

**ОЛІХ Світлана Миколаївна,**  
*магістрант Хмельницького інституту соціальних технологій  
Університету «Україна»*

**МАТВІЙЧУК Тетяна Владиславівна,**  
*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології  
Хмельницького інституту соціальних технологій  
Університету «Україна»*

## **ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

*В статті розглянуто актуальність, теоретичні та практичні засади волонтерства і розвитку волонтерського руху в Україні. Проаналізовано характерні особливості мотивації потенційних помічників. Виявлено та обґрунтовано необхідність використання різних методів мотивації волонтерів. На основі проведеного дослідження автором пропонується запровадження комплексного підходу при залученні добровільних помічників.*

**Ключові слова:** волонтер, волонтерський рух, мотивація, волонтерські програми.

Актуальність статті зумовлена сучасною ситуацією в Україні, яка характеризується соціально-психологічною, економічною нестабільністю, низьким рівнем життя більшості населення, девальвацією моральних норм і цінностей у суспільстві, зростанням злочинності й насильства. Соціально-психологічні проблеми в Україні відобразились на психологічному самопочутті різних верств населення. Ще більш відчутно визначились категорії людей, які потребують соціально-психологічної потрібної уваги з боку батьків або не мають батьків, пенсіонери, інваліди та інші до того ж, на сучасному етапі розвитку нашої країни висококваліфікованих психологів і соціальних працівників в Україні не вистачає.

Щоб вирішити дану проблему, необхідно, по-перше: вивчити реальні потреби різних верств населення; по-друге: визначити, апробувати та поширити методики соціально-психологічної роботи, які допоможуть у реалізації цих проблем; по-третє: потрібна підготовка висококваліфікованих спеціалістів, здатних професійно впроваджувати розроблені концепції і програми соціально-психологічної роботи [1, с. 363]. Незаперечним також є і той факт, що потреби населення у соціальній допомозі, психологічній підтримці й захисті зростають. Тому виникла необхідність у залученні до соціально-психологічної роботи з різними верствами населення добровільних помічників-волонтерів.

Теоретично волонтерство – потужний соціально-суспільний рух, спроможний прийняти на себе частину повноважень державних соціальних установ. У західних країнах левову частину тієї роботи, яку у нас виконують державні соціальні працівники, виконують саме волонтери. Це стосується і підтримки сім'ї, і роботи з інвалідами тощо. Проте, аби громадські організації мали змогу займатися подібним на рівні з державними, необхідна відповідна підготовка, розгалужена мережа, філіали в регіонах [2, с. 34–37].

У центрі уваги сучасних науковців – питання модернізації підготовки майбутніх соціальних працівників: диференціація змісту, форм і методів роботи з дітьми, які залишилися без батьківської опіки (С. Кавула, А. Полянничко, М. Шакурова та ін.); організація соціально-педагогічної роботи з «дітьми вулиці» (Р. Вайнола, О. Воронова, В. Келасьєв, Г. Курганова, С. Тетерський); профілактика негативних явищ (О. Митрохіна, В. Оржеховська, О. Пилипенко); освітньо-дозвіллева діяльність (С. Пащенко, Н. Птицина); робота у громаді (О. Безпалько, О. Песоцька, Т. Семігіна та ін.). Незважаючи на інтенсивні різнопланові дослідження, жодний із охарактеризованих підходів не забезпечує сповна виконання завдання щодо мотивації волонтерів та організації волонтерської діяльності в студентському середовищі.

**Мета статті:** вивчити особливості мотивації до волонтерської роботи студентів ВНЗ.

В умовах формування нових механізмів взаємодії у суспільстві, орієнтованих на суспільство «користувачів», перед організаціями, які працюють із волонтерськими рухами повстала необхідність працювати по-новому, досліджуючи ситуацію внутрішніх мотивів людей у конкретному суспільстві. У зв'язку з цим збільшиться вклад кожної людини в ефективність кінцевого результату діяльності

суспільства в цілому. Тому головним завданням проекту «АСЕТ» є пошук ефективних способів управління діяльністю волонтерського руху, які забезпечать активізацію людського фактора.

Вирішальним причинним фактором результативної діяльності людей є їхня мотивація.

Мотиваційні аспекти управління працею отримали широке використання в країнах із розвинутою ринковою економікою. В нашій країні розуміння мотивації роботи з'явилося порівняно нещодавно у зв'язку з демократизацією суспільства. Донещодавна поняття «мотивація» замінювалося поняттям «стимулювання». Таке неповне розуміння мотиваційного процесу призводило до орієнтації на короткострокову мету, а не довгострокової стратегії. Це руйнівним чином діяло на особистість людини, не викликало зацікавленості у власному розвитку, самовдосконаленні, але саме ця система сьогодні - найважливіший резерв до підвищення управління людським ресурсом.

Трудова мотивація – це процес стимулювання окремого виконавця чи групи людей до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації, до продуктивного виконання прийнятих рішень, при якому враховуються власні потреби працівника. Це визначення показує тісний зв'язок управлінського та індивідуально-психічного складових мотивацій, основане на тому, що управління соціальною системою і людиною, на відміну від управління технічними системами, має в собі, як необхідний елемент, узгодження цілей об'єкта та суб'єкта управління. Результатом цього буде трудова поведінка людини і в кінцевому результаті визначений результат трудової діяльності [3, с. 176].

Р. Оуен та А.Сміт вважали, що гроші є єдиним могутнім мотивуючим фактором. За їхнім трактуванням, люди – чисто економічні істоти, які працюють тільки заради отримання засобів, які необхідні для придбання їжі, одягу, житла та іншого.

Сучасні теорії мотивації, засновані на результатах психологічних досліджень, доводять, що істинні причини, які змушують людину віддавати всі сили якомусь виду діяльності, дуже складні та різноманітні. На думку одних учених, дії людини зумовлюються її потребами. Ті, які притримуються іншої позиції, виходять із того, що поведінка людини є також її функцією сприймання і очікування.

При розгляді мотивації слід зосередитись на факторах, які змушують людину діяти та посилювати її дії. Основні з них: потреби, вподобання, мотиви та стимули.

Потреби неможливо безпосередньо побачити чи виміряти, про них можна судити тільки за поведінкою людини. Потреби можна задовольнити винагородою, давши людині те, що вона вважає для себе цінним. В поняття «цінність» різні люди вкладають неоднаковий сенс, тому й різні їхні оцінки винагороди. Для когось це матеріальні речі, для когось час чи увага [4, с. 39–68].

«Внутрішню» винагороду людина отримує від роботи, усвідомлюючи вагу своєї праці, відчувачи почуття до визначеного колективу, задоволення від спілкування та дружби з колегами.

«Зовнішня» винагорода – це зарплата, просування по роботі, символи службового статусу та престижу. Це дві складові мотивації працівника. Друга вважається більш прогресивною хоча б тому, що належить до верхньої частини піраміди потреб Маслоу: потреба в самореалізації; потреба в повазі; соціальні потреби; потреба самозбереження; фізіологічні потреби.

Спираючись на теорію потреб А. Маслоу, можна зробити висновок, що люди виконують добровільну роботу, якщо вони досягли вершини піраміди, тобто реалізують потребу в самоактуалізації. Люди ж, котрі реалізують потреби нижчих рівнів (базові потреби виживання – такі, як їжа і притулок), не здатні бути волонтерами. Численні дослідження свідчать про те, що є чимало мотивуючих чинників для добровільництва. Більше того, волонтерська діяльність є полімотивованою для кожного волонтера [5, с. 46-47].

Під час проведення дослідження, у співпраці з представниками недержавних організацій релігійної спрямованості різних християнських конфесій, важливим було визначити мотиви людей, які мали різні ідеологічні переконання для виявлення більш ефективної системи комунікації та залучення до роботи. Було опитано 449 людей віком від 13 до 25 років, які пройшли через навчання школи волонтерів. 244 з них належали до релігійної громади – далі Група №1, 205 були студентами з 17 навчальних закладів міста Одеси – далі Група №2. Опитуваним задавалось лише одне запитання: «Чому ви вирішили стати волонтером організації?». Надавалась можливість написати до трьох пунктів.

У Групі №1 було таке співвідношення відповідей: хочу допомагати нужденним людям 99%; сподіваюся навчитися чомусь новому - 52%; хочу мати якусь заняття - 12%; для власного

задоволення – 7%; хочу познайомитися з новими людьми – 29%; хочу боротися з визначеною проблемою – 7%; у мене є вільний час – 4%.

Виходячи з аналізу відповідей, можна побачити, що серед контингенту, який має релігійні переконання, основним мотивом є допомога нужденним, принцип милосердя, на якому тримається вся християнська ідеологія. Більше того, при аналізі обсягу виконаних соціальних проектів виявилось, що 80% цих проектів виконуються волонтерами, які належать до релігійної громади.

Взаємодія з релігійними організаціями багатьох конфесій допоможе розширити й урізноманітнити соціальну роботу, яку виконують волонтери. Певна пересторога у взаємодії соціальних служб для молоді з релігійними організаціями, на наш погляд, обумовлена інерцією мислення і здебільшого невинуватим острахом. При взаємній повазі до віросповідання кожного з партнерів цього можна уникнути.

У Групі №2 були дещо інші результати: сподіваюся навчитися чомусь новому – 82%; хочу допомагати нужденним людям – 48%; хочу мати якусь заняття – 23%; для власного задоволення – 14%; хочу познайомитися з новими людьми – 29%; хочу боротися з визначеною проблемою – 5%; у мене є вільний час – 12%.

При створенні мотивації для релігійно непереконаної молоді можна брати за основу твердження, що студенти спрямовані на своє майбутнє, тобто потрібно знайти такі сторони та напрямки діяльності, які будуть їм корисні. Заклик до самореалізації та наданні безкоштовної допомоги нужденним не виправдовують себе за результатами опитування.

Можна виділити декілька напрямів мотивації для студентів та молоді, які будуть мати успіх:

- отримання досвіду. Заради досвіду молоді люди згодні працювати безкоштовно в тій сфері, з якою буде пов'язана їхня кар'єра. Стосовно роботи проекту, то це студенти – майбутні психологи, соціологи, педагоги. В кожному навчальному закладі студенти проходять практику. В деяких випадках вони шукають собі місце самі, при цьому дуже часто це виявляється «липова» практика. При підтримці навчальних закладів можна організувати практику для студентів на базі проекту;

- задоволення власних інтересів. Кожна людина чимось цікавиться, має якусь хобі. Необхідно виявити ці інтереси та правильно підібрати напрямки волонтерської діяльності. При презентації волонтерських проектів не варто робити акценти на допомогу нужденним - будь то вуличні тварини чи діти у притулку. Багато людей просто не сприймають таку реальність та намагаються триматись подалі від неї. Необхідно перекласти мову з офіційної на молодіжну, невимушену, а концепцію презентації з «дайте» гроші, час, сили, на «отримайте», задовольніть свою цікавість, створіть щось;

- спілкування з друзями. Більша частина молоді боїться самотності, в такому віці потрібна підтримка близьких та друзів. Наприклад, що примушує людину лишатися після навчання та готуватися до свята, що буде. Звичайно можливість отримати досвід та зайнятися улюбленою справою, та хіба робилося б це, якби поряд не було друзів. Тому краще закликати волонтера не до праці, а до отримання нових емоцій від спілкування з друзями;

- реалізація творчих здібностей. Працюючи за гроші, люди, звичайно ж підлягають чітким правилам та установкам. І у більшості випадків вони їх собі не встановлюють. Цікавим способом є робота волонтером в улюбленому напрямку. Наприклад замість того, щоб закликати допомогти старим та інвалідам, запропонувати зробити виставу на Новий Рік для дітей у притулку чи розмалювати ігрову кімнату.

Коли організація залучає волонтерів, вони віддають частину вільного часу. Якщо волонтеру робота здаватиметься нецікавою або якоюсь мірою незадовільною, він робитиме щось інше в свій вільний час. Таким чином, уміння розпізнати і забезпечити реалізацію головних мотивів – один із найважливіших моментів волонтерської програми, адже, окрім «хорошої» роботи, організація не може запропонувати волонтерам нічого іншого. І хоча ця сфера містить дуже багато важливих та складних моментів, їй усе ж приділяється мало уваги.

Якщо організація має цікаві та продуктивні обсяги роботи добровільних помічників, вона не матиме складностей із їх залученням й утриманням. Але, як показує практика, чимало організацій залучають волонтерів до нецікавих робіт і через це мають проблему. В таких випадках персонал вважає помічників не надійними. І дуже рідко вдається визначити, що проблема полягає саме у незадовільному забезпеченні реалізації головних мотивів.

Розуміння мотивацій волонтерів – це головне вміння для хороших керівників волонтерських програм. Знання про те, чому люди роблять те, що вони роблять, – необхідна передумова для того, щоб допомогти їм реалізувати свої мотивації та попередити випадки, коли мотивації можуть викликати певні ускладнення [6, с. 112].

Типовий волонтер має досвід різноманітних мотивацій для роботи, починаючи з альтруїстичних і закінчуючи власною зацікавленістю. Ці мотивації можуть змінюватись протягом волонтерської діяльності. Волонтери знають, що їх мотивація змінюється при переході від однієї організації до іншої, а також і в межах однієї організації.

Добре організована волонтерська програма повинна створювати умови для розвитку всіх різновидів залучення волонтерів до праці.

Характеризуючи результати проведеного дослідження, можемо зробити такі висновки:

1. Волонтерська діяльність в Україні, хоча і не стала масовою, проте є такою, що дозволяє говорити про неї як про суспільне явище та як про важливу складову діяльності недержавних соціальних служб і громадських організацій. Зважаючи на досить «молодий» вік волонтерства, як окремого напрямку соціальної роботи в Україні, існує низка проблем в організації волонтерської діяльності. Перш за все, це невизначеність юридичних прав та обов'язків волонтера, швидкозмінна законодавча база щодо освітніх програм і діяльності НДО, зміна структури міністерств та управлінь, у зв'язку з цим невизначеність меж відповідальності і співробітництва державних структур та НДО. Іншою проблемою є низький рівень фінансування державою волонтерських програм і складність оформлення іноземних грантових грошей в умовах українського оподаткування.

2. В даній роботі поняття «стан готовності» розглядалось не як набір професійних якостей, а як внутрішній стан самомотивації людини до волонтерської діяльності. Дослідження готовності молоді до волонтерської діяльності показало картину різних рівнів мотивації людини в залежності від її ідеологічних переконань. Важливим було визначити мотиви людей, які мали різні ідеологічні переконання для виявлення більш ефективної системи комунікації та залучення до роботи

3. Розроблена модель залучення і навчання волонтерів. Тісна співпраця державних служб та недержавних організацій дає ефективний результат: розроблена ступенева програма зацікавлення й залучення майбутніх волонтерів. Розроблена програма навчання у Школі волонтерів, яка розглядає питання мотивації волонтерів, навчання їхніх теоретичного та практичного аспектів діяльності.

Також відстежено динаміку руху волонтерів в організації протягом 5-и років, що дозволяє використовувати статистичні дані для планування роботи та прорахування результату у грантових заявках.

4. Експериментально підтверджено результативність запропонованої моделі організації роботи майбутніх волонтерів, яка сприяє формуванню їхньої готовності до волонтерської роботи за умов: урахування особистісно орієнтованого підходу у навчально-виховному процесі; створення соціально-виховного середовища для реалізації знань, умінь та професійно-особистісних якостей студентів.

Проведене дослідження не вичерпує всієї сукупності проблем, пов'язаних із організацією волонтерської роботи майбутніх соціальних працівників. Подальшого вивчення потребують питання: розвитку студентського адміністрування та використання потенціалу студентського самоврядування в організації волонтерської роботи; а також проблема підготовки майбутніх фахівців інших спеціальностей ВНЗ шляхом залучення студентів до волонтерської роботи.

#### Список використаної літератури

1. Волонтерство: poradnik для організатора волонтерського руху в Україні / Уклад. : Т. Л. Лях; Авт. кол. : О. В. Безпалько, Н. В. Заверико, І. Д. Зверєва, Н. В. Зимовець та ін. – К. : ВГЦ «Волонтер», 2001. – 176 с.
2. Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку / Р. Х. Вайнола, А. Й. Капська, Н. М. Комарова та ін. – К. : Академпрес, 1999. – 112 с.
3. Вул Б. Программы социальной помощи в американской общине педагога // Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт / Отв. ред. Т. Ф. Яркіна, В. Г. Бочарова : В 2-х т. Т.1. – М. ; Тула : АСОПіР РФ, 1993. – С. 363.
4. Поліщук Ю. Й. Участь сучасних громадських молодіжних об'єднань у волонтерському русі в Україні // 36. наук. пр. – Хмельницький, 2003. – С. 46 - 47.

5. Створення та керування волонтерською програмою / Авт.-упоряд. В. Назарук. – К. : Благод. фонд Центр волонтеріату «Добра воля», 2001. – 34 - 37 с.

6. Харченко С. Я. Соціалізація дітей та молоді в процесі соціально-педагогічної діяльності: теорія і практика : Монографія. – Луганськ : Альма-матер, 2006. – 39 - 68 с.

Стаття надійшла до редакції 29.10.13.

**Олих С. Н. «Волонтерство и волонтерское движение: история, опыт, тенденции и культура».**

*В статье рассмотрены актуальность, теоретические и практические основы волонтерства и развития волонтерского движения в Украине. Проанализированы характерные особенности мотивации потенциальных помощников. Выявлена и обоснована необходимость использования различных методов мотивации волонтеров. На основе проведенного исследования автором предлагается введение комплексного подхода при привлечении добровольных помощников.*

**Ключевые слова:** волонтер, волонтерское движение, мотивация, волонтерские программы.

**Olikh S. N. «Volunteering and volunteer movement: history, experience, trends and culture».**

*The relevance of the research due to the modern situation in Ukraine which is characterized by socio-psychological instability. At the present stage of development of our country there are not enough highly qualified psychologists and social workers in Ukraine.*

*Proceeding from the above, this article discusses the relevance, theoretical and practical principles of volunteering and the development of volunteer movement in Ukraine. It focuses on the characteristic features of motivation of potential assistants. Identifies and explains the necessity of using different methods of motivation of volunteers. In this work the notion of a «ready state» was perceived not as a set of professional qualities, but as an attitude of self-motivated person to volunteer activities. Study of the state of readiness of youth to volunteer activities on the basis of project NGO «ACET» showed the picture of the various levels of motivation people based on their ideological beliefs.*

*Based on the conducted research the author suggests the introduction of a comprehensive approach in attracting volunteers. Experimentally confirmed the effectiveness of the introduced model of the organization of volunteer work for future volunteers, which contributes to their willingness to volunteer work in the conditions: based on the person-oriented approach in the educational process; creating socio-educational environment for the implementation of knowledge, skills and professional and personal qualities of students. Such a view will be interesting to experts in the field of social work and social management and grant activity.*

**Keywords:** volunteer, volunteer movement, motivation, volunteer programs.