

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра Педагогика и психология

(наименование)

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Психология

(направленность (профиль) / специализация)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

на тему Психологические аспекты мотивации волонтерской деятельности у людей
среднего возраста

Обучающийся

А.Ю. Силкина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

А.С. Абушик

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Аннотация

Выпускная квалификационная работа посвящена исследованию психологических аспектов мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста. Актуальность исследования обусловлена растущей ролью добровольчества в современном обществе и недостаточной изученностью факторов, влияющих на мотивацию данной возрастной группы.

В работе проанализированы теоретические основы понятия «волонтерская деятельность», рассмотрены ее характеристики и роль мотивации как ключевого фактора развития добровольчества.

Эмпирическое исследование проводилось на базе ООО «ЛАДА - МЕДИА». В диагностике использованы валидные психодиагностические методики: тест жизнестойкости Д.А. Леонтьева и Е.И. Рассказовой, методика «Диагностика мотивации к успеху» Т. Элерса, опросник эмпатии И.М. Юсупова, шкала социальной ответственности Л. Берковица и К. Луттермана (в адаптации К. Муздыбаева).

Результаты исследования позволили выявить уровень мотивации волонтеров среднего возраста, а также подтвердили значимость психологической поддержки и целенаправленных программ развития для сохранения их активности. На основе полученных данных разработана и апробирована программа повышения мотивации.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования разработанной программы в работе организаций, привлекающих волонтеров, для повышения их вовлеченности и устойчивости к профессиональным и личным трудностям.

Состав бакалаврской работы: введение, две главы (теоретический и эмпирический анализ), итоговое заключение, библиографический перечень, включающий 28 источников. Документ включает в себя 8 иллюстраций и 9 таблиц. Общий объем составляет 57 страниц текста.

Оглавление

Введение	4
Глава 1 Теоретические основы мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста.....	8
1.1 Мотивация как фактор развития волонтерской деятельности	8
1.2 Понятие и характеристики волонтерской деятельности	15
1.3 Психологические аспекты мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста	23
Глава 2 Экспериментальная работа по разработке и апробации программы повышения мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста	29
2.1 Описание базы, выборки и методик	29
2.2 Результаты диагностического исследования	31
2.3 Пилотажное исследование программы повышения мотивации	38
2.4. Рекомендации по повышению мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста	56
Заключение	59
Список используемой литературы	62

Введение

Актуальность исследования. В современном обществе постоянно происходят изменения в самых разных сферах жизнедеятельности, это сказывается на требованиях к воспитанию нового поколения. Для устойчивого развития государства в нем должны преобладать социально активные граждане. Успешное функционирование гражданского общества обеспечивают субъекты, способные плодотворно взаимодействовать в обществе для достижения общих стремлений, осуществления совместных интересов и сохранения единых ценностей, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, ее социально-экономическое процветание. В связи с этим современная государственная политика на всех уровнях ставит приоритетной задачей развитие социальной активности подрастающего поколения, его гражданского самосознания с помощью вовлечения в деятельность детских и молодежных объединений, среди которых своей спецификой выделяются добровольческие организации.

Волонтерство – это особое мировоззрение человека, взгляд на общество, основной идеей которого является бескорыстная помощь и изменение окружения в лучшую сторону. Добровольная помощь способна принимать разные формы: от традиционных видов взаимопомощи до совместных усилий тысяч людей.

Волонтерская деятельность становится все более популярной. Она является эффективным способом приобретения новых знаний, формирования навыков активной общественной жизни, общественно полезного досуга. Сегодня роль и потенциал волонтерства возрастает в области общественной жизни, в частности, в сфере образования, например, при подготовке специалистов помогающих профессий, в организации спортивных мероприятий и праздников, фестивалей и форумов.

Люди среднего возраста, находясь на пересечении активной трудовой деятельности и формирования устойчивых жизненных ценностей,

представляют собой важную социальную группу, способную существенно влиять на развитие волонтерского движения. Для людей среднего возраста характерна особая мотивационная структура, которая формируется под воздействием жизненного опыта, профессиональной реализации, семейных обязательств и личностных ценностей. В этот период жизни происходит переоценка жизненных целей, что может как стимулировать, так и препятствовать вовлечению в волонтерство. Понимание психологических факторов: потребность в самореализации, ощущение значимости, стремление к социальной поддержке и принадлежности, а также преодоление кризисных состояний среднего возраста, позволяет глубже понять, каким образом волонтерская деятельность становится средством удовлетворения личностных и социальных потребностей. Кроме того, для данного возрастного периода социальные мотивы и потребности начинают приобретать более выраженную специфику. Именно поэтому, исследование этой сферы представляет особый интерес.

Изучению различных сторон волонтерской деятельности были посвящены исследования В. Щербиной, Е.Е. Насиновской и других. Концепции мотивов волонтерской деятельности изложены в исследованиях С.В. Михайловой, Б.П. Ильина, С.В. Михайловой, Л.А. Кудринской, Е.С. Азаровой, О.В. Решетникова и других.

Несмотря на живой интерес научного сообщества к данной проблеме, анализ исследований, посвященных проблемам волонтеров показал, что на сегодняшний день психологические аспекты мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста изучены все еще недостаточно полно, в связи с чем данное исследование актуально.

Проблема исследования заключается в поиске ответа на вопрос какие виды психологической работы можно использовать для повышения мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста.

Цель исследования: изучить психологические аспекты мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста.

Объект исследования – мотивация.

Предмет исследования – психологические аспекты мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что у людей среднего возраста, занимающихся волонтерской деятельностью, в большей степени будут проявляться такие аспекты мотивации, как: жизнестойкость, эмпатия, социальная ответственность, мотивация к достижению успеха.

Задачи исследования:

- выяснить сущность понятия и характеристики волонтерской деятельности;
- рассмотреть мотивацию как фактор развития волонтерской деятельности;
- охарактеризовать психологические аспекты мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста;
- провести диагностику уровня мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста;
- разработать и апробировать программу повышения мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста.

Методы исследования: теоретический анализ научной, психолого-педагогической литературы, обобщение, синтез, эмпирическое исследование, математический и статистический анализ данных.

Методики исследования:

- тест жизнестойкости (Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова);
- методика «Диагностика мотивации к успеху» (Т. Элерс);
- опросник эмпатии (И.М. Юсупов);
- шкала социальной ответственности (Л. Берковица и К. Луттермана (в адаптации К. Муздыбаева)).

Экспериментальная база исследования: ООО «ЛАДА-МЕДИА». В выборку исследования вошли 60 человек в возрасте от 35 до 55 лет (средний возраст - 43 года), из которых 38 женщин и 22 мужчины

Новизна исследования заключается в изучении психологических аспектов мотивации волонтерской деятельности и апробации программы повышения мотивации к участию в волонтерской деятельности

Теоретическая значимость исследования заключается в уточнении характеристик волонтерской деятельности, описании мотивации как фактора развития волонтерской деятельности, рассмотрении психологических аспектов мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста.

Практическая значимость исследования заключается в разработке и апробации программы повышения мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста, которую можно масштабировать на различные организации, объединения и сферы деятельности.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, содержит 8 рисунков, 9 таблиц, список использованной литературы (28. источников). Основной текст работы изложен на 57 страницах.

Глава 1 Теоретические основы мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста

1.1 Мотивация как фактор развития волонтерской деятельности

С каждым годом феномен волонтерства захватывает внимание исследователей из самых разных областей науки. Характеристики добровольческой деятельности и особенности ее влияния на личность, а также определяющие эту деятельность факторы изучаются во многих областях научного знания, например, таких как психология, социология, педагогика и так далее. В настоящее время существуют исследования, которые посвящены и структурно-содержательным характеристикам добровольческой деятельности, и психологическим составляющим волонтеров. Наиболее изученным элементом волонтерской деятельности можно считать мотивацию.

По мнению С.В. Михайловой, «успешность формирования мотивации волонтеров состоит в исключительной возможности для человека совместить удовлетворение своих личных потребностей с потребностями общества» [14].

Довольно часто волонтерскую деятельность рассматривают со стороны просоциального и альтруистического поведения. Б.П. Ильин отмечает, что «проявление просоциального поведения связано с двумя мотивами: морального долга и морального сочувствия. Человек с моральным долгом совершает альтруистические поступки ради нравственного удовлетворения, самоуважения, гордости, повышения моральной самооценки (избегание или устранение искажения моральных аспектов Я-концепции представления о себе), относясь при этом к объекту помощи по-разному (и даже иногда отрицательно) [2]. Помощь носит жертвенный характер. Люди с моральным долгом (а это в основном лица авторитарного типа) характеризуются повышенной личной ответственностью. Человек с моральным сочувствием проявляет альтруизм в связи с идентификационно-эмпатическим слиянием,

отождествлением, сопереживанием, но иногда не доходит до действия. Его альтруистические проявления неустойчивы» [6].

За просоциальным поведением стоит «особый мотив – мотив альтруизма (мотив помощи, мотив заботы о других людях). Данный мотив выражается в сострадании, в удовлетворении потребностей беспомощного, в стремлении опекать, утешать, защищать, заботиться, успокаивать и исцелять тех, кто в этом нуждается. Альтруизм существует по собственному убеждению и опирается на нравственные нормы общества, без какого бы то ни было давления со стороны» [6].

По утверждению некоторых ученых, в частности, представителей эволюционной теории (Ч. Дарвин, Л. Гринберг), «желание помогать другим является одним из основных побуждений, имеющих генетические корни. При этом исследователи считают, что безвозмездная работа совершается под влиянием генетической потребности приносить реальную пользу людям, изменять себя и общество» [21].

Эволюционные психологи, объясняя явление просоциального поведения, говорят о норме взаимности, имея в виду ожидания людей, которые рассчитывают на то, что их помощь увеличит вероятность ответной помощи в будущем. Однако, как отмечает Е.П. Ильин, «помощь теряет свой альтруистический характер, если оказывается с расчетом на ответную реакцию» [6].

Теория социального обмена предполагает, что просоциальное поведение основано на эгоистическом интересе. Основное утверждение теории социального обмена состоит в том, что люди оказывают помощь только тогда, когда выгоды от помощи превышают ее затраты. Тогда, согласно данной теории, получается, что настоящего альтруизма, который предполагает, что человек помогает другим, даже когда ему самому это не выгодно, не существует [3].

Согласно эгоистической мотивации, добровольцы готовы оказывать помощь для того, чтобы почувствовать себя лучше. В качестве вознаграждения

могут выступать соображения карьеры, повышение социальной приспособляемости, уменьшение чувства вины и укрепление чувства собственного достоинства. Можно сказать, что те же мысли высказал известный философ Ф. Ницше в работе «Что означают аскетические идеалы». Он упоминает средство, которое поможет избавиться от депрессии – такое «почетное средство», как «радость принесения радости» (через добрые дела, одаривания, помощь другим людям). Смысл данного средства заключается в том, что человек, совершая благодеяния, невольно пробуждает в себе такой инстинкт, как воля к власти, и испытывает «счастье ничтожнейшего превосходства». Другими словами, чувство, что ты можешь быть полезным и нужным, служит неисчерпаемым средством утешения» [21].

Существует достаточно много форм, внешне похожих на альтруистическое поведение, однако, внутренние механизмы которого не соответствуют этому определению. Когда человек действует, скорее «помогая» себе, восполняя собственные проблемы или поднимая себе самооценку и так далее. Но стоит отметить, что А. Смит писал: «каким бы эгоистичным ни казался человек, в его природе явно заложены законы, определенные законы, заставляющие его интересоваться судьбой других и считать их счастье необходимым для себя, хотя он сам от этого не получает ничего, за исключением удовольствия видеть «это счастье» [20].

Многие исследователи высказываются также о бескорыстной мотивации, согласно которой сопереживание приводит к помощи. Рассматривая гипотезу сопереживания альтруизма Д. Бэтсона, можно утверждать, что «некоторая часть поведения волонтеров мотивируется исключительным желанием помочь человеку, который нуждается в помощи». По мнению Д. Бэтсона, «чистый альтруизм ощущается у человека, когда он сопереживает нуждающемуся в помощи. Тогда это самое сопереживание приводит к просоциальному поведению, потому что человек, которые осуществляет помощь, предвидит приятные чувства после достижения конкретного результата» [21].

Г. Мюррей, создавая классификацию мотивов, ввел особый базовый мотив для описания деятельности по оказанию помощи – потребность в заботливости. Различительные показатели соответствующих ему действий он описал как: «Высказывать сочувствие и удовлетворять потребности беспомощного – ребенка или любого другого, который слаб, покалечен, устал, неопытен, немощен, унижен, одинок, отвержен, болен, который потерпел поражение или испытывает душевное смятение. Помогать другому в опасности. Кормить, опекать, поддерживать, утешать, защищать, успокаивать, заботиться, исцелять» [28].

Родственным, на наш взгляд, к определению мотивов добровольческой деятельности выступает понятие «метамотивации» А. Маслоу. Он счел необходимым разграничить обычную мотивацию людей, которые не достигли самоактуализации (то есть здесь рассматриваются базовые потребности), и мотивацию людей, которые находятся по «ту сторону» самоактуализации, на уровне Бытия. Для данной характеристики он вводит понятия «метапотребности» и «метамотивация». «Люди, находящиеся на уровне Бытия, всегда имеют какую-то миссию, призвание, и работа по их осуществлению представляется достаточным мотивом и вознаграждением. Такие люди неотъемлемо отождествляются со своим призванием и связывают его с терминами высших ценностей: достижения совершенства, раскрытия истины, утверждения справедливости.» [11].

Проведенные исследования мотивации российских волонтеров дают возможность утверждать, что «среди главных мотивов, побуждающих к добровольческой деятельности, выступают следующие: о стремление к строительству более справедливого и свободного общества; о энтузиазм, доброта и подвижничество граждан; о стремление быть социально полезными другим людям; о равнодушное отношение к происходящему вокруг; о желание реализовать себя и свои инициативы; о решить проблемы других людей и собственные проблемы» [11].

Нередко в качестве мотивации к занятию волонтерской деятельностью может выступать потребность в общении с другими людьми и преодоление чувства одиночества. С помощью добровольчества человек удовлетворяет естественную потребность быть членом группы, ценностям и целям которой доброволец будет стремиться соответствовать. Достаточно сильны и мотивы, которые связаны с получением новых навыков, а также каких-либо рекомендаций, которые могут помочь при приеме на оплачиваемую работу. Зачастую данные мотивы связаны с тем, что работодатели благосклонны к людям, у которых уже имеется какой-то трудовой опыт.

Таким образом, можно утверждать, что среди мотивов добровольцев есть не только идеалистичные, но и прагматичные. Например, приобретение новых навыков и знаний, которые могут пригодиться на пути к карьере, расширение профессионального опыта и полезных связей, немаловажным является получение необходимой информации [5].

С.В. Михайлова, исследуя мотивы волонтеров, указала на их возрастные отличия. «Если сравнить людей молодого, среднего и пожилого возраста, то у первых преобладает мотивация, которая связана с будущей карьерой, с желанием найти полезные связи и контакты и непосредственно попробовать себя в будущей профессии. Для людей среднего возраста более важной становится потребность в самореализации. Старшему же поколению в большей степени присущи такие чувства, как сострадание, милосердие и забота» [14].

Л.А. Кудринская классифицирует мотивы добровольческой деятельности, исходя из направления добровольчества. «Если взять в пример сферу общественно-политических движений, то получается, что добровольцем будет двигать социально-политическая мотивация, так как он чувствует себя активным субъектом исторического действия. Добровольцы, которые руководствуются религиозными или светскими гуманными ценностями (помощь ближнему, совершение добрых дел), имеют традиционно-ценностную мотивацию». Если речь идет о добровольческой

деятельности как способе получения новых связей, информации, опыта и знания, то, по мнению Л.А. Кудринской, такие добровольцы руководствуются мотивацией социально-экономической адаптации [9].

Но, несмотря на все направления волонтерской деятельности, основным мотивом все так же остается сама деятельность, направленная на оказание помощи другим, основанная на ответственности за общество и/или религиозные убеждения. Разнообразие мотивов добровольческой деятельности Е.С. Азарова условно разделяет на компенсаторные мотивы, мотивы выгоды, мотивы личностного роста, идеалистические и мотивы расширения социальных контактов [1].

Одной из групп мотивов являются компенсаторные мотивы, которые связаны с желанием восполнить какие-либо личные утраты или дефициты, например, справиться с чувством одиночества, найти смысл жизни или восстановить самооценку. Такие мотивы помогают людям почувствовать себя нужными и значимыми.

Мотивы выгоды ориентированы на получение конкретных практических преимуществ – приобретение новых навыков, опыта, рекомендаций или улучшение профессионального статуса, что может способствовать карьерному росту и повышению конкурентоспособности на рынке труда [25].

Мотивы личностного роста связаны с внутренним стремлением к развитию, самосовершенствованию, познанию нового и расширению своих возможностей. Волонтерство в этом случае становится способом реализовать свои потенциалы и повысить уровень жизненного удовлетворения.

Идеалистические мотивы основаны на альтруизме, желании помочь другим, внести позитивные изменения в общество, поддержать важные социальные или экологические инициативы. Люди, движимые такими мотивами, руководствуются высокими моральными ценностями и стремятся к справедливости и добру.

Наконец, мотивы расширения социальных контактов проявляются в поиске новых знакомств, укреплении существующих связей и желании стать

частью сообщества единомышленников. Волонтерство в этом случае становится площадкой для социальной активности и построения значимых межличностных отношений [12].

Добровольческая деятельность, как и многие другие виды деятельности, определяется действием не одного, а ряда мотивов, имеющих разноплановый характер. Поэтому возникает вопрос о том, какие мотивы соответствуют добровольческой деятельности. О.В. Решетников отмечает, что главные мотивы волонтерской деятельности должны отвечать следующим требованиям:

- иметь социально значимый позитивный характер. Мотивы должны быть направлены на достижение положительных изменений в обществе, способствовать помощи другим людям, улучшению условий жизни или решению социальных проблем. Волонтерская деятельность должна приносить пользу не только самому добровольцу, но и окружающим;
- широкую распространенность среди добровольцев. Мотивы должны быть общепринятыми и встречаться у большого числа волонтеров. Это обеспечивает устойчивость и массовость волонтерского движения, позволяет объединять людей с разными интересами и опытом вокруг общих целей;
- отвечать общечеловеческим ценностям. Мотивы должны базироваться на универсальных моральных и этических принципах, таких как доброта, справедливость, взаимопомощь и уважение к правам и достоинству каждого человека. Это гарантирует, что волонтерская деятельность будет этически оправданной и позитивно восприниматься обществом;
- сохранять индивидуальные различия добровольцев. Мотивы должны учитывать разнообразие личных интересов, убеждений, жизненного опыта и способностей добровольцев. Это позволяет каждому человеку найти свое место в волонтерской деятельности, проявить свои уникальные качества и реализовать личные цели в рамках общего дела;

– способствовать развитию добровольческой деятельности, реализации ее целей и задач. Мотивы должны стимулировать не только участие в волонтерстве, но и активное развитие этого направления, повышение эффективности и качества оказываемой помощи, а также достижение конкретных социальных целей [27].

Таким образом, мотивация выступает ключевым фактором развития волонтерской деятельности, определяя степень вовлеченности, активность и устойчивость участия добровольцев. Высокий уровень мотивации способствует не только эффективному выполнению задач, но и личностному росту волонтеров, укреплению их эмоциональной отдачи и социальной ответственности. Понимание и поддержка мотивационных потребностей участников позволяют создавать условия для долгосрочного и качественного волонтерства.

1.2 Понятие и характеристики волонтерской деятельности

В современном информационном пространстве все чаще звучат высказывания о развитии волонтерства в мире, в стране, на конкретной территории. Все больше и больше говорят о тех масштабах, которые охватывает это явление, о пользе, которую оно несет человеческому обществу. Становится понятным, что за каждым таким официальным и неофициальным признанием стоит понимание значимости волонтерства.

С целью анализа заявленной в названии социологической проблемы обратимся к истокам самого понятия «волонтерство». «Волонтерство» - слово, восходящее к французскому «volonte», означающему волю либо желание человека [22, с. 169]. В американском словаре дается определение волонтера как человека, который работает в каких-либо службах по своей собственной воле [7, р. 1408].

Термины «волонтер» и «волонтерство» равнозначны таким славяноязычным понятиям, как «доброволец» и «добровольчество». Анализ

справочной литературы, изданной в дореволюционной России, показывает, что обе трактовки воспринимались исключительно в военном контексте. Например, в энциклопедическом словаре Ф.А. Брокгауза и И.А. Ефрона дается следующее определение: «Волонтеръ - добровольно поступающей на военную службу охотником или вольноопределяЮщимся» [15, с. 461]. В Большой советской энциклопедии «добровольчество» определяется как один из способов комплектования и пополнения вооруженных сил, основанный на привлечении в войска добровольцев [13, с. 599]. В толковом словаре русского языка С.И. Ожегова выделены два значения слова «доброволец»: «1) человек, добровольно вступивший в действующую армию; 2) тот, кто добровольно взял на себя какую-нибудь работу» [28, с. 125].

Таким образом, на этимологическом уровне значения анализируемых понятий «волонтерство» и «добровольчество» синонимичны. Можно также говорить о том, что в содержательном толковании на уровне словарных определений имеет место структурное единство их интерпретации. По существу, они включают в себя обозначение общности добровольцев или волонтеров, реализующих определенный вид деятельности, направленный на достижение конкретных целей и задач [23].

Итак, термины «волонтерство» и «добровольчество» имеют следующие характеристики: в основе понятия лежит деятельность, которой акторы (деятели) занимаются по доброй воле, по своему желанию, по собственному выбору; люди, реализующие такого рода деятельность (работу), не ожидают какого-либо материального вознаграждения за результаты своего труда; данная деятельность обнаруживает признаки институционально закреплённой.

Добровольцы, вне зависимости от возраста, пола, расы и вероисповедания, помогают другим людям или проводят мероприятие. Они тратят свое время, опыт, знания, навыки и умения для общественного блага [4].

Основные характеристики волонтерской деятельности:

– награда. Волонтерская деятельность не предполагает материального вознаграждения. Главной «наградой» для волонтеров является моральное

удовлетворение, чувство полезности, благодарность со стороны общества или тех, кому они помогают;

– добрая воля. Волонтерство основано на добровольном, осознанном желании помогать другим без принуждения и внешнего давления. Это проявление альтруизма и стремления внести позитивный вклад в общество;

– польза. Волонтерская деятельность направлена на достижение общественной пользы – помощь нуждающимся, поддержка социальных инициатив, улучшение условий жизни, охрана окружающей среды и другие значимые цели;

– организационная структура. Волонтерство может быть неорганизованным, осуществляемым индивидуально или в группе, общественных или частных организациях;

– неорганизованное добровольчество – это спонтанная, нерегулярная помощь, оказываемая людьми по собственному желанию, без формальной структуры или участия в какой-либо организации. Например, помощь соседям или случайное участие в благотворительных акциях;

– организованное добровольчество осуществляется в некоммерческом, государственном и частном секторах и, как правило, более регулярно. Обычно характеризуется регулярностью, планированием и координацией действий;

– степень участия. Волонтеры могут участвовать в деятельности с разной степенью вовлеченности – от однократной помощи до постоянного активного участия. Степень участия зависит от личных возможностей, интересов и целей волонтера [22].

Существует несколько различных видов волонтерства:

– взаимопомощь или самопомощь – это вид волонтерской деятельности, при котором люди объединяются для поддержки друг друга в решении общих проблем или улучшении условий жизни. Такой тип волонтерства

характерен для сообществ, в которых участники взаимно помогают друг другу, делясь ресурсами, знаниями и опытом;

– благотворительность или услуга для других предполагает оказание помощи тем, кто нуждается в поддержке – социально уязвимым группам, бедным, больным, пожилым людям и другим. Волонтеры предоставляют конкретные услуги или ресурсы, направленные на улучшение жизни и поддержку;

– участие и самоуправление. Этот вид волонтерской деятельности связан с активным вовлечением граждан в процессы принятия решений, организацию общественной жизни и управление инициативами. Волонтеры принимают участие в формировании проектов, контроле за их реализацией и развитии своих сообществ;

– образование или пропаганда любых вопросов, имеющих отношение к определенным группам общества. В данном случае волонтеры занимаются распространением знаний, повышением осведомленности и информированием общества по важным вопросам, связанным с определенными группами или проблемами. Это может включать проведение обучающих мероприятий, кампаний по изменению общественного мнения и продвижение ценностей [26].

По направленности волонтерской деятельности выделяют четыре основные группы:

– социальное волонтерство – это деятельность, направленная на помощь людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Включает поддержку пожилых, инвалидов, детей, бездомных, мигрантов и других уязвимых категорий населения. Волонтеры занимаются социальной помощью, сопровождением, организацией досуга, сбором средств и другими видами поддержки;

– экологическое волонтерство – волонтерская деятельность, связанная с охраной окружающей среды и природных ресурсов. Включает участие в акциях по уборке территорий, посадке деревьев, мониторингу состояния

природы, просветительских кампаниях по экологии и устойчивому развитию;

- культурное волонтерство. Этот вид волонтерства направлен на поддержку и развитие культурных инициатив, сохранение культурного наследия, организацию культурных мероприятий, фестивалей, выставок, помощь музеям, театрам и другим культурным учреждениям;

- событийное волонтерство – волонтерская деятельность, связанная с поддержкой и организацией массовых мероприятий – спортивных соревнований, концертов, конференций, фестивалей, общественных акций. Волонтеры помогают в логистике, регистрации участников, информировании посетителей и обеспечении порядка [22].

Правовой статус волонтеров закреплён в ФЗ «О добровольчестве (волонтерстве)». Ст. 11 ФЗ «О добровольчестве (волонтерстве)» содержит перечень прав и обязанностей добровольца (волонтера):

«Доброволец (волонтер) имеет право на:

- свободный выбор в их участия в осуществлении добровольческой деятельности;

- бесплатное прекращение волонтерской в любое время, если иное не предусмотрено гражданско-правовым договором, заключенным между добровольцем и добровольческой организацией;

- получение достоверной информации о целях и содержании волонтерской (добровольческой) деятельности, организатора волонтерской деятельности, добровольческой организации, их руководства, принципов деятельности и организационной структуры;

- участие в информационных и образовательных программах и других мероприятиях, организованных, инициированных или рекомендованных для качественного осуществления волонтерской (добровольческой) деятельности;

- получение специальной одежды и возмещение расходов на проезд, проживание, питание, приобретение необходимых средств

индивидуальной защиты, инструментов и других расходов в случае, если это предусмотрено в письменной форме гражданско-правовым договором;

- получение от организатора добровольческой деятельности и добровольческой организации рекомендательных писем, а также внесение записей в личную книгу волонтера о социально полезной деятельности, месте работы, количестве отработанных часов, а также дополнительной подготовке волонтера;

- сохранение конфиденциальности персональных данных и другой информации, предоставляемой организатору волонтерской деятельности;

- замена производственной практики волонтерской деятельностью при условии, что работа подтверждается записью в личной книге добровольца или другого документа;

- обязательное страхование в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом;

- получение от организатора волонтерской (добровольческой) деятельности подарков, стоимость которых не должна превышать сумму, установленную законодательством Российской Федерации о налогах и сборах» [19].

«Волонтер обязан:

- добросовестно выполнять задачи, полученные от координатора добровольцев, а после завершения работы уведомить координатора добровольцев о его осуществлении;

- при осуществлении добровольческой деятельности, соблюдать требования, установленные настоящим Федеральным законом, а также правила, регулирующие осуществление определенного вида волонтерской (добровольческой) деятельности, с которой должен быть ознакомлен волонтер координатором добровольцев;

- соблюдать требования охраны труда, не наносить вред деятельностью третьим лицам и окружающей среде;
- соблюдать конфиденциальность информации, к которой волонтер имеет доступ в процессе добровольческой деятельности;
- не передавать выполнение своих обязанностей для осуществления волонтерской (добровольческой) деятельности другим лицам без согласия координатора добровольцев;
- тщательно обрабатывать материальные ресурсы и оборудование, переданные ему в процессе волонтерской (добровольческой) деятельности, и возвращать их после завершения работы» [19].

Расширенное определение волонтерской деятельности включает следующие элементы:

- free will (добровольность) – волонтерство основывается на свободном, осознанном желании человека участвовать в деятельности без какого-либо принуждения или давления. Волонтер действует по собственной инициативе и желанию;
- no compensation (отсутствие вознаграждения). Волонтерская деятельность не предполагает материального или иного коммерческого вознаграждения. Волонтер работает бесплатно, получая в награду моральное удовлетворение и личный опыт;
- no obligation (отсутствие обязательств). Волонтер не связан юридическими или контрактными обязательствами в отношении своей деятельности. Он вправе самостоятельно решать, когда и в каком объеме участвовать;
- planfulness (планируемость). Волонтерская деятельность обычно предполагает определенное планирование и организацию. Действия волонтеров согласованы, имеют цели и структуру, что повышает их эффективность;
- longevity (длительность участия). Волонтерство предполагает устойчивое, продолжительное участие, а не разовые действия.

Долгосрочная вовлеченность способствует развитию навыков и глубокому вкладу в дело;

– organizational context (организационный контекст). Волонтерская деятельность часто осуществляется в рамках организаций – некоммерческих, государственных или частных, что обеспечивает координацию, поддержку и ресурсное сопровождение волонтеров [21].

Сейчас большое внимание уделяется изучению добровольческой деятельности. Эта деятельность имеет много аспектов, наиболее важной из которых является мотивация. Е.Е. Насиновская считает, что «мотивация добровольцев основана на стремлении сочетать реализацию личных амбиций и потребностей общества. Часто добровольческая деятельность считается проявлением альтруизма. Альтруизм – это желание бесплатно помочь, заботиться о других людях. Эта мотивация выражается в сострадании и стремлении покровительствовать и заботиться. Альтруизм – это добровольное чувство, основанное на нравственности и морали» [15].

Добровольчество способствует формированию у добровольцев таких качеств, как милосердие, доброта, желание помочь ближнему. Важным результатом участия в социальной волонтерской деятельности является понимание возможности и способности изменить что-то в обществе, в окружающем мире к лучшему. В свою очередь, реализация такой необходимости оказывает наиболее позитивное влияние на развитие самооценки, уверенности в себе, определение собственного места в жизни, как в настоящем, так и в будущем, те самые факторы, на которых успех человек основан [18].

Волонтерская деятельность людей может являться ресурсом для их личного и профессионального развития, а также их успешной социализации. Этот вид деятельности выполняет ряд педагогических функций, например, функция социальной компетентности, функция идентификации, интеграции, развития личности, профессионального труда, функция изменения самосознания, функции гражданского воспитания, гуманистические и

моральные функции. Благодаря взаимодействию с категориями населения, попавшим в трудные жизненные ситуации, приобретает богатый опыт конструктивного поведения в этих ситуациях, развивается высокая личная ответственность и ценностное отношение ко всему вокруг, к себе и своей деятельности. В аспекте образования добровольческая деятельность может быть самостоятельной работой учащихся в учреждениях системы социальной защиты населения и общественных организаций социального профиля по различным направлениям, которая осуществляется во внеучебное время [4].

Таким образом, под волонтерской деятельностью понимается форма социального служения, осуществляемая по свободному волеизъявлению граждан, направленная на бескорыстное оказание социально значимых услуг на местном, национальном или международном уровнях, способствующая личностному росту и развитию выполняющих эту деятельность граждан (волонтеров). Волонтеры (добровольцы) – это лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации.

1.3 Психологические аспекты мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста

Отечественный психолог С.В. Михайлова отмечает, что «после привлечения добровольца в организацию, перед специалистом стоят следующие задачи: во-первых, предоставить потенциальным добровольцам полную информацию об организации и о работе, которую должны выполнять добровольцы; во-вторых, познакомить с процедурами приема и способами поддержки добровольцев; и в-третьих, познакомить с политикой организации по отношению к добровольцам... выполнение этих задач может уже повлиять так или иначе на мотивацию (потенциальных) волонтеров» [14].

И. Левдер в своей работе, касающейся добровольческого движения, пишет: «Каждая организация должна разработать собственную систему

поощрения достижений волонтеров, которая обеспечила бы рабочий климат в организации... Для большинства людей признание работы является необходимостью, которая мотивирует и стимулирует их деятельность. В случае, когда их работа/усилие не получают заслуженной оценки, волонтеры могут отказаться от деятельности и пойти искать признание в другом месте. Искусство адекватного поощрения волонтеров предполагает соблюдение ряда принципов, которые помогут в успешном руководстве» [10].

Американские психологи М. Олчман и П. Джордан в своей работе, касающейся добровольчества, пишут: «Очень часто люди забывают, насколько важно поощрять тех, кто работает на них. Поощрения демонстрируют, насколько организация умеет ценить людей. Волонтеры тоже должны чувствовать благодарность за свой труд... Самая важная награда – слово «спасибо». Создание благоприятной атмосферы для волонтеров, обращение к ним по имени, посвящение им свободного времени - тоже награда» [17].

С.В. Тетерский отмечает необходимость периодического вербального поощрения волонтеров. «Выражение благодарности волонтеру принесет желаемые результаты, если руководитель помнит, что необходимо, во-первых, выражать благодарность очень часто, использовать различные формы признательности, быть честным, выражать удовлетворение человеком, не только работой» [22].

Е. Шекова выделяет виды нематериального стимулирования: «Результаты исследований добровольческих трудовых отношений позволяют выделить три вида нематериального стимулирования: практическое, информационное и привилегированное... К первому виду можно отнести предоставление волонтерам возможности приобретения дополнительных навыков, знаний, опыта работы в различных направлениях и так далее. Ко второму - обеспечение свободного доступа к информационным источникам и материалам (новым технологиям, научно-исследовательским разработкам и), к третьему - предоставление права бесплатного пользования услугами некоммерческой организации, участие в торжественных, юбилейных

мероприятиях, получение поддержки со стороны государственных органов власти, некоммерческих организаций и так далее» [26].

Специалист по менеджменту Г.Б. Казначевская в своей работе, давая советы по работе с персоналом, выделяет принцип «благодарности»: «За ту или иную работу, необходимо отблагодарить человека, даже если работа являлась безвозмездной» [8]. Здесь же выделяются способы нематериального поощрения: «Это могут быть грамоты, дипломы после участия в каких-либо акциях, письменная благодарность, сувениры, грамота от администрации города, проекта, персональное упоминание в прессе, бесплатные билеты, еда, книги» [8].

Психологи О. Фетисова, Е. Буглак, О. Кликунова в сборнике материалов по подготовке волонтеров приводят примерный перечень работы, которую можно предложить волонтеру, в соответствии с его потребностями:

- удовлетворение физиологических потребностей;
- удовлетворение потребностей в безопасности;
- удовлетворение социальных потребностей [24].

Для сохранения числа волонтеров в организации ее лидеры должны уделять особое внимание демотивации волонтеров [21]. Демотивация – понятие обратное мотивации, которое понимается как снижение уровня заинтересованности, желания продолжать работать... снижение мотивированности. Этот негативный процесс, который может возникнуть в организации, в большей степени влияет на ее достижения [21].

Е. Щербина обозначает факторы, способствующие возникновению демотивации:

- отсутствие необходимой информации / блокирование информации;
- отсутствие уважения и конфиденциальности (мания секретов, сплетен, существование лидеров с особыми мнениями по определенным вопросам);
- отсутствие поддержки со стороны коллег и руководителей;
- субъективность;

- отсутствие внимания,
- отсутствие конструктивного сотрудничества;
- большой спрос, невостребованность [29].

И. Левдер также предлагает несколько способов мотивации волонтеров к дальнейшей деятельности: «Очень важно уважать чувства и желания волонтеров, создать приятную среду для их деятельности... Для эффективной мотивации специалистам необходимо организовывать различные тренинги для других волонтеров, проводимые волонтерами той или иной организации. Также немаловажно предложение волонтерам стипендии на участие в различных конференциях, семинарах, или в работах мастерских... Необходимо предоставить добровольцам возможность участвовать в различных мероприятиях, проводимых в организации, с правом консультативного голоса» [10].

С.В. Михайлова пишет, что, наряду с периодической похвалой, выражением благодарности, одним из основных факторов мотивации добровольцев является их обучение. К этому можно отнести различные тренинги, семинары, посвященные той или иной проблеме, лекции, различные обучающие занятия, «группы». [19].

Важным методом в работе с мотивацией волонтеров является психологическое просвещение.

Психологическое просвещение – это процесс передачи знаний, умений и навыков в области психологии с целью повышения психологической грамотности и самосознания людей. Оно включает в себя обучение основам психологической науки, развитие навыков саморегуляции, эмоциональной устойчивости, эффективного общения и конструктивного разрешения конфликтов. Психологическое просвещение способствует личностному росту и улучшению качества жизни, позволяя людям лучше понимать себя и окружающих, справляться с трудностями и строить гармоничные отношения [16].

Описание возможностей использования психологического просвещения с волонтерами:

- обучение основам психологии. Психологические тренинги и семинары могут помочь волонтерам ознакомиться с основными концепциями и принципами психологии: понимание эмоционального интеллекта, мотивации, стресса и его последствий, а также методов управления эмоциями и стрессом;
- развитие навыков саморегуляции. Волонтеры могут обучаться техникам релаксации, медитации, аутотренинга и когнитивной реструктуризации. Эти навыки помогут им справляться с эмоциональными нагрузками, снижать уровень стресса и тревожности, а также поддерживать психологическое благополучие;
- эффективное общение и эмпатия. Тренинги по развитию навыков эффективного общения и эмпатии помогут волонтерам улучшить взаимодействие с коллегами и людьми, которым они оказывают помощь. Обучение навыкам активного слушания, эмпатического понимания и конструктивного общения способствует созданию доверительных отношений и улучшению качества оказываемой помощи;
- профилактика эмоционального выгорания. Психологическое просвещение может помочь волонтерам распознавать признаки эмоционального выгорания и применять методы его предотвращения: регулярные перерывы в работе, ведение дневника достижений, участие в группах поддержки и развитие навыков самоподдержки;
- мотивация и постановка целей. Волонтеры могут обучаться методам SMART-целеполагания. Это повышает их мотивацию и удовлетворенность результатами своей деятельности. Регулярная оценка достижений и поддержка со стороны команды способствуют поддержанию высокой мотивации;
- планирование и управление временем. Обучение волонтеров техникам планирования и приоритезации задач помогает им эффективно

управлять своим временем и ресурсами. Это повышает их продуктивность и снижает уровень стресса, связанного с выполнением многочисленных задач.

Таким образом, психологические аспекты мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста включают особенности внутренней мотивации, ценностных ориентаций и эмоциональной отзывчивости, которые влияют на их готовность и устойчивость к участию в добровольческих проектах. Учитывая возрастные и социальные особенности данной группы, важную роль играет поддержка самооценки, развитие эмпатии и формирование позитивного отношения к волонтерству. Эффективное воздействие на эти психологические факторы способствует повышению мотивации и активному вовлечению людей среднего возраста в социально значимую деятельность.

Глава 2 Экспериментальная работа по разработке и апробации программы повышения мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста

2.1 Описание базы, выборки и методик

Эмпирическое исследование уровня мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста проводилось в ООО «ЛАДА-МЕДИА». В исследовании принимали участие 60 человек.

ООО «ЛАДА-МЕДИА» занимается деятельностью в области телевизионного вещания и имеет ряд функциональных направлений, которые способствуют реализации ее целей и задач. Волонтерская работа в телекомпании ЛАДА-МЕДИА представляет собой важное звено в реализации общественно полезных инициатив и проектов. Волонтеры телекомпании играют ключевую роль в организации и проведении различных мероприятий, оказывая помощь в подготовке и реализации программ, а также в создании комфортной и поддерживающей среды для всех участников. Волонтеры активно задействованы в различных аспектах деятельности телекомпании, что позволяет им развивать свои навыки, получать ценный опыт и вносить значимый вклад в общественную жизнь.

Телекомпания ЛАДА-МЕДИА уделяет большое внимание психологической поддержке своих волонтеров. Понимая важность эмоционального и психологического благополучия, телекомпания организует различные тренинги и семинары, направленные на развитие навыков саморегуляции, управление стрессом, профилактику эмоционального выгорания и укрепление эмоциональной устойчивости. Волонтеры имеют возможность получить индивидуальные консультации у профессиональных психологов, что помогает им справляться с трудностями и сохранять мотивацию.

В выборку исследования вошли 60 человек в возрасте от 35 до 55 лет (средний возраст - 43 года), из которых 38 женщин и 22 мужчины. Все участники обладают средним профессиональным или высшим образованием: 40% имеют высшее образование в области гуманитарных и социальных наук, 35% - техническое или экономическое, остальные 25% - среднее профессиональное образование. Средний стаж волонтерской деятельности среди участников составляет 3,5 года (от 6 месяцев до 10 лет).

По профессиональной деятельности волонтеры представляют разнообразные сферы: 30% работают в сфере образования и культуры, 25% - в социальных службах и здравоохранении, 20% - в коммерческом секторе, включая медиа и рекламу, а 25% - имеют другие профессии или находятся в поиске работы. Среди участников исследования 45% состоят в семьях с детьми.

Цель исследования: выявить уровень мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста.

Задачи исследования:

- разработать диагностическую карту исследования;
- подобрать диагностический инструментарий;
- провести диагностику;
- проанализировать полученные результаты.

Диагностическая карта эмпирического исследования представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Диагностическая карта эмпирического исследования

Методика	Причина выбора	Описание
Тест жизнестойкости (Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова)	Позволяет оценить уровень жизнестойкости волонтеров, что важно для понимания их способности справляться с трудностями и стрессом в процессе волонтерской деятельности	Тест включает вопросы, направленные на оценку трех компонентов: контроль, обязательство и вызов.

Продолжение таблицы 1

Методика «Диагностика мотивации к успеху» (Т. Элерс)	Выявляет уровень мотивации волонтеров к достижению успеха, что важно для понимания их стремления к достижению поставленных целей и преодолению препятствий	Включает вопросы, направленные на оценку таких аспектов, как стремление к достижению высоких результатов, готовность к риску, уверенность в своих силах и настойчивость в достижении целей.
Опросник эмпатии (И.М. Юсупов)	Эмпатия важна для волонтеров, так как позволяет лучше понимать и чувствовать переживания других людей, что способствует эффективному взаимодействию и оказанию помощи	Опросник включает вопросы, направленные на оценку способности к эмпатии, то есть способности эмоционально откликаться на чувства и переживания других людей и понимать их эмоциональные состояния.
Шкала социальной ответственности (Л. Берковица и К. Луттермана (в адаптации К. Муздыбаева))	Социальная ответственность отражает готовность волонтеров брать на себя обязательства по решению социальных проблем и участвовать в общественно полезной деятельности	Включает вопросы, направленные на оценку уровня социальной ответственности, готовности участвовать в общественно полезной деятельности и принятия на себя обязательств по решению социальных задач.

2.2. Результаты диагностического исследования

Проанализируем полученные результаты.

Результаты уровня жизнестойкости респондентов по методике отражены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты уровня жизнестойкости респондентов

Шкалы	Низкий		Высокий	
	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
Вовлеченность	20	33%	40	67%
Контроль	40	67%	20	33%
Принятие риска	28	47%	32	53%
Общий уровень жизнестойкости	18	30%	42	70%

Наглядно результаты представлены на рисунке 1.

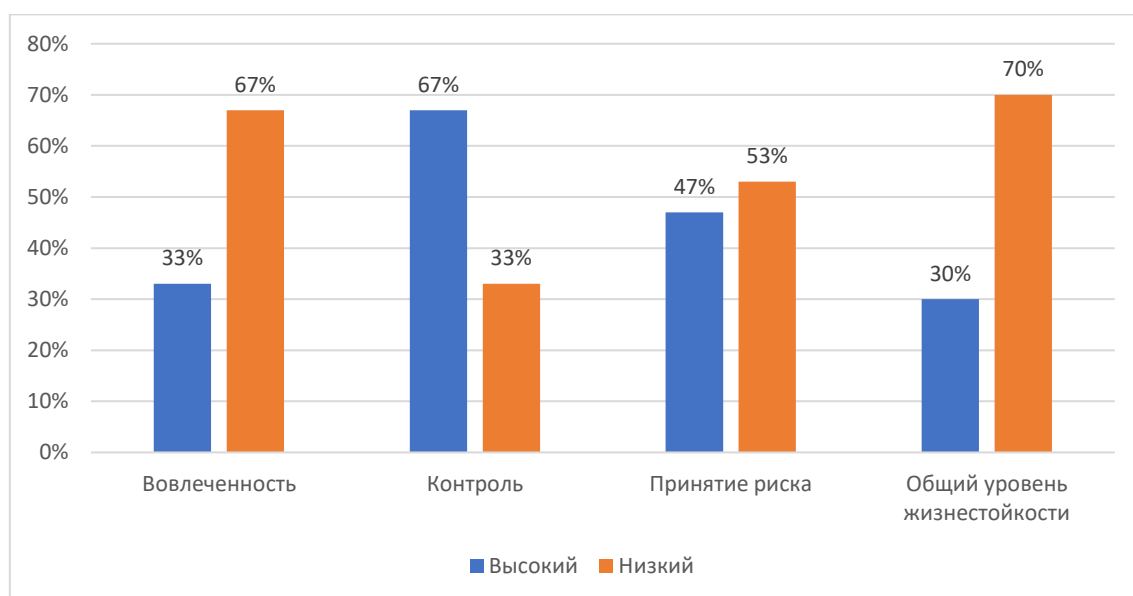


Рисунок 1 – Результаты уровня жизнестойкости респондентов

Результаты диагностики уровня жизнестойкости работников интеллектуального труда показали, что по шкале вовлеченности высокий уровень отмечен у 40 человек (67%). Высокий уровень вовлеченности характеризуется активным участием в профессиональной деятельности, заинтересованностью в результатах работы и стремлением к достижению поставленных целей. Работники с высоким уровнем вовлеченности проявляют инициативу, ощущают удовлетворение от выполняемой работы и способны сохранять концентрацию и мотивацию даже в условиях стрессовых ситуаций.

Низкий уровень – у 20 человек (33%). Низкий уровень вовлеченности отражает пассивное отношение к профессиональным обязанностям, недостаток интереса и мотивации, а также снижение эмоционального участия в работе. Такие сотрудники часто испытывают апатию, безразличие к результатам и могут демонстрировать минимальное усилие при выполнении задач.

По шкале контроля высокий уровень выявлен у 20 человек (33%). Высокий уровень контроля характеризуется способностью эффективно

управлять своей профессиональной деятельностью и эмоциональным состоянием, осознанным планированием и принятием решений. Работники с высоким уровнем контроля чувствуют уверенность в своих силах, умеют справляться со стрессовыми ситуациями и сохраняют внутреннее равновесие.

Низкий уровень – у 40 человек (67%). Низкий уровень контроля отражает затруднения в управлении своими эмоциями и поведением, а также недостаточную способность к саморегуляции и адаптации в профессиональной среде. Такие сотрудники часто испытывают чувство неуверенности, подвержены стрессу и могут иметь трудности с концентрацией внимания и выполнением задач.

Шкала принятия риска показала, что обладают 32 человека (53%) высоким уровнем. Высокий уровень принятия риска характеризуется готовностью принимать нестандартные решения и брать на себя ответственность за результаты своей деятельности. Такие работники открыты к новым возможностям, не боятся неопределенности и способны адаптироваться к изменениям.

28 человек (47%) – низким уровнем. Низкий уровень принятия риска отражает осторожность и избегание ситуаций, связанных с неопределенностью и возможными негативными последствиями. Сотрудники с низким уровнем склонны придерживаться проверенных методов работы, испытывают страх перед ошибками и переменами.

Общий уровень жизнестойкости оказался высоким у 42 человека (70%). Высокий уровень жизнестойкости характеризуется способностью эффективно справляться с профессиональными и личными стрессами, сохранять позитивное эмоциональное состояние и адаптироваться к изменяющимся условиям работы. Работники с высоким уровнем жизнестойкости проявляют активность, уверенность в своих силах, устойчивость к внешним и внутренним трудностям, а также стремятся к достижению поставленных целей несмотря на препятствия.

У 18 человек (30%) уровень жизнестойкости низкий. Низкий уровень

жизнестойкости отражает трудности в преодолении стрессовых ситуаций, склонность к эмоциональному выгоранию и снижению мотивации. Такие сотрудники могут испытывать чувство тревоги, неуверенности, быстро терять интерес к работе и испытывать сложности с адаптацией к изменениям.

Результаты диагностики уровня мотивации к достижению успеха у сотрудников представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Результаты диагностики уровня мотивации к достижению успеха

Уровень	Кол-во человек	%
Высокий	18	30%
Средний	17	28%
Низкий	25	42%

Анализ результатов диагностики уровня мотивации к достижению успеха показывает, что 18 сотрудников (30%) демонстрируют высокий уровень мотивации к успеху. Эти сотрудники активно стремятся к достижению своих целей, проявляют инициативу и готовы брать на себя ответственность за результаты своей работы. Они вдохновляют коллег и влияют на общий климат в коллективе.

Средний уровень мотивации у 17 сотрудников (28%). Эти сотрудники проявляют интерес к выполнению своих задач, но их мотивация колеблется в зависимости от внешних факторов: рабочей атмосферы или поддержки со стороны руководства.

Низкий уровень мотивации выявлен у 25 человек (42%). Данный уровень мотивации проявляется в недостаточной инициативности, низком уровне ответственности за результаты своей работы и склонности к выполнению только минимально необходимых требований.

Наглядно результаты представлены на рисунке 2.

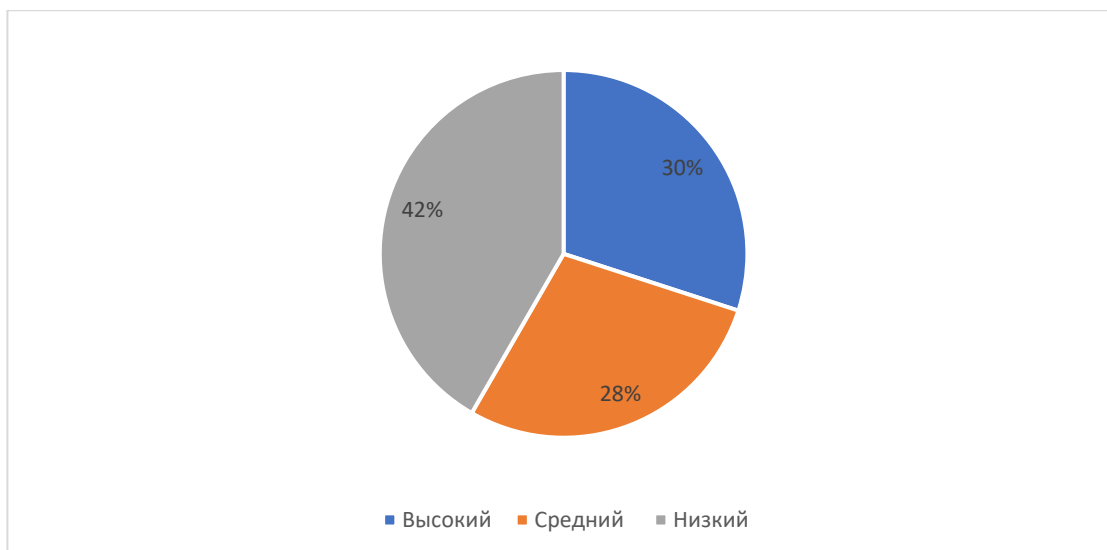


Рисунок 2 – Результаты диагностики уровня мотивации к достижению успеха

Результаты диагностики эмпатии у сотрудников представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Результаты опросника эмпатии

Уровень	Кол-во человек	%
Высокий уровень	28	47%
Средний уровень	12	20%
Низкий уровень	20	33%

Анализ результатов диагностики уровня эмпатии среди участников показал, что 28 человек (47%) обладают высоким уровнем эмпатии. Эти участники способны тонко чувствовать эмоции и переживания других, проявляют искреннее сопереживание и активно поддерживают окружающих в различных ситуациях.

Средний уровень эмпатии выявлен у 12 человек (20%). Эти респонденты демонстрируют умеренную эмоциональную отзывчивость, способны понимать чувства других, но их эмоциональное вовлечение может быть нерегулярным и зависеть от обстоятельств.

Низкий уровень эмпатии наблюдается у 20 человек (33%). Участники с таким уровнем испытывают затруднения в понимании и сопереживании

чужим эмоциям, это отражается на качестве межличностного взаимодействия и снижать эффективность коммуникации в коллективе.

Наглядно результаты представлены на рисунке 3.

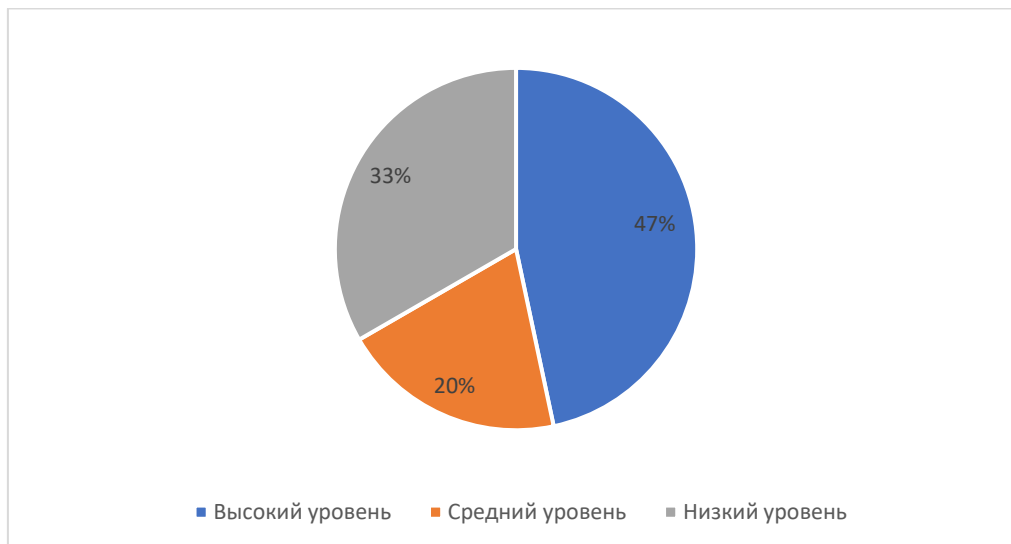


Рисунок 3 – Результаты опросника эмпатии

Результаты диагностики уровня социальной ответственности у сотрудников представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Результаты шкалы социальной ответственности

Уровень	Кол-во человек	%
Высокий уровень	38	64%
Средний уровень	11	18%
Низкий уровень	11	18%

Наглядно результаты представлены на рисунке 4.

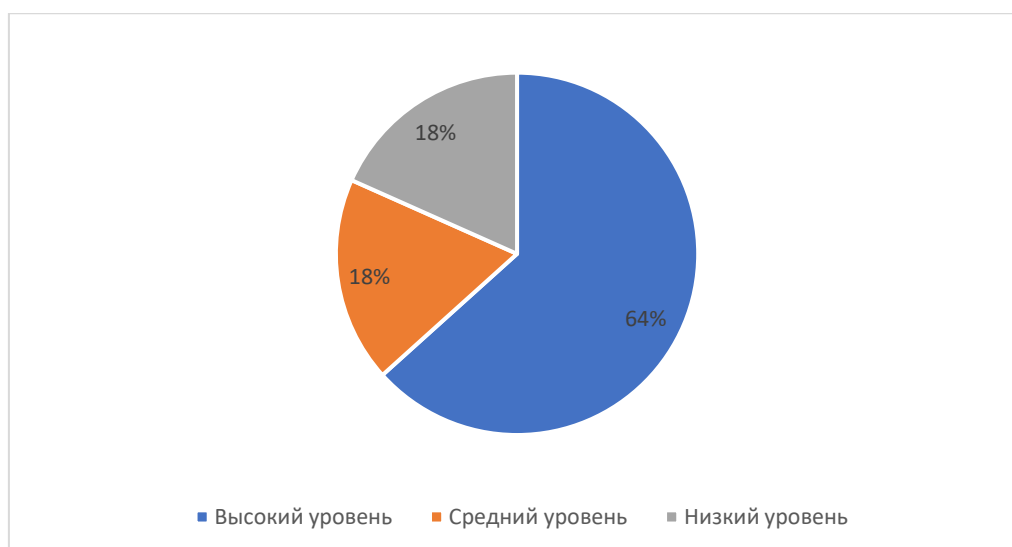


Рисунок 4 – Результаты шкалы социальной ответственности

Анализ результатов диагностики уровня социальной ответственности показывает, что 38 человек (64%) демонстрируют высокий уровень социальной ответственности. Эти участники активно вовлечены в общественные отношения, строго соблюдают социальные нормы и правила, отличаются исполнительностью и готовы брать на себя ответственность за свои поступки. Их позиция способствует формированию доверия и стабильности в коллективе.

Средний уровень социальной ответственности выявлен у 11 человек (18%). Эти респонденты проявляют умеренную вовлеченность в социальные процессы, соблюдают нормы и правила в зависимости от ситуации и интересов группы, демонстрируют активность в общих делах, однако их ответственность может варьироваться.

Низкий уровень социальной ответственности наблюдается у 11 человек (18%). Участники с таким уровнем испытывают трудности с принятием социальной ответственности, избегают выполнения ролевых обязанностей и часто перекладывают ответственность на других. Это может приводить к снижению эффективности коллективного взаимодействия и ослаблению социальной сплоченности.

Таким образом, результаты диагностики показали, что в целом группа исследуемых волонтеров обладает следующими психологическими качествами:

- обладают высоким уровнем жизнестойкости, вовлечены в деятельность, готовы контролировать ситуацию и принимать риски;
- обладают высоким уровнем эмпатии, способны эмоционально откликаться на чувства окружающих;
- характеризуются высоким уровнем социальной ответственности, готовы брать на себя обязательства по решению социальных проблем и активно участвовать в общественно полезной деятельности.

Однако уровень мотивации у исследуемой группы снижен, а также есть волонтеры, которые обладают средним или низким уровнем эмпатии и социальной ответственности, что требует дополнительной психологической поддержки в данном направлении.

2.3. Пилотажное исследование программы повышения мотивации

Результаты проведенной диагностики показали, что волонтеры нуждаются в психологической поддержке, направленной на повышение мотивации. Для этого была разработана и апробирована программа повышения мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста. В апробации программы участвовали 32 сотрудника со средним и низким уровнем мотивации, эмпатии и социальной ответственности.

Цель: повысить уровень внутренней мотивации к волонтерской деятельности у людей среднего возраста, способствовать формированию устойчивого интереса и активного участия в социально значимых проектах.

Задачи:

- выявить и проработать индивидуальные мотивы и барьеры участия в волонтерстве;

- развить осознанное понимание значимости и личной ценности волонтерской деятельности;
- формировать положительное отношение к волонтерству как способу самореализации и социальной значимости;
- обучить навыкам саморегуляции и поддержания устойчивой мотивации;
- создать поддерживающую группу для обмена опытом и взаимной поддержки.

Принципы:

- индивидуализация подхода;
- активное участие;
- позитивная мотивация;
- поддержка и сотрудничество;
- непрерывность развития.

Планируемые результаты:

- повышение внутренней мотивации к волонтерской деятельности у участников;
- формирование устойчивой установки на активное социальное участие;
- осознание личной значимости и пользы волонтерства для себя и общества;
- развитие навыков саморегуляции и преодоления мотивационных препятствий;
- создание социальной поддержки и обмена опытом среди участников программы.

Методы работы:

- психологические тренинги и семинары, направленные на развитие мотивации и самоосознания;
- групповые дискуссии и рефлексивные сессии для обмена опытом и формирования позитивного отношения к волонтерству;

- индивидуальное консультирование для выявления и проработки личных мотивационных барьеров;
- ролевые игры и кейс-методы для моделирования волонтерских ситуаций и отработки навыков.
- мотивационные интервью и техники постановки целей для формирования личных планов участия.
- психогигиенические практики и техники релаксации для повышения устойчивости к стрессам и поддержания внутреннего ресурса.

План проведенных семинаров представлен в таблице 6.

Таблица 6 - План семинаров

Тема	Содержание	Используемые методы	Ожидаемые результаты
Психология волонтерской деятельности: особенности, мотивация, ценности.	<ul style="list-style-type: none"> - Организационный момент: Приветствие, знакомство участников, краткий разбор ожиданий от семинара. Введение в тему, постановка целей занятия. - Основной этап: Обсуждение психологических особенностей волонтерской деятельности. Анализ мотивов и ценностей добровольцев. Рассмотрение этических принципов работы. - Рефлексия: Обсуждение полученных знаний; какие ценности и мотивы ближе каждому участнику; как эти знания помогут в волонтерской деятельности. 	Мини-лекция, групповая дискуссия, упражнение «Мои ценности».	Осознание психологических аспектов добровольческой деятельности. Сформировано четкое представление мотивах, ценностях волонтеров. Понимание этических норм.

Продолжение таблицы 6

Тема	Содержание	Используемые методы	Ожидаемые результаты
Работа с самооценкой, формирование позитивного образа «Я».	<ul style="list-style-type: none"> - Организационный момент: Упражнение на знакомство и создание комфортной атмосферы. Обсуждение целей программы. - Основной этап: Определение сильных сторон личности, выявление негативных убеждений о себе, работа с ними. - Рефлексия: Обсуждение личных инсайтов, ощущений после работы с самооценкой, планирование дальнейших шагов по формированию позитивного образа «Я». 	Упражнение «Мои сильные стороны», техника «Дневник достижений», визуализация позитивного образа.	Осознание сильных сторон, снижение негативных убеждений, формирование положительного отношения себе.
Развитие мотивации к достижению целей.	<ul style="list-style-type: none"> - Организационный момент: Краткий опрос или обсуждение текущих целей участников, мотивационных барьеров. - Основной этап: Исследование личных ценностей, постановка реалистичных целей, определение шагов достижения, работа с препятствиями. - Рефлексия: Подведение итогов, обсуждение мотивационных ресурсов, обмен опытом по преодолению трудностей. 	Упражнение «Пирамида ценностей», техника SMART-целеполагания, анализ препятствий по методу SWOT.	Сформированы четкие цели, определены шаги достижения, осознаны потенциальные препятствия.

Продолжение таблицы 6

Тема	Содержание	Используемые методы	Ожидаемые результаты
Эффективная коммуникация с нуждающимися: техники активного слушания, эмпатического понимания.	<ul style="list-style-type: none"> - Организационный момент: Разминка – упражнение на внимательность и слушание. - Основной этап: Обучение техникам активного слушания и эмпатического понимания. Практика установления контакта, выражения поддержки и сочувствия. Рассмотрение барьеров коммуникации. - Рефлексия: Обсуждение трудностей, возникших в практике, личных ощущений при применении техник, планирование дальнейшего развития коммуникативных навыков. 	Ролевая игра «Консультация волонтера», упражнение «Эмпатическое слушание», мозговой штурм.	Сформированы навыки эффективной коммуникации. Волонтеры способны устанавливать контакт, выражать поддержку, сочувствие нуждающимся. Умеют преодолевать барьеры общения.
Конфликты волонтерской деятельности: причины, стратегии разрешения.	<ul style="list-style-type: none"> - Организационный момент: Введение в тему с примерами конфликтных ситуаций, обсуждение личного опыта участников. - Основной этап: Анализ причин конфликтов. Рассмотрение стратегий конструктивного разрешения. Обучение навыкам ведения переговоров и поиска компромиссов. - Рефлексия: Обсуждение освоенных стратегий, разбор возможных сценариев разрешения конфликтов, обмен рекомендациями. 	Кейс-стади (анализ конфликтных ситуаций), ролевая игра «Переговоры», упражнение «Поиск компромисса».	Сформированы знания причинах конфликтов. Волонтеры владеют стратегиями конструктивного разрешения. Умеют вести переговоры, находить компромиссы.

Продолжение таблицы 6

Тема	Содержание	Используемые методы	Ожидаемые результаты
Обучение техникам саморегуляции.	<ul style="list-style-type: none"> - Организационный момент: Расслабляющее упражнение для снятия напряжения, настрой на работу. - Основной этап: Знакомство с техниками релаксации, аутотренинга, медитации. Развитие навыков управления эмоциями, снижения тревожности. - Рефлексия: Обсуждение опыта применения техник, ощущения до и после упражнений, планирование регулярной практики. 	Прогрессивная мышечная релаксация, аутогенная тренировка, медитация осознанности, ведение дневника эмоций.	Освоены техники саморегуляции, снижен уровень тревожности, улучшено эмоциональное состояние.
Профилактика эмоционального выгорания: признаки, методы самопомощи.	<ul style="list-style-type: none"> - Организационный момент: Краткая беседа о важности эмоционального здоровья, выявление признаков выгорания у участников. - Основной этап: Обсуждение признаков эмоционального выгорания. Обучение методам саморегуляции, самоподдержки, восстановления ресурсов. Рассмотрение техник релаксации и позитивного мышления. - Рефлексия: Обсуждение личных стратегий борьбы с выгоранием, обмен советами, формирование плана профилактики. 	Мини-лекция, дискуссия, упражнение «Самодиагностика выгорания», техника «Релаксация», техника «Позитивные утверждения».	Сформированы знания признаках эмоционального выгорания. Волонтеры владеют методами саморегуляции, самоподдержки. Умеют применять техники релаксации, позитивного мышления.

Продолжение таблицы 6

Тема	Содержание	Используемые методы	Ожидаемые результаты
Формирование позитивного мышления.	<ul style="list-style-type: none"> - Организационный момент: Упражнение на выявление негативных мыслей. - Основной этап: Анализ негативных мыслей, замена их позитивными утверждениями. Развитие умения видеть положительные стороны ситуации, извлекать уроки из опыта. - Рефлексия: Обсуждение изменений в восприятии, анализ трудностей при замене мыслей, планирование дальнейшей работы над мышлением. 	Техника когнитивной реструктуризации, метод «Три хорошие вещи», упражнение «Поиск позитивных сторон».	Сформировано позитивное мышление, снижен уровень негативных мыслей, улучшено настроение.

В течение первой недели был проведен семинар на тему «Психология волонтерской деятельности: особенности, мотивация, ценности». В ходе мероприятия участники обсудили психологические особенности волонтерства, проанализировали собственные мотивы и ценности, а также рассмотрели этические принципы работы добровольцев. Использовались мини-лекция, групповая дискуссия и упражнение «Мои ценности». В результате участники осознали ключевые психологические аспекты волонтерской деятельности, сформировали четкое представление о своих мотивах и ценностях, а также получили понимание этических норм, необходимых для ответственной и эффективной работы.

На втором семинаре, посвященном работе с самооценкой и формированию позитивного образа «Я», участники познакомились с целями программы и обсудили свои сильные стороны, выявляя при этом негативные убеждения о себе. Применялись упражнения «Мои сильные стороны», техника «Дневник достижений» и визуализация позитивного образа. В результате волонтеры повысили осознанность своих сильных сторон, снизили уровень

негативных установок и сформировали более положительное отношение к себе, что является важным ресурсом для устойчивой мотивации к деятельности.

Третий семинар был направлен на развитие мотивации к достижению целей. Участники исследовали личные ценности, ставили реалистичные цели и определяли конкретные шаги для их достижения, а также анализировали возможные препятствия с использованием методов «Пирамида ценностей», SMART-целеполагания и SWOT-анализа. По итогам занятия участники сформировали четкие и достижимые цели, осознали пути их реализации и подготовились к преодолению возможных сложностей, что повысило их уверенность и целеустремленность.

Четвертый семинар был посвящен развитию навыков эффективной коммуникации с нуждающимися. Участники обучались техникам активного слушания и эмпатического понимания, практиковали установление контакта, умение выражать поддержку и сочувствие, а также обсуждали возможные барьеры в коммуникации. В работе использовались ролевая игра «Консультация волонтера», упражнение «Эмпатическое слушание» и мозговой штурм. В результате волонтеры приобрели навыки эффективного общения, научились выражать поддержку и сочувствие, что повысило их способность устанавливать доверительные отношения с теми, кому они помогают, а также преодолевать трудности в общении.

Далее был проведен семинар по теме «Конфликты волонтерской деятельности: причины, стратегии разрешения». Участники проанализировали основные причины возникновения конфликтных ситуаций в волонтерской среде, изучили различные стратегии конструктивного разрешения конфликтов. В рамках занятия использовались кейс-стади с разбором реальных конфликтных ситуаций, ролевая игра «Переговоры» и упражнение «Поиск компромисса». В результате участники приобрели знания о причинах конфликтов, овладели эффективными стратегиями их разрешения, научились вести переговоры и находить компромиссные решения, что

повысило их готовность к конструктивному взаимодействию в волонтерских командах.

На семинаре «Обучение техникам саморегуляции» волонтеры познакомились с различными методами управления эмоциями и снижения тревожности, такими как прогрессивная мышечная релаксация, аутогенная тренировка, медитация осознанности и ведение дневника эмоций. Практическая направленность занятия способствовала освоению участниками техник саморегуляции. В результате волонтеры отметили снижение уровня тревожности и улучшение общего эмоционального состояния, что является важным ресурсом для устойчивой мотивации и эффективной деятельности.

Седьмой семинар был посвящен профилактике эмоционального выгорания. В ходе занятия обсуждались признаки эмоционального выгорания, методы самопомощи и восстановления ресурсов. Использовались мини-лекция, групповая дискуссия, упражнение «Самодиагностика выгорания», а также техники релаксации и позитивного мышления. По итогам семинара участники получили знания о профилактике выгорания, овладели приемами саморегуляции и самоподдержки, научились применять техники релаксации и позитивных утверждений для поддержания эмоционального баланса.

Последний семинар был направлен на формирование позитивного мышления. Участники анализировали негативные мысли и учились заменять их позитивными утверждениями, развивали умение видеть положительные стороны в различных ситуациях и извлекать уроки из опыта. Для этого применялись техника когнитивной реструктуризации, метод «Три хорошие вещи» и упражнение «Поиск позитивных сторон». В результате семинара у волонтеров сформировалось позитивное мышление, снизился уровень негативных мыслей, улучшилось настроение и повысилась внутренняя мотивация к волонтерской деятельности.

Осуществление цикла семинаров по психологическому просвещению среди волонтеров показало успешные результаты и высокую степень

эффективности. Важно отметить несколько ключевых аспектов, которые повлияли на итоговый результат:

Соответствие намеченному плану. Семинары были проведены в соответствии с заранее разработанным планом, что обеспечило систематический и последовательный подход к обучению волонтеров. Структурированная программа помогла охватить все запланированные темы и дать участникам полноценное понимание каждого аспекта психологического просвещения.

Активное участие волонтеров. Волонтеры проявили высокий уровень заинтересованности и активно участвовали в обсуждениях и выполнении упражнений. Это свидетельствует о высоком уровне вовлеченности участников в процесс обучения и их стремлении применять полученные знания на практике.

Атмосфера доброжелательности и поддержки. На каждом семинаре создавалась атмосфера доброжелательности и поддержки, что способствовало открытому обмену мнениями и опытом. Волонтеры чувствовали себя комфортно и уверенно, что позволяло им активно участвовать в процессе обучения и делиться своими переживаниями и трудностями.

Посещаемость и заинтересованность. Все участники посетили семинары и проявили заинтересованность материалом. Это подчеркивает важность темы психологического просвещения и востребованность таких мероприятий среди волонтеров.

Практическая направленность. Семинары были ориентированы на практическое применение полученных знаний. Волонтеры выполняли различные упражнения, обсуждали реальные ситуации и искали решения для возникающих проблем. Это позволило им лучше понять и освоить предложенные техники и методы.

Поддержка и мотивация. В процессе семинаров волонтеры получали поддержку и мотивацию от ведущих и друг от друга. Это способствовало

укреплению командного духа и стимулировало желание продолжать развиваться и совершенствоваться в волонтерской деятельности.

Проведенный цикл семинаров оказался успешным и эффективным. Волонтеры повысили уровень своей психологической грамотности, развили навыки самоподдержки и управления стрессом, улучшили межличностные взаимодействия и командную работу. Это, в свою очередь, способствовало их личностному росту и повышению эффективности в волонтерской деятельности.

Волонтеры проявили высокий уровень вовлеченности в обсуждения и выполнение упражнений. Они активно участвовали в каждом семинаре, задавали вопросы, делились своим опытом и мнениями. Это способствовало созданию динамичной и продуктивной учебной среды, в которой каждый участник чувствовал себя важной частью команды.

Полученные знания и навыки были восприняты волонтерами положительно. Во время семинаров участники отметили полезность предложенных техник и методов для повышения эффективности своей деятельности. Они активно применяли полученные знания на практике и делились своими успехами и достижениями.

Семинары способствовали значительному повышению уровня осведомленности волонтеров о психологических аспектах их работы. Участники узнали о причинах и симптомах стресса, техниках релаксации, развитии навыков самоподдержки и позитивного мышления. Это позволило им более осознанно подходить к своей деятельности и эффективно справляться с эмоциональными нагрузками.

Важным результатом семинаров стало формирование понимания важности профилактики эмоционального выгорания. Волонтеры узнали о признаках эмоционального выгорания и методах его предотвращения. Это позволило им более внимательно относиться к своему психоэмоциональному состоянию и своевременно принимать меры для сохранения здоровья и эффективности в работе.

В рамках программы были подобраны упражнения для участников. Упражнения подобраны соответствии целям, задачам. Учитывались индивидуальные особенности. Они направлены повышение самооценки, формирование позитивного мышления, развитие навыков саморегуляции.

Упражнение «Мои сильные стороны»: волонтерам предлагается составить список своих сильных сторон, качеств. Затем проанализировать, как использует сильные стороны волонтерской деятельности.

Техника «Дневник достижений»: ведение ежедневника, котором фиксируются даже незначительные достижения. Способствует повышению самооценки, формированию позитивного взгляда.

Техника SMART-целеполагания: постановка целей соответствии критериям: Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound (Конкретные, Измеримые, Достижимые, Релевантные, Ограниченные времени).

Прогрессивная мышечная релаксация (ПМР): последовательное напряжение расслабление различных групп мышц для снятия мышечного напряжения, снижения тревожности.

Техника когнитивной реструктуризации: выявление негативных мыслей, анализ их обоснованности, замена рациональными, позитивными.

По окончании апробации программы была проведена повторная диагностика по тем же методикам, что и до реализации программы. Проанализируем полученные результаты.

Результаты повторного теста на уровень жизнестойкости респондентов отражены в таблице 7.

Таблица 7 – Динамика результатов уровня жизнестойкости респондентов

Шкалы	Низкий		Высокий	
	Констант. этап	Контр. этап	Констант. этап	Контр. этап
Вовлеченность	33%	20%	67%	80%
Контроль	67%	33%	33%	67%
Принятие риска	47%	30%	53%	70%

Продолжение таблицы 7

Шкалы	Низкий		Высокий	
	Констант. этап	Контр. этап	Констант. этап	Контр. этап
Общий уровень жизнестойкости	30%	17%	70%	83%

Динамика результатов по каждой шкале теста на жизнестойкость после реализации программы повышения мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста показывает положительные изменения в показателях жизнестойкости респондентов.

По шкале вовлеченности наблюдается снижение доли участников с низким уровнем с 33% на константном этапе до 20% на контрольном этапе. При этом количество респондентов с высоким уровнем вовлеченности увеличилось с 67% до 80%. Это свидетельствует о возрастании интереса и активности участников в процессе волонтерской деятельности, а также об улучшении их способности быть эмоционально и поведенчески вовлеченными в задачи.

По шкале контроля доля лиц с низким уровнем снизилась с 67% до 33%, а с высоким уровнем повысилась с 33% до 67%. Такие изменения указывают на рост уверенности респондентов в своей способности управлять событиями и влиять на исход ситуаций.

В шкале принятия риска также наблюдается положительная динамика: количество участников с низким уровнем снизилось с 47% до 30%, а с высоким уровнем увеличилось с 53% до 70%. Это говорит о том, что после прохождения программы респонденты стали более готовы принимать вызовы и справляться с неопределенностью.

В целом, по показателю общего уровня жизнестойкости доля участников с низким уровнем уменьшилась с 30% до 17%, а с высоким уровнем – выросла с 70% до 83%. Данные результаты свидетельствуют о значительном укреплении жизнестойкости респондентов.

Наглядно результаты представлены на рисунке 5.

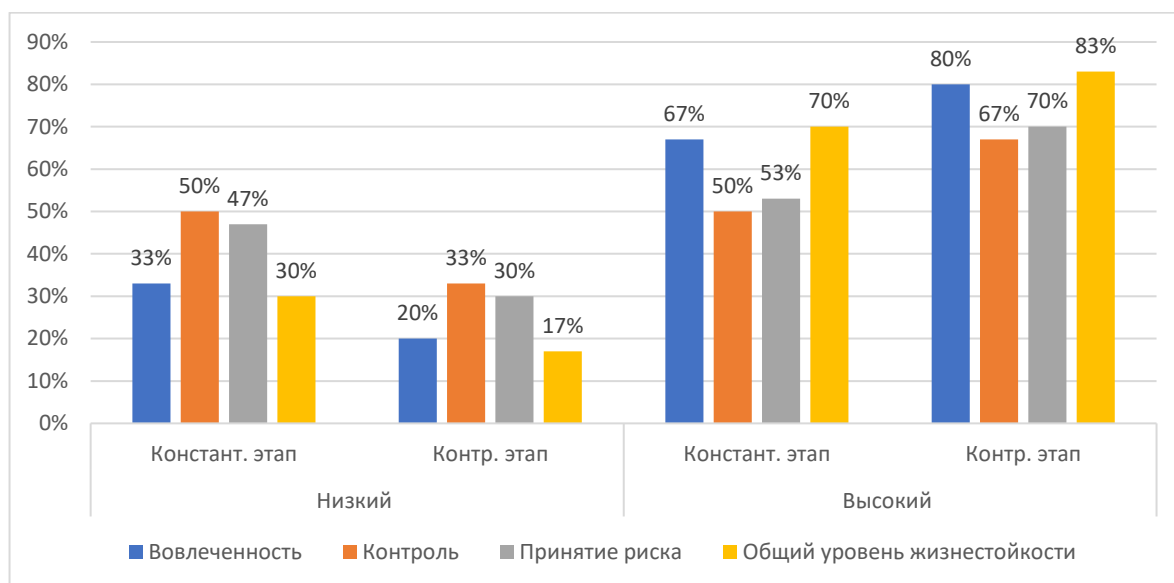


Рисунок 5 – Динамика результатов уровня жизнестойкости респондентов

Результаты повторной диагностики уровня мотивации к достижению успеха у сотрудников представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Динамика результатов диагностики уровня мотивации к достижению успеха

Уровень	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
Высокий уровень	18	30%	36	60%
Средний уровень	17	28%	16	27%
Низкий уровень	25	42%	8	13%

Динамика результатов диагностики уровня мотивации к достижению успеха после реализации программы повышения мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста демонстрирует значительные положительные изменения.

На констатирующем этапе высокий уровень мотивации наблюдался у 18 человек (30%), тогда как на контрольном этапе количество участников с высоким уровнем мотивации выросло вдвое и составило 36 человек (60%). Это

свидетельствует о существенном повышении внутреннего стремления к достижению целей и активному участию в волонтерской деятельности.

Средний уровень мотивации оставался практически стабильным: 17 человек (28%) на констатирующем этапе и 16 человек (27%) на контрольном этапе. Такая динамика указывает на сохранение умеренного уровня мотивации у части участников, что может свидетельствовать о необходимости дальнейшей поддержки и развития мотивационного потенциала.

Количество участников с низким уровнем мотивации значительно сократилось с 25 человек (42%) до 8 человек (13%) после прохождения программы. Это показывает эффективность реализации программы в снижении количества людей с недостаточной мотивацией, что является важным фактором для повышения общей активности и вовлеченности в волонтерскую деятельность.

Наглядно результаты представлены на рисунке 6.

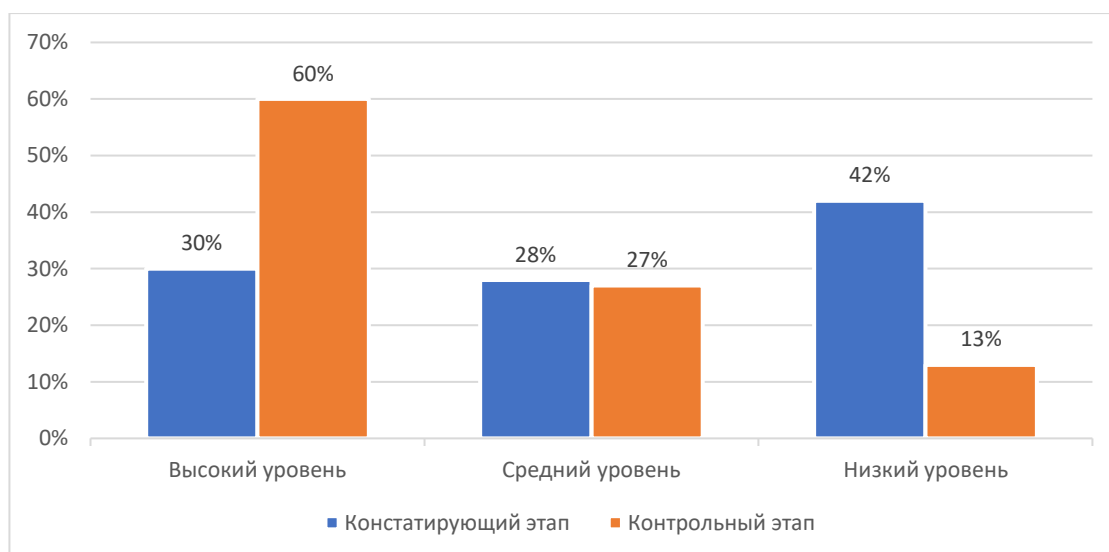


Рисунок 6 – Динамика результатов диагностики уровня мотивации к достижению успеха

Результаты повторной диагностики эмпатии у сотрудников представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Динамика результатов опросника эмпатии

Уровень	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
Высокий уровень	28	47%	41	68%
Средний уровень	12	20%	10	17%
Низкий уровень	20	33%	9	15%

Наглядно результаты представлены на рисунке 7.

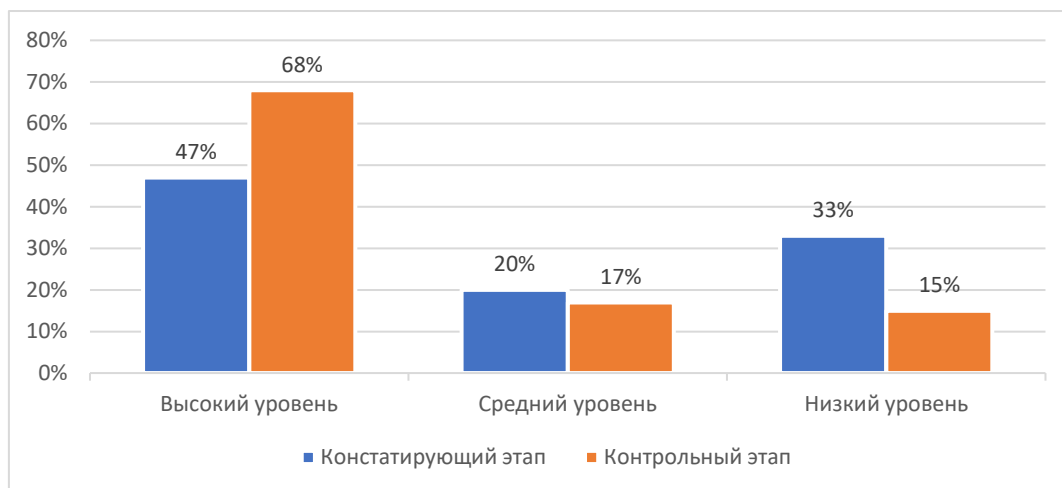


Рисунок 7 – Динамика результатов опросника эмпатии

Динамика результатов диагностики уровня эмпатии после реализации программы повышения мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста демонстрирует положительные изменения в эмоциональной отзывчивости и способности к сопереживанию среди участников.

На констатирующем этапе высокий уровень эмпатии был зафиксирован у 28 человек (47%), тогда как на контрольном этапе количество участников с высоким уровнем эмпатии увеличилось до 41 человека (68%). Это свидетельствует о значительном росте способности волонтеров понимать и эмоционально воспринимать переживания других.

Средний уровень эмпатии немного снизился: с 12 человек (20%) на констатирующем этапе до 10 человек (17%) на контрольном этапе. Снижение количества участников со средним уровнем может указывать на переход части

из них в категорию с высоким уровнем эмпатии, что отражает положительную динамику развития эмоциональных навыков.

Количество участников с низким уровнем эмпатии после реализации программы заметно уменьшилось с 20 человек (33%) до 9 человек (15%). Это говорит о том, что программа способствовала повышению эмоциональной отзывчивости и развитию способности к сопереживанию у тех, у кого ранее эти качества были выражены слабо.

Результаты повторной диагностики уровня социальной ответственности у сотрудников представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Динамика результатов шкалы социальной ответственности

Уровень	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
Высокий уровень	38	64%	44	73%
Средний уровень	11	18%	10	17%
Низкий уровень	11	18%	6	10%

Наглядно результаты представлены на рисунке 8.

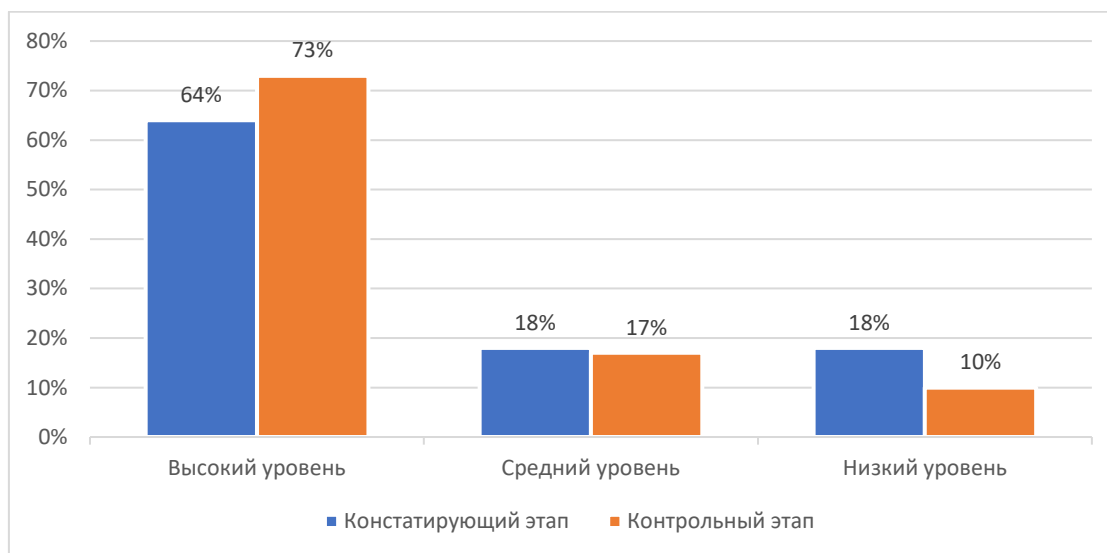


Рисунок 8 – Динамика результатов шкалы социальной ответственности

Динамика результатов диагностики уровня социальной ответственности после реализации программы повышения мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста демонстрирует положительные

сдвиги в отношении участников к выполнению социальных ролей и ответственности.

На констатирующем этапе высокий уровень социальной ответственности был выявлен у 38 человек (64%), тогда как на контрольном этапе количество участников с высоким уровнем увеличилось до 44 человек (73%). Это свидетельствует о росте сознательности и готовности волонтеров принимать ответственность за свои поступки и активно участвовать в общественно значимых делах.

Средний уровень социальной ответственности остался практически неизменным: 11 человек (18%) на констатирующем этапе и 10 человек (17%) на контрольном этапе. Такая стабильность может указывать на сохранение умеренной вовлеченности и ответственности у части участников.

Количество участников с низким уровнем социальной ответственности снизилось с 11 человек (18%) до 6 человек (10%), что говорит о том, что после прохождения программы значительная часть респондентов повысила свою ответственность и уровень социальной включенности.

После проведения контрольного этапа обновился численный состав группы волонтеров, которые занимаются данной деятельностью на постоянной основе. Количество волонтеров в данной группе увеличилось с 38 до 50 человек (увеличение на 20%).

Таким образом, процесс психологического просвещения среди волонтеров телекомпании ЛАДА-МЕДИА оказался успешным и эффективным. Высокий уровень заинтересованности и активности участников, положительное восприятие знаний и навыков, а также значительное повышение уровня осведомленности о психологических аспектах волонтерства свидетельствуют о важности и необходимости таких мероприятий. Психологическое просвещение способствует личностному росту волонтеров, их устойчивости к стрессу и успешной реализации общественно полезных инициатив.

2.4. Рекомендации по повышению мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста

Психологическая мотивация волонтерской деятельности у людей среднего возраста является важным фактором, обеспечивающим устойчивое и эффективное участие в добровольческих проектах. Учитывая особенности данного возраста, необходимость балансировать между профессиональной деятельностью, семейными обязанностями и личным развитием, формирование и повышение мотивации требует системного подхода и применения разнообразных психологических инструментов. На основе проведённых семинаров с волонтерами среднего возраста в ООО «ЛАДА-МЕДИА» можно выделить ряд рекомендаций, направленных на развитие и поддержание внутренней мотивации, укрепление эмоционального благополучия и повышение эффективности волонтерской деятельности.

Первым важным аспектом является осознание психологических особенностей и ценностей, лежащих в основе волонтерской деятельности. Рекомендуется регулярно проводить встречи и обсуждения, направленные на анализ личных мотивов и ценностей. Использование методик: групповая дискуссия и упражнения «Мои ценности», позволяет волонтерам выявить и осознать свои глубинные мотивы, укрепить чувство принадлежности к общему делу, а также сформировать этические ориентиры, важные для поддержания высокой мотивации. Необходимо подчеркивать значимость вклада каждого человека в общее дело усиливает ощущение собственной значимости и ценности.

Важным элементом мотивации является работа с самооценкой и формирование позитивного образа «Я». Семинары, включающие упражнения «Мои сильные стороны», технику «Дневник достижений» и визуализацию позитивного образа, способствуют развитию уверенности в собственных силах и возможностях. Для волонтеров среднего возраста, которые могут сталкиваться с профессиональными и личностными кризисами, важно

поддерживать устойчивый позитивный образ, снижающий уровень сомнений и тревожности. Регулярное отражение собственных успехов и достижений помогает формировать ресурсный внутренний настрой, необходимый для преодоления трудностей и сохранения мотивации.

Развитие мотивации к достижению целей требует системного подхода, включающего исследование личных ценностей, постановку реалистичных и достижимых целей, а также планирование конкретных шагов для их реализации. Использование техники SMART-целеполагания и анализа препятствий по методу SWOT помогает волонтерам структурировать свои задачи и видеть пути их решения, что снижает ощущение неопределённости и способствует поддержанию мотивации. Упражнение «Пирамида ценностей» позволяет выявить приоритеты и соотнести волонтерскую деятельность с личными жизненными ориентирами.

Эффективная коммуникация с нуждающимися является важным условием успешной волонтерской деятельности и напрямую влияет на мотивацию. Обучение техникам активного слушания и эмпатического понимания помогает волонтерам устанавливать доверительные отношения с получателями помощи. Практические упражнения: ролевая игра «Консультация волонтера» и упражнение «Эмпатическое слушание», способствуют развитию навыков поддержки и сочувствия, а также помогают преодолевать барьеры в общении. Уверенность в своих коммуникативных способностях повышает мотивацию и уменьшает стрессовые реакции в сложных ситуациях.

Конфликты в волонтерской деятельности – частое явление, которое может существенно снижать мотивацию и приводить к эмоциональному выгоранию. Поэтому важным направлением является обучение стратегиям конструктивного разрешения конфликтов, ведению переговоров и поиску компромиссов. Использование кейс-стади для анализа реальных конфликтных ситуаций и ролевая игра «Переговоры» развивают навыки гибкости и умения

находить взаимоприемлемые решения. Таким образом, волонтеры учатся эффективно взаимодействовать в сложных ситуациях.

Для поддержки психологического здоровья и мотивации необходимо обучение техникам саморегуляции. Применение методик релаксации, аутотренинга и медитации осознанности помогает волонтерам снижать уровень тревожности и управлять эмоциональным состоянием. Например, прогрессивная мышечная релаксация и ведение дневника эмоций, способствуют развитию навыков эмоциональной устойчивости и профилактике стресса. Регулярная практика саморегуляции способствует поддержке высокого уровня энергии и мотивации в ходе длительного волонтерского участия.

Профилактика эмоционального выгорания – ещё один важный аспект, который необходимо включать в программы поддержки волонтеров среднего возраста. Осознание признаков выгорания через упражнения «Самодиагностика выгорания» и обучение методам самопомощи, техники релаксации и позитивного мышления, позволяет своевременно реагировать на негативные проявления и поддерживать ресурсное состояние.

Формирование позитивного мышления является основой устойчивой мотивации и психологического благополучия. Работа с негативными мыслями с помощью когнитивной реструктуризации, техники «Три хорошие вещи» и упражнения «Поиск позитивных сторон» помогает волонтерам переосмысливать жизненные ситуации и извлекать из них ценный опыт.

Таким образом, систематическое применение перечисленных рекомендаций способствует созданию благоприятных условий для психологической мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста. Это позволяет не только повысить качество и эффективность их участия в добровольческих проектах, но и обеспечить эмоциональное благополучие, развитие личностного потенциала и устойчивость к стрессовым факторам.

Заключение

В ходе работы над исследованием получены следующие результаты.

Теоретический анализ исследований позволил сделать вывод, что под волонтерской деятельностью понимается форма социального служения, осуществляемая по свободному волеизъявлению граждан, направленная на бескорыстное оказание социально значимых услуг на местном, национальном или международном уровнях, способствующая личностному росту и развитию выполняющих эту деятельность граждан (волонтеров). Волонтеры (добровольцы) – это лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации.

Мотивация выступает ключевым фактором развития волонтерской деятельности, определяя степень вовлеченности, активность и устойчивость участия добровольцев. Высокий уровень мотивации способствует не только эффективному выполнению задач, но и личностному росту волонтеров, укреплению их эмоциональной отдачи и социальной ответственности. Понимание и поддержка мотивационных потребностей участников позволяют создавать условия для долгосрочного и качественного волонтерства.

Психологические аспекты мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста включают особенности внутренней мотивации, ценностных ориентаций и эмоциональной отзывчивости, которые влияют на их готовность и устойчивость к участию в добровольческих проектах. Учитывая возрастные и социальные особенности данной группы, важную роль играет поддержка самооценки, развитие эмпатии и формирование позитивного отношения к волонтерству. Эффективное воздействие на эти психологические факторы способствует повышению мотивации и активному вовлечению людей среднего возраста в социально значимую деятельность.

В практической части исследования было проведено эмпирическое исследование уровня мотивации волонтерской деятельности у людей среднего

возраста в ООО «ЛАДА-МЕДИА». В исследовании принимали участие 60 человек.

Результаты диагностики на констатирующем этапе показали, что в целом группа исследуемых волонтеров обладает следующими психологическими качествами:

- обладают высоким уровнем жизнестойкости, вовлечены в деятельность, готовы контролировать ситуацию и принимать риски;
- обладают высоким уровнем эмпатии, способны эмоционально откликаться на чувства окружающих;
- характеризуются высоким уровнем социальной ответственности, готовы брать на себя обязательства по решению социальных проблем и активно участвовать в общественно полезной деятельности.

Однако уровень мотивации у исследуемой группы снижен, а также есть волонтеры, которые обладают средним или низким уровнем эмпатии и социальной ответственности, что требует дополнительной психологической поддержки в данном направлении.

На основании результатов диагностики была разработана и апробирована программа повышения мотивации волонтерской деятельности у людей среднего возраста. В апробации программы участвовали 32 сотрудника со средним и низким уровнем мотивации, эмпатии и социальной ответственности. Цель: повысить уровень внутренней мотивации к волонтерской деятельности у людей среднего возраста, способствовать формированию устойчивого интереса и активного участия в социально значимых проектах. В рамках психологического просвещения было проведено 8 семинаров. Семинары способствовали значительному повышению уровня осведомленности волонтеров о психологических аспектах их работы. Участники узнали о причинах и симптомах стресса, техниках релаксации, развитии навыков самоподдержки и позитивного мышления. Важным результатом семинаров стало формирование понимания важности профилактики эмоционального выгорания. Волонтеры узнали о признаках

эмоционального выгорания и методах его предотвращения. Это позволило им более внимательно относиться к своему психоэмоциональному состоянию и своевременно принимать меры для сохранения здоровья и эффективности в работе.

По окончании апробации программы была проведена повторная диагностика по тем же методикам, что и до реализации программы. Процесс психологического просвещения среди волонтеров телекомпании ЛАДА-МЕДИА оказался успешным и эффективным. Высокий уровень заинтересованности и активности участников, положительное восприятие знаний и навыков, а также значительное повышение уровня осведомленности о психологических аспектах волонтерства свидетельствуют о важности и необходимости таких мероприятий. Психологическое просвещение способствует личностному росту волонтеров, их устойчивости к стрессу и успешной реализации общественно полезных инициатив.

После проведения контрольного этапа обновился численный состав группы волонтеров, которые занимаются данной деятельностью на постоянной основе. Количество волонтеров в данной группе увеличилось с 38 до 50 человек (увеличение на 20%), что говорит о значительном повышении уровня мотивации.

Список используемой литературы

1. Азарова Е. С. Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности / Е. С. Азарова. Хабаровск, 2008. с. 134.
2. Аргайл М. Психология счастья / М. Аргайл. СПб.: Питер, 2003. с. 114.
3. Бобнева М. И. Социальные нормы и регуляция поведения / М. И. Бобнева. М.: Эксмо, 2008. с. 169.
4. Болотова Л. В. Организация добровольческой деятельности как аспект вузовской подготовки будущих социальных работников: автореф. дис.... канд. пед. наук: 13.00.02. Тамбов, 2007. 20 с.
5. Зотова М. В. Психолого-педагогические особенности мотивации волонтерской деятельности / М. В. Зотова, Л. Б. Соловей, М. А. Янбухтина // Антропологическая дидактика и воспитание. 2022. Т. 5, № 1. С. 188-199.
6. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. СПб.: Питер, 2011. с. 388.
7. Ильяшенко Д. Н. Исследование проблемы формирования мотивации волонтерской деятельности / Д. Н. Ильяшенко // Научные исследования. 2017. № 7(18). С. 56-58.
8. Казначевская Г. Б. Менеджмент : учебник для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования / Г. Б. Казначевская. Москва : КноРус, 2013. 240 с.
9. Кудринская Л. А. Добровольческий труд: масштабы, потенциал и факторы развития // Петербургская социология сегодня. 2015. №6.
10. Левдер И.. Добровольческое движение как одна из форм социального обслуживания // Социальная работа, 2006, №2. с. 12-16.
11. Леонтьев А. Д. Развитие идеи самоактуализации в работах А. Маслоу / А. Д. Леонтьев // Вопросы психологии. 2007. № 3. с. 150-158

12. Леонтьев Д. А. Автономия и самодетерминация как объект психологической диагностики / Д. А. Леонтьев // Вопросы психологии. 2007. № 1. С. 66-85.
13. Мехоношина Ю. А. Психологические особенности профессиональной идентичности и мотивации студентов, занимающихся волонтерской деятельностью / Ю. А. Мехоношина, С. С. Котова, Е. С. Холопова // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 5(8). С. 45-60.
14. Михайлова С. В. Десять советов по работе с добровольцами руководителю общественной организации // Студенческое самоуправление Ярославского государственного педагогического университета им. К. Д. Ушинского. URL: <http://yspu.ucoz.ru/publ/26-1-0-19>.
15. Насиновская Е. Е. Вопросы мотивации личности с позиции деятельностного подхода / Е. Е. Насиновская // Психология в вузе. 2003. №1-2. с. 216-225.
16. Никитина Л. Е. Феномен волонтерства в современной России // Волонтер и общество. Волонтер и власть Научно-практический сборник / Сост. С. В. Тетерский. М.: «ACADEMIA», 2000. С.5-12.
17. Олчман М., Джордан П. Добровольцы – ценный источник. Университет Джона Хопкинса. М.: Юрайт. Издат, 2017. 287 с.
18. Попова К. Ю. Индивидуальные ценности как основа мотивации в волонтерской деятельности / К. Ю. Попова // Студенческий. 2025. № 18-5(314). С. 32-35.
19. Проект федерального закона №300326-6 «О добровольчестве (волонтерстве)» (внесен членами Совета Федерации А. А. Борисовым, Ю. Л. Воробьевым, В. В. Рязанским).
20. Сборник материалов областного обучающего семинара «Развитие молодежной активности в волонтерской деятельности». Мурманск: «Новое начало», 2007. 41с.

21. Теоретические основы волонтерской деятельности: уч.-методическое пособие / Под ред. В. В. Семикина. СПб.: ООО «Копи-Р Групп», 2014.
22. Тетерский С. В. Поддержка социальных инициатив детей и молодежи: опыт и эксперимент : Монография / С. В. Тетерский. Москва: Маска, 2003. 175, [1] с.
23. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В. В. Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. 520 с.
24. Филиппова Т. А. Лингвосемиотика англоязычного волонтерского дискурса: автореф. дисс. ... к.фил.н. Волгоград, 2014. 22 с.
25. Холина О. И. Волонтерство как социальный феномен современного российского общества // Теория и практика общественного развития. 2011. №8. С. 12-19.
26. Шекова Е. Добровольческие трудовые отношения: основные определения.// Человек и труд. 2003. №4.
27. 5 дней успешной волонтерской программы = Пять дней успешной волонтерской программы: стандарты волонтерского участия : [методическое пособие] / [Решетников О. В., Швец И. Ю., Ширшова И. В., Кондаранцева К. А.] ; Комитет общественных связей города Москвы, Мосволонтер. Москва : Минута Принт Медиа, 2018. 112 с.
28. Murray H. A. Thematic Apperception Test. Harvard University Press, 2003. p. 40.