

Міністерство освіти і науки України
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Факультет психології
Кафедра соціальної роботи

На правах рукопису

Крисовата Тетяна Іванівна
«Мотивація молоді до волонтерської діяльності з людьми похилого віку в Україні»

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня
«Бакалавр» зі спеціальності 231 «Соціальна робота»

Науковий керівник :
кандидат психологічних наук
асистент кафедри соціальної роботи
Піонтківська Олена Георгіївна

Допустити до захисту в ДЕК
Кафедра соціальної роботи
завідувач кафедри соціальної роботи
кандидат соціологічних наук,

(підпис)

Київ – 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	2
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ	
1.1. Підходи до визначення понять «волонтерство» та «волонтерський рух»	4
1.2. Мотивація як провідний процес у волонтерстві	9
1.3. Мотивація волонтерів до діяльності з людьми похилого віку	16
Висновки до розділу 1	23
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ	25
2.1. Опис етапів дослідження та вибірка	25
2.2. Результати авторського анкетування	32
2.3. Результати за методиками	39
Висновки до 2 розділу	42
РОЗДІЛ III. ЗАСОБИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ	44
3.1. Програма тренінгу	44
3.2. Апробація та аналіз ефективності тренінгу	47
3.3. Рекомендації щодо розвитку мотивації для організацій, що залучають волонтерів для допомоги людям похилого віку	53
Висновки до 3 розділу	55
ВИСНОВКИ	57

ВСТУП

На сьогоднішній день в Україні спостерігається складна економічна та політична ситуація, що впливає на рівень життя людей, але особливо це позначається на людях похилого віку. Часто, коли людина виходить на пенсію за віком її матеріальне становище різко погіршується, коло контактів звужується, відбувається виключення з багатьох суспільних процесів і як наслідок зростає відчуття власної непотрібності. Кількість людей похилого віку в країні з кожним роком збільшується, а от державних установ, що можуть надати допомогу та підтримку такій категорії громадян, створюється не так багато. Але це в свою чергу підштовхує людей створювати недержавні організації, самооб'єднуватися, а також долучатися до допомоги на волонтерських засадах. Закордоном волонтерська діяльність займає велику частину діяльності громадських, благодійних організацій та державних структур. В нашій же країні сплеск волонтерства відбувся в 2014 році та досі перебуває в процесі інституалізації.

Розвиток волонтерства позитивно впливає на різні сфери життя як людини, так і суспільства загалом: сприяє поліпшенню якості життя та реалізації основних потреб, впливає на особистісне зростання та відчуття солідарності, а також допомагає в опануванні нових вмінь, отриманні знань та певного досвіду, які, наприклад, можна використовувати у теперішній або майбутній у професійній діяльності. Особливо актуальними ці питання є для молоді.

Але зважаючи на те, що волонтерство є добровільною та неприбутковою діяльністю важливим питанням стає пошук шляхів розвитку та підтримки мотивації волонтерів. Заохочення волонтерів до діяльності є досить складним та неоднозначним процесом. Організаторам волонтерських рухів потрібне розуміння соціально-психологічних особливостей волонтерів, їх потреб, мотивів, переконання та зовнішніх чинників, що можуть вплинути на волонтерську діяльність. Це дасть змогу ефективно організувати та координувати волонтерів, втілювати в життя різноманітні соціальні проекти,

створювати позитивну атмосферу в колективі, розробляти зручні умови для взаємодії. Тому саме звідси впливає актуальність дослідження, яке визначається двома сучасними тенденціями: стрімкий ріст волонтерства серед молоді та збільшенням частки людей похилого віку в суспільстві.

Об'єкт дослідження — волонтерська діяльність молоді.

Предмет дослідження — мотивація молоді до волонтерської діяльності з людьми похилого віку.

Метою роботи є дослідити мотивацію молоді до волонтерської діяльності з людьми похилого віку та розробити тренінг задля її підтримки та посилення.

Завдання дослідження:

1. Теоретично дослідити структуру мотивації особистості до волонтерської діяльності;
2. Визначити особливості мотивації молоді до волонтерської діяльності з людьми похилого віку та її структуру;
3. Визначити засоби впливу на мотивацію молоді до волонтерства з людьми похилого віку
4. Розробити тренінг підтримки та посилення мотивації молоді до волонтерської діяльності з людьми похилого віку

Для вирішення визначених завдань були використані такі **методи дослідження:**

- а) теоретичні – аналіз, узагальнення, порівняння, систематизація наукових даних;
- б) емпіричні – анкетування (авторська анкета), стандартизовані методики: орієнтаційна анкета Б. Басса та методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» О. Потьомкіної;

Структура дослідження. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Обсяг роботи становить 68 сторінок.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ

1.1. Підходи до визначення понять «волонтерство» та «волонтерський рух»

Роком виникнення волонтерського руху вважається 1859 рік, коли французьким письменником і журналістом Анрі Дураном було запропоновано створити організацію під назвою «Червоний Хрест». Саме Анрі Дюраном були встановлені принципи волонтерської організації, які згодом розповсюдились по всьому світу.

Основні принципи волонтерського руху включають:

- визнання того, що всі люди, незалежно від раси, релігії, фізичних характеристик, соціального і матеріального становища, мають право на єдність;
- повагу до гідності та культури всіх людей;
- партнерство і братство, дух надання допомоги і безкоштовних послуг особисто або в організованому порядку;
- визнання рівні важливості індивідуальних і колективних потреб і сприяння їх колективної реалізації;
- поставте перед собою мету перетворити добровільну службу в елемент особистого розвитку, набувайте нові знання і навички і покращуйте здібності, стимулюючи ініціативу і творчість людей, які мають можливість одночасно стати творцями, а не користувачами;
- стимулювати почуття відповідальності;
- сприяти сімейній, колективній і міжнародній солідарності [13, с.12].

Сучасні принципи модернізували відносно обставин, але все одно залишили своє коріння.

За Законом України “Про волонтерську діяльність” № 3236-VI від 19 квітня 2011 року, “Волонтер - це фізична особа, яка добровільно здійснює

соціально спрямовану неприбуткову діяльність шляхом надання волонтерської допомоги, а волонтерська діяльність – це добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги, а саме виконання волонтерами робіт та надання послуг на безоплатній основі [21]. Дане визначення ми виділяємо як основне.

Також можна сказати, що волонтер – це особистість, яка добровільно та на безоплатній формі займається діяльністю в інтересах суспільства, надаючи волонтерську допомогу. «Волонтери – це стан душі» - так вважає С. В. Толстоухов. Ми підтримуємо це твердження, якщо людині не до душі справа, то вона не буде займатись. За словами М. Дейчаківського, який висловлював те, що волонтери активні представники всіх етнічних груп, що надають ефективну підтримку становленню демократії в Україні, вносять конкретний внесок у поліпшення умов життя маргіналізованих груп, або до розвитку соціальних і культурних областей [10].

І. Крулько у своїй статті говорить про те що більше 100 мільйонів осіб у Європі є волонтерами, 3 з кожних 10 європейців зазначають, що долучаються до роботи на добровільних засадах, і майже 80% європейців вважають, що волонтерська діяльність є значущою частиною демократичного життя в Європі [24]. Виходячи з цього слід інвестувати у волонтерство, бо це є інвестиціями у соціальну згуртованість суспільства. Було б доцільно, якщо б держава стимулювала людей брати участь в суспільній активності. Наприклад, в деяких країнах Європи діють програми, які підтримують волонтерів. Наприклад, вони отримують пільги, мають переваги під час працевлаштуванні. А також для вищих навчальних закладів важливо, щоб студент мав певну кількість відроблених волонтерських кредитів. Волонтерський досвід зазвичай позитивно впливає на людину, так як на думку, викладачів студенти отримують практичний досвід, який не отримують за книгами. Також цей досвід виділяє претендента серед інших осіб, які хочуть працевлаштуватись у компанію. На нашу думку, ця діяльність підвищує

конкурентоспроможність і дає можливість розвиватись не тільки по кар'єрній драбині, а й особистісній.

В Канаді та Великобританії 47% та 41% населення займаються волонтерськими справами. В Австралії, Данії, Фінляндії та Німеччині – від 30% й до 39%. А якщо порівняти з Україною? Дослідження, яке підтримали Організація Об'єднаних Націй, Уряд України та організації громадянського суспільства, висвітлює той факт, що Україна має багаті історичні та культурні традиції волонтерства. За статистикою досліджень цієї організації біля 23% респондентів мали досвід у волонтерстві, що говорить підтверджує той факт, що в Україні феномен волонтерства має свої давні корені. А також 2001р. став роком приєднання України до ухваленого ООН рішення про святкування Міжнародного року волонтерів і це вплинуло на популяризацію теми волонтерського руху у ЗМІ. Сильним поштовхом для розвитку волонтерства в Україні стала Революції гідності, після початку якої багато громадян України долучились до допомоги як тим, громадянам, що були на Майдані, так і тим, що перебували у зоні АТО.

ООН провела в Україні дослідження мета якого була визначення волонтерського руху в Україні. Вони дійшли до висновку, що 62% це зміни, які відбулися в країні період 2014-2016 роки, що вплинуло на визначення ролі волонтера. 85% вказують, на те, що волонтерство робить більш злагоджене і мирне суспільство. 81 % впевнені, що основною складовою соціального суспільства є саме цей рух [71].

Явище волонтерської діяльності приваблює дослідників усього світу своєю особливою природою та різноманітністю проявів. Врахування довголітнього досвіду волонтерства вкладено в працях багатьох закордонних науковців.

Присвятили свої роботи проблемам дослідження волонтерства як соціального феномену такі вчені: М. Харріс (досліджував парадокс залучення та виключення спонтанного волонтерства), К. Рочестер та М. Гарріс (вивчав тенденції та перспективи волонтерської діяльності в Європі та

Великобританії), Дж. Девіс Сміт та Р. Хедлі (виділяли проблеми управління волонтерськими програмами та управління волонтерами, опублікували численні статті та книги про волонтерство та добровільний сектор), Л. Графф (розглядала розвиток політики, яка спрямовує на безпечне та ефективне залучення волонтерів, незалежно від їх ролі та від характеру організації, в якій вони працюють, писала про переосмислення цінності волонтерської роботи), Р. Лінч (досліджувала особливості волонтерства серед працівників різних організацій), С. Вінярд (займалась вивченням особливості волонтерських можливостей), Б. Стайлінгс та Дж. Нобл (розглядав волонтерство як сучасну перспективу), М. Роджерс (досліджувала особливості волонтерства пов'язані зі зниженням смертності серед дорослих людей), С. Елліс (працювала над створенням, або зміцненням волонтерського корпусу та дослідження управління волонтерами), К. Кемпбел (вивчення естетичних, економічних та етичних цінностей волонтерського екотуризму). Серед вчених, які почали досліджувати волонтерську діяльність на пострадянській території, варто згадати О. Великанова, В. Гараніна, В. Кочеткова, Н. Черепанова, Г. Бодренкова, Л. Кудринська.

Що стосується вивчення волонтерського руху в Україні, то цій проблематиці присвячували свої праці такі вчені як А. Аніщенко (розглядає волонтерство як засіб соціалізації молоді), О. Безпалько, Н. Заверико, І. Зверева (вивчали особливості і характерні якості волонтеру), Р. Вайнола (досліджував особливості волонтерства як один із видів соціальної вуличної роботи в умовах великого міста та тенденції розвитку волонтерського руху). Також в їх працях розкрито технології залучення та підготовки молоді до волонтерської діяльності. І. Грига, (досліджував волонтерство та напрями його модернізування), Є. Ільїн (обґрунтовував мотиви волонтерів), Н. Івченко (досліджував участь молоді у волонтерській діяльності як соціально-педагогічна проблема), І. Івженко (вивчав досвід зарубіжних вчених і як залучати волонтерські рухи до взаємодопомоги на локальних рівнях), Г. Крапівіна (розглядав в своїх працях світовий волонтерський рух: стан і статус),

Л. Логачова, Т. Лях (мотивацію волонтерської діяльності), Г. Лактіонова, С. Савченко, С. Харченко (в свої працях висвітлювали роль волонтерської діяльності як частини соціально-педагогічної роботи з молодими людьми), О. Кузьменка, Н. Романової, С. Толстоухової (виділяли у роботах характеристику діяльності добровольців у центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді) В. Назарук, О. Любарська, В. Петрович та Ю. Поліщук (у своїх працях надавали перелік основних принципів волонтерства).

Також слід зауважити і той факт, що окремі науковці витлумачують волонтерську діяльність як основний елемент діяльності громадських спілок, територіальних громад, форму громадянської активності населення, а такі вчені як З. Бондаренко, В. Бочарова, Р. Вайнола, А. Капська, вважають волонтерство як спосіб громадської активності людини, направлену на розв'язання соціальних проблем, що зумовлює формування професійно значущих якостей фахівця із соціальної роботи [8]. І з цими твердженнями ми погоджуємось, так як кожна діяльність формує та розвиває в нас певні якості і допомагають становленню нас як спеціалістів

Можна виокремити основні напрямки волонтерської діяльності в нашій країні: волонтерство в громадських організаціях; регулярна або іррегулярна підтримка державних установ здійснювати соціальну політику; не професійна організація заходів, але яка вважається результатом креативного саморозвитку, навчання іншим цього, то що безпосередньо добре умієш; організація педагогічно-орієнтованої волонтерської роботи, згідно якої, являється також засобом формування особистості, її соціалізації, а також внутрішнього розвитку.

Доречно звертати увагу не тільки на людей, яким надають допомогу, певну підтримку, а й на розвиток волонтерів. Необхідно звертати увагу на їхні потреби, мотиви та розвивати мотивацію до волонтерської діяльності. Для підвищення результативності цієї діяльності також потрібно не забувати про загальні цілі важливі суспільству (наприклад вирішення соціальних труднощів людини) та індивідуальні цілі волонтера, визначати результат для особистості

(наприклад самореалізація) та результат для суспільства (наприклад соціальні блага).

1.2. Мотивація як провідний процес у волонтерстві

Найактуальнішими питаннями вивчення волонтерства є питання мотивації до такої діяльності та психологічних особливостей людей, схильних до тих чи інших її форм. Мотиваційний компонент волонтерства представляє собою особливу можливість для суб'єкта поєднати задоволення своїх власних потреб з потребами суспільства. Ці ж питання виступають предметом багатьох теоретичних і методичних розробок.

Для розвитку мотивації задля волонтерської діяльності Е. Азарова і М. Яницький виділяють три типи детермінантів: особистісні (мотиви, потреби, ціннісно-смилова система, емоційні особливості, спрямованість особистості та ін.), комунікативно-діяльні (успішність діяльності, стиль спілкування, зміст і процес навчання та інші), соціально-психологічні (система заохочення, зміст діяльності, вплив суспільного уваги і визнання тощо) [1]. Але, на нашу думку, найбільш влучним типом є особистісний, так як він найбільше впливає на розвиток мотиваційної сфери людини.

К. Беспалова у своїй дослідницькій роботі дуже чітко висловлюється на тему мотивації волонтерів: «Це багатогранний феномен, який потребує детального вивчення. В силу складності та різноманітності підходів у вивченні волонтерства, не існує єдиної концептуальної моделі мотивації добровольців, яка б отримала загальну підтримку» [34]. Вивчаючи літературу, ми підтримуємо цю думку, вона дуже чітко і правильно сформульована. Та ми виділили, що різноманітні теорії мотивації вчені розділяють на дві категорії: змістовні та процесійні. Та в даній роботі розглядаємо саме змістовні теорії мотивації.

Психолог російського походження Н. Нізовских в своїх статтях, описуючи ціннісно-мотиваційні орієнтації, каже: "Внутрішня мотивація це стимул до виконання певної дії, що викликає зацікавленість до неї, власного

відчуття її значимості. Кожен тип мотивації має свої плюси та мінуси. З однієї сторони, зовнішніми чинниками заохотити особистість швидше та легше. Однак треба зауважити що, з кожною спробою, винагорода повинна бути цінною, і так по наростаючій. Для внутрішнього мотивування потрібно витратити більше зусиль - як душевних так і часових" [38, с. 28].

Ми вважаємо, що саме внутрішня мотивація є більш значущою для волонтера, ніж зовнішня. Підтвердженням цього є чисельні результати досліджень психолога В. Чиркова. Він здійснив аналіз особливостей внутрішньої і зовнішньої мотивації. Чиркова пише, що: "при внутрішньої мотивації бажання працювати і вчитися більш стійке і тривале, люди вибирають для себе більш складні цілі, краще виконують творчі завдання, що вимагають нестандартного підходу ... Діяльність внутрішньо мотивованих людей характеризується високою креативністю і супроводжується емоціями страху і задоволення. При цьому поліпшуються мнемічні процеси, підвищується рівень самоповаги" [34, с. 149]. Також вона вказує на те, що при зовнішній мотивації поведінка волонтера стає більш нестійкою і потребує підкріплення. "Зовні мотивовані люди обирають найпростіші або стандартні завдання для швидкого отримання винагороди, тим часом зменшується і якість і швидкість виконання ними творчих завдань. Падає рівень креативності та спонтанності, з'являються негативні емоції [34, с. 151].

«Потреба, опосередкована складним психологічним процесом мотивації, виявляє себе психологічно у формі мотиву поведінки.»- висловлюється О. Столяренко в своєму підручнику «Психологія особистості» [46]. Саме ми розглядаємо, структуру внутрішньої мотивації волонтера, яка включає в себе: потребу та мотиви.

Одна з найвідоміших моделей мотивації змістовної теорії належить А. Маслоу [31]. Який розкрив ієрархію індивідуальних мотивів у своїй гуманістичній теорії. Він прагнув роз'яснити, чому в різний період у людей з'являються різні потреби. А. Маслоу виділив п'ятирівневу ієрархічну структуру потреб людини. За цією теорією, не важливо від періоду та моменту

в житті людини вона завжди буде прагнути до задоволення своєї потреби, яка є для неї важливою. За цією ж структурою найпотужнішими мотиваторами є потреби, які пов'язані з фізіологічним задоволенням: їжа, вода, повітря, фізичний розвиток, збереження свого життя. Він формує піраміду де фізіологічні потреби становлять найнижчий щабель цієї ієрархії. Наступним рівнем А. Маслоу виділяє вже потреби, які пов'язані із самозахистом себе. Далі виділяються вторинні потреби: соціальні (спілкування і дружба), егоїстичні (певний статус, самоповага, свобода, впевненість в собі). Останній рівень це – потреба у самореалізації та творчості.

Теорія К. Альдерфера, так само як концепція А. Маслоу, вибудована на систематизації та розгляді потреб, обґрунтуванні їх впливу на особистість. У відмінність з ієрархії потреб А. Маслоу концепція Альдерфера акцентує 3 категорії потреб: необхідності існування, необхідності взаємозв'язку, необхідності зростання. Теорії К. Альдерфера і А. Маслоу вказують на певну схожість і якщо порівнювати, то потреби існування висвітлюються в піраміді А. Маслоу як первинні потребами, то група потреб зв'язку-соціальна потреба, а група зростання можна співвідносити з потребою визнання і самоствердження.

Психолог Д. Маккеланд виділив близьку до теорії А. Маслоу концепцію потреб. Її суть полягає в тому, то що діями особи управляє влада, успіх та приналежність. Іншими словами: мотивування звершення (бажання досягти оптимального постанови важких питань) - необхідність у тріумфі; мотивування афіліації (потреба встановлювати відмінні взаємини з оточуючими народами) - необхідність у пристосуванні; мотивування до влади (бажання впливати на дії інших) - необхідність в владі.

Ф. Герцберг взагалі схиляється до думки, що є два протилежних полюса за якими людина визначає свій напрямок задоволення чи навпаки незадоволеність власної поведінки. Наприклад фактор який мотивує є завжди задоволення потреби, а невдоволення навпаки, який не спонукає. Тому

необхідно лише позбутися не задоволення особи і появиться мотивація в людини.

Спільні положення в змістових теоріях - наводиться ієрархія потреб, описується характеристика і взаємозв'язок мотивації до діяльності, певна класифікація людей за потребами.

Основне, що ми виділяємо і є спільним в цих теоріях - це те, що в фундаменті мотивації є потреби особистості, які в їхній свідомості трансформуються в мотиви, що спонукають осіб до певних цільових дій. Що ще раз підтверджує наш вивід структури мотивації, де є : потреби та комплекс мотивів.

Простими словами потреба – це нестаток суб'єкта в чомусь конкретному, мотивація – усвідомлення потреби, а вже мотиви – це процес підштовхування людини до діяльності. Мотиви виникають практично в той же час коли появляється потреба. Мотиви та потреби розташовується «всередині» особи, тому вважається це внутрішня мотивація. Але так як вони, знаходиться в залежності від безлічі зовнішніх та внутрішніх факторів життя людини. Мотив не тільки підштовхує особу до певної дії, а й встановлює що необхідно зробити і як реалізуватися даний процес. Як правило людина оперується не одним мотивом, а їх сукупністю. Вони стимулюють людину в комплексі, але один мотив із них повинен бути домінуючим, іншими словами провідним. Мотиви є самостійними , але на фундаменті потреб. Також потреби не визначають комплекс мотивів в людини і їхню силу та стійкість. Тому, що у людей виникають не однакові мотиви та дії на одну і ту ж потребу

Поняття мотивації можна розрізняли по різному та є вчені, які підтверджують, що на мотивацію впливають мотиви, але вони трактували своє бачення також по різному та по суті мали на думці одне і те ж.

Мотивація це:

- комплекс факторів, які визначають поведінку людини (К.

Мадсен, Ж. Годфруа)

- сукупність мотивів, які підштовхують людини до активності організму та оприділяють спрямованість особи. (К. Платонов, І. Джидар'я)
- процес психічної регуляції конкретної діяльності (М. Магомед-Емінов)
- загальна концепція дій, яка стимулює та відповідає за роботу людини. (В. Вілюнас)

Є різні підствари визначення видів мотиву в психології. Перший вид вчені розглядали за специфікою участі в певній діяльності (В. Леонтьєв), другим є за тим чи довга, чи коротка є мотивація у людини (Б. Ломова), третім виділяли - за соціальною цінністю (П. Якобсон). Також науковці розглядали мотиви за присутністю включеності в діяльність (Л. Божович), та мотивами, які спонукають до тієї , чи іншої діяльності (А. Маркова) та ін [37].

За різними найпоширенішими теоріями поділяють мотиви на види :

- Альтруїстичні та егоїстичні
- Через фактор середовища (виховання і наслідування)
- Вплив внутрішніх та зовнішніх чинників
- Та комплекс мотивів (багатофакторні моделі)

Багато вчених вивчали мотивацію волонтерів за різними видами мотивів. От Д. Хортон-Сміт розробив двофакторну модель для розуміння мотивації волонтерів. Її особливість полягає у полярності між альтруїстичними та егоїстичними мотивами. Альтруїстичні мотиви можна охарактеризувати як відчуття насолоди від допомоги людям, пов'язані з поліпшенням морального і матеріального благополуччя іншої людини, іноді навіть на шкоду власному благополуччю. Альтруїстичні мотиви виникають або через моральні норми і переконання, або через емоційну поведінку особистості, яка виражається за допомогою симпатії, емпатії або співпереживання. До егоїстичних мотивів ми можемо віднести предметну нагороду, спрямовані на особисту вигоду того,

хто надає допомогу: винагорода, кар'єрні успіхи, поліпшення власної самооцінки, отримання мерчу та ін.

Також цю теорію підтвердило дослідження американських науковців М. Фріша та М. Джерарда, що волонтери опираються саме на ці види мотивів. Також такий варіант поділу мотивів розглядали такі вчені як: Дж. Д. Грін, Е. Н. Арон та ін. (досліджували волонтерів у психіатричній лікарні, де виявили, що егоїстичні мотиви є більш сильними стимуляторами людини, чим альтруїстичні), Е. К. Вінфорд (також розглянув два види, які по характеристиці схожі, але поділяв це як мотиви збагачення та приналежності).

А. Омото та М. Снайдер альтруїстичні мотиви, що базуються на потягу подавати руку ближньому, допомагати людям, на розумінні морального та релігійного обов'язку. А егоїстичні мотиви ґрунтуються на егоцентризмі.

Р. Кнаан і Р. Голдберг-Глен пропонують виділити три виміри мотивації до волонтерської діяльності. Вони виділяють альтруїзм, егоїзм і соціальну мотивацію. М. Монга також виділяє три типи мотивації: альтруїзм, матеріальну мотивацію і соціальну. М. Б. Фітч досліджував студентів коледжу, які були волонтерами та в результаті виявив 3-ох факторну мотиваційну форму, і розробив оціночну шкалу, що показує що на волонтерів впливають окрім альтруїстичних і егоїстичних, ще мотиви пов'язані з громадськими зобов'язаннями.

Також ці мотиви вивчали Е. Азарова та М. Яницький, які є властиві для волонтерів. Серед мотивів: особистісного зростання, розширення соціальних контактів, вигоди, компенсаторні (поліпшення самооцінки, подолання почуття самотності), ідеалістичних мотиви (користь для суспільного благополуччя). Вони визначили, що найбільш поширеним мотивом є мотив самореалізації [1]. Мотиви, що виділяють ці вчені можна згрупувати за логікою зарубіжних вчених. На егоїстичні та альтруїстичні мотиви.

Н. Вайнілович виділяє у своїй роботі фактори, які можуть впливати на мотивацію молодих людей до волонтерської діяльності. Це фактор середовища виховання і фактор наслідування, тобто оточення серед якого ми

живемо може впливати на наше рішення до певної дії. Особливо форма ставлення, не важливо чи позитивного чи негативного, утворюється ще в дитинстві. Ці фактори безумовно впливають на розвиток особистості, а ще більше на розвиток волонтерської діяльності.

Ще одним видом розподілу мотиву, що впливає на мотивацію є вплив внутрішніх чинників (що торкаються більше індивідуальних характеристик людини, зацікавленість, захоплення, уподобання, цілі та прагнення) та зовнішніх чинників (формується через наше середовище в якому ми перебуваємо: волонтера: сім'я, друзі, робота та організація, де людина є волонтером).

Дж. Р. Хекман и Р. Олдхем розробили 5 пунктів опису діяльності, як спонукаючі чинники її результативного виконання: більш приваблива стає діяльність тоді, коли на її виконання необхідна різноманітна кількість вмінь та навичок, значуще для волонтера бачити результат від завдання, цінність діяльності, самостійність та незалежність, є важливим для добровольця зворотній зв'язок.

Вчені Р. А. Кнаан і Р. С. Гольдберг-Глен детально вивчивши всі теоретичні дослідження та зробили аналіз літератури, що стосуються вивчення мотивації волонтерів. Науковці виявили те, що численні вивчення мали більшою мірою наочний характер і не мали ніякої послідовності та систематизації [52]. В чому ми з ними погоджуємось. Тому у ході проведених вивчень ці науковці підкреслили головні 28 мотивів, якими, відповідно до їхнього судження, оперувалися волонтери. Застосовуючи 5-ти бальну шкалу Лайкерта, вони створили шкалу мотивування волонтера. Цю шкалу застосували в опитуванні, де взяло участь 258 волонтерів та 104 людини, які взагалі не займалися волонтерською діяльністю. В результаті виявилось, що волонтери мають егоїстичні та альтруїстичні мотиви. І вони діяли в комплексі [34]. Тобто ці вчені обґрунтовували модель зовсім іншого, вже власного виду поділу мотивації волонтерів, одновимірну.

Але на період 90-х років Е. Г. Кларі та М. Снайдер розробили багатофакторну модель [60]. Їхнє дослідження було направлене на вивчення чинників (особистісних або соціальних), якими керуються волонтери, коли займаються волонтерською діяльністю.

В результаті дослідження Е. Г. Кларі та М. Снайдер було виявлено 6 основних мотивів [34]:

- ціннісні (наприклад, переконання про необхідність допомоги людям)
- соціальні (наприклад, набуття нових зв'язків),
- освітні (наприклад, участь у заходах, які задовольняють бажання вчитися),
- кар'єрні (наприклад, шанс отримати хорошу роботу),
- особистісні (наприклад, розвиток в собі почуття власної гідності й особистої значущості, підвищення самооцінки),
- захисні (наприклад, порятунок від негативних емоцій та почуттів) [53, с.10].

Волонтерство з людьми похилого віку приваблює все більше людей, особливо молоді. Ми можемо припустити таку зацікавленість тим, що з кожним роком росте кількість людей похилого віку, а волонтерська діяльність з ними стає більш необхідна, затребувана та соціальна значуща. Але вважаємо, що таке питання потребує більш докладного дослідження

1.3.Мотивація волонтерів до діяльності з людьми похилого віку

Україна належить до 30 найстаріших країн світу за кількістю осіб віком 60 років і більше. Така тенденція залишатиметься протягом наступних років. Про це заявила начальник Управління у справах людей похилого віку та надання соціальних послуг Оксана Суліма. За її словами, у 2015 році в Україні частка людей 60-65 років становила 21,8% від загальної чисельності населення, а тих, хто старше 65 — 15,5%. Вона висловлюється, що «Згідно з національним демографічним прогнозом, до 2025 року частка осіб віком понад

60 років становитиме 25,0 % від загальної кількості населення, а людей віком 65 років і старше – 18,4 %. Загалом старіння населення є світовим процесом. Частка людей похилого віку в структурі населення зростає високими темпами у розвинутих країнах та багатьох країнах, що розвиваються. Україна є і залишатиметься протягом наступних років однією із «найстаріших» країн світу», — наголосила Суліма [19]. Є величезна кількість людей похилого віку, які доживають свої дні у самотності та непотрібності у суспільства. За підрахунками КМДА, у столиці понад 12 тисяч самотніх літніх людей. Доходи у них складаються виключно з пенсії яка часто набагато менший за прожитковий мінімум, тобто ступінь комфорту життя є низьким та поведінка з боку оточуючих не байдужою, але не все так погано - після активного росту волонтерського руху в Україні наявність допомоги людям похилого віку значно зросла.

Волонтери, які залучаються соціальними службами до догляду за людьми похилого віку проходять спеціальну програму підготовки для професійного виконання своїх обов'язків навіть на добровільних засадах. Зазвичай це медичний догляд на дому. Волонтери мають можливість стати частиною фонду або обрати один із напрямків допомоги, який вказаний нижче, допомагати в пансіонатах для літніх людей, де необхідна не тільки буденна допомога, а й організація цікавих заходів або можна надавати допомогу на дому.

Надання медичного догляду у власному домі — надзвичайно важлива послуга як для самої людини, за якою доглядають, так і для її родини, друзів і сусідів. Це дозволяє людині залишатись вдома так довго, наскільки це можливо і в той же час отримувати підтримку в критичні моменти життя.

Людина рада, що може залишатися вдома, а не жити в лікарні або в будинку пристарілих, і вдячна за те, що хтось буде приходити до неї додому, допомагати доглядати за собою і виконувати найнеобхіднішу роботу, яку людина уже не в змозі робити сама [3]. Для молоді мінімальні речі, наприклад покупки в магазині чи в аптеку, вирішення домашніх справ чи оплата житлово-

комунальних послуг стає для людей життєвонеобхідним. Також важливо не тільки при необхідності викликати лікаря, а й надати моральну підтримку. Але часто в літніх людей виникає страх та вони пробують справитись зі всіма справами власними силами.

Ірина Самостав ділиться враженнями у своїй статті про одну бабусю, яка є підопічною благодійного фонду “Starenki”. Вона пише : “Одна з бабусь, Зінаїда Микитівна, чудова жінка. Якось ми привезли їй пакет з продуктами, тоді ми ще возили і памперси. І вона почала сортувати їх і відкладати. Виявилось, що вона у свої 95 років такий же волонтер і має 100 підопічних ветеранів праці. Зінаїда Микитівна регулярно їх відвідує, допомагає і ці памперси відклала саме для них. За своє життя вона багато подорожувала. А зараз мріє побачити Париж” [55].

Часто благодійні фонди займаються фандрейзингом. Наприклад вони збирають кошти, щоб купити літнім людям потрібні ліки та продукти чи допомогти їм оплатити оренду квартири.

Кожен фонд чи громадська організація мають свої види своєї діяльності та виняткової діяльності.

Наприклад фонд Let's Help, який має на обліку понад 7 тис. людей похилого віку, вони проживають в установах медико-соціального призначення.

ГО «Небокрай» займається пошуком добровольців. В їхні обов'язки входить спілкуватись з людьми похилого віку по телефоні та доправляти їм потрібні речі, ліки, продукти та ін.

Був створений проект «Солідарність», який з перших днів почав приносити велику користь, так як це сайт для допомоги людям поважного віку. На цьому сайті вони мають можливість писати свої повідомлення про те, що їм необхідно придбати. Можна сортувати ці повідомлення за геолокацією.

Проект «Трудолюб» досить є цікавим і новим для нашої країни. Добровольці підбирають резюме з актуальними та підходящими вакансіями

для бабусь та дідусів на роботу. Це є унікальний досвід і для компанії та її працівників та для людей похилого віку.

Фонд «Життєлюб» заснував агенство для моделей поважного віку. Перше і виняткове агенство в нашій країні, яке має в штаті моделей старше 50-ти років. Метою агенства є показати людям, що вік, треди та параметри не впливають на розуміння краси, яка є внутрішнім станом кожної особистості та його бачення, ставлення, ідеали в житті.

Літні люди завжди потребують ліків, харчування, предметів побуту, а найважливіше – підтримки та спілкування. Проводити час разом з людьми похилого віку та приділяти їм увагу та вони вміть стануть щасливіші. . Елементарно поцікавитися спогадами, поговорити про новини, які відбуваються в світі чи в Україні, поговорити про захоплення, зготувати щось смачне власноруч, перегляд телебачення разом. Громадська організація «Файні внуки» співпрацює з територіальними центрами та організують заходи для ресоціалізації людей похилого віку. Вони надають їм не тільки фізичні речі, а також організують для них зустрічі з психологами, відомими людьми, походи до театру, на музичні концерти, в салони краси, кінотеатри, боулінг. Організують танці, читання книжок, день іменинника, прогулянки. Також найбільшим заходом був конкурс краси “Краса елегантного віку”, де люди похилого віку показували неймовірне дефіле, виступи танцюристів та хористів. Організація також ставить за мету захист прав та інтересів людей похилого віку, покращення їх якості життя і ресоціалізація завдяки залученню до активної життєвої позиції. А також кожен підопічний організації сам може допомогти своєму однолітку та допомогти в організації якогось заходу. Волонтери запустили цікавий проект, де люди похилого віку приходили до дітей сиріт в гості. Разом вони робили відкритки на пасху та смачні смаколики. Після зустрічей з дітьми люди похилого віку почали почувати себе потрібними та появилось задоволення від життя. В літніх людей стали кращі показники здоров'я А діти відчули себе в середовищі любові, вони стали впевненіші в собі, щирішими, появились нотки оптимізму. Люди літнього віку та діти стали

важливими один одному, кожен з них отримав свою нову маленьку сім'ю. Дідусі та бабусі дбали про дітей, в них здійснилась мрія про повний будинок внуків, а діти отримали піклування.

Також започаткували «університет третього віку», де літні люди могли навчатися комп'ютерним технологіям, відвідувати курси іноземних мов, лекції політиків, письменників, психологів та інших запрошених гостей. Вони мали змогу відчувати знову себе студентами, такими молодими, як і раніше та оволодіти новими знаннями, які є корисні у сучасному світі.

Цікавою ініціативою стала ідея трьох бабусь, які за допомогою волонтерів організації «Файні внуки» запустили всеукраїнський флешмоб та навіть попали на телебачення. Суть полягає в тому, щоб показати, що люди із срібними пасмами волосся є красивими і це є модно. Та продовжуючи тему краси. Волонтери разом з працівниками територіального центру організували фотосесію для бабусь в нетиповому для них образі, навіть досить відвертому і тим же приємно всіх шокували. Мета фото-виставки полягала в тому, що краса не має вікових обмежень.

Люди похилого віку не мають можливості купувати дорогі речі, навіть не говорячи про брендові, в них часто речі, які носять роками, які бувають не зручними для них, стара техніка, яка потребує ремонту або оновлення, необхідний ремонт квартири чи будинку. В них немає того комфорту та затишку, якого вони б хотіли в себе дома. Але матеріальні блага не завжди їх цікавлять і не є дуже важливими в житті. Для них хороша погода, спілкування, новини молоді, які завідують в гості стають більш необхідними аспектами в житті. Їм хочеться поділитися інформацією, яка збереглася в пам'яті з минулого, показати фотографії. Для них є дуже важлива увага та підтримка. Бо багато з них зараз залишились самотніми або маломобільними.

Досить цікавим та новим в нашій країні став проект для літніх людей. Проект має назву «Мій телефонний друг» [14]. Його основною метою є дізнаватись як справи в самотніх людей літнього віку та підтримувати їх. Якщо в європейських країнах це було давно поширено на рівні державних установ,

то в Україні на момент карантину це стало є одним з найбільш актуальних проєктів, який набирає великих обертів. Також це дуже важливо не тільки для людей похилого віку, а й для людей з інвалідністю.

Як вже згадувалось, що волонтери часто супроводжують людей похилого віку на зустрічі, походи до кафе, візит до подруги чи друга, шахи у парку, театр, галереї, фотовиставки, прогулянка, той самий похід по продукти. Волонтер дбає про безпечне транспортування людини похилого віку. Також волонтери допомагають не тільки людям, а й домашнім улюбленцям. Потрібно погуляти з собакою, нагодувати, сходити за кормом, подзвонити до ветеринара якщо це необхідно.

Часто в організаціях організують курси, або заходи, де волонтери навчають людей похилого віку користуватися сучасною технікою. Зазвичай це або телефон, або комп'ютер. Можливо ази як користуватися Інтернетом, соціальними мережами та месенджерами. Буває створюють бесіди, де ведуть активне спілкування у них з людьми похилого віку.

Волонтери не завжди залежать від фондів, територіальних центрів, служб чи організацій. Вони створюють свої проєкти та заходи.

Наприклад проєкт «Аптечки для самотніх пенсіонерів» [57]. Даний проєкт направлений на збір грошей з метою придбання спеціалізованих аптечок, що містять 39 основних лікарств та препаратів. Вартість однієї такого роду аптечки - 286 гривень. Фонд, долучаючи ресурси небайдужих людей, може допомогти, привносячи свій маленький, але дуже значуще вкладення

Три роки активно діє благодійний проєкт «Старість НА радість». Вони допомагають будинкам, де проживають люди похилого віку. Волонтери організують для них заходи, наприклад вечори поезії або пов'язані з літературою, перегляд фільмів, турніри із настільного тенісу, шахів або шашок, готують разом та проводять різні навчання. Також добровольці проводять благодійні збори необхідних речей та презентів для літніх людей пансіонату. Також вони завжди раді новій техніці в їхньому затишному будинку.

Є схожа програма під назвою «Гідна старість» , але вони за кошти, які зібрані за допомогою фонду: встановлюють для людей похилого віку в палатах кнопку виклику медсестри, роблять нове освітлення, купляють нові дивани або ліжка та меблі, якщо необхідно роблять косметичний ремонт, щоб створити умови комфорту та затишку. Також вони не забувають придбати нові санітарні засоби, комплекти постільної білизни та якщо потрібно. То засоби для спілкування.

Волонтери організації «Турбота про літніх людей» допомагають врегульовувати питання та проблеми людей поважного віку. Часто це бувають юридичні послуги та в ролі посередника між представниками влади і людей похилого віку. Звичайно, що вони не забувають про моральну підтримку.

ГО «Країна вільних людей» за допомогою німецької організації розробила проект, де буде надаватись психологічно-соціальна допомога людям поважного віку. Вони опікувалися 60-ма самотніми бабусями та дідусями, яким надавали не тільки допомогу а й підтримку. Цей проект є релігійним і мав напрямок повернути віру та надію до людей похилого віку, які залишилися самотніми.

Міжнародний благодійний фонд «Давай допоможемо» започаткував флешмоб під назвою «Гідна старість», за допомогою якого молодь могла розповісти якими вони себе уявляють в роки коли вийдуть на пенсію за віком. Тим же вони збирали кошти на допомогу людям похилого віку.

Коли ми маємо певний мотив, який стимулює людину до діяльності, тобто витратити не тільки власний вільний час, а й енергію, можливо власні кошти заради інших людей, для задоволеності потреб людей похилого віку, то виникають питання «Нащо молода людина затрачає стільки власних ресурсів і робить це для когось?», «Яка мотивація волонтерів роботи з людьми похилого віку?» Тобто в першу чергу нас цікавлять чинники, які впливають на мотивацію людини до здійснення допомоги саме людям похилого віку.

Висновки до розділу 1

Проаналізувавши літературу, можна сказати, що волонтерський рух це діяльність спрямована на надання допомоги людям на добровільній основі та є безкорисливою і суспільно корисною. Може здійснюватися і окремими людьми, і організаціями.

За кордоном волонтерство має дуже давню історію та набуває протягом багатьох років стрімкого поширення серед громадян. Волонтерство в нашій країні почало розвиватись набагато пізніше, але поступово отримує підтримку від держави, що означає про небайдужість і прагнення розв'язати соціальні проблеми на всіх рівнях. Тому ми поступово переносимо іноземний досвід волонтерської роботи в умови сучасної України.

Так як волонтерство — це добровільна діяльність, яка повинна бути внутрішньо мотивована. Тому, щоб волонтерську діяльність зробити більш продуктивною та поширенішою потрібне розуміння якими мотивами оперують волонтери, щоб їх залучати. Потрібно робити основний нахил на мотивації молодих людей до волонтерства. «Чому саме молодих людей?». На нашу думку, великою особливістю волонтерства є те, що найбільшою його частиною є студентство. Участь молоді у волонтерській течії дає їм можливість задовольнити велику кількість власних потреб.

Акцентуючи увагу що зараз в Україні одним із найпоширеніших видів волонтерської діяльності є догляд допомога людям похилого віку, яка надається: волонтерами, як індивідуальна діяльність, громадськими організаціями та благодійними фондами. В кожного із них є своя специфіка діяльності допомоги. У волонтера є великий вибір у обрані саме виду діяльності. Але основне, що він сам може придумати та організувати захід чи започаткувати соціальний проект.

В цій роботі ми розглядали мотивацію, яку формують потреби, а мотиви є складовою цього процесу. Потреби у свідомості людини перетворюються у мотив, який і спонукає людину до певної цільової дії. Тут і вибудовується структура мотивації.

В рамках нашого дослідження мотиваційна в основі структури волонтерської діяльності з людьми похилого віку лежить вплив потреби та співвідношення мотивів. Сама структура включає 6 основних мотивів: ціннісні, соціальні, освітні, кар'єрні, особистісні, захисні), визначаючих поведінку людини.

Знаючи основні мотиви, якими керуються волонтери, долучаючись до діяльності організації, можливо побудувати ефективну програму мотивації, яка буде включати навчальні та розважальні заходи, і задовольняти соціально-психологічні потреби волонтерів, а також підтримувати їх мотивацію на високому рівні або допоможи відслідкувати момент, у який відбулось психологічне вигорання волонтера або ж згас його інтерес до діяльності.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ

2.1. Опис етапів дослідження та вибірка

Метою нашого дослідження є визначити мотивації молоді до волонтерської роботи з людьми похилого віку

Задля досягнення поставленої мети нами спроектовано трьох етапне дослідження.

I. Підготовчий етап полягав у формуванні вибірки та підборі методів емпіричного дослідження дослідження.

II. Основний етап полягав в зборі емпіричних даних задля визначення особливостей мотивації молоді до волонтерської діяльності з людьми похилого віку.

III. Заключний етап – обробка результатів, підведення підсумків та виявлення мотивації молоді до волонтерської діяльності з людьми похилого віку

Дослідження проводилось в онлайн режимі за допомогою гугл форми. Вибірка опитуваних – молодь, яка займається волонтерською діяльністю з людьми похилого віку. є членами громадської організації «Файні внуки» в м. Тернопіль та волонтерами Тернопільського міського територіального центру, вік респондентів 18-35 років. Загальна кількість учасників дослідження - 53 особи (32 жінки та 21 чоловік).

Для досягнення цілей дослідження нами було підібраний наступний емпіричний інструментарій - анкетування (авторська анкета), методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса та методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері».

Анкетування (авторська анкета)

Нами була розроблена анкета, спрямована на вивчення мотивації молоді до волонтерської діяльності з людьми похилого віку .

Анкетне опитування – це процес збору інформації під часякого, респонденти письмово або усно відповідають на питання попередньо сформованої анкети. Анкетне опитування передбачає чітко фіксований порядок, зміст і форму запитань, чіткі рамки щодо відповідей. Побудова валідної та надійної анкети вимагає особливої уваги та інформації, що дає змогу операціоналізувати ознаки певного соціального явища. Ми виділяємо наступні види запитань в анкеті:

За способом фіксації відповіді можуть бути:

- Відкриті – відсутні фіксовані варіанти відповідей, респондент може висловлюватись на свій власний розсуд;
- Напівзакриті – містять фіксовані варіанти відповіді, але респондент можна також внести власну;
- Закриті – респонденту дають повний перелік варіантів відповідей, пропонуючи вибрати один або декілька з них;

За характером (кількістю) очікуваних відповідей:

- Дихотомічні – вибір з двох варіантів «так/ні».
- Поліваріантні – є декілька варіантів відповіді
- Шкальні – містить шкалу важливості та значущості

За формою:

- Прямі (дають змогу одержати інформацію безпосередньо)

За змістом:

- Запитання особистісні (стать, вік, професія, освіта і тд);
- Запитання про факти;
- Запитання про знання (як фактори поінформованості і «включеності» в тему опитування);
- Запитання про ставлення та судження (для виявлення оціночних суджень);
- Запитання про думки та враження;
- Запитання про факти поведінки (результати діяльності, вчинки, дії тощо).

Ми розробили анкету, що складається з таких частин:

1. Вступ – звернення до учасників дослідження, в якому зазначено мету та суть дослідження, гарантується збереження конфіденційності та анонімності отриманої інформації, розглядаються правила заповнення анкети. Все це сприяє підвищенню готовності респондента до заповнення анкети.

2. Демографічна (в цій частині фіксувалися вікові, статеві, соціально-статусні, професійні, освітні ознаки респондента.)

3. Основна частина – 18 запитань, що стосуються мотивації молоді до волонтерської діяльності з людьми похилого віку. Подаються вони відповідно до наступних змістових блоків:

БЛОК 1 – містить запитання направлені на виявлення даних про особу (хобі, інтереси, загальна тривалість у волонтерстві).

БЛОК 2 – складають питання, що спрямовані на виявлення факту мотивації молоді до волонтерської діяльності та визначення домінуючого мотиву з 6 основних, які формують мотивацію до волонтерства.

6 основних мотивів:

- ціннісні (моральні або альтруїстичні),
- соціальні (взаємозв'язки з новими людьми),
- освітні (знання, вміння, досвід),
- кар'єрні (перспективна робота),
- особистісні (егоїстичні)
- захисні (захист свого Его від негативних відчуттів чи настрою)

настрою)

3. Завершальна частина - Остання частина анкети передбачає подяку респондентам.

Орієнтаційна анкета Б. Басса

Методика орієнтаційна анкета Басса, також відома як ЦОО (Ціннісні Орієнтації Особистості), вперше опублікована Б. Бассом в 1967 році.

Методика допомагає визначити спрямованості особистості, яких є три: на себе, на завдання і на взаємодію.

Спрямованість на себе - орієнтація на задоволення власних інтересів, зацікавленість винагородою, інтерес до влади та схильність до суперництва, «йде по головам», тривожність, інтроверт, є важливий статус у якому перебуває.

Спрямованість на взаємодію – людина готова за будь яких умов створювати та підтримувати спілкування та відносини з новими людьми, для них важливо бути в спільноті (групі) та розробляти разом різні проекти, займатись певною діяльністю, але часто це негативно впливає на результативність певних завдань. В таких людей є потреба у соціальному схваленні і відчутті емоцій у відносинах.

Спрямованість на завдання – орієнтація на роботу, створення ділових відносин та співпраці, втілення проектів якомога краще, висока мотивація до вирішення проблем та відстоювання інтересів та власної думки в діяльності, але тільки при умові, коли це несе за собою досягнення результату задля спільної мети.

Результати, які ми отримуємо за допомогою цієї методики дозволяють нам врахувати реакції учасника дослідження на визначені події, пов'язані не тільки з волонтерством, а й роботою, з іншими людьми. Також ми можемо виділити якими видами задоволення і винагородами вони оперуються та надають більшу перевагу. Ця методика дозволяє встановити до чого респондент прагне, що є найбільш важливим, та при вимозі можна корегувати поведінку людини.

А також визначити який тип спрямування найчастіше притаманний волонтерам, що допомагають людям похилого віку. Це може допомогти сформувати портрет потенційного волонтера з даною категорією для майбутніх проектів.

Анкета складається з 27 пунктів, в кожному з них три варіанти тверджень, по трьом спрямованостям особистості. Респонденту необхідно обрати один варіант стверджувачь, який найбільше підходить йому та може

його охарактеризувати та , навпаки, обрати ще один варіант, але який найменше підходить йому.

Специфікою обробки результатів даної методики є те, що всі три шкали взаємопов'язані, і зростання однієї з них викликає пропорційне зменшення балів в двох інших. У сумі за трьома шкалами завжди буде набрано 100%, відрізняється тільки процентне співвідношення ваги кожної шкали щодо загальної суми. Потрібно звернути увагу на те, що всі три види спрямованостей залежать одна від одної та в результаті ми будемо говорити не про один з видів, а про домінуючий вид спрямованості особистості.

3. Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» О. Потьомкіної.

Ця методика дає можливість визначити орієнтацію волонтерів, а саме рівні прояву полярних шкал «процес – результат», «альтруїзм – егоїзм», «свобода – влада», «праця – гроші».

Перший блок (40 питань) вказує орієнтацію людини на : альтруїзм чи егоїзм, процес або результат.

Другий блок (такі 40 питань) вказує орієнтацію людини на : свободу або владу, зміст роботи або гроші.

Учасники дослідження обирали стверджувальну або заперечну відповідь на запитання, що фіксувалося онлайн- бланку методики. Обробка «сирих» балів проводилася підрахуванням позитивних і негативних відповідей за ключем. За кожну відповідь «Так» нараховується 1 бал. Обчислюється сума значень по кожній з восьми установок особистості [17].

Результати, отримані за допомогою даної методики, доцільно представити графічно (див.рис.1.1.). Для цього необхідно накреслити чотири вертикальні пересічні прямі і відкласти на кожній з них від центру (точка 0) кількість балів згідно ключам опитувальника. Далі слід ці точки з'єднати. В результаті вийде профіль (у вигляді пелюсткової діаграми або радіограми), що відображає особливості соціально-психологічних установок [17].



Рис.1.1. Графік мотиваційної орієнтації волонтерів

Певний показник за шкалами вказує важливість для людини кожного з описуваних типу мотивів. Важливо не тільки те, яке (або які) з цих значень найбільш високе, але і те, як вони співвідносяться між собою і яке з них найменше.

- Орієнтація на процес

Високі результати по цій шкалі вказують на те, що людині має бути цікаво займатись певною діяльністю. Він не задумується над важливістю результату. Та буває, що процес людині стає не викликає інтересу, в такому випадку можливо те, що людина перестане взагалі займатись такою роботою та не буде замислюватись про наслідки його рішення. Та в діяльності, де є більш важливий процес, наприклад гра в театрі, найбільше підходить людина саме з такою установкою.

- Орієнтація на результат

Люди, які орієнтуються на результат, - одні з найбільш надійних. Таким людям не страні перешкоди, не задумуються над невдачами, та всупереч суеті вони працюють над досягненням своєї мети. Та такі люди можуть забувати

про «все на світі» та не задумуватись про інших. Також можуть виконувати справу швидко, але результативно.

- Орієнтація на альтруїзм

Такі люди роблять все так, щоб було добре іншим, але буває, що часто кривдять собі та діяльності. Ця характеристика є дуже цінною та заслуговує поваги від суспільства, але така людина буває небезпечною для себе та суспільства, коли самовіддано віддають себе повністю. Та такі люди є дуже добрі, доброзичливі, завжди допоможуть у біді. Вони є щасливими незалежно від стану в якому перебувають.

- Орієнтація на егоїзм

Особисті інтереси перевищують все. Такі люди коли стоять перед вибором завжди враховують власні інтереси та як прийняте рішення відіб'ється на них. Але повна відсутність цього фактору також може нашкодити, бо ним будуть користуватись інші люди. Тому розумна частинка егоїзму не є поганою характеристикою в людині.

- Орієнтація на працю

Це люди «трудоголіки», які весь свій час приділяють роботі. Завжди робота надає більше щастя та задоволення, ніж відпочинок. Йому не важливо чи є результативною робота, головне наскільки його схвалює керівництво або суспільство. Так, така установка - одна з причин продовження роботи, коли зарплату не платять і заплатити не можуть в принципі, оскільки продукція нікому не потрібна.

- Орієнтація на гроші

В людини є прагнення до збільшення свого добробуту. Зазвичай в думках такої людини є збагачення. Гроші для нього мають цінність самі по собі, а не тільки як засіб придбання чого-небудь. Він не обов'язково стане їх, скажімо, красти, але при виборі роботи для себе, швидше за все, зверне увагу на зарплату, ніж на цікавість.

- Орієнтація на свободу

Свобода - є головна цінність. Людині важко сприймати обмеження і вона готова відстоювати свою незалежності (іноді відчуття небезпека та посягання на свободу можуть бути обумовлені внутрішніми чинниками, а не зовнішніми). Дуже часто поєднується з орієнтацією на працю, рідше це поєднання свободи і грошей.

- Орієнтація на владу

Високий показник за цією шкалою вказує на те, що людина має бажання мати відчувати контроль над іншими людьми і на багато готовий заради цього. Ця людина може бути тираном, але має якості не поганого керівника. Для людей з подібною орієнтацією провідною цінністю є вплив на інших, на суспільство.

2.2. Результати авторського анкетування

Для реалізації програми дослідження мотивації молоді до волонтерської діяльності було проведене емпіричне дослідження на основі авторського анкетування та двох методик: орієнтаційна анкета Б. Басса та методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» О. Потьомкіної.

Участь в дослідженні брали 53 молоді людини, 21 – чоловіків та 32 жінки, які проживають у місті Тернопіль та є членами громадської організації «Файні внуки» і паралельно волонтерять у Тернопільському міському територіальному центрі.

За результатами авторської анкети ми виявили, що участь в емпіричному дослідженні взяли учасники віком від 18 до 35 років. Де 33 людини- це студенти, а 20 людей вже працюють.

Майже кожен з них окрім волонтерства мають свої хобі та інтереси. Наприклад: різні види спорту, фотографія, вишивання, малювання, читання (книги, література), рукоділля, музика, туризм, танці, кулінарія, фільми, мода, бізнес, пауерліфтинг, відео ігри, подорожі, вивчення історії, граф дизайн. Але 16 людей відповіло, що не мають зараз ніякого захоплення.

На питання «Протягом якого часу Ви займаєтесь волонтерством» молоді люди дали відповідь, що 26.42% займаються декілька років волонтерством. 28.30%- більше року, 15.09%-менше 6 місяців, 11.32%-більше 6 місяців, а лише 9.43%-рік та 9.43%- місяць.(див.рис.2.1.)

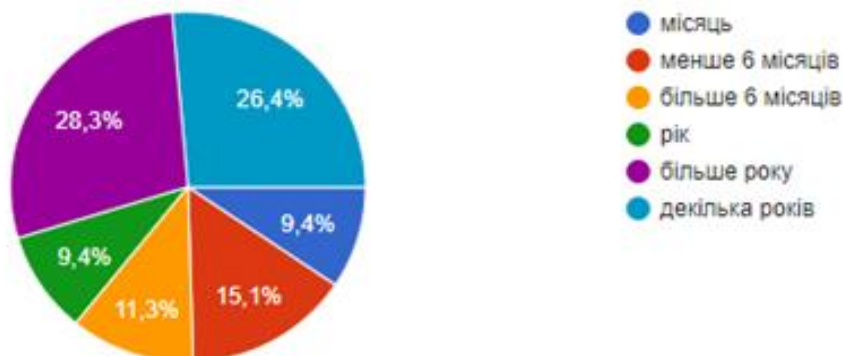


Рис.2.1 Період залученості респондентів до волонтерської діяльності

Для визначення домінуючого мотиву ми спираємось на багатофакторну модель, яка була розроблена Е. Г. Кларі та М. Снайдером і де визначено 6 основних мотивів, які формують мотивацію до волонтерства. Це ціннісні, соціальні, освітні, кар'єрні, особистісні, захисні.

Причиною розпочати волонтерську діяльність з людьми похилого віку стали для більшості стали соціальні мотиви, а саме: бажання зробити свій внесок в розвиток свого району (34%), потреба в почутті єдності з людьми/солідарності до інших (15,1%), приклад батьків (3,8%), прохання друзів (5,7%), потреба у спілкуванні (9,4%), відчуття причетності до вирішення важливих соціальних проблем (50,9), знайомство з новими людьми (розширення соціальних зв'язків) – 12 (22,6%)

На другому місці особистісні мотиви: вираження творчої натури (20,8%), можливість розширення власного світогляду (32,1%), можливість чимось зайняти свій вільний час (9,4%), можливість реалізації власних ідей (20,8%), займаючись волонтерством я відчуваю себе потрібним/ою, корисним/ою (39,6%)

Далі стали ціннісні мотиви: плата людям добром за добро («мені самому колись допомогли / допоможуть») (13,2%), вираження релігійних переконань

та прихильностей (9,4), моральне задоволення від допомоги іншим людям (41,5%), почуття моральної повинності допомагати іншим (18,9%)

На третьому місці освітні мотиви: безкоштовне навчання (5,7%), волонтерство є обов'язковим в рамках мого навчання/роботи (11,3), можливість отримати корисні навички і знання (26,4%), розвиток комунікативних навичок (20,8%)

На четвертому місці кар'єрні мотиви: отримання досвіду зі своєї спеціальності, застосування своїй знань на практиці (20,8%), отримання рекомендацій для кар'єрного зростання чи навчання (7,5%)

Далі захисні мотиви: спокута провини (1,9%), боротьба з самотністю (17%) подолання власних комплексів (3,8%), схвалення оточуючих людей (1,9%)

Та окремим і останнім мотиви ми виділили гедоністичні: сувенірна продукція для волонтерів (3,8%), цікаві заходи (20,8%), можливість отримати подяку, почесна грамоту, нагороду (1,9%), новий вид дозвілля (7,5%)

Для молоді видається найцікавішим та найзначнішим аспект волонтерської діяльності з людьми похилого віку:

- Відчуття своєї корисності/потрібності іншим (66%);
- Здатності щось змінити у місті, країні, житті окремої людини (50,9%);
- Отримання корисних навичок, знання та особистісне зростання (47,2%);
- Розширення власного світогляду (37,7%);
- Творче самовираження (34%);
- Знайомство з новими людьми (розширення соціальних зв'язків) (26,4%);
- Отримання досвіду та знань для майбутньої професійної (26,4%);
- Подолання стереотипів (26,4%);
- Участь у цікавих заходах (26,4%);

- Реалізація власних ідей (24,5%);
- Покращення свого емоційного стану (22,6%);
- Подолання власних комплексів (11,3%);
- Розваги, відпочинок, дозвілля (7,5%);
- Отримання рекомендацій для кар'єрного зростання чи навчання; (5,7%);
- Безкоштовне навчання (5,7%);
- Подяки, почесні грамоти, нагороди (3,8%);
- Сувенірна продукція для волонтерів (1,9%);

Для 88,7 % досвід участі в якості волонтера з людьми похилого віку вплинув на життя людини, 11,3% відповіли, що ні.

Молоді люди відповідали, коли волонтерять з людьми похилого віку, вони відчувають: емоційне задоволення від діяльності, певну молодість, потрібність, позитивні емоції, емоційне піднесення, щастя та задоволення від можливості допомогти, «відчуття, що можливо зі мною на старості хтось також буде проводити дозвілля», доброзичливість, любов до ближніх, дружелюбність, важливість цього процесу, відповідальність, вклад у світосприйняття людини, «відчуття, що надаю важливу підтримку людям похилого віку», «відчуваю що потрібна суспільству», спокій, вдячність, натхнення, «Те, що ми всі старіємо і треба цінувати час та можливості», «Відчуття, що зробила добру справу», гордість, співчуття, душевний спокій, радість від отриманих емоцій, від того, що приємно людям, «Відчуваю вдячність і замислююсь про власне майбутнє», «Відчуваю свою причетність до вирішення важливих соціальних проблем», «Відчуваю, що прірва між поколіннями розривається, адже два абсолютно різні покоління постійно спілкуються між собою», «пишаюсь, що своєю діяльністю можу допомагати іншим», задоволення собою, «Цікаво і весело проводити час з цими людьми», «Відчуття, ніби зробила світ кращим, добрішим», «Я не задумуюсь над цим. Я просто роблю. Для мене це робота, яка наче перед має тебе відволікти від відчуттів та емоцій», здобуття нового досвіду, тривоги, відчуття «відання

данини», «Я відчуваю що я цим людям потрібний, моя допомога є невід'ємною частиною у волонтерстві», «Відчуваю, що роблю добрі справи», «Це неймовірно цікаво. Я захоплююся історіями, які мені розповідають бабусі та дідусі. У них стільки життєвого досвіду!».

Досить актуальною проблемою для людей похилого віку виникла хвороба коронавірусу. На сьогодні це та категорія людей на який тиск обмежень був досить високим. Люди літнього віку зіткнулися з великою кількістю побутових проблем та елементарно не змога піти по продукти в магазин чи за ліками в аптеку. Також виникли проблеми із онлайн сервісами. На жаль, люди похилого віку є не тільки вразливі до хвороби. А й фінансово.

Ми виявили, що під час розпалу пандемії 67.9% респондентів займалися волонтерською діяльністю, 32,1% ні. Але на жаль лише 54,7% продовжують волонтерську діяльність з людьми похилого віку.

Також є цікавим фактом, що 50,9% людей подобається організація волонтерської діяльності, а 49,1% проводити час з людьми похилого віку, спілкуватись з ними особисто.

Окрім волонтерства з людьми похилого віку 39,6% займаються волонтерством з іншими категоріями населення. А саме: діти сироти, діти з інвалідністю, підлітки, АТО, діти з РАС.

71,7% не стикались з проблемами під час волонтерства. Для тих кому виникали проблеми, то це: в більшості організаційні проблеми, неможливо зробити все те, що планував в організації заходу, різниця у віці призводить до непорозумінь, мало однодумців та не ініціативність людей, ейджизм, не чітка вимова в людини похилого віку після перенесення інсульту, матеріальні ресурси, «що ми людям похилого віку щось зобов'язані», брак вільного часу, осуд громадськості, психологічно важко.

Молоді люди, а саме 37,7% вважають, що байдужість до проблем суспільства перешкоджає участі людей у волонтерській діяльності з людьми похилого віку, а також 26,4% думають, що це через, те, що немає інформації про події та можливості участі в них, 15,1% це через низьку оцінку значущості

праці волонтера, 11,3% брак часу. 5,7% вважають, що через недосвідченість в цьому напрямку та страх і нерозуміння, як можна допомогти. Також люди похилого віку часто сприймають волонтера, як людину, що має їх розважати. Тому не завжди хочеться взаємодіяти саме з цією категорією населення. А 3,8% не можуть сказати навіть з перевагою на більшість.



Рис. 2.2. Найбільш ефективні способи заохочення волонтерів

Найбільш ефективним способом заохочення волонтерів є отримання нових знаю (див.рис.2.2.). Волонтери розуміють, що світ не стоїть на місці, їм необхідно розвиватись. Кожного дня людині потрібна швидка адаптації до нових технологій, до нових винаходів і нових знань. Розвинуті країни дотримуються думки, що потрібно навчатись все життя, не залежно від віку та від способу отримання інформації. Нові знання можна отримати і від людей похилого віку, які мають колосальний досвід. Також різні тренінги, проекти, конференції і тд. завжди дають можливість знайомитись з новими і цікавими особистостями. В цьому випадку задовольняється не тільки потреба в нових знаннях, а й потреба в спілкуванні. На другому місці стоїть моральне задоволення від наданої волонтером допомоги (50,9%). Тут виступають альтруїстичні мотиви, так як людина не очікує ніякої винагороди чи подяки

від інших. А на третьому місці - матеріальні заохочення (47,2%), і тут навпаки виділяються вже егоїстичні мотиви.

Якщо побудувати ієрархію, то найсильніша мотивація для волонтерів з людьми похилого віку є: (див.рис.2.3)



Рис.2.3. Ієрархія мотивів за даними респондентів

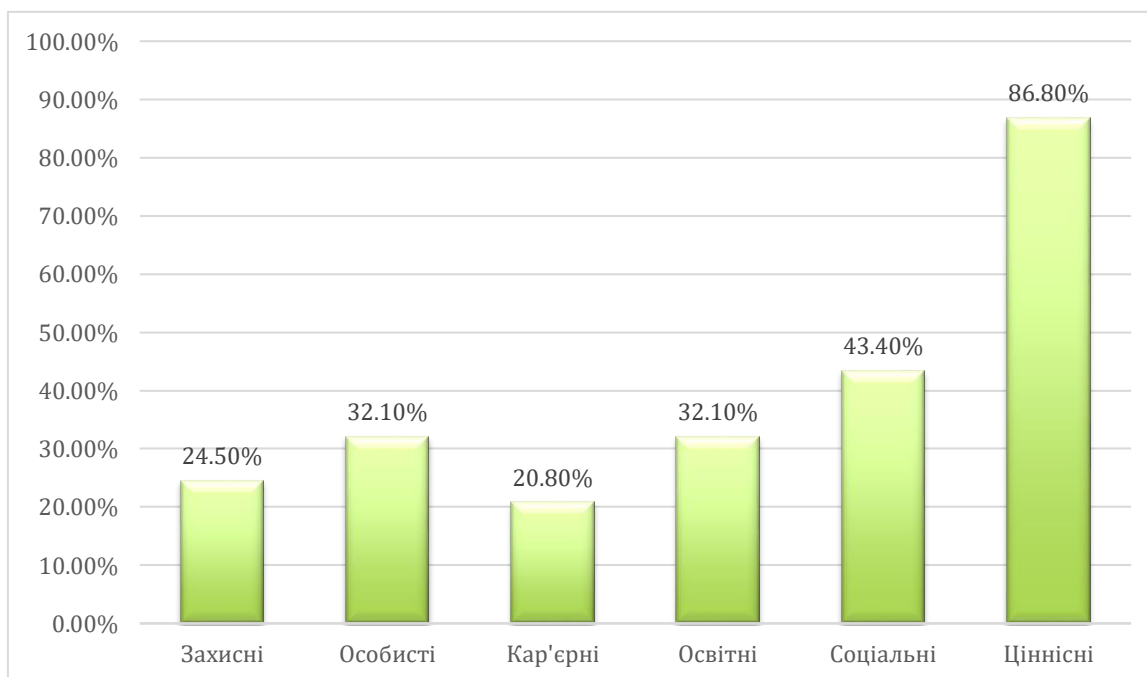


Рис. 2.4. Результати молодих людей, які вважають, що керуються такими мотивами у волонтерській діяльності з людьми похилого віку

86,8% респондентів визначили, що керуються саме ціннісними мотивами (див. рис. 2.4) або іншими словами моральні мотиви. Далі

виступають соціальні мотиви (43,4%). Одинакову кількість респондентів обрала освітні та особисті мотиви (32,1%). А 24,5% волонтерів визначили захисні мотиви. Та найменша кількість респондентів вказала саме на кар'єрні мотиви (20,8%).

2.3. Результати за методиками

За результатами орієнтаційної анкети Б. Басса, яка визначає спрямованість особистості людини: на взаємодію, на себе, на завдання, Переважає спрямованість на завдання, але спрямованість на завдання і на взаємодію у волонтерів не дуже відрізняється. Тобто волонтери у своїй діяльності поєднують інтерес до завдання і водночас не забувають про взаємодію з іншими в діяльності.

Найнижчий показник виражений спрямованістю на себе. За характеристикою спрямованості на взаємодію вони мають бажання заводити нові знайомства, щасливі від взаємодії з іншими людьми. Вони хочуть бути зі всіма в хороших стосунках. Надають перевагу роботі в команді. Волонтери готові слухати інших і їм це до вподоби. В них є потяг до виконання суспільно-корисної діяльності. За спрямованістю на завдання улюблена їх діяльність стає сенсом життя, готові йти до останнього задля виконання завдання, вони вміють бути переконливими та вони вміють брати відповідальність на себе. Також ці люди всіють не тільки слухати. А й чути інших.

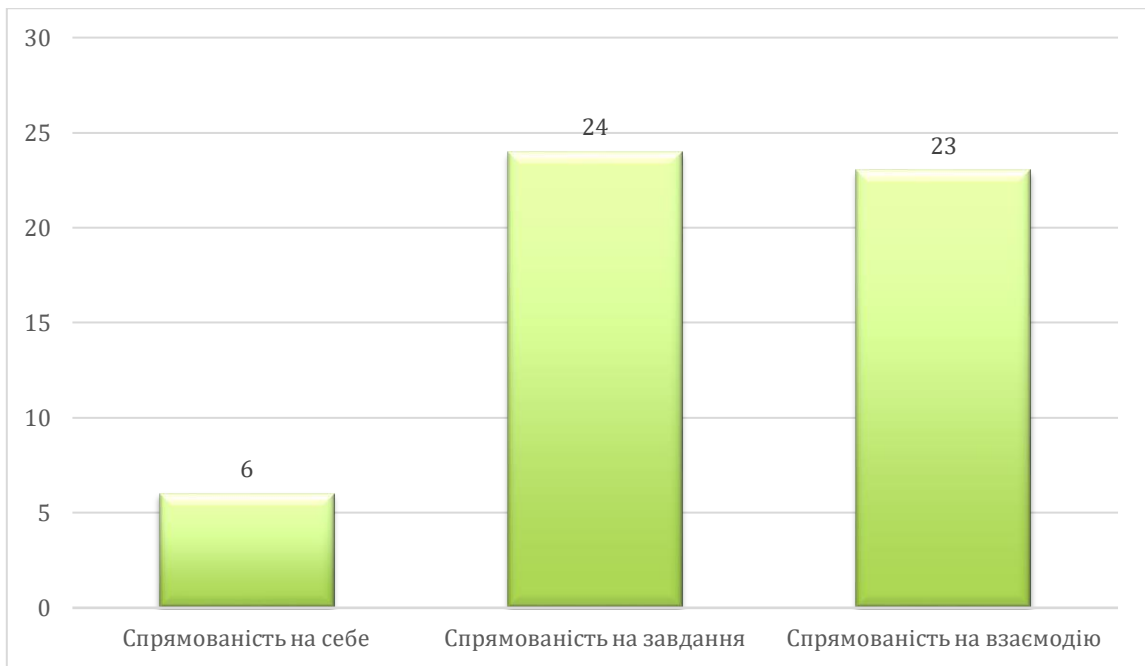


Рис. 2.5. Спрямованість особистості

Результати методики «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» О. Потьомкіної дали змогу визначити домінуючу мотиваційну спрямованість і побудувати профіль мотиваційних орієнтацій.

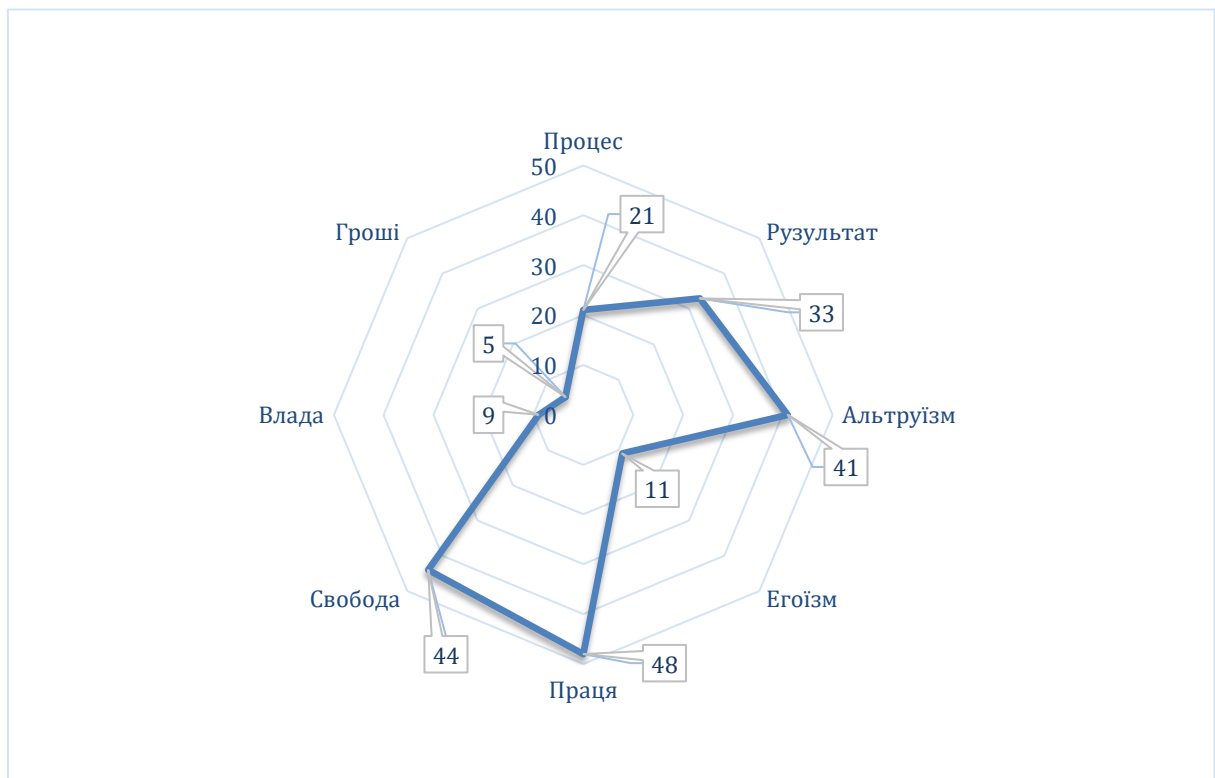


Рис. 2.6. Профіль волонтера та його мотиваційна орієнтація

Профіль волонтерів (див. рис. 2.5.) показує, що домінуючою мотивацією волонтерської діяльності є орієнтація на працю.

Найнижчу вираженість має орієнтація діяльності на гроші. Тобто для волонтерів є більш важливим є благополуччя людини, ніж власні бажання та інтереси. Також досить сильною є мотиваційна спрямованість на свободу. Орієнтація на гроші, навпаки, має дуже низький показник і свідчить про немонетарну мотивацію волонтерів. Якщо проаналізувати співвідношення мотиваційних орієнтацій за полярними шкалами, то можна сформулювати наступні висновки

Орієнтація на працю і на результат у волонтерів не дуже відрізняється. Тобто волонтери мають інтерес до діяльності та пам'ятають про мету та завдання. Коли з'являють певні проблеми на напрямку, який волонтер поставив перед собою, то бажання досягнення кінцевої мети зберігає мотивацію добровольця і задовольняє необхідний результат.

Волонтерам властива альтруїстична мотивація (має високу вираженість за шкалою «альтруїзм»), вони стараються принести користь іншим і часто це відбувається на збиток собі. Хоча егоїстична спрямованість у діяльності волонтерів є слабо вираженою, проте має місце. Це підтверджує тезу зарубіжних дослідників про те, що альтруїстична і егоїстична мотивація волонтерів може поєднуватися і має виконувати свою роль на різних етапах здійснення волонтерської діяльності [6, 7].

Показники співвідношення мотиваційних спрямованостей «свобода-влада» вказують, що волонтери не мають схильності встановлювати контроль над іншими, і водночас їм важливо відчувати власну незалежність. Вираженість і співвідношення показників за шкалами «праця-гроші» вказує, що для волонтерів важливо бути задіяним у суспільно-корисній діяльності. Для них має значення, наскільки та робота, яку вони виконують, є суспільно схвалювана та є без винагороди.

Загалом, можна стверджувати, що мотиваційна спрямованість волонтерів є дисгармонійною: одна мотивація може бути сильно вираженою

(орієнтація на альтруїзм, свободу та працю), а інші мають низькі показники (орієнтація на гроші і владу).

Висновки до 2 розділу

За результатами емпіричного дослідження ми дійшли до висновку, за багатофакторною моделлю, яка була розроблена Е. Г. Кларі та М. Снайдером і де визначено 6 основних мотивів, які формують мотивацію до волонтерства виявлено, що волонтери, які працюють з людьми похилого віку мають в більшості соціальні мотиви, але як в цій теорії висувається, що волонтери керуються особисто значущими мотивами. Також ми виділили сьомий пункт, це гедоністичні мотиви, які Е. Г. Клара та М. Снайдер не висували, але за дослідженням виявлено, що вони також присутні.

Для молоді відчуття своєї корисності/потрібності іншим видається найцікавішим та найзначнішим аспектом волонтерської діяльності з людьми похилого віку. Також високий показник має аспект - здатність щось змінити у місті, країні, житті окремої людини. Молоді люди, які волонтерять з людьми похилого віку мають великий спектр відчуттів пов'язаних з діяльністю, в більшості це позитивні емоції. Також виявлено, що добровольці 67,9% займались волонтерською діяльністю під час розпалу пандемії та 54,7% продовжують волонтерство з людьми похилого віку на даний час. Окрім волонтерства з людьми похилого віку 39,6% займаються волонтерством з іншими категоріями населення.

Цікавим фактом є, що 71,7% не стикались з проблемами під час волонтерства. 37,7% добровольців вважають, що байдужість до проблем суспільства перешкоджає участі людей у волонтерській діяльності з людьми похилого віку, а також 26,4% думають, що це через, те, що немає інформації про події та можливості участі в них, 15,1% це через низьку оцінку значущості праці волонтера. Молодь відзначає, що найбільш ефективним способом заохочення волонтерів є отримання нових знань, тобто освітні мотиви. Якщо запитувати прямо про мотивацію, то волонтери вибудовують таку ієрархію: на

першому місці- моральна, на другому-соціальна, професійна (навчання, досвід), кар'єрна (робота), матеріальна. Також 86,8% волонтерів вважають, що керуються найчастіше ціннісними мотивами.

За результатами орієнтаційної анкети Б. Басса видно, що спрямованість на завдання і на взаємодію у волонтерів не дуже відрізняється. Тобто волонтери у своїй діяльності поєднують інтерес до завдання і водночас не забувають про взаємодію з іншими в діяльності. Найнижчий показник виражений спрямованістю на себе.

За методикою О. Потьомкіної «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» було встановлено домінуючу мотиваційну спрямованість і ми змогли побудувати профіль мотиваційних орієнтацій. Виявлено, що основою мотивації до діяльності з людьми похилого віку складає альтруїстична мотивація і орієнтація на свободу та працю. По профілю видно чітко виражені орієнтації молодих людей.

За емпіричним дослідженням встановлено, що волонтери поєднують у своєму житті декілька видів мотивів до волонтерської діяльності з людьми похилого віку. Здебільшого це альтруїстична мотивації та молоді люди орієнтовані на працю: спрямованість на завдання та взаємодію. Також їм дуже важлива свобода.

Також отримані результати емпіричного дослідження переконали нас в необхідності проведення тренінгу для волонтерів.

РОЗДІЛ III. ЗАСОБИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ

3.1. Програма тренінгу

Після проведення емпіричного дослідження для визначення мотивації волонтерів з людьми похилого віку було виявлено, що для молоді одним із найцікавішим і найзначнішим аспектом волонтерської діяльності з людьми похилого віку видається -отримання корисних навичок, знання та особистісне зростання. Також більшій половині, а саме 50,9% людей подобається організація волонтерської діяльності, а 49,1% проводити час з людьми похилого віку, спілкуватись з ними особисто. Тому ми вирішили провести тренінг для підвищення кваліфікації волонтерів у організації заходів для людей похилого віку, так як є добровольці, які займаються декілька років волонтерством (26.42%), а є лише місяць (9.43%).

Етапи з підготовки до тренінгу:

- Етап 1. Визначення мети тренінгу як образу майбутнього результату
- Етап 2. Обрання тренінгових вправ
- Етап 3. Проведення тренінгу
- Етап 4. Складання анкети для самодіагностики тренінгу

Метою тренінгу є розвиток та посилення мотивації молоді до волонтерської роботи з людьми похилого віку.

Завдання вправ тренінгу:

1. Визначити якості, які властиві волонтеру
2. Визначити ідеї щодо забезпечення розвитку волонтера в організації
3. Розробити сходинки зросту для волонтера
4. Розробити міні проекти-заходи для людей похилого віку, активізувати креативне мислення учасників.
5. Висловлення власної думки та вдячність за спільну працю
6. Розвиток комунікативної компетентності

7. Удосконалення взаєморозуміння партнерів зі спілкування на невербальному рівні.

8. Удосконалення навичок емпатії та рефлексії.

Термін тренінгу-семінару – 2 год 15 хв

Три дні по 45 хв

1. Вправа «Яким має бути волонтер?»

Хід проведення: учасник називає своє ім'я, досвід у волонтерстві та виділяє якими характеристиками має орудувати доброволець. Після висловлювання своєї думки називає ім'я іншого волонтера. Таким способом учасники тренінгу познайомляться між собою та покажуть свою позицію. Але якості не повинні повторюватись

2. Мозковий штурм «Яким чином можна забезпечити розвиток волонтера в організації?»

Хід проведення: ведучий тренінгу запитує «Яким чином можна забезпечити розвиток волонтера в організації?» та наголошує на досвіді учасників тренінгу. Всі думки учасників фіксуються та зачитуються напрацювання учасників.

3. Вправа «Сходинки зросту»

Хід проведення: вправа виконується у два етапи.

На першому етапі тренер просить учасників індивідуально, протягом 3 хв записати у робочому зошиті можливі сходинки зросту волонтерській діяльності з людьми похилого віку.

На другому етапі тренер об'єднує учасників у групи. Далі учасники у своїх групах, використовуючи індивідуальні напрацювання та записи обговорюють і виділяють один найефективніший варіант.

На кінцевому етапі всіх груп презентують свої напрацювання, висловлюють чи виникали складності при роботі, яку нову інформацію одержали.

4. Вправа «Розробка заходу»

Хід роботи: Тренер ділить всіх на команди. Далі кожна команда виставляє тезу заходу для людей похилого віку і як на їх думку можна реалізувати, важливість заходу та етапи організації.

На кінцевому результаті кожна з команд презентує свої напрацювання. Та проводиться обговорення даної роботи.

Приклад етапів за якими розробляють захід:

1. Виявлення потреби організацій у волонтерах
2. Складання опису роботи, яку будуть виконувати волонтери
3. Забезпечення роботи волонтерів ресурсами
4. Вимоги до волонтерів
5. Проведення кампанії із залучення волонтерів (Мета та очікування, кроки, конкретна відповідальна особа, визначення дедлайнів, необхідні ресурси)
6. Вибір волонтерів (анкетування, співбесіда, тестування, спостереження, спеціальна перевірка відомостей про волонтера)
7. Підготовка волонтера до роботи (Інструктаж, оцінювання, підготовка, укладання договору)
8. Вимоги до якості роботи (Досвід роботи, спеціальні навички, освіта, час підготовки кваліфікованого працівника)
9. Опис звітності
10. Мотивація волонтерів
11. Фінансування
12. Ревізія діяльності волонтерів (оцінювання їх діяльності)

5. Вправа «Так»

Призначення: розвиток навичок рефлексії та емпатії

Необхідно, щоб група була об'єднана в пари та вимовляла фрази які передають їх стан на даний момент, можливі відчуття на настрій. Надалі інший учасник задає питання уточнення які допомагають з'ясувати деталі. Наприклад: « Для мене є дивним той факт, який я помітила недавно, що коли

сама перебуваю в пригніченому стані, то колір одягу стає незначним для мене». Вправа є успішно зробленою тільки тоді коли на три питання було отримано позитивна відповідь.

6. Вправа «Дискусія»

Створення групи із трьох чоловік, де кожен має свої обов'язки. Учасник номер один має роль «глухого та німого», учасник номер два - «глухого та паралітика», учасник номер три — «сліпий та німий. Завдання домовитися про час, місце та мету зустрічі, де кожен дотримується умов своєї ролі.

7. Вправа «Підведення підсумків»

Хід проведення: тренер пропонує учасникам висловити думку на рахунок тренінгу, що вони відчували, що вони б могли виділити як позитив чи негатив для себе, що вони отримали в результаті тренінгу, подякувати за роботу собі, потім іншим учасникам.

3.2. Апробація та аналіз ефективності тренінгу

Для перевірки ефективності тренінгу нами розроблена анкета оцінки тренінгу, яка включає питання про зміни які відбулись, нові знання які отримали, враження і що є основним про мотивацію

За способом фіксації відповіді:

- Відкриті;
- Напівзакриті;
- Закриті;

За характером (кількістю) очікуваних відповідей:

- Дихотомічні;
- Шкальні;

За формою:

- Прямі;
- За змістом:
- Запитання особистісні;
- Запитання про факти;

- Запитання про ставлення та судження;
- Запитання про факти свідомості;
- Запитання про факти поведінки;

Ми розробили анкету, що складається з таких частин:

1. Вступ – звернення до респондентів;
2. Демографічна (В цій частині фіксувалися вікові, статеві, та статусні відомості про респондента);
3. Основна частина – 15 запитань, що стосуються результатів тренінгу;

У тренінгу взяло участь 25 волонтерів. Тренінг проходив у онлайн режимі, три дні (середа, п'ятниця та неділя) по 45 хв.

Участь в тренінгу взяли 25 молодих людей, 11 – чоловіків та 14 жінок, які проживають у місті Тернопіль та є членами громадської організації «Файні внуки» і паралельно волонтерять у Тернопільському міському територіальному центрі. Віком від 18 до 35 років. Де займаються волонтерською діяльністю 28% - місяць, по 12% - менше 6 міс., більше 6 міс., рік, 32% - більше року та 4% - декілька років.

За результатами авторської анкети, загальне враження про тренінг виявлено- позитивне. Відповіді на це питання були різноманітні, а саме: «Сподобався. Дуже цікавий, насичений практичними порадами, теоретичні відомості зрозуміло викладено, дуже багато конкретних вправ, які допомогли краще розбиратись у діяльності. Тренінг на хорошому рівні. Легко, цікаво, позитивно, доступно. Отримали велике задоволення від спілкування. Багато нового отримала для себе. Буду використовувати. Змістовно. Тренінг виявився дуже пізнавальним та цікавим. Робота з людьми на тренінгу просто перевернула всі мої знання і розкрила мені нову, напевно, енергетику спілкування і комунікацій між людьми. Я зрозумів багато своїх слабких місць. А для мене це дуже важливо. Мені дуже сподобався тренінг, в першу чергу через нестандартний підхід тренера. Круто. Залишив багато позитивних вражень. Креативно. Актуальна інформація»

48% Респондентів на питання «Щоб Ви змінили в даному тренінгу?» дали відповідь, що «Нічого не потрібно змінювати», але 24% вважають, що краще було б не в онлайн формі та для 12% необхідно було більше часу. Та 8% все чудово та сподобалось, а 4% не знають. Також 4% потрібно було більше теорії.

Респондентам у ході тренінгу більш за все сподобалося:

- «Що доступно на практиці розкладено все по полочкам»
- «Була можливість працювати в групах»
- «Можливість розвинути творче бачення і розробити власний проект та отриманий новий досвід»
- «Дуже актуальна тема і на практичних вправах можна удосконалити свої навички»
- «Що була можливість висловити свою думку, креативне мислення.»
- «Цікаво поспілкуватись з людьми, які довше у цій діяльності»
- «Практичні вправи»
- «Отримала корисні поради; позитивний настрій; гарні враження; спілкування з однодумцям»
- «Найбільше сподобались вправи . Зокрема вправи "Яким має бути волонтер" та "Розробка заходу" , взяла для себе багато нових ідей.»
- «Я вважаю важливим звернути увагу на освіту і отримання нових навичок. Це дуже корисно. А саме це я отримала на тренінгу, тому була б рада не раз взяти участь в такому тренінгу.»
- «Орієнтованість на розвиток волонтера як особистості яка може сама займатись діяльністю і в команді»
- «Без всякого сумніву, цей тренінг для мене багато дав: те питання, з яким я прийшов, було зняте в процесі.»
- «Відкритість тренера»
- «Інформативністю та доступністю викладу»
- «Можливість комунікувати з людьми в яких є досвід»

- «Що можна розвинути себе»
- «Нові погляди на волонтерство»
- «Велика кількість цікавих вправ для відкриття нових ресурсів та інструментів розвитку себе»
- «Можливість поповнення своєї бази знань»

Приємно було чути, що «Він відрізняється абсолютно від тих тренінгів, які я відвідувала раніше.»

Якщо б цей тренінг був платним, то 92% відповіли, що взяли б Ви участь, а 8%- ні.

На нашу думку, за тренінг потрібно платити так, як це показує наскільки серйозно та відповідально до нього відноситься доброволець. Також ці люди дійсно готові та зацікавлені в результативності.

Волонтери оцінюють тренінг на суму 200 грн -12%, 300 грн - 28%, 400 грн - 28%, 500 грн - 24% респонденти оцінюють цей тренінг.

100% волонтерів відповіло, що отримали нові знання і будуть використовувати отримані знання у волонтерській діяльності та 84% добровольців вказали, що відкрили в собі щось нове.

Та основним питанням було «Чи збільшилась Вас мотивація до роботи з людьми похилого віку після тренінгу» і 88% респондентів вказало, що «так».

В шкалі від 1 до 10 настроїв респондентів до тренінгу переважає 7 балів (див.рис.3.1.)

9. Мій настрій до тренінгу від 1 до 10

25 відповідей

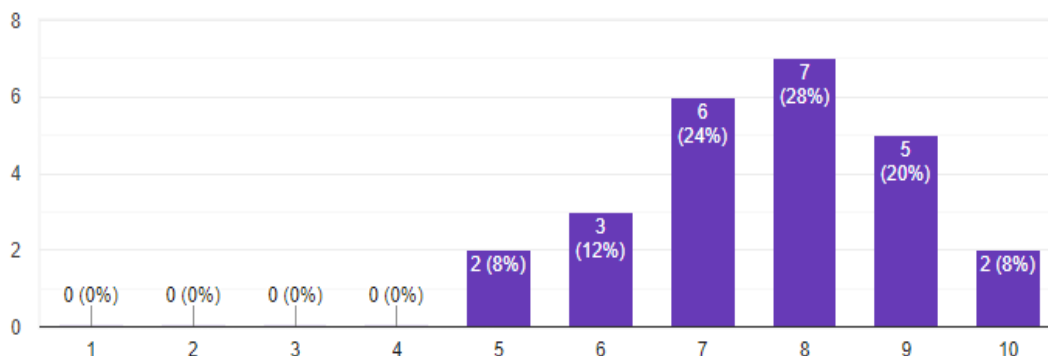


Рис.3.1. Настрій волонтерів до тренінгу

10. Мій настрій після тренінгу від 1 до 10

25 відповідей

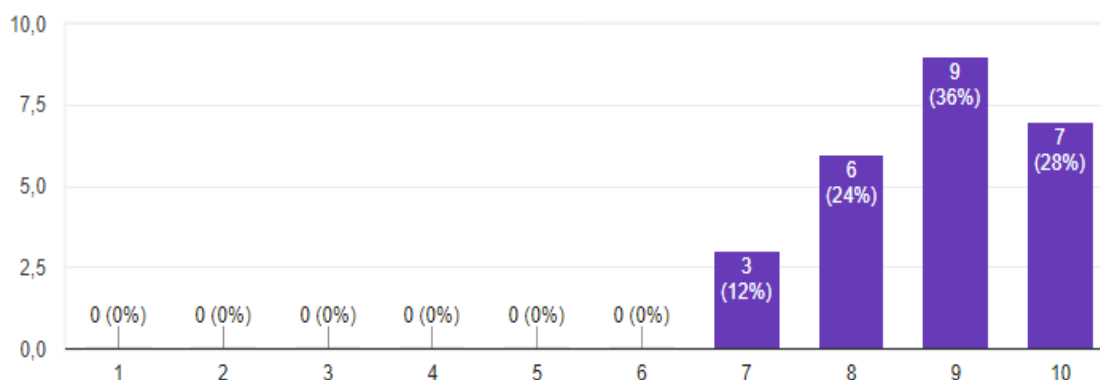


Рис.3.2. Настрій волонтерів після тренінгу

Але вже після тренінгу переважає 9 балів. (див.рис.3.2.). По графіках видно, що після тренінгу настрій у респондентів покращився. Є вислів, що "Настрій хороший, мотивація велика". Помітно коли респондентів переважає гарний настрій, то мотивація до діяльності зростає.

Нашу поведінку ми можемо поділити на дві форми- реактивну та цілеспрямовану. Емоційні процеси ми відносимо до активної форми поведінки. А складнішою, яка здійснюється внаслідок мотивації є друга форма – цілеспрямована. Ми можемо сказати, що мотиваційний процес це частина

чи форма емоційного процесу [46]. Мотивацію тепер можна розглядати за допомогою формули – емоція + дії.

Гнучкість особистості спричиняється за допомогою сили мотиву, що показується на результати її діяльності. Якщо не потреба є не сильно великою, то поганий результат і негативні емоції впливають лише на активність людини, штовхаючи її лише до вирішення ситуації. А якщо потребу можна прирівняти до середнього рівня, то негативний результат, певна невдача і погані емоції призведуть до активізування всіх зусиль та всіх дій, які дають позитивний та ефективний результат. Якщо потреба буде дуже сильною, то неуспіх та незадовільні емоції забезпечують над високий рівень емоційного збудження, що може викликати порушення в організації поведінки та деяких видах діяльності [46]. Також можна сказати, навпаки, коли людина в хорошому настрої, то мотивація до діяльності і її успіх є більш високим, ніж коли людина в поганому настрої.

11. Наскільки мені було все зрозуміло від 1 до 10

25 відповідей

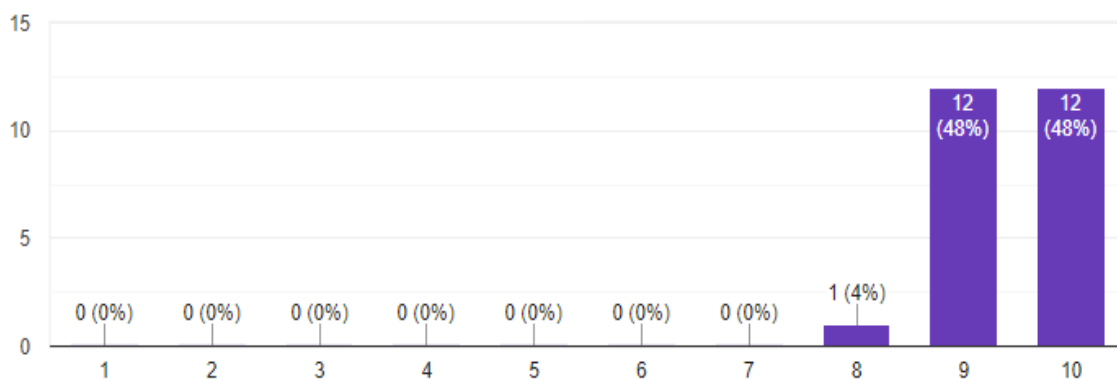


Рис.3.3. Зрозумілість тренінгу для волонтерів

Для 72% волонтерів визначили на 10 балів, що тренінг був необхідний і корисний запропонований матеріал та логічним і послідовним

13. Наскільки був комфортний для мене темп тренінгу від 1 до 10

25 відповідей

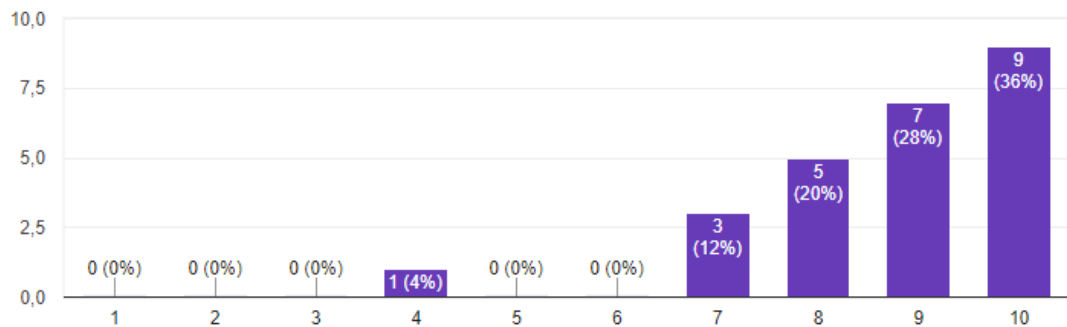


Рис.3.4. Наскільки був комфортний темп тренінгу

В результаті 100% респондентів відповіли, що порадять іншим волонтерам проходження такого тренінгу.

3.3. Рекомендації щодо розвитку мотивації для організацій, що залучають волонтерів для допомоги людям похилого віку

Ми виділили декілька рекомендацій щодо мотивації для організацій, які планують залучати волонтерів для «роботи» з людьми похилого віку в майбутньому:

1. Волонтер може разом із командою організаціях займатися загальним плануванням роботи;
2. Важливо показати, що волонтер є частиною команди;
3. Роз'яснити мету, цілі, ідею організації. Та поділитися історією організації, успіхами та невдачами;

Кожна людина має певні цінності, інтереси та вподобання. Вона шукає собі подібних, тобто людей схожими цінностями. Також вони мають надію, що зможуть змінити світ, розв'язати проблеми суспільства, принести світу соціальні зміни. Головне, що в них виникає це бажання. Також, що є дуже важливим особистість в пошуках соціального середовища зазначає психолог Ірина Королець [9].

4. Важливо показати реальність та небайдужість організації до проблем людей похилого віку;
5. Надати право на прийняття самостійного рішення в організації;
6. Визнання заслуги та нагороди волонтерів;
7. Проведення невеликого тестування на мотив волонтера в організації;
8. Проведення різних навчань: тренінгів, семінарів, курсів;
9. Формалізація трудових відносин у сфері волонтерської діяльності;
10. Вести систему обліку волонтерів та звітність їх діяльності;
11. Організуйте заходи для молоді, під час яких ви можете розповсюджувати сувенірну продукцію, а також корпоративи;
12. Створюйте профілі та активно беріть участь у соціальних мережах, інвестуйте у свій сайт;
13. Поширювати максимально інформацію про волонтерство з людьми похилого віку, інформацію про події та можливості участі в них;
14. Скористайтесь різними видами медіа для поширення інформації;
15. Відкрита і не прихована інформація про діяльність;
16. Будьте орієнтовані не на лише результат, а й на роботу волонтера;
17. Допомогти отримати новий досвід;
18. Розробити план кар'єрного росту волонтера;
19. Конфліктні ситуації врегульовувати одразу і разом;
20. Необхідно підтримувати взаємодію та взаємопідтримку в організації між членами, які працюють та волонтерами;
21. Старатись спілкуватись тільки чесно та відкрито, не забуваючи про толерантне ставлення один до одного;

22. Мати на увазі, те, що волонтерів може виникати мотивація не пов'язана з діяльністю організації;
23. Створити карту нових ідей волонтерів щодо діяльності організації та її покращення;
24. Матеріальне заохочення деяких волонтерів за певні заслуги;
25. Піклуйтеся про ментальне здоров'я волонтерів.

Висновки до 3 розділу

Нами був розроблений тренінг для волонтерів, який передбачає підвищення рівня мотивації до волонтерської діяльності з людьми похилого віку. Завданнями тренінгу є визначення разом з учасниками необхідних якостей, вмінь та навичок волонтера, можливості їх набуття та розвитку, розробка сходинок зросту для волонтера, а також розробка міні проектів-заходів для людей похилого віку.

Після тренінгу було зафіксовано за допомогою авторської анкети, що рівень мотивації збільшився. Також помітно, що настрій респондентів став кращим та це впливає також на мотивацію добровольців. Біологами доведено, що волонтерство та добрі справи роблять людину більш щасливою. Тому, що організмі росте рівень нейромедіаторів, так звані "гормони щастя". Покращується психофізіологічний стан людини. Наприклад: росте самооцінка, рівень емпатії та співчуття, покращується настрій, знижується артеріальний тиск і рівень кортизолу, гормону стресу. Волонтерство корисне для фізичного та ментального здоров'я.

Для 72% волонтерів тренінг був необхідний і корисний запропонований матеріал та логічним і послідовним. У волонтерів є потреба в нових знаннях і навичках, спілкуванні. Їх вони отримують за допомогою тренінгів/ семінарів, але також волонтери зацікавлені саме в допомозі літнім, так як ті мають досвід, знання, але в той же час люди похилого віку є незахищені і навіть кинуті державою. На нашу думку, що волонтери з людьми похилого віку є більш усвідомлені і більш "професійно" підходять до волонтерства, ніж

більшість державних соціальних установ, які повинні допомагати літнім людям.

Також ми розробили для організацій, які залучають волонтерів для допомоги людям похилого віку рекомендації, які у майбутньому допоможуть залучати волонтерів до діяльності з людьми похилого віку та підтримувати їх мотивації під час реалізації проектів.

ВИСНОВКИ

Волонтерство — це діяльність, яка здійснюється організацією або однією людиною та допомагає суспільству загалом та конкретній спільноті зокрема. В нашій країні це явище розвивається не так стрімко, але не менш активно ніж у Європейських країнах. Волонтери — це звичайні люди, які вкладають свій час, талант чи ресурси у втілення соціально корисних проєктів. Але навіть в найпростішій діяльності необхідна чітка мотивація. Вона допомагає людині долати різні труднощі і неприємності на шляху до досягнення мети, дає сили не зупинятися на досягнутому і рухатися далі.

Мотивація – це поєднання зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, які заохочують людину здійснювати діяльність, спрямовану на досягнення певних цілей. Структура мотивації поєднує в собі потреби та систему мотивів в її певній побудові. Простими словами потреба - це нестаток суб'єкта в чомусь. Мотивом можна назвати осмислену потребу, що викликає певні дії у людини (певну реакцію), спонукає людину до чогось. Мотиваційна сфера людини є динамічною, яка стає сильнішою та слабшою і вибудовує свою ієрархію відповідно до гнучкості мотивів.

В межах дипломної роботи ми провели теоретичний аналіз особливостей мотивації до волонтерства та емпірично досліджували мотивацію та домінуючі мотиви волонтерів до діяльності з людьми похилого віку. При дослідженні мотивів ми спирались на багатофакторну модель, яка була розроблена Е. Г. Кларі та М. Снайдером і де визначено 6 основних мотивів, які формують мотивацію до волонтерства. За результатами авторської анкети було виявлено, що домінуючими мотивами на діяльність волонтерів з людьми похилого віку є: ціннісні, особистісні та освітні. Тож було виявлено, що причиною розпочати волонтерську діяльність з людьми похилого віку для більшості стали соціальні мотиви, але не менш сильним мотивом є для волонтерів – бажання особистісного розвитку. Найбільш ефективним способом заохочення волонтерів є можливість отримання ними нових знань.

Тобто для молоді видаються найцікавішими та найзначиміший аспектами волонтерської діяльності з людьми похилого віку такі:

- Відчуття своєї корисності/потрібності іншим (66%) (Соціальні мотиви)
- Здатності щось змінити у місті, країні, житті окремої людини (50,9%) (Ціннісні мотиви)
- Отримання корисних навичок, знання та особистісне зростання (Освітні мотиви, мотиви особистісного розвитку).

50,9 % респондентів цікавиться розвитком у сфері організації волонтерської діяльності. А 49,1% більше надають перевагу проводити час з людьми похилого віку, спілкуватись з ними особисто.

За результатами орієнтаційної анкети Б. Басса переважає спрямованість на завдання, хоча і розрив між показниками спрямованості на взаємодію у волонтерів не дуже великий. Тобто волонтери у своїй діяльності поєднують інтерес до завдання і водночас не забувають про взаємодію з іншими в діяльності. Найнижчий показник був виявлений за шкалою спрямованістю на себе. Отримані показники підтверджують актуальність вищезазначених мотивів.

Результати за методикою О. Потьомкіної, яка направлена на визначення соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері, дозволили з'ясувати домінуючу мотиваційну спрямованість і вивести профіль мотиваційних орієнтацій. Профіль волонтерів показує, що домінуючою мотивацією волонтерської діяльності є орієнтація на працю та на результат. Це ще раз підтверджує, що волонтери у своїй роботі об'єднують інтерес до справи і їх не покидає думка про результат та мету. Також діяльність, якою вони займаються приносять їм велике задоволення. А орієнтація на результат показує, що це цілеспрямовані та відповідальні люди. Найнижчу вираженість має орієнтація діяльності на гроші. Волонтерам властива альтруїстична мотивація (77,36% респондентів мають високі показники за шкалою «альтруїзм»), вони хочуть бути корисними для людей,

діяльність направлена на допомогу іншим і часто це шкодить їм самим. Спрямованість на егоїзм є не сильно виражена. Їм не так цікаві матеріальні винагороди. Також за показником свободи і влади, для добровольців є важливим бути незалежною людиною, для них важко, коли сталять обмежень та вони не мають тенденції контролювати інших, в них нема відчуття бути домінування.

Провідними мотивами до волонтерської діяльності з людьми похилого віку є отримання корисних навичок, знання та особистісне зростання. Тож для розвитку та підтримки мотивації волонтерів нами розроблений тренінг, направлений посилення мотивації молоді до волонтерської діяльності з людьми похилого віку. В ході роботи на тренінгу ми з учасниками визначали необхідні якості, вміння та навички волонтера, наприклад, комунікативну компетентність, можливості їх набуття та розвитку, створили сходинки зростання для волонтера, а також розробили міні проектів-заходів для людей похилого віку.

За допомогою авторської анкети ми провели аналіз ефективності тренінгу. Було виявлено, що у волонтерів посилилась мотивація до волонтерської діяльності з людьми похилого віку. Підтвердженням є те, що 100% волонтерів відзначили отримання нових знань, які будуть використовувати у волонтерській діяльності, 84% добровольців відкрили в собі нові психологічні якості, 88% респондентів зазначили, що вони ще більше впевнились в тому, що їх цікавить волонтерство з людьми похилого віку.

Загальне враження від тренінгу було позитивне, додатковим показником є те, що після тренінгу настрої в респондентів став кращим, ніж був до його початку. Більшість респондентів залишились повністю задоволеними тренінгом, але є і ті учасники, які вважають, що він був би ще більше ефективним, якщо б проводився офлайн. При офлайн тренінгах відчувається енергія заходу та ніхто не відволікає, повна концентрація на матеріалі та отриманні нових знань. Для волонтерів є дуже важливим момент живої зустрічі.

Додатково нами були розроблені рекомендації щодо розвитку та підтримки мотивації для тих організацій, які планують в майбутньому залучати волонтерів до проектів з людьми похилого віку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азарова Е.С., Яницкий М.С. Психологические детерминанты добровольческой деятельности. Вестник Томского Государственного Университета. Москва, 2008. № 306. С.120-125
2. Аронсон Э. «Общественное животное». Введение в социальную психологию. Аспект Пресс. Москва, 1998. № 7. 517 с.
3. Аникеевой О. А., Рудницкой А. П., Решетникова О.В. «Основы организации и управления добровольческой деятельностью». URL: [https://rgsu.net/netcat_files/multiUpload/Osnovy%20organizacii%20i%20upravleniya%20dobrovol'cheskoj%20deyatelnost'yu%20\(30.01.2020\)%20\(U\).pdf](https://rgsu.net/netcat_files/multiUpload/Osnovy%20organizacii%20i%20upravleniya%20dobrovol'cheskoj%20deyatelnost'yu%20(30.01.2020)%20(U).pdf) (дата звернення 10.02.2021)
4. Аналіз понять «мотиви» та «мотивація навчання» особистості . URL:https://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/7/statti/2medencova.htm (дата звернення 10.03.2021)
5. Божович Л.И. Проблемы формирования личности: под редакцией Д. И. Фельдштейна. Издательство "Институт практической психологии", Воронеж, 1997.№2. 352 с
6. Благодійні організації, які допомагають людям під час карантину. URL: <https://www.the-village.com.ua/village/city/city-guide/295489-8-blagodiynih-organizatsiy-yaki-dopomagayut-lyudyam-pid-chas-karantinu> (дата звернення 05.03.2021).
7. Вайнілович Н.А. “Чинники формування мотивації до здійснення волонтерської діяльності” . URL: <file:///C:/Users/PC/Downloads/121311-Текст%20статті-258629-1-10-20180117.pdf> (дата звернення 04.02.2021).
8. Вашкович В. В. «Генеза волонтерства як суспільного явища та його правове відмежування від суміжних категорій» . URL: file:///C:/Users/PC/Downloads/Prav_2017_28_7.pdf (дата звернення 04.02.2021). Вашкович В.В. Генеза волонтерства як суспільного явища та

його правове відмежування від суміжних категорій. Правова держава. 2017. 18 Вип. 28. С. 39-43.

9. Валерія Діденко. Волонтерство. Як підтримувати мотивацію та зарадити вигоранню . URL:<https://arcua.org/proekti/psixeya/volonterstvo.-yak-pidtrimuvati-motivacziyu-ta-zaraditi-vigorannyu.html>(дата звернення 15.03.2021).

10. Волонтерство – це стан душі. URL: http://vol0nter.blogspot.com/2014/10/blog-post_36.html (дата звернення 03.02.2021).

11. Волонтерство – це стан душі . URL: <http://vol0nter.blogspot.com> (дата звернення 03.02.2021).

12. Волонтерство в Україні. URL: <http://uwcfoundation.com/ua/blagotvoritelnost-v-ukraine/volonterstvo-v-ukraini> (дата звернення 03.02.2021).

13. волонтерський рух як соціокультурний феномен.<http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2017/06/%D0%93%D0%BE%D1%80%D0%BA%D1%83%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE.pdf>

14. Всеукраїнський проєкт з підтримки людей на самоізоляції під час карантину. URL: <https://nachasi.com/2020/11/13/my-phone-friend/>

15. Вилюнас В.К. Эмоции и ситуативное развитие мотивации: тезисы докладов конференции “Развитие эргономики в системе дизайна”, Боржоми, 1979. - С. 243-244.

16. Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку. Р.Х. Вайпола, А.Й. Капська, Н.М. Комарова та ін. К.: Академпрес. 1999. 112 с.

17. Верещагина Л. А., Карелина И. М. Психология потребностей и мотивация персонала. Харьков: Гуманитарный центр, 2005. С. 123–129.

18. Джинн Моріс Трамбауер «Практичні рекомендації з перетворення волонтерів у міністрів» . URL:

<http://www.malselvhistorielag.no/documents/PDFFileListDiverseHistorisk/Han>

- dboo k-of-the-organisation-TODT-O-T-UK-1945.pdf (дата звернення 06.02.2021)
19. Демографічні тенденції в Україні потребують комплексного підходу на державному рівні . URL: <https://www.msp.gov.ua/news/14711.html> (дата звернення 10.02.2021)
20. Допомогати літнім людям .URL: <https://www.the-village.com.ua/village/city/good-habit/295517-dopomagati-litnim-lyudyam>(дата звернення 10.02.2021)
21. Закон України «Про волонтерську діяльність»: Відомості Верховної Ради України (ВВР), від 03.07.2020. 2011. № 42 . 435 с.
22. «Загальнонаціональне дослідження «Волонтерство в Україні»: публікація . Київ, 2015. 32 с
23. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій. - Луцьк: ВДУ, 1977, -180 с
24. Іван Крулько. Волонтерство в Україні: як підтримати і посилити мотивацію? URL: <https://zn.ua/ukr/internal/volonterstvo-v-ukrayini-yak-pidtrimati-i-posiliti-motivaciyu-.html> (дата звернення 04.02.2021)
25. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы: монография. Санкт-Петербург: Питер, 2003. – 512 с.
26. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. Посібник, Київ: КНЕУ, 1998. 224 с.
27. Лященко М.О. «Волонтерська діяльність під час військових подій в Україні і світі» . URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/27256/1/Leshchenko_magistr.pdf (дата звернення 10.02.2021)
28. Луговий В. І. Управління освітою :монографія. Київ : Вид-во УАДУ, 1997. 302 с.
29. Лях Т.Л. «Види мотивації до волонтерської діяльності» . URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/19666975.pdf> (дата звернення 06.02.2021)
30. Мазій І. В. Пріоритетні напрями волонтерської діяльності у провідних країнах світу. Інвестиції: практика та досвід. Київ: 2018. № 10. С. 121–125.

31. Маслоу А. Мотивация и личность— 3-е изд.: монография, Санкт-Петербург: Питер, 2003. 351 с.
32. Михайлова, С.В. Десять советов по работе с добровольцами руководителю общественной организации . URL: <http://www.samfizteh.ru/people/10sovetovNKO> (дата звернення 05.02.2021)
33. Мотивація людини. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/psychology/10097/> (дата звернення 11.02.2021)
34. Мотиваційні аспекти волонтерства: досвід західних країн. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/3195/1/11_bies.pdf (дата звернення 11.02.2021)
35. Мотиви і мотивація . URL: <https://buklib.net/books/24605/> (дата звернення 11.02.2021)
36. Мотивация волонтерства . URL: <https://www.molodost.in.ua/articles/3/235/> (дата звернення 11.02.2021)
37. Навчальна мотивація студента медичного вузу-невідемна складова отримання знань в ортодонтії. URL: <http://elib.umsa.edu.ua/bitstream/umsa/3814/1/Navchalna.pdf>
38. Низовских, Н.А. Психосемантическое исследование ценностно-мотивационных ориентаций личности .Психологический журнал. 2005. №3. с. 25 – 32
39. Огорчак А. Роль школи волонтерів у становленні особистості майбутнього соціального працівника: збірник наукових праць. ТПУ, 2006. С. 11–19.
40. Олчман М., Джордан П. Добровольці - цінне джерело: навч. посіб. штат Меріленд, США: університет Хопкінса, 1997. 119 с.
41. Оригінальні способи допомоги літнім людям https://volunteer.country/blog/context/oryginalni_sposoby_dopomogy_litnim_liudyam
42. Патяева Е.Ю. Ситуативное развитие и уровни мотивации. Вестник МГУ, Москва, 1983. №4. С .23-33.

43. Путівник-порадник «Волонтер: від доброї волі – до доброї справи».
URL: <http://biblioteka.lviv.ua/files/Volunteer.pdf> (дата звернення 02.03.2021)
44. Решетников О.В. Корпоративное добровольчество: Научно-методическое пособие. Москва.: «Изд-во «Проспект», 2010. 172 с.
45. Ребер. А. Мотивация : большой толковый психологический словарь. Москва: Вече, АСТ, 2000. 592 с.
46. Столяренко О.Б «Психологія особистості.» Поняття про мотивацію та її місце в структурі психіки/ URL: <https://westudents.com.ua/glavy/80395-4-ponyattya-pro-motivatsyu-ta-mstse-v-struktur-psihki.html> (дата звернення 16.03.2021)
47. Тетерский С.В. Социальное служение: Учебник. Москва, 2005. 376 с.
48. Трубнікова О. А. “Структура соціально-психологічної готовності особистості до волонтерства. Актуальні проблеми психології.” URL: http://ecopsy.com.ua/data/zbirki/2009_19/sb_19_48.pdf (дата звернення: 10.05.2018 р.).
49. Тренінг із формування комунікативних умінь і навичок. URL: http://osnova.com.ua/news/734-%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3_%D1%96%D0%B7_%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D1%83%D0%BD%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%85_%D1%83%D0%BC%D1%96%D0%BD%D1%8C_%D1%96_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%87%D0%BE%D0%BA (дата звернення 10.04.2021)
50. Холина О. И. Волонтерство как социальный феномен современного российского общества : теория и практика обществ. развития. 2011. № 8. С. 71–73.
51. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность.: учебник, Москва: Педагогика, 1986. 408 с.

52. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения: монография, Санкт Петербург: Речь, 2000 .234 с.
53. Чирков.В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека . Вопросы психологии. Москва.1996. - № 3. с. 116-133.
54. Шекова Е. Добровольческие трудовые отношения: основные определения. Человек и труд. Москва 2003. - №4. С 6-7
55. Щасливі Старенькі: як волонтери допомагають українським пенсіонерам <https://shotam.info/shchaslyvi-staren-ki-ia-k-volontery-dopomahaiut-ukrains-kym-pensioneram/> (дата звернення 15.03.2021)
56. Яницкий О. Н. Социальные движения: 100 интервью с лидерами: монография, Москва. : Московский рабочий, 1991. 273 с.
57. Як допомагати людям поважного віку. URL:
https://volunteer.country/help_liudypovazhnohoviku
- ІНОЗЕМНІ
58. Снаан, R.A., & Goldberg-Glen, R.S. (1991). Measuring motivations to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 269-284.
59. Снаан R.A., Goldberg-Glen R.S. Measuring Motivation to Volunteer in Human Services // *Journal of Applied Behavioral Science*. 1991. V.27(3). P.269–284
60. Clary, E. G., Snyder, M., & Stukas, A. A. (1996). Volunteers' motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 485-505.
61. European Year of Volunteering 2011. URL:
http://ec.europa.eu/citizenship/european-year-of-volunteering/index_en.htm.
(дата звернення 04.02.2021)
62. Frisch, M.B., & Gerrard, M. (1981). Natural helping systems: Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*, 567-579

63. Grano C., Lucidi F., Zelli A., Violani C. Motives and determinants of volunteering in older adults: an integrated model // *Aging and Human Development*. 2008. V.67(4). P. 305–326.\
64. Helping Others, Warming Yourself: Altruistic Behaviors Increase Warmth Feelings of the Ambient Environment . URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5011126/>
65. Horton-Smith, D. (1981). Altruism, volunteers, and volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, 10, 21-36.
66. Ibaum. Tapp, J.T., & Spanier, D. (1973). Personal characteristics of volunteer phone counselors. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41, 245-250.
67. Monga M. Measuring Motivation to Volunteer for Special Events // *Event Management*. V.10. N.1. 2006. P.47-61
68. Smith, D.H. (1984). Altruism, volunteers, and volunteerism. In J.D. Harmon (Ed.), *Volunteerism in the eighties; Fundamental issues in voluntary action* (pp. 23-44). Washington DC: University Press of America.
69. Snyder M. Who gets involved and why? *The Psychology of volunteerism, Youth Empowerment and Volunteerism: Principles, Policies and Practices* / M. Snyder, O. Allen. – City University of Hong Kong, 2009. – P. 1–18.
70. Yeung A.B. The Octagon Model of Volunteer Motivation: Results of a Phenomenological Analysis // *Voluntas*, 2004. V.15(1), P.21–46.
71. Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики: аналіт. доп. – К.: НІСД, 2015. – 36 с.
72. Маршалл А. Принципы экономики. / Пер.с англ. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.:Питер, 1998. – 580с.