості певних матеріальних і духовних благ для існування та розвитку певної соціальної системи. Засвоєння цих цінностей на рівні структури особистості є необхідною умовою співіснування людей у суспільстві.

Переважаюча орієнтація людини на ті чи інші цінності утворює відмінність в ієрархії ціннісних орієнтацій індивідів. Для одного це може бути робота, для іншого – сім'я, для третього – дозвілля. Ієрархія ціннісних орієнтацій може бути послідовною, узгодженою або неузгодженою, непослідовною. Суперечливість виникає тоді, коли людина обирає для реалізації цінності, які для неї однаково важливі, але не поєднані з огляду одночасної реалізації» [42, с. 19].

Особливо це характерно для молоді, яка вступає в соціальне життя і прагне водночас мати і професію за покликанням, і високий рівень матеріального добробуту, і багато часу для дозвілля, і сім'ю з орієнтацією, як свідчать соціологічні дослідження, в середньому на двох дітей.

Проте, як показали дослідження В.М. Абрамов, ціннісний конфлікт з віком може ще більше загострюватися, і це зрозуміло: виникають нові соціальні ролі та нові цінності, які суперечать домінуючому ціннісному виборі, зробленому в юнацькі роки. Скажімо, обравши професію за покликанням, людина у зрілому віці може розчаруватися в ній, і це знову-таки зрозуміло: виникають конкуруючі цінності – сім'я, матеріальний добробут, здоров'я, дозвілля [1].

Всім відомо, що самі мотиви формуються з потреб людини. Процес «впізнавання» потребою свого предмета називається предметуванням. Предметування – це акт, в якому народжується мотив. Потреба ж являє собою первинний рівень активності живих істот, що організує і спрямовує пізнавальні процеси і поведінку. Для того, щоб жити і діяти в навколишньому світі, людина має потребу в їжі, воді, повітрі, в предметах матеріальної та духовної культури, в спілкуванні. Потребою, таким чином, називають усвідомлення і переживання людиною потреби в тому, що необхідно для підтримки життя його організму і розвитку його особистості.

У гуманістичній психології розрізняють нужду і потребу. Нужда – це об'єктивна необхідність, яку сама людина може не переживати і не усвідомлювати. Для того щоб зрозуміти цю відмінність, досить проаналізувати прості факти повсякденного життя. Організм людини постійно потребує кисень, який надходить в кров завдяки диханню. Але потребою потреба стає тільки тоді, коли виникає будь-якої дефіцит: хворіють органи дихання, знижується вміст кисню в атмосфері [2; 6; 9; 11; 18; 20; 24; 27; 79; 90].

У цьому випадку людина страждає від нестачі кисню, та робить якісь дії, щоб її усунути це, радіє, коли може зітхнути на повні груди. Пережитий людиною стан потреби в чому-небудь перетворюється в психологічний стан – потребу.

Однією з основних характеристик потреби є вибірковість реагування живого саме на те, що становить предмет потреб, тобто на те, чого організму в даний момент часу не вистачає. Потреба активізує організм, стимулює його поведінку, спрямовану на пошук того, що потрібно. Вона як би веде за собою організм. Призводить до стану підвищеної збудливості окремі психологічні процеси і органи, підтримує активність організму до тих пір, поки відповідний стан потреби не буде повністю задоволено.

Потреба є у всіх живих істот, і цим жива природа відрізняється від неживої. Кількість і якість потреб, які мають живі істоти, залежить від рівня їх організації, від способу життя і умов життєдіяльності, від місця, займаного відповідним організмом на еволюційних сходах. Найменше потреб у рослин, які мають потребу в основному тільки в певних біохімічних і фізичних умовах існування. Найбільше різноманітних потреб у людини, яка крім фізичних і органічних потреб має ще й матеріальні, духовні, соціальні.

Для розвитку людини як індивіда досить задовольнити його фізичні і органічні (біогенні) потреби, однак для нормального розвитку особистості необхідним є задоволення соціальних і духовних потреб.

Згідно дослідження О.Г. Зими, потреба розуміється як якась гіпотетична змінна, яка, в залежності від обставин, виявляється то в вигляді мотиву, то у

вигляді особистісної риси. В останньому випадку потреби стабільні і стають якостями характеру [44].

Друга після потреби за своїм мотиваційним значенням поняття – мета. Метою називають усвідомлений результат, на досягнення якого в даний момент спрямована дія, пов'язана з діяльністю, що задовольняє актуальну потребу. Мета сприймається людиною як образ бажаного майбутнього, найближчий очікуваний результат його діяльності.

Прийнято розрізняти мету діяльності і життєву мету. Це пов'язано з тим, що людині доводиться виконувати протягом життя безліч різноманітних діяльностей, у кожній з яких реалізується певна мета. Але мета будь-якої окремої діяльності розкриває лише якусь одну сторону спрямованості особистості, яка виявляється в даній діяльності.

Життєва мета виступає в якості узагальнюючого чинника всіх приватних цілей, пов'язаних з окремими діяльностями. З життєвими цілями пов'язаний рівень досягнень особистості, «концепція власного майбутнього». Усвідомлення людиною не тільки мети, але і реальності її здійснення розглядається як перспектива особистості.

У цілому мотиваційна сфера динамічна і розвивається в залежності від обставин, але деякі мотиви відносно стійкі, домінуючі і утворюють стрижень усієї сфери (в них проявляється спрямованість особистості).

Динамічність мотиваційної сфери особистості виражається в тому, що мотивація може посилюватися або послаблюватися, можуть змінюватися ієрархія і стійкість мотивів.

В гуманістичному напрямку психології у мотиваційній сфері вирізняють три зони мотивації [5; 7; 14; 17; 23; 28; 31; 37]:

а) центральна зона, у межах якої незадоволені потреби, виступаючи в формі високозначущих мотивів, зумовлюють активну, напружену діяльність людини;

б) зона мотивації, пов'язана з потребами, що постійно і легко задовольняються – значущість їх часто людиною недооцінюється, однак втрата одразу ж виявляє високу особистісну цінність;

в) зона мотивації, в основі якої потреби, для задоволення яких поки що немає можливостей .

Зовнішнє стимулювання (в тому числі соціальне) може змінювати організацію спонукань людини, переводити потенційні мотиви в зону активної мотивації.

Взагалі мотиваційна сфера особистості відноситься до власне регуляційного блоку психічних явищ.

За розвиненістю мотиваційну сферу людини оцінюють за наступними параметрами: широта, гнучкість та ієрархізованість.

Під широтою мотиваційної сфери розуміється якісна різноманітність мотиваційних чинників – диспозицій (мотивів), потреб і цілей. Чим більше у людини різноманітних мотивів, потреб і цілей, тим більше розвинутою є його мотиваційна сфера.

Гнучкість мотиваційної сфери виражається в тому, що для задоволення мотиваційної спонуки більш загального характеру (більш високого рівня) може бути використане більше різноманітних мотиваційних спонукачів нижчого рівня. Але широта і гнучкість характеризують мотиваційну сферу людини по-різному: широта – це різноманітність потенційного кола предметів, здатних служити для даної людини засобом задоволення актуальної потреби, а гнучкість – рухливість зв'язків, що існують між різними рівнями ієрархічної організації мотиваційної сфери: між мотивами і потребами, мотивами і цілями, потребами і цілями [37].

Отже, для даної структури характерна зміна переважаючих мотивів у зв'язку зі зміною віку, становища в суспільстві, освіти, матеріального добробуту, рівня виховання і навіть місця проживання. Мотивації виникають у людини практично з народження і еволюціонують разом з людиною. А певна ієрархія залежить від наявності у людини певних моральних і матеріальних цінностей,

кожна з яких переважають на іншими. Однак, конкретні мотиви можуть виникати у людини ситуативно – у міру виникнення певних потреб. І, безсумнівно, домінування тих чи інших мотивів безпосередньо залежить від спрямованості конкретної особистості.

Основними компонентами даної сфери особистості є як потреба, потяг, так і певні інтереси, намір, ідеал, соціально-психологічні норми, стереотипи та ін.

В основі мотивації поведінки людини лежать два види мотиваційних чинників: особистісний і ситуаційний. До особистісних факторів відносяться мотиваційні диспозиції особистості (потреби, мотиви, настанови, цінності), а до ситуаційних – зовнішні умови, що оточують людину (поведінка інших людей, взаємини, оцінки, реакції навколишніх, фізичні умови тощо).

Коли аналізуються зовнішні чинники, аналізу перш за все піддаються не об'єктивні параметри середовища, а оцінки й інтерпретації особистістю контекстуальних аспектів власної поведінки, тобто суб'єктивне віддзеркалення об'єктивних умов і те значення, якого людина цим умовам надає. Індивід чинить відповідно до того, як він оцінює та інтерпретує навколишню дійсність. Роль мотиваційних диспозицій зводиться не стільки до прямої детермінації поведінки, скільки до участі у формуванні когнітивних оцінних схем, за допомогою яких людина інтерпретує ситуацію.

Наступні дії стають результатом цієї інтерпретації. За своїми проявами і функцією в регуляції поведінки спонукальні чинники можуть бути поділені на два відносно самостійні класи:

- 1) потреби та інстинкти як джерела активності;
- 2) мотиви, як причини, що визначають вибір спрямованості поведінки.

Мотив виступає в єдності внутрішнього та зовнішнього спонукання активності людини, в якому проявляється система змістових утворень та моральних цінностей людини [21].

Отже, різні мотиви роблять різний внесок у загальну мотивацію діяльності і поведінки, проте внесок кожного окремого мотиву в загальний рівень мотивації

має вельми суттєве значення. Тому й ієрархія мотивів попри її відносну стабільність не є абсолютно стійким психічним утворенням. Спонукальна сила, «вага» окремих мотивів може змінюватися під впливом різних соціальних та психологічних чинників, потенційні мотиви можуть актуалізуватися, набувати спонукальної дії, ставати чинними.

Вивчення мотивів діяльності потребує проникнення в їх ієрархію, у внутрішню структуру мотиваційної сфери людини, адже це й визначає їх психологічну «валентність».

Абстрагована від структури мотиваційної сфери класифікація людських мотивів неодмінно перетворюється в звичайний перелік мотивів. Визначення структурних компонентів мотиваційної сфери особистості має спиратися на поняття «мотиваційний профіль особистості» – особистісне утворення, яке складається з сукупності мотивів, що знаходяться в певній взаємодії між собою і детермінують ефективність провідної діяльності на певному етапі онтогенезу.

Зараз поняття «мотивація» має дуже широке коло застосувань, та дуже широко використовується у менеджменті. Є.І. Холостова дає таке визначення мотивації: «Мотивація – це процес стимулювання людини до діяльності, спрямованої на досягнення цілей» [83]. Мотивація необхідна для продуктивного виконання прийнятих рішень та намічених робіт.

Зовнішні засоби, які в тій чи іншій мірі спонукають людину в процесі праці, називаються стимулами. Будь-який стимул певним чином сприймається конкретною людиною, і «проходить через його свідомість» і може спонукати його до діяльності [83]. Вона пише: «Внутрішні збуджувачі визначаються як мотиви. Процес застосування системи стимулів і відповідно виникнення мотивів, що спонукають людину до досягнення особистих чи групових (колективних) цілей, завдань, представляє собою стимулювання, мотивацію» [83].

Автор відзначає, що в психології частіше застосовується поняття «мотивація», через те, що доводиться враховувати індивідуальні та групові потреби людей [83].

О.В. Матвієнко та інші відзначають, що всі сучасні теорії мотивації роблять основний внесок на визначення переліку та структури саме потреб людей. Потреби – це усвідомлена відсутність чого-небудь, що спричиняє спонукання до дії. Первинні потреби закладені генетично, а вторинні виробляються в ході пізнання і отримання життєвого досвіду [70].

Відповідно до теорії Маслоу існує п'ять основних типів потреб (первинні – фізіологічні, безпеки, і вторинні – соціальні, успіху, самовираження), що утворюють ієрархічну структуру, яка як домінанта визначає поведінку людини [70]. Потреби вищих рівнів не мотивують людини, поки не задоволені, принаймні, частково потреби нижнього рівня [70].

В одній зі своїх робіт з мотивації Маслоу пише про те, що «здорові» люди вже в достатній мірі задовольнили свої фундаментальні потреби в безпеці, причетності, любові і повазі і самоповазі і тому можуть керуватися передусім прагненням до самоактуалізації.

Різні фундаментальні потреби пов'язані один з одним в ієрархічному порядку, так що задоволення однієї потреби і наступний за цим відхід зі сцени призводять не до стану спокою або апатії, а до усвідомлення іншого, «вищої» потреби; бажання і прагнення тривають, але на «вищому» рівні [70].

Тепер нам необхідно розібратися з тим, як цей термін визначають фахівці з психології. О.А. Кисельова пише: «Мотивація – спонукальна веління ... Найбільш типовий спосіб вживання цього терміну пов'язаний з розумінням його як процесу втручання, або як внутрішнього стану організму, який спонукає і ведучого до дії» [47].

Так як мотивація дуже тісно пов'язана з керуванням, не зайвим буде розглянути точку зору фахівця з менеджменту і управління. Т.Л. Лях вказує на те, що «Мотивація – це процес стимулювання когось-небудь (окремої людини чи групи людей) до діяльності, спрямованої на досягнення цілей. Мотивація необхідна для продуктивного виконання прийнятих рішень та намічених робіт ... Зовнішні засоби, які в тій чи іншій мірі спонукають людину до дії в процесі праці,

називаються стимулами. Будь-який стимул певним чином сприймається конкретною людиною, «проходить через його свідомість» і може спонукати його до діяльності. Внутрішні збуджувачі визначаються як мотиви» [71].

Зазначимо, що у сучасній психології, самі теорії мотивації прийнято поділяти на два підходи [65].

Перший, що базується та досліджується на змістовній стороні теорій мотивації. Саме ці теорії ґрунтуються на вивченні потреб людини, та вважають їх основними мотивами проведення, а отже, і діяльності.

Другий підхід розуміє мотивацію як сукупність процесів, тобто базується на процесуальних теоріях. У цьому підході передбачається розподіл зусиль працівників і вибір певного паттерну поведінки для досягнення конкретних цілей. До таких теорій відносяться теорія очікувань, або модель мотивації [4].

Отже, у сучасній психології мотивація розуміється як спонукання, що викликають активність організму і визначають її спрямованість [12]; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби [56].

## 1.2. Класифікація мотивів діяльності

Термін мотив – один з ключових у психології, який розуміється вченими по-різному в рамках різних теорій. Мотив – умовно ідеальний предмет, не завжди матеріальної природи, для досягнення якого спрямована діяльність людини. Мотив сприймається індивідом як своєрідне, специфічне переживання, яке можна охарактеризувати як «позитивну напругу» від передчуття досягнення предмета потреб, або негативні емоції, що виникли на тлі незадоволення, або неповного задоволення потреби. Для виділення та усвідомлення конкретного мотиву людині необхідно здійснити внутрішню цілеспрямовану роботу.

Найбільш просте визначення мотиву представлено А.М. Колот в теорії діяльності. За висновком провідних вчених: мотивом виступає подумки окреслена, «опредмеченная» потреба суб'єкта [51]. Мотив за своєю суттю – відмінне явище від понять потреба і мета. Потреба є неусвідомленим бажанням особи позбутися від наявного дискомфорту. Мета – бажаний результат свідомих цілеспрямованих дій. Наприклад: голод – фізіологічна потреба, бажання прийняти їжу – мотив, а апетитний пиріг – мета.

Загально визнано, що модель класифікації мотивів, яка б задовольнила вимоги усіх вищезазначених теорій та підходів до мотивації відсутня. В свою чергу це визнання не обумовило проблему, а лише її поширило та спонукало до збільшення класифікацій різними вченими. Тому розглянемо найбільш загальні класифікації, та структуруємо їх за різними підставами.

Однією з таких підстав є зміст мотиву [51]. З цієї точки зору виділяють біологічні і соціальні мотиви, мотиви досягнення і уникнення невдачі, самоповаги і самоактуалізації.

Виділення особистих і громадських мотивів, егоїстичних і суспільно-значущих, ідейних і моральних значимо пов'язано з установками особистості. Розрізняють мотиви за видами діяльності: мотиви спілкування і гри, вчення і професійної діяльності і за часом прояви: постійні (діють протягом тривалого відрізка життя), ситуативні (обумовлені змістом і тривалістю ситуації) і короткочасні (протягом обмеженого інтервалу часу). За силою прояву мотиви поділяють на сильні, помірні і слабкі, а за ступенем стійкості на сильно, середньо і слабостійких.

Через те, що волонтерська діяльність та психологічні особливості мотивації волонтерів, як і погляди на мотивацію все частіше розглядаються у сучасному менеджменті, не зайвим буде поглянути на інтерпретацію мотивів у сучасному українському менеджменті, та схему їх класифікації. Наразі, мотиваційний менеджмент розглядає мотиви відштовхуючись від функцій мотивів [51]. Так,

менеджмент ділить мотиви за трьома функціями спонукаючу, спрямовуючу та регулюючу.

Спонукаюча функція полягає в тому, що мотиви обумовлюють вчинки особистості, її поведінку і діяльність. Реалізація особистості залежить насамперед від сили мотивів, їх актуалізації, тобто перетворення в основні імпульси психологічної активності, що детермінують поведінку.

Напрямна функція полягає у виборі і здійсненні певної лінії поведінки, діяльності. Ця функція залежить від стійкості мотивації, ієрархії, множинності і сили мотивів.

Регулююча функція полягає в тому, що поведінка і діяльність в залежності від особливостей мотивації носять або особистий характер, або спрямовані на реалізацію інтересів колективу, фірми.

Надалі менеджмент поділяє мотиви на дві групи: до першої групи входять мотиви, пов'язані з найважливішими суспільними потребами особистості за критерієм їх змісту. В цьому випадку розрізняють мотиви ідейні (пов'язані зі світоглядом), політичні (обумовлені позицією особистості по відношенню до політики), моральні (засновані на моральних нормах і принципах) і естетичні (що відображають потребу в прекрасному) [13].

За джерелом виникнення, обумовленості (а також по особливості регуляції) розрізняють мотиви соціальні (патріотичні), колективістські, діяльні (діяльнісно-процесуальні) і заохочувальні (стимульно-заохочувальні). Джерелом виникнення патріотичних мотивів є країна, де народився і живе людина.

Колективістські мотиви, маючи джерелом колектив, виникають внаслідок готовності людини керуватися в поведінці інтересами конкретного колективу, до якого він належить. Усвідомлення особистістю відповідальності перед колективом спонукає таку поведінку, яка будується відповідно до норм його життя, взаємовідносинами в ньому, громадською думкою і традиціями, його мікрокліматом.

Діяльні мотиви виникають на основі конкретної діяльності людини. Вони є наслідком особливостей трудової діяльності, умов конкретного праці.

Джерело виникнення заохочувальної мотивації – в матеріальному і моральному стимулюванні, винагороду, що отримується людиною у вигляді заробітної плати, премій, надбавок або похвал.

В другу групу об'єднуються мотиви за видами діяльності: суспільно-політичні, професійні, навчально-пізнавальні [19]. За часом прояву розрізняють мотиви: постійні, тривалі і короткочасні. Перші діють протягом усього життя людини (наприклад, пов'язані з задоволенням природних потреб), другі – протягом багатьох років (наприклад, пов'язані з пізнавальною потребою особистості), треті – протягом обмеженого часового інтервалу (наприклад, у зв'язку з пізнанням нового).

За силою прояву мотиви поділяють на сильні, складові особливо дієву мотивацію, помірні, що характеризуються середньою силою їх прояви, і слабкі, несуттєво впливають на діяльність, хоча і спонукають її.

За прояву в поведінці розрізняють мотиви реальні (актуальні) та потенційні, що розуміється як усвідомлене понукання [26]. Реальними (актуальними) називаються мотиви, які спонукають поведінку і діяльність. Під потенційними розуміють мотиви, що сформувалися в особистості, але не виявляються в даний момент з двох причин: або людина готується до майбутньої діяльності, або він нею займався раніше, але переключився на іншу.

За ступенем усвідомленості мотиви бувають усвідомленими і неусвідомленими (останні зазвичай називають мотивами). Існують різні точки зору на проблему усвідомленості мотивів людиною. Наведемо деякі з них. Наприклад, А. Леонтьєв вважає, що мотиви актуально усвідомлюються. З точки зору А. Петровського, мотиви далеко не повністю усвідомлює. Згідно З. Фрейду, люди не віддають собі повний звіт про витoki власної мотивації. З наведених міркувань очевидні твердження про існування неусвідомлюваних мотивів.

Як правило, діяльність людини збуджується не єдиним, а багатьма мотивами, які знаходяться в різних взаєминах (боротьба мотивів), адже життя людини розгортається в умовах, які надають їй безліч різноманітних уявлень та калейдоскоп емоційних переживань [22].

В основі того чи іншого вчинку може бути конфлікт мотивів; вони можуть посилювати чи послаблювати один одного; серед них можна виділити основний, що підкоряє собі інші.

### 1.3. Мотиваційна структура особистості

Мотиваційна структура особистості – це сукупність мотивів, пов'язаних і зумовлених сенсоутворювальним мотивом діяльності, внутрішня детермінанта поведінки, що визначає його загальну спрямованість. Мотиваційна структура особистості – основний критерій при визначенні типу мотивації індивіда [25].

Мотиваційна структура особистості утворює «модель належного», образ поведінки кожної конкретної людини. Ряд дослідників відносять її до однієї з форм існування людських цінностей поряд з громадськими ідеалами і їх предметним втіленням в діяннях або творах людей, як силу, що спонукує людини до цього втілення [34].

Мотиваційна структура характеризує співвідношення мотивів, визначаючих поведінку людини. В загальному мотиви поведінки можна поділити на егоїстичні і альтруїстичні (Л. Сорокін виділив три типи альтруїстів: вроджені; потрясіння чи благо прийняття; проміжний тип суміш першого і другого).

Серед егоїстичних мотивів можна виділити дві групи мотивів по їх орієнтації на процес роботи, результат роботи. В першому випадку мотиви зумовлені змістом роботи, умовами праці, взаємовідносинами між співпрацівниками, можливістю прояву здібностями. В другому випадку можуть бути три основні мотиви: значимість роботи, матеріальна винагорода, вільний час.

Спрощено схема взаємопереходів між формами існування цінностей виглядає так: суспільні ідеали засвоюються особистістю і починають як «моделей належного» спонукати її активність, в процесі якої відбувається предметне втілення цих моделей; предметно втілені цінності, в свою чергу, стають основою для формування суспільних ідеалів і т.п. по нескінченній спіралі [30].

Цінності відіграють провідну роль у виборі альтернативних способів дії [33]. В.І. Кротенко класифікує способи ціннісно-смисловий орієнтування, виділяє їх як найважливіші фактори, що впливають на вибір особистості в значимих життєвих ситуаціях. На його думку, становлення і формування ціннісно-сенсових утворень відбувається в основному у вигляді діяльності – в індивідуальному способі ціннісно-сенсового орієнтування. За допомогою цього способу в окремих орієнтовних актах (виборі мотивів, цілей, вчинків) реалізуються особистісні цінності, що фіксуються в домаганнях, мотивах, переконаннях [54].

Також, він виділяє три види ціннісно-сенсових орієнтувань: ситуативний, конформний та світоглядний.

Світоглядний спосіб забезпечує включення глибоких, сенс-життєвих цінностей в структуру внутрішнього вибору. Конформний спосіб ускладнює використання цінностей в актах внутрішнього вибору, реалізуючи цінності, прийняті оточуючими навіть якщо суб'єктивно вони не схвалюються).

Ситуативний спосіб передбачає врахування в актах внутрішнього вибору ознак, що задаються ситуацією. Тут чітко проступає недостатня готовність суб'єкта співвідносити зовнішні ознаки ситуації з особистісними цінностями, система яких ще не склалася (в ній слабо виражена ієрархічність, впорядкованість, узагальненість) [36].

Таким чином, на формування мотиваційної структури особистості, як предметного втілення його внутрішнього вибору, безпосередньо впливає система цінностей, а значить і те, на основі чого вона формується: мода, соціальне навчання, виховання і т.п., тобто тих цінностей, які пропонує людині суспільство [32].

Деякі автори розрізняють власне цінності і рефлексивні ціннісні уявлення, присутні в свідомості, які не цілком відповідають реально значущим цінностям [35]. Цінності необхідно розглядати як основу мотивів поведінки. В людині все одно, неможливо абсолютно розвести почуття і думки, волю і цінності [43].

Процес утворення цінностей можна представити таким чином: у людини виникають потреби, в наслідок, які перетворюються в інтереси, мотиви, вони утворюють розгалужену мотиваційну систему, яка потім «перетворюється» в цінності, які в свою чергу впливають на подальше формування потреб. Вони нерозривно пов'язані з життєвими цілями особистості і є їх інтегративним показником.

#### 1.4. Мотивація волонтерської діяльності

Теоретично волонтерство – потужний соціально-супільний рух, спроможний прийняти на себе частину повноважень державних соціальних установ. У західних країнах левову частину тієї роботи, яку у нас виконують державні соціальні працівники, виконують саме волонтери. Це стосується і підтримки сім'ї, і роботи з інвалідами тощо. Проте, аби громадські організації мали змогу займатися подібним на рівні з державними, необхідна відповідна підготовка, розгалужена мережа, філіали в регіонах [6, с. 40-41].

Н.А. Маслова [68] вважає, що гроші є єдиним могутнім мотивуючим фактором. За їхнім трактуванням, люди – чисто економічні істоти, які працюють тільки заради отримання засобів, які необхідні для придбання їжі, одягу, житла та іншого.

Сучасні теорії мотивації, засновані на результатах психологічних досліджень, доводять, що істинні причини, які змушують людину віддавати всі сили якомусь виду діяльності, дуже складні та різноманітні. На думку одних учених, дії людини зумовлюються її потребами. Ті, які притримуються іншої

позиції, виходять із того, що поведінка людини є також її функцією сприймання і очікування.

На наш погляд, щоб почати розгляд волонтерської діяльності, та в Україні взагалі, треба враховувати потреби та життєву орієнтацію волонтерів – як існуючих, так і потенційних. До того ж, не можливо обійтись без перегляду офіційних дефініцій цього явища з точки зору діючого законодавства. А саме – існуючого Закону України «Про волонтерську діяльність».

Отже, діюче законодавство детермінує волонтерську діяльність як добровільну, соціально спрямовану, неприбуткову діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги, що є формою благодійної діяльності, та ґрунтується на принципах законності, гуманності, рівності, добровільності, безоплатності і неприбутковості [23]. Також, розуміння сутності і специфіки добровольчої діяльності неможливо без аналізу основних спонукають мотивів участі в ній людей, а у нашому випадку – перш за все молоді.

Реалізація особистісного потенціалу, прояв своїх здібностей і можливостей, здійснення людського призначення з провідними мотивами участі людини в соціально значимій діяльності. Важлива роль у підтримці даної мотивації належить усвідомленню людиною власного внутрішнього потенціалу, визначення особистої місії, вибору життєвого шляху.

Важливо зазначити, що не варто відхилювати біхевіористичний підхід, адже для людини важливо отримати позитивне підкріплення своєї діяльності [80] з боку значущих оточуючих, утвердитися у власних очах, відчувати свою причетність до змін у загальнокорисній справі. Основа такої мотивації – потреба людини у високій самооцінці і в оцінці з боку оточуючих. Така оцінка відіграє важливу роль у виборі людиною цілей і завдань власної діяльності, напрямки особистісного зростання.

Слід звернути увагу, на такий мотив як самовираження. Можливість проявити себе, заявити про свою життєву позицію, та знайти власне місце в системі суспільних відносин. Потреба людини в підкресленні та усвідомленні

власної індивідуальності, унікальності свого внутрішнього світу і бажання виконувати в суспільстві роль, відповідно до своєї індивідуальності – основа мотивації самовираження і самовизначення.

Професійне орієнтування. Добровольча діяльність дозволяє людині, особливо молодій, краще зорієнтуватися в різних видах професійної діяльності, отримати реальне уявлення про передбачувану професію або вибрати напрямок професійної підготовки.

Придбання корисних соціальних і практичних навичок. Добровольча (волонтерська) діяльність дозволяє придбати корисні навички, прямо не пов'язані з професійного вибору людини, але важливі для життя. До них можна віднести придбання навичок роботи з комп'ютером, з різними видами техніки, будівельних навичок, досвіду міжособистісної взаємодії. Потреба в діяльнісному та соціальному освоєнні навколишнього світу, в використанні всіх можливостей, що надаються людині суспільством – одна з насущних потреб сучасної людини. Добровольча діяльність повинна сприяти розвитку таких соціальних навичок, як:

- розвиток комунікативних здібностей;
- досвід відповідального взаємодії;
- лідерські навички;
- виконавча дисципліна;
- захист та відстоювання прав та інтересів;
- делегування повноважень;
- ініціативність.

Можливість спілкування, дружньої взаємодії з однодумцями. Добровольча діяльність дозволяє придбати однодумців, знайти значимий для себе коло спілкування і отримати підтримку в дружньому взаємодії [73].

Одна з глибинних людських потреб – прагнення до спілкування і взаємодії, потреба бути прийнятим і залученим в особистісно значущі соціальні відносини. Добровільний вибір діяльності, її соціальна спрямованість дозволяють людям знайти однодумців, встановити з ними дружні стосунки. Добровольча діяльність

повинна надавати людям можливість спільної взаємодії, придбання досвіду відповідальності, лідерства і соціальної взаємодії, відштовхуючись від потреб та життєвих орієнтацій людини.

Добровольча діяльність дає молодій людині можливість проявити себе в різних моделях взаємодії, набути навичок, необхідних у подальшому житті, для відповідального лідерства та виконавської діяльності. Потреба в придбанні досвіду відповідального взаємодії є усвідомленою соціальною потребою.

Виконання громадського (у деяких установах релігійного обов'язку) соціальна добровольча діяльність є природною потребою людини, його призначенням. Ця потреба впливає з усвідомлення релігійного і етичного боргу і свідчить про високий особистісний розвиток.

Організація вільного часу. Важливим мотивом участі в добровольчій діяльності є можливість організації власного вільного часу. Разом з тим, організація вільного часу не може бути провідним мотивом для участі в добровольчій діяльності.

Незважаючи на інтенсивні різнопланові дослідження, жодний із охарактеризованих підходів не забезпечує сповна виконання завдання щодо мотивації волонтерів та організації волонтерської діяльності в молодіжному середовищі.

В основі мотивів [66], які спонукають людей (зокрема – молодь) до добровільної роботи у соціальній сфері, лежить значний спектр індивідуальних і соціальних потреб, властивих кожній людині:

а) потреба в спілкуванні і прагнення бути соціально корисним іншим людям, потреба застосування професійного й життєвого досвіду (молоді пенсіонери);

б) потреба впливати і брати участь в соціальних змінах, бажання реалізувати себе, свої ініціативи (люди з вищою освітою, фахівці в гуманітарних областях);

в) потреба рости і розвиватися (молоді люди, студенти);

г) потреба в милосерді, доброті, подвижництві і прагнення вирішувати проблеми інших людей і свої власні (люди середнього і старшого віку).

В останні роки серед мотивів добровольців стали переважати більш прагматичні мотиви, такі, як:

а) проба себе на шляху до професії потреба в додатковій інформації, контактах, навичках, можливостях (молодь, студенти гуманітарних та інших середніх і вищих навчальних закладів);

б) професійний інтерес для кар'єрного зростання (молоді фахівці);

в) потреба отримання спеціальних знань і навичок, необхідних у сім'ї, в складі якої є громадяни похилого віку, інваліди, діти, хворі захворюваннями, які вимагають специфічного лікування, тощо.

Таким чином, мотивацію [45] волонтерів можна розділити на три підгрупи:

1. Соціальна мотивація – будується на основі контактів з іншими людьми. Волонтерська група розглядається як соціальна, а не робоча група. До соціальної мотивації відносяться:

а) бажання придбати нове коло спілкування, вибратися з будинку;

б) можливість знайти однодумців;

в) прагнення до спілкування і обміну досвідом;

г) потреба в почутті приналежності і необхідності;

д) потреба мати роль в суспільстві і мета в житті.

2. Соціальна відповідальність – ґрунтується на переконанні, що якщо у людини є можливість, то він обов'язково повинен допомагати тим, хто знаходиться в більш складній ситуації [48]. На відміну від альтруїзму такий світогляд формується під впливом громадської думки. До соціальної мотивації відноситься:

а) бажання поліпшити життя людей в суспільстві;

б) проходження традиції надання допомоги нужденним людям;

в) бажання бути моделлю поведінки для інших;

г) бажання показати свою небайдужість до проблеми.

3. Матеріальна [52] мотивація-досягнення особистих цілей і/або задоволення особистих потреб:

- а) застосування власного досвіду, знань, навичок і придбання нових;
- б) підготовка до роботи, поліпшення свого резюме, налагодження нових професійних контактів;
- в) можливість зарахувати будь-які предмети в інституті;
- г) самореалізація, особистісне зростання, самоствердження;
- д) виконання роботи, що приносить задоволення;
- е) цікаве проведення часу;
- ж) компенсація відсутності чого-небудь в особистому житті.

Тож, з вищезазначеного ми можемо бачити як базові потреби волонтерів, так і внутрішні – що відштовхуються від життєвих орієнтирів.

Знання мотивації [57] допоможе правильно скласти звернення до потенційних волонтерів. Таке звернення, крім того, що воно повинно бути привабливо для людей, які хочуть займатися волонтерською діяльністю, має ще й представляти інтереси організації та її клієнтів [50].

Розглянемо на прикладі: одна з організацій потребувала волонтерів для роботи в притулку для бездомних. Для залучення волонтерів було створено і розміщено в газеті оголошення такого змісту: «Ми організували нічний притулок, послуги якого мають великий попит. Нам потрібні волонтери, зацікавлені в нашій роботі. Волонтери можуть допомагати в приготуванні і роздачі їжі, розмовляти з підлітками, надавати їм психологічну підтримку». В цьому оголошенні йдеться про те, що волонтери будуть робити.

Але що організація може запропонувати волонтерам? Для потенційних волонтерів має бути ясно, що волонтерська діяльність корисна для них самих. Наприклад, інша організація, що здійснює подібну діяльність, включила в своє оголошення додатковий пункт: «Ви хочете працювати з дітьми і підлітками? Отримати нові знання? Підвищити свою кваліфікацію і шанси на отримання роботи в майбутньому? .. » [53].

Присвячуючи свій вільний час волонтерству [69], людина має певні чинники, що формують мотивацію особистості до здійснення такої діяльності, і не лише залучається до суспільно-корисної діяльності, а також працює над саморозвитком з професійних та особистісних сторін, розвиваючи такі якості, як милосердя, гуманізм, толерантність, любов до праці тощо [72].

Залучення добровільних помічників до волонтерства – процес складний, багатосторонній, який вимагає від організацій, які співпрацюють з волонтерами, компетентності у розумінні соціально-психологічних особливостей людей, які допомагають безкоштовно.

Це безумовно стосується чинників, що формують мотивацію людини до волонтерства. Адже усвідомлення того, що в людини є потреби, прагнення, переконання, певні життєві орієнтири які зумовлюють її зацікавленість волонтерством, надає змогу організувати працюючу команду волонтерів, ефективно координувати діяльність добровольців, реалізувати соціальні проекти, створювати сприятливі умови для діяльності волонтерів, тобто в цілому – плідно співпрацювати як з групою, так і з окремими добровільними помічниками.

На мотивацію людини стати волонтером мають вплив як внутрішні, так і зовнішні чинники. Внутрішні (особистісні) чинники стосуються психологічних особливостей волонтера, його характеру, вподобань, прагнень, інтересів, світогляду та сенсо-життєвих поглядів тощо. Зовнішні чинники створює навколишнє середовище волонтера: сім'я, друзі, колеги, а також та установа (її керівництво, працівники), де людина займається волонтерством.

Такими чинниками можуть бути психологічний клімат в установі, ставлення керівництва, штатних працівників до праці волонтерів, наявність навчальних програм, заохочень, корпоративних заходів для добровольців тощо. Тобто, зовнішні чинники впливають на визнання того, що робить волонтер, і ми будемо розрізняти зовнішні чинники двох видів: фактори середовища (сім'я, друзі,

колеги) та організаційні (що стосуються певної установи, де волонтери здійснюють діяльність).

На нашу думку, зовнішні та внутрішні чинники створюють постійний вплив на рішення людини: бути чи не бути волонтером. Важливим для установ є розуміння того, які саме чинники здійснюють найвагоміший вплив на мотивацію волонтера до подальшої діяльності чи на мотивацію людини, яка тільки має намір займатися волонтерством.

За такої умови для керівників установ стає прозорішим процес оптимізації взаємодії між волонтерами та штатними працівниками, усвідомлюється необхідність організації сприятливих умови для роботи волонтерів (навчання, заохочення), зростає ефективність конкретних заходів щодо залучення нових волонтерів тощо.

Тобто в першу чергу нас цікавлять деякі внутрішні (особистісні) чинники, які впливають на мотивацію людини до здійснення допомоги. Цінною для нашого дослідження насамперед є теоретико-нормативна концепція С.В.Коваленко, яка має назву «модель прийняття рішень» (згодом – процесуальна модель). Автор наголошує на тому, що людина приймає рішення, орієнтуючись на такі три важливі аспекти:

- а) усвідомлені наслідки діяльності (до чого призведе);
- б) міра власної відповідальності за діяльність та наслідки;
- в) моральні норми, які є прийнятними для суспільства і ті з них, які людини прийняла для себе [49].

Ця модель особливо враховує особисті характеристики людини. Автор знайшов кореляцію між прийняттям людиною соціальних норм та здійсненням допомоги, на що має великий вплив усвідомлення наслідків та власної відповідальності.

Тому основним мотивом здійснення допомоги в даній моделі є мотив моральної повинності людини, що активується саме завдяки прийнятим соціальним нормам і здійснюється на основі самооцінки: допомога «мотивується

бажанням діяти в згоді зі своїми цінностями, щоб зберегти або підвищити своє почуття власної гідності і уникнути краху самооцінки» [49]. Збереження такої поведінки можливо лише за умови, якщо людина продовжує приймати на себе відповідальність за наслідки діяльності.

Зазвичай виділяють два типи мотивів: альтруїстичні та прагматичні. Спектр альтруїстичної допомоги є досить широким – від послуги, наприклад, вказати дорогу до рятування життя іншої людини. Але нас цікавить те, що має найбільше наближення до волонтерської діяльності, що нами визначається як усвідомлено добровільна та неприбуткова, вмотивована діяльність людини, яка здійснюється на користь інших в соціальній сфері в певних установах та організаціях.

Більшість людей хоча б раз в житті здійснювали альтруїстичні вчинки, піклуючись більше про інтереси інших, ніж про власні. За таку діяльність відповідають внутрішні потреби людини, наприклад: опікуватися іншими, бути корисним тощо.

Але ймовірність відсутності прорахунку в допомозі іншим людям підтверджує гіпотеза існування біологічної природи альтруїзму. Узагальнити розуміння альтруїстичних мотивів нам вбачається доцільним, спираючись на класифікацію 10-ти «латентних мотиваційних типів цінностей». Одними з них є доброзичливість (*Benevolence*) – збереження та підвищення благополуччя людей, з якими людина часто спілкується, та універсалізм (*universalism*) – розуміння, висока оцінка, захист благополуччя людей, природи; толерантне ставлення до оточуючих.

Один з висловів, який використовувався для опису останнього типу і, на нашу думку, відображає альтруїстичний мотив, є такий: «Для него очень важно помогать окружающим людям. Ему хочется заботиться об их благополучии» [49].

Деякі дослідники притримуються думки, що виникнення в людини альтруїзму обумовлено зовнішніми чинниками. Альтруїзм може бути набутиим, наприклад, після перенесених страждань, насилля, вчинення недоброї справи в

минулому тощо: тоді люди повертаються обличчям до інших людей та починають проявляти турботу та допомогу.

Серед інших причин виділяють наявність вільного часу, важливість громадської думки, необхідність створення позитивного іміджу (людини, організації), а також почуття провини, релігійність. Існує точка зору на протиположну попередній, яка заперечує існування альтруїстичних вчинків у чистому вигляді.

Людина завжди чогось прагне, тому зовнішній прояв опіки над іншою людиною може мати прихований зміст задоволення, наприклад, власних гедоністичних потреб. Людина зважає свої витрати (час, гроші, відкладання власних справ, незадоволення потреб).

Таким чином виділяють прагматичні мотиви допомоги. Взагалі, формування мотивів особистості починається ще з дитячого віку і залежать від виховання дитини та її біографії. Мотиви особистості утворюють ієрархічну структуру, яка визначає засвоєння певних моральних цінностей, направленість дій та поведінку людини [49].

Тобто, підсвідомо на рішення людини здійснити допомогу впливає елемент наслідування (наприклад, коли вона бачить або чує про факт надання допомоги). Досягнення безпеки як базової потреби людини формує усвідомлення соціальної залежності людей один від одного. З огляду на це, основним принципом такого підходу до допомоги можна висловити так: «Зараз я допоможу тобі, а потім ти допоможеш мені», що демонструє закон «суспільної рівноваги» чи справедливості. Взагалі, соціальна залежність – це одна з умов існування соціуму, на ній базується безліч взаємодій.

Усвідомлення людиною того, що поряд є інші люди, які можуть впливати на неї та від яких вона може залежати, створює певний контроль власної поведінки і «прорахунку» (часто, на підсвідомому рівні) дій, які сприятимуть власній безпеці, комфорту тощо.

Допомога іншому виступає як інвестиція у гарне ставлення до себе [74], як змога звернутися по допомогу в майбутньому. Тобто людина не лише задовольняє певні потреби, а й само реалізує власний світогляд, свою життєву позицію.

Проаналізувавши дослідження з проблематики мотиву допомоги, можна виявити певні закономірності, ситуативні фактори, особливості поведінки, які впливають на рішення людини відповісти (зробити) «Так» чи «Ні» в ситуації допомоги:

- люди відкликаються на запит допомогти при особистому звертанні до них (відчуття відповідальності), або якщо немає поряд інших людей. Якщо поряд є інші люди і особистого звертання не було, допомога відбувається в значно менших випадках: приблизно 75% в першому і 10% в другому випадку;

- при високих ймовірнісних затратах (гроші, здоров'я) люди схильні не допомагати;

- ті, люди, які незадовго перед тим, які опинитися перед вибором «ситуації допомоги», чули інформацію про те, що хтось комусь допоміг або історії, які розповідають про альтруїстичні, героїчні вчинки людей, а особливо бачили подібні випадки, мають високу ймовірність здійснити допомогу;

- вплив на здійснення допомоги можуть мати певні соціальні норми, які відображені в свідомості людини (наприклад, сформовані цінності поваги, досягнення, віри в бога);

- усвідомлення соціальної залежності (особливо, якщо людина раніше опинялася в складних життєвих обставинах) підвищує ймовірність надання допомоги.

Здійснений аналіз мотиву допомоги плавно підводить нас до вивчення особливостей чинників формування мотивації волонтерів. Мотиви волонтерів досліджують під час виявлення соціально-психологічної готовності людини до волонтерства, задоволеності волонтерами власною діяльністю, організації певного виду робіт для волонтерів тощо.

Необхідно зазначити, що кожний дослідник має певні відмінності в даних щодо основних мотивів волонтерства [85]. Ми зосереджуємо свою увагу на тих мотивах, які відповідають двом критеріям:

а) найчастіше зустрічаються серед всього спектру проаналізованих нами джерел;

б) мають високі показники (у відсотках) серед перелічених мотивів, які зазначає певний дослідник.

У волонтерів також зазвичай виділяють альтруїстичні та прагматичні мотиви. Так, найчастіше дослідники зазначають наступні: прагматичні мотиви – професійний досвід, самовизначення, кар'єрне зростання, отримання нових знань, навичок, можливість вирішити особисті проблеми, спокута провини, знайомство з новими людьми, для розваг тощо, та альтруїстичні мотиви – прагнення надавати безкорисливу допомогу, приносити користь людям, почуття повинності та морального обов'язку, служіння богу, внесок в розвиток свого району (регіону, країни), відчуття суспільного сенсу роботи, бажання відчувати себе потрібним, виразити солідарність до інших, відчувати моральне задоволення від своєї здатності змінити світ на краще, відчувати не даремності своїх зусиль тощо.

В країнах Заходу, а також вже і в Україні, розповсюджений такий вид волонтерства, як корпоративний, коли до такої діяльності залучаються працівники певної організації та колективно проводять соціальні акції, опікують дитячий заклад і тому подібне.

На нашу думку, такий вид волонтерства хоча і декларується як добровільний, але має ризик втратити принцип добровільності і носити добровільно-примусовий характер, що унеможлиблює розповсюдження на нього закономірностей і принципів не корпоративного волонтерства.

На мотивацію діючих волонтерів особливо впливають організаційні чинники, які створюються в установах. Наприклад, важкі випробування що передують вступу до певної групи, формують в людини більш високу

зацікавленість в ній та відповідальнішу поведінку, ніж в тої, яка потрапила до групи без будь-яких випробувань [75].

Можна зробити висновок, що коли волонтер приходить до установи і йому одразу дають певне завдання, приймаючи до команди, це може сформувати в нього поверхневе, безвідповідальне ставлення до своєї діяльності. Зазвичай, перед допуском до роботи з волонтером проводяться співбесіда, він заповнює анкету. Ще кращим «включенням» до роботи та етапом адаптації до умов організації є навчання волонтерів, результати якого можуть бути відправною точкою діяльності. Таким чином, волонтер «працює на себе», коли відвідує заняття чи проходить інтерв'ювання, розуміючи, що від нього залежить, чи приймуть його волонтером.

Ще одним «випробуванням» для волонтера може бути невелике завдання, наприклад, участь в одноразовій акції з роздачі соціальних листівок, або в якості помічника більш досвідченого волонтера чи представника організації. В установах (але не в усіх), де здійснюють свою діяльність волонтери, розробляються спеціальні програми навчання волонтерів (наприклад, комунікативні, командо утворюючі тренінги, спеціальні семінари, які надають першочергові знання з напрямку волонтерської діяльності).

В такий спосіб волонтера вводять до курсу справ, знайомлять з персоналом, окреслюють коло його обов'язків, забезпечують зворотній зв'язок, – тобто формуються відносини між волонтером та установою, які в ідеалі базуються на взаємній довірі. Існує система заохочень волонтерів, через яку установа висловлює подяку волонтерам. Заохочення можуть бути різними – від усної подяки до поїздки закордон за рахунок установи.

В емпіричному дослідженні також можна побачити зовнішній чинник – наслідування, який може мати вплив на вибір людини стати волонтером. Була відмічена висока участь друзів чи знайомих опитаних у волонтерстві (82,8%), коли як батьки респондентів за цим показником мають істотно нижчий показник – 15,6%.

Прохання друзів чи знайомих залучитися до волонтерства як спонуку до діяльності зазначили 21,5% респондентів. Тобто, орієнтовно 1\5 волонтерів може потенційно залучатися через своїх друзів. Такий ресурс надає додаткові канали розповсюдження інформації щодо волонтерства через вже діючих волонтерів, що може охопити підліткові та молодіжні секції, гуртки, навчальні заклади тощо.

Це вимагає від установи дбати про власну репутацію не лише для зовнішнього представництва, а особливо працювати на внутрішній імідж, орієнтуючись на волонтерів, які вже залучені, шляхом здійснення моніторингу їх потреб через тренінгові заняття, психологічні тести, проведення систематичного навчання, підтримувати систему заохочень тощо.

Така політика, по-перше, згуртує колектив волонтерів, що сприятиме їх тривалій діяльності в установі, а по-друге, створить ймовірність, що волонтери будуть рекламувати діяльність соціальної установи серед своїх знайомих і спонукати їх до волонтерства.

Отож, з усіх вище перелічених ми пропонуємо таку класифікацію чинників формування мотивів волонтерів:

– психологічні та духовні мотиви: боротьба з самотністю, відчуття потреби, особистісний ріст, віра в бога, почуття моральної повинності допомагати іншим, спокута провини;

– соціально-психологічні мотиви: потреба в почутті єдності з людьми, потреба у спілкуванні, вираження солідарності до інших, розвиток комунікативних навичок [82];

– емоційні мотиви: покращення свого емоційного стану, отримання морального задоволення від допомоги іншим людям, здатності щось змінити;

– соціальні мотиви: бажання зробити свій внесок в розвиток свого району, знайомство з новими людьми (розширення соціальних зв'язків), реалізація власних ідей, відчуття суспільний зміст роботи, необхідність своєї праці, відчуття патріотизму, подолання стереотипів, прохання друзів, приклад батьків, корпоративний принцип;

– освітньо-професійні мотиви: отримання нових знань, навичок, досвіду зі своєї спеціальності, застосування своїй знань на практиці, підготовка себе до кар'єри, безкоштовне навчання. Гедоністичні мотиви: розваги, відпочинок, дозвілля.

Отже, мотиви волонтерів бувають різними і в однієї людини їх може бути одразу декілька [78]. Тому на рішення людини стати волонтером чи залишитися ним в певний проміжок може впливати один мотив, який є домінуючим, а тому активним.

Це означає, що практикам волонтерства завжди треба пам'ятати, що те, що цікавить волонтера сьогодні – завтра може відійти на другий план (наприклад, певна потреба вже буде задоволеною) і тому його зацікавленість «переключиться» на інший вид чи сферу діяльності.

Розглянувши мотиви волонтерів та зовнішні чинники, що обумовлюють залучення людини до волонтерства, ми можемо сформуванати перелік основних зовнішніх факторів, що ми поділяємо на фактори середовища та організаційні фактори.

1. Фактори середовища: виховання та наслідування. Формування у людини позитивного ставлення до волонтерства та мотивації до такої діяльності починається з раннього віку. В Україні лише в деяких школах існують волонтерські програми. Зазвичай залучення дітей до громадських робіт здійснюється не на добровільних засадах, а на основі добровільно-примусового обов'язку, що може значно погіршувати в майбутньому їх ставлення до волонтерства. Волонтерські програми у школярів та навчання їх першій медичній допомозі формують в учнів почуття соціальної відповідальності, лідерські якості, навички співпраці, а також мають благодійний вплив на здійснення альтруїстичних вчинків [81]. Якщо найближче оточення людини включено до волонтерської діяльності, то це може мати вплив на вибір людини щодо участі у волонтерстві. Особливо це стосується підлітків, які тільки починають інтегруватися в суспільне життя і роль референтної групи для них має велике

значення. В малих соціальних групах молодь вперше пробує діяти, і вектор цих дій визначається саме цими групами [84]. Таким чином, створена в оточенні людина норма волонтерства може перерости у внутрішню норму людини і не просто впливати на її поведінку, а і спрямовувати її діяльність в певну сферу.

Релігійна приналежність. Людина керується релігійним настановами допомагати людям, здійснювати добро, бути терпимим до інших, що породжує альтруїстичний мотив до здійснення волонтерства. Корпоративний принцип починає діяти, коли волонтерами стають працівники певної установи для здійснення соціально-корисної діяльності, в тому числі підтримуючи таким чином позитивний імідж компанії.

2. Організаційні фактори: навчання, заохочення, «вступні випробування» для нових волонтерів. Установам, які працюють з волонтерами, задля якісного виконання добровольцями соціальних програм та інших поставлених задач, необхідно створювати сприятливі умови для комфортної роботи залучених помічників. По-перше, це має бути навчання базовим принципам, поняттям волонтерства, основам певної соціальної чи іншої діяльності, якою волонтери будуть займатися. Тобто, забезпечити навчальними курсами, використовуючи різні форми: тренінги, виїзні семінари. Можна виділити дві категорії навчальних мотивів:

а) пізнавальні мотиви – інтерес до нової інформації, оволодіння навичками, вміннями;

б) соціальні мотиви – спілкування, взаємодія з іншими людьми, бажання людини зайняти певне місце, статус в системі соціальних стосунків [89].

Таким чином ці заходи не тільки виконують освітню функцію, а і згуртовують колектив волонтерів, налагоджуються стосунки між добровольцями та штатними працівниками. Крім того, якісні послуги можуть надаватися лише тими волонтерами, які мають необхідні знання та навички. Ті, хто надають послуги, відповідають перед клієнтом за якість, точність, конфіденційність, повноту послуг [76]. По-друге, необхідно продумати систему заохочення

волонтерів за виконану роботу. Це можуть бути корпоративні вечірки, поїздки в літні табори, бази відпочинку, певні грошові винагороди тощо. Психологічний клімат в організації в цілому сприяє успішній включеності волонтерів в колектив. По-третє, вступні випробування чи конкурсна основа здатні сформувати відповідальне ставлення людини до волонтерства, надати волонтерській діяльності цінності та статусу.

Таким чином, ми зазначили ряд організаційних чинників, які впливають на мотивацію волонтерів, до яких належать: адаптація та навчання, заохочення волонтерів, спеціальна програма відбору добровольців (наприклад, конкурсна основа). Неможливо не врахувати внутрішні чинники, які важливі для волонтерів [86]. Зазначимо, що внутрішні чинники формуються під впливом зовнішніх, тому певною мірою є їх наслідками. Отож, серед особистісних внутрішніх чинників виділимо наступні: власна відповідальність, усвідомлення наслідків власних дій, почуття власної гідності, підтримка власних цінностей, моральна повинність, психологічні травми, взагалі психологічний стан. Таким чином, існує ряд чинників, які впливають на процес формування мотивів людини до волонтерства та на мотивацію діючих волонтерів. Чинники бувають внутрішніми та зовнішніми, які на нашу думку, дуже тісно пов'язані.

Молоді люди, що приєдналися до волонтерського руху, або прагнуть до нього приєднатись, як правило, мають для цього внутрішню мотивацію – потреби та світогляд, життєву орієнтацію.

Волонтери можуть діяти або неформально, працювати безкоштовно, як в державних, так і приватних організаціях медичної, освітньої сфери, або соціального забезпечення, або бути членами добровольчих організацій «... Волонтери в сучасному значенні цього слова – це члени громадського об'єднання соціальної спрямованості» [15]. Дане визначення мотивації буде базовим у даному дослідженні. Також необхідно дати визначення поняття «субкультура».

Необхідно також визначити поняття, яке дуже тісно переплітається з волонтерством – альтруїзм. Етика соціальної роботи позначає цей термін як

«альтруїзм (від франц. «інший») – безкорислива турбота про благо інших і готовність жертвувати своїми особистими інтересами (протилежність егоїзму)» [46].

Схоже визначення дається в психологічному словнику, де альтруїзм визначається як поняття, що означає форми поведінки людини, орієнтовані на задоволення чийх-небудь інтересів без свідомого врахування їх вигоди для себе, альтруїзм може бути визначений як будь-яка поведінка, спрямоване на надання допомоги іншій людині» [71].

Р.Х. Вайнова у своїй роботі, присвяченій волонтерства пише: «Волонтери – це люди, які залучаються до суспільно корисним заходам державними структурами, фахівцями або церквою, зайняті добровільним і безоплатним працею, у вільний від основної діяльності час, спрямованим на користь іншим людям, організаціям і суспільству в цілому» [23].

Як пише в одній зі своїх робіт вітчизняний психолог О.Л. Гірченко «Волонтер» – спочатку в російській мові означав людину, що «добровільно поступає на військову службу – мисливець або однорічник ...». Щоб залучити в армію по можливості всі освічені елементи населення, їм була надана пільга – термін військової повинності з трьох років скорочувався до одного року, але тільки тим, хто сам виявить бажання служити, не піддаючись жеребом. Однорічники утримували себе самі, жили на квартирах, а не в казармах і проходили навчання в особливих командах» [27].

Діяльність волонтерів часто називається «волонтерство», або «добровільність». «Добровільність ... це безкорислива діяльність в чужому інтересі» – таке визначення можна дати для волонтерства. «Це турбота про інших без винагороди, якогось матеріального заохочення» [35].

Л.О. Жужа звертає увагу на те, що розвинений інститут волонтерства/ добровільності є характерною ознакою стійкої і збагаченої досвідом соціальної системи [40]. Н.В. Заверико пише: «рух волонтерів/добровольців – це термін, що

часто використовується для позначення всіх громадських об'єднань, пов'язаних з діяльністю на добровольчих засадах.

Воно включає в себе національні та міжнародні групи, що мають специфічні призначення для філантропічних пожертвувань, здійснюваних як релігійними, так і світськими організаціями» [43].

І.А. Левдер звертає увагу на те, що «такі поняття як волонтерська, добровольча, благодійна, некомерційна (НКО), неурядова (НУО), недержавна (НГО), громадська організація (фонд, рух, асоціація, спілка), визначають різні форми громадських об'єднань – від неформальних груп самопомоги до великих формальних організацій. Їх прийнято називати організаціями «третього сектора» (некомерційний, неприбутковий, добровольчий)» [56].

Далі вона відзначає, що волонтерська група має ряд відмінностей від трудових колективів перших двох секторів, що відрізняють «НКО» від державних організацій: «Волонтерська робота має одночасно ознаки, як мінімум, трьох видів діяльності, – трудовий, оскільки в процесі діяльності вирішуються певні завдання за профілем організації, пов'язані з наданням послуг, виконанням певного обсягу робіт, дозвільної, оскільки діяльність протікає у вільний від основної зайнятості час; навчальної, оскільки волонтерська діяльність часто буває не пов'язаною з професійною підготовкою учасників і вимагає більш-менш тривалого до початку і під час роботи» [56].

Також автор наводить ще кілька відмінностей: «Ще одна відмінність в тому, що волонтерська діяльність має деякі риси, властиві комерційному сектору – цілі діяльності групи задаються не централізовано і ієрархічно, а виробляються всередині неї самої, присутня свобода у виборі напрямку, стратегії, тактики діяльності; також відзначають наявність широкого спектра мотивів включення людини в діяльність громадського об'єднання» [56].

Т.Л. Лях пише: «Волонтерство – це неоплачувана, свідомо добровільна діяльність на благо інших. Будь-який, хто свідомо і безкорисливо трудиться, може називатися Волонтером ... Хто може стати волонтером? Найчастіше відповідь на

це питання така: ним може бути доросла людина, умілий і відповідальна, яка може присвятити свій час і вміння добровільному праці. Кожен може стати волонтером, у будь-якій сфері суспільного життя, де є необхідність» [61].

Отже, коли ми говоримо про волонтерство, то вкладаємо в це поняття дві речі: прояв альтруїстичного поведінки і служіння людям, як ціннісна орієнтація. Альтруїстичне поведінку можна пояснити з точки зору «теорії соціального обміну», згідно з якою люди обмінюються не тільки матеріальним, а й соціальним «товаром» – любов'ю, повагою, підтримкою, статусом і т. п. [61].

Т.О. Рудякевич пише, «Виконання роботи волонтерів теоретично передбачає реалізацію заходи без будь-якої винагороди за це ... можна сказати, що волонтерство є рух, який виявляє, в першу чергу, інтерес до проблем суспільства, або до однієї з цих проблем ... Звичайно, людина може бути зацікавлений певної світовою проблемою, яка його хвилює, проте існує величезна різниця між пасивним і активним інтересом. Це знак участі у вчиненні того кращого, про яке ми всі мріємо, але мало хто готові втілити цю мрію в реальність» [72]. Вона додає, що «здійснення такої роботи прирівнюється до відмови від традиційної пасивності, її можуть виконувати і члени організації, а не лише волонтери» [72].

У зв'язку з цим, автор виділяє «концепцію волонтерства»: «Волонтерство сприяє поліпшенню якості життя, а також розвитку солідарності між людьми; волонтерство сприяє більш врівноваженого економічному і соціальному розвитку; волонтерство дає можливість створювати нові професії і відкривати нові робочі місця» [72].

Авторка також додає, що волонтери виявляють себе через: а) активну участь в житті суспільства; б) організований рух всередині асоціації. «Виходячи з даних принципів, в обов'язки волонтера входить: заохочувати індивідуальне участь в житті суспільства; брати участь у навчанні новоприбулих членів, вказуючи на ту відповідальність, яка на них покладається, в залежності від їх здібностей, того часу, яким вони розташовують, а також того, що їх цікавить; координувати свою роботу з усіма членами колективу в дусі взаєморозуміння і взаємоповаги» [72].

Я. Бездуган та О. Никонович виділяють п'ять ключових елементів, що характеризують «Добровільність»: «Поняття заохочення – волонтери можуть отримувати якісь заохочення. Однак, ключовою відмінністю між добровольчою службою та оплачуваною роботою є те, що доброволець не повинен прийматися за виконання роботи в першу чергу через фінансової вигоди, і будь-яка компенсація повинна бути менше, ніж вартість виконання роботи» [14].

Автори також виділяють поняття «добровільне». «Більшість людей визнають, що волонтерство і обов'язкова робота речі несумісні. Дії волонтерів повинні ґрунтуватися на добрій волі людини, а насильницька робота не повинна називатися добровільною ... Характер помпезності. Волонтерство має приносити користь людям, а не самим волонтерам. Якщо доброволець працює в своїх інтересах, подібні дії вже не можуть називатися волонтерство» [14].

Автори також виділяють в якості ключового елемента «організаційне питання». Волонтерство офіційна, неприбуткова або добровольча організація, але воно так само може бути неофіційними, або індивідуальним. Велике визначення волонтерства включає обидва види волонтерства, офіційне (організоване) і неофіційне (індивідуальне). «І ще один елемент – це ступінь зобов'язання».

У рамки поняття волонтерства входить ряд різних зобов'язань, від одиничного участі до регулярної довгострокової діяльності. Однак, було б справедливо вважати, що більша частина волонтерства передбачає постійні зобов'язання» [14].

Як висновок вищезазначеного, можна процитувати О.О. Білу. Вона пише наступне: «Добровільність – це діяльність, так само вигідна для людей, що шукають допомоги, як і для самих добровольців, тому що, волонтерство – це спосіб будувати соціальні відносини, застосовувати свої моральні та релігійні принципи, отримати нові навички, знайти підтримку і друзів, відчувати себе здатним щось зробити, а також відчувати себе потрібним і корисним» [11].

Отже, необхідно підвести деякі підсумки. Волонтери – це люди, що здійснюють благодійну діяльність у формі безоплатного праці в інтересах

благоотримувача, в тому числі в інтересах благодійної організації. Вони можуть діяти або неформально, працювати безкоштовно, як в державних, так і приватних організаціях медичної, освітньої сфери, або соціального забезпечення, або бути членами добровольчих (волонтерських) організацій.

Робота волонтерів передбачає реалізацію діяльності без винагороди. Основними характеристиками субкультури волонтерів є, в першу чергу, безкорислива, безоплатна діяльність, добровольчий працю. Працювати на волонтерській основі – значить працювати безкоштовно, безоплатно.

З цього випливають характеристики і самих людей, що займаються волонтерською діяльністю. Як правило, люди, які починають займатися роботою на добровільних засадах, прагнуть досягти кількох цілей. Це і самореалізація, утвердження свого «Я», це і бажання допомагати іншим людям безоплатно, бажання поділитися пережитою проблемою, спрага нових знань.

Волонтери працюють не заради матеріального прибутку, але заради задоволення своїх соціальних потреб. Субкультура волонтерів також характеризується невимушеністю праці добровольців. Людина може працювати безоплатно тільки лише за власним бажанням і згодою.

## РОЗДІЛ 2

### ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ МОЛОДИХ ВОЛОНТЕРІВ

#### 2.1. Організація, методи та хід дослідження

У теоретичній частині роботи нами було розглянуто сучасний стан вивченості заявленої теми дослідження. З'ясовано, що в зарубіжній і вітчизняній психології ступінь вивченості психологічних особливостей мотивації молодіжних волонтерських груп з одного боку досить висока, з іншого існують досить серйозні труднощі з понятійним апаратом і формуванням загальної стрункої теорії.

В процесі формування дослідницьких завдань, виникла необхідність в проведенні емпіричного дослідження з метою досягання цілей дипломного дослідження. Тепер, в практичній частині, поєднуючи об'єктивні і суб'єктивні методи дослідження, з'ясуємо, чи мають вплив основні потреби та життєві орієнтації на мотивацію волонтерів, та як саме.

Для дослідження психологічних особливостей мотивації молодіжних волонтерських груп, та для підтвердження або спростування гіпотези, що для здійснення волонтерської діяльності молоді люди мають незадоволені певні базові потреби, ми вирішили провести тестування за методикою актуальності основних потреб «Парних порівнянь» А. Акіндінової (див. Додаток А).

Задля утвердження у розумінні того, що волонтери керуються у своїй діяльності життєвими орієнтаціями та світоглядом – тестом «сенсо-життєвої орієнтації» (див. додаток Б) Джеймса Крамбо і Леонарда Махолика, що був адаптований Д. Леонтьєвим – сучасним психологом що працює у напрямку екзистенціальної психології.

Обидві методики проводились парно, було протестовано 32 волонтера фондів «Голоси дітей», «Карітас» та Запорізької обласної організації Товариства Червоного Хреста України.

Випробовувані були мотивовані до участі в дослідженні отриманням зворотного зв'язку у вигляді надання результатів кожному випробуваному і необхідних роз'яснень. Рівень концентрації випробовуваних можна охарактеризувати як достатній, оскільки дослідження проходило в інтервалі з 9 до 14 годин.

Нами також було проведено опитування серед 84 волонтерів фондів «Голоси дітей», «Карітас» та Товариства Червоного Хреста України, де ми вказали питання стосовно їх мотивації, актуальні як серед волонтерів, так і для організації.

Під час дослідження нами були отримані дані, які для візуалізації представлені у вигляді гістограм та таблиць (див. Рис. 3.2).

Сутність психодіагностичної методики «парних порівнянь» А. Акіндінової, полягає у тому, що випробуваним пропонувались 15 тверджень, які потрібно було попарно порівняти між собою [3] (так, якщо у порівнянні першого твердження з другим переважним для себе вважалось друге твердження, то у відповідну колонку вписувалась цифра 2), після приговорювання в слух або про себе «я хочу...».

Маючи ці дані, методика дозволяє зробити певну гістограму з профілем переважаючих потреб особистості, де візуально можна побачити які потреби домінують у волонтера.

Методика дозволяє виявити п'ять таких шкал, за якими будується гістограма: матеріальний стан, потреба в безпеці, потреба в міжособистісних стосунках, потреба в повазі та потреба в самореалізації. За результатами підраховувались відповідні бали, які, власне, і були використані для побудови гістограм.

Методика «сенсо-життєвих орієнтацій» Джеймса Крамбо і Леонарда Махолика [3], що була адаптована Д. Леонтьєвим (див. додаток Б), у своїй сутності полягає у тому, що дозволяє дослідити представлення волонтерських груп молоді до життя за такими характеристиками, як наявність або відсутність цілей в майбутньому, осмисленість життєвої перспективи, інтерес до життя, задоволеність життям, уявлення про себе як про активну і сильної особистості, що самостійно приймає рішення і контролює своє життя.

Проводилась вона таким чином, що випробувані були запропоновані пари протилежних тверджень. Завдання випробуваних – вибрати одне з двох тверджень, яке на їх думку, більше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр (1, 2, 3) в залежності від того, наскільки вони впевнені у виборі (або 0, якщо обидва твердження, на їх погляд, однаково вірні).

Надалі вираховувались результати з 20 шкал, на різних полюсах яких були розташовані протилежні за змістом твердження, а між ними – числові значення, відповідні різного ступеня вираженості кожного стану від  $-3$  до  $+3$ .

Підраховувався сумарний бал за всіма твердженнями, при чому важливим було те, з якою певністю випробуваний відповідав на поставлені запитання. Ступені 2 і 3 відповідали сформованості уявлень про життя, а ступеня 0 і 1 говорять про те, що випробуваний нечітко уявляє собі різницю між названими полюсами. Таким чином, максимальний бал, який можливо було набрати за цією методикою – 60. Висновок про сформованість уявлень про життя можна зробити за такою схемою:

- високий рівень: 40-60 балів;
- середній рівень: 20-39 балів;
- низький рівень: 0-19 балів.

Далі проводився аналіз по важливим для нас блокам тверджень: Осмисленість цілей (затвердження № 3, 4, 15, 16); Інтерес до життя (№ 1, 2, 5, 9). Відповіді підсумовувалися відповідно до ступеня вираженості. Максимальний бал за кожним блоку – 12 (кожне з 4-х тверджень оцінюється від  $-3$  до  $+3$ , сума

підраховується з урахуванням знаків). Вибір саме цих двох методик обумовлений темою, метою і проблемою дослідження, згідно з якими ми визначаємо наявність або відсутність взаємозв'язку між заохочення до волонтерства та потребами людини, її життєвої орієнтації, цінностей (тобто внутрішньою мотивацією). Також, було проведено опитування з невеликої кількості питань (вісім), де враховувались чинники, що сприяють мотивації волонтерів у внутрішньому середовищі організації з урахуванням ресурсів, яка вона для цього витрачає.

Тобто, ціль опитування полягала не лише в тому, які з ресурсів що витрачає організація є найбільш діючими, а й винайти та більше зрозуміти психологічні особливості мотивації волонтерів в залежності від віку, статі, часу, який волонтер знаходиться в організації.

Наступний етап полягав у математичної та статистичної обробки отриманих даних, що дозволяє зробити висновок щодо нашої проблеми.

## 2.2. Аналіз результатів дослідження

Тестування за методикою «Парних порівнянь» (див. Додаток А), і проводилось анонімно з волонтерами. Воно проходило на базі Запорізької обласної організації Товариства Червоного Хреста України, з добровольцями цієї організації. У тестуванні прийняли участь 32 волонтери (20 дівчат та 12 хлопців), віком 20-28 років (середній вік склав 23 роки).

Воно дозволило виявити найбільш незадоволені потреби волонтерів, тому сприяло досягання мети нашої роботи. За результатами тестування вдалось з'ясувати, що у переважній більшості у волонтерів чітко відстежується незадоволення потреби у самореалізації, тобто особистісний потенціал не достатньо реалізован. За теорією А. Маслоу, це також підводить нас до іншого висновку, а саме, що більшість волонтерів займається добровольчою діяльністю, адже більшість їх базових потреб задовільнена.

Натомість, на другому місті чітко відстежується незадовільність поваги зі сторони (що також підкреслює проведене надалі нами опитування, а саме важливість ставлення працівників установи до діяльності волонтерів), тобто можна припустити, що волонтерська діяльність сприяє задоволенню цих двох потреб, і задля успішного управління волонтерами в організаціях це необхідно враховувати. На третьому та четвертому місті серед волонтерів (як можна бачити за узагальненою шкалою), за результатами даної методики, у волонтерів відповідно стоять потреби у міжособистісних стосунках та матеріальному положенні, що може казати про те, що теорія мотивації А. Сміта за розділом 2.1 не розглядається у волонтерській діяльності, зокрема в ТЧХУ (Рис. 2.1).

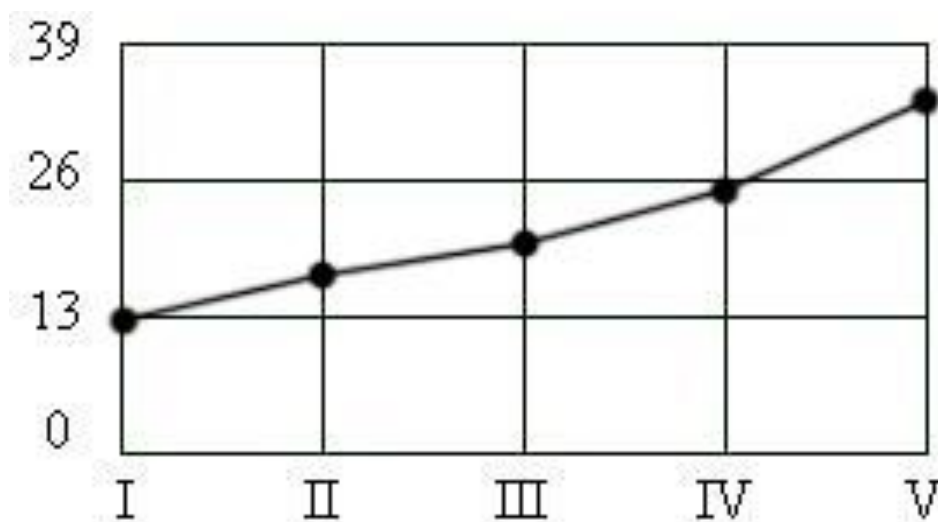


Рис. 2.1. Задоволеність потреб волонтерів за методикою «парних порівнянь»

Потреба в безпеці за даною методикою посіла на останнє місце, і може казати лише про задоволення цієї потреби на достатньому рівні серед протестованих нами волонтерів.

Тестування сенсо-життєвих орієнтувань (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамбо и Леонарда Махолика (див. додаток Б), що був адаптований психологом Д. Леонтьєвим, проводився разом із методикою «Парних порівнянь», одразу після її проведення. Дана методика дозволила виявити такі характеристики, як наявність або відсутність цілей в майбутньому, осмисленість життєвої

перспективи, інтерес до життя, задоволеність життям, уявлення про себе як про активну і сильну особистість, що самостійно приймає рішення і контролює своє життя.

За проведеним тестуванням сенсо-життєвих орієнтувань видно, що дівчата-волонтери, в цілому, більш обізнані щодо уявлень про життя та сформовану життєву орієнтацію ніж хлопці – це відображено на (Рис. 2.2).



Рис. 2.2. Сформованість уявлень про життя серед волонтерів за методикою «сенсо-життєвих орієнтацій» серед хлопців та дівчат-волонтерів

Підрахувавши усі бланки, та взявши до уваги зазначену раніше схему оцінки, можна зробити такі висновки щодо сформованості уявлень про життя серед волонтерів: серед дівчат дуже контрастно переважає сформованість уявлень про життя, адже середній бал за цією методикою серед них був 41,6 (високий рівень 40-60 балів за шкалою методики), тоді як серед хлопців середній бал був 31,2 (середній рівень за шкалою 20-39 балів).

Стосовно важливих даних цієї методики, а саме усвідомленості цілей (твердження № 3, 4, 15, 16) та інтересу до життя (твердження № 1, 2, 5, 9), то контраст між даними хлопців та дівчат тут також має місце, але не такий сильний

як напередодні: середній бал у дівчат щодо усвідомленості життєвих цілей 8,4 (тобто досить високий за 12 бальною шкалою методики), а щодо інтересу до життя 7,4 (приблизно між середнім та високим). Натомість у хлопців відповідні показники 5,8 та 6,8 балів, тобто, середні показники, як це можна бачити на узагальненій стовпчиковій діаграмі (Рис. 2.3).



Рис. 2.3 Загальна кількість балів щодо усвідомленості цілей та інтересу до життя серед хлопців та дівчат-волонтерів

Отже, в цілому, за зазначеною вище методикою, можемо дійти висновку, що волонтери досить обізнані, та становляться ними досить свідомо.

### РОЗДІЛ 3

## ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ МОЛОДИХ ВОЛОНТЕРІВ

3.1. Розвивальна програма та соціально-психологічний тренінг розвитку мотивації молодих волонтерів (молодіжних волонтерських груп)

Для оптимізації рівня особистісної мотивації у волонтерів було проведено соціально-психологічний тренінг «Моя справжня внутрішня мотивація», який складався із двох блоків – «Розвиток мотивації» та «Розвиток лідерських якостей». Також разом з волонтерами, які вже довго працюють в організації було проведено тренінг для волонтерів-новачків, які працюють менше місяця в фондах «Голоси дітей», «Карітас» та Товаристві Червоного Хреста

Метою тренінгу є – підвищення рівня внутрішньої мотивації; розвиток альтруїзму, налагодження взаємовідносин у колективі та ін.

Час проведення – 4 години.

Кількість учасників – 35 (28 волонтерів-професіоналів, та 7 – які працюють менше місяця).

Очікування учасників:

- дізнатися про нові технології роботи з волонтерами;
- навчитися створювати та організовувати діяльність волонтерських груп;
- отримати нові ідеї щодо організації волонтерських груп, створення нових проєктів;
- отримати новий досвід роботи з волонтерами та окреслити напрямки волонтерської діяльності;
- отримати теоретичні та практичні навички роботи з організації волонтерських груп;
- стати професіоналом-координатором волонтерських груп та діяльності;

- отримати якомога більше інформації щодо організації волонтерів, оволодіти методикою організації волонтерських груп;
- оволодіти знаннями, уміннями, навичками формування волонтерських груп;
- отримати інформацію щодо залучення, організації, утримання й заохочення до волонтерської діяльності;
- знайти вирішення проблеми пошуку та мотивації волонтерів.

Вхідна та заключна анкети учасника тренінгу з 6 питань, та дослідження за допомогою двох стандартизованих методик.

«Ієрархія потреб» в модифікації І.А. Акіндінова (інша назва – «Піраміда потреб», Методика актуальності основних потреб, «Парні порівняння»).

Методика призначена для виявлення актуальності базових потреб: матеріальних, потреби в безпеці, в самовираженні (самоактуалізації). За допомогою даної методики можна виявити найважливіші потреби-мотиватори співробітників. Знання таких потреб дозволяє керівнику ефективно будувати систему мотивації в робочій групі.

Методика допускає індивідуальне та групове використання. У разі групового обстеження число учасників не повинно перевищувати 15 осіб. Кожному обстежуваному має бути надано окреме місце для виконання завдання. Тривалість заповнення не більше 20-25 хвилин. Якщо в процесі роботи у обстежуваного виникнуть питання, психолог повинен дати роз'яснення.

Випробуваному пропонується інструкція: «Вам даються 15 тверджень. Порівняйте ці твердження попарно між собою. Починайте порівнювати перше твердження з другим, потім перше твердження з третім і т.д. Результати вписуйте в колонку 1 стовпчика. Так, якщо при порівнянні першого твердження з другим кращим для себе Ви вважаєте друге, то в початкову клітинку вписуйте цифру «2». Якщо ж кращим виявиться перше твердження, то вписуйте цифру «1». І так робіть при кожному порівнянні. Далі проробляйте аналогічні операції з другим твердженням: порівнюйте його спочатку з третім, потім з четвертим і т.д.

Подібним же чином працюйте з іншими твердженнями, поступово заповнюючи весь бланк. Кожне порівняння пар робіть після промовляння «Я хочу ...».

«Я хочу...»:

1. Домогтися визнання і поваги.
2. Мати теплі відносини з людьми.
3. Забезпечити собі майбутнє.
4. Заробляти на життя.
5. Мати хороших співрозмовників.
6. Зміцнити своє становище.
7. Розвивати свої сили і здібності.
8. Забезпечити собі матеріальний комфорт.
9. Підвищувати рівень майстерності і компетентності.
10. Уникати неприємностей
11. Прагнути до нового і незвіданого
12. Забезпечити собі положення впливу
13. Купувати гарні речі
14. Займатися справою, що вимагає повної віддачі
15. Бути зрозумілим іншими.

Обробка і інтерпретація результатів. Коли заповніть весь бланк, підрахуйте, скільки разів в бланку зустрічається кожне твердження. Отримані суми впишіть в клітини, виділені іншим кольором. Ці операції дають Вам можливість визначити перевагу за всіма твердженнями. Далі підрахуйте суми балів за п'ятьма шкалами:

I шкала – матеріальне становище (підраховується сума по позиціях 4, 8, 13).

II шкала – Потреба в безпеці (підраховується сума по позиціях 3, 6, 10).

III шкала – Потреба в міжособистісних зв'язках (підраховується сума по позиціях 2, 5, 15).

IV шкала – Потреби в повазі з боку (підраховується сума по позиціях 1, 9, 12).

V шкала – Потреба в самореалізації (підраховується сума по позиціях 7, 11, 14).

Завершальною процедурою буде побудова власного профілю задоволеності потреб по п'яти шкалами. Необхідно отримані вище суми відкласти на кожній шкалі і знайти відповідність з однією з трьох зон:

- повна задоволеність – 0-13 балів;
- часткова задоволеність – 13-26 балів;
- повна незадоволеність – 26-39 балів.

Домінуюча потреба буде позначатися вищим балом. Тест можна використовувати для оцінки мотиваційного клімату організації. Для цього за методикою випадкової вибірки оцінюються відібрані сукупності (0,1-0,5% опитуваних, якщо оцінюється клімат великої компанії, 3-5%, якщо оцінюється організація чисельністю до 1000 чоловік). Дані оцінки повинні допомогти керівництву в діяльності з управління організацією.

Тест смисложиттєвих орієнтації є адаптованою Д.О. Леонтєвим версією тесту «Мета в житті» (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамб і Леонарда Махоліка.

За допомогою цього тесту досліджуються уявлення старшокласників про майбутнє життя за такими характеристиками, як наявність або відсутність цілей в майбутньому, осмисленість життєвої перспективи, інтерес до життя, задоволеність життям, уявлення про себе як про активну і сильної особистості, самостійно приймає рішення і контролює своє життя .

Інструкція. «Вам будуть запропоновані пари протилежних тверджень. Ваше завдання – вибрати одне з двох тверджень, яке на вашу думку, більше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр 1, 2, 3, в залежності від того, наскільки ви впевнені у виборі (або 0, якщо обидва твердження, на ваш погляд , однаково вірні)».

Обробка результатів і інтерпретація.

20 шкал, на різних полюсах яких розташовані протилежні за змістом твердження. Між ними – числові значення, відповідні різного ступеня вираженості кожного стану від «-3» до «+3».

Підраховується сумарний бал за всіма твердженнями, при чому важливим є те, з якою певністю випробуваний відповідав на поставлені запитання. Ступені «2» і «3» відповідають сформованості уявлень про життя, а ступеня «0» і «1» говорять про те, що випробуваний нечітко уявляє собі різницю між названими полюсами. Таким чином, максимальний бал, який можливо набрати за цією методикою – 60. Висновок про сформованість уявлень про життя можна зробити за такою схемою:

- високий рівень: 40-60 балів;
- середній рівень: 20-39 балів;
- низький рівень: 0 – 19 балів.

Далі проводиться аналіз по важливим для нас блокам тверджень:

- осмисленість цілей (затвердження № 3, 4, 15, 16);
- інтерес до життя (№ 1, 2, 5, 9);
- відповіді підсумовуються відповідно до ступеня вираженості.

Максимальний бал за кожним блоку – 12 (кожне з 4-х тверджень оцінюється від «-3» до «+3», сума підраховується з урахуванням знаків).

Результати вступного анкетування. Підводячи результати вступного анкетування, яке проводилося в рамках тренінгу можемо відмітити наступне.

У опитуванні взяли участь 35 учасників, які мають різний досвід роботи – від двох місяців до п'яти років. Проаналізувавши відповіді на питання ми їх узагальнили за кожним з питань.

1. «Яку посаду займаєте» – з'ясувалося, що серед учасників тренінгу були: секретарі, соціальні педагоги, соціальні працівники, директор соціальної служби, волонтери, куратори напрямку роботи з волонтерами та пошуку волонтерів, провідні спеціалісти центру по роботі з волонтерами, керівники волонтерів, адміністратор факультету соціальних технологій, організатор зв'язків з громадськістю, головний спеціаліст відділу соціальної роботи, президент організації, залучений спеціаліст, лікар-психолог.

2. «Які Ваші очікування від участі у тренінгу» – всі учасники відповіли здобуття нових знань щодо волонтерства, волонтерської діяльності та умінь й навичок стосовно організації волонтерських груп.

3. «Які теми під час тренінгу були б для Вас найбільш актуальними?» – як залучити волонтерів до організації, де розміщувати інформацію про волонтерів та їхню діяльність, мотивація волонтерів, методики роботи з волонтерами, методи залучення та утримання волонтерів, заохочення волонтерів та організація їхнього дозвілля, створення програм навчання волонтерів, як проводити рекламну кампанію, менеджмент волонтерських груп, підготовка волонтерів до роботи із складними групами клієнтів.

4. «Чи маєте Ви досвід участі у конференціях, семінарах, тренінгах з питань волонтерства?» не дивлячись на те, що всі учасники безпосередньо працюють з волонтерами та волонтерськими групами більша половина з них ні разу не проходила навчання щодо організації такої діяльності. Інші мають досвід подібного навчання – Школа волонтерів, Школа лідерів.

5. «Яку базову освіту Ви маєте?», «Ваш освітній рівень?» – 2 бакалавра, 2 магістра, інші спеціалісти.

6. «У своїй діяльності Ви переважно працюєте»? – з внутрішньо переміщеними особами з непідконтрольної території, з дівчатами та молодими жінками в складних життєвих обставинах, організація та проведення волонтерських проектів для розумово відсталих та проблемних підлітків, з дітьми з кризових сімей, діти з інвалідністю, обдаровані діти, координація роботи центрів соціальної реабілітації для дітей з інвалідністю, робота з волонтерами, організація масових заходів, з сиротами, з дітьми з вадами розумового розвитку, діти з ДЦП та поліомієліту, із студентами, учнями, із споживачами ін'єкційних наркотиків, з дітьми позбавлених батьківського піклування та сиротами, скаутська діяльність.

Далі наведемо текст тренінгового заняття.

Блок 1. Практична вправа: «Мотив досягнення успіху й мотив уникнення невдачі».

Мета: виробити поведінку людини, мотивованої на досягання успіху.

Дії тренера: Об'єднати учасників тренінгу в групи по троє осіб. Кожній групі вручити роздатковий матеріал (конверт з маленькими аркушами паперу на кожному з яких написана характеристика людини, яка діє мотивуючи себе на «досягання успіху» чи «уникання невдач»). Учасникам тренінгу пропонується ознайомитись з усіма характеристиками і розділити їх на дві категорії: перша – характеристики, притаманні людині, що діє уникаючи невдач, друга – характеристики притаманні людині, яка мотивована на досягання успіху. На виконання вправи 4 хв.

Дії учасників: Виконують вказівку тренера. Після закінчення вправи кожна із груп зачитує характеристики, притаманні людям, мотивованим на успіх (таким чином перевіряється правильність виконання завдання). Розбіжності в результатах обговорюються.

Люди, мотивовані на досягання успіху:

- ставлять перед собою позитивну мету, досягнення якої розцінюється як успіх;
- шукають таке розв'язання групового завдання, яке б допомогло виявити активність у досягненні мети;
- когнітивна сфера таких людей налаштована на очікування успіху, мобілізацію своїх ресурсів для прийняття групового рішення;
- упевнені в своїх діях, вчинках, можливостях;
- у ситуаціях прийняття рішення надають перевагу завданням із середнім рівнем ризику;
- високоактивні, самостійні;
- виявляють високу відповідальність;
- намагаються знайти адекватні засоби досягнення мети;
- після невдачі інтерес до розв'язання групового завдання зростає;
- після невдачі часто досягають кращих результатів.

Люди, мотивовані на уникання невдач:

- всі думки і дії налаштовані на уникнення невдачі;
- проявляють невпевненість;

- обирають завдання з низьким або високим рівнем ризику;
- розв'язуючи групову проблему, не вірять у можливість досягти успіху;
- не відчувають задоволення від групової дискусії;
- відчувають страх перед відповідальністю за прийняте рішення;
- бояться помилок і покарань;
- після невдачі інтерес до розв'язання групового завдання падає;
- вияв активності невеликий;
- уникають самостійного розв'язання проблеми;
- намагаються «обійти» труднощі, пов'язані з досягненням мети;
- бояться діяти без вказівки зверху.

Певній частині людей, до речі (найчастіше це грамотні фахівці, що мають всі передумови для відкриття свого бізнесу), сильно заважають лінощі. Вони говорять, що от, мовляв, створивши свій бізнес, потрібно метушитися, бігати, псувати свої нерви, а отут сиди собі на роботі й займайся дорученою тобі справою. Але в цьому є своя частка правди, якщо їм так зручніше, то вони просто не створені для відкриття свого бізнесу.

Є ще одна, напевне, сама головна причина. Почати свій бізнес заважає звичка й страх змінити щось у своєму житті. Адже Ви звикли прокидатися рано-вранці, ходити на роботу, виконувати там певні функціональні обов'язки й одержувати зарплату за все це.

Якщо Ви не будете нічого робити, так буде продовжуватися завжди. Ви прекрасно це розумієте, Вам не треба думати головою, за Вас уже все придумав роботодавець. З однієї сторони – видається – зручно, але я думаю, зручно аж ніяк не тим людям, хто вирішив відкрити свою справу.

В одному з інтерв'ю Арнольд Шварценегер відповів на питання висот в культуризмі та в акторській кар'єрі одним словом – «Будь-яка успішна діяльність завжди починається з ідеї». І лише людське прагнення втілити ідею в життя допомагає їй перетворитися на реальність.

Ідея сама по собі може дати тимчасове відчуття натхнення, але сильна вмотивованість – це те, що проведе Вас через всі перешкоди на шляху до мети.

Знайдіть час, аби подумати про цілі, які Ви поставили перед собою. Наскільки сильно Ви маєте намір досягти їх? У якому випадку Ви би відступили від своїх цілей? А що, коли б Ви значно підвищили свою мотивацію в їх досягненні? Що якщо Ви настільки сильно хочете їх досягти, що абсолютно упевнені в тому, що ніколи і ні за яких умов не відступите?

Коли ви на 100% маєте намір досягти своїх цілей, Ви рухаєтесь від надії до повного осмислення своїх планів. Якщо Ви чогось дуже сильно хочете досягти, то відступ навіть не розглядається як варіант розвитку подій. Ви у будь-якому випадку знайдете спосіб досягнути мети, і заплатите ту необхідну ціну.

Людей, які справді хочуть добитися своїх цілей часто не називають.

Але невже ця якість зарезервована лише за не багатьма обраними? Звичайно – ні! При правильному підході будь-хто зможе розвинути в собі сильну мотивацію і досягнути стану настільки сильного бажання досягнення своїх цілей, що успіх буде так само неминучим, як і схід сонця.

Блок 2.

Мета: розвиток лідерських якостей.

Завдання:

- сприяти формуванню лідерської Я-концепції;
- розвиток позитивного самосприйняття;
- сприяти формуванню відповідальності;
- сприяти формуванню лідерського світогляду.

Структура тренінгу:

- створення психологічного комфорту для роботи в групі;
- формування загального уявлення про лідерство;
- демонстрація учасникам ефективність кооперації;
- оцінка ролі лідера в команді;
- оцінка отриманого досвіду;
- прощання з групою.

Матеріали: маркери, ручки, папір А4, ватмани, стікери, фліп-чарт.

Учасники групи сідають у коло. Тренер вітає учасників, розкриває напрямки за якими буде працювати група; планує режим роботи.

1. Вправа «Правила».

Мета: Прийняття правил для продуктивної роботи групи.

Матеріали: непотрібні.

Час: 5 хв.

Процедура проведення. Тренер пояснює для того, щоб кожному в групі було зручно, потрібно дотримуватись певних правил. Далі учасникам пропонується назвати правила, які, на їхню думку, потрібні для ефективної роботи на тренінгу. Усі пропозиції записуються на фліп-чарті, потім кожне правило обговорюється з групою – що воно означає, для чого потрібне. Тільки після того як уся група прийме правило, тренер записує його на плакаті «Правила роботи групи».

Орієнтовними правилами можуть бути такі:

1. Дотримуватися регламенту.
2. Слухати і чути (один говорить – усі слухають).
3. Бути позитивним.
4. Бути активним.
5. Говорити тільки за темою і від свого імені.
6. Не критикувати: кожен має право на власну думку.
7. Говорити коротко по черзі.

2. Вправа «Очікування».

Мета: допомогти учасникам усвідомити власні очікування від тренінгу розвитку лідерських якостей.

Матеріали: плакат «Наші очікування».

Час: 5 хв.

Процедура проведення. Тренер нагадує учасникам, що вони працюють у форматі тренінгу і потрібно сформулювати власні очікування: які знання, навички ви хотіли б отримати.

Кожному учаснику пропонується назвати свої очікування від тренінгу, починаючи словами: «Я очікую ...». Кожне висловлювання тренер коротко записує на плакаті «Наші очікування»

### 3. Вправа «Австралійський дощ».

Мета: активізувати учасників, підготувати їх до наступних вправ.

Матеріали: не потрібні

Час:10 хв.

Процедура проведення. Учасникам необхідно стати в коло.

Тренер. Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Ні? Тоді давайте разом послухаємо, який він. Зараз по колу ланцюжком ви будете передавати мої рухи. Як тільки вони повернуться до мене, я передам наступні. Будьте уважні:

- в Австралії здійнявся вітер (тренер тре в долоні);
- починає крапати дощ (клацання пальцями);
- дощ посилюється (почергове плескання у долоні);
- а ось град – справжня буря (тупіт ногами);
- але що це буря стихає (плескання по стегнах);
- дощ стихає (плескання долонями);
- поодинокі краплі падають на землю (клацання пальцями);
- тихий шелест вітру (потирання долонь);
- сонце (руки до гори. Усмішка).

### 4. Вправа «Якості лідера».

Мета: формування уявлень учасників про лідерські якості.

Матеріали: аркуші А4, ручки.

Час:20 хв.

Процедура проведення. Вправа складається з трьох етапів. На першому етапі кожному учасникові пропонується індивідуально скласти список з семи найбільш важливих якостей, якими, на його думку, необхідно володіти людині, щоб стати лідером. Час виконання – 5 хвилин. Потім кожен учасник зачитує свій список групі.

На другому етапі групі пропонується колегіально, керуючись принципом досягнення згоди, проаналізувати всі якості, що прозвучали, і визначити п'ять найбільш значущих якостей для лідера учнівської групи. Остаточний список якостей зачитується ведучому і обґрунтовується учасниками.

На третьому етапі кожному учасникові пропонується за п'ятибальною шкалою оцінити ступінь розвиненості виділених групою лідерських якостей особисто у нього. Результати зачитуються групі.

#### 5. Інформаційне повідомлення.

Мета: Ознайомити учасників з поняттям лідерства.

Матеріали: не потрібні.

Час: 15 хв.

Процедура проведення. Своїм першим народженням ми зобов'язані батькам, друге – ми даємо собі самі. Лідерство є соціальним феноменом. Але для того щоб бути лідером для інших, для початку необхідно стати лідером по відношенню до самого себе. Чи можуть бути лідерами люди, які самі нікуди не йдуть? В кожній людині закладений величезний потенціал, але знайти і реалізувати його може лише вона сама.

З самого дитинства дитина намагаємося бути кимось. Вона ще не знає, хто вона, а жити без особистості важко. Дитина наслідує дорослих, для того щоб навчитися тому, що вміють вони. Дорослі планують і організують життя дитини, тому що вона ще не вміє це робити самостійно. Вирісши, вона знаходить індивідуальність, починає усвідомлювати своє справжнє «Я», бере на себе відповідальність за власне життя і починає управляти ним. У цьому виявляється друге народження. Принаймні, так повинно бути.

Однак якщо ви уважно подивитесь навколо, то, на жаль, виявите, що насправді світ повний дорослих і літніх людей, так і не взяли на себе відповідальність за своє життя. Це ті люди, які не вільні, «будують» власне життя на основі почутих по радіо непрофесійних гороскопів, порад знайомих і вказівок близьких. Це люди, так і не знайшли внутрішніх точок опори і вимушені шукати їх назовні.

Друге народження – це набуття себе, пробудження внутрішнього відчуття себе, знаходження, усвідомлення і прийняття свого життєвого шляху.

Внутрішнє відчуття себе включає усвідомлення свого «Я», здатність сприймати внутрішні сигнали, знати свої переваги, розуміти, чого хочеться зараз, а що небажано, що приємно, а що не дуже. Без відчуття себе і без віри в себе ми залишаємося без керівної сили, коли прагнемо досягти своїх цілей і реалізувати свої прагнення.

Як відзначає Ф. Карделл, «Життя без нашого управління подібно кораблю без штурвалу чи блукання у величезному лісі без компаса і карти». Та й ні до чого вони людині, яка сама не знає, куди вона іде.

#### 6. Вправа «Секрет Джованні».

Мета: демонстрація ефективності кооперації, можливість побачити і оцінити роль лідера в команді.

Матеріали: картки.

Час: 30 хв.

Процедура проведення. Кожен член групи отримує одну або кілька карток, на яких написано по одній фразі. Кількість отримуваних учасниками карток залежить від кількості людей в групі. При необхідності число карток можна збільшити.

На картках написані наступні фрази:

1. Джованні слухає тільки музику в стилі кантрі.
2. У Джованні алергія на кішок.
3. Джованні лисий.
4. У Джованні немає машини.
5. Джованні не вміє готувати.
6. Єдина прикраса Джованні – перстень з печаткою.
7. Егон Айгенсінн – тренер Джованні.
8. Егон Айгенсінн лежить в ліжку з грипом.
9. Лізи Лонгбайн зараз немає в місті.
10. Вона знімає свій перший фільм «Мисливець».

11. Гаррі Піттбул абсолютно невинний.
12. Джованні дуже пихатий.
13. Тітка Роза – в Африці на сафарі.
14. Джованні ніколи не їсть суп.
15. Поблизу від квартири Марвіна немає дерев.
16. Белло любить грати під ліжком Джованні.
17. Белло не у воді.
18. Джованні любить тварин.
19. У Джованні є собака Белло.
20. Белло шість років.
21. Егон Айгенсінн часто ходить в оперу.
22. У Гаррі Піттбула є одна пристрасть: він пече кекси.
23. Ліза Лонгбайн любить діаманти.
24. Гаррі Піттбул часто ходить на риболовлю.
25. Джованні придбав державні цінні папери.

Далі ведучий зачитує наступний текст.

«Джованні Великий – знаменитий важкоатлет. Сьогодні він дуже схвильований. Схвильований він тому, що відмовився виступати ввечері в показовому виступі, в якому бере участь його лютий суперник Гаррі Піттбулл. Джованні сказав: «Я не можу піти туди, поки я не знайшов це». Ваше завдання – розкрити секрет Джованні. Зробити це можна, якщо звести всю наявну на картках інформацію воедино. Вся робота виконується усно. Показувати свою картку іншим забороняється. Ніхто не має права робити ніяких записів. Завдання буде вважатися виконаним, якщо дані відповіді на три питання:

1. Що втратив Джованні?
2. Хто це викрав?
3. Де це знаходиться?
4. Що було втрачено? (Маленьке кошеня; квиток в оперу; перука; червоний кабріолет; рецепт кексу; діамантовий перстень).

5. Хто це викрав? (Белло, собака; Егон Айгенсінн, тренер Джованні; Ліза Лонгбайн, його подруга; Гаррі Пітбул, його суперник; Його улюблена тітка Роза)

6. Де це знаходиться? (У міському парку; під ліжком; у пральній машині; на дереві; у його купальному халаті).

Учасники обговорюють завдання та пропонують завершені варіанти відповідей ведучому. Ведучий відповідає тільки «так» чи «ні». При цьому провідному необхідно застерегти учасників від простого перебору варіантів і при пред'явленні відповіді вимагати його обґрунтування.

Правильна відповідь. Загублений перуку. Його викрала собака Белло. Перука знаходиться під ліжком. Правильну відповідь складно знайти, якщо в групі не проявиться лідер, який візьме на себе виконання координаційної функції.

Відповідно, виконання даної вправи на третьому етапі тренінгу дає можливість молодшим командирам проявити організаційні здібності: організувати обговорення і керувати процесом пошуку рішення.

7. Вправа «Ліс».

Мета: розслаблення, відновлення сил.

Матеріали: не потрібно.

Час: 15 хв.

Процедура проведення. Заплющить очі. Зручно сядьте, покладіть руки на коліна долонями догори. Уявіть собі ліс. Я люблю бувати в ньому. Свіже повітря, лісова прохолода завжди приваблювали мене. Дорога не стомлює мене, а, навпаки, надає впевненості та сили. Ось він, мій улюблений ліс! Усі стежинки в ньому знайомі. Ось ця веде до березового гаю. Я направляюся туди. Дихається легко, рівно, глибоко... Легкий вітерець хитає верхівки дерев, вони, вітаючись, кланяються мені. Навкруги тиша, тільки десь стукає дятел, а пташки співають свої невігядливі пісні, радіючі кожній новій миті дня. Дихається легко, рівно, глибоко... Я заходжу до березового гаю й уявляю собі, що я не людина, а рослина у цьому гаю «Я» (Я – трава, Я – ромашка, Я – білий гриб, Я – шишка на гілці, Я – берізка, Я – кульбаба, Я – велика сосна). Свіже повітря пронизує все навкруги.

Дихається легко, рівно, глибоко. Натішившись лісовою прохолодою і тишею, я повертаюся додому.

#### 8. Вправа «Мій внутрішній стан».

Мета: підведення підсумків щодо процесу роботи.

Матеріали: не потрібні.

Час: 5 хв.

Процедура проведення. Учасники розводять руки в боки. Права долонь – донизу, ліва – доверху. Беруться за руки, заплющують очі і хвилину – прислухаються до свого внутрішнього стану. Обмін враженнями, почуттями, думками щодо роботи групи.

Далі було проведено тренінг для волонтерів-новачків, які працюють менше місяця в організації «Червоного хреста».

#### 9. Руханка «Добре слово».

Мета: зняти м'язове та психологічне напруження, сприяти створенню на тренінгу невимушеної дружньої атмосфери.

Ведучий. «Оберіть собі пару. Потисніть одне одному руки. А тепер оберіть собі іншу пару і пригадайте, як вітаються ескімоси. Вони труться носами. Привітайтеся і ви так. Далі я говоритиму, якими частинами тіла ви маєте вітатися, а ви кожного разу обираєте для привітання іншу людину: Права рука до лівої руки, рука до ноги, спина до спини, вухо до вуха ... ».

#### 10. Вправа «Яким має бути волонтер?».

Перекидаючи один одному м'ячик, учасники висловлюють свої думки про те, якими особистими якостями має володіти волонтер.

#### 11. Вправа «Що може зробити волонтер?».

Мета: визначити сфери діяльності волонтерів, мотивувати учасників приєднатися до волонтерського руху.

Об'єднання у три групи:

1. Актори – готують пантоміму про те, що може робити волонтер.

2. Художники – розробляють плакат про те, які благодійні заходи можна провести у школі.

3. Журналісти – беруть інтерв'ю у волонтерів.

Демонстрація, підбиття підсумків, обговорення.

12. Вправа «Що означає «дарувати радість?»».

Методом «мозкового штурму» дати на запитання та назвати категорії населення, з якими працюють волонтери.

13. Вправи «Крила добра».

Робота в групах. Запропонувати волонтерські соціальні ініціативи на рівні своєї громади.

14. Вправа «Модель волонтера».

Мета: активізувати креативне мислення учасників, конкретизувати їхні уявлення про волонтерів. Створіть власну модель волонтера. Використайте усі підручні матеріали (колаж).

15. Вправа «Болото».

Десь, невідомо де, тонує у болоті чоловік. Він репетував так голосно, що вже через п'ять хвилин навколо нього зібрався цілий натовп людей. Всі стояли та розводили руками. Один чоловік з натовпу вирішив допомогти. Він сказав: «Простягни мені руку, і я тебе витягну». Та бідолаха тільки продовжував кричати і тонути далі. А чоловік все просив його подати йому руку. Тоді із натовпу вийшов старець і порадив: «Ти ж бачиш, що він не може простягнути тобі свою руку, простягни ти перший свою...».

Рефлексія: які емоції викликала оповідь? Хто як її зрозумів? Чого вона нас вчить?

Пам'ятка волонтера.

Доброта та милосердя – це милість людського серця, розуміння, співчуття, це перш за все любов, толерантність у ставленні до людей. Це не слабкість, а сила, тому що добрі люди здатні прийти на допомогу. Це найвища ознака людяності коли не чекаєш, коли тебе просять допомогти, а сам відчуваєш, що твоя безкорислива допомога необхідна людині у скрутну хвилину її життя. І не важливо чи це втішне слово, чи матеріальна підтримка, чи вміння розділити чужий біль і горе, як власні.

## 16. Вправа «Прощання».

Мета: емоційне завершення тренінгу.

Стати в тісне коло, скласти праві руки одна на одну в центрі, лівою рукою обійняти за плечі сусіда. Стрибаючи на одній нозі, хором сказати: «Хай сьогодні нам щастить, хай нам завтра пощастить, хай усім завжди щастить!».

### 3.2. Результати ефективності розвивальної програми

Після проведення тренінгової програми, було проведено повторне тестування за тими же методами дослідження.

За результатами повторного дослідження, можна побачити, що середній бал зріс в середньому на 3 пункту. Рівня нижче середнього тепер не виявлено, що свідчить про ефективність запроваджуваних заходів. З домінуючих шкал залишилися: потреба в пізнанні, контактність, саморозуміння та аутосимпатія.

Можна зробити висновок, що у всіх випробуваних домінує рівень мотивації – вище середнього з домінуючим фактором досягнення успіху.

Це свідчить про те, що випробувані націлені на результат; схильні до самовдосконалення та особистісного росту; націлені на здобуття особистісного досвіду, що є позитивним показником в роботі волонтера.

Показник уникання невдач не виявлено; середній кількісний показник виріс в середньому на 6,5 балів. що свідчить про ефективність запроваджуваних розвивальних заходів.

Домінуючими залишилися такі показники ціннісних орієнтацій як: соціальна активність, високий соціальний статус, допомога іншим та матеріальний добробут. Рівень мотивації та вираженості ціннісних орієнтацій домінує вище середнього, низького рівня після повторного тестування не виявлено.

### 3.3. Методичні рекомендації з розвитку мотивації молодіжних волонтерських груп

В організаціях та фондах для мотивації волонтерів до подальшої роботи застосовують усі види соціального мотивування, а саме:

- інформування громади про заслуги волонтера. До навчального закладу або підприємства надсилається лист подяки на ім'я волонтера. Про результати його роботи і досягнення розповідається у щоквартальному інформаційному бюлетені організації, на веб-сайті та дошці пошани тощо;

- створення можливості спілкування з новими значущими людьми, експертами з різних питань соціальної та соціально-педагогічної роботи, надання доступу до нових соціальних груп. В організації проводяться неформальні зустрічі зі спеціалістами, майстер-класи, вечори відпочинку тощо;

- допомога в організації дозвілля. Волонтери мають можливість не лише взяти участь у пропонованих заходах, але й ініціювати їх, заручившись підтримкою організації;

- залучення до нових видів діяльності, важливих проектів та програм, акцій, конференцій;

- створення умов для самореалізації та кар'єрного зростання. Усі без винятку волонтери мають можливість спробувати свої сили у нових видах діяльності, реалізувати свої вміння та таланти;

- навчання. Волонтери проходять курс навчання, набуваючи знань, умінь та навичок, необхідних для подальшої роботи;

- залучення до участі у керівництві важливим новим проектом. У процесі роботи волонтери набувають навичок управління групами людей та організації їхньої діяльності.

Отже, координатору діяльності волонтерів у намаганні мотивувати волонтера до подальшої роботи доречно:

- визнати, що волонтери можуть бути мотивованими чимось взагалі не пов'язаним з їхньою волонтерською роботою. Слід враховувати бажання

волонтерів досягати високих результатів у галузі, в якій вони працюють, навчаються, щоб стимулювати їхнє зростання і мотивацію на посаді волонтера;

- навчити волонтерів вимірювати ступінь успішності, результативності їхньої роботи. Цьому сприятимуть щоденники волонтера, впровадження рейтингової системи, супервізія та інтервізія роботи волонтерів тощо;

- слідкувати за зміною мотивації волонтерів;

- вивчати потреби волонтерів з метою забезпечення можливостей для їхнього розвитку та зростання;

- здійснювати моніторинг волонтерської діяльності з налагодженим зворотним зв'язком. Важливо цікавитись результатами роботи волонтерів, ініціювати постійні взаємопрезентації результатів роботи між волонтерськими групами, адже володіння інформацією сприяє підвищенню внутрішньої мотивації;

- розробити систему винагородження волонтерів;

- посилити взаємодію оплачуваних співробітників та волонтерів;

- створити банк ідей волонтерів щодо покращення результативності їхньої роботи та діяльності організації в цілому;

- мотивувати знаннями. Це може бути навчання у Школі волонтерів, на семінарах та тренінгах, участь у конференціях тощо;

- винагороджувати окремих волонтерів за сукупний внесок групи. У процесі командної роботи людям часто здається, що їхні індивідуальні заслуги залишаються неврахованими, адже організації з більшою готовністю визнають успіхи групи в цілому. Відтак координатору слід визнавати членів груп і на індивідуальному рівні. Тільки так він зможе підвищити їхню мотивацію. Цього можна досягти, наприклад, поставивши перед лідерами волонтерських груп завдання періодично звітувати про успіхи окремих учасників;

- підтримати позитивний обмін інформацією між волонтерами. Особисті позитивні оцінки роботи волонтерів волонтерами – дієвий мотивуючий фактор. Корпоративна культура, яка підтримує бажання давати одне одному позитивні оцінки за результатами кожного виконаного завдання, підвищує рівень мотивації та результативність роботи.

Підсумовуючи викладене, слід наголосити на тому, що мотиви участі у волонтерських програмах та ступінь самопожертви при цьому можуть бути різними. Координаторам волонтерських груп слід застосовувати увесь арсенал способів мотивування волонтерів. І чим оригінальнішими вони будуть, чим точніше відповідатимуть потребам волонтерів, тим більше людей займатимуться волонтерською діяльністю.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, підбиваючи підсумки, можна зробити декілька основних висновків:

1. Проведено теоретичний аналіз мотиваційних явищ гуманістичної психології, зарубіжних та вітчизняних вчених. Мотиваційна сфера особистості є одним з найбільш значущих розділів психології, оскільки мотивація визначає конкретну поведінку людини, її поведінкову активність, спрямовану на досягнення цілей, які пов'язані із задоволенням людських потреб. Основними характеристиками мотиваційної сфери особистості є: різноманітність мотивів; множинний характер; гнучкий характер; існування певної ієрархії; наявність структури; стійкий характер мотивів; динамічність мотивів; мотиваційна сила.

2. Обґрунтовано вибір методик дослідження та підібрати методичний інструментарій для дослідження. За результатами усіх методик у респондентів виявлені позитивні результати, які необхідні в роботі волонтера; а саме: висока мотивація до емпатії, допомоги оточуючим, схильність до самовдосконалення та досягнення успіху; орієнтація на соціум (соціальна активність, допомога іншим), високий рівень афіліації та інші. Підібравши методики що сприяли досягненню мети даної роботи, ми виявили потреби волонтерів, що формують їх мотивацію, життєву орієнтацію, та мотиви їх діяльності у соціальних установах тощо. Через те, що волонтери є цінним ресурсом до будь якої громадської організації, а своєчасна їх мотивація сприяє утриманню волонтерів, позитивному іміджу організації, їх потреби необхідно своєчасно помічати. Тому нами були вибрані саме ці методики: «Парні порівняння» (Додаток А) що дозволило виявити їх потреби, та методика «Сенсо-життєвих орієнтації», що дозволило більш глибоко подивитись на цілі та свідомість волонтерів. Опитування хоч і носило більш загальний характер, але виявило мотиви та психологічні особливості мотивації (якщо розглядати його у зв'язку з проведеними методиками) серед найбільш авторитетної організації у роботі з волонтерами – ТЧХУ. Варто сказати, що у кожного з нас є свої психологічні особливості мотивації. Психологічні

особливості мотивації волонтерських молодіжних груп – складний і багато спрямований напрямок, частину якого ми розкрили у цій роботі. Ми проаналізували наукову літературу, провели емпіричне дослідження, опитали волонтерів фондів «Голоси дітей», «Карітас» та Товариства Червоного Хреста України – організації з дуже великою кількістю волонтерів. Нами було виявлено багато східних особливостей, були й протиріччя. Кожен волонтер нашого дослідження має свої особистісні особливості – це й фізіологічні, соціальні, індивідуальні, психологічні. У кожного з них є свої потреби, свій темперамент, свої здібності. Важливо що кожен з них, не дивлячись на різноманіття, приналежність до різних соціальних страт має намір допомагати іншому. Працюючи з волонтерами, важко не помітити, що вони роблять відчутний внесок в процес роботи організації: підсилюється відчуття командної роботи, згуртованість та натхнення. Ці якості виробляються завдяки колективній праці людей із спільною метою. Їх важливість є дуже високою ще тому, що вони живлять громадську чи державну організацію для того, щоб вона досягла своїх цілей, впровадила в життя заплановані програми або проекти. У волонтера можуть зникати інтерес, енергія, винахідливість при виконанні певної роботи, але організатор завжди повинен відчувати та помічати такий стан своїх волонтерів, створювати умови, які б стимулювали волонтерів до нових дій. Варто пам'ятати, що заохочення краще робити одразу після виконаної роботи, намагатись, щоб воно носило індивідуалізований характер. Виходячи з викладеного матеріалу, необхідно зазначити, що організаціям будь якого типу, де залучаються до роботи волонтери, треба приділяти більшу увагу принципам та технологіям мотивації, рекрутіngu, заохочення та утримання волонтерів в організації шляхом проведення тематичних семінарів та тренінгів, занять, які б давали змогу визначити потреби конкретних волонтерів, задоволення яких удосконалює їхню роботу.

3. Розроблено програму соціально-психологічного тренінгу з розвитку мотивації до емпатії волонтерів в процесі їх підготовки. Для оптимізації рівня особистісної мотивації у волонтерів було проведено соціально-психологічний тренінг «Моя справжня внутрішня мотивація», який складався із двох блоків –

«Розвиток мотивації» та «Розвиток лідерських якостей». Також разом з волонтерами, які вже довго працюють в організації було проведено тренінг для волонтерів-новачків, які працюють менше місяця в організації «Червоного хреста». Метою тренінгу було – підвищення рівня внутрішньої мотивації; розвиток альтруїзму, налагодження взаємовідносин у колективі та ін.

4. Впроваджено та перевірено ефективність програми соціально-психологічного тренінгу з розвитку мотивації до емпатії донорів в процесі їх підготовки. Після проведення тренінгової програми, було проведено повторне тестування за усіма трьома методиками. Було виявлено, що у всіх випробуваних домінує рівень мотивації - вище середнього з домінуючим фактором досягнення успіху. Це свідчить про те, що випробувані націлені на результат; схильні до самовдосконалення та особистісного росту; націлені на здобуття особистісного досвіду, що є позитивним показником в роботі волонтера. Середній кількісний показник виріс в середньому на 10%, що свідчить про ефективність запроваджуваних розвивальних заходів.

Отже, усі завдання виконано, мета дослідження – досягнута.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов В.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. Одеса : ОНУ, 1995. 248 с.
2. Андреева М. О. Сприяння розвитку соціальної мобільності студентської молоді у процесі волонтерської діяльності. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Серія : Педагогічні науки*. Глухів, 2015. Вип. 27. С. 104-109.
3. Аніщенко А. П. Волонтерство у паліативній допомозі як засіб соціалізації молоді. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2012. № 22(6). С. 211-216.
4. Асеев В. Г. Мотивація поведінки і формування особистості. Київ : Промінь, 2013 С. 26-27.
5. Балашов Е. М. Особливості самореалізації студентів у міжнародних волонтерських програмах : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Е.М. Балашов, Нац. ун-т «Острозька академія». Острог, 2013. 20 с.
6. Бархани А. Б. Імідж громадської організації як фактор залученості студентської молоді в волонтерську діяльність. *ЛЕФ*. 2005. № 25. С. 77-95.
7. Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді. Київ : ЦНЛ, 2005. 176 с.
8. Безпалько О. В., Едель С. В. Підготовка волонтерів до роботи з дітьми обмежених функціональних можливостей : метод. рекомендації до проведення тренінгових занять. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2001. 32 с.
9. Бех В. П. Соціальне управління у контексті саморегуляції соціального організму країни : монографія. Запоріжжя : Просвіта, 2012. 571 с.
10. Беспалова К. О. Мотиваційні аспекти волонтерства : досвід західних країн. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Політологія. Соціологія. Право. 2012. № 3. С. 67-71.
11. Біла О. О. Волонтерський рух в Україні. Інтегрований курс соціально-педагогічної теорії і практики : навчальний посібник Одеса : ПДПУ, 2005. Ч. 1. С. 493-496.

12. Бондаренко З. Волонтерська робота у вищому навчальному закладі. *Вісник Запорізького національного університету*. 2008. № 1. С. 12-16.
13. Вайнілович Н. А. Волонтерський рух у сучасному українському суспільстві : мотиваційний аспект. *Методологія, теорія і практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. 2010. № 2. С. 407-410.
14. Вайнілович Н. А. Чинники формування мотивації людини до здійснення волонтерської діяльності. URL: <http://ela.kpi.ua/handle/123456789/2863> (дата звернення: 12.08.2023 р.).
15. Власова О. І. Психологія соціальних здібностей : структура, динаміка, чинники розвитку. Київ : ВПЦ «Київський університет», 2005. 308 с.
16. Волонтер – це покликання. URL: <http://chtei-knteu.cv.ua/profi/74/volonter.php> (дата звернення: 07.04.2023 р.).
17. Волонтерський рух : історія, сучасність, перспективи. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 17-18 квітня 2015 р.* Харків : Видавництво ХНАДУ, 2015. 160 с.
18. Волонтерський рух : світовий досвід та українські громадянські практики : аналіт. доп. Київ : НІСД, 2015. 36 с.
19. Волонтерський рух в Україні : тенденції розвитку. Київ : Академпрес, 2002. 467 с.
20. Гірченко О. Л., Перетяцько В. А. Дослідження компоненту духовності в структурі ціннісних орієнтацій волонтерів. URL: <http://visnyk.chnpu.edu.ua/download/vs126/12.pdf>. (дата звернення: 17.03.2023 р.).
21. Голуб В. Л. Ключові поняття та категорії державного управління у сфері волонтерської діяльності. URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/wpcontent/uploads/2014/05/2014-1-6.pdf> (дата звернення: 27.05.2023 р.).
22. Гомонюк О. М. Основні підходи до визначення поняття «культура». *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми*. Київ-Вінниця : ТОВ фірма, «Планер», 2005. Вип. 8. С. 241-246.

23. Горелов Д. М., Корнієвський О.А. Волонтерський рух : світовий досвід та українські громадянські практики : аналітична доповідь. Київ : НІСД, 2015. 36 с.

24. Городецька І. Добровольчий рух в США. *Світова економіка та міжнародні відносини*. 2001. № 1-2. С. 78-86.

25. Грига І., Бриджовата О. Чинники виникнення психологічних проблем у волонтерів та шляхи оптимізації їхньої роботи. *Національний ун-т «Києво-Могилянська академія». Наукові записки. Політологія. соціологія*. Київ, 1999. Т.7. С. 67-79.

26. Діяльність центрів соціальних служб для молоді України : сучасний стан і перспективи розвитку. Київ : Академпрес, 2015. 112 с.

27. Дружченко Т., Главник О., Романова Н., Дружченко Т. Волонтерство в соціальній роботі : навчальний посібник. Київ : Главник, 2006. 126 с.

28. Дьячек Т. П. Розвиток дослідницького підходу в діяльності волонтерів (на прикладі США). Київ : «Либідь», 2013. С. 44-49.

29. Жадько О. Волонтерство – шлях до громадянського суспільства. *Директор школи*. 2006. Лют. (№ 8). С. 18-20.

30. Жужа Л. О. Волонтерство АТО як політичний інститут : сутність та вплив на громадянське суспільство України. *Сучасне суспільство : політичні науки, соціологічні науки, культурологічні науки*. 2015. Том 1. Випуск 1. С. 38-49.

31. Жужа Л. О. Моральні аспекти волонтерського руху на підтримку АТО. *Evropský politický a právní diskurz*. 2015. Volume 2. Issue 2. P. 210-215.

32. Журавльова Л. П. Діагностика емпатії та її форм у підлітковому та юнацькому віці. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки : збірник наукових праць*. – Київ : Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2010. Вип. 31 (55). С. 154-161.

33. Журавльова Л. П. Психологія емпатії : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. 328 с.

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

35. Занюк С. С. Психологія мотивації : навчальний посібник. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
36. Зима О. Г., Підгайна В.О. Особливості волонтерства та його розвиток в Україні : препринт. Харків : Вид. ХНЕУ, 2011. 48 с.
37. Капська А. Й. Соціальна робота : деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю : навчально-методичний посібник. Київ : УДЦССМ, 2001. 220 с.
38. Кириленко Т. С. Психологія : емоційна сфера особистості. Київ : Либідь, 2007. 256 с.
39. Кисельова О. А. Особливості психологічної проникливості у осіб з різною емоційною диспозицією : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / О.А. Кисельова. Київ, 1999. 19 с.
40. Клименюк Н. Волонтерська практика як одна із форм підготовки майбутніх соціальних працівників до соціально-педагогічної роботи в громаді. *Виховуємо громадянина*. 2010. № 1-2 (50-51). С. 101-107.
41. Коваленко С. В. Волонтерський рух як важлива складова державної молодіжної політики в Україні. *Соціальна робота в Україні : теорія і політика*. 2005. № 2. С. 89-96.
42. Ковальов В. І. Мотиви поведінки і діяльності. Київ : Наука, 1996. Т. 5. №4. С. 321-325.
43. Колот А. М. Мотивація, стимулювання і оцінка персонал. Київ : Либідь, 2001. С. 404-406.
44. Корнієвський О. А., Горелов Д. М. Український волонтерський рух у контексті світового досвіду. *Науково-аналітичний щоквартальний збірник Національного інституту стратегічних досліджень «Стратегічні пріоритети»*. 2015. № 1 (34). С. 95-100.
45. Кризова психологія : навч. посіб. / за заг. ред. проф. О.В. Тімченка. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2010. 383 с.
46. Кротенко В. І. Розвиток емпатії в психологічній літературі. *Психологія : зб. наук. пр. / НПУ ім. М.П. Драгоманова*. Київ, 2001. Вип. 12. С. 89-96.

47. Кузнецова І. В. Етапи формування емпатійної культури особистості. *Педагогіка та психологія : збірник наукових праць*. Харків : ХДПУ, 2002. Вип. 21. С. 125-129.

48. Левдер І. А. Добровольчі рух як одна з форм соціального обслуговування. *Соціальна робота*. 2006. № 2. С. 36.

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

50. Лях Т. Л. Волонтерство як суспільний феномен. *Проблеми педагогічних технологій : Збірник наукових праць Волинський державний університет імені Лесі Українки*. Луцьк : Волинський академічний дім, 2004. Випуск 3-4. С. 139-144.

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

52. Лях Т. Л. Зміст і напрями соціально-педагогічної роботи студентських волонтерських груп вищих навчальних закладів. *Наукові праці Донецького національного технічного університету : зб. наук. пр. Донецький національний технічний університет*. Донецьк : ДВНЗ «ДОНТУ», 2009. Вип. 3 (145). С. 274-279.

53. Лях Т. Л. Методика організації волонтерських груп : навч. посіб. Київ : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 160 с.

54. Лях Т. Л. Мотивація до волонтерської діяльності. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2012. № 22(8). С. 84-91.

55. Лях Т. Л., Басюк Т. П., Безпалько О. В. Волонтерські групи як ресурс соціально-педагогічної діяльності державних і громадських організацій. *Соціальна педагогіка : теорія і технології*. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. С. 130-139.

56. Маккарлі С. Управління діяльністю волонтерів. Київ : Ресурсний центр розвитку громадських організацій «Гурт», 2008. 279 с.

57. Мандебура О. Волонтерський рух в Україні як нова форма взаємодії влади і громадянського суспільства. Інститут політичних і етнонаціональних досліджень НАН України ім. І. Ф. Кураса. URL: [http://ipend.gov.ua?mid=12&action=article\\_detail&article\\_id=8](http://ipend.gov.ua?mid=12&action=article_detail&article_id=8). (режим доступу: 25.05.2023 р.).

58. Маслова Н. А. Волонтерство як феномен самореалізації особистості в сучасних умовах. *Інтегративний підхід в психології (нові дослідження) : Збірник наукових праць*. Київ : Шлях, 2014. С. 294-299.

59. Матвеев С., Когут І. Соціальні аспекти волонтерського руху : минуле та сьогодення. *Вісник Запорізького національного університету*. 2010. № 1 (3). С. 161-165.

60. Матвієнко О. В. Основи інформаційного менеджменту : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 128 с.

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

62. Рудякевич Т. О. Організація волонтерського руху у вищих навчальних закладах : Діагностичний інструментарій : Методичні розробки. Житомир : ЖДУ, 2004. 370 с.

63. Перетятко В. А. Волонтерство та формування духовних цінностей і ціннісних орієнтацій. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки*. 2014. Вип. 43. С. 386-393.

64. Петренко М. В. Аналіз мотивів донорства крові. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Психологія*. Харків : ХНПУ, 2009. Вип. 32. С. 190-197.

65. Підготовка волонтерів та їх роль у реалізації соціальних проєктів / Під заг. ред. : І. Зверєвої, Г. Лактіонової. Київ : Наук. світ, 2001. 49 с.

66. Пьонтковська К. Волонтерство як багатоаспектне суспільне явище в гуманістичній суспільній демократії. *Педагогічна освіта : теорія і практика*. 2014. Вип. 17. С. 105-109.

67. Романовська Л. І. Волонтерство як засіб професійної соціалізації майбутніх соціальних працівників. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка*. 2013. № 1. С. 77-82.

68. Рябовол Т. А. Роль емпатії процесі соціальної адаптації людини. *Наукові записки Інституту психології Ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. академіка С.Д. Максименка*. Київ : Нора-прінт, 2004. Вип. 24 384 с.

69. Сидоренко С. В. Волонтерство як суб'єкт глобально-мережевого громадянського суспільства в контексті сучасних соціополітичних трансформацій. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2015. Вип. 61. С. 167-174.

70. Сікорська Л. Є., Ситаров В. А. Добровольча діяльність як школа морального становлення молоді. *Знання. Розуміння. Уміння*. 2009. № 4. С. 127.

71. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / І. Д. Зверєва, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко [та ін.]; за заг. ред. : І. Д. Зверєвої, Г. М. Лактіонової. Київ : Центр навч. л-ри, 2004. 256 с.

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

73. Тохтарова І. Волонтерський рух в Україні : шлях до розвитку громадянського суспільства як сфери соціальних відносин. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2014 р. № 2. С. 48-61.

74. Холостова Є. І. Волонтери. *Словник-довідник з соціальної роботи*. Харків : Основа, 2013. С. 189-193.

75. Чепурнов В. О. Благодійництво як пріоритетна форма некомерційної господарської діяльності : монографія / В.О. Чепурнов, В.І. Ярема; Ужгород. нац. ун-т. Ужгород : Ужгородська міська друкарня, 2008. 143 с.

76. Чухрай М. Інституціоналізація волонтерського руху в Україні : реалії та перспективи. *Соціологічні студії. Розділ IV. Соціальні реальності в емпіричних дослідженнях*. 2013. випуск 1(2).

77. Шамрай В. О., Ольховський М. А. Сучасний стан офіційного визнання волонтерської діяльності в Україні. *Зовнішня торгівля : економіка, фінанси, право*. 2015. № 4. С. 139-145.

78. Юрченко І. В. Інституціоналізація волонтерського руху в Україні : дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.03 / Ірина Вадимівна Юрченко. Київ : 2009. 219 с.

79. Ящук І. П., Сівак Н.А. Залучення молоді до волонтерської діяльності. *Методичний посібник*. Хмельницький : ХГПА, 2012. 136 с.

80. Study on Volunteering in the European Union : Final Report // Brussels : GHK, 2010. 326 p.