

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Факультет психології

Кафедра соціальної роботи

ОСОБЛИВОСТІ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ
ВОЛОНТЕРІВ

Кваліфікаційна робота

231 Соціальна робота

Освітньо-наукова програма «Соціальна робота»

здобувача освіти 2 курсу,

денної форми навчання

ОС «Магістр»

Катерини БОРУСЕВИЧ

Науковий керівник:

Професор кафедри соціальної роботи

доктор психологічних наук, професор

Денис АЛЕКСАНДРОВ

Допущено до захисту на ЕК №6

Протокол засідання кафедри № _____

від ____ травня 2024 року

завідувачка кафедри соціальної роботи

_____ Леся ЛЮТА

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I.....	6
ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕНОСТІ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ	6
1.1 Феномен добровольчої діяльності.....	6
1.2 Ціннісно-мотиваційна сфера особистості	15
Висновки до першого розділу	21
РОЗДІЛ II.....	24
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ	24
2.1 Методологія та опис дослідження ціннісно-мотиваційної сфери особистості волонтерів	24
2.2. Інтерпретація результатів емпіричного дослідження чинників ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів, які надають допомогу переселенцям з України за кордоном	30
Висновок до другого розділу	47
РОЗДІЛ III.....	49
ПРОГРАМА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ ВОЛОНТЕРІВ	49
3.1 Аналіз сучасних підходів щодо розитку та покращення ціннісно-мотиваційної сфери особистості волонетрів.....	49
3.2 Психокорекційна програма з підвищення мотивації особистості, що займається волонтерською діяльністю	51
3.3 Результати апробації психокорекційної програми	64
Висновки до третього розділу	67
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	70
ДОДАТКИ.....	79

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному світі волонтерство стало невід'ємною частиною життя багатьох Українців. Волонтери здійснюють благодійну діяльність на добровільній основі у формі безоплатної праці. Місія волонтера полягає в тому, щоб надати допомогу нужденним та не вимагати винагороди або чогось іншого натомість. Їхня діяльність спрямована на допомогу верствам населення, які не мають можливості допомогти самі собі.

У галузі психології існує багато досліджень, спрямованих на розуміння ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів: дослідження Дж. Вільямса фокусується на соціальній психології та мотивації волонтерів; К. Клайн вивчає питання психології волонтерської діяльності та впливу цього виду діяльності на особистість; С. Оммерсон провів дослідження мотивації та задоволення від волонтерської діяльності; роботи М. Пісарець розглядають соціальні аспекти волонтерства та взаємодію волонтерів [13, 2].

Україна також має своїх дослідників, які присвячують свої роботи вивченню ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів та волонтерської діяльності. Наталія Середа займається соціологією волонтерства та має роботи щодо дослідження мотивів участі волонтерів у різних соціальних проектах в Україні; Ірина Журба досліджує соціальні та психологічні аспекти волонтерської діяльності, зокрема, мотивацію та вплив на психічне здоров'я волонтерів в українському контексті [6]; Андрій Павленко спеціалізується на соціальних аспектах волонтерства в Україні, включаючи дослідження соціальних мереж волонтерів та їхню взаємодію з громадою; Юрій Марков досліджує мотиваційні та ціннісні аспекти волонтерської діяльності в Україні, звертаючи увагу на соціокультурні чинники [11,36].

Дослідження ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів має кілька актуальних аспектів: розуміння того, що мотивує волонтерів, може допомогти організаціям та урядовим структурам створювати більш ефективні програми та умови для волонтерів, що своєю чергою сприяє зростанню та розвитку волонтерського руху; розуміння мотивів може сприяти ефективнішому

залученню нових волонтерів, враховуючи їхні індивідуальні потреби та очікування; дослідження може допомогти в розробці психосоціальних підходів до підтримки волонтерів, сприяючи запобіганню емоційного вигорання; розуміння цінностей та мотивацій волонтерів може вказати на області, де можливі зміни або покращення, що призведуть до більшої ефективності та впливу на суспільство; дослідження ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів може внести важливий вклад у розвиток гуманітарних наук, збагачуючи наше розуміння людської поведінки та мотивації [5, 20].

Метою дослідження роботи є вивчення та емпірична перевірка особливостей ціннісно-мотиваційної сфери особистості волонтерів, з метою вдосконалення соціальної практики шляхом розробки програми розвитку ціннісно-мотиваційної сфери особистості, що займається волонтерською діяльністю.

Для досягнення поставленої мети нами визначені наступні **завдання**:

1. Розкрити особливості феномену добровольчої діяльності;
2. Дослідити особливості ціннісно-мотиваційної сфери особистості;
3. Обґрунтувати методологію емпіричного дослідження особливостей ціннісно-мотиваційної сфери особистості волонтерів;
4. Інтерпретувати та проаналізувати результати емпіричного дослідження особливостей ціннісно-мотиваційної сфери особистості волонтерів;
5. Охарактеризувати сучасні підходи, щодо розвитку ціннісно-мотиваційної сфери особистості волонтерів;
6. Розробити програму спрямовану на розвиток та покращення ціннісно-мотиваційної сфери особистості волонтерів.

Об'єкт дослідження: ціннісно-мотиваційна сфера особистості.

Предмет дослідження: особливості ціннісно-мотиваційної сфери особистості волонтерів.

Гіпотеза: ціннісно-мотиваційна сфера волонтерів має свої особливості, які виявляються через взаємозв'язок між їхніми ціннісними орієнтаціями та

ступенем задоволеності основними потребами. Припускаємо, що виявлені особливості ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів можуть бути пов'язані з конкретними цінностями, які вони визнають та мотивами, що стимулюють їхню волонтерську діяльність.

Методи дослідження:

- теоретичний аналіз наукової літератури;
- психодіагностичні методики: методика вивчення ціннісних орієнтацій (МЦО) М. Рокича - для вивчення ціннісно-сислової сфери особистості (Додаток А) та методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб А Маслоу - для дослідження потреб відповідно ієрархії мотивів (Додаток Б).

Метод математичної обробки результатів: стандартні програми варіаційної статистики з обрахуванням середніх значень та кореляційний аналіз рангів Ч. Спірмена;

База дослідження: у нашому дослідженні взяли участь 50 волонтерів, з котрих 26 чоловіків та 24 жінки. Вік випробуваних від 17 до 26 років.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження: використання комбінації методик, таких як МЦО М. Рокича та методика А. Маслоу, для дослідження ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів може стати новаторським, оскільки дозволяє долучити різні аспекти цінностей та мотивації.

Практичне значення одержаних результатів: розуміння цінностей та мотивацій волонтерів може допомогти організаціям створювати більш ефективні програми та проекти, що враховують індивідуальні потреби та очікування волонтерів.

Структура та обсяг магістерської роботи: робота складається з вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, 10 таблиць, 6 додатків та списку використаної літератури.

РОЗДІЛ І.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕНОСТІ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ

1.1 Феномен добровольчої діяльності

Останнім часом спостерігається зростання інтересу до вивчення такого явища як добровільна діяльність (волонтерство) в різних наукових галузях (психології, соціології, економіки тощо). Добровільна діяльність привертає увагу дослідників через свою важливу роль у суспільстві, а саме через її потенційний внесок у покращення якості життя громадян, розвиток соціальних зв'язків та сприяння будівництву більш солідарного та відповідального суспільства. Добровільна діяльність відіграє ключову роль у таких сферах, як:

- Соціальна підтримка: волонтери допомагають людям у потребі, надаючи матеріальну, психологічну та емоційну підтримку. Це може включати допомогу в харчуванні, житлі, медичному обслуговуванні, а також підтримку для людей у важких життєвих ситуаціях та інші.
- Культурна та освітня діяльність: волонтери можуть брати участь у різних культурних та освітніх програмах, сприяючи розвитку мистецтва, культурної спадщини, освіти тощо.
- Збереження навколишнього середовища: волонтерські організації активно займаються екологічними ініціативами.
- Розвиток громадянського суспільства: благодійність сприяє розвитку громадянської активності та заохочує громадян до участі у демократичних процесах, таких як громадська дискусія, вибори та громадське обговорення [16, 64].

Психологи вивчають мотиваційно-ціннісну сферу для розуміння того, що підштовхує людей до благодійності. Соціологи аналізують структуру та динаміку благодійних організацій та вивчають їх вплив на суспільство.

Економісти досліджують ефективність та економічну цінність добровільної діяльності. Також науковці розглядають різноманітні аспекти цього явища, такі як вплив добровільної діяльності на здоров'я, соціальні відносини, саморозвиток тощо. Розуміння цих аспектів може сприяти розвитку ефективних стратегій підтримки та розвитку добровільної діяльності в сучасному суспільстві [4, 24].

Термін «добровільність», в сучасному західному розумінні є «волонтерство» (Volunteerism), що походить від лат. *Voluntair, voluntas* - добра воля та позначає вид діяльності, що здійснюється людьми на добровільній та безоплатній основі [50].

Психологічна наука, згідно з дослідженнями таких вчених як Якобсон, Е. Пайнс, К. Маслач, Дж. А. Пільявін, Д. Еванс, П. Калеро, Б. Латані, Дж. Дарлі, Е. Брадлі, Ф. Раштон, С. Шварц та ін., займалася аналізом феномену благодійності (волонтерської діяльності) через призму концепції альтруїзму, яка може бути як вродженою, так і набутою у процесі онтогенетичного розвитку людини. Ця особливість виявляється у безкорисливому прагненні надавати допомогу іншим людям, використовуючи механізми емпатії, співчуття, милосердя та морального обов'язку [59, 80].

Благодійність, в свою чергу, розглядається як вольовий акт, що виражає доброзичливість, милосердя та бажання допомогти тим, хто цього потребує. Цей процес може приймати різноманітні форми, включаючи фінансову підтримку, надання ресурсів або послуг, участь у проектах, спрямованих на поліпшення умов життя інших людей та ін. [55].

Спочатку благодійна діяльність була в основному пов'язана з релігійними інститутами, які підтримувалися ідеями милосердя, любові до ближнього та моральної святості. Відомі релігії, такі як християнство, іслам, буддизм та інші віри, мають своє власне розуміння поняття благодійності та закликають своїх прихожан до допомоги потребуючим [25].

З часом концепція благодійності перестала бути виключно релігійним явищем та укорінилася в суспільстві. Це стало відображенням зростаючого

розуміння моральної важливості допомоги іншим та впливу позитивних соціальних змін, які можуть бути досягнуті шляхом благодійної діяльності. Багато суспільних організацій, неприбуткових організацій та індивідуальних осіб виконують благодійну діяльність, зосереджуючи свої зусилля на різних сферах, таких як соціальний захист, освіта, медицина, захист навколишнього середовища та багато інших [9, 49].

Отже, хоча початково благодійність може бути міцно пов'язана з релігійними концепціями, вона стала неодмінною складовою суспільства, яка відображає загальнолюдські цінності милосердя, солідарності та допомоги іншим.

У V столітті до нашої ери грецький драматург Есхіл запропонував термін «філантропія», що походить від грецького «φιλανθρωπία», що буквально перекладається як «любов до людства». Сучасне визначення філантропії охоплює широкий спектр щедрості у всіх її проявах, та включає в себе надання часу, таланту та матеріальних ресурсів з метою підтримки та поліпшення життя інших людей [7, 51].

Філантропія є формою благодійної діяльності, спрямованої на сприяння громадського блага. Її основна мета полягає у наданні допомоги та підтримки без власних корисливих мотивів [79].

Благодійність та філантропія є двома поняттями, які мають суттєві перетини, проте вони також мають свої відмінності. Вважаємо за потрібне розглянути їх спільні аспекти для більш глибокого розуміння цього феномену:

Спільні цілі: благодійність та філантропія спрямовані на підтримку та поліпшення добробуту інших людей, громади та природного середовища.

Фінансова підтримка: як правило, обидва поняття включають фінансову допомогу, але філантропія, зазвичай, охоплює більш великі та системні проекти, а благодійність може бути більш індивідуалізованою та безпосередньою [43].

Суспільний вплив: якщо говорити про пов'язаність з суспільним впливом, філантропія, зазвичай, орієнтована на створення стратегічних

програм та ініціатив, що можуть мати глибший та більш довгостроковий вплив на суспільство. Благодійність, з іншого боку, може виявлятися у невеликих, але значущих актах допомоги, які спрямовані на негайне полегшення страждань [10, 46].

Ресурси та мережі: філантропи зазвичай мають більше фінансових ресурсів та доступу до впливових мереж, що дозволяє їм впливати на стратегічні рішення та мобілізувати інших для підтримки важливих ініціатив [27].

Хоча благодійність та філантропія можуть мати різні масштаби та форми, їх можна успішно поєднати для досягнення спільних цілей та поліпшення проблем суспільства і підтримки тих, хто потребує допомоги:

- Створення благодійних фондів: філантропи можуть створювати благодійні фонди або організації, які будуть фінансувати конкретні благодійні проекти або програми.
- Стратегічна підтримка: філантропи можуть забезпечувати стратегічну підтримку благодійних організацій, допомагаючи їм встановлювати цілі, розробляти програми та залучати інші ресурси.
- Менторство та рада: філантропи можуть надавати експертну раду та менторство благодійним організаціям та волонтерам, щоб допомогти їм ефективно виконувати свою місію [15, 90].

Ідею розглядати філантропію як окремий аспект психічної діяльності вперше висунула американська вчена Джен Шанг. Вона заснувала науковий центр при університеті Індіани, спеціалізований на дослідженні мотивацій та поведінки благодійників (волонтерів).

Нова галузь психології вирішує два основних завдання:

- Зробити благодійну діяльність ефективнішою, щоб збільшити обсяг пожертвувань;
- Підвищити рівень морального задоволення у філантропів.

З погляду психології участь у благодійності розглядається як процес, що включає не лише простий інтерес, а й повну залученість. Коли проблеми інших

людей стають особистими, людина перетворюється на справжнього філантропа [17, 65, 93].

Існують деякі еволюційні теорії, які підкреслюють генетичні аспекти допомоги та спонукання до благодійної діяльності. Це деяким чином спрямовано на розуміння того, чому люди проявляють спонукання до допомоги іншим, включаючи безкорисливу допомогу [12].

Чарльз Дарвін та інші еволюціоністичні дослідники вважали, що спонукання до допомоги може бути пов'язане з еволюційними стратегіями, спрямованими на забезпечення виживання власного виду. Такі стратегії можуть включати співпрацю, соціальну підтримку та допомогу іншим членам спільноти, що своєю чергою сприяє стійкості та процвітанню цієї спільноти. Еволюційною перевагою може бути співпраця та допомога, оскільки це може зміцнити соціальні зв'язки, забезпечити підтримку членам групи та сприяти загальному благополуччю [8, 42].

Леонард Грінберг та інші дослідники також розглядали еволюційні аспекти взаємодії та допомоги. Вони аргументували, що співпраця та допомога можуть бути специфічними соціальними стратегіями, які мають глибокі корені в генетиці та можуть сприяти виживанню та успішному розмноженню людей [48].

Такі підходи допомагають зрозуміти, чому у людей виникають певні мотивації та спонукання до безкорисливої допомоги іншим, а також як ці спонукання можуть бути корисними для суспільства. Однак важливо зауважити, що соціальні та культурні чинники також грають важливу роль у формуванні мотивацій індивідів та їхнього прагнення допомагати іншим. Більш детально мотивацію розглянемо у наступному розділі.

Історія етичної теорії свідчить про різноманіття способів розуміння благодійності та доброзичливості. Декілька важливих етичних теорій розглядають ці моральні поняття як центральні, пропонуючи різноманітні концептуальний та моральний аналіз. Наприклад, у теорії моральних почуттів Девіда Юма доброзичливість вважається центральним принципом людської

природи. У моральній психології Юма, а також в утилітаристських теоріях, таких як теорія Джона Стюарта Мілля, принцип корисності визнається сильним та вимогливим нормативним принципом благодійності. Ці вчені вважають, що благодійність має глибоке моральне коріння. Вважаємо за потрібне зупинитися на цих теоріях та розглянути їх більш детально [3, 70].

У сфері моральної психології та етики чеснот, вивчення мотивів доброзичливості вважається одним з ключових аспектів морального розвитку. Девід Юм аргументує, що вроджена доброзичливість становить одну з основних передумов формування моральних стандартів. Він акцентує увагу на захисті цінності доброзичливості як основи людської природи, протиставляючи її теоріям психологічного егоїзму. У своїй моральній концепції Юм протистоїть ідеям, що висунув Бернард Мандевіль, який розглядає приватний інтерес як ключовий мотив людських дій. Він переконує, що люди не від природи антисоціальні чи доброзичливі, і вважає, що теорія егоїзму ґрунтується на невірній моральній психології, наголошуючи на тому, що доброзичливість є вродженою характеристикою людської природи. Для Юма доброзичливість є найважливішим моральним принципом, але він також використовує термін доброзичливість для опису класу чеснот, що базуються на щедрості та пристрасності до допомоги іншим [30]. У своїй теорії Юм розглядає різні прояви доброзичливості, такі як дружба, милосердя, співчуття тощо. Хоча він розглядає доброзичливість та справедливість як соціальні чесноти, лише доброзичливість Юм вважає конститутивним принципом людської природи (це ідея або принцип, який вважається необхідним або вбудованим у саму природу людини, визначаючи її основні характеристики, які впливають на її дії та спілкування). Правила справедливості, з іншого боку, розглядаються як нормативні умови, спрямовані на досягнення загальної користі. Таким чином, доброзичливість та справедливість є різними характеристиками в моральній системі Юма [57, 61].

У своїх наукових дослідженнях принципу самолюбства, Девід Юм не відкидає всіх претензій егоїстів щодо відсутності безпристрасної

доброзичливості в мотивації людини. Він розглядає різноманітні аспекти людської природи та використовує різноманіття метафор, такі як голуб, вовк та змія, для кращого розуміння складності людського характеру. Зокрема, він розглядає різні мотиви, які рухають людиною, включаючи як щедрі, так і невеликодушні стимули. Головна ідея Юма полягає в тому, що людська природа в контексті моральної поведінки є синтезом доброзичливості та самолюбства [28, 50]. Відмінність між його поглядом та поглядом егоїста полягає в тому, що Юм вважає, що мотивація людей може бути різноманітною, а не обмеженою лише наявністю мотивів виживання, страху, амбіцій та пошуком щастя. Важливим в Юмових дослідженнях є те, що мотиваційні фактори можуть змінюватися в залежності від індивідуальних рис особистості. Таким чином, без достатньої інформації про особистість неможливо визначити, чи домінує в неї доброзичливість, що контролює самолюбство, чи навпаки [1, 57].

Джон Стюарт Мілль розробив концепцію принципу корисності як основу морального розуміння, вважаючи її основним принципом етики. Він аргументував, що дії мають визначатися тим, наскільки вони сприяють загальному щастю всіх живих істот. Згідно з цим принципом, морально вірною вважається дія, яка збільшує загальне щастя та мінімізує страждання [19, 70].

Мілль також підкреслював, що принцип корисності включає в себе не лише дії, але й правила та інституції. Він вважав, що моральність діє в якості керівної «зірки» для організації суспільства, зміцнюють принципи соціальної справедливості та загального блага. Для Мілля принцип корисності не лише полягає у моральності дій, але й виступає основою для розуміння інших етичних понять, таких як обов'язок та право. Мілль стверджував, що обов'язки та права існують для того, щоб збільшити користь для суспільства та мінімізувати негативні наслідки [70, 88, 92].

Таким чином, на думку Мілля принцип корисності відображає найважливішу особливість моралі та визначає загальні принципи морального

поводження, спираючись на ідею про сприяння загальному щастю та благополуччю всіх членів суспільства [70].

Теорія моралі Мілля глибоко увіковічена у понятті щастя, оскільки моральна правильність визначається благом, яке, в свою чергу, розглядається як добробут окремих особистостей. Ця концепція є консеквенціалістською (етичний підхід, який базується на ідеї, що моральна правильність або неправильність дії оцінюється за її наслідками або результатом). Іншими словами, правильність чи неправильність дії визначається залежно від того, до яких наслідків вона призведе. Вона також є сукупною, оскільки вирішення про правильність або обов'язковість дій залежить від оцінки можливих наслідків для добробуту всіх пов'язаних сторін, що передбачає узагальнення позитивних та негативних наслідків для всіх учасників. У цій теорії благодійність рідко займає центральне місце [19, 84].

Проведений нами теоретичний аналіз наукової літератури виявив, що благодійність та філантропія виявляються складними явищами, які включають у себе різноманітні мотивації, етичні підходи та психологічні впливи.

Добровільна діяльність - це активна участь людей у різноманітних добровільних або корисних для суспільства заходах чи ініціативах, які людина обирає з власної ініціативи та бажання надати допомогу або сприяти певній справі. Це може включати волонтерську роботу, участь у благодійних організаціях, а також інших формах добровільної допомоги та підтримки. Добровільна діяльність грає важливу роль у суспільному розвитку, сприяючи покращенню умов життя людей та зміцненню соціальної кооперації [33, 60].

Отже, наш теоретичний аналіз відображає різні аспекти благодійності та філантропії через призму психології.

Аналіз мотивацій для благодійних дій через призму онтогенетичного розвитку вказує на важливість альтруїзму та доброзичливості, які можуть бути вродженими чи набутими [31, 67].

Благодійність - це не лише акт щедрості, але й спосіб вираження добра та взаємоповаги у нашому світі. Це не просто допомога, але й джерело

внутрішнього задоволення та щастя. Коли людина надає допомогу іншим, вона відчуває радість від знання, що її дії створюють позитивні зміни в житті інших людей. Цей процес не лише полегшує страждання інших, але й надихає, надаючи внутрішню гармонію та задоволення від участі в розвитку кращого світу. Таким чином, благодійність стає джерелом не лише зовнішнього добра, але й внутрішнього добробуту [35, 44].

Філантропія - найвищий вираз любові до людства, здатний змінювати світ. Вона не лише полягає у щедрості, а також у її основі лежить акт відданості, що спонукає до дій направлених на спільне благо. В цьому акті безкорисливості глибока рефлексія душі, втілена у вчинках.

Також, проведений теоретичний аналіз показав, що етичні теорії, такі як утилітаризм, розглядають благодійність як суттєву частину моралі, зокрема, в контексті принципу корисності [14, 90].

З аналізу психологічних та етичних поглядів на благодійність та філантропію виходить, що ці концепції виявляються складними та багатогранними явищами. Джон Стюарт Мілль та Девід Юм пропонують різні підходи до моральних принципів, які формують благодійність та доброзичливість. Моральна психологія Юма визначає доброзичливість як принцип людської природи, альтруїстичну схильність допомагати іншим без очікування особистої вигоди. Юм розглядає доброзичливість як основоположний принцип та відстоює його проти теорій психологічного егоїзму. В той час як Мілль підтримує ідею утилітаризму як основу моралі, визначаючи правильність дій через їх внесок у загальне щастя, він надає обов'язковість принципу корисності. Благодійність та соціальна користь є центральними елементами його моральної філософії [57, 70].

Таким чином, в контексті психології та етики виявляється, що благодійність може бути обумовлена різними чинниками, такими як вроджена доброзичливість, соціальна користь чи сприяння щастю всіх істот. Це вказує на багатшаровість та різноманіття джерел та мотивацій для благодійництва та філантропії в контексті людської поведінки та соціальної моралі.

1.2 Ціннісно-мотиваційна сфера особистості

Ціннісно-мотиваційна сфера особистості відображає комплекс внутрішніх цінностей, переконань, ідеалів та мотивів, які визначають її поведінку, вибір та цілі. Ця сфера формується під впливом різноманітних факторів, таких як культурні традиції, освіта, релігія, соціальне середовище та особистий досвід [87].

У ціннісно-мотиваційній сфері цінності виступають як ключові орієнтири, які визначають, що є важливим та цінним для конкретної людини. Ці цінності можуть бути спрямовані на досягнення матеріального добробуту, розвиток особистості, допомогу іншим, прагнення до справедливості та інші аспекти [18, 38].

Мотивація, у свою чергу, є силою, яка стимулює особистість до дії з метою задоволення певних потреб, досягнення цілей або реалізації цінностей. Вона може виходити як з внутрішніх (особистих) факторів, таких як самореалізація, самоствердження, так і з зовнішніх (соціальних) факторів, таких як соціальна прихильність, визнання і таке інше [15].

Розуміння цінностей та мотивів особистості допомагає зрозуміти, чому людина обирає той чи інший тип діяльності, як вона взаємодіє з оточуючим світом і як вона вирішує життєві завдання [81].

Дослідження мотивації волонтерів у соціальних науках мають давню історію, а систематичні дослідження сягають початку 1980-х років. Дослідники побудували двофакторну модель, зосереджену на мотивації волонтерів, поділивши її на альтруїстичну та егоїстичну (М. Фріш, М. Джеррард, Д. Сміт та ін.). Н. Морроу-Хауелл та А. Муї розглянули альтруїзм, соціальну та матеріальну мотивацію, щоб створити трифакторну модель. Крім того, вони збирали інформацію за допомогою анкет, щоб дослідити мотивацію волонтерів [53, 72, 78, 86].

З 1990-х років дослідники приділяють більше уваги мотивації волонтерів. Канан та Голдберг-Глен вперше використали факторний аналіз

для класифікації мотивації волонтерів. Омото та Снайдер взяли як об'єкти дослідження добровольців, які доглядали хворим на СНІД та створили модель структурних рівнянь (SEM). На основі емпіричного дослідження було представлено п'ять функцій волонтерства, які рецептивно відповідали п'яти мотиваціям, відомим як: вираження цінностей, розуміння, особистісного зростання, піклування про громаду та підвищення самооцінки [34, 73, 77].

Айдінлі, Бернер та інші науковці провели емпіричне дослідження, порівнюючи східну та західну культури. Випустивши опитувальники в Китаї, Німеччині, Туреччині та Сполучених Штатах за допомогою моделювання структурних рівнянь, вони підтвердили, що модель мотивації волонтерів, включаючи неявну та явну мотивацію, мають певну універсальність у різних культурних середовищах. Дослідження задоволення волонтерських мотивів визначає їх успіх [26].

Культура відіграє складну роль у мотивації волонтерів. У попередніх дослідженнях відмінності у волонтерській діяльності в різних країнах пов'язували зі змінами в громаді та пов'язаних із громадою змінних, таких як соціально-культурна цінність (індивідуалізм та колективізм), соціально-демографічні та соціально-економічні особливості або політичні характеристики (Айдінлі, Бернер). Наприклад, Китай та Сполучені Штати є двома країнами з високою часткою волонтерів (>60%) (С. Рочестер, А. Пейн, С. Хаулетт, М. Зімек, А. Пейн) [26, 75, 82].

Дослідження мотивації волонтерів виявили, що мотивація китайських волонтерів часто відображається у вираженні цінностей, патріотизмі та змінних, які ототожнюються зі специфічним колективізмом (К. Ван та Х. Ву) [91]. Однак емпіричні дослідження американських волонтерів показали, що, окрім мотивації до громадської роботи, змінні з індивідуалізмом, такі як розвиток особистої кар'єри та інтереси, є не менш важливими компонентами волонтерської мотивації (Т. Ямасіта, Дж. Кін, Сі Лу, Д. Карр) [94]. Крім того, існує багато досліджень, присвячених впливу релігійних переконань (Л. Еллісон, М. Окун, К. Датрідж; Менкен, Фіц, та ін.) [68, 74, 76]. Вчені

провели поглиблені дослідження механізму, за допомогою якого різні культури впливають на мотивацію. С. Кагітчібасі вважав, що соціальна економіка, демографія та культура сприяють різному стилю життя. У суспільстві з більш традиційними нормами мотивація під впливом колективізму непереборна, тоді як у багатшому та більш лібералізованому суспільстві мотивація, яка сприяє особистому зростанню, стає більш домінуючою через меншу залежність від суспільства [62]. Т Чін, Дж. Мен, С. Ван, Ю. Ши та Дж. Чжан підкреслили, що в Китаї існує колективістська культура, орієнтована на групу, яка заохочує людей дотримуватися правил, сформованих урядом для суспільних інтересів. Безсумнівно, це суттєво вплине на мотивацію китайських волонтерів до участі у благодійності [37].

Клері та ін. розробили теорію, яка пояснила різні типи мотивів. На думку вчених, існує багато причин для участі людей у волонтерстві, для того, щоб люди задовольняли різні індивідуальні потреби через цю форму діяльності.

Проаналізувавши практичну діяльність волонтерів, науковці виділили шість основних мотивів:

- актуальність (важливість допомоги іншим);
- інформаційний (участь у діяльності, яка надає людині нові знання);
- кар'єра (можливість працевлаштування або кар'єрного зростання);
- соціалізація (отримання певних навичок спілкування, особливо з людьми високого соціального статусу);
- повага (завоювання авторитету);
- захист (отримання позитивних емоцій та здорове мислення).

З початком двадцять першого століття волонтери на великих спортивних подіях (таких як Олімпійські ігри, Зимові Олімпійські ігри та Чемпіонат світу з футболу) та міжнародних обмінах наукою, технологіями та культурою (таких як Всесвітня виставка Експо та різноманітні наукові конференції) стали центром дослідження мотивації [52, 85]. Взнявши досліджуваних добровольців на Олімпійських іграх в Афінах 2004 року, Георгіадіс та ін. науковці проаналізували, чому волонтери були готові надавати послуги, що потребують

багато часу, без будь-яких матеріальних винагород. Ляо та ін. вчені досліджували волонтерів на Всесвітніх іграх у 2009 році. Науковці проаналізували значення мотиваційної складової волонтерів, а саме: залученості, отримання задоволення від роботи та здатності сприймати великі спортивні події [54, 66].

К. Ван та Х. Ву у дослідженні мотивації та задоволеності волонтерів Всесвітньої виставки Ехро 2010 виявили, що їхніми головними мотивами були вираження цінностей, професійна орієнтація та любов до Всесвітньої виставки. Водночас це дослідження пропонує багато практичних пропозицій щодо управління волонтерськими службами. Увагу вчених привернули волонтери на зимових Олімпійських іграх у Пхьончхані 2018 року. Взавши за основу ці Олімпійські ігри, Ван розширив поле дослідження мотивації волонтерів до визнання та винагород у спортивних організаціях та виявив зв'язок між кількома параметрами мотивації волонтерів, надаючи практичні пропозиції щодо найняття організаторів та менеджерів. Після дослідження волонтерів на Європейських іграх 2023 року М. Розміярек та Е. Мальхрович-Мосько дійшли висновку, що досвід волонтерів, а не стать, місце проживання чи професія, впливають на мотивацію [83, 91].

У новому столітті дослідження мотивації волонтерів зосереджені не лише на відмінностях між волонтерами в різних видах діяльності, але й на відмінностях у мотивації волонтерів різного віку, соціального та сімейного положення (М. Окун та Дж. Мишель). Водночас збільшується кількість досліджень, присвячених спеціальним групам волонтерів, таким як волонтери з обмеженими можливостями (Т. Діксон, С. Дарсі, А. Бенсон), волонтери міжнародної діяльності (А. Менегіні) та волонтери цивільної оборони (Д. Кель Д., Д. Кіцманн, С. Шмідт) [45, 63, 69, 74, 89].

Пошук дружніх стосунків, як мотив волонтерства запропонували Окун та Шульц. Цей мотив відображає бажання волонтерів знайти нових друзів [76].

За даними досліджень Елісон та ін. вчених, можна виділити ще три типи мотивів:

- релігійні мотиви;
- мотиви задоволення (радість);
- мотиви співпраці з однодумцями (тімбілдінг).

Визнаючи те, що релігійні мотиви можна віднести до ціннісної мотивації, науковці розглядають їх окремо, через їхню часту детермінованість та приналежність до певної релігії чи релігійної спільноти [22].

Басселл та Форбс серед мотивів волонтерської діяльності виділяють: альтруїзм, афіліаційні потреби, розвиток навичок, орієнтацію на престиж, релігійні переконання, вигоду для благодійних організацій, вигоду для сім'ї та суспільства, корпоративність, орієнтацію на процес. На думку вчених, баланс минулого досвіду та майбутніх очікувань є основою при прийнятті рішення брати участь у волонтерській діяльності, чи ні. Цей баланс забезпечується чотирма аспектами:

- потенційна віддача від волонтерства/благодійності;
- оцінкою волонтерської діяльності оточуючими;
- можливістю волонтерської діяльності;
- чіткістю результатів участі у волонтерській діяльності [32].

Раніше вчені були не в змозі побудувати універсальні теорії через те, що кожна людина має індивідуальну систему мотивації. Проте слід зазначити необхідність розуміння складності феномену мотивації та недоцільності єдиного підходу до її оцінки. Починаючи з робіт Клері почали поширюватися багатовимірні моделі волонтерської мотивації [40].

Сьогодні найбільш значущим підходом до розуміння причин благодійності є функціональна теорія мотивації. Практичним методом залучення потенційних волонтерів можна вважати саме цю модель. Дослідники в усьому світі використовують цю теорію, оскільки вона має сильну емпіричну підтримку. Маючи необхідні для практики ресурси, функціональна теорія може слугувати методом визначення факторів, що впливають на мотивацію волонтерів [23, 47].

В основі вищезазначеної моделі лежать такі положення:

- беручи участь у волонтерській діяльності, люди переслідують особисті важливі цілі;
- причини, які керують людьми, як правило, суттєво відрізняються, тобто волонтери, які виконують однакові робочі завдання, можуть мати різні цілі виконання;
- у будь-якому завданні є кілька мотивів, які відповідають потребам різних індивідів;
- середовище має забезпечувати правильний баланс потреб та можливостей, що призводить до задоволення волонтерів;
- задоволення волонтерських мотивів визначає їхній успіх.

В даний час в науці та практиці найбільш популярним є функціональний підхід до волонтерства/благодійності. Вчені, які його підтримують, вважають людину волонтером доти, доки волонтерська діяльність задовольняє її мотиви шляхом виконання відповідних функцій [29, 58].

Отже, емпіричні дослідження, проведені науковцями, такими як Айдінлі, Бендер та ін., у сфері волонтерської діяльності в різних культурних середовищах, розкривають універсальні аспекти моделі мотивації волонтерів. За допомогою моделювання структурних рівнянь та аналізу даних, отриманих в Китаї, Німеччині, Туреччині та Сполучених Штатах, вдалося підтвердити існування певної універсальності у розумінні мотиваційного аспекту волонтерства [26].

Мотивація волонтерів, включаючи явні та неявні аспекти, виявилася багатогранною та включає такі чинники, як альтруїзм, афіліаційні потреби, розвиток навичок, орієнтація на престиж, релігійні переконання, вигоду для благодійних організацій, вигоду для сім'ї та суспільства, корпоративність, орієнтацію на процес [21, 56].

Науковці, такі як Клері, розробили багатовимірні моделі мотивації, розуміючи, що індивідуальні потреби різних людей впливають на їх участь у волонтерській діяльності. Розрізняючи мотиви, такі як актуальність,

інформованість, кар'єра, соціалізація, повага та захист, дослідники визнали різноманіття факторів, що спонукають людей до благодійності [39].

Додаткові внески в дослідження, таких мотивів, як мотив пошуку дружби, релігійні мотиви, мотиви задоволення та співпраці з однопісцями, дозволили розширити уявлення про різні аспекти ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів [41].

Отже, розуміння ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів є складним завданням через те, що кожна людина є індивідуальною. Однак функціональна теорія мотивації, підтримана емпіричною базою і є актуальним та практичним інструментом для розуміння та визначення факторів, що впливають на мотивацію волонтерів в різних культурних та соціальних контекстах.

Висновки до першого розділу

У ході проведення теоретичного аналізу з проблеми аспектів дослідженості ціннісно-мотиваційної сфери особистості було виявлено, що тема є актуальною та добре розробленою в психологічному контексті.

Концептуальне підґрунтя ціннісно-мотиваційної сфери містить гіпотезу, що ціннісні орієнтації та мотиви волонтерів взаємодіють між собою та визначаються взаємодією різних психічних чинників, таких як особистісні характеристики, соціальне середовище, індивідуальний досвід та цінності.

З аналізу психологічних та етичних поглядів на благодійність та філантропію випливає, що розглянуті концепції є складними та багатогранними явищами. Дослідження відомих філософів, таких як Джон Стюарт Мілль та Девід Юм, свідчить про різні підходи до моральних принципів, що формують благодійність та доброзичливість. Юм визнає доброзичливість як принцип людської природи, а Мілль підтримує утилітаризм, який базується на загальному щасті. Різні підходи відображають багатосаровість та різноманіття мотивацій для благодійництва та філантропії в контексті соціальної моралі та поведінки людей. Таким чином, це

дослідження допомагає розкрити різні аспекти волонтерства, що є важливим для кращого розуміння цього явища у сучасному суспільстві.

Емпіричні дослідження, проведені в різних культурних середовищах науковцями, такими як Айдінлі, Бендер та інші, дозволили розкрити універсальні аспекти моделі мотивації волонтерів. Виявлено, що мотивація волонтерів є багатогранною та включає різноманітні чинники, такі як альтруїзм, афіліаційні потреби, розвиток навичок, релігійні переконання, а також вигоду для благодійних організацій та суспільства.

Науковці розробили багатовимірні моделі мотивації, щоб краще розуміти різні аспекти ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів, враховуючи індивідуальні потреби та мотиви різних людей. Додаткові внески у дослідження, такі як мотив пошуку дружби та релігійні мотиви, допомогли розширити наше уявлення про мотивацію волонтерів.

Розуміння ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів є складним завданням через індивідуальність особистості. Проте, функціональна теорія мотивації є цінним інструментом для розуміння та визначення факторів, що впливають на мотивацію волонтерів у різних культурних та соціальних контекстах.

Після проведення теоретичного аналізу та емпіричних досліджень з проблеми аспектів дослідженості ціннісно-мотиваційної сфери особистості, стало зрозуміло, що тема є добре розробленою та актуальною в психологічному та етичному контексті. Концептуальне підґрунтя ціннісно-мотиваційної сфери відображає гіпотезу про взаємозв'язок ціннісних орієнтацій та мотивів волонтерів, визначаючи їх через взаємодію різних психічних чинників. Результати досліджень розкривають багатогранність мотивації волонтерів, включаючи такі чинники, як альтруїзм, афіліаційні потреби, розвиток навичок та релігійні переконання. Ці дані дозволяють краще розуміти різні аспекти волонтерської діяльності та розробляти ефективні стратегії мотивації волонтерів у різних культурних та соціальних контекстах. Таким чином, наша подальша робота буде спрямована на діагностування

ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів з метою розкриття зв'язку між їхніми цінностями, мотивами та волонтерською діяльністю.

РОЗДІЛ II.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ

2.1 Методологія та опис дослідження ціннісно-мотиваційної сфери особистості волонтерів

Як було нами продемонстровано у ході теоретичного аналізу сучасних підходів до вивчення ціннісно-мотиваційної сфери особистості, існує різноманітність підходів та концепцій, які допомагають розкрити складність цього явища. Відтак, гіпотеза нашого емпіричного дослідження полягає у тому, що ціннісно-мотиваційна сфера волонтерів має свої особливості, які виявляються через взаємозв'язок між їхніми ціннісними орієнтаціями та ступенем задоволеності основними потребами. Припускаємо, що виявлені особливості ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів можуть бути пов'язані з конкретними цінностями, які вони визнають та мотивами, що стимулюють їхню волонтерську діяльність.

Мета нашого дослідження полягає у проведенні емпіричного дослідження особливостей ціннісно-мотиваційної сфери особистості волонтерів.

Згідно з метою дослідження нами були поставлені наступні завдання для проведення емпіричного дослідження:

1. Дослідити ціннісно-сміслову сферу волонтерів, які працюють за кордоном;
2. Дослідити потреби відповідно ієрархії мотивів у волонтерів, які працюють за кордоном;
3. Виявити взаємозв'язки показників базових компонентів мотиваційно-потребової сфери волонтерів з ціннісними термінальними та інструментальними елементами

Емпіричне дослідження проходило в декілька етапів, а саме:

На першому етапі нами був здійснений теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми дослідженості ціннісно-мотиваційної сфери особистості у науковій літературі. У даному розділі були проаналізовані феномен добровольчої діяльності та ціннісно-мотиваційна сфера особистості. В ході проведеного теоретичного аналізу були визначені основні поняття та теорії, що лежать в основі добровольчої діяльності, розглянуті важливі аспекти ціннісно-мотиваційної сфери особистості та її зв'язок з добровільною діяльністю. Підготовлено методичний інструментарій для подальшого емпіричного дослідження, зокрема проведений добір психодіагностичного матеріалу, спрямованого на досягнення поставлених цілей.

Нами були обрані наступні психодіагностичні методики:

- методика вивчення ціннісних орієнтацій (МЦО) М. Рокича - для вивчення ціннісно-сміслової сфери особистості;
- методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб А Маслоу - для дослідження потреб відповідно ієрархії мотивів.

На другому етапі нашого дослідження проходив констатувальний експеримент який полягав у створенні репрезентативної вибірки та оптимальних умов для взаємодії з учасниками дослідження. Метою було забезпечити ефективне проведення емпіричного аналізу ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів та проведення психодіагностичного дослідження.

Для дослідження нами була сформована репрезентативна вибірка, яку склали волонтери які працюють за кордоном. Всього в дослідженні взяли участь 50 волонтерів, з котрих 26 чоловіків та 24 жінок. Вік випробуваних від 17 до 26 років. Всі досліджувані на момент проведення тестування почувались задовільно.

У процесі дослідження цієї проблеми, ми організували та провели опитування за допомогою Google Forms, де розміщувалися анкети для досліджуваних. Досліджуваним були надіслані запрошення через електронну

пошту, Viber, Telegram та інші месенджери, що містили посилання на опитування та запрошення взяти участь у нашому дослідженні.

На третьому етапі нашого дослідження, що є аналітико-узагальнюючим, ми здійснювали комплексну обробку отриманих даних. Цей етап включав в себе систематизацію та аналіз результатів, їх узагальнення та класифікацію відповідно до встановлених критеріїв. Також ми провели ранжування усереднених показників з метою визначення їх важливості та відображення основних тенденцій.

Четвертий етап дослідження полягав у проведенні формувального експерименту, що включав розробку та перевірку ефективності соціально-психологічного тренінгу, направлено на підвищення мотивації до участі у волонтерській діяльності, командоутворення волонтерів, а також зниження емоційного вигорання волонтерів. Результати цього експерименту детально описані в третьому розділі роботи.

План формувального етапу дослідження включав наступні кроки:

1. Формування вибірки учасників.
2. Розподіл учасників на експериментальну та контрольну групи.
3. Проведення початкової діагностики.
4. Організація та проведення психологічного впливу на експериментальну групу.
5. Проведення завершальної діагностики.
6. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження.

Отже, проведене емпіричне дослідження включало в себе два основних етапи: констатувальний та формувальний експерименти. Результати цих етапів підлягали подальшій аналітико-узагальнюючій інтерпретації, яка здійснювалася з використанням методів математичної статистики: ранжування усереднених показників та кореляційний аналіз (критерій Спірмена).

Основним методом засобом збору емпіричного матеріалу констатувального етапу дослідження було тестування з використанням психодіагностичних методик:

1. Методика вивчення ціннісних орієнтацій (МІЦО) М. Рокича

Методика була застосована нами з метою дослідження ціннісно-мотиваційної сфери особистості.

Список А (термінальні цінності - це кінцеві або остаточні цілі, які людина прагне досягти в житті):

1. Активне діяльне життя
2. Життєва мудрість
3. Здоров'я
4. Цікава робота
5. Краса природи й мистецтва
6. Любов
7. Матеріально забезпечене життя
8. Наявність гарних і вірних друзів
9. Суспільне визнання
10. Пізнання
11. Продуктивне життя
12. Розвиток
13. Розваги
14. Воля
15. Щасливе сімейне життя
16. Щастя інших
17. Творчість
18. Упевненість у собі

Список Б (інструментальні цінності - Ці цінності визначають засоби за допомогою яких людина досягає своїх термінальних цілей.):

1. Акуратність
2. Вихованість

3. Високі запити
4. Життєрадісність
5. Ретельність
6. Незалежність
7. Непримиренність до недоліків
8. Освіченість
9. Відповідальність
10. Раціоналізм
11. Самоконтроль
12. Сміливість
13. Тверда воля
14. Терпимість
15. Широта поглядів
16. Чесність
17. Ефективність у справах
18. Чуйність

Обробка результатів відбувалась згідно з «ключем» до методики.

2. Методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб А. Маслоу.

Методика розроблена А. Маслоу та використовується для дослідження та оцінки мотивації та задоволення потреб у різних контекстах. Також, ця методика часто використовується для визначення, на якому рівні ієрархії потреб перебуває індивід на певний момент часу.

Методика складається з 20 тверджень, які потрібно оцінити відповідно того наскільки вони притаманні досліджуваному.

Шкали методики:

потреба у безпеці - ця шкала відображає ступінь важливості та задоволеності особистості відчуттям безпеки та стабільності в її житті. Дана шкала вимірює наскільки досліджуваному важливе відчуття безпеки в різних

аспектах життя, включаючи фізичну, фінансову, соціальну та емоційну безпеку.

соціальна потреба - ця шкала визначає ступінь задоволеності особистості її соціальними взаємодіями, зв'язками та відчуттям належності до соціальних груп. Вона оцінює, наскільки досліджувану важливі міжособистісні стосунки, підтримка та сприйняття себе частиною соціального оточення.

потреба у визнанні - прагнення добитись визнання і поваги інших, підвищувати свій рівень майстерності й компетентності, досягати успіхів, забезпечити собі впливове становище в суспільстві.

потреба у самоактуалізації - ця шкала визначає ступінь важливості та задоволеності особистості своєю особистісною та творчою реалізацією. Вона вимірює, наскільки досліджуваному важливе самореалізація, розвиток свого потенціалу та досягнення особистісних цілей індивідуального розвитку.

Обробка результатів відбувалась згідно з «ключем» до методики.

Отже, щодо методології емпіричного дослідження ціннісно-мотиваційної сфери особистості слід зазначити, що уважність та дотримання належної чистоти під час проведення констатуючого експериментального дослідження гарантували відповідність сформованої вибірки відповідним критеріям. Операціональна валідність була забезпечена відповідністю експериментального методу гіпотезі; внутрішня валідність забезпечувалась можливістю узагальнення отриманих результатів на кожного учасника експериментальної вибірки, враховуючи всі значущі характеристики об'єкта дослідження, що могли суттєво вплинути на результати психокорекційного впливу; репрезентативність була забезпечена відповідністю досліджуваних рис експериментальної групи рисам, що є характерними для всієї генеральної сукупності, до якої можна застосувати дані, отримані в експерименті.

Проводячи аналіз результатів проведеного дослідження слід зазначити, що одержані первинні дані було оброблено за допомогою стандартних

програм варіаційної статистики з обрахуванням середніх значень та кореляційного аналізу рангів Ч. Спірмена.

2.2. Інтерпретація результатів емпіричного дослідження чинників ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів, які надають допомогу переселенцям з України за кордоном

Досліджуючи ціннісно-мотиваційну сферу особистості волонтера, нами було проведене емпіричне дослідження за результатами якого були виявлені наступні загальні характеристики волонтерів, які працюють за кордоном:

Таблиця 2.1

Рейтинг усереднених показників базових потреб

Потреба	Матеріальні потреби	Потреби безпеки	Соціальні (міжособистісні) потреби	Потреби у визнанні	Потреби у самовираженні
Сер.бал	20,4	21,68	19,56	21,34	21,96
Рейтинг	4	2	5	3	1

Аналізуючи рейтинг усереднених показників базових потреб, який представлений у таблиці 2.1, робимо висновок, що:

Перше місце займає потреба у самовираженні. На нашу думку, це можна пояснити тим, що волонтерство створює унікальні можливості для вільного вираження думок, ідей та творчих здібностей, що робить цю діяльність надзвичайно значущою для волонтерів. Це дозволяє особистості відобразити свої цінності та переконання у діях, а також розвивати власну ідентичність через внесок допомоги суспільству.

На другому місці знаходиться потреба у безпеці. Залучення до благодійної діяльності може створити відчуття стабільності та безпеки, адже

волонтер може відчувати себе захищеним та підтриманим у зусиллях надання допомоги іншим.

Третє місце займає потреба у визнанні. Добровільна діяльність забезпечує відчуття приналежності та визнання у суспільстві, що є важливим стимулом для активної участі у благодійних програмах та проектах. Участь у таких ініціативах дозволяє відчувати себе корисним та визнаним суспільством, що сприяє задоволенню самої потреби у визнанні.

На четвертому місці за важливістю стоїть матеріальні потреби. Хоча вони є важливим аспектом задоволення базових потреб особистості, для волонтера ця потреба може виявитися менш пріоритетною, оскільки основний мотив його діяльності полягає у задоволенні більш високих, соціальних та особистісних потреб.

Останнє місце в рейтингу займає потреба в соціальних зв'язках. Хоча волонтерство може бути індивідуальною діяльністю, воно також може сприяти формуванню та збереженню взаємозв'язків з іншими членами спільноти.

Отже, можна зазначити, що волонтерство є значущою сферою активності для багатьох людей, і це обумовлено різноманітними мотивами. Важливо враховувати, що кожен волонтер має свої власні потреби, які впливають на його участь у благодійних програмах та проектах. Розуміння цих потреб допомагає створити сприятливі умови для ефективного залучення волонтерів та забезпечення їхньої максимальної задоволеності від участі у благодійній діяльності.

Але, зважаючи на той факт, що нами розглядаються особи, що займаються волонтерською діяльністю за кордоном, знаходячись в умовах біженства, то слід внести деякі пояснення. Ця робота дійсно пов'язана із прагненням задоволення потреби у самоствердженні, адже багато з цих осіб завдяки залученості до допомоги іншим постраждалим від війни переселенцям відновлюють власну самооцінку та віру у себе. Це підтверджується й значущістю показника потреби у визнанні своєї волонтерської діяльності, а

відтак, й себе, як повноцінної особистості, незважаючи на трагічні обставини власної складної життєвої ситуації. Так само й прагнення долучатися до соціальної активності серед співвітчизників зменшує болісні переживання власної вимушеної еміграції та відновлює коло спілкування, що позбавляє волонтера відчуття ізольованості та виключеності з соціальної комунікації в іншій країні. Аналогічно й сам факт активної роботи з клієнтами підвищує відчуття безпеки, особливо з урахуванням бойових дій, з якими прямо чи опосередковано волонтери стикалися під час початку війни в Україні. Що ж стосується матеріального добробуту, то, незважаючи на постулат про безкоштовність волонтерських послуг, сама робота у волонтерських організаціях не виключає одержання певної плати або іншої допомоги (у працевлаштуванні, проживанні тощо), що також є важливим для осіб, які опинилися за кордоном в умовах вимушеної еміграції. Тому ми розглядаємо важливість ролі кожної з базових сфер мотиваційно-потребової сфери.

Зважаючи на це, для більш докладного розуміння актуалізованості базових сфер мотиваційно-потребової сфери звернемось до ранжування усереднених показників кожного з окремих компонентів основних мотивів (Див. Таб. 2.2).

Таблиця 2.2

Ранжування усереднених показників компонентів основних мотивів

Мотив	Сер.бал
Забезпечити собі матеріальний комфорт	8,36
Займатися справою, що вимагає повної віддачі	7,9
Зміцнити своє становище	7,9
Підвищувати рівень професіоналізму та компетентності	7,86
Забезпечити собі майбутнє	7,84
Розвивати свої знання та здібності	7,74
Забезпечити собі впливове становище	7,18
Формувати довірчі стосунки з людьми	6,94
Мати гарних співрозмовників	6,82
Прагнути до нового, незвіданого	6,32
Добитися визнання та поваги	6,3
Заробляти на життя	6,18
Уникати неприємностей	6

Продовження таблиці 2.2

Мотив	Сер.бал
Купувати гарні речі	5,86
Бути зрозумілим для інших	5,8

Проаналізувавши результати ранжування усереднених показників компонентів основних мотивів, які представлені у таблиці 2.2, ми зробили наступні висновки:

Мотив забезпечити собі матеріальний комфорт (сер. бал 8,36) посідає перше місце. Хоча волонтерство зазвичай вважається безкоштовною діяльністю, іноді волонтери можуть мати мотивацію забезпечити собі матеріальний комфорт. На нашу думку, це можна пояснити наступним: деякі волонтери можуть займатися доброчинністю, розглядаючи її як додатковий заробіток, для покращення свого матеріального положення та забезпечення матеріального комфорту; волонтерство може бути засобом підвищення соціального статусу або впливу на спільноту, що своєю чергою може призвести до отримання матеріальних переваг; участь у волонтерських програмах може забезпечити волонтерам цінний досвід та навички, які можуть підвищити їх конкурентоспроможність на ринку праці та призвести до отримання більш вигідних робочих місць з високим рівнем матеріального комфорту; деякі організації можуть надавати волонтерам певні матеріальні блага або компенсації, такі як міжнародні волонтерські програми, які можуть забезпечити житлом, харчуванням та іншими видами підтримки. Отже, хоча головна мотивація для волонтерів часто полягає в бажанні допомогти іншим та приносити користь суспільству, матеріальний комфорт також може бути важливим фактором волонтерської діяльності.

Мотив займатися справою, що вимагає повної віддачі (сер. бал 7,9) та мотив зміцнити своє становище (сер. бал 7,9) займають друге місце, оскільки мають однаковий середній бал. Це можна пояснити тим, що для волонтерів важливими є не лише самі дії, які вони виконують, але і їхні особисті мотивації та цілі. Мотив займатися справою, що вимагає повної віддачі вказує на

готовність віддати всю свою увагу, час та енергію на реалізацію конкретної справи або проекту. Для багатьох волонтерів це є важливим, оскільки вони мають можливість відчувати себе корисними та ефективними, допомагаючи вирішувати певні проблеми. Мотив зміцнити своє становище вказує на бажання підвищити своє соціальне або професійне становище за допомогою волонтерства. Участь у волонтерських програмах або проектах може допомогти волонтерам розвинути свої навички, розширити контакти та покращити своє резюме. Це може призвести до підвищення їхнього статусу в суспільстві або на ринку праці. Оскільки обидва ці мотиви демонструють глибокий інтерес та зобов'язаність до діяльності, яка вимагає віддачі та приносить користь, їхнє рівноправне значення може бути виправданим.

Мотив підвищувати рівень професіоналізму та компетентності (сер. бал 7,86) займає третє місце. Це може бути пояснено тим, що волонтери так само як і будь-які інші працівники, прагнуть розвиватися та покращувати свої навички. Це не лише підвищує їхню ефективність у волонтерській діяльності, але й приносить їм задоволення від досягнень та розвитку. Крім того, постійне вдосконалення навичок створює підґрунтя для довгострокового внеску волонтерів у проекти та спільноту. Такий мотив підвищення рівня професіоналізму та компетентності займає важливе місце у їхній мотивації, сприяючи як успішній роботі, так і особистому зростанню.

Мотив забезпечити собі майбутнє (сер. бал 7,84) посідає четверте місце. Це може пояснюватися бажанням волонтерів забезпечити собі стабільність та безпеку у майбутньому та включати прагнення до матеріального добробуту, освіти, здоров'я та інших аспектів життя, які можуть бути важливими для їхнього особистого розвитку та забезпечення їх та їхніх сімей.

Мотив розвивати свої знання та здібності (сер. бал 7,74) знаходиться на п'ятому місці, це можна пояснити кількома причинами: волонтери, які активно займаються благодійністю, можуть бути обмежені у часі та ресурсах для самостійного розвитку своїх навичок та знань. Їхні обов'язки та зобов'язання можуть займати значну частину їхнього часу та енергії, що може обмежувати

можливості для власного освітнього розвитку; у деяких випадках волонтерам доводиться швидко втручатися у складні ситуації або кризові ситуації, коли важливіше вміння діяти та вирішувати проблеми на місці, ніж навички, що можна отримати в результаті навчання; деякі волонтери можуть більше акцентувати увагу на інших мотивах, таких як допомога іншим, розвиток спільноти або особисте задоволення від допомоги, ніж на власному особистому розвитку через здобуття нових знань та навичок. Хоча мотив розвивати знання та здібності займає п'яте місце, потрібно зауважити, що цей аспект все ще має значення для багатьох волонтерів.

Мотив забезпечити собі впливове становище (сер. бал 7,18) посідає шосте місце. Це можна пояснити тим, що деякі волонтери можуть більше цінувати особисте задоволення від допомоги, розвиток спільноти або самовдосконалення, ніж прагнення досягнути впливового становища.

За результатами ранжування усереднених показників компонентів основних мотивів волонтерів можемо зробити висновок, що важливість різних мотивів для волонтерів може залежати від їхніх індивідуальних потреб, цінностей та життєвих обставин. І хоча деякі мотиви можуть бути більш загальними та універсальними, інші можуть бути більш індивідуальними й специфічними для кожної конкретної особистості.

Далі звернемося до аналізу рейтинг усереднених показників термінальних цінностей волонтерів (Див. Таб. 2.3)

Таблиця 2.3

Рейтинг усереднених показників термінальних цінностей

Цінності	Сер.бал	Рейтинг
Активне життя	4,08	12
Життєва мудрість	4,46	9
Здоров'я	5,14	1
Цікава праця	4,58	8
Краса природи й мистецтва	4,36	10
Любов	4,74	4
Матеріальне забезпечення	4,72	5

Продовження таблиці 2.3

Цінності	Сер.бал	Рейтинг
Наявність вірних друзів	4,62	7
Суспільне покликання	4,06	13
Пізнання	4,46	9
Продуктивне життя	4,46	9
Розвиток	4,68	6
Розваги	4,32	11
Свобода	5,08	3
Щасливе сімейне життя	5,1	2
Щастя інших	4,04	14
Творчість	3,88	15
Впевненість у собі	4,62	7

Здоров'я є найважливішою термінальною цінністю та посідає 1 місце у рейтингу з середнім балом 5,14. На нашу думку, це може бути пов'язано з тим, що здоров'я є критичним фактором для успішного здійснення волонтерської діяльності та сприяє ефективності та продуктивності діяльності волонтера.

Щасливе сімейне життя у рейтингу посідає 2 місці з середнім балом 5,1. На нашу думку, це можна пояснити тим, що ця цінність може забезпечити волонтерам емоційну підтримку та стабільність, що створює позитивний емоційний фон для здійснення волонтерської діяльності та позитивно впливає на їхню мотивацію, настрій та загальну продуктивність.

Свобода посідає у рейтингу 3 місце з середнім балом 5,08. Свобода для волонтера означає можливість вибору, самовираження та самореалізації. У волонтерській діяльності свобода дозволяє людині обирати проекти, які відповідають її цінностям та інтересам. Волонтер може вільно обирати, які аспекти проблеми він хоче підтримати, та як саме він хоче зробити свій внесок. Це дозволяє відчувати себе емансипованим та мотивованим, що сприяє волонтерській активності.

Любов посідає 4 місце з середнім балом 4,74. Любов до людей та бажання допомагати є важливими мотивами для волонтерів. Вони відчують

задоволення від допомоги іншим та бажання бути корисними для своєї спільноти або суспільства в цілому. Любов до ближнього може стати сильним каталізатором волонтерської діяльності, надаючи сенс та значення волонтерським зусиллям.

Матеріальне забезпечення посідає 5 місце у рейтингу та має середнє значення 4,72. Можна припустити, що матеріальна стабільність дозволяє волонтерам бути більш незалежними та ефективними у своїй волонтерській діяльності, оскільки вони можуть мати доступ до ресурсів та можливостей, що полегшують їхню участь у проектах.

Розвиток посідає 6 місце та має середній бал 4,68. Прагнення до особистісного та професійного розвитку важливе для волонтерів, оскільки воно допомагає їм поглибити свої знання та навички та стати більш ефективними у своїй діяльності.

Волонтери вище оцінюють термінальні цінності, такі як здоров'я, щасливе сімейне життя, свобода, любов, матеріальне забезпечення та розвиток. Ці цінності відображають їхні основні мотивації та спрямованість на допомогу іншим, підтримку спільноти та особистісний зріст.

Не менш важливим є й аналіз рейтингу усереднених показників інструментальних цінностей волонтерів (Див. Таб. 2.4)

Таблиця 2.4

Рейтинг усереднених показників інструментальних цінностей

Цінності	Сер.бал	Рейтинг
Охайність	4,74	2
Вихованість	4,62	5
Високі запити	4,02	14
Життєрадісність	4,64	4
Старанність	4,44	8
Незалежність	4,8	1
Непримиренність до недоліків	3,82	15
Освіченість	4,36	11
Відповідальність	4,64	4
Раціоналізм	4,3	12
Самоконтроль	4,38	10

Продовження таблиці 2.4

Цінності	Сер.бал	Рейтинг
Сміливість у відстоюванні своєї думки	4,38	10
Тверда воля	4,28	13
Терпимість	4,28	13
Широта поглядів	4,46	7
Чесність	4,7	3
Ефективність у справах	4,58	6
Чуйність	4,42	9

Незалежність посідає 1 місце та має середній бал 4,80. Незалежність важлива для волонтера, оскільки вона дозволяє йому вільно обирати, у яких проєктах він бере участь. Це дає можливість самостійно визначати свої цілі та діяти відповідно до власних переконань та цінностей.

Охайність посідає 2 місце та має середній бал 4,74. Охайність відображає відношення до деталей та дотримання порядку. Волонтери, які цінують охайність, можуть бути більш дбайливими та уважними у виконанні своїх обов'язків, що важливо для успішної реалізації проєктів.

Чесність посідає 3 місце та має середній бал 4,70. Чесність є невід'ємною частиною волонтерської роботи. Волонтери повинні відображати чесність у відносинах з іншими учасниками та з тими, кому вони допомагають. Це створює довіру та підтримує етичний стандарт волонтерської діяльності.

Життєрадісність (сер. бал 4,64) та відповідальність (сер. бал 4,64) посідають четверте місце. Життєрадісність відображає оптимізм, ентузіазм та позитивний настрій в діяльності. Волонтери, які проявляють цю цінність, створюють позитивну атмосферу та надихають інших досягати спільних цілей. Їхній ентузіазм може стати джерелом мотивації для всього колективу. Відповідальність вказує на здатність бути відповідальним за свої дії та виконання обов'язків. Волонтери, які демонструють відповідальність, можуть бути надійними партнерами та забезпечувати успішне виконання проєктів. Їхня відповідальність сприяє довірі волонтерського колективу та спільноти. Отже, обидві цінності, хоч і різні по суті, мають однакову вагу у волонтерській

діяльності, оскільки обидві вони є важливими для підтримки позитивної атмосфери та успішної реалізації проектів. Їх важливість підкреслюється рівними оцінками у рейтингу, що свідчить про їхню рівноцінність у волонтерському середовищі.

Вихованість посідає 5 місце та має середній бал 4,62. Вихованість є важливою цінністю у волонтерській діяльності, оскільки вона сприяє позитивному та професійному спілкуванню, взаєморозумінню та успішному виконанню завдань. Хоча вона може займати п'яте місце у рейтингу, вона все ще має значний вплив на волонтерське середовище та сприяє його розвитку та успіху.

Цінності, такі як незалежність, охайність, чесність, життєрадісність та відповідальність, займають перші п'ять місць в рейтингу усереднених показників інструментальних цінностей для волонтерів. Це свідчить про те, що волонтери надають велике значення самостійності, порядку, позитивному ставленню та відповідальності у своїй діяльності. Вихованість також важлива для них, адже вони прагнуть діяти з гідністю. Ці цінності відображають глибокі переконання волонтерів та впливають на їхню спрямованість у волонтерській діяльності.

Разом із тим, усереднений профіль не дає можливості виявити реальні зв'язки показників базових компонентів мотиваційно-потребової сфери волонтерів з ціннісними термінальними та інструментальними елементами, тому наступним кроком нашого дослідження стане проведення кореляційного аналізу. Враховуючи кількість експериментальної вибірки, то, зважаючи на критерії критичних значень кореляцій Спірмена, можна аналізувати лише ті, які мають найбільшу вагу (Див. Таб. 2.5).

Таблиця 2.5

Критичні значення кореляційних зв'язків вибірки за Спірменом

n - вбірка	r відповідає рівню статистичної значимості $p \leq 0,1$	r відповідає рівню статистичної значимості $p \leq 0,05$	r відповідає рівню високої статистичної значимості $p \leq 0,01$	r відповідає рівню дуже високої статистичної значимості $p \leq 0,001$
50	0,235	0,279	0,361	0,451

Перш за все торкнемося кореляційних зв'язків між самими базовими компонентами мотиваційно-потребової сфери волонтерів (Див. Таб. 2.6)

Таблиця 2.6

Кореляційні зв'язки між базовими компонентами мотиваційно-потребової сфери

	Потреби безпеки	Соціальні (міжособистісні) потреби	Потреби у визнанні	Потреби у самовираженні
Матеріальні потреби	0,065	-0,048	-0,472	-0,297
Потреби безпеки		-0,194	0,121	0,069
Соціальні (міжособистісні) потреби			-0,518	-0,400
Потреби у визнанні				0,220

Результати наведені у таблиці демонструють вагомі зворотні кореляційні зв'язки між матеріальними та соціальними потребами та потребами у визнанні та самовираженні. З цього можна зробити висновок, що заради визнання та самовираження волонтери готові певною мірою нівелювати їх, що може вказувати на певний альтруїзм та навіть прояви самопожертви заради блага клієнтів, якими вони опікуються.

Тепер варто звернутися до аналізу кореляційних зв'язків базових компонентів мотиваційно-потребової сфери з показників термінальних цінностей волонтерів (Див. Таб. 2.7).

**Кореляційні зв'язки базових компонентів мотиваційно-потребової сфери
з показників термінальних цінностей**

Цінності	Матеріальні потреби	Потреби безпеки	Соціальні (міжособистісні) потреби	Потреби у визнанні	Потреби у самовираженні
Активне життя	0,224	0,099	0,165	-0,019	-0,091
Життєва мудрість	0,035	0,134	0,004	0,171	-0,060
Здоров'я	0,052	0,093	-0,076	0,003	0,005
Цікава праця	0,126	-0,008	-0,199	0,207	0,103
Краса природи й мистецтва	-0,040	-0,007	0,300	-0,020	-0,007
Любов	-0,079	0,023	-0,051	0,243	0,112
Матеріальне забезпечення	0,202	0,083	-0,227	0,111	-0,123
Наявність вірних друзів	-0,138	0,054	0,171	0,100	0,064
Суспільне покликання	-0,081	-0,034	0,446	-0,216	0,098
Пізнання	-0,153	0,202	-0,033	0,335	0,133
Продуктивне життя	0,016	0,094	-0,053	0,237	0,011
Розвиток	0,002	0,087	0,000	0,216	-0,006
Розваги	0,167	0,035	0,040	0,016	-0,249
Свобода	0,035	0,118	-0,275	0,200	0,035
Щасливе сімейне життя	0,165	-0,044	-0,009	0,010	-0,018
Щастя інших	0,141	0,081	0,359	-0,183	-0,071
Творчість	-0,025	0,073	0,009	0,232	0,159
Впевненість у собі	0,072	0,183	-0,182	0,374	-0,019

Базова мотиваційно-потребова сфера волонтерів у самовираженні пов'язана зі зниженням такої термінальної цінності, як розваги, що можна пояснити тим, що волонтери віддають перевагу більш глибоким та значущим для них аспектам життя, ніж просто розваги.

Третя за вагомістю мотиваційно-потребова сфера волонтерів у визнанні пов'язана зі зростанням таких термінальних цінностей, як:

- значущості впевненості у собі, що можна пояснити тим, що впевненість у собі дозволяє волонтерам відчувати себе компетентними та цінними членами команди. Коли вони вірять у свої можливості, вони більш відкриті до нових

викликів та можуть активно долучатися до різноманітних проєктів. Впевненість у собі також може сприяти позитивному ставленню до ризику та розвитку нових навичок, що є важливими аспектами волонтерської діяльності. Також відчуття внутрішньої сили й упевненості можуть підтримувати мотивацію та збільшувати ефективність у досягненні поставлених цілей.

- цінністю пізнання, що можна пояснити через постійний пошук нових знань та розуміння різноманітних аспектів волонтерської діяльності. Волонтери, які цінують пізнання, мають тенденцію бути активними учасниками навчальних програм, дослідницьких проєктів та інших ініціатив, спрямованих на збільшення своїх знань та навичок. Це прагнення до самовдосконалення та освоєння нового допомагає їм досягати більшої ефективності та результативності у своїй діяльності.

- цінування любові, можна пояснити через прагнення до взаємодії з іншими людьми на базі взаємопідтримки, розуміння та взаємоповаги. Волонтери, які цінують любов, знаходять задоволення у наданні допомоги та виявленні турботи про добробут та щастя інших. Це сприяє створенню позитивної співпраці у волонтерських колективах та підтримує атмосферу взаєморозуміння та підтримки.

- цінування продуктивного життя, що можна пояснити через бажання брати активну участь у суспільному житті та досягати конкретних результатів у волонтерській діяльності. Волонтери, які цінують продуктивне життя, віддають перевагу ефективній та організованій роботі, спрямованій на досягнення мети та вирішення конкретних проблем. Це може включати реалізацію проєктів, планування подій або інші види діяльності, спрямовані на покращення умов життя в спільноті. Таке цінування сприяє підвищенню ефективності волонтерської діяльності та досягненню значущих результатів.

- цінування творчості, що можна пояснити через прагнення до інноваційності та виявлення індивідуального потенціалу у волонтерській діяльності. Волонтери, які цінують творчість, мають тенденцію до експериментів, пошуку нестандартних рішень та нових ідей для вирішення

проблем та покращення життя спільноти. Це сприяє створенню інноваційних підходів у волонтерських проектах, розвитку креативного мислення та виявленню нових можливостей для впливу на суспільство. Таке цінування творчості збагачує волонтерську діяльність та сприяє досягненню більш значущих результатів.

І п'ята за вагомістю мотиваційно-потребова сфера волонтерів у соціальній включеності пов'язана з такими термінальними цінностями, як:

- зростанням соціального покликання, що можна пояснити тим, що волонтери відчують внутрішню потребу зробити свій внесок у покращення соціальних умов та сприяти взаємодопомозі в спільноті. Це може виникати з бажання вплинути на соціальні проблеми та сприяти змінам на краще в суспільстві.

- зростанням цінування щастя інших, що можна пояснити бажанням волонтерів приносити користь іншим людям та сприяти їхньому благополуччю та щастю. Волонтери відчують задоволення від можливості допомогти іншим людям досягти своїх цілей.

- зростанням ролі цінності краси природи та мистецтва, що можна пояснити через бажання волонтерів зберегти та примножити культурну спадщину та природні ресурси для майбутніх поколінь, а також надихати та творити красу в оточенні.

- зниженням (як готовністю жертвування) власної свободи заради добробут інших, що можна пояснити через готовність волонтерів приділяти свій час, ресурси та зусилля задля допомоги іншим, навіть якщо це вимагає від них деяких обмежень чи жертв.

Друга та четверта за вагомістю мотиваційно-потребова сфера волонтерів у безпеці та матеріальному благополуччі взагалі не продемонстрували наявності будь-яких кореляцій з термінальними цінностями.

Наступним кроком проаналізуємо кореляційні зв'язки базових компонентів мотиваційно-потребової сфери з показників інструментальних цінностей волонтерів (Див. Таб. 2.8).

**Кореляційні зв'язки базових компонентів мотиваційно-потребової сфери
з показників інструментальних цінностей**

Цінності	Матеріальні потреби	Потреби безпеки	Соціальні (міжособистісні) потреби	Потреби у визнанні	Потреби у самовираженні
Охайність	0,264	0,113	0,210	-0,188	-0,285
Вихованість	0,162	0,073	0,002	0,107	-0,122
Високі запити	0,071	0,110	-0,013	0,106	0,105
Життєрадісність	0,144	-0,145	-0,020	0,084	-0,021
Старанність	0,172	0,277	0,053	0,111	-0,082
Незалежність	0,168	0,255	-0,245	0,188	-0,103
Непримиренність до недоліків	0,074	0,014	0,310	-0,182	-0,146
Освіченість	-0,059	0,021	-0,054	0,304	0,054
Відповідальність	-0,073	0,111	-0,028	0,165	0,005
Раціоналізм	-0,102	0,252	-0,052	0,259	0,035
Самоконтроль	0,232	0,090	0,062	0,017	-0,165
Сміливість у відстоюванні своєї думки	0,037	-0,040	-0,166	0,205	0,058
Тверда воля	0,080	0,006	-0,021	0,001	0,111
Терпимість	-0,108	0,101	0,056	0,124	0,053
Широта поглядів	-0,032	0,063	-0,127	0,261	0,111
Чесність	-0,196	0,047	-0,070	0,348	0,005
Ефективність у справах	0,061	0,156	0,223	0,016	-0,180
Чуйність	-0,088	0,192	0,146	0,236	-0,119

Базова мотиваційно-потребова сфера волонтерів у самовираженні пов'язана зі зниженням такої інструментальної цінності, як охайність, що можна пояснити тим, що волонтери, які активно виражають себе через свою діяльність, можуть бути менш обережними щодо порядку та організації у своєму оточенні. Вони можуть більше зосереджуватися на вираженні своїх ідей та поглядів, ніж на тому, щоб дотримуватися строгої охайності.

Друга за вагомістю мотиваційно-потребова сфера волонтерів у безпеці пов'язана зі зростанням таких інструментальних цінностей, як:

- старанність, що можна пояснити через бажання волонтерів діяти обережно та уважно, як у власних діях, так і у взаємодії з іншими людьми. Вони прагнуть до максимальної уважності при виконанні своїх обов'язків, щоб уникнути можливих ризиків та забезпечити безпеку як для себе, так і для інших.

- незалежність, що можна пояснити через бажання волонтерів мати можливість діяти вільно та незалежно від зовнішніх обставин і впливу зовнішніх факторів. Вони прагнуть до самостійності у прийнятті рішень та у виконанні своїх обов'язків, щоб забезпечити ефективність та успішність своєї діяльності.

- раціоналізм, що можна пояснити через бажання волонтерів діяти обмірковано та логічно. Волонтери прагнуть до виважених та обґрунтованих рішень, які забезпечують безпеку та оптимальний результат у їхній волонтерській діяльності.

Третя за вагомістю мотиваційно-потребова сфера волонтерів у визнанні пов'язана зі зростанням таких інструментальних цінностей, як:

- чесність, що можна пояснити через бажання волонтерів діяти з відкритістю, правдивістю та відданістю принципам моралі. Тобто, волонтери прагнуть до чесності у взаємодії з іншими людьми та виконанні своїх обов'язків, щоб заслужити довіру та повагу оточуючих.

- освіченість, що можна пояснити через бажання волонтерів постійно навчатися, розвиватися та розширювати свої знання та навички. Волонтери прагнуть до освіченості для більш ефективної участі в волонтерських проектах та для кращого розуміння проблем та потреб спільноти.

- широта поглядів, що можна пояснити через бажання волонтерів розуміти та приймати різноманітність індивідуальних поглядів, культур та підходів до вирішення проблем. Вони прагнуть до відкритості та толерантності у взаємодії з різними людьми та у роботі з різними соціальними групами.

- раціоналізм, що можна пояснити через бажання волонтерів діяти на основі логічного мислення. Волонтери прагнуть до обґрунтованих та обдуманих рішень, які забезпечують ефективність та успішність їхньої волонтерської діяльності.

- чуйність, що можна пояснити через бажання волонтерів розуміти та сприймати емоційний стан та потреби інших людей. Волонтери прагнуть до чуйності та емпатії у взаємодії з іншими та у виконанні своїх обов'язків, щоб забезпечити підтримку та допомогу тим, хто її потребує.

Четверта за вагомістю мотиваційно-потребова сфера волонтерів у матеріальному благополуччі пов'язана зі зростанням такої інструментальної цінності, як охайність, що можна пояснити як бажання волонтерів створювати та підтримувати чисте та організоване оточення. Вони прагнуть до порядку та охайності як у власному житті, так і у волонтерських проектах. Чистота та організованість не лише сприяють естетичному задоволенню, а й створюють комфортні умови для праці та спілкування, що є важливим для досягнення успіху у будь-якій діяльності, включаючи волонтерство. Бажання підтримувати охайність може бути відображенням зваженості та відповідальності волонтерів, а також їхнього прагнення до ефективності та естетичної гармонії.

І п'ята за вагомістю мотиваційно-потребова сфера волонтерів у соціальній включеності пов'язана з такими інструментальними цінностями, як:

- зростання непримиренності до недоліків, що можна пояснити бажанням вносити покращення та зміни у суспільство, активно реагувати на негативні аспекти та допомагати вирішувати проблеми.

- зниження незалежності, що можна пояснити бажанням співпраці та взаємодії з іншими людьми для досягнення спільних цілей. У волонтерській діяльності це може означати готовність працювати в команді, ділитися відповідальністю та приймати рішення колективно з метою досягнення кращих результатів задля спільної справи.

Підводячи проміжний висновок, можна стверджувати, що для успішної самореалізації волонтерів, особливо в умовах чужої для них країни, варто звертати увагу на прагнення: забезпечити базовий матеріальний статок; задоволення від справи, що вимагає повної віддачі, можливість зміцнити своє становище у новому середовищі, бажання підвищувати рівень власного професіоналізму та компетентності, забезпечити своє майбутнє у новому середовищі, розвивати свої знання та здібності, а також підвищити свій соціальний статус як учасника важливої суспільної діяльності.

Разом із тим, для гармонізації мотиваційно-потребової сфери волонтерів, варто розвивати такі термінальні цінності, як: впевненість у собі, прагнення до пізнання, цінування любові, вибудовуванні продуктивного життя, цінування творчості, активізацію соціального покликання, цінування щастя інших, зростання ролі цінності краси природи та мистецтва, а також готовністю альтруїстичного самообмеження власної свободи заради добробут інших.

Разом із тим, з точки зору інструментальних цінностей, то для волонтерів є важливим: старанність, незалежність, раціоналізм, чесність, освіченість, широта поглядів та чуйність, що можна пояснити.

Саме на розвиток цих компонентів й має спрямовуватися розвивальна програма з підготовки людей до участі у волонтерській діяльності, особливо в умовах вимушеної еміграції.

Висновок до другого розділу

Для дослідження ціннісно-мотиваційної сфери нами було опитано 50 волонтерів, з котрих 26 чоловіків та 24 жінок. Вік випробуваних від 17 до 26 років.

Аналіз рейтингу усереднених показників базових потреб волонтерів, показав, що самовираження є найважливішою потребою волонтерів, після чого йдуть потреби у безпеці та визнанні. Матеріальні потреби та соціальні

зв'язки менш пріоритетні, оскільки волонтерство переважно задовольняє соціальні та особистісні потреби учасників. Таким чином, волонтерство стає значущою сферою діяльності, яка сприяє особистісному розвитку та взаємодії у спільноті.

Аналіз ранжування мотивів волонтерів показав, що найвищий пріоритет відводиться забезпеченню матеріального комфорту, після чого слідує мотиви, пов'язані зі зміцненням становища та віддачею справі. Бажання підвищення рівня професіоналізму, потреба у майбутньому та розвиток знань також є важливими для волонтерів, хоча менш пріоритетні.

Аналіз рейтинг усереднених показників термінальних цінностей волонтерів показав, що волонтери надають перевагу таким термінальним цінностям, як здоров'я, щасливе сімейне життя, свобода, любов, матеріальне забезпечення та розвиток. Ці цінності є ключовими мотиваторами для їхньої діяльності та відображають спрямованість на допомогу іншим та особистісне зростання.

Аналіз рейтингу інструментальних цінностей волонтерів показав, що незалежність, охайність, чесність, життєрадісність та відповідальність визнаються ними як найважливіші аспекти у волонтерській діяльності. Ці цінності формують позитивну атмосферу, сприяють ефективному виконанню завдань та взаєморозумінню в колективі.

Для успішної самореалізації волонтерів, особливо в умовах чужої для них країни, важливо забезпечити матеріальний статок, відчувати задоволення від справи, підвищувати свій професіоналізм, а також забезпечити своє майбутнє та соціальний статус. Гармонізація мотиваційно-потребової сфери волонтерів передбачає розвиток термінальних цінностей, таких як впевненість у собі, прагнення до пізнання, цінування любові, а також інструментальних цінностей, які включають старанність, незалежність, чесність та освіченість. Такий підхід до розвитку волонтерів сприятиме їхній активній участі в благодійній діяльності, особливо в умовах еміграції.

РОЗДІЛ III.

ПРОГРАМА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ ВОЛОНТЕРІВ

3.1 Аналіз сучасних підходів щодо розвитку та покращення ціннісно-мотиваційної сфери особистості волонтерів.

У сучасному світі волонтерство відіграє важливу роль у розвитку громадських ініціатив та підтримці соціальних проєктів. Ефективність діяльності волонтерів в значній мірі залежить від їхніх цінностей, мотивації та готовності до активної участі у благодійних заходах. Для забезпечення успішності волонтерських програм і проєктів важливо здійснювати аналіз сучасних підходів до розвитку та покращення ціннісно-мотиваційної сфери особистості волонтерів, що передбачає сприяння та формуванню позитивних цінностей, які підтримують волонтерську діяльність, таких як співчуття, солідарність, толерантність та відчуття власної корисності. Крім того, це означає створення середовища, де волонтери відчують підтримання та визнання за свою роботу, що сприяє підвищенню мотивації та заохочує до подальшого ведення своєї діяльності.

Покращення ціннісно-мотиваційної сфери також включає розвиток особистісних якостей, які сприяють успішній волонтерській діяльності, таких як лідерство, співпраця, комунікабельність та емпатія. Однією з ключових якостей є лідерство, яке проявляється в здатності волонтера керувати групою та мотивувати її до досягнення поставлених цілей. Для успішної роботи в команді необхідна співпраця, що передбачає взаємодію та взаєморозуміння між учасниками. Комунікабельність є ще однією важливою якістю, оскільки волонтерам потрібно ефективно спілкуватися як серед себе, так і з оточуючими, зокрема, з тими, кому вони надають допомогу. Емпатія також є ключовою складовою успішної волонтерської діяльності. Здатність відчувати та розуміти емоції та потреби інших людей допомагає волонтерам бути більш

чутливими та співчутливими, що в свою чергу сприяє ефективнішій допомозі та підтримці. Розвиток цих особистісних якостей дозволяє волонтерам не лише виконувати свої обов'язки, а й відчувати задоволення від своєї діяльності та розвивати себе як особистість. Покращення чи підтримку цих особистісних якостей можна досягти за допомогою спеціальних навчальних програм, тренінгів та менторської підтримки.

Одним з ключових підходів є застосування психологічних методів та технік. Позитивна психологія в цьому контексті зосереджується на стимулюванні позитивних емоцій волонтерів, підвищенні їхньої самооцінки та задоволеності від власної діяльності. Це може бути досягнуто через проведення тренінгів з розвитку позитивних шаблонів мислення та підвищення рівня самосвідомості.

Організаційні підходи відіграють ключову роль у формуванні мотивації волонтерів та забезпеченні їхньої продуктивної діяльності. Важливим елементом є створення сприятливого та підтримуючого середовища, де кожен волонтер може відчувати підтримку та визнання за свою роботу. Це може бути досягнуто через систематичні подяки, надання можливості для самовираження та реалізації ідей, а також заохочення та підтримка волонтерських ініціатив.

Забезпечення прозорості у взаємодії з волонтерами є ще одним важливим аспектом. Волонтерам слід мати можливість брати участь у прийнятті стратегічних рішень, а також мати доступ до інформації про діяльність організації та її результати. Це допомагає волонтерам відчувати свою важливість та вплив на діяльність організації, що, в свою чергу, підвищує їхню мотивацію та залученість до роботи.

Крім того, важливо створити механізми для активної зворотного зв'язку та обміну ідеями між волонтерами та керівництвом організації. Це дозволяє волонтерам відчувати, що їхні думки та досвід цінуються, а також стимулює розвиток та вдосконалення діяльності організації.

Нарешті, важливо надати волонтерам можливість для професійного та особистісного зростання. Це може включати в себе навчальні програми,

тренінги, менторську підтримку та інші ініціативи, спрямовані на розвиток їхніх навичок та компетенцій. Забезпечення можливостей для самореалізації та розвитку допомагає волонтерам відчувати себе задоволеними від своєї діяльності та залишатися мотивованими протягом тривалого періоду. Ще одним ефективним підходом є застосування цільових методів у роботі з волонтерами. Це включає в себе постановку конкретних цілей та завдань, які стають джерелом мотивації для учасників волонтерських програм.

Загалом, аналіз сучасних підходів до розвитку та покращення ціннісно-мотиваційної сфери особистості волонтерів свідчить про необхідність інтеграції психологічних, організаційних та цільових методів для досягнення успішних результатів у волонтерській діяльності. Розуміння та використання цих підходів може значно поліпшити якість та ефективність волонтерських ініціатив.

3.2 Психокорекційна програма з підвищення мотивації особистості, що займається волонтерською діяльністю

Результати нашого дослідження ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів демонструють необхідність системного підходу до розвитку мотивації та роботи з цінностями учасників волонтерської програми. З'ясовано, що для успішної самореалізації волонтерів, особливо в умовах еміграції, необхідно приділяти увагу їхнім потребам щодо базового матеріального забезпечення, почуття задоволення від підтримки та можливості розвитку професійних навичок.

Тому навчання, спрямоване на розвиток мотивації та цінностей волонтерів, стає абсолютною необхідністю для підвищення ефективності та задоволення від волонтерської роботи. Активно впроваджуючи набуті знання та навички, учасники можуть досягти більшої гармонії у своїх мотиваційно-ціннісних основах, що, у свою чергу, сприяє покращенню якості волонтерських ініціатив та збільшенню їх внеску в розвиток суспільства.

Назва тренінгу: «Самореалізація волонтера: розвиток мотивації та цінностей».

Вид тренінгу, формат тренінгу

Офлайн тренінг з основ волонтерської діяльності задля профілактики вигорання волонтерів та підвищення мотивації до волонтерської діяльності.

Мета тренінгу

Надати учасникам навички та знання для збалансування сфер мотивації та потреб волонтерів та розвитку їхніх цінностей, спрямованих на самореалізацію та підвищення ефективності волонтерської роботи.

Завдання тренінгу

Розглянути поняття волонтерства та аспект ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів.

Опанувати ключові моменти самореалізації волонтера, передусім базового матеріального достатку, задоволеності роботою, розвитку професійних компетенцій та соціального статусу.

Розглянути термінальні та інструментальні цінності, які сприяють гармонізації мотиваційної сфери волонтерів.

Навчити учасників ефективно використовувати програми розвитку для розвитку волонтерської мотивації та цінностей.

Очікувані результати

Підготовлені учасники до активної участі у волонтерській діяльності шляхом розкриття свого потенціалу, розвитку кваліфікації та сприяння самореалізації через відповідно підвищення мотивації та роботу з цінностями.

Перелік інструментів для діагностики ефективності тренінгу

Методика Маслоу на потребно-мотиваційну сферу. ДО та ПІСЛЯ проведення тренінгу. Порівняння результатів.

Принципи/правила тренінгу

Право промовця. Кожен, хто говорить, має право бути вислуханим.

Правило піднятої руки. За потреби учасник піднімає руку і отримує можливість висловитися чи поставити запитання.

Конфіденційність. Вся особиста інформація, повідомлена про себе або іншу людину в групі, закрита.

Не давати оцінок. Під час тренінгу учасники та ведучий не вживають неприємних коментарів, глузування, уникають реакцій, які можуть образити.

Право провідного. Ведучий може перервати вправу чи іншу діяльність групи, якщо це заважає груповому процесу.

Пунктуальність.

Склад учасників групи + опис учасників тренінгу

До складу групи тренінгу може входити група волонтерів кількістю до 15 осіб, які вже безпосередньо мають досвід у волонтерському русі. Вік не обмежений.

Місце проведення

Зал зі стільцями, шкільний клас, університетська аудиторія чи кімната для конференцій.

Інвентар, додаткові матеріали, ресурси

Клубок із нитками, м'яч, маркери, аркуш паперу з ручкою на кожного учасника, паперові вивіски з інтересами, непрозорий мішок і пакетики з різними дрібними предметами-подарунками, червоне серце, олівці, папір, фломастери, журнали, кліп-борд.

Тривалість тренінгу

Загальна тривалість тренінгу становить: 5 днів.

ДЕНЬ 1. МОДУЛЬ 1	
55+5*	
Вступне слово	10 хв
Лекція на тему «Загальні поняття волонтерства»	10 хв
Перерва	15 хв
Виявлення очікувань від тренінгу	10 хв

Тест на засвоєння матеріалу	5 хв
Заключне слово в кінці першого дня	5 хв
ДЕНЬ 2. МОДУЛЬ 2 50+10*	
Ознайомлення з правилами тренінгу, метою та завданнями	5 хв
Знайомство між собою	20 хв
Лекція «Емоційне вигорання»	20 хв
Рефлексія	5 хв
ДЕНЬ 3. МОДУЛЬ 3 50+10*	
Вступне слово	5 хв
Розминка	15 хв
Основна частина	20 хв
Завершення	15 хв
Рефлексія	5 хв
ДЕНЬ 4. МОДУЛЬ 4 50+10*	
Вступне слово	5 хв
Розминка	15 хв
Основна частина	20 хв
Завершення	15 хв
Рефлексія	5 хв
ДЕНЬ 5. МОДУЛЬ 5. МОДУЛЬ 6 1 год 15	

Вступне слово	5 хв
Розминка	15 хв
Основна частина	20 хв
Завершення	15 хв
Рефлексія	10 хв
Завершальне слово + Зворотній зв'язок	10 хв

**запасний час*

Змістові частини тренінгу (модулі)

Модуль	Мета модулю	Результати модулю, яких ми прагнемо досягти	Перевірка того, що результат досягнений.	Методи, що можемо використовувати
Модуль 1	Ознайомлення групи з метою їх зібрання, темою волонтерства, її проблематикою та теоретичною частиною.	Основні поняття, тема та визначення є зрозумілі.	Учасники розуміють про що буде йти мова. Проведення тестування на засвоєння знань.	Міні-лекція, бесіда на з'ясування очікувань, перевірка наявного рівня підготовки.
Модуль 2	Розкриття теми тренінгу, правил і проведення знайомства.	Учасники здобули новий досвід про себе, своїх колег і волонтерський рух загалом.	Учасники захоплені новим досвідом участі в тренінгу, обмірковують чи, навпаки, готові активно обговорювати.	Ігри на: 1) знайомство учасників; 2) створення атмосфери для розкриття та підтримки; Вправи: Червоне серце» Вправа "Знайомство" Вправа «Сполучна нитка».
Модуль 3	Основна частина тренінгу, проведення вправ та ігор.	Учасники почуваються впевненіше особисто.	Учасники спілкуються, усміхаються, охоче готові продовжувати	Рольові та ділові ігри. Ігри для розкриття теми. Групові вправи Вправа «Друкарська машинка»

				<p>Вправа «Якби у Вас був мільйон?!»</p> <p>Вправа «Формула моєї особистості»</p> <p>Вправа «Чотири кути – чотири вибори»</p> <p>Вправа «Я дарую тобі це»</p>
Модуль 4	Аналіз набутого досвіду	Осмислення отриманих результатів та аналіз розбіжностей між новим досвідом та наявними знаннями	Учасники вийшли з ролей, обговорюють досвід "зі сторони", виникає командоутворення.	<p>Ігри на рефлексію.</p> <p>Вправи на командне виконання. Вправа «Друкарська машинка»</p> <p>Вправа «Якби у Вас був мільйон?!»</p> <p>Вправа «Формула моєї особистості»</p> <p>Вправа «Чотири кути – чотири вибори»</p> <p>Вправа «Я дарую тобі це»</p> <p>Вправа-розминка «Хвіст дракона»</p> <p>Вправа «Атоми та молекули»</p> <p>Вправа «Сліпий і поводитир»</p> <p>Вправа "Асоціації з предметом"</p> <p>Вправа «Яким має бути волонтер?»</p>
Модуль 5	Узагальнення нових знань	Набутий досвід доповнено новими знаннями про волонтерство, мотивацію і волонтерський рух.	Розкрито основні поняття, всі учасники зрозуміли нову експертну інформацію.	<p>Робота в групах.</p> <p>Вправа "Що означає" дарувати радість? "</p> <p>Вправа «Модель волонтера»</p> <p>Вправа «Болото»</p> <p>Вправа «Кроки допомоги»</p> <p>Вправа «Магічна свічка»</p> <p>Притча про характери людей</p> <p>Вправа «Прощання»</p>
Модуль 6	Оцінка тренінгу	Отримано зворотний зв'язок	Кожен учасник висловився, тренер почув сильні та слабкі сторони тренінгу	<p>Ігри на зворотний зв'язок та оцінку.</p> <p>Анкетування та опитування</p> <p>Зворотній зв'язок з тренінгу та його завершення</p>

Засоби отримання зворотного зв'язку від учасників

Приклад анкети зворотного зв'язку

1. Наскільки навчання відповідало вашим потребам та очікуванням?

- Повністю відповідало.
- Значною мірою відповідало.
- Почасті відповідало.
- Майже не відповідало.

2. Чи була вам зрозуміла мета тренінгу?

- Так.
- Ні.

3. Наскільки цікавою та доступною була подача матеріалу?

- Все було дуже доступним.
- Іноді виникали труднощі сприйняття, але несуттєві.
- Чесно кажучи, я добре зрозумів приблизно половину.
- Якось заплутано.
- Майже нічого було зрозуміло.

4. Які з вправ, на вашу думку, були найкориснішими? Чому?

.....

.....

5. Які вправи ви вважаєте корисними собі? Чому?

.....

.....

6. Чи зможете ви застосувати у своєму житті щось із запропонованого? Як ви збираєтесь це зробити?

.....

.....

7. Чи хотіли б ви почитати додаткову інформацію з якоїсь теми?

.....

.....

8. Назвіть, будь ласка, три речі, які можна було б зробити краще, і три речі, які найбільше сподобалися:

Сподобалося.....

Можна зробити краще.....

9. Наскільки комфортно була психологічна атмосфера на тренінгу?

- Абсолютно зручна.
- Значною мірою комфортна.
- Частино комфортна.
- Майже некомфортна.

10. На вашу думку, чи вимагає даний тренінг доопрацювання:

- Додати більше практики.
- Включити більше теорії.
- Теорії та практики було в достатньому обсязі.

11. Ваше загальне враження про тренінг:

.....

12. Як ви можете оцінити роботу тренера за 5-бальною шкалою?

Обведіть потрібне:

1 2 3 4 5

13. На що варто звернути увагу тренеру?

.....

11. Методи оцінки ефективності тренінгу

Анкета, інтерв'ю на виході.

Програма тренінгу

День 1	Час	Завдання	Опис	Мета
Загальна мета цього дня тренінгу полягає у тому, щоб зрозуміти і підтримати цінності та мотивацію волонтера через створення атмосфери зацікавленості, взаєморозуміння та співпраці. Відчуття зв'язку зі спільними цілями та підтримка учасників у їхньому волонтерському шляху допомагають зберегти мотивацію та заохочують до подальшого розвитку у цій сфері.				

Вступне слово	10 хв.	Вітальне слово та притча про дівчинку та вовчєня	Ведучий вітає учасників і розповідає притчу про дівчинку, яка врятувала вовчєня.	Створити Позитивний настрій та зацікавленість учасників.
Основна частина	20 хв.	Загальна лекція про волонтерство	Проведення лекції з історії волонтерського руху в Україні та обговорення основних мотивів волонтерства. Розмова з аудиторією – про їхній особистий досвід та мотивацію.	Надати широку інформацію про діяльність волонтера, задля подальшого розуміння мотивації учасників займатись цим.
Рефлексія	5 хв.	Діалог та обговорення питань з учасниками	Модератор задає питання про очікування учасників від тренінгу, їх мотивацію та досвід волонтерської роботи.	Зрозуміти потреби, очікування та мотивацію учасників
Тест	5 хв.	Тест на засвоєння матеріалу	Учасники відповідають на запитання щодо інформації, наданої під час лекції в перший день навчання.	Перевірка рівня засвоєння інформації.
Завершальне слово	5 хв.	Оголошення наступних кроків і завершення дня.	Модератор робить коротку заключну заяву, підкреслюючи важливість тренінгу та плани на наступні дні.	Підведення підсумків першого дня та мотивація для подальшої участі

День 2	Час	Завдання	Опис	Мета
Мета цього дня пізнати глибше розуміння психічного здоров'я волонтера та профілактику емоційного вигорання, через підвищення мотивації та створення відповідних цінностей.				
Початок тренінгової програми	5 хв.	Привітання та оголошення щоденної мети	Модератор вітає учасників та оголошує мету та завдання на день.	Знайомство з цілями та очікуваннями дня.
	10 хв.	Вправи на знайомство «Червоне серце» та «Знайомство»	Знайомляться один з одним і розповідають про свою мотивацію у волонтерській роботі.	Створити позитивну атмосферу та сприяти згуртованості.
	10 хв.	Сполучна нитка	Учасники передають один одному клубок пряжі та розповідають про свою мотивацію до волонтерства.	Підвищення волонтерської мотивації та зміцнення особистих цінностей.
Основна частина	20 хв.	Лекція-бесіда	Лекція про концепцію психічного здоров'я та	Обговорення рекомендацій щодо

			її важливість для волонтерів.	профілактики емоційного вигорання та втрати мотивації.
Рефлексія	5 хв.		Завершення навчального дня, отримання відгуків та пропозицій від учасників.	

День 3	Час	Завдання	Опис	Мета
Загальна мета цього дня – сприяти особистому розвитку та мотивації волонтерів через інтерактивні вправи та заходи. Цей процес допоможе їм краще зрозуміти свої внутрішні цінності, мотивацію та індивідуальні особливості, що може бути корисним у контексті волонтерської роботи як засобу розвитку особистості та здійснення позитивних змін у суспільстві.				
Вступне слово	5 хв.	Короткий діалог	Ведучий вітає учасників, запитує, як у них справи сьогодні, нагадує правила тренінгу та план роботи.	Створи позитивний настрій і готуйся до навчальних занять.
Розминка	15 хв.	Вправа «Карта успіху»	Підвищення мотивації волонтерів шляхом візуалізації та усвідомлення їхніх успіхів.	Допомога волонтерам усвідомити свої досягнення та досягнення для підвищення мотивації.
		Вправа «Волонтерський фонд мрії»	Розкриття внутрішніх цінностей волонтера та визначення його готовності допомагати різним категоріям людей чи проблемам.	Розвиток у волонтерів розуміння власних цінностей та бажання допомагати іншим.
Основна частина	20 хв.	Вправа «Формульна мотивація»	Визначення та виділення особистих мотивів і характеристик учасників.	Допомогти учасникам зрозуміти власні мотиви та цінності, щоб підвищити мотивацію до волонтерства.
		Вправа «Вибери кут»	Визначте особисті цінності та переваги волонтерства та сприяйте спілкуванню та взаєморозумінню.	Розкриття особистих цінностей і сприяння взаєморозумінню між учасниками.
Завершальна частина тренінгу	15 хв.	Вправа «Дарування цінностей»	Учасники обмінюються подарунками та дякують один одному.	Усвідомлення цінності допомоги та співпраці, зміцнення взаєморозуміння та підтримки в групі.

Рефлексія	5 хв.		Рефлексія на вивчені матеріали та особисті враження від тренінгу.	
-----------	-------	--	---	--

День 4	Час	Завдання	Опис	Мета
Ціль четвертого дня тренінгу полягає в сприянні розвитку спільного співпереживання, взаєморозуміння та підтримки між учасниками групи через виконання спільних вправ та обмін досвідом, сприяючи розкриттю та підтримці термінальних та інструментальних цінностей кожного учасника.				
Вступне слово	5 хв.	Короткий діалог	Ведучий веде короткий діалог з учасниками та розпитує про їхні справи, настрої та чим вони займалися перед тренінгом.	Підготовка учасників до тренінгу, створення позитивного настрою
Розминка	15 хв.	Хмара ім'я	Учасники пишуть своє ім'я на аркуші паперу, який потім роздають іншій особі. Вони коротко вітають або хвалять людину, запис якої знайшли, і називають її ім'я.	Знімає м'язову та психологічну напругу та створює невимушену атмосферу.
		Полювання за хвостом	Учасники утворюють коло і уявляють, що вони формують дракона, який намагається зловити свій власний хвіст.	Сприяє співпраці, взаємодії та командній роботі.
Основна частина	20 хв.	Визначення цінностей	Учасники записують свої найважливіші цінності, обмінюються аркушами та обговорюють їх.	Усвідомлення власних цінностей і спільне розуміння цінностей у волонтерській діяльності в групі.
		Живий ланцюг	Учасники збираються в коло і рукостисканням передають один одному «енергію» своїх думок про волонтерство.	Створення спільних цінностей і пошук мотивації.
Завершальна частина	15 хв.	Метафоричний багаж	Учасники дістають предмети з мішка, міркують про схожість між темою тренінгу та своїм життям чи волонтерською роботою та діляться своїми думками з групою.	Відкрийте та висловіть свої думки про волонтерство через метафоричне сприйняття реальності

		Яким має бути волонтер?	Учасники передають картки один одному та обмінюються думками щодо ідеального волонтера. Далі йде обговорення.	Обговорення ідеалів волонтера задля прояснення цінностей та мотивів, які спонукають людину прагнути стати ідеальним волонтером.
Рефлексія	5 хв.			

День 5	Час	Завдання	Опис	Мета
Загальна мета цього дня – посилити мотивацію учасників та поглибити їх розуміння цінностей, пов'язаних з волонтерством.				
Вступне слово	5 хв.	Короткий діалог	Короткі запитання до учасників та бесіда щодо останнього дня.	Підготовка психологічної атмосфери, стимулювання активної участі та обміну емоціями.
Розминка	15 хв.	Мозковий штурм	Учасники висловлюють свої думки про те, що означає приносити радість через волонтерську роботу, та обговорюють їх з іншими учасниками.	Стимулювання до роздумів та обміну ідеями, засвоєння основних понять волонтерської роботи.
Основна частина	20 хв.	Допоможи першим кроком	Сприяти першому обговоренню важливості ініціативи та першому кроку допомоги шляхом аналізу історії та особистого досвіду.	Оволодіння принципами волонтерської роботи, сприяння внутрішньої мотивації та відповідальності.
		Кроки допомоги	Учасники розробляють способи допомоги волонтерам, використовуючи навчання вибрані мудрі вислови.	Стимулювання цінностей творчості та розвитку співпраці та аналітичних навичок.
		Магічна свічки	Учасники уявляють себе хорошими чарівниками та думають, як би вони використали свої «магічні» здібності, щоб допомогти іншим.	Підвищення емпатії та розуміння можливостей волонтерства.
Завершальна частина тренінгу	15 хв.	Притча про характер	Роздуми над притчею, яка підкреслює важливість внутрішньої сили та здатності	Збагачення внутрішніх ресурсів для подолання труднощів і розвитку цінностей лідера.

			адаптуватися до змін у волонтерській роботі.	
		Прощання	Емоційне завершення тренінгу через взаємодію та взаємне висловлення побажань.	Закріплення позитивного досвіду та остаточного враження від тренінгу.
Рефлексія	10 хв.	Питання для роздумів	Висловлення вражень та аналіз під час роздуму за запропонованими запитаннями.	Самоаналіз і підвищення впевненості в собі, мотивації.
Фінальне слово	5 хв.	Пам'ять про волонтерів	Останнє нагадування про цінності та важливість волонтерства.	Консолідація центральних моментів навчання та мотиваційна підтримка для майбутньої діяльності.
Зворотній зв'язок	5 хв.	Заповнення анкети	Заповнення анкети та можливість висловити свої враження після проходження тренінгу.	Збір відгуків про ефективність та задоволеність участю в тренінгу для подальшого вдосконалення та планування майбутніх заходів.

Після завершення тренінгу ми вирішили провести ретестування, використовуючи ті ж самі психодіагностичні методики, що застосовувалися перед початком програми. Це було зроблено з метою оцінки ефективності нашого тренінгу та отримання більш детального уявлення про зміни в мотивації та ціннісних орієнтаціях учасників, що дає нам важливі відомості про результати та ефективність нашої тренінгової програми. Це дозволило нам зробити висновки щодо доцільності та корисності нашого підходу до підвищення мотивації та розвитку цінностей волонтерів. Також ці результати можуть стати основою для розробки рекомендацій щодо майбутніх профілактичних програм у сфері соціальної роботи.

3.3 Результати апробації психокорекційної програми

Достовірність позитивної динаміки особистісних змін була перевірена методиками вивчення ціннісних орієнтацій (МЦО) М. Рокича (Див. Табл. 3.2.1) та методикою діагностики ступеня задоволеності основних потреб А. Маслоу (Див. Табл. 3.2.2).

Таблиця 3.2.1

Динаміка змін провідних показників до та після проведення тренінгу

Методика вивчення ціннісних орієнтацій						
		Матеріальні потреби	Потреби безпеки	Соціальні (міжособистісні) потреби	Потреби у визнанні	Потреби у самовираженні
Експериментальна група	Тест	18,9	23,1	14,1	24,5	23,7
	Ретест	15,1	20,3	18,4	20,1	34,2
Контрольна група	Тест	21	21,1	21,7	20,1	21,3
	Ретест	21,1	21	21,7	20	21,2

Динаміка ціннісних орієнтацій у представників експериментальної групи підтвердила тенденцію до зниження матеріальних потреб, потреб у безпеці та потреб у визнанні; зростанню соціальних (міжособистісних) потреб та потреб у самовираженні, формуванню внутрішньої гармонії, особистісної стабільності та розвитку самосвідомості. Це підтверджує виявлені нами у ході кореляційного аналізу чинники, що впливають на динаміку змін у ціннісних орієнтаціях.

Результати ретесту експериментальної групи підтвердили позитивну динаміку особистісних змін та ціннісних орієнтацій, яка відбулася під впливом проведених профілактичних заходів. Разом із тим, у представників контрольної групи суттєвих зрушень не виявлено.

**Динаміка змін провідних показників до та після проведення
тренінгу**

Методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб А. Маслоу					
		Експериментальна група		Контрольна група	
		Тест	Ретест	Тест	Ретест
Термінальні цінності	Активне життя	4	5,1	4,1	4
	Життєва мудрість	4,9	5,2	4,3	4,2
	Здоров'я	5,4	6,0	5,0	5,0
	Цікава праця	4,9	6,0	4,5	4,4
	Краса природи й мистецтва	3,8	4,1	4,6	4,6
	Любов	5,1	6,0	4,6	4,6
	Матеріальне забезпечення	5,1	5,1	4,6	4,5
	Наявність вірних друзів	4,5	5,4	4,7	4,6
	Суспільне покликання	3,2	4,8	4,4	4,3
	Пізнання	4,7	5,8	4,4	4,4
	Продуктивне життя	4,6	6,0	4,4	4,4
	Розвиток	4,9	6,0	4,6	4,6
	Розваги	4,2	2,3	4,4	4,4
	Свобода	5,4	5,4	4,9	4,9
	Щасливе сімейне життя	5,1	6,0	5,1	5
	Щастя інших	3,5	6,0	4,3	4,2
	Творчість	3,8	6,0	3,9	3,9
	Впевненість у собі	4,9	6,0	4,5	4,5
Інструментальні цінності	Охайність	4,3	4,3	4,9	4,9
	Вихованість	4,8	4,9	4,5	4,5
	Високі запити	3,9	3,2	4,1	4,0
	Життєрадісність	4,7	5,4	4,6	4,5
	Старанність	4,5	6	4,4	4,4
	Незалежність	5,1	5,8	4,7	4,7
	Непримиренність до недоліків	3,0	2,4	4,2	4,2
	Освіченість	4,6	5,2	4,3	4,3
	Відповідальність	5,1	6,0	4,4	4,4
	Раціоналізм	4,6	6,0	4,2	4,2
	Самоконтроль	4,6	6,0	4,3	4,3
	Сміливість у відстоюванні своєї думки	4,7	6,0	4,2	4,2
	Тверда воля	4,5	6,0	4,2	4,1
	Терпимість	4,5	6,0	4,2	4,2
Широта поглядів	4,8	6,0	4,3	4,3	

Методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб					
А. Маслоу					
		Експериментальна група		Контрольна група	
		Тест	Ретест	Тест	Ретест
	Чесність	5,1	6,0	4,5	4,5
	Ефективність у справах	4,4	6,0	4,7	4,7
	Чуйність	4,4	6,0	4,4	4,3

Динаміка ступеня задоволеності основних потреб, які визначають ціннісні орієнтації у представників експериментальної групи, підтвердила тенденцію до зниження рівня незадоволеності та зростання задоволеності, зокрема у таких аспектах, як термінальні цінності (активне життя, життєва мудрість, здоров'я, цікава праця, краса природи й мистецтва, любов, наявність вірних друзів, суспільне покликання, пізнання, продуктивне життя, розвиток, щасливе сімейне життя, щастя інших, творчість та впевненість у собі), а також інструментальні цінності (життєрадісність, старанність, незалежність, освіченість, відповідальність, раціоналізм, самоконтроль, сміливість у відстоюванні своєї думки, тверда воля, терпимість, широта поглядів, чесність, ефективність у справах, чуйність).

Результати ретесту експериментальної групи підтвердили позитивну динаміку особистісних змін та ціннісних орієнтацій, яка відбулася під впливом проведеного нами тренінгу. Разом із тим, у представників контрольної групи сутєвих зрушень не виявлено.

Навіть найменші зміни у ході нашого пілотажного експерименту свідчать про те, що наша програма є ефективною. Ці зміни дають підставу вважати, що при широкому поширенні та систематичному використанні цього тренінгу можна очікувати значних позитивних змін у ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів. Таким чином для досягнення поставленої мети дану програму, наряду з іншими профілактичними заходами, потрібно проводити систематично у системі соціальної роботи.

Висновки до третього розділу

Після отримання результатів нашого дослідження був проведений тренінг, який протягом 5 днів мав на меті надати особистостям, які займаються волонтерською діяльністю навички та знання для збалансування сфер мотивації та потреб волонтерів. А також посприяти розвитку правильних цінностей, спрямованих на самореалізацію та підвищення ефективності волонтерської роботи.

Динаміка ступеня задоволеності основних потреб, які визначають ціннісні орієнтації у представників експериментальної групи, підтвердила тенденцію до зниження рівня незадоволеності та зростання задоволеності, зокрема у таких аспектах, як термінальні цінності (активне життя, життєва мудрість, здоров'я, цікава праця, краса природи й мистецтва, любов, наявність вірних друзів, суспільне покликання, пізнання, продуктивне життя, розвиток, щасливе сімейне життя, щастя інших, творчість та впевненість у собі), а також інструментальні цінності (життєрадісність, старанність, незалежність, освіченість, відповідальність, раціоналізм, самоконтроль, сміливість у відстоюванні своєї думки, тверда воля, терпимість, широта поглядів, чесність, ефективність у справах, чуйність).

Результати ретестування експериментальної групи підтвердили позитивну динаміку особистісних змін та ціннісних орієнтацій, яка відбулася під впливом проведеного нами тренінгу. Разом із тим, у представників контрольної групи суттєвих зрушень не виявлено.

Навіть найменші зміни у ході нашого пілотажного експерименту свідчать про те, що наша програма є ефективною. Ці зміни дають підставу вважати, що при широкому поширенні та систематичному використанні цього тренінгу можна очікувати значних позитивних змін у ціннісно-мотиваційній сфері волонтерів. Таким чином для досягнення поставленої мети дану програму, наряду з іншими профілактичними заходами, було б можливо проводити систематично у системі соціальної роботи.

ВИСНОВКИ

1. На основі проведеного аналізу сучасних підходів до розвитку та покращення ціннісно-мотиваційної сфери особистості волонтерів можна зробити висновок, що волонтерство відіграє важливу роль у суспільстві, а ефективність діяльності волонтерів значною мірою залежить від їхніх цінностей, мотивації та готовності до активної участі у благодійних заходах. Дослідження ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів та впливу її розвитку на ефективність їхньої діяльності свідчить про важливість врахування психологічних, організаційних та цільових аспектів при плануванні та реалізації волонтерських програм. Здатність волонтерів відчувати підтримку, визнання та значущість своєї діяльності стимулює їхню мотивацію та залученість, що є важливим фактором для досягнення успіху в реалізації благодійних заходів.

2. Покращення ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів передбачає сприяння та формування позитивних цінностей, таких як співчуття, солідарність, толерантність та відчуття власної корисності. Це вимагає створення середовища, де волонтери відчують підтримку та визнання за свою роботу, що сприяє підвищенню мотивації та заохочує до подальшого ведення діяльності. Такий комплексний підхід сприяє підвищенню якості та ефективності волонтерської діяльності, а також забезпечує більш стійку мотивацію волонтерів на тривалий термін.

3. Розвиток особистісних якостей, таких як лідерство, співпраця, комунікабельність та емпатія, також є важливим елементом успішної волонтерської діяльності. Лідерство допомагає волонтерам керувати групою та мотивувати її до досягнення поставлених цілей, тоді як співпраця та комунікабельність сприяють ефективній роботі в команді, а емпатія робить їх більш чутливими та співчутливими.

4. Забезпечення прозорості у взаємодії з волонтерами та створення механізмів активного зворотного зв'язку є важливими аспектами організації

волонтерських програм. Це допомагає волонтерам відчувати свою важливість та вплив на діяльність організації, що, в свою чергу, підвищує їхню мотивацію та залученість до роботи. Окрім того, важливо також створити сприятливе середовище для волонтерів, де вони відчують себе важливими та цінними членами команди.

5. Важливим аспектом є надання волонтерам можливостей для професійного та особистісного зростання. Це охоплює в собі навчальні програми, тренінги, менторську підтримку та інші ініціативи, спрямовані на розвиток їхніх навичок та компетенцій. Забезпечення можливостей для самореалізації та розвитку допомагає волонтерам відчувати себе задоволеними від своєї діяльності та залишатися мотивованими протягом тривалого періоду. Загалом, інтеграція різноманітних методів та підходів до розвитку ціннісно-мотиваційної сфери волонтерів сприятиме підвищенню ефективності волонтерської діяльності та досягненню поставлених благодійних цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бугаєвська Ю.В. Соціально-педагогічні інновації у волонтерстві
Волонтерський рух: історія, сучасність, перспективи: матеріали міжнар.
наук.- практ. конф. (Харків, 17–18 квітня 2019 р.). Харків:
ХНАДУВ, 2019. С. 33–36.
2. Вайнола Р.Х., Капська А.Й., Комарова Н.М. —К. Волонтерський рух в
Україні: тенденції розвитку : Академпрес, 1999. —с.112
3. Волчок В., Кульчицька А. Особливості потребово-мотиваційної сфери
студентів в умовах віддаленого режиму навчання. Особистість і
суспільство: методологія та практика сучасної психології : матеріали ІХ
Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Луцьк : П П Іванюк В. П, 2022. С.
12-15.
4. Главник, О. Волонтери в соціальній роботі / О. Главник, Н. Романова, Т.
Друженко. - К: Главник, 2006. - 128 с. - (Серія “Бібліотечка соціального
працівника”), с. 34-39.
5. Демчук, С. Волонтери – покоління NEXТ: новий вимір [] / С. Демчук //
Шкільний світ. – 2012. – № 29-30 (серп.). – С. 7-17
6. Журба І. Є. Головні напрями раціонального використання природно-
ресурсного потенціалу Хмельницької області в умовах трансформації
економічної системи України / І.І. Є. Журба // Вісник Хмельницького
національного університету. Економічні науки. - 2016. - № 2(1). - С. 205–
209.
7. Занюк С. С. Психологія мотивації. Київ: Эльга-Н; Ника-Центр, 2002. 502
с.
8. Капська А. Й. Підготовка волонтерів до соціальної роботи: Навч.-метод.
посібник / А. Й. Капська, О. Г. Карпенко, Н. М. Комарова. – Київ:
Держсоцслужба, 2005. – 152 с.

9. Коваленко С. В. Волонтерський рух як важлива складова державної молодіжної політики в Україні / С.В. Коваленко // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2005. – №2 – С. 89–96.
10. Крапівіна Г. О. Світовий волонтерський рух: стан і статус / Г. О. Крапівіна // Вісник економічної науки України. – 2012. – № 1. – С. 73-76
11. Лях Т. Л. Методика організації волонтерських груп: навч. посіб. / Т. Л. Лях. – К.: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2010. – 149 с.
12. Лях Т. Л. Планування залучення волонтерів як важливий компонент волонтерської програми / Т.Л. Лях // Вісник ЛНУ імені Івана Франка. – –2013. – –№ 23. —Ч. 1. —С. 206—213
13. Процик І.С. Теоретичні аспекти мотивування управлінських працівників на вітчизняних підприємствах. Науковий вісник ОНМА : зб. наук.- техн. праць. Одеса :Центр "Видавінформ. 2006. № 14(34). С. 29-35.
14. Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості Вісник. 2015. № 127. С. 177–180.
15. Тохтарьова І.М. Волонтерський рух в Україні: шляхи до розвитку громадянського суспільства як сфера соціальних відносин / І. М. Тохтарьова // Теорія і практика державного управління і місцевого самоврядування. —2014. – –№ 2. —С 156—161 с. 158
16. Харченко С.Я. Історія, теорія та практика волонтерського руху в Україні: науково – навч.-метод. посібник / – Луганськ: ДЗ “ЛНУ ім. Т. Шевченка”, 2008. – 319 с.
17. Чернушкіна О. О. Мотивація у механізмі підвищення продуктивності. Автореферат дис... канд.. екон. наук. - Київ: Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, 2007. - 20 с
18. Юрченко І.В. Інституціоналізація волонтерського руху в Україні: автореф. дис. канд. соц. наук : 22.00.03 / Юрченко Ірина Вадимівна; Ін-т соціології НАН України. - К., 2009. - 16 с. - Бібліогр.: с. 13
19. Юрченко І.В. Становлення і розвиток волонтерського руху в Україні / І. В. Юрченко // Проблеми розвитку соціологічної теорії. Соціальні

- процеси в Україні: наукові доповіді і повідомлення IV Всеукраїнської соціологічної конференції, 21 трав. 2004 р., Київ /Соціологічна асоціація України, Інститут соціології НАН України / [за ред. В. Ворони, М. Шульги]. —К., 2004. —С. 526— 529 50.
- 20.Янц Н.Д. Основи діяльності волонтерів: лекц. курс. – Переяслав Хмельницький: Знання, 2009. - 119 с.64,66
- 21.Adams, J. S. (2017). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York, NY: Academic Press.
- 22.Allison, L. D., Okun, M. A., & Dutridge, K. S. (2018). Assessing volunteer motives: a comparison of an open-ended probe and Likert rating scales. *J. Community Appl. Soc. Psychol.*, 12, 243-255.
- 23.Anastasi, A. & Urbina, S. (2019). *Psychological testing* (7th ed) New York: Prentice Hall.
- 24.Arbak E., Villeval M. C. (2020). Voluntary leadership: motivation and influence. *Soc. Choice Welfare* 40 635–662
- 25.Avey J. B., Avolio B. J., Luthans F. (2018). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadersh. Q.* 22 282–294.
- 26.Aydinli A., Bender M., Chasiotis A., van de Vijver F. J., Cemalcilar Z., Chong A., et al. (2016). A cross-cultural study of explicit and implicit motivation for long-term volunteering. *Nonprof. Volunt. Sec. Q.* 45, 375–396.
- 27.Aydinli-Karakulak A., Bender M., Chong A. M. L., Yue X. (2016). Applying western models of volunteering in Hong Kong: the role of empathy, prosocial motivation and motive-experience fit for volunteering. *Asian J. Soc. Psychol.* 19, 112–123.
- 28.Bailey S., Savage S., O'Connell B. (2017). Volunteering and social capital in regional victoria. *Aust. J. Volunteer.* 8 10025–10033.
- 29.Bandura, A. (2017). Social foundations of thought and action. In D. Marks (Ed.), *The health psychology reader* (pp. 23-28). Englewood Cliffs, NJ: Sage.

30. Benson A. M., Dickson T. J., Terwiel F. A., Blackman D. A. (2019). Training of vancouver 2010 volunteers: a legacy opportunity? *Contemp. Soc. Sci.* 9 210–226.
31. Beverley E. V. (2017). Values and volunteerism. *Geriatrics* 10 21–36.
32. Bussell, H., & Forbes, D. (2018). Understanding the Volunteer Market: The What, Where, Who and Why of Volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3), 244-257.
33. Callero P. L., Howard J. A., Piliavin J. A. (1987). Helping behavior as role behavior: disclosing social structure and history in the analysis of prosocial action. *Soc. Psychol. Q.* 50 247–256.
34. Canan R. A., Goldberg-Glen R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *J. Appl. Behav. Sci.* 27, 269–284.
35. Carlo G., Okun M. A., Knight G. P., Guzman M. R. T. D. (2015). The interplay of traits and motives on volunteering: agreeableness, extraversion and prosocial value motivation. *Pers. Individ. Dif.* 38 1293–1305.
36. Chacón F., Gutiérrez G., Sauto V., Vecina M. L., Pérez A. (2017). Volunteer functions inventory: a systematic review. *Psicothema* 29 306–316.
37. Chin T., Meng J., Wang S., Shi Y., Zhang J. (2021). Cross-cultural metacognition as a prior for humanitarian knowledge: when cultures collide in global health emergencies. *J. Knowl. Manag.* 26, 88–101.
38. Choi N. G., Chou R. J. A. (2017). Time and money volunteering among older adults: the relationship between past and current volunteering and correlates of change and stability. *Ageing Soc.* 30 559–581.
39. Clary E. G., Snyder M. (2020). The motivation to volunteer: theoretical and practical consideration. *Curr. Dir. Psychol. Sci.* 8, 156–159.
40. Clary E. G., Snyder M., Ridge R. D., Copeland J., Stukas A., Haugen J., et al. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *J. Pers. Soc. Psychol.* 74, 1516–1530.

41. Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. (2019). Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 2(4), 333-350.
42. Conn Z., Fernandez S., O'Boyle A. (2021). *Students, Volunteering and Social Action in the UK: History and Policies*. New Delhi: Student Hub Publisher, 8–9.
43. Darcy S., Dickson T. J., Benson A. M. (2014). London 2012 olympic and paralympic games: including volunteers with disabilities—a podium performance? *Event Manage.* 18 431–446.
44. Dickson T. J., Benson A. M., Blackman D. A., Terwiel A. F. (2018). It's all about the games! 2010 Vancouver Olympic and Paralympic winter games volunteers. *Event Manage.* 17 77–92. 10.3727/152599513x13623342048220
45. Dickson T. J., Darcy S., Benson A. (2017). Volunteers with disabilities at the London 2012 olympic and paralympic games: who, why, and will they do it again? *Event Manage.* 21, 301–318.
46. Dickson T. J., Darcy S., Edwards D., Terwiel F. A. (2017). Sport mega-event volunteers' motivations and postevent intention to volunteer: the sydney world masters games, 2009. *Event Manage.* 19 227–245.
47. Edwards D. (2017). It's mostly about me: reasons why volunteers contribute their time to museums and art museums. *Tour. Rev. Int.* 9 21–31.
48. Edwards D. (2020). Leisure-seeking volunteers: ethical implications. *Volunt. Action* 8 19–39.
49. Erasmus B., Morey P. J. (2016). Faith-based volunteer motivation: exploring the applicability of the volunteer functions inventory to the motivations and satisfaction levels of volunteers in an australian faith-based organization. *Voluntas Int. J. Volunt. Nonprofit Organ.* 27 1343–1360.
50. Finkelstein M. A. (2008). Predictors of volunteer time: the changing contributions of motive fulfillment and role identity. *Soc. Behav. Pers. Int. J.* 36 1353–1363.

51. Finkelstein M. A., Penner L. A., Brannick M. T. (2005). Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity. *Soc. Behav. Pers. Int.*
52. Fornyth R. (2021). Influence of blood pressure on patterns of voluntary behavior. *Psychophysiology* 2 98–102.
53. Frisch M. B., Gerrard M. (2017). Natural helping systems: a survey of red cross volunteers. *Am. J. Commun. Psychol.* 9, 567–579.
54. Georgiadis T., Spiliopoulos P., Rampotas C., Rampotas G. (2006). Motivation and volunteer participation in the «Athens 2004» olympic games. *Choregia* 2, 65–90.
55. Green B. C., Chalip L. (2017). “Paths to volunteer commitment: lessons from the Sydney Olympic Games,” in *Volunteering as Leisure/Leisure as Volunteering: An International Assessment*, eds Stebbins R., Graham M. (Wallingford: CABI Publishing;), 49–67.
56. Grube J. A., Piliavin J. A. (2019). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 26 1108–1119.
57. Hume, David, 1751, *An Enquiry concerning the Principles of Morals*, Tom L. Beauchamp (ed.), Oxford: Oxford University Press, 1998.
58. Hustinx L., Cnaan R. A., Handy F. (2021). Navigating theories of volunteering: a hybrid map for a complex phenomenon. *J. Theory Soc. Behav.* 40 410–434.
59. Jacobson, S. K. (2021). Monitoring public satisfaction in an ecosystem management framework. *Journal of Parks and Recreation Administration*, 19(4), 83–101.
60. James, W. (1897/1992). *The Will to Believe: And Other Essays on Popular Philosophy*. In G. E. Myers (Ed.), *William James: Works 1878-1899* pp. 445-704.
61. Johnson M. K., Beebe T., Mortimer J. T., Snyder M. (2019). Volunteerism in adolescence: a process perspective. *J. Res. Adolesc.* 8 309–332.

62. Kagitcibasi C.. (2017). *Family, Self, and Human Development Across Cultures: Theory and Applications*. London: Routledge.
63. Kehl D., Kietzmann D., Schmidt S. (2017). Reasons for volunteering in the field of civil protection in Germany. *J. Homel. Secur. Emerg.* 14.
64. Li C., Wu Y., Kee Y. H. (2016). Validation of the volunteer motivation scale and its relations with work climate and intention among Chinese volunteers. *Asian J. Soc. Psychol.* 19, 124–133.
65. Li M., Zhou M. J. (2017). Volunteer's psychological capital and altruistic behaviors: the mediating effect of volunteer role identity. *Chin. J. Appl. Psychol.* 23, 248–257
66. Liao L. C. C., Chang H. M., Tsai T. F. (2018). "Study of volunteers' participation motivation, work satisfaction and perceived value in mega-sports event: case of the 2009 world games," in *International Conference on Innovation and Information Management* (Singapore: IACSIT Press;).
67. Maslow pyramid adapted from "Renovating the Pyramid of Needs: Contemporary Extensions Built upon Ancient Foundations" by D. T. Kenrick et al., 2020, *Perspectives on Psychological Science*, 5, 292–314.
68. Mencken F. C., Fitz B. (2023). Image of God and community volunteering among religious adherents in the United States. *Rev. Relig. Res.* 55, 491–508.
69. Meneghini A. M.. (2016). A meaningful break in a flat life: the motivations behind overseas volunteering. *Nonprofit Volunt. Sec. Q.* 45, 1214–1233.
70. Mill, John Stuart, *Utilitarianism and On Liberty*. In the *Collected Works of John Stuart Mill*, Toronto: University of Toronto Press, 1969.
71. Moore E. W., Warta S., Erichsen K. (2017). College students' volunteering: factors related to current volunteering, volunteer settings, and motives for volunteering. *Coll. Stud. J.* 48, 386–396.
72. Morrow-Howell N., Mui A. (2016). Elderly volunteers: reasons for initiating and terminating service. *J. Gerontol. Soc. Work* 13, 21–34.
73. Musick M. A., Wilson J. (2019). Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. *Soc. Sci. Med.* 56, 259–269.

74. Okun M. A., Michel J. (2016). Sense of community and being a volunteer among the young-old. *J. Appl. Gerontol.* 25, 173–188.
75. Okun M. A., O'Rourke H. P., Keller B., Johnson K. A., Enders C. (2017). Value-expressive volunteer motivation and volunteering by older adults: relationships with religiosity and spirituality. *J. Gerontol. Ser. B Psychol. Sci. Soc. Sci.* 70, 860–870.
76. Okun, M. A., & Schultz, A. (2018). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 18(2), 231–239.
77. Omoto A. M., Snyder M. (2018). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among aids volunteers. *J. Pers. Soc. Psychol.* 68, 671–686.
78. Pauline G., Pauline J. S. (2019). Volunteer motivation and demographic influences at a professional tennis event. *Team Perf. Manag.* 15, 172–184.
79. Penner L. A. (2018). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: an interactionist perspective. *J. Soc. Issues* 58, 447–467.
80. Piliavin J. A., Callero P. L. (2017). *Giving Blood: The Development of an Altruistic Identity*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
81. Prestby J. E., Wandersman A., Florin P., Rich R. C., Chavis D. (2017). Benefits, costs, incentive management and participation in voluntary organizations: A means to understanding and promoting empowerment. *Am. J. Community Psychol.* 18, 117–149.
82. Rochester C., Paine A. E., Howlett S., Zimmeck M., Paine A. E. (2019). *Volunteering and Society in the 21st Century*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 274.
83. Rozmiarek M., Poczta J., Malchrowicz-Moško E. (2021). Motivations of sports volunteers at the 2023 European games in Poland. *Sustainability* 13.
84. Shipway R., Hallmann K., Harms G. (2019). Determinants of volunteer motivation and their impact on future voluntary engagement. *Int. J. Event Festival Manag.* 3, 272–291.

85. Shye S. (2018). The motivation to volunteer: a systemic quality of life theory. *Soc. Indic. Res.* 98, 183–200.
86. Smith D. H. (2017). Altruism, volunteers, and volunteerism. *Nonprofit Volunt. Sect. Q.* 10, 21–36.
87. Snyder M., Omoto A. M. (2018). Volunteerism: social issues perspectives and social policy implications. *Soc. Issues Policy Rev.* 2, 1–36.
88. Song X., Ming Z. Y., Nie L., Zhao Y. L., Chua T. S. (2016). Volunteerism tendency prediction via harvesting multiple social networks. *ACM Trans. Inf. Syst.* 34, 1–27.
89. Stegny, B. N., & Nikonov, M. V. (2018). Model' volontyorskoy deyatelnosti. Bulletin of Perm National Research Polytechnic University, Ser. Socio-economic sciences, 1, 146-155.
90. Stukas A. A., Hoyer R., Nicholson M., Brown K. M., Aisbett L. (2016). Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being. *Nonprofit Volunt. Sect. Q.* 45, 112–132.
91. Wang C., Wu X. (2017). Volunteers' motivation, satisfaction, and management in large-scale events: an empirical test from the 2010 Shanghai WorldExpo. *Voluntas* 25, 754–771.
92. Xu L. P., Han Y. (2020). A grounded theory study on the influences of young volunteers' psychological capital on volunteering. *Contemporary Youth Res.* 3, 26–32.
93. Xu L. P., Wu Y. S., Yu J. J., Zhou J. (2020). The influence of volunteers' psychological capital: mediating role of organizational commitment, and joint moderating effect of role identification and perceived social support. *Front. Psychol.* 11:673.
94. Yamashita T., Keene J. R., Lu C. J., Carr D. C. (2019). Underlying motivations of volunteering across life stages: a study of volunteers in nonprofit organizations in Nevada. *J. Appl. Gerontol.* 38, 207–231.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Ціннісні орієнтації» Рокича

Методика "Ціннісні орієнтації" розроблена Мілтоном Рокичем як тест особистості, спрямований на вивчення ціннісно-мотиваційної сфери людини. Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції і "філософії життя".

Методика

Обстеження краще проводити індивідуально, але можливо і групове тестування.

Респонденту пред'явлені два списки цінностей (по 18 у кожному), або на аркушах паперу в алфавітному порядку, або на картках. У списках випробуваний присвоює кожній цінності ранговий номер, а картки розкладає по порядку значущості. Остання форма подачі матеріалу дає більш надійні результати.

Спочатку пред'являється набір термінальних, а потім набір інструментальних цінностей.

Інструкція до тесту

"Зараз Вам буде пред'явлений набір з 18 карток з позначенням цінностей. Ваше завдання - розкласти їх по порядку значимості для Вас як принципів, якими Ви керуєтеся у Вашому житті.

Уважно вивчіть таблицю і, вибравши ту цінність, яка для Вас найбільш значима, помістіть її на перше місце. Потім виберіть другу за значимістю цінність і помістіть її слідом за першою. Потім виконайте те ж з усіма рештою цінностями. Найменш важлива залишиться останньою і займе 18 місце.

Розробіть не поспішаючи, вдумливо. Кінцевий результат повинен відбивати Вашу справжню позицію".

Тестовий матеріал

Список А (термінальні цінності):

- активна діяльна життя (повнота та емоційна насиченість життя);
- життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом);
- здоров'я (фізичне і психічне);
- цікава робота;
- краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі і в мистецтві);
- любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною);
- матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів);
- наявність хороших і вірних друзів;
- суспільне покликання (повага оточуючих, колективу, товаришів по роботі);
- пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальне розвиток);
- продуктивна життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей);
- розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення);
- розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків)
- свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)
- щасливе сімейне життя
- щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому)
- творчість (можливість творчої діяльності)
- впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч; сумнівів).

Список Б (інструментальні цінності):

- акуратність (охайність), вміння тримати в порядку речі, порядок у справах;
- вихованість (гарні манери);

високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання);
 життєрадісність (почуття гумору);
 старанність (дисциплінованість);
 незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче);
 непримиренність до недоліків у собі та інших;
 освіченість (широта знань, висока загальна культура);
 відповідальність (почуття боргу, вміння тримати своє слово);
 раціоналізм (вміння тверезо і логічно мислити, приймати обдумані,
 раціональні рішення);
 самоконтроль (стриманість, самодисципліна);
 сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів;
 тверда воля (вміння настояти на своєму, не відступати перед
 труднощами)
 терпимість (до поглядів і думок інших, вміння прощати іншим їхні
 помилки та омани)
 широта поглядів (вміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші
 смаки, звичаї, звички)
 чесність (правдивість, щирість)
 ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі)
 чуйність (дбайливість)
 Інтерпретація результатів тесту
 Аналізуючи ієрархію цінностей, слід звернути увагу на їх угруповання
 випробуванням у змістовні блоки по різних підставах. Так, наприклад,
 виділяються "конкретні" і "абстрактні" цінності, цінності професійної
 самореалізації й особистого життя і т. д. Інструментальні цінності можуть
 групуватися в етичні цінності, цінності спілкування, цінності справи;
 індивідуалістичні і конформістські цінності, альтруїстичні цінності; цінності
 самоствердження і цінності прийняття інших і т. д. Це далеко не всі
 можливості суб'єктивного структурування системи ціннісних орієнтацій.
 Психолог повинен спробувати вловити індивідуальну закономірність.

Якщо не вдається виявити жодної закономірності, можна припустити не сформованість у респондента системи цінностей або навіть нещирість відповідей.

Методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб (за А. Маслоу)

Методологічною базою дослідження є концепція ієрархії потреб А. Маслоу та структурний підхід до вивчення мотивації соціальної активності молоді О. Соколової. З метою визначення того, які потреби працівник намагається реалізувати у службовій діяльності може бути використана дану методику діагностики ступеня задоволення основних потреб В. Скворцова, яку ще називають методом парних виборів. Методика ґрунтується на теорії мотивації А. Маслоу, однак автор замінив базові потреби за А. Маслоу на матеріальні, оскільки матеріальні ресурси є одним із найважливіших засобів реалізації базових потреб у сучасному суспільстві.

Методика передбачає визначення п'яти груп основних потреб:

1. Матеріальні потреби – відображають прагнення людини добре заробляти, забезпечити собі матеріальний комфорт.
2. Потреби в безпеці – прагнення до зміцнення свого становища, почуття захищеності, стабільності, бажання уникати неприємностей.
3. Соціальні потреби – бажання мати добрі стосунки з іншими, мати добрих друзів, своє коло спілкування, належати до певної групи.
4. Потреби у визнанні – прагнення добитись визнання і поваги інших, підвищувати свій рівень майстерності і компетентності, досягати успіхів, забезпечити собі впливове становище в суспільстві
5. Потреби в самоактуалізації – прагнення людини якомога повніше розвивати свої здібності та вміння, реалізувати себе в певній справі

Методика складається з 15 тверджень, які необхідно оцінити, попарно порівнюючи їх між собою. Після підрахунку частоти виборів по кожній з позицій, визначається ступінь задоволеності п'яти головних потреб:

- 1) матеріальні потреби;
- 2) потреби в безпеці;
- 3) соціальні (міжособистісні) потреби;
- 4) потреби у визнанні;

10															
11															
12															
13															
14															

Підрахуйте кількість номерів кожної з потреб та проранжуйте їх. Після підрахунку частоти виборів по кожній з позицій, визначається ступінь задоволеності п'яти головних потреб. Для цього складають кількість кожного з 15 номерів:

- 1) матеріальні потреби: $4 + 8 + 13$;
- 2) потреби в безпеці: $3 + 6 + 10$;
- 3) соціальні (міжособистісні) потреби: $2 + 5 + 15$;
- 4) потреби у визнанні: $1 + 9 + 12$;
- 5) потреби в самовираженні: $7 + 11 + 14$.

За аналізом отриманих даних можна визначити потреби, які мають 3 ступені вираження (за числовим показником): задоволення (1-14 балів), часткового задоволення (14-28 балів) та незадоволення (28-42 балів).

ПЕРЕБІГ ТРЕНІНГУ

ДЕНЬ 1

1. Вступне слово



почати лекцію та зацікавити аудиторію.



10 хв

Усім доброго дня. Дякую, що завітали. Мене звати «Ім'я» і почати я хочу з притчі про дівчинку та вовчενя.

Маленька дівчинка щодня ходила до лісу, щоб грати зі своїми товаришами – звірятами лісу.. Одного разу, гуляючи по березі річки, вона побачила, як маленьке вовчєнятко впало в річку та відчайдушно намагався вибратись з глибини. Вовчєня було таким крихтним і беззахисним, здавалось, що річка ось-ось забере його в свої глибокі течії.

Дівчинка одразу ж ринулась знайти човен або будь-що, що змогло б допомогти вовчєнятку вибратись з ріки. Вона розуміла, що час плине по секундах і приймати рішення треба було терміново. Тут їй на очі потрапляють старі дошки, які лежали біля берега. Вона спустила дошки на воду, забралась на них та і направилась до вовчєняти. У її голові не було жодного страху щодо дикої тварини, і лише бажання допомогти. Підпливши до тварини, вона схватила його щільно, закинула до себе та попрямувала до берега. Добравшись до нього, вовчєня швидко втекло в глибини лісу, не надавши уваги своїй рятівниці. Але дівчинка чудово розуміла, що навіть цей її маленький вчинок мав велике значення в житті того вовчєня. У цей момент, вона зрозуміла, як це приємно, бути готовим допомогти тим, кому ця допомога потрібна, навіть якщо вони не надають цьому уваги.

Ця історія говорить нам про те, що будь-які маленькі вчинки в житті когось іншого можуть стати вирішально-великими. Як волонтери, ми щодня

можемо створювати незначні історії для нас, які мають великий внесок в житті іншого.

Рефлексія. Коротка бесіда з групою.

- Як ви думаєте, хто міг би сьогодні стати тим «вовченням», якому потрібно буде порятунок ?

- Як ви думаєте, яке значення надає той, кому ви допомагаєте, вашим діям? Цінує він це чи не надає сильної уваги?

- Які цілі ви, як волонтер, маєте на сьогодні ?

- Можна це розбити на підзадачі ?

- Які ваші щоденні плани, щоб досягти цих цілей?

- Чи були у вас моменти, коли вам хотілось все покинути?

- Як ви підтримуєте свою мотивацію, щоб продовжити йти цим шляхом?

Епілог. Людина, яка чекає моменту вразити великим вчинком, ніколи не здійснить своїх планів. Кожна маленька дія в житті має своє значення, оскільки можливості зробити значний внесок з'являються дуже рідко. Справжня велич полягає в тому, щоб бути великим у дрібницях.

Цим ведучий закінчує вступне слово.

2. Загальна лекція про волонтерство. Бесіда.



ознайомлення з поняттям і метою волонтерства.



15 хв

Початок волонтерського руху в Україні можна віднести до Революції Гідності та російської інтервенції в Криму в 2014 році. Проте цей рух існував і в радянські часи у вигляді руху Тимуридів, солдатів і сестер милосердя. Мейнстрімом сьогоденного волонтерства стала війна в Україні та загострення соціальних проблем.

Стати волонтерами можуть люди різного віку та професій, які готові віддавати свій час та сили, щоб допомогти іншим. Найчастіше це молоді люди - старшокласники, студенти, але серед них можна зустріти й дорослих, й успішних бізнесменів.

Причини для волонтерства можуть бути різними:

1. Потреба бути корисним іншим: деякі люди відчувають внутрішню потребу допомагати іншим. Це може бути спроба зробити світ кращим або просто бажання допомогти тим, хто опинився у складній ситуації.

2. Бажання розкрити свої таланти та знайти себе в них: деякі волонтери використовують волонтерство як спосіб виявити свої здібності та зрозуміти, що їх справді цікавить. Наприклад, підлітки можуть розпочати волонтерство, щоб дослідити свої інтереси та потенціал кар'єрні шляхи.

3. Інтерес до нових можливостей та цікавої форми волонтерства: декого приваблює волонтерство через можливість спробувати щось нове чи незвичне. Вони можуть брати участь у волонтерській діяльності, яка дозволяє їм розвиватися, освоювати нові навички або працювати з конкретною аудиторією.

4. Спроба вирішити власні проблеми, змінивши своє життя на краще: деякі волонтери можуть вибрати цей шлях, щоб вирішити особисті проблеми або змінити своє життя на краще. Наприклад, працюючи з іншими людьми, вони можуть знайти комфорт або нові перспективи на майбутнє.

5. Бажання ділитися своїм досвідом і допомагати іншим у подібних ситуаціях: деякі волонтери, які пережили важкі часи або подібні ситуації, можуть захотіти допомогти іншим, які опинилися в подібних обставинах. Їх особистий досвід і знання можуть бути надзвичайно цінними для тих, хто шукає підтримки та поради.

6. Можливість зміцнити свою незалежність і зрілість у власних і чужих очах: деякі люди обирають волонтерство, щоб підтвердити свою незалежність і зрілість. Показуючи, що вони можуть допомагати іншим і брати відповідальність за свої дії, вони зміцнюють свою внутрішню впевненість і здатність приймати рішення.

7. Розширення вашого світогляду та знайомство з новими людьми та ситуаціями: волонтерство є чудовим способом дізнатися про нові культури,

отримати нові знання та знайомства. Працюючи з різними людьми та в різних середовищах, вони можуть розширити свій кругозір і збагатити свій досвід.

8. Бажання сприяти позитивним змінам у своєму місті чи громаді: деякі волонтери відчують потребу зробити внесок у покращення свого місця проживання чи громади. Вони можуть брати участь у проектах з очищення довкілля, допомагати нужденним або організовувати заходи, спрямовані на покращення якості життя у своєму регіоні.

3. Питання до учасників щодо їх очікувань від тренінгу. Бесіда та діалог.



зрозуміти можливі бажання чи проблеми учасників



15 хв

Ведучий будує діалог на основі наступних питань:

- Поняття «Волонтерство сьогодні» що це для Вас?
- Чи мали ви колись вже досвід у подібних тренінгах ?
- Коли почався ваш шлях у волонтерстві?
- Як він почався?
- Що мотивує Вас займатись волонтерством далі? Якби ви оцінили свою мотивацію на початку та зараз? Чому?
- Які ваші очікування, як цей тренінг посприє вашій мотивації?
- Були в вашому житті моменти, що ви хотіли покинути свою волонтерську діяльність ?
- Як ви вважаєте, чи зможе тренінг підвищити рівень мотивації волонтера та пропрацювати з цінностями особистості волонтера?

4. Тест на засвоєння матеріалу



перевірити яка інформація першого дня тренінгу була засвоєна



5 хв

Питання для тесту:

1. Яка подія поклала початок законодавчому визнанню волонтерського руху в Україні?

2. Які ви знаєте форми волонтерської діяльності часів СРСР?

3. Які основні мотиви спонукають людей займатися волонтерством?

5. Заключне слово в кінці першого дня.



повідомити про наступні дні та плани учасникам групи



5 хв

Ця коротка розмова про волонтерство, хоча кожен із вас має власний досвід, який може доповнити мої слова. Я сподіваюся, що під час волонтерства вам ніколи не знадобляться поради щодо зниження мотивації та проблем із цінностями. Мета наших зустрічей – працювати вперед і на благо. Тому завтра у такий самий час ми знову збираємося тут, щоб розпочати тренування. Деталі ми обговоримо на початку наступного дня.

ДЕНЬ 2

Початок тренінгової програми.



ознайомлення з правилами, метою та завданнями тренінгу.



5 хв

Доброго дня, шановні учасники! З нетерпінням чекаю початку! Хто не пам'ятає вчорашній день, мене звать "Ім'я" і я буду з вами проводити тренінг в найближчі 4 дні. Наш тренінг називається «Дружелюбність до людей» і спрямований на підвищення мотивації до участі у волонтерській діяльності.

Наша мета створити мотивацію серед волонтерів до спільної діяльності, зміцнити згуртованість та розвинути командний дух, зменшити емоційне вигорання від волонтерської роботи, створити переконливість та пропрацювати з цінностями.

Саме навчання триває 4 дні. Сьогодні ми з вами знайомимося, завтра і післязавтра у нас два основні дні, які складаються з 3 етапів: розминка,

основна частина і підсумок. А вже на 5 день ми з вами трохи поміркуємо та підіб'ємо підсумки.

Перед тим, як ми почнемо наше з вами знайомство, я також хотів би вам сказати, що є ряд правил нашого навчання (правила зачитуються).

2. Знайомство з учасниками групи.



20 хв

Вправа на знайомство «Червоне серце»



познайомити учасників, пропрацювати з їх цінностями, створити дружню атмосферу.

Тренер бере в руки іграшковий мікрофон, почав своє виступлення такими словами: "Привіт, моє ім'я – «Ім'я». Я маю досвід управління та велике бажання допомагати іншим. Сьогодні я хочу поділитися з вами своїми думками про важливість волонтерської роботи".

Далі вправа продовжується по колу, допоки всі учасники не представляться.

Вправа "Знайомство"



знайомство з учасниками групи, створення позитивного настрою.

Використовуваний матеріал: клубок із нитками.

Хід вправи: матеріал, який ми використовуємо для цієї вправи, є клубок ниток.

Учасники сідають в коло. Один із них отримає цей клубок, і ми з його допомогою збудимося один з одним. Передайте його по колу, і той, хто його отримує, представляється та розповідає, яка його мотивація займатись волонтерством і передає його далі, залишаючи собі мотузку. І так продовжуємо, поки клубок не повернеться до тренера. Тоді ми всі побачимо, що між нами є якийсь зв'язок. Злегка потягніть цю нитку і відчуйте, що ми тут і зараз - єдине ціле і з єдиною метою допомогти.

Ця вправа з клубком ниток відображає важливі аспекти волонтерства, а також допомагає підвищити мотивацію волонтера та зміцнити особисті цінності.

1. Відчуття спільності та зв'язку: клубок ниток символізує зв'язок між членами групи. Кожен, хто отримує м'яч, відчуває себе частиною цієї спільноти. Це сприяє зміцненню почуття причетності між волонтерами, що може бути мотивацією для спільної діяльності.

2. Важливість кожного учасника: кожен учасник має можливість представитися та відчувати, що його присутність є цінною для групи. Це зміцнює самооцінку кожного волонтера та стимулювати його активність у груповій роботі.

3. Згуртованість і співпраця: коли учасники об'єднані однією ниткою, вони розуміють, що їхні дії та рішення впливають на всю групу. Це сприяє розвитку співпраці, згуртованості та взаємодопомоги, які є ключовими аспектами волонтерської роботи.

Таким чином, вправа з клубком ниток не тільки допомагає зміцнити стосунки між членами групи, але й сприяє розвитку особистих цінностей, таких як почуття спільності, важливості та співпраці, що, у свою чергу, може підвищити мотивацію волонтерів. оскільки вони активно беруть участь у спільних проектах.

Вправа «Нитка добрих справ»



це глибше знайомство з групою, створення цілісності групи.


Вправа «Нитка добрих справ» покликана підкреслити важливість внеску кожного учасника волонтерської групи та зміцнити цінності в діяльності волонтера.

Порядок виконання вправи: ведучий спочатку тримає кінець клубка ниток і називає добрі справи, які він зробив. Потім ведучий передає м'яч одному з учасників, а кінець нитки залишає собі. Учасник, який отримав м'яч, обмотує нитку навколо пальця і продовжує гру, називаючи добрі вчинки інших

учасників або свої. Коли кожен учасник виконує цю дію, всі учасники групи підключаються до ниток клубка. На завершення ведучий запитує учасників, які асоціації викликає ця об'єднуюча нитка, підкреслюючи важливість кожного окремого учасника в групі. Просить учасників заплющити очі та, тримаючи кінець нитки, подумати про те, що група є єдиним цілим і кожен у групі цінний і важливий.

Ця вправа підкреслює взаємну підтримку та взаємозалежність у волонтерській групі та підкреслює важливість внеску кожного учасника в загальний успіх.

3. Проведення лекції-бесіди стосовно рекомендації щодо піклування про психічне здоров'я волонтерів і профілактику їх емоціонального вигорання, а також втрати мотивації.

 інформування щодо поняття психічного здоров'я та як воно пов'язане з волонтерською діяльністю.

 20 хв

Основні поняття

Психічне здоров'я є ключовим елементом мотивації волонтерів і важливою складовою успішної волонтерської роботи. Такий стан добробут дозволяє кожній людині розвивати власний потенціал, ефективно справлятися зі стресом і виконувати свої обов'язки в суспільстві. Психічне здоров'я, яке включає здатність до адаптації та свободу волі, допомагає волонтерам почуватися комфортно та впевнено у власних силах.

Проте варто пам'ятати про ризик емоційного вигорання, який може виникнути через постійне напруження у роботі волонтера, передбачає втрату мотивації та зміну системи цінностей. Тому важливо вчасно розпізнати ознаки емоційного вигорання та вжити заходів щодо його запобігання та подолання.

Чому це важлива тема? Що буде, якщо з цим працювати?

Ефективність волонтера залежить від його ресурсного статусу, включно з психологічним та психічним здоров'ям. Різниця між цими двома поняттями

полягає в тому, що психічне здоров'я передбачає прийняття себе та інших, творчість, відповідальність і незалежність. Волонтери повинні підтримувати оптимальний рівень психічного здоров'я, оскільки їхня діяльність вимагає взаємодії з іншими та демонстрації таких якостей, як співчуття, емпатія та підтримка. Розуміння себе та інших, стійкість і вміння розподіляти ресурси допомагають волонтерам зосередитися на вирішенні проблем і ефективно використовувати можливості. Психічний і психологічний стан волонтера безпосередньо впливає на його мотивацію та цінності. Коли волонтер відчувається емоційно стабільним і задоволеним, у нього підвищується мотивація підтримувати свою активність на високому рівні. Впевненість у собі та глибоке розуміння своїх цінностей дозволяє волонтерам бути задоволеними своєю роботою та сприймати її як важливу частину свого життя. Крім того, психологічна стабільність і гармонія допомагають волонтерам ефективно впливати на інших, виявляючи співчуття, толерантність і відкритість по відношенню щодо інших, що допомагає підтримувати позитивну робочу атмосферу і досягати загальних цілей волонтерської організації.

Чому варто звернути увагу на цю тему. Що буде, якщо з цим не працювати?

Волонтерство є благородним вчинком, але вимагає від людини постійного розвитку та самоспрямування. Тому мотивація та цінності волонтера мають центральне значення. У контексті мотивації фундаментальним є розуміння важливості психічного здоров'я волонтера. Недостатня увага до власного психологічного стану призводить до синдрому емоційного вигорання, що загрожує втратою працездатності та інтересу до волонтерської діяльності.

Емоційне вигорання стає реальною загрозою для волонтера, оскільки діяльність, пов'язана з допомогою та співчуттям, часто є основою його мотивації. Забуття про власне психічне здоров'я призводить до зниження мотивації та втрати інтересу до роботи.

Тому волонтерам важливо звертати особливу увагу на свій емоційний стан і вчасно розпізнавати ознаки вигорання. Самодопомога та підтримка психологічного добробут не менш важливі, ніж саме волонтерство. Усвідомлення відповідальності перед собою та своєю командою є кроком до збереження власної мотивації та високої ефективності у вашій волонтерській роботі.

На що звернути увагу

Прояви емоційного вигорання волонтера можуть проявлятися різними способами, включаючи фізичні, емоційні та поведінкові ознаки.

Фізичні сигнали:

- Постійна втома, навіть під час відпочинку.
- Раптові зміни харчових звичок, наприклад: В. постійний голод або втрата апетиту.
- Проблеми зі сном, включаючи тривале безсоння.
- Підвищена сприйнятливість до захворювань і частіші випадки захворювання.

Емоційні сигнали:

- Постійне відчуття тривоги та дратівливості, навіть при незначних подіях.
- Бажання відсторонитися від інших і відчуття втрати інтересу до соціальних взаємодій.
- Байдужість до життєвих ситуацій і відсутність задоволення від діяльності, яка раніше приносила задоволення.
- Ангедонія, або відчуття втрати задоволення від раніше приємних подій або подій, що приносили задоволення.
- Посилення образи та провини без вагомої причини.

Такі симптоми можуть свідчити про те, що волонтер страждає від емоційного вигорання, можливо, через постійний стрес і перевантаження волонтерською роботою. Це підкреслює важливість підтримки психічного здоров'я волонтера та пошуку способів запобігання подібним проблемам.

Фактори, що призводять до емоційного вигорання, можуть бути різноманітними та включають:

- Велике робоче навантаження, з яким людина не може ефективно впоратися.
- Потреба в постійному спілкуванні та взаємодії з великою кількістю людей.
- Волонтер несе непропорційно велику відповідальність.
- Відчуття втрати контролю над ситуацією.
- Неадекватна підтримка та відсутність мотивації.
- Необхідність реагувати на проблеми без відповідної підготовки та знань.
- Відсутність вільного часу та ресурсів для відновлення емоційного стану.
- Несумісність особистих цінностей з цінностями волонтерської діяльності.

Психолог Стівен Хобфолл розробив теорію стресу, згідно з якою він розглядає будь-яку ситуацію, яка потребує адаптації, як баланс між вимогами, які вона ставить перед людиною, і користю, яку вона приносить. Ступінь навантаження залежить від того, наскільки збалансованим є цей відносний розподіл. Якщо вимоги перевищують переваги, є ризик емоційного вигорання.

Волонтерство – це постійний баланс між вимогами та перевагами. З цієї причини можливі проблеми з емоційним вигоранням і втратою мотивації. Що для вас найважче у волонтерстві? Що мотивує вас займатись цією діяльністю? А що демотивує вас? Які цінності ви вважаєте найважливішими в діяльності волонтера? Які зміни цінностей ви зазнали під час вашої роботи?

ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ

Що з цим робити ? Короткий інтерактив з групою.

Щоб зберегти мотивацію та цінності у волонтерській роботі та запобігти емоційному вигоранню, необхідно враховувати кілька важливих аспектів:

1. Узгодження інтересів, можливостей і вільного часу є ключовим для збереження мотивації та задоволення від волонтерської роботи. Як ви збалансуєте ці аспекти у своєму житті?

2. Турбота про своє фізичне здоров'я, включаючи правильне харчування, регулярну фізичну активність, достатній сон і відпочинок, також впливає на вашу мотивацію та емоційний стан. Як ви забезпечуєте ці аспекти у своєму житті?

3. Розуміння власних обов'язків та відповідальності допомагає уникнути перевантаження та підтримує цінності, які мотивують волонтерську роботу. Як ви чітко визначаєте свої завдання?

4. Грамотний розподіл навантаження допомагає уникнути стресу і втрати мотивації. Як ви розподіляєте свій час і енергію на різні завдання?

5. Зміна діяльності допомагає зберегти інтерес і мотивацію. Як ви забезпечуєте різноманітність у своїй волонтерській роботі?

6. Спілкування з колегами та обговорення труднощів, що з'являються допомагає знаходити нові підходи до вирішення проблем. Як ви спілкуєтеся з іншими волонтерами та ділитесь досвідом?

7. Аналіз результатів своєї роботи та власних реакцій допомагає зрозуміти успіхи та проблеми. Як ви відстежуєте свої успіхи і як на них реагуєте?

8. Увага до свого емоційного стану та вміння зняти напругу допомагають зберегти енергію та мотивацію. Як ви дбаєте про своє емоційне добробут?

Як допомогти собі ? (інтерактивний підхід)

Щоб зберегти мотивацію та цінності у волонтерській роботі та подолати емоційне вигорання, потрібно робити свідомі кроки та зосереджуватися на власному благополуччі:

1. Визначте свою головну мету у волонтерській діяльності. Якщо ви зосередитеся на цій меті, завдання, що залишилися, стають бонусами. Яка саме мета мотивує вас у вашій волонтерській роботі?

2. Опануйте важливі ресурси, такі як відпочинок, здорове харчування та фізична активність, які допомагають підтримувати енергію та емоційне добробут. Що саме допомагає зарядитися енергією та зберегти позитивний настрій?

3. Важливо регулярно визначати оптимальний час для сну та прийому їжі, оскільки це впливає на ваш емоційний стан. Як ви вибудовуєте свій режим сну та харчування?

4. Регулярні фізичні навантаження, навіть невеликі прогулянки, можуть значно покращити настрій і зменшити стрес. Які види фізичної активності найбільше сприяють вашому емоційному благополуччю?

5. Якщо ви помітили симптоми емоційного вигорання, не зволікайте, зверніться за порадою та підтримкою до фахівця. Як ви дбаєте про своє психічне здоров'я та емоційний стан?

6. Використовуйте вторинні ресурси, такі як хобі та відпочинок, щоб допомогти вам знайти задоволення в житті. Які заняття допомагають розслабитися та зарядитися енергією?

7. Регулярно змінюйте рід діяльності, щоб уникнути монотонності та перевантаження. Які стратегії ви використовуєте, щоб керувати робочим навантаженням і залишатися мотивованими?

Які питання собі поставити ?

Перш ніж вирушити у волонтерський шлях, зверніть увагу на наступні аспекти:

1. Яких особистих переваг ви очікуєте від волонтерської роботи?
2. Скільки часу ви приділяєте волонтерській роботі? Чи є у вас конкретні години чи дні, які ви готові присвятити цій справі?
3. Чи вдалося вам викроїти час для особистих справ, не пов'язаних з роботою чи волонтерством? Як ви розподіляєте час між різними сферами життя?

Якщо ви вже є волонтером, зверніть увагу на такі ознаки:

1. Чи відчуваєте ви себе перевтомленими? Вам потрібен додатковий відпочинок?
2. Чи вистачає у вас часу для відновлення та відпочинку після волонтерської роботи?

3. Чи стало ваше робоче середовище чи особисте життя джерелом додаткового стресу та втоми?

4. Чи задоволені ви своєю волонтерською роботою? Чи допомагає ця діяльність вам досягати ваших особистих цілей і надихає вас?

До кого звернутися за допомогою

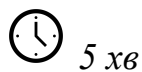
Якщо ви відчуваєте симптоми вигорання, важливо не боротися з цим самотійно. Ви можете знайти підтримку в різних групах:

1. Волонтери можуть допомогти вам зрозуміти ваші обов'язки, обговорити їх з вами та надати корисні ресурси.

2. Супервайзери з більшим досвідом можуть допомогти вам розподілити навантаження, прояснити незрозумілі завдання, вирішити складні ситуації, пов'язані з вашою роботою.

3. Якщо ви переживаєте сильні емоції чи стрес, або вам потрібна допомога у вирішенні конфліктів чи розвитку соціальних навичок, психолог може надати вам необхідну підтримку та допомогу.

4. Рефлексія.

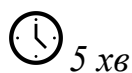


5 хв

Ведучий закінчує цей день тренінгу. Рад зі всіма бути знайомий, сподіваюсь вам сподобався такий початок. Якщо є щось сказати, якісь пропозиції чи побажання після першого дня – я слухаю.

ДЕНЬ 3

1. Вступне слово.



5 хв

Короткий діалог. Наш третій день. Як ваші справи? Що пам'ятаєте зі вчора? Сьогодні у нас з вами буде ще більше спільних ігор та вправ. Не забуваємо про правила. Починаємо ми з розминки.

2. Розминка



15 хв



зняття напруги, налаштування на позитивний лад.

Вправа «Картка успіху»

Мета: Підвищення мотивації волонтерів шляхом візуалізації та усвідомлення їхніх досягнень.

Опис вправи:

Попросіть кожного волонтера принести аркуш паперу та ручку. На початку тренінгу кожен учасник повинен створити «картку успіху». На цьому аркуші вони записують усі свої успіхи, якими б великими чи маленькими вони не здавалися. Успіхи можуть бути різного характеру: від виконання волонтерських проектів до успіхів у особистісному розвитку та успішного спілкування з підопічними чи іншими волонтерами. Після того як учасники заповнять свої «картки успіху», попросіть їх розділитися на групи або пари. У кожній групі чи парі волонтери діляться та обговорюють свої успіхи. Після обговорення дозвольте кожному волонтеру поділитися своїми враженнями та висловити свою підтримку та заохочення іншим волонтерам.

Ця вправа допоможе волонтерам усвідомити свої успіхи та досягнення, що сприятиме підвищенню їх мотивації та продуктивності.

Вправа «Волонтерський фонд мрії»

Мета: розкрити внутрішні цінності волонтерів та виявити їх готовність допомагати різним категоріям людей чи проблемам.

Опис вправи:

Усі учасники стають у коло, і тренер пояснює завдання. Кожен учасник гуртка розповідає про свій настрій, ділиться своїми думками. Потім тренер ставить запитання: «Якби у вас була можливість створити волонтерський фонд і розподілити його між різними категоріями потребуючих, яким категоріям ви б віддали перевагу? Наведіть приклади. Кожен учасник по черзі відповідає на запитання, вказуючи, куди б вони спрямували свої ресурси та чому б вибрали саме цю категорію. На запитання тренера відповідає учасник, який отримав м'яч останнім. Після того, як усі учасники висловили свої думки, тренер

підсумовує твердження, наголошуючи на важливості волонтерської роботи та різноманітності потреб людей.

Ця вправа допомагає волонтерам усвідомити свої цінності та погляди на те, як допомагати іншим, а також сприяє розвитку спільного співпереживання та розуміння потреб суспільства.

Основна частина тренінгу



20 хв

Вправа «Формульна мотивація»

Мета: Визначити та підкреслити особисті мотиви та характеристики незвичайним способом.

Опис вправи:

Кожен учасник отримує маркер і аркуш паперу з ручкою. Завдання полягає в тому, щоб кожен учасник створив формулу, яка б показувала його особистість, інтереси, риси характеру та таланти. Для цього можна використовувати математичні символи або хімічні формули. Ви можете візуалізувати математичні символи. Наприклад: «Ольга = 0,5 самовпевненість + 0,05 нахабство, поділене на 0,2 авантюризму і дорівнює.....непередбачуваній особистості...». Після того, як усі створили свої формули, кожен учасник пояснює значення кожного елемента формули та розповідає про його мотивацію та властивості. Ведучий підбиває підсумки, звертаючи увагу на спільні та унікальні характеристики учасників.

Це допоможе учасникам зрозуміти, що кожен має власні мотиви та цінності, і сприяти підвищенню мотивації до волонтерства.

Вправа «Вибери кут»

Матеріал: заздалегідь підготовлені паперові вивіски з прописаними інтересами.

Мета: Визначити особисті цінності та переваги волонтерства та сприяти спілкуванню та взаєморозумінню між членами групи.

Опис вправи:

Групі учасників надається вільний доступ до кутів навчальної кімнати, на яких розміщені папірці з написом «Цінність А, Б, В, Г». Ведучий пояснює завдання: кожен учасник повинен вибрати одну з позицій і розповісти про свій вибір присутнім у цьому кутку. Після кожного раунду до роздачі додаються нові альтернативи. Після чотирьох турів група збирається в коло і ведучий запитує учасників про їхні враження та спостереження під час виконання вправи. Потім ведучий просить групу помовчати півхвилини та спробувати передбачити, з ким вони опиняться в одному кутку або як взагалі учасники поділяться на підгрупи. Учасники записують свої припущення на папері. Після цього модератор підраховує кількість правильних відгадок і найбільш інтуїтивно зрозумілий учасник отримує приз.

Ця вправа допомагає розкрити особисті цінності, допомагає учасникам краще розуміти один одного та взаємодіяти в групі.

3. Завершальна частина тренінгу



15 хв

Вправа "Дарування цінностей"

Матеріали, що використовуються: непрозорий мішок і пакетики з різними дрібними предметами-подарунками.

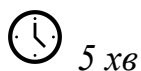
Мета: Пропрацювання цінності допомогти, сприяння покращення загальних цінностей та співпраці учасників групи.

Опис вправи:

Кожен учасник отримує непрозорий мішок з кульками. Учасники по черзі витягають кульки із мішка. Після того, як учасник витягнув кульку, він розглядає її та обирає зі своєї особистої колекції подарунок для іншого учасника групи. Кожен учасник пояснює, чому саме цей подарунок він обрав для іншої людини, завершуючи фразу "Я дарую тобі це, тому що...". Учасники обмінюються подарунками по черзі, висловлюючи вдячність та взаємоповагу одне до одного. Ритуал "дарування" повинен бути максимально оригінальним, можна додати дотик або певну пестливість для збільшення емоційності.

Ця вправа допомагає учасникам усвідомити цінність допомоги та співпраці, підсилює взаєморозуміння та підтримку в групі.

4. Рефлексія.

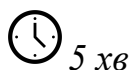


5 хв

Запитання для обговорення: що нового для себе нового дізналися на тренінгу? Як ви себе зараз відчуваєте? Чи сподобалося вам працювати у групі? Що з наших вправ допоможе вам у реальному житті?

ДЕНЬ 4

1. Вступне слово



5 хв

Короткий діалог. Наш четвертий день. Як ваші справи ? Як спалось ? який настрій? Що робили до тренінгу?

2. Розминка



15 хв

Привітання



зняти м'язову та психологічну напругу, сприяти створенню на тренінгу невимушеної дружньої атмосфери.

Назва вправи: "Хмара ім'я"

Хід вправи:

Попросіть кожного учасника написати своє ім'я на окремому аркуші паперу. Зберіть усі аркуші та роздайте кожному учасникові випадковий аркуш, на якому написано ім'я іншого учасника. Попросіть учасників протягом кількох хвилин виконати завдання: дати коротке привітання або похвалу тому учаснику, чий запис їм потрапився, використовуючи його ім'я. Кожен учасник має підняти свою руку, коли він чує своє ім'я від когось іншого. Після закінчення вправи, запросіть кожного учасника поділитися своїми враженнями від отриманих привітань та похвал.

Вправа-розминка «Полювання за хвостом»

Опис вправи:

Учасники утворюють коло, стають один за одного і кладуть руки на плечі того, хто стоїть попереду. Ведучий пояснює суть вправи: уявіть, що ви ліпите великого голодного дракона, який намагається впіймати свій власний хвіст. Найближчий до ведучого учасник стає «головою» дракона, а останній у колі — «хвостом». Після команди ведучого «Почати полювання!» голова дракона починає рухатися, намагаючись дотягнутися до хвоста, а хвіст намагається уникнути захоплення. Учасники повинні триматися один за одного, щоб повітряний змії не розвалився під час руху. Якщо голові дракона вдається схопити хвіст, то захоплений учасник стає новою «головою», а попередня «голова» замінює захоплену і стає новим «хвостом». Гра триває до тих пір, поки кожен учасник не стане «головою» хоча б один раз або поки група не вирішить завершити вправу.

Ця вправа сприяє співпраці, взаємодії та командній роботі, а також сприяє позитивному налаштуванню на подальший тренінг і веселошам серед учасників.

3. Основна частина тренінгу



20 хв

Вправа «Визначення цінностей»

Опис вправи:

Кожен учасник отримує аркуш паперу та маркер. Учасників просять написати на аркуші паперу три-чотири найважливіших цінності або принципи, які вони вважають керівними принципами у своєму житті. Після того як учасники записали свої цінності, вони розподіляються по кімнаті та формують партнерські пари. Кожна пара учасників по черзі обмінюється аркушами паперу із записаними значеннями. Кожен учасник повинен поставити своєму партнеру запитання про те, що для нього означають ці цінності, чому вони важливі та як вони впливають на їхні рішення та дії. Після того, як партнери

обмінюються аркушами, учасники повертаються до кола і діляться своїми враженнями від того, що вони дізналися про цінності своїх партнерів. Модератор модерує дискусію та ставить запитання про те, як усвідомлення власних цінностей впливає на роботу волонтера та його стосунки з іншими.

Ця вправа допомагає учасникам краще зрозуміти власні цінності, а також дізнатися про цінності інших членів групи, що допомагає побудувати спільне розуміння та згуртованість команди.

Вправа «Живий ланцюг»

Порядок виконання вправи:

Учасники утворюють коло і беруться за руки. Ведучий починає розповідь про важливість волонтерства та його позитивний вплив на суспільство. Кожен учасник, починаючи з модератора, ділиться коротким реченням або думкою про те, що для нього означає волонтерство. Кожен учасник, промовляючи своє речення, через рукостискання передає «енергію» своїх слів наступному учаснику, створюючи «живий ланцюжок» ідей та думок про волонтерство. Ланцюжок продовжується, поки кожен учасник не висловиться. Після розмови фасилітатор завершує вправу та наголошує на спільних цінностях і мотиваціях, які виникають у контексті волонтерської роботи.

Ця вправа допомагає створити спільні цінності та мотивацію серед учасників і показує, що волонтерство об'єднує людей і має позитивний вплив на суспільство.

4. Завершальна частина тренінгу



15 хв

Вправа «Метафоричний багаж»

Матеріали, що використовуються: мішечок з різними дрібними предметами.

Опис вправи:

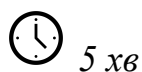
Учасники утворюють коло, посередині стоїть ведучий з мішком з різними предметами. Кожен учасник витягує предмет і тримає його в руці, незалежно від того, що він взяв. Після того, як усі учасники забрали предмети, ведучий пояснює правила гри. Кожен учасник розмірковує про схожість між темою, яку вони вивчали, та своїм життям або волонтерською роботою. Кожен учасник по черзі ділиться своїми думками з групою, використовуючи метафори та аналогії. Після того, як усі висловилися, ведучий завершує вправу, наголошуючи на важливості рефлексії та зв'язку між темами та життєвим досвідом.

Ця вправа допомагає учасникам відкрити та висловити свої думки щодо свого волонтерства через метафоричне сприйняття реальності, сприяючи глибшому розумінню власних цінностей та мотивації.

Вправа «Яким має бути волонтер?»

Перекидаючи один одному карту, учасники розказують власні ідеї щодо того, яким собі вони бачать ідеального волонтера.

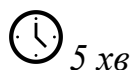
Після завершення вправи – обговорення, **рефлексія**.



5 хв

ДЕНЬ 5

1. Вступне слово.



5 хв

Короткий діалог. Наш останній день. Раді закінченню чи навпаки сумні, що тренінг до кінця підходить ?

2. Розминка



15 хв

Назва: «Мозковий штурм: радість через допомогу»

Опис вправи:

Учасники утворюють коло і готуються до «мозкового штурму». Ведучий ставить запитання: «Що означає дарувати радість через волонтерську

роботу?» Учасники мають 2-3 хвилини, щоб індивідуально висловити свої думки та записати їх на аркуші паперу. Потім учасники по черзі діляться своїми думками з групою. Кожен учасник ділиться ідеєю, яку записав, і пояснює, чому, на їхню думку, це важливо для волонтерської роботи. Під час обговорення ведучий підтримує діалог і звертає увагу на різноманітність ідей та їх важливість. Після того, як кожен учасник висловив свої думки, модератор узагальнює та висвітлює ключові ідеї та важливі аспекти волонтерства, які приносять радість.

Ця вправа сприяє мозковому штурму та заохочує учасників думати про важливість волонтерства та вплив, який він має на тих, з ким вони працюють. Це також сприяє формуванню спільного розуміння та почуття єдності в групі.

2. Основна частина тренінгу



20 хв



для міркування та аналізу волонтерської діяльності, як чогось важливого

Вправа «Допоможи першим кроком»

Опис вправи:

Ведучий розповідає учасникам історію про людину, яка тоне в болоті, і про те, що ніхто не може їй допомогти, поки смілива людина не дотягнеться першою. Після розкриття історії учасники діляться на малі групи для обговорення. У кожній групі учасники обговорюють такі питання:

- Які емоції викликала розповідь? Що ви зрозуміли з цієї розповіді? Які висновки можна зробити з цієї історії?

Після обговорення ведучий пропонує представникам кожної групи поділитися своїми враженнями та висновками з усією групою. Під час обговорення ведучий наголошує на важливості ініціативи та першого кроку до допомоги.

Ця вправа допомагає учасникам зрозуміти, що ініціатива та відкритість допомогти можуть бути ключовими для їх власної волонтерської мотивації та

впливу. Це також сприяє почуттю відповідальності проявляти ініціативу та допомагати іншим.

Вправа «Кроки допомоги»

Учасників необхідно розділити на групи. Кожна група навмання витягує мудрі вислови про волонтерство та добрі справи. Потім прочитайте вголос. Потім вони мають розробити сценарій, щоб допомогти волонтерам лише за кілька кроків.

Вправа «Магічна свічка»

3. У народі кажуть: «Доброта творить чудеса». Зараз я даю вам свічку, ви передаєте її по колу і відтепер кожен, хто візьме її, стає чарівником. Дайте волю своїй уяві та уявіть, що кожен із вас став добрим чарівником. Що б ти зробив, якби став добрим чарівником?

4. Завершальна частина тренінгу



15 хв

Притча про характери людей



самоаналіз та самопізнання себе.

У великому місті жив волонтер, який завжди був готовий допомогти тим, хто потребував підтримки. Він відомий своєю великою людяністю та безмежною енергією. Але одного разу місто опинилося в небезпеці через надзвичайну ситуацію, і волонтер почув крик про допомогу. Не вагаючись, він пішов на місце події, де зустрів багатьох людей, які потопали у своїх проблемах і труднощах. Волонтер був розгублений, не знав, з чого почати та чим допомогти. У цей момент перед ним постала мудра стара жінка і порадила йому: «Щоб допомогти іншим, потрібно спочатку знайти в собі силу, яка дозволить тобі подолати будь-які труднощі».

Волонтер відчув, як його емоції розділилися на чотири частини, як чотири предмети в чайнику з водою. Він почувався, як дерево, яке пройшло випробування, як морква, що розгорнулася і розм'якла під тиском, або як яйце, яке могло затвердіти зсередини, щоб не розбитися від удару. Іноді він

почувався кавовим зерном, яке розчинялося у складних ситуаціях і надавало його життю новий смак і аромат.

Але на цьому волонтер не зупинився. Він почав працювати над собою, розвивати свої вміння та навички та вчитися виходити за межі власного комфорту. А коли повернувся до міста, то був уже не просто волонтером, а справжнім лідером, готовим у будь-який час і в будь-якій ситуації прийти на допомогу іншим.

Ця притча нагадує нам, що справжня сила полягає в нашій внутрішній силі та здатності адаптуватися до змін. Іноді нам потрібно вийти із зони комфорту, щоб розвиватися та бути справді корисними іншим.

Вправа «Прощання»



емоційне завершення тренінгу.

Встаньте в щільне коло, праві руки покладіть одна на одну посередині, а лівою рукою обійміть сусіда за плечі. Стрибайте на одній нозі та при цьому скажіть: «Нам пощастить сьогодні, нехай пощастить нам завтра, нехай пощастить всім!».

Рефлексія



10 хв

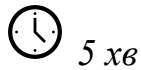
Приклади питань для рефлексії

- Які почуття та відчуття ви відчували, перебуваючи в ролі «...»?
- Що ви відчували у цій (конкретній) ситуації?
- Як ви почуваетесь зараз?
- Які почуття ви відчували під час вправи?
- Які складнощі були у вас під час виконання завдання? Чи вдалося їх вирішити? Як?
- Які ресурси ви використали? Які з них були найкориснішими?
- Що, на вашу думку, було обґрунтованим/вдалим у вашій поведінці? А що треба змінити?
- Що вам найбільше сподобалося та не сподобалося?

- Що для вас було найкориснішим?
- Чи змінилося ваше ставлення до таких ситуацій?
- Чи було щось нове та корисне, що можна застосовувати у вашій волонтерській діяльності?

- Як ви плануєте покращити ваші навички?
- Який крок можна зробити для цього сьогодні?

5. Фінальне слово ведучого.



5 хв

Пам'ятка волонтера

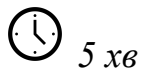
Доброта і милосердя – це доброта людського серця, розуміння, співчуття, це, перш за все, любов, толерантність до людей.

Це не слабкість, а сила, бо добрі люди можуть допомогти.

Це найвища ознака людяності, коли ти не чекаєш, коли тебе попросять про допомогу, а сам відчуваєш, що людина потребує твоєї безкорисливої допомоги у важку хвилину її життя.

І не важливо: втішне слово, матеріальна підтримка чи вміння розділити чужий біль і горе, як своє власне.

6. Зворотній зв'язок



5 хв

Заповнення анкети. Інтерв'ю

**Отримані результати за методикою «Ціннісні орієнтації» Рокіча
(Термінальні цінності)**

	[Активне життя]	[Життєва мудрість]	[Здоров'я]	[Цікава праця]	[Краса природи і містальства]	[Любов]	[Матеріальне забезпечення]	[Наявність вірних друзів]	[Суспільне покликання]	[Пізнання]	[Продуктивне життя]	[Розвиток]	[Розваги]	[Свобода]	[Щасливе сімейне життя]	[Щастя інших]	[Творчість]	[Впевненість у собі]
1	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	
2	4	6	6	3	3	4	6	6	3	4	4	4	5	6	4	4	2	4
3	4	4	5	5	6	6	6	6	5	5	6	4	3	6	6	5	6	6
4	5	6	6	5	3	5	5	6	2	6	5	6	3	6	6	5	3	5
5	4	6	6	5	5	6	3	4	5	6	5	6	2	5	5	3	4	4
6	3	3	6	6	4	6	6	6	3	4	4	4	3	6	6	4	3	4
7	2	3	3	4	2	3	5	1	1	4	6	4	6	6	1	1	6	6
8	3	6	6	6	4	6	4	5	4	6	4	6	3	6	6	4	4	6
9	4	5	6	4	2	5	6	3	2	4	4	5	6	6	6	3	4	6
10	5	6	6	5	4	6	5	5	4	5	5	6	5	5	5	3	3	4
11	6	6	6	6	3	4	6	4	4	5	5	6	4	5	6	3	3	5
12	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
13	4	5	6	5	5	6	5	4	1	2	4	4	4	5	6	4	2	5
14	4	6	6	4	3	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	3	4	6
15	6	4	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	4	6	6
16	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	4	6	5	3	5	6
17	4	4	6	5	3	3	5	3	3	4	4	5	4	6	5	4	2	4
18	6	5	5	4	5	4	4	6	6	5	4	5	4	4	5	5	4	5
19	4	4	5	4	3	5	6	6	3	4	4	6	4	4	5	3	4	4
20	6	6	6	5	6	6	5	4	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
21	6	5	5	6	6	5	5	4	6	6	6	6	5	5	5	5	4	5
22	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3
23	2	3	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3
24	4	2	6	4	3	4	6	5	3	3	2	3	4	6	6	3	2	4
25	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
26	4	5	5	4	4	5	4	4	6	5	4	4	5	5	4	4	5	4
27	5	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5
28	6	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4
29	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
30	6	6	5	5	6	5	5	6	5	6	6	6	5	5	6	5	5	5
31	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4
32	2	3	5	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	4	5	2	1	3

33	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3
34	2	4	4	5	4	4	6	4	4	3	4	4	3	5	6	3	2	4
35	4	5	4	4	6	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4
36	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	6
37	6	5	5	6	6	6	5	6	4	4	6	6	5	6	6	6	5	5
38	2	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
39	5	5	4	5	6	5	4	5	6	4	4	4	5	5	6	5	5	6
40	2	2	6	3	3	4	3	5	5	4	4	5	6	5	6	4	3	5
41	5	4	6	5	5	5	4	6	5	5	4	5	5	6	6	5	5	5
42	3	4	6	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4
43	2	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4
44	4	5	6	5	6	4	4	4	5	6	6	6	4	5	5	4	4	5
45	3	3	6	3	5	5	3	4	4	4	6	4	4	6	6	6	2	3
46	3	3	5	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	6	5	4	3	3
47	6	6	6	6	6	6	6	5	4	4	5	6	6	6	6	6	6	6
48	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5
49	2	3	5	3	4	3	2	3	4	5	2	3	5	6	6	3	2	3
50	3	4	6	5	6	6	5	5	6	5	4	4	4	6	6	6	3	6

**Отримані результати за методикою «Ціннісні орієнтації» Рокіча
(Інструментальні цінності)**

	[Охайність]	[Вихованість]	[Високі запити]	[Життєрадісність]	[Старанність]	[Незалежність]	[Непримиренність до недоліків]	[Освіченість]	[Відповідальність]	[Раціоналізм]	[Самоконтроль]	свої думки]	[Тверда воля]	[Терпимість]	[Широта поглядів]	[Чесність]	[Ефективність у справах]	[Чуйність]
1	4	5	4	6	4	5	4	5	5	5	6	6	5	6	5	6	5	6
2	6	6	4	5	4	6	3	4	6	4	5	5	5	5	4	6	5	5
3	4	5	4	4	5	6	4	4	6	5	6	4	4	6	6	5	6	6
4	6	6	2	3	5	6	2	5	6	5	6	4	5	4	6	6	5	4
5	2	4	2	5	4	3	1	4	6	5	4	5	5	6	6	6	5	4
6	4	5	4	6	3	6	3	6	5	3	3	6	5	4	5	6	3	3
7	2	2	5	2	2	6	5	5	3	6	3	3	3	3	4	3	3	3
8	3	5	5	5	6	6	4	6	4	5	3	6	4	3	5	6	4	6
9	6	6	4	6	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	3	3
10	5	5	3	4	5	4	2	4	6	6	5	3	5	5	4	6	5	4
11	6	6	6	6	6	6	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
12	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
13	5	6	1	5	5	6	1	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5
14	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5	6
15	4	4	6	6	6	6	2	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6
16	4	4	3	5	4	6	1	6	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5
17	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4
18	6	5	4	4	5	5	4	4	5	6	4	4	3	3	4	4	5	3
19	6	4	6	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	5	6	4	4
20	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	4	4	4	6	6	6
21	3	4	5	5	5	5	5	5	6	3	6	6	5	5	6	5	6	4
22	4	3	3	3	4	5	5	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3
23	4	3	2	3	4	5	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4
24	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
25	6	6	5	6	6	6	4	5	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6
26	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4
27	6	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	4
28	6	6	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
29	5	4	4	6	5	4	6	6	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
30	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	6	4	5	5	6
31	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	6	4	3	4	5	4
32	5	3	1	4	3	4	2	1	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3
33	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
34	4	5	2	5	4	5	3	2	4	3	5	3	3	2	4	5	5	3
35	6	5	6	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5

36	6	6	5	5	4	4	4	6	6	5	4	4	4	6	6	6	6	5
37	6	6	4	5	4	4	3	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6
38	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
39	4	5	5	5	4	5	6	5	5	6	5	4	4	4	5	4	4	5
40	6	5	3	5	5	6	5	4	4	4	4	5	5	4	6	6	6	5
41	4	5	5	5	6	5	5	6	5	5	4	5	6	4	5	4	5	5
42	3	4	4	4	3	5	3	4	5	2	4	3	4	4	3	3	5	5
43	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
44	5	4	4	6	6	6	5	4	4	4	5	4	5	6	4	4	5	5
45	6	5	5	6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	6	4	6	6	3
46	6	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5
47	6	6	5	6	5	6	6	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6
48	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
49	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3
50	6	6	6	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	6	6	4	5

**Отримані результати за методикою діагностики ступеня задоволеності
основних потреб (за А. Маслоу)**

Матеріальні потреби	Потреби безпеки	Соціальні (міжособистісні) потреби	Потреби у визнанні	Потреби у самовираженні
12	19	22	26	20
15	25	18	22	20
17	30	10	26	27
24	25	21	23	19
8	18	15	28	38
20	16	6	22	30
15	27	6	29	28
14	27	12	32	32
27	15	11	20	23
18	24	20	20	22
29	25	6	23	26
21	21	18	24	19
26	23	13	22	15
18	29	19	26	13
29	29	9	26	27
17	14	20	28	14
27	26	18	15	9
19	36	22	20	27
14	17	20	24	22
27	25	24	20	21
21	13	28	16	18
21	22	18	18	24
17	24	26	19	20
19	23	24	18	23
21	21	21	22	21
22	20	21	20	24
22	18	21	19	22
26	21	22	18	20
22	19	24	18	21
16	20	23	23	19
24	24	22	15	24
22	20	22	14	22
22	25	23	20	24
22	16	17	27	19
21	20	21	18	23
16	22	24	26	17
21	22	24	20	26
21	14	22	22	25

24	15	23	18	22
19	18	20	24	20
19	22	26	19	23
20	18	24	15	23
21	23	22	18	19
24	25	24	20	17
22	20	22	16	24
20	21	21	24	18
24	22	23	21	18
20	19	21	21	24
15	19	18	22	23
19	27	21	20	23