

Хмельницький національний університет  
Гуманітарно-педагогічний факультет  
Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Перший (бакалаврський)  
Освітній рівень

**«СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ОСОБИСТІСНОГО  
ЗРОСТАННЯ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В  
ПРОЦЕСІ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»**  
Назва теми


Галузь знань 23 Соціальна робота  
Шифр і назва галузі знань


Спеціальність 231 Соціальна робота  
Шифр і назва спеціальності

Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка та коучинг  
Назва освітньої програми

21003


Номер індивідуального навчального плану студентки

Виконала: здобувачка IV курсу, групи СРК-21-1  Аліна БОЙКО  
Підпис Ім'я ПРІЗВИЩЕ

Керівник, кандидат педагогічних наук, доцент  Наталія ГОЛОВА  
науковий ступінь, вчене звання Підпис Ім'я ПРІЗВИЩЕ

До захисту допускаю:

В.о.зав. кафедри соціальної роботи  
і соціальної педагогіки

кандидат педагогічних наук, доцент  Олена ВАСИЛЕНКО  
Підпис Ім'я ПРІЗВИЩЕ

10 серпня 2025 р.

Хмельницький, 2025

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ГОЛОВІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ

правляється студент Бойко Аліна Михайлівна на захист дипломного проекту (роботи)  
(прізвище, ім'я, по батькові)

спеціальністю 231 - Соціальна робота

тему: Соціально-педагогічні умови особистісного зростання майбутніх соціальних працівників в процесі  
понтерської діяльності

пломний проект (робота), рецензії, довідка про перевірку на плагіат додаються.



Декан факультету

*[Signature]*  
(підпис)

Тодієвська Н. В.  
(ім'я, прізвище)

ДОВІДКА УСПІШНОСТІ

йко А. М. за період навчання на гуманітарно-педагогічному факультеті з 2021 по 2025 роки  
вністю виконав навчальний план спеціальності з таким розподілом оцінок за:  
ціональною шкалою: відмінно 51,61 %, добре 45,16 %, задовільно 3,23 %.  
алою ЄКТС: А 49,09 %, В 32,73 %, С 16,36 %, D 1,82%, E 0,00 %

Методист факультету

*[Signature]*  
(підпис)

Смоєво С. М.  
(ім'я, прізвище)

ВИСНОВОК КЕРІВНИКА ДИПЛОМНОГО ПРОЄКТУ (РОБОТИ)  
ТА ОБГРУНТУВАННЯ ОЦІНКИ

Студент на Бойко А. М. убави і рикації роботи

*цітко окреслила актуальність теми дослідження  
са роботи всіма вимогами та закріпила  
думи, що залишилися у науковій проблемі,  
притримуючи стандарти роботи есеїстичності  
на повне довшість вимареного матеріалу, упр  
вона заохочує і також має прог. довшість у  
визначно*

інка дипломного проекту (роботи)

Керівник дипломного проекту

*[Signature]*  
(підпис)

Тодієвська Н. В.  
(ім'я, прізвище)

" 12 " червне 2025 р.

ВИСНОВОК КАФЕДРИ ПРО ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ)

пломний проект (роботу) розглянуто. Студент Бойко А. М. допускається до захисту цього  
ектету (роботи) в екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки  
(назва)

*[Signature]*  
Олена Василенко  
(підпис, ім'я, прізвище)


" 10 " червне 2025 р.

# ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет гуманітарно-педагогічний  
Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки  
Освітній рівень перший (бакалаврський)  
Галузь знань 23 Соціальна робота  
Спеціальність 231 Соціальна робота  
Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка та коучинг

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри  
соціальної роботи і соціальної  
педагогіки

 Олена ВАСИЛЕНКО  
протокол № 5 від 19.12.2024 р.

## ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Аліни БОЙКО

**1. Тема кваліфікаційної роботи:** «Соціально-педагогічні умови особистісного зростання майбутніх соціальних працівників в процесі волонтерської діяльності».

Керівник кваліфікаційної роботи: Голова Н.І., кандидат педагогічних наук, доцент.

Затверджено наказом ректора університету 07 лютого 2025 р. № 23

**2. Строк подання студентом роботи на кафедру** 10 червня 2025 р.

**3. Вихідні дані до роботи:** матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: опитувальник професійної спрямованості особистості (Дж.Голланд); методика «Діагностика соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О.Потьомкіна); методика виявлення й оцінки комунікативних та організаційних здібностей (КОС-2).

**4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити):** вступ, розділ 1 Соціальний аналіз літератури з актуальних питань волонтерства, волонтерська діяльність як понятійна категорія в вітчизняній та зарубіжній соціально-педагогічній літературі, принципи, види та нормативно-правові аспекти здійснення волонтерської діяльності, вплив волонтерської діяльності на особистісний розвиток майбутніх фахівців соціальної роботи, висновки до розділу; розділ 2 Емпіричне вивчення особистісного зростання майбутніх фахівців у волонтерській практиці, опис, аналіз та інтерпретація результатів дослідження особистісного зростання у волонтерській практиці, соціально-педагогічні умови особистісного зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності, особистісно-розвивальна тренінгова програма «Я-волонтер», практичні рекомендації фахівцям соціальної сфери,

щодо особистісного зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності, висновки до розділу, висновки, перелік джерел посилення, додатки.

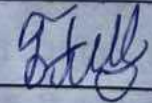
5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень) 3 рисунки, 4 таблиці.  
 6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 19 грудня 2024 р.

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапу роботи	Примітки
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 10 грудня 2024 р.	виконан
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 10 січня 2025 р.	виконан
3	Оформлення вступу кваліфікаційної роботи.	До 01 лютого 2025 р.	виконан
4	I розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 березня 2025р.	виконан
5	II розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 травня 2025 р.	виконан
6	Загальні висновки.	До 15 травня 2025 р.	виконан
7	Попередній захист кваліфікаційної роботи.	До 20 травня 2025 р.	виконан
8	Оформлення кваліфікаційної роботи. Підготовка до захисту, рецензування.	До 10 червня 2025 р.	виконан
9	Захист кваліфікаційної роботи (відповідно графіку)	До 20 червня 2025 р.	виконан

Здобувач  Аліна БОЙКО

Керівник роботи  Наталія ГОЛОВА

Тема кваліфікаційної роботи «Соціально-педагогічні умови особистісного зростання майбутніх соціальних працівників в процесі волонтерської діяльності»

Здобувач Аліна БОЙКО

Керівник Наталія ГОЛОВА

Кваліфікаційна робота включає 82 сторінки, з них 54 сторінки основного тексту, 3 рисунки, 4 таблиці, перелік джерел посилання складає 40 найменувань (з них 5 на іноземній мові), 4 додатків.

Ключові слова: соціально-педагогічні умови, фахівець соціальної роботи, волонтер, волонтерська діяльність, доброволець, філантроп, благодійність, підготовка, волонтерські організації.

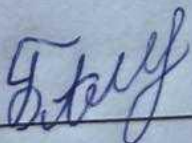
Об'єктом дослідження є особистісне зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності.

Предметом дослідження є соціально-педагогічні умови особистісного зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності.

За результатами дослідження розроблено тренінгову програму «Я-волонтер», метою якого є розвиток особистісних та комунікативних якостей до здійснення благодійної діяльності з людьми, а також практичні рекомендації для фахівців соціальної роботи, психологів, педагогів, викладачів, щодо підготовки до здійснення волонтерської діяльності майбутніх фахівців соціальної роботи.

Одержані результати можуть бути корисними у роботі фахівців соціальної роботи, в соціальних службах, навчальних закладах, громадських організацій, реабілітаційних центрах, у закладах вищої освіти.

Здобувач \_\_\_\_\_



Аліна БОЙКО

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 10 червня 2025 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ЛІТЕРАТУРИ З АКТУАЛЬНИХ ПИТАНЬ ВОЛОНТЕРСТВА.....	11
1.1. Волонтерська діяльність як понятійна категорія в вітчизняній та зарубіжній соціально-педагогічній літературі.....	11
1.2. Принципи, види та нормативно-правові аспекти здійснення волонтерської діяльності.....	16
1.3. Вплив волонтерської діяльності на особистісний розвиток майбутніх фахівців соціальної роботи.....	21
Висновки до розділу.....	26
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ВОЛОНТЕРСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	28
2.1. Опис, аналіз та інтерпретація результатів дослідження особистісного зростання у волонтерській діяльності.....	28
2.2. Соціально-педагогічні умови особистісного зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності.....	36
2.3. Особистісно-розвивальна тренінгова програма «Я-волонтер».....	41
2.4. Практичні рекомендації для фахівців соціальної роботи, щодо особистісного зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності.....	47
Висновки до розділу.....	50
ВИСНОВКИ.....	52
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	54
ДОДАТОК А. Опитувальник професійної спрямованості особистості (Дж.Голланд).....	59
ДОДАТОК Б. Методика «Діагностика соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О.Потьомкіна).....	61
ДОДАТОК В. Методика виявлення й оцінки комунікативних та організаторських здібностей (КОС-2).....	63
ДОДАТОК Г. Особистісно-розвивальний тренінг «Я-волонтер».....	65

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Актуальність проблеми волонтерської діяльності в Україні має надзвичайно важливе значення, особливо в контексті війни з Росією, яка триває з 2014 року, та подій, що загострилися після повномасштабного вторгнення в 2022 році. Волонтерство стало однією з основних рушійних сил, що підтримують як військових, так і цивільних, зокрема у таких аспектах: підтримка Збройних Сил України (волонтери активно займаються збором та доставкою необхідних ресурсів для армії: від бронежилетів, касок, медичних засобів до техніки та зброї. це допомагає покривати потреби, яких не вистачає через державні закупівлі); допомога цивільному населенню (волонтери організують гуманітарні вантажі, доставляють їжу, воду, ліки, одяг в обстріляні або окуповані території, допомагають переселенцям знайти тимчасове житло та підтримують їх соціальні потреби; моральна та психологічна підтримка (волонтери займаються психологічною допомогою для ветеранів війни, їхніх родин, а також для людей, які пережили травми під час війни. Психологічна реабілітація є важливою складовою післятравматичної допомоги); збереження національної ідентичності та культурної спадщини (волонтери активно займаються відновленням культурних пам'яток, підтримкою національних ініціатив і розповсюдженням інформації про ситуацію в Україні на міжнародному рівні. Вони також беруть участь у збереженні української мови, традицій та культури); організація донорства та благодійних акцій ( в Україні розвиваються організації, що займаються збором коштів і матеріальних ресурсів для різних ініціатив. Завдяки цим акціям збираються значні суми для підтримки армії та відновлення зруйнованої інфраструктури) [17].

Але, попри масштабну волонтерську діяльність, існують певні труднощі, з якими стикаються волонтери: не професіоналізм координаторів (брак ефективної координації між волонтерськими організаціями, державними установами та міжнародними партнерами може призводити до дублювання

зусиль або, навпаки, до недофінансування деяких ініціатив); недосвіченість самих волонтерів; загроза особистісній безпеці (волонтери, які працюють на лінії фронту або в небезпечних зонах, наражаються на серйозні ризики. Потрібно більше уваги приділяти їхній безпеці): психологічне виснаження (важливим питанням є і моральний аспект роботи волонтерів. Постійна стресова ситуація, труднощі, з якими стикаються волонтери, можуть призводити до емоційного вигорання).

Отже, волонтерська діяльність в Україні є надзвичайно важливою, і її актуальність лише зростає. Підтримка волонтерів є важливою для виживання країни в умовах війни, а також для її подальшого відновлення після завершення конфлікту. Успіх волонтерської діяльності значною мірою залежить від правильної координації, забезпечення ресурсами та належної підтримки з боку держави та професіоналізму самих волонтерів.

Проблема особистісного зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності привертала увагу багатьох вітчизняних і зарубіжних учених. Ось кілька основних дослідників, які займалися цією проблемою: Л.Романовська вивчала питання професійної підготовки соціальних працівників, зокрема питанням розвитку особистості в процесі практичної діяльності. В її працях висвітлюється роль волонтерства як елементу професійної діяльності соціальних працівників; Ю.Бриндіков, досліджував аспекти особистісного розвитку соціальних працівників у контексті їхньої діяльності в умовах змінюваного соціуму та потреби соціальної адаптації. Він підкреслював важливість волонтерської роботи для розвитку ключових соціальних і професійних компетенцій; Н.Голова, у своїх дослідженнях акцентувала увагу на тому, як волонтерська діяльність впливає на розвиток особистісних якостей майбутніх соціальних працівників, таких як емпатія, комунікабельність, готовність до допомоги та підтримки; Ю.Овод,, вивчала елементи професійного становлення майбутніх соціальних працівників в контексті волонтерства, розглядаючи ці процеси як важливий етап особистісного і професійного розвитку студентів; А.Рідкодубська,

досліджувала вплив волонтерської діяльності на професійну підготовку соціальних працівників, зокрема роль волонтерства у розвитку особистісних і професійних якостей, таких як стресостійкість, здатність до вирішення конфліктних ситуацій, розуміння соціальних проблем; Н.Синюк, зазначала, що волонтерська діяльність є важливим елементом формування соціальної свідомості та розвитку самосвідомості майбутніх соціальних працівників. Волонтерство забезпечує їм можливість реалізувати свої особистісні потенціали в реальних соціальних ситуаціях.

Волонтерська діяльність, з огляду на ці дослідження, є важливою складовою частиною професійного становлення соціальних працівників, допомагаючи їм не лише в набутті практичних навичок, але й у розвитку особистісних якостей, що є критично важливими для ефективної роботи в соціальній сфері.

Недостатнє вирішення проблеми особистісного зростання майбутніх соціальних працівників в процесі здійснення волонтерської діяльності, зумовили вибір теми кваліфікаційної роботи: *«Соціально-педагогічні умови особистісного зростання майбутніх соціальних працівників в процесі здійснення волонтерської діяльності»*.

**Об'єкт дослідження:** особистісне зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності.

**Предмет дослідження:** соціально-педагогічні умови особистісного зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності.

**Мета дослідження:** полягає в теоретичному обґрунтуванні та в емпіричному вивченні соціально-педагогічних умов особистісного зростання майбутніх соціальних працівників в процесі здійснення волонтерської діяльності.

Відповідно до мети визначені наступні **завдання:**

1. Проаналізувати соціально-педагогічну літературу з проблеми волонтерської діяльності.

2. Обґрунтувати роль та місце волонтерської діяльності у особистісному розвитку майбутніх фахівців соціальної роботи.

3. Емпірично дослідити особистісне зростання майбутніх соціальних працівників в процесі здійснення волонтерської діяльності.

4. Визначити соціально-педагогічні умови особистісного зростання майбутніх соціальних працівників в процесі здійснення волонтерської діяльності.

5. Розробити тренінгову програму особистісного зростання для майбутніх соціальних працівників та практичні рекомендації для фахівців соціальної роботи, психологів, педагогів, викладачів, студентів щодо підготовки молоді до здійснення волонтерської діяльності.

Для досягнення мети дослідження та поставлених завдань у кваліфікаційній роботі були визначені методи дослідження: **теоретичні** (аналіз науково-методичної літератури та нормативно-правової бази дослідження, розкриття базових понять проблеми; метод ретроспективного аналізу наукових досягнень провідних науковців для характеристики досягнень у дослідженні проблем волонтерства); **емпіричні** – опитування, анкетування, діагностування з метою визначення особистісного зростання майбутніх фахівців соціальної роботи у волонтерській діяльності; **методи математичної обробки даних**.

**Практичне значення** полягає в тому, що розроблена тренінгова програма особистісного зростання для майбутніх соціальних працівників «Я - волонтер» та практичні рекомендації для фахівців соціальної роботи, психологів, педагогів, викладачів, студентів щодо підготовки молоді до здійснення волонтерської діяльності.

**Експериментальна база дослідження:** емпіричне вивчення проблеми здійснювалось на базі Хмельницького національного університету, кафедри соціальної роботи та соціальної педагогіки. Взяло участь у дослідженні 30 здобувачів освіти, спеціальності 231 Соціальна робота.

**Апробація результатів дослідження:** результати дослідження представлені на Міжнародній науково-практичній конференції для студентів, аспірантів, молодих вчених (20 березня 2025р., м.Хмельницький) та на IV Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю «Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: надбання, проблеми, перспективи» (22-23 травня 2025 року, м.Хмельницький), а основні етапи вивчення проблеми дослідження обґрунтовані у статті наукового збірника Кам'янець-Подільського університету ім.І.Огієнка «Підготовка майбутніх фахівців соціальної роботи до здійснення волонтерської діяльності» та збірника матеріалів конференції Хмельницького національного університету «Волонтерська діяльність як засіб розвитку професійно-особистісних якостей майбутніх соціальних працівників».

**Структура кваліфікаційної роботи:** робота складається з вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (40 найменувань, серед них 5 іноземною мовою), 4 додатків. Загальний обсяг роботи складає 82 сторінки, із них основного тексту 54 сторінки. Робота містить 4 таблиці та 3 рисунки.

## **РОЗДІЛ 1 СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ЛІТЕРАТУРИ З АКТУАЛЬНИХ ПИТАНЬ ВОЛОНТЕРСТВА**

### **1.1 Волонтерська діяльність як понятійна категорія у вітчизняній та зарубіжній соціально-педагогічній літературі**

Проблеми волонтерської діяльності досліджували як українські, так і зарубіжні науковці, соціологи, психологи, а також представники організацій, які займаються питаннями благодійності та соціальної допомоги. Розглянемо основні праці та дослідження у цій галузі. Ю.Бриндіков, досліджував волонтерську діяльність як важливий елемент соціальної підтримки і розвитку громадянського суспільства в Україні, особливо в умовах війни та післявоєнного відновлення. Він акцентував на соціальному та моральному значенні волонтерства в Україні. О.Василенко, досліджувала організаційні та психологічні аспекти волонтерства, особливо у контексті постмайданної України. К.Олійник, зосереджувалася на питаннях мотивації волонтерів та їхній готовності допомагати в кризових ситуаціях, таких як війна на сході України і т.д. Н.Голова, вивчала волонтерство в умовах соціальних трансформацій в Україні, звертаючи увагу на етапи становлення волонтерського руху, його вплив на суспільство та на розвиток громадянської активності. Ю.Овод, займалася аналізом волонтерської діяльності в контексті розвитку соціальних ініціатив і благодійних організацій, зокрема у зв'язку з кризовими ситуаціями в Україні (ВПО, війна, біженці, переселенці). А.Рідкодубська, авторка досліджень на тему соціального волонтерства та його значення для розвитку громадянського суспільства в Україні, особливо в умовах військової нестабільності [19, с.56-60].

Низка зарубіжних науковців досліджувала проблеми волонтерства, волонтерської діяльності, з різних аспектів сучасних проблем, зокрема це такі дослідники, як Роберт Путнам (США) — один із відомих дослідників, який вивчав соціальний капітал і роль громадянської активності, включаючи

волонтерську діяльність. Його концепція "громадянської участі" включає волонтерство як ключову складову розвитку демократичних суспільств. Мішель Фуко (Франція) — хоча він не був безпосередньо пов'язаний з дослідженням волонтерства, його праці про владу, соціальні норми та інституції вплинули на розуміння соціальної діяльності та її регуляції, в тому числі волонтерської. Джеймс Суїфт (Велика Британія) — британський вчений, який вивчав соціальну політику та волонтерські ініціативи в контексті глобальних кризових ситуацій, таких як війни, природні катастрофи, пандемії тощо. Едвард П. Грінберг (США) — один із основних дослідників волонтерської діяльності в контексті соціальних і психологічних процесів. Він вивчав мотивацію волонтерів та їхній вплив на суспільство. Емілі Шейн (США) — досліджувала волонтерську діяльність у рамках соціальної допомоги, вивчаючи взаємодію волонтерів з організаціями, які працюють з малозабезпеченими та уразливими групами населення. Джудіт Вайт (Канада) — досліджувала питання ефективності волонтерської діяльності в соціальних службах, вивчаючи організаційні моделі та стратегії управління волонтерами.

Проаналізувавши основні наукові розвідки з різних питань волонтерства, можна виокремити, основні напрямки досліджень у цій галузі:

1. Мотивація волонтерів — багато дослідників аналізують, чому люди вирішують долучитися до волонтерської діяльності, що їх мотивує, які внутрішні та зовнішні фактори впливають на вибір цієї діяльності.

2. Волонтерство в умовах криз — волонтерська діяльність під час війни, природних катастроф або соціальних криз є важливим напрямком, оскільки допомога, яку надають волонтери, може бути ключовою для подолання наслідків таких ситуацій.

3. Соціальна роль волонтерів — дослідження того, як волонтери впливають на розвиток громадянського суспільства, підвищення соціальної згуртованості та на взаємодію громадян із державними та приватними організаціями.

4. Психологічний аспект волонтерської діяльності — вивчення того, як волонтерська діяльність впливає на емоційний стан, стресостійкість, самопочуття волонтерів.

5. Підготовка та організація волонтерської діяльності — як організувати ефективне волонтерство, які стратегії та моделі працюють у різних умовах (для конкретних країн, в рамках міжнародних проектів) [20, с.84-91].

Визначимо «волонтерство» як понятійну категорію.

На думку Н. Голови, «волонтер» — це людина, яка добровільно, безоплатно надає свою допомогу чи ресурси для підтримки різних ініціатив, проектів або організацій, спрямованих на покращення ситуації в суспільстві чи допомогу нужденним. Волонтерська діяльність може охоплювати широкий спектр завдань — від допомоги в гуманітарних місіях, збору коштів або продуктів для нужденних, до участі в екологічних або культурних ініціативах.

Поняття волонтер активно вивчається в соціології, психології, педагогіці та інших науках. Вчені по-різному підходять до визначення цього поняття, залежно від акцентів, які вони роблять на мотиваціях, цілях чи соціальних функціях волонтерства.

Роберт Путнам (США), автор концепції соціального капіталу, зазначає, що волонтерська діяльність є важливою частиною громадянської активності, яка сприяє створенню і підтримці соціальних мереж, взаємодії між людьми та формуванню довіри в суспільстві. Він вважає, що волонтери сприяють розвитку громадянського суспільства, оскільки їх діяльність допомагає зміцнити соціальні зв'язки та побудувати більш згуртоване суспільство.

На думку Р.Путнама, «волонтер» — це особа, яка добровільно і безкоштовно бере участь у діяльності, спрямованій на допомогу іншим або на досягнення соціально корисних цілей, що сприяють розвитку соціальних мереж і зміцненню громадянського суспільства [21, с.79-90].

В. Шмідт, один із дослідників волонтерства в Німеччині, підкреслює, що волонтерство є не лише актом допомоги, але й способом соціалізації індивіда в громаду. Він визначає волонтерів як людей, які займаються певною

діяльністю на користь суспільства, не очікуючи винагороди, і таким чином створюють умови для розвитку соціальної солідарності[23, с.25-40..

На думку, В. Шмідта, «волонтер»— це людина, яка активно долучається до соціальних ініціатив без матеріальної винагороди, виступаючи як агент змін у суспільстві, створюючи соціальні зв'язки та підтримуючи соціальну згуртованість[16].

І. Пешкова, українська вчена, розглядає волонтерство в контексті громадянської активності та соціальної відповідальності. Вона зазначає, що волонтери виступають важливими чинниками розвитку громадянського суспільства, оскільки їхня діяльність сприяє вирішенню соціальних проблем, забезпечує ефективне реагування на соціальні та гуманітарні кризи. Волонтер — це особа, яка бере активну участь у соціальних ініціативах, спрямованих на вирішення актуальних суспільних проблем, при цьому її діяльність є добровільною, безкоштовною і має на меті суспільну користь[13].

Е.Фуко не досліджував безпосередньо поняття волонтерства, але його роботи про взаємодію інститутів і суспільних структур вплинули на розуміння ролі волонтерів у контексті соціальної допомоги. Він підкреслював важливість активності громадян у підтримці соціальних ініціатив і вважав, що волонтерство може служити інструментом громадянського самовираження і критики існуючих соціальних порядків[28, с.356-440].

**Волонтерська діяльність** на думку науковців — це соціально значуща діяльність, що полягає в безкоштовному, добровільному наданні допомоги іншим або суспільству, з метою досягнення соціально корисних результатів. Вона не має на меті отримання матеріальних благ або винагороди, а її основною мотивацією є бажання допомогти, змінити на краще соціальні умови або вирішити конкретні проблеми[30, с.72-79].

На думку, Н.Голови, «волонтерська діяльність» — це одна з форм громадянської участі, що сприяє розвитку соціального капіталу. Вона допомагає зміцнити соціальні зв'язки, знижує рівень ізоляції в суспільстві та

підвищує довіру серед громадян. Волонтерство також сприяє демократизації суспільства та створенню ефективної соціальної інфраструктури[37].

А.Рідкодубська, досліджувала концепцію соціальних інститутів і норм, що значно вплинула на розуміння волонтерської діяльності як частини громадянської активності. Вона акцентувала увагу на тому, як соціальні інститути можуть впливати на людей і їх поведінку. В контексті волонтерства це означає, що волонтери можуть виступати як "агенти змін", що протистоять інституційним недолікам і намагаються змінити соціальні структури. Волонтерська діяльність — це форма соціальної активності, яка допомагає змінювати соціальні структури і норми через активне втручання в процеси надання допомоги та вирішення соціальних проблем[38].

За визначенням, Ю.Бриндікова, «волонтерська діяльність» — це добровільна допомога, надана людьми для підтримки суспільно значущих ініціатив, таких як гуманітарна допомога, підтримка армії, допомога внутрішньо переміщеним особам тощо[9].

Л.Романовська, досліджувала соціальні аспекти волонтерської діяльності в контексті кризових ситуацій. Вона вважає, що волонтерська діяльність є важливою частиною соціальної підтримки під час природних катастроф, війни та інших кризових ситуацій. Волонтери допомагають швидко реагувати на потреби людей, а також заповнюють прогалини в роботі офіційних організацій[3].

Отже, значення волонтерської діяльності для розвитку соціальних ініціатив і підтримки різноманітних соціальних груп є надзвичайно важливим, і дослідження в цій сфері тривають у багатьох країнах. Науковці, як в Україні, так і за кордоном, звертають увагу на психологічні, соціальні та організаційні аспекти волонтерства, аналізуючи його вплив на індивідуальний і колективний рівень, а також на глобальні процеси, які відбуваються в суспільстві.

## 1.2 Принципи, види та нормативно-правові аспекти здійснення волонтерської діяльності

В Україні волонтерство набуло особливої популярності та важливості в умовах війни з Росією. Від початку конфлікту в 2014 році та до сьогодні волонтери активно підтримують Збройні Сили України, медичні заклади, допомагають біженцям і постраждалим. Їхня діяльність охоплює збір і доставку гуманітарної допомоги, медичних засобів, одягу, а також організацію соціальної і психологічної підтримки для тих, хто пережив війну[2, с.67-71].

Волонтерська діяльність — це допомога, яка надається в екстрених ситуаціях для підтримки нужденних, відновлення нормального функціонування суспільства, особливо коли державні чи приватні організації не можуть це забезпечити[34, с.15-16].

А.Рідкодубська, досліджує роль волонтерства в розвитку соціальних ініціатив в Україні. Вона визначає волонтерську діяльність як один із способів вирішення соціальних проблем, що виникають у суспільстві, а також як потужний інструмент для розвитку громадянської відповідальності та активності. Ю.Овод, зазначає, що волонтерська діяльність є важливою складовою розвитку громадянського суспільства. Вона акцентує увагу на тому, що волонтерство дозволяє людям брати участь у соціальному житті, взаємодіяти з іншими громадянами і сприяти соціальним змінам. На її думку, «волонтерська діяльність» — це не лише допомога тим, хто її потребує, але й засіб активної участі в розвитку громадянського суспільства, зміцнення соціальних зв'язків та соціальної відповідальності[36, с.67-68].

В цілому, науковці сходяться на думці, що волонтерська діяльність — це соціально корисна діяльність, що має важливу роль у формуванні громадянського суспільства, розвитку соціальних зв'язків та вирішенні соціальних і гуманітарних проблем. Вона сприяє активності громадян, підвищує соціальну відповідальність, зміцнює соціальні структури та дає можливість людям долучатися до вирішення важливих проблем суспільства.

Основні риси волонтерської діяльності:

1. Добровільність — волонтер не отримує матеріального винагороди за свою діяльність.
2. Соціальна значущість — діяльність волонтерів має мету поліпшити стан суспільства або допомогти людям у складних ситуаціях.
3. Безоплатність — волонтер не отримує фінансову винагороду, хоча іноді може покриватися витрати на транспорт, харчування тощо.
4. Громадянська активність — волонтери активно взаємодіють з іншими людьми, соціальними інститутами та організаціями для досягнення спільних цілей [27, с.62-68].

*Види волонтерської діяльності:*

1. *Гуманітарна допомога* — волонтери можуть надавати допомогу постраждалим від природних катастроф, війн, кризових ситуацій. Наприклад, доставка продуктів, води, ліків, одягу.
2. *Психологічна підтримка* — волонтери можуть надавати психологічну допомогу тим, хто пережив травматичні події, військовим, біженцям або постраждалим.
3. *Соціальні програми* — допомога дітям, людям похилого віку, малозабезпеченим сім'ям або інвалідам, організація заходів для соціалізації і підтримки таких груп.
4. *Екологічні ініціативи* — участь у проектах із захисту навколишнього середовища, прибирання територій, висадка дерев.
5. *Освітні програми* — волонтери можуть навчати дітей або дорослих, організувати курси, тренінги, заняття з різних дисциплін [14, с.40-45].

Розглянемо основні чинники заохочення та мотивації волонтерів: соціальна відповідальність — бажання змінити світ на краще, покращити життя інших людей; особистісне зростання — волонтерство може допомогти здобути нові навички, досвід, а також задоволення від самореалізації; емоційна винагорода — багато волонтерів відчувають внутрішнє задоволення від допомоги іншим і відчувають себе частиною важливої справи; соціальні зв'язки — волонтери

часто знайомляться з новими людьми, створюють мережі підтримки, в яких взаємодіють з іншими активними людьми[32, с.45-46].

Принципи волонтерської діяльності визначають основні моральні, етичні та практичні засади, які лежать в основі роботи волонтерів:

1.Безкорисливість – волонтерська діяльність базується на допомозі без очікування матеріальних чи інших нагород. Волонтери діють без комерційної мети, прагнучи приносити користь іншим.

2.Добровільність – волонтер повністю самостійно обирає, коли, де і яку допомогу надаватиме. Волонтерська діяльність не має примусу.

3.Рівність і недискримінація – волонтерська допомога має бути доступною для всіх людей, незалежно від їхнього соціального статусу, раси, релігії, статі чи інших особливостей.

4.Повага до гідності людини – волонтери повинні ставитися до тих, кому вони допомагають, з повагою, турботою та підтримкою.

5.Конфіденційність – важливо дотримуватися конфіденційності особистої інформації про людей, яких підтримує волонтер, і дотримуватись етичних стандартів.

6.Доброчинність та відповідальність – волонтери мають діяти з максимальною відповідальністю, надаючи допомогу так, щоб це справді було корисно та ефективно.

7.Співпраця та взаємодія – волонтерська діяльність часто вимагає командної роботи, тому важливо підтримувати взаємодію з іншими волонтерами та організаціями, щоб досягти максимального результату.

Ці принципи допомагають створювати основу для ефективної, етичної та справедливої волонтерської роботи, яка приносить реальну допомогу суспільству[40].

Законодавча база волонтерської діяльності в Україні регулюється рядом нормативно-правових актів, які визначають правовий статус волонтерів, їхні права та обов'язки, а також умови реалізації волонтерської діяльності.

Основними законодавчими актами, що регулюють волонтерську діяльність в Україні, є:

1. Закон України "Про волонтерську діяльність" (2011 р.) -це основний закон, який визначає поняття волонтерської діяльності та регулює правовідносини, що виникають під час її здійснення; закон встановлює основні принципи волонтерської діяльності, права і обов'язки волонтерів та організацій, які залучають волонтерів; волонтерська діяльність визначається як добровільна, безкорислива діяльність фізичних осіб на користь суспільства або окремих осіб, яка не передбачає отримання фінансової винагороди.

2. Закон України "Про соціальні послуги" (2012 р.) -цей закон визначає основні принципи надання соціальних послуг, до яких може входити і волонтерська допомога; він також регулює взаємодію між волонтерами та державними установами, які надають соціальні послуги, і визначає вимоги до якості та умов надання допомоги.

3. Кодекс законів про працю України - волонтерська діяльність не є трудовими відносинами, проте Кодекс законів про працю регулює питання, пов'язані з трудовою діяльністю, зокрема можливі аспекти, що стосуються часу, умов роботи та безпеки праці, навіть у випадку, коли волонтери працюють у різних організаціях.

4. Закон України "Про благодійництво та благодійні організації" (2012 р.) - закон визначає засади діяльності благодійних організацій, які часто співпрацюють з волонтерами; він описує механізми співпраці благодійних організацій і волонтерів, а також засади фінансування благодійної діяльності.

5. Закон України "Про організації роботодавців та профспілки", хоча цей закон здебільшого регулює трудові відносини, він містить норми, що можуть бути застосовані до організацій, які займаються залученням волонтерів для виконання різних соціальних або громадських ініціатив.

6. Податковий кодекс України -він регулює питання оподаткування, зокрема в частині надання податкових пільг для волонтерських організацій,

якщо вони є благодійними установами, а також визначає питання, пов'язані з податковими зобов'язаннями волонтерських організацій.

7. Міжнародні акти і конвенції - Україна також є учасником низки міжнародних угод і конвенцій, що сприяють розвитку волонтерства. Наприклад, Конвенція про права людини та міжнародні угоди щодо соціальної допомоги, які можуть впливати на розвиток волонтерської діяльності в країні.

Права та обов'язки волонтерів за законодавством:

- волонтери мають право на безпечні умови праці, захист своїх прав і безпеку;

- вони мають право на соціальні гарантії у випадку травм чи пошкоджень здоров'я під час волонтерської діяльності, якщо це прямо зазначено в організації, яка їх залучає;

- відповідно до законодавства, волонтери не отримують матеріальної винагороди за свою діяльність, але можуть отримувати компенсацію витрат (наприклад, на транспорт) [15, с.107-114].

Таким чином, законодавча база волонтерства в Україні сприяє розвитку цієї діяльності, забезпечуючи правові гарантії для волонтерів та організацій, що їх залучають.

### **1.3 Вплив волонтерської діяльності на особистісний розвиток майбутніх фахівців соціальної роботи**

Особистісний розвиток фахівців соціальної роботи є важливим аспектом їх професійної діяльності, оскільки робота в соціальній сфері вимагає від працівників не тільки високих професійних навичок, але й здатності до саморозвитку, емоційної стійкості, а також високого рівня соціальної чутливості та етики. Це процес, який включає набуття нових знань, умінь, розуміння власних сильних і слабких сторін, а також розвиток особистих якостей, що сприяють ефективному виконанню завдань покладених на них у професійній діяльності. Розглянемо основні чинники особистісного зростання чи розвитку, майбутнього фахівця соціальної роботи:

**1. Розвиток професійних компетентностей.** Фахівець соціальної роботи постійно удосконалює свої навички у різних сферах:

-консультування та підтримка клієнтів: соціальний працівник повинен вміти ефективно взаємодіяти з людьми, які стикаються з різними труднощами. Розвиток комунікативних навичок, вміння слухати, надавати підтримку — важливі для становлення майбутнього соціального працівника, як фахівця;

-критичне мислення та аналіз ситуацій: здатність правильно оцінювати ситуацію і приймати обґрунтовані рішення, виходячи з індивідуальних потреб кожної людини, є важливим аспектом роботи соціального працівника.

-юридично-правова обізнаність, соціальні працівники повинні володіти базовими знаннями правових аспектів соціального забезпечення, що дозволяє їм ефективно захищати права клієнтів.

**2. Емоційна стійкість та стресостійкість.** Соціальна робота часто пов'язана з важкими, стресовими ситуаціями, коли фахівець стикається з людським болем, трагедіями та складними проблемами. Тому особистісний розвиток фахівця вимагає формування емоційної стійкості:

-самоконтроль і регуляція емоцій: здатність зберігати спокій і професіоналізм навіть у кризових ситуаціях є необхідною для соціального працівника.

-здатність до самопідтримки: для ефективного виконання своїх обов'язків важливо вміти впоратися з емоційними навантаженнями та стресом, що зменшує ризик вигорання.

-емпатія і соціальна чутливість: фахівці соціальної роботи повинні володіти високим рівнем емпатії — здатністю розуміти емоційний стан інших людей, співпереживати та підтримувати їх в складних ситуаціях.

-підвищення соціальної чутливості: здатність враховувати культурні, соціальні та психологічні особливості клієнтів допомагає в побудові довірчих відносин і наданні більш ефективної допомоги.

**4. Розвиток особистої відповідальності та етики.** Важливим аспектом є розвиток етичної свідомості, відповідальності за свою діяльність:

-професійна етика: соціальні працівники повинні дотримуватись високих етичних стандартів у взаємодії з клієнтами, поважати їх права, конфіденційність та автономність.

-особиста відповідальність: фахівець соціальної роботи відповідає за благополуччя своїх клієнтів і вплив, який його рішення можуть мати на їх життя.

**5. Навички саморозвитку та рефлексії,** постійне вдосконалення професійних навичок та знань неможливе без процесу рефлексії:

-Самоаналіз: фахівці соціальної роботи повинні вміти аналізувати власну діяльність, оцінювати її ефективність, виявляти свої сильні сторони та місця для вдосконалення.

-пошук зворотного зв'язку: важливо мати відкритість до зворотного зв'язку від колег, керівництва та клієнтів, щоб постійно коригувати свої методи роботи.

**6. Психологічна гнучкість і адаптація** Важливим аспектом розвитку є здатність адаптуватися до змінних умов і ситуацій:

-гнучкість в підходах: соціальні працівники повинні бути готові застосовувати різні підходи до вирішення проблем в залежності від ситуації та потреб клієнта.

-ініціативність: у соціальній роботі часто немає чітко встановлених алгоритмів для вирішення проблем, тому важливо мати вміння діяти проактивно, знаходити нові шляхи для допомоги клієнтам.

**7. Моральне і духовне зростання**, соціальна робота вимагає від фахівців високого рівня моральної зрілості та духовного зростання:

-чесність і відкритість: працівники соціальної сфери повинні діяти з чесністю, дотримуватись принципів справедливості і поважати людську гідність.

-інтеграція професійних і особистих цінностей: здатність поєднувати власні переконання з етичними вимогами професії допомагає фахівцю створювати гармонійні взаємини з клієнтами.

**8. Розвиток лідерських якостей**, у процесі роботи соціальний працівник може виступати лідером як в межах організації, так і в конкретних ініціативах чи групах:

-керівництво групами: вміння вести за собою команду, мотивувати її до досягнення спільних цілей є важливим для ефективної роботи в організаціях, що займаються соціальними послугами.

-мотивація та підтримка: лідерські якості допомагають підтримувати високий рівень командного духу, особливо в умовах стресу та важких ситуацій[18, с.79-90].

Волонтерська діяльність має важливий вплив на особистісний розвиток майбутніх фахівців соціальної роботи. Вона сприяє розвитку професійних, моральних та емоційних якостей, які є ключовими для успішної кар'єри в соціальній роботі. Розглянемо основні аспекти впливу волонтерства на розвиток майбутніх фахівців у цій галузі:

**1. Розвиток професійних навичок.** Волонтерська діяльність дозволяє майбутнім соціальним працівникам набувати практичного досвіду роботи з

людьми, розвивати комунікативні навички та вміння працювати в команді. Вони отримують досвід в реальних ситуаціях, що допомагає їм краще зрозуміти потреби та проблеми клієнтів, розвивати ефективні стратегії допомоги.

- **Практичний досвід:** волонтери мають змогу працювати з людьми, що знаходяться в складних життєвих обставинах, і це дає змогу краще зрозуміти соціальні проблеми на практиці.
- **Навички організації та планування:** волонтери можуть бути залучені до організації заходів, роботи з документами або координації роботи групи, що допомагає розвивати управлінські здібності.

**2. Моральне та етичне зростання.** Волонтерська діяльність дозволяє соціальним працівникам розвивати етичні стандарти і моральні принципи, оскільки вони безпосередньо стикаються з людськими труднощами, потребами та болем. Це може допомогти їм зрозуміти важливість співчуття, емпатії та безумовної підтримки.

- **Підвищення рівня емпатії:** волонтери постійно взаємодіють з людьми, що переживають стрес, депресію чи інші соціальні труднощі, і тому вони вчаться краще розуміти емоційний стан інших людей.
- **Покращення моральної стійкості:** волонтерство дає змогу майбутнім фахівцям соціальної роботи стискатися з етичними дилемами та моральними викликами, що допомагає їм зміцнювати свою здатність приймати складні рішення в майбутній професійній діяльності.

**3. Розвиток навичок міжособистісної взаємодії.** Важливим аспектом для соціальних працівників є здатність до ефективної комунікації з різними групами людей: дітьми, старшими людьми, людьми з інвалідністю, особами, які пережили травму чи кризу. Волонтерська діяльність дозволяє розвивати навички активного слухання, ведення діалогу та вирішення конфліктів.

- Навички спілкування: волонтери вчаться вести діалог, встановлювати контакт з людьми різного віку та соціального статусу, адаптувати своє спілкування до конкретних ситуацій.
- Тимчасове або довготривале співробітництво з іншими організаціями: це допомагає розвивати вміння працювати з різними інституціями та групами, що є важливою частиною роботи соціального працівника.

**4. Розвиток лідерських якостей.** Участь у волонтерських програмах дає можливість майбутнім фахівцям соціальної роботи розвивати лідерські навички, адже часто їм доводиться працювати в умовах обмежених ресурсів або координувати роботу групи. Це формує у них здатність до прийняття рішень, організації та мотивації інших.

- Ініціативність і відповідальність: волонтери часто працюють без прямого нагляду, що розвиває їх здатність до самостійної роботи і прийняття рішень.
- Навички координації: багато волонтерських програм включають роботу в командах, що дозволяє майбутнім соціальним працівникам відпрацьовувати вміння ефективно організовувати спільну діяльність.

**5. Особистісна зрілість та самопізнання.** Волонтерська діяльність допомагає майбутнім соціальним працівникам краще розуміти себе, свої цінності та ставлення до різних соціальних проблем. Це може стати основою для розвитку власної ідентичності як професіонала та допомогти формувати мотивацію до вибору цієї професії.

- Самоусвідомлення: волонтери часто стикаються з новими ситуаціями, що дає змогу переоцінити свої переконання, уявлення про соціальні проблеми і допомагає усвідомити власну роль у суспільстві.
- Сила стресостійкості: робота з людьми, які переживають складні ситуації, формує у волонтерів здатність адаптуватися до стресових умов, зберігаючи при цьому професіоналізм.

**6. Мотивація до подальшої професійної діяльності.** Волонтерська діяльність часто стимулює майбутніх соціальних працівників до глибшого

вивчення соціальних проблем та пошуку ефективних методів їх вирішення. Вона допомагає розвивати розуміння значення соціальної роботи в суспільстві і виявляти готовність до професійного розвитку[7, с.78-80].

Таким чином, волонтерська діяльність є важливим етапом у формуванні професійних та особистісних якостей майбутніх соціальних працівників, адже вона дозволяє не лише набувати практичних навичок, а й сприяє розвитку етичних, моральних та особистісних якостей, що є основою професійної діяльності в сфері соціальної роботи.

### **Висновки до розділу**

В першому розділі «Соціально-педагогічний аналіз літератури з актуальних питань волонтерства», ми розглянули аналіз соціально-педагогічної літератури, проаналізували наукові доробки вітчизняних та зарубіжних науковців. Визначили основні напрями досліджень з питань мотивації волонтерів; волонтерство в умовах кризових ситуацій; соціальна роль волонтерів; психологічний аспект волонтерської діяльності та підготовка потенційних волонтерів до неї. Охарактеризували «волонтерство», «волонтерську діяльність» як понятійну категорію та врахували думки науковців з цього приводу.

Розглянули основні риси волонтерської діяльності такі як добровільність, соціальна значущість, безоплатність, громадянська активність та її види гуманітарна допомога, психологічна підтримка, соціальні програми.

Обґрунтували основні чинники заохочення та мотивації волонтерів та принципи волонтерської діяльності: безкорисливість, добровільність, рівність, відсутність дискримінації, повага до гідності людини, конфіденційність, доброзичливість, відповідальність, співпраця та взаємодія[9].

Проаналізували законодавчу базу волонтерської діяльності в Україні, що регулюються рядом нормативно-правових актів, які визначають правовий

статус волонтерів, їхні права та обов'язки: Закони України «Про волонтерську діяльність», «Про соціальні послуги», «Про благодійництво та благодійні організації», «Про організації роботодавців та профспілки»; Податковий кодекс України; Кодекс законів про працю України; міжнародні акти та конвенції [6, с.56-5].

Дослідили вплив волонтерської діяльності на особистісний розвиток майбутніх фахівців соціальної роботи, а саме розвиток професійної компетентності, емоційна стійкість та стресостійкість, розвиток особистісної відповідальності, етики, навичок саморозвитку та рефлексії, психологічна гнучкість та адаптація; моральне та духовне зростання, розвиток лідерських якостей.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ВОЛОНТЕРСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

### **2.1 Опис, аналіз та інтерпретація результатів дослідження особистісного зростання у волонтерській діяльності**

У своєму дослідженні ми опиралися на першочергове наше завдання, експериментально дослідити особистісне зростання майбутніх фахівців у волонтерській практиці. Для цього ми запросили до нашого дослідження 30 респондентів, спеціальності «Соціальна робота», та запропонували пройти їм такі стандартизовані та валідизовані психодіагностики:

1. Опитувальник професійної спрямованості особистості (Дж.Голланд)

2. Методика «Діагностика соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О.Потьомкіна)

3. Методика виявлення й оцінки комунікативних та організаційних здібностей (КОС-2)

Охарактеризуємо процедуру та мету проведення кожної з цих діагностик.

Опитувальник професійної спрямованості особистості Дж. Голланда — це інструмент, який допомагає визначити тип професійної орієнтації людини, зважаючи на її особисті якості, інтереси та поведінкові патерни. Теорія Голланда базується на припущенні, що люди найбільше успішні й задоволені в тих професіях, які відповідають їхнім природним рисам і схильностям. Він виділив шість основних типів особистості, що можуть бути застосовані до кар'єрного вибору:

1. Реалістичний (R) — практичний, фізично активний, зазвичай любить працювати з матеріалами, машинами, інструментами або в природному середовищі. Може бути механіком, будівельником, фермером тощо.

2.Інтелектуальний (I) – аналітичний, логічний, схильний до наукової роботи та розв’язування абстрактних проблем. Це вчені, інженери, програмісти, математики.

3.Артистичний (A) – творчий, емоційний, любить працювати з ідеями та мистецтвом. Може бути художником, музикантом, письменником, дизайнером.

4.Соціальний (S) – людиноорієнтований, любить працювати в системі «людина-людина» схильний до допомоги іншим, здатний до комунікації та співпраці. Це педагоги, психологи, медичні працівники, соціальні працівники.

5.Підприємницький (E) – схильний до ризику, підприємливий, має лідерські якості. Це менеджери, бізнесмени, маркетологи.

6.Конвенціональний (C) – організований, здатний працювати з даними, дотримується стандартів і правил. Це адміністратори, бухгалтери, офісні працівники, секретарі[6, с.56-58].

Кожна людина може мати комбінацію цих типів, і кожен з них визначає певний стиль роботи, інтереси та кар'єрні устремління. Опитувальник Голланда допомагає знайти свій ідеальний тип професійної діяльності, враховуючи ці риси.

Методика «Діагностика соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О.Потьомкіна) розроблена для вивчення та аналізу соціально-психологічних настанов особистості, зокрема її мотиваційно-потребової сфери. Це важливий інструмент для оцінки мотивації людини, а також її установки на взаємодію з іншими людьми в соціальному контексті.

Методика Потьомкіна спрямована на виявлення таких соціально-психологічних настанов (переконань, уявлень, ставлень), які впливають на поведінку індивіда в соціальному середовищі. Вона дає змогу оцінити мотиваційну орієнтацію особистості, її потреби, прагнення, а також готовність до різних видів соціальної взаємодії[11].

Основні аспекти психодіагностики:

1. Мотиваційно-потребова сфера: оцінюється через дослідження потреб людини, таких як потреба в досягненнях, визнанні, самореалізації, а також потреба в контакті з іншими людьми, співпраці, підтримці.

2. Соціально-психологічні настанови: виявляються установки, які людина має стосовно соціальних ситуацій, її оцінки щодо соціальних ролей, поведінки інших людей, а також власного місця в соціальному контексті.

3. Індивідуальні установки: акцент робиться на вивчення індивідуальних переконань, орієнтацій і взаємодії з соціальним середовищем, зокрема на розуміння людиною своїх соціальних ролей та можливостей впливати на оточення [5, с.53-59].

Етапи діагностування:

1. Анкетування: респонденти заповнюють спеціально розроблені анкети, що містять питання про їхні соціальні установки, мотивацію, потреби, відношення до певних аспектів соціальної взаємодії.

2. Психологічні тести: для виявлення глибинних мотиваційних факторів і установок можуть бути використані різні проєктивні тести та ситуаційні задачі.

3. Інтерпретація результатів: оцінка отриманих даних дає змогу визначити основні мотиваційні орієнтації особистості, її ставлення до соціальних взаємодій, а також прогнозувати типові реакції в різних соціальних ситуаціях.

Методика застосовується в таких сферах: психологічне консультування та психотерапія (допомагає зрозуміти внутрішні конфлікти, потреби та мотивацію клієнта); профорієнтація (для визначення професійної спрямованості особистості на основі її соціальних установок і мотивацій) 4 кадровий відбір (допомагає оцінити соціальну адаптованість кандидатів, їхню здатність працювати в колективі, реагувати на різні соціальні виклики) [1].

Ця методика є корисним інструментом для психологів, кадровиків, соціальних працівників, а також в процесах розвитку та самопізнання особистості.

Методика виявлення й оцінки комунікативних та організаційних здібностей (КОС-2) — це інструмент, розроблений для дослідження комунікативних і організаційних здібностей людини. Вона дозволяє оцінити, як індивід взаємодіє з іншими людьми, а також його здатність організовувати і координувати роботу в колективі.

Основні аспекти цієї методики:

Комунікативні здібності — це вміння ефективно спілкуватися, встановлювати контакти з іншими людьми, правильно вибирати стилі комунікації в різних ситуаціях, розуміти і бути зрозумілим співрозмовником. Це також включає вміння слухати, виявляти емоційну чутливість та підтримувати взаєморозуміння.

Організаційні здібності — це здатність планувати, координувати і здійснювати організаційні процеси. Людина з високими організаційними здібностями може ефективно керувати часом, розподіляти ресурси, приймати управлінські рішення та забезпечувати досягнення цілей.

КОС-2 складається з певних вправ, задач, що дозволяють визначити рівень комунікаційних та організаційних здібностей у різних сферах діяльності. Зазвичай методика передбачає використання різних типів завдань:

-Комунікативні вправи: визначення здатності до ефективної взаємодії в групах, вирішення конфліктних ситуацій, підтримка діалогу.

-Організаційні вправи: завдання на планування, розподіл обов'язків, робота в команді.

Завдання оцінюються за різними критеріями: наявність ініціативи, здатність до лідерства, рівень впливу на групу, вміння налаштовувати продуктивну комунікацію.

Методика застосовується як у психологічних дослідженнях, так і в кадровій роботі (наприклад, під час відбору на керівні посади або для оцінки потенціалу працівників у командних ролях).

Охарактеризуємо результати дослідження за даними методиками. Провівши психодіагностику «Опитувальник професійної спрямованості

особистості» (Дж.Голланда) зі студентами спеціальності 231 «Соціальна робота» ми отримали такі результати по типах особистості: реалістичний (11%), інтелектуальний (15%), артистичний (9%), соціальний (29%), підприємницький (21%), конвенціональний (15%) (таблиця 2.1)

**Таблиця 2.1. Типи особистості за методикою Дж. Голланда  
«Опитувальник професійної спрямованості особистості»**

№	Типи особистості	%
1.	Реалістичний	11
2.	Інтелектуальний	15
3.	Артистичний	9
4.	Соціальний	29
5.	Підприємницький	21
6.	Конвенціональний (консервативний)	15

Отже, «соціальний тип особистості» — це поняття, яке використовується в соціальній роботі для визначення певних характеристик і особливостей поведінки людини в соціальному середовищі. Це уявлення про те, як особистість взаємодіє з іншими людьми, як вона сприймає соціальні норми, групову динаміку та власну роль у суспільстві. Ми бачимо за результатами дослідження, що лише 29% респондентів обрали «соціальний» тип особистості, домінуючим, решта студентів не обрали цей тип, що є не доцільним для їхньої майбутньої професії (Рисунок 2.1.).



Рисунок 2.1. «Опитувальник професійної спрямованості особистості»

Дж. Голланда

Отже, з огляду на отримані результати, можна сказати, що у студентів не достатньо розвинуті особистісні якості, щоб працювати в системі «людина-людина»

За допомогою, методики «Діагностика соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О.Потьомкіна), ми визначили у студентів, їхню мотивацію займатися волонтерською діяльністю, потребу допомагати іншим, індивідуальні якості такі (емпатійність), для роботи з людьми. Проаналізуємо результати дослідження за даною методикою: мотивація до волонтерської діяльності (високий рівень -48%, середній рівень 25%, низький рівень-27%). Потреба в допомозі іншим особам (високий рівень -51%, середній рівень 26%, низький рівень-23%). Емпатійність до переживання проблем інших осіб (високий рівень -55%, середній рівень 29%, низький рівень-16%) (таблиця 2.2.).

Таблиця 2.2. «Діагностика соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О.Потьомкіна),

№	Настанови особистості	Високий р.	Середній р.	Низький р.
1.	Мотивація до волонтерської діяльності	48	25	27
2.	Потреба допомагати іншим	51	26	23
3.	Емпатійність	55	29	16

З отриманих результатів, можна сказати, що для студентів спеціальності «Соціальна робота» результати, є недостатніми для роботи з клієнтами (рисунок 2.2.)

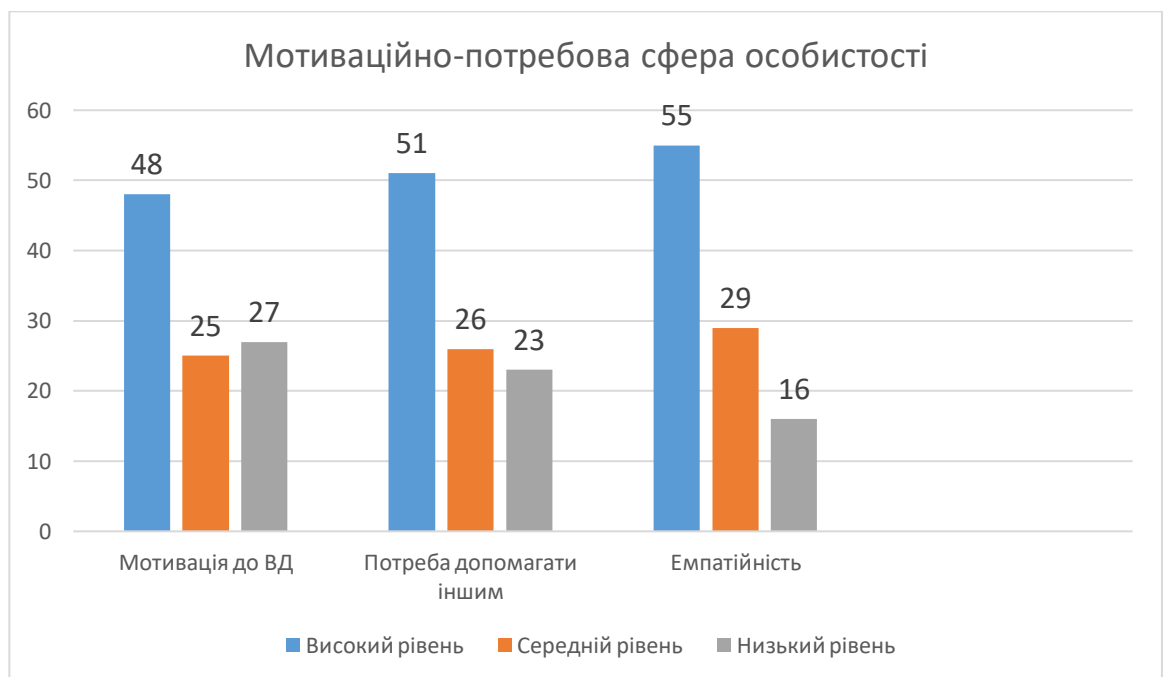


Рисунок 2.2. «Діагностика соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О.Потьомкіна),

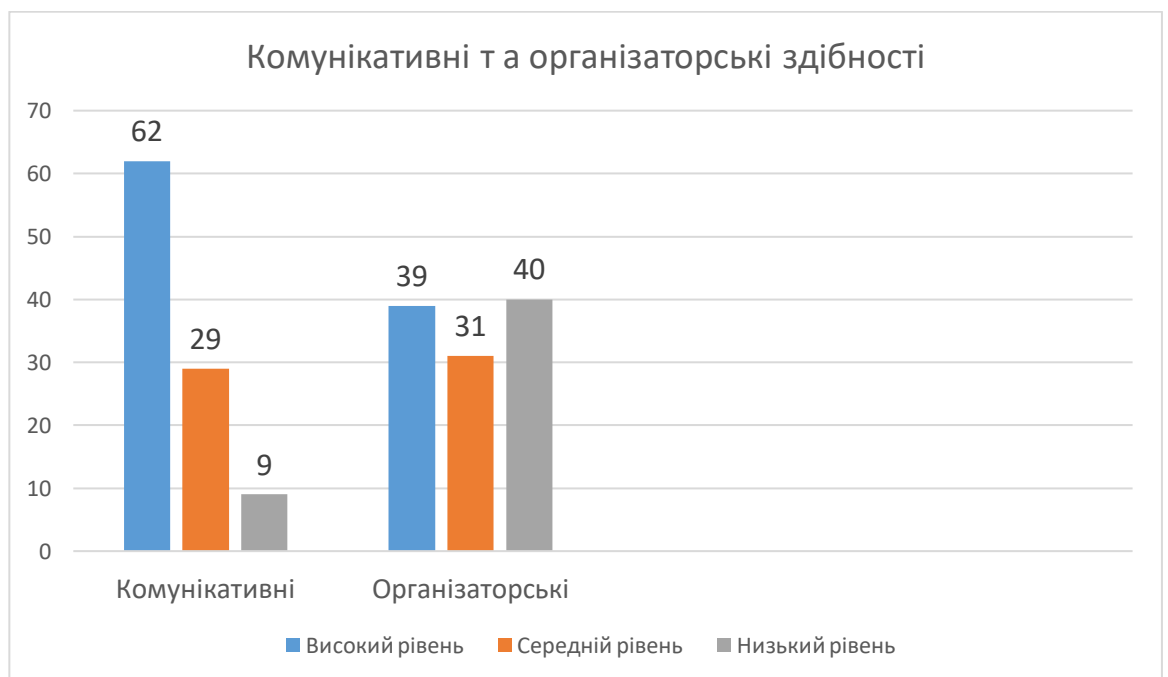
Наступною методикою, яку ми провели у нашому дослідженні була діагностика на виявлення й оцінку комунікативних та організаторських здібностей (КОС-2). Отже, отримали такі показники: комунікативні здібності (високий рівень – 62%; середній рівень – 29%; низький рівень -9%); організаторські здібності (високий рівень – 39%; середній рівень – 31%; низький рівень -40%). Аналізуючи результати дослідження, можна сказати, що

між двома такими здібностями відбувся резонанс, високий рівень комунікативних здібностей, та низькі показники в організаторських здібностях (таблиця 2.3.)

Таблиця 2.3. «Комунікативні та організаторські здібності» (КОС-2).

№	Здібності	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
1	Комунікативні	62	29	9
2	Організаторські	39	31	40

Отже, з результатів дослідження за методикою «Комунікативні та організаторські здібності» (КОС-2), ми бачимо, що «комунікативні» здібності у студентів, знаходяться на вищому рівні, а ніж «організаторські» (рисунок 2.3.)



## **2.2 Соціально-педагогічні умови особистісного зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності**

Соціально-педагогічні умови особистісного зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності мають важливе значення для розвитку професійної компетентності та моральної зрілості майбутніх фахівців у соціальній сфері. Волонтерська діяльність є унікальним середовищем для формування особистісних і професійних якостей, тому в рамках підготовки соціальних працівників особливу увагу варто приділяти створенню сприятливих умов для їхнього особистісного та професійного зростання[32, с.45-46].

Проаналізуємо «професійне зростання» та «особистісне зростання» як понятійну категорію.

*Особистісне зростання* — це процес розвитку і вдосконалення особистості, що включає зміну її внутрішнього світу, мислення, емоцій, поведінки та взаємодії з навколишнім середовищем. Це постійний процес, у якому людина прагне стати кращою версією себе, досягти високих моральних і психологічних стандартів, розвивати свої здібності та емоційну зрілість [39].

Основні компоненти особистісного зростання:

1.Самоусвідомлення: перший і важливий етап особистісного зростання — це здатність людини усвідомлювати свої внутрішні переживання, думки, емоції, мотиви та бажання. Самоусвідомлення дозволяє особистості зрозуміти себе, свої сильні та слабкі сторони, а також приймати осмислені рішення щодо змін у житті.

2.Самоприйняття та самоповага: важливою частиною особистісного зростання є розвиток здорової самооцінки, яка базується на прийнятті себе такими, якими ми є, з усіма недоліками та позитивними рисами. Відсутність самоприйняття може призвести до внутрішніх конфліктів та перешкоджати розвитку.

3.Емоційна зрілість: особистісне зростання передбачає розвиток емоційної інтелігентності: здатності розуміти й контролювати свої емоції, а також ефективно взаємодіяти з емоціями інших людей. Емоційно зріла людина здатна справлятися з труднощами, конфліктами та стресом, підтримувати емоційну рівновагу.

4.Розвиток комунікативних навичок: комунікація є важливою складовою особистісного зростання. Уміння будувати здорові міжособистісні стосунки, висловлювати свої думки та почуття, слухати інших — це важливі навички для розвитку особистості в соціумі.

5.Розвиток професійних навичок: особистісне зростання не обмежується лише емоційною сферою. Воно включає й розвиток навичок, необхідних для досягнення успіху в кар'єрі, наприклад, вміння планувати, організовувати свою діяльність, приймати рішення та брати відповідальність за свою роботу.

6.Моральний розвиток і етика -це також важливий аспект особистісного зростання, що включає формування етичних переконань, почуття відповідальності перед іншими людьми та світом, розвиток соціальної відповідальності і готовність до дії на благо оточуючих.

7.Самоосвіта і розвиток критичного мислення: для особистісного зростання важливо постійно розширювати свої знання, шукати нові ідеї та концепції, а також розвивати здатність критично оцінювати інформацію та ситуації. Це дозволяє адаптуватися до змінюваного світу та робити розумні вибори.

8.Досягнення цілей і реалізація потенціалу: особистісне зростання включає здатність ставити перед собою мету, визначати шлях до її досягнення та діяти відповідно до цих планів. Це дозволяє людині реалізувати свій потенціал, знайти своє місце в житті та відчувати задоволення від досягнутого.

Особистісне зростання — це не просто набуття нових навичок, це також глибока трансформація внутрішнього світу людини. В результаті людина стає більш зрілою, впевненою в собі, здатною до ефективної взаємодії з іншими і готовою до вирішення життєвих проблем. Це шлях до кращого розуміння себе та світу, досягнення гармонії в житті і відчуття повноти буття [25, с.128-133].

*Професійне зростання* — це процес розвитку і вдосконалення професійних навичок, знань, компетентностей і досвіду в рамках конкретної професії чи кар'єри. Професійне зростання є важливою частиною розвитку особистості, адже воно не лише сприяє підвищенню кваліфікації, але й допомагає досягати нових кар'єрних вершин, отримувати визнання у професійній сфері та приносити користь суспільству через високу якість виконуваної роботи.

Основні аспекти професійного зростання:

1. **Набуття нових знань і навичок.** Професійне зростання безпосередньо пов'язане з постійним навчанням і самовдосконаленням. Це може включати як формальне навчання (курси, тренінги, дипломи), так і самостійне освоєння нових технологій або методів роботи.

2. **Отримання досвіду.** Досвід є основою професійного розвитку. Чим більше людина практикується у своїй професії, тим більш глибокими стають її знання і розуміння процесів. Досвід допомагає розвивати інтуїцію та приймати більш ефективні рішення в складних ситуаціях.

3. **Покращення професійної компетентності.** Це здатність не тільки виконувати свою роботу, а й робити її на високому рівні. Професійна компетентність включає технічні навички, знання галузі, а також вміння працювати в команді, керувати проектами, ефективно взаємодіяти з клієнтами або колегами.

4. **Розвиток лідерських якостей.** Для людей, які прагнуть до кар'єрного росту, важливим аспектом є розвиток лідерських навичок. Це вміння організовувати робочі процеси, мотивувати команду, приймати відповідальність за результати і вести за собою інших.

5. **Розширення професійних контактів і мережі.** Налагодження контактів з іншими фахівцями, участь у професійних асоціаціях або наукових конференціях можуть допомогти розвиватися в професійному плані. Такі контакти можуть сприяти новим можливостям для кар'єрного зростання та обміну досвідом.

6. Кар'єрне зростання. Професійне зростання часто передбачає рух по кар'єрній сходинці. Це може бути підвищення по службі, перехід на більш складні проекти або навіть зміну професії на більш високу, в залежності від досягнутих результатів і амбіцій людини [26, с.193-199].

*Основні соціально-педагогічні умови для особистісного зростання у волонтерській діяльності:*

*1. Розвиток комунікативних та міжособистісних здібностей.* Волонтерська діяльність сприяє розвитку навичок комунікації, як між колегами, так і з людьми, які потребують допомоги. Соціальні працівники повинні вміти ефективно будувати взаємодію з людьми різного соціального та культурного міркування, розуміти потреби клієнтів і знаходити індивідуальні підходи.

*2. Розвиток емоційно-психологічної стійкості та емпатії.* Робота з вразливими категоріями людей, такими як діти, люди похилого віку, бездомні, вимагає від волонтерів високого рівня емпатії та вміння підтримувати емоційну рівновагу. Через постійний контакт із людьми, що переживають труднощі, волонтери розвивають здатність до емоційного самоконтролю і співпереживання.

*3. Професійно-етичне виховання.* Волонтерська діяльність також є потужним інструментом для формування етичних стандартів професійної діяльності соціальних працівників. Вона сприяє вихованню гуманістичних цінностей, таких як повага до гідності кожної людини, толерантність і соціальна відповідальність.

*4. Практичні навички вирішення конфліктів.* У волонтерстві майбутні соціальні працівники стикаються з різними кризовими ситуаціями, де необхідно швидко і правильно реагувати. Це допомагає розвивати навички вирішення конфліктів, уміння діяти в умовах стресу, знаходити оптимальні способи підтримки для різних категорій людей.

*5. Навчання за допомогою досвіду та рефлексії.* Однією з важливих соціально-педагогічних умов є надання можливості майбутнім соціальним

працівникам розвивати свої навички через практичний досвід. Оцінка результатів їхньої діяльності, обговорення ситуацій, рефлексія допомагають усвідомити власний прогрес і визначити аспекти для подальшого розвитку.

*6.Мотивація до допомоги.* Волонтерська діяльність сприяє формуванню внутрішньої мотивації у майбутніх соціальних працівників для надання допомоги іншим. Важливою умовою є підтримка їхніх бажань розвиватися як соціальні працівники, надаючи їм мотиваційні ресурси для подальшого професійного росту.

*7.Розвиток лідерських якостей.* У волонтерських проектах часто виникають ситуації, що потребують від особистості здатності брати на себе відповідальність, організувати роботу в групах, керувати проектами. Це сприяє розвитку лідерських якостей, що є важливими для подальшої кар'єри соціального працівника.

*8.Підтримка з боку педагогічних працівників та наставництва.* Педагогічний супровід і наставництво з боку досвідчених соціальних працівників або викладачів є важливою умовою особистісного зростання студентів у процесі волонтерської діяльності. Досвід наставників допомагає правильно спрямовувати зусилля волонтерів і давати корисні поради щодо професійного розвитку.

*9.Формування соціальної відповідальності та громадянської позиції.* Волонтерська діяльність дає можливість майбутнім соціальним працівникам усвідомити важливість соціальної відповідальності за події в суспільстві. Вони розвивають власну громадянську позицію, навчаються активній участі в соціальних змінах і допомозі тим, хто цього потребує[12].

Волонтерська діяльність надає можливість майбутнім соціальним працівникам: оцінити реальні потреби суспільства і розвинути компетенції взаємодії з людьми; покращити власні соціальні та емоційні навички, що будуть корисні в майбутній кар'єрі; придбати досвід роботи в умовах реальних соціальних проблем; стати більш гнучкими, адаптивними і здатними до швидких змін в соціальному середовищі[31].

Отже, успішне інтегрування волонтерської діяльності в процес підготовки соціальних працівників є важливим чинником розвитку соціальної сфери, а також дозволяє майбутнім фахівцям отримати необхідні знання та навички для роботи в складних соціальних умовах.

### **2.3. Особистісно-розвивальна тренінгова програма «Я-волонтер»**

Особистісно-розвивальна тренінгова програма — це програма, яка спрямована на розвиток внутрішнього потенціалу людини, покращення її особистих та професійних навичок, а також допомогу у досягненні поставлених цілей. Така програма може охоплювати різні аспекти життя: емоційний інтелект, комунікацію, лідерські якості, тайм-менеджмент, самосвідомість, стрес-менеджмент тощо [29].

Завдання особистісно-розвивальної тренінгової програми «Я волонтер».

1. Самопізнання: допомогти учасникам краще зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, цінності, мотивації та інтереси.

2. Розвиток комунікаційних навичок: вміння ефективно слухати, аргументувати свої думки, вести переговори.

3. Лідерство та вплив: розвиток лідерських якостей і вміння впливати на оточення.

4. Робота з емоціями: навчитися керувати своїми емоціями, подолання стресу та тривожності.

5. Планування та тайм-менеджмент: розвиток здатності організовувати час, ставити цілі та досягати їх.

6. Мотивація і цілеспрямованість: допомога в розвитку внутрішньої мотивації та впевненості у своїх силах [24, с.364-380].

Програма має змістові модулі :майстер-класи; інтерактивні вправи: (робота в групах, обговорення ситуацій, рольові ігри);індивідуальні консультації; зворотний зв'язок та саморефлексію.

Мета особистісно-розвивального тренінгу «Я-волонтер» полягає в тому, щоб допомогти учасникам розвинути ключові особистісні якості та навички, необхідні для ефективною та відповідальною волонтерською діяльністю. Тренінг спрямований на підтримку учасників у їхньому розвитку як волонтерів, надання інструментів для вирішення складних ситуацій, покращення комунікації та співпраці в команді, а також на формування мотивації та внутрішньої відповідальності[22, с.287-294].

Тренінг розроблений для молоді, студентства, потенційних волонтерів, з метою успішної самореалізації у волонтерській діяльності.

Структура тренінгу логічно структурована, з чітким поділом на блоки:  
-вступ: знайомство з програмою, визначення очікувань;  
-основна частина: теоретичні та практичні заняття;  
заклучна: підсумки, рефлексія, рекомендації для самостійної роботи.

Методи та форми навчання: рольові ігри, вправи, практичні заняття. індивідуальні завдання та групова робота, кейс-методи.

Тривалість і графік проведення тренінгу: 10 занять тривалістю 2 год.

Зворотній зв'язок: після тренінгу важливо зібрати відгуки учасників, щоб оцінити, що було корисно, а що потребує покращення; це також дає можливість учасникам поділитися своїми думками і проблемами, з якими вони зіштовхнулися. Програма повинна враховувати індивідуальні потреби учасників. Для цього можна організовувати групові та індивідуальні консультації, обговорення, надати персональні рекомендації[35, с.80-84].

Загальний план тренінгу:

1.Вступ (15-30 хв):

- Знайомство.
- Визначення очікувань.
- Ознайомлення з програмою.

2. Основна частина (90-120 хв):

- Теоретичні блоки (презентація, лекція).
- Практичні вправи та дискусії.

3. Перерва (15-20 хв).
4. Практична частина (60-90 хв):
  - Рольові ігри, групові завдання.
  - Пошук рішення реальних ситуацій.
5. Заключна частина (30 хв):
  - Підсумки.
  - Зворотний зв'язок.
  - Рекомендації для подальшого розвитку[33, с.11-17].

Тренінгова програма потребує гнучкості та врахування особливостей кожної аудиторії, тому важливо бути готовим адаптувати програму під конкретні потреби учасників.

Особистісно-розвивальна тренінгова програма «Я волонтер» спрямована на розвиток особистісних якостей, які допомагають бути ефективним, співчутливим та відповідальним волонтером. Оскільки волонтерська діяльність часто передбачає активну взаємодію з іншими людьми, співпрацю в команді та стресові ситуації, розвиток особистісних якостей є важливою частиною програми [8].

Основні особистісні якості, які слід розвивати у волонтерів через тренінг:

- 1.Емпатія (співчуття і розуміння): волонтери часто працюють з людьми, які знаходяться у складних життєвих ситуаціях, тому здатність співпереживати та розуміти емоції інших важлива для підтримки і надання допомоги.
- 2.Особистісний розвиток: вправи на розвиток емоційної обізнаності, тренування активного слухання, рольові ігри, де учасники повинні проявляти співчуття та розуміння до інших людей.
- 3.Комунікаційні навички: волонтери повинні мати здатність чітко та ефективно комунікувати з різними людьми, щоб передати важливу інформацію та забезпечити співпрацю.

4.Стресостійкість та адаптивність: волонтери часто працюють у складних та непередбачуваних умовах, тому вміння залишатися спокійним і адаптуватися до змін — ключові для успішної діяльності.

5.Лідерські якості та здатність до командної роботи: волонтери можуть брати на себе роль лідера або працювати в команді, тому важливо вміти вести за собою інших, співпрацювати, делегувати завдання та приймати відповідальність.

6.Самоорганізація та тайм-менеджмент: вміння організувати свою діяльність, планувати завдання та ефективно використовувати час — це важливі навички для волонтерів, які часто виконують кілька завдань одночасно.

7.Позитивне мислення та мотивація: волонтери часто стикаються з труднощами, тому здатність підтримувати позитивне ставлення до роботи та інші є важливим аспектом для ефективної діяльності.

8.Відповідальність та надійність: волонтери повинні бути відповідальними за свою діяльність, що включає виконання обов'язків і підтримку інших учасників у складних ситуаціях[10, с.67-80].

Розвиток особистісних якостей у тренінгу: вправи на планування та пріоритизацію завдань, навчання методам тайм-менеджменту (наприклад, метод «Помодоро», «матриця Ейзенхауера»); вправи на формування позитивного ставлення до роботи, методи підтримки внутрішньої мотивації, вправи на постановку цілей та їх досягнення (таблиця 2.4).

**Таблиця 2.4.-Структура тренінгової програми "Я волонтер"**

№	Зміст	Опис
---	-------	------

Продовження таблиці 2.4.

1.	Вступ: Знайомство з основами волонтерської діяльності (30 хв)	-розповідь про важливість волонтерства; -огляд ключових цінностей волонтерства; -визначення ролі волонтера в команді.
2.	Розвиток емпатії та комунікаційних навичок (1 год)	-теоретичні блоки: важливість слухання, розуміння та співпереживання; -вправи: рольові ігри, активне слухання; -аналіз реальних ситуацій волонтерів.
3.	Лідерство і командна робота (1 год)	-розбір ролі лідера в волонтерських проектах; -вправи на командну взаємодію: планування спільних завдань, вирішення конфліктів. -розвиток навичок делегування завдань.

Продовження таблиці 2.4.

4.	Стресостійкість і адаптація до змін (1 год)	-техніки управління стресом для волонтерів; -вправи на розвиток стресостійкості в складних умовах; -стимуляція кризових ситуацій.
5.	Тайм-менеджмент для волонтерів (1 год)	-навчання плануванню та пріоритизації завдань; -вправи на ефективне використання часу, розподіл завдань.; -розбір реальних кейсів.
6.	Заключення і зворотний зв'язок (30 хв)	-підсумки тренінгу: найважливіші навички та якості; -оцінка ефективності тренінгу, отримані знання та нові навички; -рекомендації для подальшого розвитку.

Отже, тренінг «Я волонтер» має допомогти учасникам розвинути особистісні якості, які зроблять їх більш ефективними і чуйними волонтерами. Програма повинна бути адаптована до конкретної цільової аудиторії та специфіки волонтерської діяльності.

## **2.4 Практичні рекомендації фахівцям соціальної сфери, щодо особистісного зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності**

Науково-практичні рекомендації для особистісного зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності можуть включати різні аспекти, спрямовані на розвиток професійних та особистісних якостей, необхідних для ефективної допомоги соціальним групам. Враховуючи особливості соціальної роботи та важливість волонтерства, можна виділити такі основні напрямки розвитку:

1.Розвиток емоційної інтелігентності: майбутнім соціальним працівникам варто активно працювати над розвитком емоційної інтелігентності, що включає здатність до саморегуляції, розпізнавання і управління емоціями, а також розуміння емоцій інших людей. Це дозволить ефективніше взаємодіяти з людьми, які потребують допомоги, а також вирішувати складні емоційно насичені ситуації. Практичні методи: участь у тренінгах з розвитку емоційної компетентності, вправа на саморефлексію, діалог із менторами або більш досвідченими колегами для обговорення складних ситуацій.

2.Розвиток комунікативних навичок: для ефективної волонтерської діяльності соціальним працівникам потрібно розвивати вміння слухати, висловлювати свої думки чітко і зрозуміло, а також ефективно вести діалог із різними категоріями людей. Практичні методи: організація тренінгів на розвиток навичок активного слухання, проведення рольових ігор, де моделюються складні комунікативні ситуації. Також важливо тренувати невербальну комунікацію.

3.Навчання управлінню стресом та розвитку стресостійкості: волонтери та соціальні працівники часто стикаються з емоційно важкими ситуаціями (кризовими випадками, розмовами з людьми в складних життєвих обставинах), тому важливо навчитися зберігати спокій і розвивати

стресостійкість. Практичні методи: техніки медитації та релаксації, тренування з управління стресом, психоедукаційні тренінги для зниження емоційної вигорання, психотерапевтичні методи для самооздоровлення.

4.Розвиток навичок командної роботи: соціальний працівник у волонтерських проєктах часто працює в команді, тому важливо навчитися ефективно працювати з іншими людьми, делегувати завдання та підтримувати атмосферу взаємної підтримки. Практичні методи: проведення спільних командних заходів (проєктування соціальних ініціатив), організація групових тренінгів, вивчення принципів командної взаємодії, розв'язування конфліктів в групах.

5.Розвиток професійної відповідальності та етики: майбутні соціальні працівники повинні усвідомлювати важливість професійної етики, відповідальності перед клієнтами та командою, а також мати чітке розуміння своїх меж і ролі в процесі допомоги. Практичні методи: вивчення професійних етичних кодексів, рольові ігри для практичного засвоєння професійних норм і стандартів, обговорення етичних дилем в соціальній роботі.

6.Розвиток навичок самоорганізації та тайм-менеджменту: волонтерська діяльність часто вимагає від соціальних працівників високого рівня організованості. Вміння планувати свою діяльність, ефективно використовувати час і ресурсів, що є важливим для досягнення результатів у соціальних проєктах. Практичні методи: використання планувальників, методів пріоритизації завдань (метод «Помодоро», «матриця Ейзенхауера»), навчання плануванню проєктів.

7.Формування критичного мислення та здатності до самоаналізу: важливо, щоб соціальні працівники могли об'єктивно оцінювати свою діяльність, а також критично ставитися до ситуацій, у яких вони працюють, для знаходження найефективніших рішень. Практичні методи: проведення саморефлексійних вправ, ведення журналу рефлексій, участь у групових обговореннях та дискусіях з професіоналами.

8. Мотивація та внутрішнє прагнення до допомоги іншим: для волонтерів, а також для майбутніх соціальних працівників важливо розвивати внутрішнє бажання допомагати, усвідомлюючи цінність соціальної допомоги для громади та окремих осіб. Практичні методи: залучення до волонтерських проектів, де учасники можуть побачити реальні результати своєї праці, обговорення мотиваційних аспектів соціальної роботи, залучення до рефлексії про особисту місію та цінності в професії.

9. Підвищення культурної компетентності: у сучасному світі важливо розуміти культурні, соціальні та етичні особливості людей з різних соціальних груп, щоб ефективно допомагати і працювати з ними. Практичні методи: навчання міжкультурній комунікації, обговорення культурних різниць, участь у міжкультурних заходах.

10. Розвиток навичок оцінки ефективності діяльності: майбутні соціальні працівники повинні вміти оцінювати результати своєї діяльності, а також ефективність волонтерських проектів для постійного вдосконалення своєї роботи. Практичні методи: вивчення методів моніторингу і оцінки, аналіз результатів соціальних проектів, обговорення результатів із менторами та командою [4].

Отже, особистісне зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності має на меті розвиток не лише професійних навичок, а й ключових особистісних якостей, таких як емпатія, відповідальність, стресостійкість та мотивація. Це дозволить не лише бути ефективним у роботі, але й забезпечить гармонійний розвиток особистості волонтера, що є основою для успішної соціальної роботи.

## Висновки до розділу

У другому розділі «Емпіричне вивчення особистісного зростання майбутніх фахівців у волонтерській практиці», ми провели опис, аналіз, інтерпретацію результатів досліджень особистісного зростання за методиками: «Опитувальник професійної спрямованості особистості» (Дж.Голланд); методика «Діагностика соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О.Потьомкіна); методика «Виявлення й оцінки комунікативних та організаторських здібностей (КОС-2)». Охарактеризували процедуру, мету, інтерпретацію кожної з цих методик.

За даними дослідження, можна зробити висновок, що студенти спеціальності «Соціальна робота» недостатньо володіють особистісними якостями для здійснення волонтерської діяльності.

Визначили соціально-педагогічні умови особистісного зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності:

- розвиток комунікативних та міжособистісних здібностей;
- розвиток емоційно-психологічної стійкості та емпатії;
- професійно-етичне виховання;
- практичні навички вирішення конфліктів;
- навчання за допомогою досвіду та рефлексії;
- мотивація до допомоги іншим;
- розвиток лідерських якостей;
- наставництво, формування соціальної відповідальності та громадської активності.

Визначили терміни «професійне зростання», «особистісне зростання», як понятійну категорію та основні компоненти: самоусвідомлення, самосприйняття, самоповага, емоційна зрілість, розвиток комунікативних навичок, розвиток професійних навичок, моральний розвиток і етика, самоосвіта, розвиток критичного мислення, досягнення цілей і реалізація потенціалу.

Охарактеризували мету, завдання, структуру, умови проведення тренінгової програми «Я-волонтер».

Проаналізували завдання тренінгу: самопізнання, розвиток комунікаційних навичок, лідерство та вплив, робота з емоціями, планування та тайм-менеджмент, мотивація та цілеспрямованість.

Основні особистісні якості, які можна розвинути під час тренінгу: емпатія, особистісний розвиток, комунікаційні навички, стресостійкість та адаптивність, лідерські якості, самоорганізація та тайм-менеджмент, позитивне мислення та мотивація, відповідальність.

Розробили практичні рекомендації особистісного зростання майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності. Виокремили основні напрями розвитку: розвиток емоційної інтелігентності; розвиток комунікативних навичок; розвиток стресостійкості; розвиток навичок командної роботи; розвиток професійної відповідальності та етики; формування критичного мислення; мотивація та внутрішнє прагнення до допомоги іншим; підвищення культурної компетентності; розвиток навичок оцінки ефективної діяльності.

## Висновки

Волонтерська діяльність в Україні має величезне значення, особливо в умовах останніх років, коли країна переживає військовий конфлікт, економічні труднощі та соціальні виклики. Волонтери активно допомагають у різних сферах — від надання гуманітарної допомоги до підтримки переселенців та армії.

До основних напрямків волонтерської діяльності в Україні, належать: допомога армії та військовим (олонтери забезпечують українських військових необхідними речами, такими як одяг, взуття, харчування, медикаменти, техніка та інші засоби. Вони також допомагають у зборі коштів на придбання військової техніки та забезпечення фронту); гуманітарна допомога (волонтери організують збори для постраждалих від бойових дій, доставляють продовольчі набори, ліки, засоби гігієни, одяг та інші необхідні речі в зону конфлікту чи до місць тимчасового розміщення переселенців); підтримка переселенців (волонтери допомагають людям, які змушені були залишити свої домівки через бойові дії, знаходити житло, забезпечувати їжу, психологічну підтримку та інші ресурси для адаптації до нового життя); психологічна допомога (під час війни багато людей переживають стрес, травму та втрати. Волонтери, серед яких є психологи, надають консультації та підтримку тим, хто пережив труднощі, допомагають пережити травмуючі події); екологічні та соціальні ініціативи (в Україні також активно розвиваються волонтерські проекти, спрямовані на поліпшення екологічної ситуації (переробка сміття, озеленення міст) та підтримку соціально незахищених верств населення).

Волонтерська діяльність в Україні також є важливим елементом розвитку громадянського суспільства, адже вона об'єднує людей з різних куточків країни і забезпечує взаємопідтримку в складних ситуаціях. Багато волонтерських організацій працюють як на місцевому, так і на міжнародному рівнях, сприяючи донорським збором та привертаючи увагу до важливих проблем країни.

Особистісний розвиток фахівців соціальної роботи має величезне значення для успішної професійної діяльності. Він допомагає не тільки формувати необхідні навички для роботи з клієнтами, але й сприяє розвитку емоційної стійкості, моральних цінностей, а також здатності до саморозвитку та рефлексії. Фахівці соціальної роботи повинні бути готові до постійного навчання і адаптації, щоб ефективно справлятися з викликами сучасного суспільства.

Волонтерська діяльність має величезне значення для розвитку будь-якого суспільства, адже вона сприяє зміцненню соціальних зв'язків, розвитку громадянської активності та допомагає людям у важких ситуаціях.

Важливі аспекти досліджень: розвиток особистісних якостей (волонтерська діяльність допомагає формувати такі характеристики, як емпатія, здатність до самоаналізу, емоційна стійкість); професійний розвиток (волонтерство дозволяє студентам соціальних спеціальностей отримати практичний досвід, розвивати професійні навички, що є важливими для їхньої майбутньої професії); психологічний аспект: дослідження цієї теми також стосуються впливу волонтерства на психологічний стан студентів, на формування їхньої соціальної ідентичності, а також на здатність адаптуватися до різноманітних соціальних ситуацій.

### Перелік джерел посилання

1. Балашов Е. М. Психологічна структура волонтерської діяльності як засобу самореалізації студентів. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Психологія і педагогіка. 2023. Вип. 24. С. 12-16. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp\\_2013\\_24\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2013_24_5)
2. Беспалова К. О. Мотиваційні аспекти волонтерства: досвід західних країн. Вісник Національного технічного університету України «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. 2022. № 3. С. 67–71.
3. Бондаренко А., Вдовцов Ю. Посібник по роботі з волонтерами. Київ, 2021. 164 с. URL: [https://caritas.ua/wp-content/uploads/2022/02/5\\_ukr\\_digital\\_whole.pdf](https://caritas.ua/wp-content/uploads/2022/02/5_ukr_digital_whole.pdf)
4. Булатевич Н., Батракіна Є. Психологічні особливості осіб, які займаються волонтерською діяльністю. Психологічні перспективи. 2022. Вип. 33. С. 10-23. URL: [https://www.researchgate.net/publication/333709625\\_PSIHOLOGICNI\\_OSOBLI\\_VOSTI\\_OSIB\\_AKI\\_ZAJMAUTSA\\_VOLONTERSKOU\\_DIALNISTU](https://www.researchgate.net/publication/333709625_PSIHOLOGICNI_OSOBLI_VOSTI_OSIB_AKI_ZAJMAUTSA_VOLONTERSKOU_DIALNISTU)
5. Вайнілович Н. А. Чинники формування мотивації людини до здійснення волонтерської діяльності. Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право. 2022. № 2. С. 53-59. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKPI\\_soc\\_2012\\_2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKPI_soc_2012_2_12)
6. Вайнола Р. Х. Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку. Київ: Академпрес, 2023. 285 с.-С.56-58.
7. Горінов П., Драпушко Р. Волонтерська діяльність в Україні: соціально-правове дослідження: монографія. Київ: Державний інститут сімейної та молодіжної політики, 2022. 240 с.-С.78-80.
8. Єсіна Н. О. Поняття та сутність волонтерської діяльності в Україні. Сучасне суспільство. 2017. Вип. 1. С. 73-80. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/cuc\\_2022\\_1\\_9\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/cuc_2022_1_9_28)

9. Завадська І. М., Палилюлько О. М. Допомога як стиль життя: психологічні аспекти волонтерської діяльності. Інклюзія і суспільство. Вип. 1. 2022. С. 47-55. DOI: <https://doi.org/10.32782/inclusion-society-2022-1-7>
10. Загальна декларація волонтерів, прийнята на XI конгресі Міжнародної асоціації волонтерів. Права людини: навч. посіб. К.: Просвіта, 2022. С. 67-80.
11. Закалик Г. М., Коропатов О. М., Шувар Н. М. Волонтерська діяльність в Україні: історія, сьогодення та євроінтеграція. Правова система: теорія і практика. 2022. № 4. Ч. 1. С. 104-107. DOI: <https://doi.org/10.32850/sulj.2022.4.1.17>
12. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про волонтерську діяльність» щодо підтримки волонтерської діяльності: Набрання чинності 03.09.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2519-20#Text>
13. Закон України Про волонтерську діяльність: Відомості Верховної Ради (ВВР). 2011. № 42. 435 с. Дата оновлення: 20.01.2024 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17>
14. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Психологічні особливості волонтерської діяльності у сучасній Україні: мотиваційний аспект. Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки. 2015. № 2 (15). С. 40-45.
15. Карпиловська С. Я. Дослідження стану волонтерського руху жінок, що перенесли РМЗ. Проблеми загальної та педагогічної психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. / За ред. Максименка С. Д. Київ, 2021. Т. III, ч. 8. С. 107-114.
16. Климчук В. О. Мотиваційні конфлікти особистості: модель психологічної допомоги. Практична психологія та соціальна робота. № 8. 2023. С. 17-21.
17. Коваль Г. В. Волонтерство як складний соціально-психологічний феномен. Технології розвитку інтелекту. 2024. Т. 2. Вип. 6. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri\\_2017\\_2\\_6\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2017_2_6_4)

18. Коломоєць Л. І., Глиздова А. Ю., Узвенчук В. С. Психологічні особливості мотивації волонтерської діяльності. Психологічний часопис: журнал Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. № 5 (9). С. 79-90. URL:

[https://www.researchgate.net/publication/326407446\\_PSIHOLOGICNI\\_OSOBLI\\_VOSTI\\_MOTIVACII\\_VOLONTERSKOI\\_DIALNOSTI](https://www.researchgate.net/publication/326407446_PSIHOLOGICNI_OSOBLI_VOSTI_MOTIVACII_VOLONTERSKOI_DIALNOSTI).

19. Левченко Т. І. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності: монографія. Вінниця: Нова книга, 2021. 448 с.-С.56-60.

20. Лях Т. Л. Мотивація до волонтерської діяльності. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. 2022. № 22 (8). С. 84-91. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vlup\\_2012\\_22\(8\)\\_\\_13.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vlup_2012_22(8)__13.pdf)

21. Мохорєва О. М., Горошко М. О. Волонтерство як соціальний феномен. Особистість, суспільство, війна : тези доп. учасників міжнар. психол. форуму (м. Харків, Україна, 15 квіт. 2022 р.). Харків: ХНУВС, 2022. С. 79-90. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7bdfb52e-2b59-4fe5-a698-d68202761fd8/content>.

22. Мушкевич М. І. Поняття супроводу у сучасній психологічній науці. Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. К., 2011. Т. XIII, ч. 1. С. 287-294.

23. Панькова О. В., Касперович О. Ю., Іщенко О. В. Розвиток волонтерської діяльності в Україні як прояв активізації соціальних ресурсів громадянського суспільства: специфіка, проблеми та перспективи. Український соціум. 2016. № 2(57). С. 25-40.

24. Перегончук Н. В. Модель психологічного супроводу розвитку професійної компетентності майбутніх психологів. Актуальні проблеми психології: Зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Житомир: Видавництво ЖДУ ім. І. Франка, 2020. Т. XI. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Випуск 19. С. 364-380.

25. Рашковська І. Психологічна структура особистості сучасного українського волонтера: теоретичний аспект. Соціальне і правове забезпечення волонтерської діяльності в Україні в умовах безпекових викликів: матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. Навчально-науковий інститут права УДУ ім. М. Драгоманова (м. Київ, 27 квітня 2023 р.). Київ, 2023. С. 128-133.

26. Савицька О. В. Психологічний супровід формування професійної компетентності майбутнього психолога. Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. 2012. Вип. 4. С. 193-199.

27. Скиданович В. Психологічна структура волонтерської діяльності студентів ДВНЗ. Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника: збірник наукових праць: психологія. 2018. Випуск 22. С. 62-68. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/psp/article/view/3174/3603>

28. Становських З. Л. Психологічний супровід особистості в період середньої дорослості на перехідних етапах її професійного розвитку / Психологічний супровід навчання різних категорій дорослого населення: колективна монографія. К.: Ін-т пед. освіти і освіти дорослих ім. І. Зязюна. С. 356-440.

29. Трубнікова О. А. Структура соціально-психологічної готовності особистості до волонтерства. Актуальні проблеми психології. Київ, 2019. Т. 7. Вип. 19. URL: [http://ecopsy.com.ua/data/zbirki/2009\\_19/sb\\_19\\_48.pdf](http://ecopsy.com.ua/data/zbirki/2009_19/sb_19_48.pdf)

30. Чайка І. Ю. Волонтерство: сутність феномена та особливості його функціонування в сучасній Україні. Науково-теоретичний альманах «Грані». Т. 20; 7 (147). С. 72-79. URL: [https://www.researchgate.net/publication/320204414\\_Volonterstvo\\_sutnist\\_fenoena\\_ta\\_osoblivosti\\_jogo\\_funkcionuvanna\\_v\\_sucasnij\\_Ukraini](https://www.researchgate.net/publication/320204414_Volonterstvo_sutnist_fenoena_ta_osoblivosti_jogo_funkcionuvanna_v_sucasnij_Ukraini)

31. Volunteer / Cambridge English Dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/volunteer>

32. Черниш Н.Й. Соціологія: Підручник за рейтингово – модульною системою навчання. Вип. 5. Знання. Київ. 2019. 468 с.-С.45-46.

33. Шевченко Н.Ю. Права дитини – права батьків. Діти – батьки – сім'я. 2025. Вип. 5. С. 11–17.
34. Шевченко Я.М., Барило Т.С. Радянський закон про відповідальність неповнолітніх. Наукова думка. Київ. 2018. 104 с.-С.15-16.
35. Яблонська Т.М. Актуальні проблеми досліджень сучасної сім'ї в Україні. Український соціум. 2024. Вип. 2(4). С. 80–84.
36. Якубова Ю.М., Антонова-Турченко О.Г., Святненко Г.В., Московка М.М. Проблемні сім'ї: діти і батьки. Студцентр. Київ. 2018. 138 с.-С.67-68.
37. Cella D. Quality of Life : The concept. Journal of Palliative Care. 2018. No 8. P. 8.
38. Epstein S. Cognitive experiential self-theory. In L.A. Pervin (Ed.) Handbook of personality : Theory and research. 2020. P. 165–192.
39. Erikson K. New Species of Trouble : Explorations in Disaster, Trauma, and Community. NY. 2017
40. Figley C.R. Traumatic stress the role of the family and social support system. Trauma and its wake. V. 2nd. NY. 2016.

### Опитувальник професійної спрямованості особистості (Дж.Голланд)

Бланк  
відповідей

Прізвище \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_ Школа \_\_\_\_\_  
Ім'я \_\_\_\_\_ Клас \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Інженер-будівельник	Р	Конструктор	І
Перукар	Р	Бібліотекар	С
Токар	Р	Оператор комп'ютерного набору	К
Режисер	А	Директор магазину	Пр
Архівіст	К	Дизайнер	А
Філософ	І	Програміст	К
Вчений хімік	І	Бухгалтер	К
Редактор наукового журналу	І	Адвокат	С
Інженер-технолог	Р	Перекладач художньої літератури	А
Страховий агент	С	Художник з розпису тканини	А
Офіціант	С	Менеджер з реклами	Пр
Спортивний лікар	С	Художник графік	А
Нотаріус	К	Підприємець	Пр
Оператор ЕОМ (комп'ютер)	К	Різьбяр по дереву	А
Політичний діяч	Пр	Письменник	А
Садівник	Р	Метеоролог	К
Водій	Р	Медична сестра	С
Інженер-електронник	Р	Вчений	І
Маляр-будівельник	Р	Артист естради	А
Біолог	І	Екскурсивод	С
Телерепортер	Пр	Фотограф	А
Брокер	Пр	Фармацевт	К
Кінознавець	І	Менеджер з маркетингу	Пр
Математик	І	Архітектор	А
Працівник дитячої кімнати міліції	С	Аудитор (бухгалтер)	К
Учитель	С	Головний зоотехнік	Пр
Вихователь дитячого	С	Художник-керамік	А

садка			
Керівник спортивної команди	Пр	Економіст	К
Літературознавець	І	Експерт	К
Астроном	І	Диригент	А
Автослюсар	Р	Секретар-друкарка	К
Електрозварник	Р	Музикознавець	І
Кухар	Р	Фермер	Пр
Закрійник	Р	Декоратор	А
Археолог	І	Директор театру	Пр
Працівник музею	І	Продавець-консультант	С
Гідролог	І	Артист	А
Працівник соціальної служби	С	Коректор	А
Лікар	С	Дипломат	Пр
Банківський працівник	К	Продюсер	Пр
Інженер-металург	Р	Психолог	С
Телемеханік	Р	Директор видавництва	Пр

## ДОДАТОК Б

**Методика «Діагностика соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О.Потьомкіна)**

*Методику розробила О. Ф. Потьомкіна. Пропонуємо з методики дві шкали — А і Б.*

**Шкала А**

*Виявлення установок, спрямованих на альтруїзм — егоїзм*

**Інструкція**

*Уважно прочитайте питання і відповідайте на них «так» або «ні», залежно від тенденцій вашої поведінки у певній ситуації.*

**Текст опитувальника**

1. Вам часто говорять, що ви більше думаете про інших, ніж про себе?
2. Вам легше просити за інших, ніж за себе?
3. Вам важко відмовити людям, коли вони вас про щось просять?
4. Ви часто намагаєтеся зробити людям послугу, якщо в них сталося лихо або неприємності?
5. Для себе ви робите що-небудь із більшим задоволенням, ніж для інших?
6. Ви прагнете зробити якнайбільше для інших людей?
7. Ви переконані, що найбільша цінність у житті — жити для інших людей?
8. Вам важко змусити себе зробити щось для інших?
9. Ваша характерна риса — безкорисливість?
10. Ви переконані, що турбота про інших часто шкодить собі?
11. Ви засуджуєте людей, які не вмюють подбати про себе?
12. Ви часто просите людей зробити що-небудь через корисні міркування?
13. Ваша характерна риса — прагнення допомогти іншим людям?
14. Ви вважаєте, що спочатку людина повинна думати про себе, а потім вже про інших?
15. Ви звичайно витрачаєте на себе багато часу?
16. Ви переконані, що не потрібно для інших сильно напружуватися?
17. Для себе у вас зазвичай не вистачає ні сили, ні часу?
18. Вільний час ви використовуєте тільки для своїх захоплень?
19. Ви можете назвати себе егоїстом?
20. Ви здатні зробити максимальне зусилля лише за гарну винагороду?

**Обробка результатів**

Ключ до опитувальника: виставляти 1 бал за відповіді «так» на питання 1–4, 6, 7, 9, 13, 17 і відповіді «ні» на питання 5, 8, 10–12, 14–16, 18–20. Потім підраховуємо загальну суму балів.

**Висновки**

Чим більше набрана сума балів перевищує 10, тим більше в суб'єкта виражений альтруїзм, бажання допомогти людям, і навпаки, чим менша сума балів від 10, тим більше у суб'єкта виражена егоїстична тенденція.

### Шкала Б

З'ясування установок на «процес діяльності» — «результат діяльності»

#### Інструкція

Уважно прочитайте питання і відповідайте на них «так» або «ні», залежно від тенденції у вашій поведінці в певній ситуації.

#### Текст опитувальника

1. Сам процес виконуваної роботи захоплює вас більше, ніж її завершення?
2. Для досягнення мети ви звичайно не шкодуєте сили?
3. Ви зазвичай довго не зважуєтеся почати робити те, що вам нецікаво, навіть якщо це необхідно?
4. Ви впевнені, що у вас вистачить наполегливості, щоб завершити будь-яку справу?
5. Закінчуючи цікаву справу, ви часто шкодуєте про те, що вона вже зроблена?
6. Вам більше подобаються люди, здатні досягати результату, ніж просто добрі та чуйні?
7. Ви зазнаєте насолоди від гри, у якій не важливий результат?
8. Ви вважаєте, що успіхів у вашому житті більше, ніж невдач?
9. Ви більше поважаєте людей, здатних захопитися справою по-справжньому?
10. Ви часто завершуєте роботу всупереч несприятливій обстановці, нестачі часу, перешкодам?
11. Ви часто починаєте одночасно багато справ і не встигаєте цілком закінчити їх?
12. Ви вважаєте, що маєте достатньо сили, щоб сподіватись на успіх у житті?
13. Чи можете ви захоплюватися справою настільки, що забуваєте про час і про себе?
14. Вам часто вдається закінчувати розпочату справу?
15. Чи буває, що, захоплюючись деталями, ви не можете закінчити розпочату справу?
16. Ви уникаєте зустрічей із людьми, які не мають ділових якостей?
17. Ви часто завантажуєте свої вихідні дні або відпустку роботою через те, що потрібно щось зробити?
18. Ви вважаєте, що головне в будь-якій справі — результат?
19. Погоджуючись на яку-небудь справу, ви думаєте про те, наскільки вона для вас цікава?
20. Прагнення до результату в будь-якій справі — ваша характерна риса.

#### Обробка результатів і висновки

За кожен позитивну відповідь на питання опитуваний одержує 1 бал. Сума балів за позитивні відповіді на непарні питання (1, 3, 5, 7 і т. д.) відображатиме орієнтацію суб'єкта на процес діяльності, а на парні питання — орієнтацію суб'єкта на результат.

## ДОДАТОК В

**Методика виявлення й оцінки комунікативних та організаційних здібностей (КОС-2)**

Дана методика використовується для виявлення комунікативних і організаторських здібностей особистості (уміння чітко і швидко встановлювати ділові та товариські стосунки з людьми, намагання розширювати контакти, участь у групових заходах, вміння впливати на людей, бажання виявляти ініціативу і т. д.)

Методика складається із 40 запитань, на кожне з яких досліджуваний повинен дати відповідь “так” або “ні”. Час виконання методики – 10-15 хвилин. Після цього за ключем визначається рівень комунікативних і організаторських здібностей.

*Запитання:*

1. Чи маєте Ви бажання вивчати людей, зав'язувати знайомства з різними людьми?
2. Чи подобається Вам займатися суспільною роботою?
3. Чи довго Вас непокоїть почуття образи, спричиненої Вам кимось із Ваших друзів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися у складній критичній ситуації?
2. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?
3. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх друзів до прийняття ними Вашої думки?
4. Чи правда, що Вам приємніше і простіше проводити час з книжками чи за якоюсь іншою справою, аніж спілкуватися з людьми?
5. Якщо виникли певні труднощі у здійсненні Ваших намірів, то чи легко Вам відмовитися від своїх намірів?
6. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за віком?
7. Чи любите Ви організовувати і вигадувати з товаришами різноманітні ігри та розваги?
8. Чи важко Вам входити у нові для Вас компанії?
9. Чи часто Ви відкладаєте на інший день справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
10. Чи легко Вам встановлювати контакти з незнайомими людьми?
11. Чи домагаєтесь Ви того, щоб Ваші товариші діяли у відповідності з Вашою думкою?
12. Чи важко Вам освоюватись у новому колективі?
13. Чи правда, що у Вас не виникає конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, обов'язків?
14. Чи намагаєтесь Ви за зручних обставин познайомитися і поговорити з новими людьми?
15. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви берете ініціативу на себе?
16. Чи дратують Вас оточуючі, і чи не хочеться Вам побути на самоті?
17. Чи правда те, що Ви зазвичай погано орієнтуєтесь у незнайомій ситуації?

18. Чи подобається Вам завжди знаходитися серед людей?
19. Чи виникає у Вас роздратування, коли Вам не вдається завершити розпочату справу?
20. Чи відчуваєте Ви труднощі, якщо потрібно виявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
21. Чи правда, що Ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
22. Чи подобається Вам брати участь у колективних іграх?
23. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?
24. Чи правда те, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
25. Чи правда, що Ви рідко наполягаєте на доведенні своєї правоти?
26. Чи вважаєте ви, що Вам вдається без особливих труднощів внести пожвавлення у малознайому групу?
27. Чи берете Ви участь у суспільній роботі інституту (школи, на виробництві)?
28. Чи намагаєтесь Ви обмежити коло своїх товаришів?
29. Чи правда те, що Ви не намагаєтесь відстоювати свою думку чи рішення, якщо воно не було відразу прийняте групою?
30. Чи відчуваєте Ви себе вільно, потрапивши у незнайомий колектив?
31. Чи з задоволенням Ви беретеся за організацію різних заходів для своїх товаришів?
32. Чи правда те, що Ви не відчуваєте себе достатньо впевнено і спокійно, коли потрібно щось говорити великій групі людей?
33. Чи часто Ви запізнюєтесь на ділові зустрічі і побачення?
34. Чи правда, що у Вас багато друзів?
35. Чи часто Ви опиняєтесь у колі уваги своїх товаришів?
36. Чи часто Ви соромитесь, ніяковієте при спілкуванні з малознайомими людьми?
37. Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

*Ключ для обробки даних методики*

Комунікативні здібності (+) Так: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37;

(-) Ні: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39,

Організаторські здібності (+) Так: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38;

(-) Ні: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

*Підіб'ємо підсумки*

*Комунікативні здібності:*

1. високий рівень – 15-20 балів;
2. середній рівень – 10-14 балів;
3. низький рівень – 0-9 балів.

*Організаторські здібності:*

4. високий рівень – 15-20 балів;
5. середній рівень – 10-14 балів;
6. низький рівень – 0-9 балів.

## ДОДАТОК Г

**Особистісно-розвивальний тренінг «Я-волонтер»**

Мета програми: розвиток навичок емоційної саморегуляції, конструктивних способів взаємодії, толерантних міжособистісних відносин, а також розвиток комунікативних, організаторських та емпатійних здібностей.

Вік учасників занять: 17 – 23 років.

Кількість учасників : до 15 осіб.

Терміни виконання програми: 10 занять тривалістю 60 хвилин.

Завдання програми:

- 1.Згуртування групи, вироблення правил поведінки на заняттях.
- 2.Розвиток комунікативних навичок, усвідомлення проблем у відносинах з людьми, формування позитивних стратегій взаємодії.
- 3.Засвоєння навичок спілкування в конфліктній ситуації, засвоєння способів вирішення власних проблем, усвідомлення мотивів міжособистісних відносин. Розвиток внутрішньої активності та здібностей до рефлексії.
- 4.Формування соціальної довіри та емпатійності до оточуючих.
- 5.Вміння самостійно вирішувати проблеми.
- 6.Розвиток соціальних емоційно-регулятивної сфери.

Матеріали та технічні засоби для заняття: бумага формату А-4 та А-5, набори кольорових олівців ,фломастери, листки паперу зі шпильками для іменних табличок(бейжики), плакати (ватмани), стікери, кольоровий папір, картон та інше.

Очікувані результати за програмою: підвищення рівня готовності учасників до волонтерської діяльності та розвитку особистісних якостей до виконання цієї діяльності. Головні методологічні техніки: ігрові методи, метод групової дискусії, проєктивні методи, метод експертних оцінок, мозковий штурм асоціацій та інші.

Розклад тренінгових занять:

Заняття	Мета	Зміст	Години (хв.)
Заняття 1 «Знайомство»	створення позитивного емоційного настрою, згуртування групи, вироблення правил поведінки на заняттях.	Вправа 1«Інтерв'ю» ( 20 хв.) Вправа 2. Прийняття правил роботи групи (15 хв.) Вправа 3. «Якості особистості, які будуть корисними у роботі з громадою» (20 хв.) Вправа 4 . Підсумки роботи (5 хв.)	60 хв.

Заняття 2 «Волонтерство»	дати визначення поняття «волонтерство», визначити критерії волонтерської діяльності, налаштувати групу на співпрацю.	Вправа 1. Рефлексія «4 стилі» (15 хв.) Вправа 2 .«Волонтерство - це ... » (10 хв.) Вправа 3. «Громадянин» (10хв.) Вправа 4 . «Критерії волонтерської діяльності» (20хв.) Вправа на завершення (підведення підсумків) (5 хв.)	60 хв.
Заняття 3 «Я доброволець»	ознайомити учасників тренінгу з поняттям «волонтер» та його роль в житті суспільства.	Вправа 1 . «Волонтер – це персона» (20 хв.) Вправа 2 .Міні-лекція «Волонтерський рух на Україні» (20 хв.) Вправа 3 .«Робота волонтера» (15 хв.) Вправа. Підведення підсумків – ритуал ( 5 хв.).	60 хв.
Заняття 4 «Хто Я ?»	розвиток організаторських, емпатійних і комунікативних якостей.	Вправа 1 . « Привіт , як твої справи ?» ( 20хв. ) Вправа 2. « Кінофільм» ( 20 хв.) Вправа 3 . « Хто я? » ( 15 хв.) Вправа. Закінчення – ритуал (5 хв.).	60 хв.
Заняття 5 «Потреби»	сформувані в учасників навички аналізу ситуації, визначення проблеми, з'ясувати потреби дітей, молоді, сім'ї .	Вправа 1 . «Кроти» (25хв.) Вправа 2 . «Потреби – проблеми» (25 хв.) Вправа. Підведення підсумків (10 хв.).	60 хв.
Заняття 6 «Схематизація проблеми»	формувати навички щодо визначення причин і наслідків виниклих проблем , сформувані в учасників навички вирішення проблем.	Вправа 1. «Рефлексія минулого заняття » ( 10хв.) Вправа 2 . «Схематизація проблеми» (25 хв.) Вправа 3. «Шляхи вирішення проблем громади» (20 хв.)	60хв.

		Вправа . Підведення підсумків – ритуал (5 хв.).	
Заняття 7 «Команда»	формувати навички роботи в команді, сформувати навички діагностування рівня участі волонтерського загону у вирішенні проблем цільової групи.	Вправа 1. Рефлексія «Зворотній кадр» (15хв.) Вправа2 . На активізацію «Дві шеренги» (15 хв.) Вправа 3 . «Сходінками участі» (25хв.) Вправа.Висновки (5 хв.)	60хв.
Заняття 8 «Партнери»	формувати в учасників навички ефективної взаємодії, співпраці та партнерства.	Вправа 1. «Малювання одним олівцем» (20 хв.) Вправа 2. «Партнери» (30 хв.) Вправа3. «Коло компліментів» (10 хв.)	60 хв.
Заняття 9 «Практична діяльність»	стимулювати учасників тренінгу до продуктивних ідей, щодо волонтерських програм та допомога в їх розробці.	Вправа 1.На активізацію «Хендс Фрі» (15хв.) Вправа 2. «Практична діяльність» (35 хв.) Вправа 3. «Коло компліментів» (10хв.)	60хв.
Заняття10 « Я дякую за роботу ...»	поставити емоційну крапку на завершальному етапі тренінгу, сприяти створенню атмосфери доброзичливості, заохочення до подальших дружніх стосунків, розвитку партнерства.	Вправа 1 . Рефлексія минулого « СМС- повідомлення » (20 хв.) Вправа 2. «Аркуші добрих побажань» (10 хв.) Вправа 3 . Підведення підсумків тренінгу ( 20 хв.) Вправа 4 . Підведення підсумків «Я дякую за роботу...»(10 хв.)	60хв.

Особливості проведення занять і опис змісту  
тренінгових вправ

Заняття 1. «Знайомство»

Мета: створення позитивного емоційного настрою, згуртування групи, вироблення правил поведінки на заняттях.

Вправа 1 . Знайомство: вправа «Інтерв'ю» ( 20 хв.)

Мета: познайомити учасників, створити умови для ефективної співпраці, доброзичливої атмосфери в групі.

*Хід проведення:*

Тренер об'єднує учасників у пари методом «сусід навпроти».  
Учасникам пропонується взяти одне в одного інтерв'ю за таким алгоритмом: 1. Прізвище та ім'я. 2. З якого міста прибув учасник.  
3. Улюблена справа. 4. Місце навчання.  
5. Які асоціації пов'язані з темою тренінгу.

Після інтерв'ю учасники презентують один одного.

*Запитання для обговорення:*

- Які думки виникали у Вас, коли ви слухали інтерв'ю?
- Якої мети вдалося досягти виконанням цього завдання?

Вправа 2 . Прийняття правил роботи групи (15 хв.)

*Мета:* обговорити умови взаємодії для продуктивної співпраці під час тренінгу.

*Обладнання:* плакат «Правила роботи групи», червоний маркер, скоч.

*Хід проведення:* Тренер пропонує учасникам поміркувати над запитанням: «*Яких норм поведінки нам важливо дотримуватись, щоб почуватись комфортно та продуктивно працювати?*» Через 1-2 хвилини тренер запрошує учасників поділитися своїми думками. При цьому він націлює їх на те, що пропозиції щодо правил роботи групи повинні мати форму норм і правил поведінки, а не, наприклад, особистісних характеристик (так, не «толерантність», а «бути толерантними», не «активність», а «бути активними»).

Після того тренер просить усю групу уточнити зміст запропонованого правила і лише після того, як уся група погоджується з доцільністю запропонованого кимось із учасників правила, записує подане формулювання на плакаті.

Плакат із правилами розташовують на видному місці. Його не знімають до закінчення тренінгу, щоб тренер чи учасники групи могли звертатися до встановлених правил у разі їх порушення.

*Запитання для обговорення:*

- Що таке правила?
- Для чого вони потрібні?
- Для чого на тренінгу приймають правила?

Вправа 3 .«Якості особистості, які будуть корисними у роботі з громадою» (20 хв.).

*Мета:* створити позитивну атмосферу в групі, підвести учасників до розуміння важливих якостей волонтера.

*Хід проведення:*

Тренер пропонує учасникам протягом двох хвилин подумати над тим, хто є лідером, і які особистісні якості допомагають цій людині бути лідером. Потім кожен учасник називає своє ім'я і три якості, які на його думку, мають бути у лідера.

*Запитання:*

З якою метою ми продовжували наше знайомство саме таким чином?

#### Вправа 4 . Підсумки роботи (5 хв.)

*Обладнання:* стікери двох кольорів, аркуш формату А-1 з проведеною діагоналлю.

*Хід проведення :*

Кожен учасник отримує два стікери різних кольорів. На одному пропонується відобразити свою емоцію в даний момент, а на другому – написати відповідь на запитання «Що мені подарував цей день тренінгу?».

Після цього учасники по черзі зачитують свої відповіді та розповідають про власні враження від участі в тренінгу, а коли «коло відповідей» замкнеться, всі мають наклеїти стікери на плакат (стікери з зображеннями емоцій – в один куток, а з відповідями – в інший).

*Запитання:* Які думки чи запитання у вас виникли після цього інформаційного повідомлення?

#### Заняття 2. «Волонтерство»

*Мета:* дати визначення поняття «волонтерство», визначити критерії волонтерської діяльності, налаштувати групу на співпрацю.

#### Вправа 1. Рефлексія «4 стилі» (15 хв.)

*Мета:* актуалізувати досвід учасників, набутий під час роботи на попередніх заняттях.

*Обладнання:* картки з написами стилів.

*Хід проведення:* Тренер об'єднує учасників у 4 групи і пропонує представнику кожної групи вибрати одну із чотирьох карток, що розкладені на столі. Протягом 5 хвилин кожна група має відповісти на запитання: «Що відбувалося вчора на тренінгу?» в тому стилі, який зазначений на картці (критичному, ліричному, теоретичному, гумористичному).

По завершенні роботи групи розповідають про здобутки попереднього дня відповідно до свого стилю.

*Запитання для обговорення:* Чому ми почали роботу з рефлексії? Яке значення має рефлексія для кожного учасника тренінгу?

#### Вправа 2 . Вправа «Волонтерство - це ... » (10 хв.)

*Мета :* дати визначення поняття «волонтерство».

*Хід проведення:*

Тренер об'єднує учасників у 4 мікрогрупи і пропонує мозковим штурмом напрацювати визначення поняття «волонтерство». Узагальнити отримані результати в одне визначення .

*Резюме .* Троє людей працювали на будівництві. Всі вони виконували однакову роботу, але коли кожного з них запитали, що він робить, то відповіді були всі різні. Перший сказав: «Розбиваю каміння», другий: «Заробляю на життя ». А третій відповів : « Допомагаю будувати храм » .

#### Вправа 3 . Вправа «Громадянин» (10 хв.)

*Мета:* створити доброзичливу атмосферу, актуалізувати зміст поняття «волонтерство».

*Обладнання:* аркуші кольорового паперу формату А- 4 для кожного учасника.

*Хід проведення:*

*1-й етап (3 хв.).* Кожний учасник отримує аркуш кольорового паперу. Тренер демонструє послідовність створення контуру паперової людини з відповідними коментарями (аркуш посередині вертикальної площини згинають навпіл, починаючи зверху лінії згину, руками без допомоги ножиці послідовно «вирізати» голову, шию, руки, тулуб та ноги паперової людини у «половинному» вигляді, так щоб при розгинанні паперу утворився силует).

*2-й етап (2 хв.).* Потім кожний учасник створює свою «людину». Тренер пропонує намалювати їй обличчя та підписати своє ім'я – це буде умовна модель «Я» кожного з присутніх. Далі тренер дає учасникам завдання: на кінцівках і тулубі «паперової людини» написати категорію клієнтів, з якими він працює як волонтер або прагне працювати.

*3-й етап (3 хв.).* Учасники встають зі своїх місць і, підходячи один до одного, мають знайти та записати на зворотній стороні своєї «людини» імена тих учасників, з ким у них однакові цільові групи. Після цього учасники знову сідають у загальне коло.

*Запитання для обговорення:*

-Яке значення має для вас усвідомлення своєї належності до волонтерів?

-Що вам особисто дало виконання цього завдання?

Вправа 4 . «Критерії волонтерської діяльності » (20 хв.)

*Мета :* визначити критерії волонтерської діяльності.

*Хід проведення :* Тренер об'єднує учасників у 4 мікрогрупи по 5 осіб і дає завдання визначити протягом 4 хвилин критерії волонтерської діяльності, які на їхню думку, існують .

*Резюме тренера :* має суспільну користь ; займаються у вільний час ; має не примусовий характер ; не передбачає оплати праці .

Вправа на завершення (5 хв.)

*Хід проведення:* Тренер пропонує учасникам стати в коло, поклавши руки на плечі один одному та пострибати на одній нозі, при цьому промовляючи «Щоб нам завтра пощастило» (3 рази).

Заняття 3. « Я Доброволець! »

*Мета:* ознайомити учасників тренінгу з поняттям «волонтер» та його роллю в житті суспільства .

Вправа 1 . «Волонтер – це...» (20 хв.)

*Мета:* визначити розуміння учасниками поняття «волонтер».

*Хід проведення:*

*1-й етап:* мозковий штурм (2 хв.). Учасникам пропонується назвати асоціації до слова «волонтер». Всі відповіді учасників записуються на фліп - чарті.

*2-й етап (8 хв.).* Тренер об'єднує учасників у 4 групи за першими чотирма словами з переліку асоціацій. Кожній підгрупі пропонується сформулювати своє визначення поняття «волонтерство» та на аркуші фліп - чарту намалювати малюнок, який б ілюстрував це визначення.

*До уваги тренера!*

*Доцільно наголосити учасникам, що під час роботи над визначеннями для них може бути корисним перелік запропонованих асоціацій.*

3-й етап (5 хв.). Презентація результатів роботи груп, їх обговорення.

*До уваги тренера!*

Важливо звернути увагу учасників на те, які спільні характеристики волонтерства є в запропонованих групами варіантах визначень, для більшої наочності їх можна виділити яскравим маркером.

*Запитання для обговорення: - Які висновки можна зробити стосовно роботи? - Що нам вдалося з'ясувати після виконання цього завдання?*

Вправа 2.Міні-лекція «Волонтерський рух на Україні» (20 хв.)

*Мета:* надати учасникам інформацію стосовно волонтерського руху на Україні.

*Хід проведення:* ВОЛОНТЕРСЬКИЙ РУХ В УКРАЇНІ

Звертаючись до проблем волонтерства, ми по суті, звертаємось до такого загону людей, які розумом і серцем розуміють і відчують біль, труднощі, радощі і печалі інших людей. І, як стверджують самі учасники цього руху, це саме прекрасний стан душі.

*Волонтери – хто вони?* Існує чимало визначень: добровільні помічники; люди, які надають безкоштовну допомогу; люди, які працюють безкоштовно; люди, які переходять у розпорядження суспільства й сприяють розв'язанню місцевих проблем; люди, які допомагають «будувати храм»; такі ж люди, як й інші, але трохи кращі.

Досвід волонтерства показує, що людина при включенні в групу добровольців, зазвичай, має власну мотивацію, суть якої можна виразити через п'ять основних потреб: *мати, бути, робити, любити, рости*. І якщо ці потреби будуть задоволені, то Ви відбулися як волонтер. Волонтер лише тоді зможе бути волонтером, коли він спроможний відчувати означені потреби інших людей. У такому випадку потреби однієї людини можуть посилюватися потребами іншої, що в результаті дасть змогу досягти бажаних результатів.

У Загальній декларації про волонтерську діяльність, останній варіант якої був прийнятий на XVI Всесвітній конференції добровольців у 2001 році в Амстердамі (Нідерланди), визначено такі принципи діяльності добровольців:

- визнання права на закріплення за всіма чоловіками, жінками та дітьми, незалежно від їхньої расової приналежності, віросповідання, фізичних особливостей, відповідного соціального та матеріального становища;
- поважання гідності і культури інших осіб;
- надання допомоги, безкоштовних послуг особисто або організовано в дусі партнерства і братерства;
- визнання рівної важливості особистих і колективних потреб, сприяння їх колективному забезпеченню;

-перетворення волонтерства на елемент набуття нових знань і навичок, удосконалення здібностей, стимулюючи при цьому ініціативу і творчість людей, надаючи кожному можливість бути творцем, а не користувачем, спостерігачем.

За належністю до певної організаційної структури серед волонтерів України можна умовно виокремити тих, хто працює при центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, а також волонтерів – членів різних об'єднань.

В Україні волонтерський рух серед молоді набув масового характеру у різних сферах суспільного життя, зокрема, в області освіти, охорони здоров'я, соціального захисту населення тощо.

Особливість волонтерського руху в Україні полягає в тому, що найбільш чисельною групою волонтерів, які працюють у соціальній сфері, є учнівська та студентська молодь, а діяльність, яку вони здійснюють, має переважно, соціально-педагогічний характер.

Волонтерська робота молодіжних груп спрямована, як правило, на найболючіші проблеми, що існують в українському суспільстві. Типові види діяльності волонтерів у соціальній сфері – це догляд за хворими, людьми похилого віку та інвалідами на дому й у спеціалізованих установах, догляд за вмираючими у хоспісах, робота з ув'язненими у в'язницях, колоніях і допомога їм після виходу з ув'язнення, робота з дітьми і молоддю у дитячих садках, школах, групах вільного часу, молодіжних клубах, допомога представникам етнічних меншин через консультування і відповідний супровід, допомога бездомним і безпритульним, збір коштів тощо.

Участь молодих людей у волонтерському русі дає їм змогу зробити особистий внесок у розв'язання соціальних проблем, самореалізуватися через ініціювання проектів і програм соціальної спрямованості.

Найбільш поширеними формами підготовки волонтерів є семінари, тренінги, майстер класи, колоквиуми. Нині організація роботи волонтерів у державних і громадських організаціях виходить на якісно новий рівень. Порівняно з минулими роками, актуалізується питання менеджменту волонтерських програм, відпрацьовуються механізми залучення волонтерів до різних напрямів соціально-педагогічної діяльності. У деяких громадських організаціях серед співробітників є людина, яка займає посаду «менеджер волонтерів». Цей спеціаліст повністю відповідає за набір, підписання угоди, постановку завдань і відстеження результатів діяльності волонтерів. Лише за умови усвідомлення добровольцем таких питань, як зміст його роботи, клієнти, ступінь його відповідальності, тривалість роботи, час початку та кінця роботи, місце роботи, особливості роботи, необхідність додаткової освіти, співробітники, пільги, заохочення, кар'єра, можна говорити про можливість його якісної роботи.

### Вправа 3 «Робота волонтера» (15 хв.)

*Мета : визначити особистісну мотивацію кожного учасника на роль волонтера.*

*Хід проведення:*

Тренер пропонує кожному учаснику закінчити фразу: «Робота волонтером дає мені можливість ...». Всі, по черзі, зачитують речення і відповідають на нього.

Вправа. Підведення підсумків - ритуал( 5 хв.)

*Хід проведення:*

Тренер пропонує учасникам стати в коло, поклавши руки на плечі один одному та пострибати на одній нозі, при цьому промовляючи «Щоб нам завтра пощастило» (3 рази).

Заняття 4 . « Хто Я ? »

Мета: розвиток організаторських, емпатійних і комунікативних здібностей .

Вправа 1 . « Привіт, як справи ?»( 20 хв.)

Мета : отримання навичок комунікабельності.

*Хід проведення:*

Учасники групи отримують завдання – за 5 хв. перезнайомитися із максимальною кількістю людей у такий спосіб : потиснути руку; відрекомендуватися: ім'я, місто, навчальний заклад; запитати про настрій товариша; висловити сподівання про подальшу співпрацю .

Обговорення вправи .

Вправа 2. « Кінофільм» ( 20 хв.)

Мета : з'ясувати очікування учасників групи та їхні ролі в групі .

*Засоби* : папір, фломастери, олівці .

*Хід проведення:* Тренер починає так : «Наша група прийшла в кінотеатр. Ми трохи спізнилися, у залі вже темно. Шукаємо місця, щоб присісти. Починається фільм. На екрані – назва фільму про наш тренінг. Уявіть, як вона виглядає, якими літерами написана. На початку фільму можна прочитати, хто виконує ролі. Які ролі в цьому фільмі? Кого в цьому фільмі граю я (тобто кожен із нас)? Яка в мене роль: головна чи другорядна, епізодична?».

Крок перший: Кожен учасник отримує 2 аркуші паперу. На одному аркуші написати (намалювати) назву фільму, на іншому – свою роль). Учасники збираються в коло і представляють малюнки.

Крок другий : Тренер починає : «Ми тут усі разом. Який фільм може ставити наша група? Який жанр оберемо – комедія, бойовик, детектив, трагедія чи мелодрама ? Що ви з цього приводу думаєте? Якою в цьому фільмі може бути роль кожного із нас? Хто з нас буде головним героєм, хто – просто глядачем?».

Створюючи фільм , учасники мимоволі висловлюють свої очікування, щодо роботи зі змістом і атмосфери в групі.

Вправа 3 . « Хто я » ( 15хв.)

Мета : усвідомлення і пізнання своїх позитивних і негативних рис , які впливають на взаємодію з оточуючими .

*Хід проведення:* Тренер дає завдання : записати 10 якостей, які характеризують вас . Потім папірець чіпляється на одяг і учасник хаотично рухаємося по кімнаті, читаючи про якості учасників .

Вправа. Закінчення -ритуал (5 хв.).

*Хід проведення:* Тренер пропонує учасникам стати в коло, поклавши руки на плечі один одному та пострибати на одній нозі, при цьому промовляючи «Щоб нам завтра пощастило» (3 рази).

Заняття 5. «Потреби»

*Мета:* сформувати в учасників навички аналізу ситуації, визначення проблеми, з'ясувати потреби дітей, молоді, сім'ї.

Вправа 1 . «Кроти» (25хв.)

*Мета:* сформувати в учасників навички аналізу ситуації, визначення проблеми. Звернути увагу учасників на відмінності між причинами проблеми та її проявами (наслідками).

*Обладнання:* комплекти стрічок із реченнями відповідно до кількості малих груп .

*Хід проведення:* Тренер об'єднує учасників у групи по 5 осіб. Кожній групі видається комплект із певної кількості стрічок.

**РЕЧЕННЯ ДО ВПРАВИ «КРОТИ»**

В одного чоловіка був гарний газон на подвір'ї. Він дуже пишався своїм газоном. Чоловік не мав змоги придбати газонокосарку. Проте завжди газон був дуже чистий. На газоні почали з'являтися невеликі купки землі. Їх робили кроти. Це маленькі тваринки з оченятами-намистинками. Газон почав втрачати свою привабливість. Сусід глузував із господаря газону. Він говорив, що тепер у нього самий кращий газон. Чоловік посварився з сусідом. Він перестав вітатися з ним. Чоловік був членом екологічної ліги. Він не хотів трюїти кротів. Але його дуже дратував непривабливий вигляд газону.

Із цього комплекту кожний член групи отримує 3 стрічки з реченнями. Учасники не можуть обмінюватися стрічками чи показувати їх іншим. В процесі колективного обговорення інформації зі стрічок учасники мають через 15 хвилин записати на аркуші паперу, в чому полягала проблема в ситуації, що описана на стрічках. Уся інформація зі стрічок зачитується лише учасником, який їх отримав.

Якщо учасники вважають, що дана інформація не є важливою для визначення проблеми, її більше не повторюють, і стрічку відкладають убік. (Учасники не можуть робити нотаток під час виконання завдання).

По закінченню тренер забирає в кожної групи аркуш із занотованою проблемою. Він зачитує ті проблеми, які назвали учасники й обговорює їх.

До уваги тренера! Учасники можуть бачити проблему в стосунках із сусідом, у відсутності газонокосарки, лояльності господаря до кротів тощо. Проте проблемою є купки землі, що з'явилися на газоні. Поява кротів є причиною цієї проблеми, а стосунки з сусідом, незадоволення господаря є наслідками проблеми. Тренер звертає увагу учасників на те, що досить часто в практичній діяльності соціального працівника ми плутаємо проблему з її причинами та наслідками. Для того, щоб вирішити проблему, потрібно

усунути причини або, якщо це не завжди можливо, хоча б мінімізувати їх вплив у конкретній ситуації.

*Запитання для обговорення:* Які Ваші враження від діяльності? Які труднощі виникали під час визначення проблеми? Чого ви навчилися в результаті виконання завдання?

Вправа 2 . «Потреби – проблеми» (25 хв.)

*Мета:* з'ясувати потреби дітей, молоді, сім'ї.

*Хід*

*проведення:*

*1-й етап – мозковий штурм (3 хв.).* Тренер поділяє аркуш фліп - чарту навпіл: зверху-донизу. Над лівою частиною записує запитання: «*Чого найбільше потребують діти, сім'ї, молодь угромаді, аби бути здоровими і щасливими?*». Учасникам пропонується дати відповідь на нього. Всі відповіді тренер записує до цієї колонки.

До уваги тренера! Тренер має звернути увагу учасників на те, що досить часто, коли потреби людей не задовольняються, виникають соціальні проблеми, над розв'язанням яких мають працювати соціальні працівники.

*2-й етап (10 хв.).* Над правою колонкою тренер пише заголовок «Проблеми» та пропонує кожному учаснику самостійно визначити, які можуть виникати проблеми в разі незадоволення потреб дітей, сімей та молоді в громаді, зазначених у лівій колонці. Через 3 хвилини формулювання кожної проблеми, які пропонують учасники, тренер записує біля визначеної потреби.

Далі тренер пропонує групі ще раз уважно переглянути записи на аркуші фліп - чарту та пригадати досвід, набутий у вправі «Кроти», і запрошує учасників розглянути твердження-проблеми й визначити, які з них дійсно можна вважати проблемами (біля них тренер ставить позначку червоного кольору), а які можна вважати причиною (маркірується, наприклад, зеленим кольором) чи наслідком проблеми (синім кольором).

*Запитання для обговорення:*

Які висновки ми можемо зробити завдяки виконанню цього етапу завдання?

До уваги тренера! Варто звернути увагу учасників на те, що ми живемо в причино - наслідковому світі: все має свої причини та наслідки. Так одне і те ж явище може в одному випадку бути наслідком, а в іншому причиною проблеми або навіть самою проблемою.

Вправа. Підведення підсумків (10 хв.)

*Хід проведення:*

Тренер пропонує учасникам стати в коло, поклавши руки на плечі один одному та пострибати на одній нозі, при цьому промовляючи «Щоб нам пощастило» (3 рази).

Заняття 6. «Схематизація проблеми»

*Мета:* формувати навички щодо визначення причин і наслідків проблем, сформувати в учасників навички вирішення проблемних ситуацій.

Вправа 1 . «Рефлексія минулого заняття» ( 10 хв.)

*Мета :* відновити у пам'яті і закріпити отримані на попередньому занятті знання.

*Хід проведення:*

Тренер проводить опитування серед учасників тренінгу по темі минулого заняття, допомагає згадати потрібні моменти , які будуть необхідні сьогодні .

Вправа 2 . «Схематизація проблеми» (25хв.)

*Мета:* формувати навички, щодо визначення причин і наслідків виниклих проблем.

*Обладнання:* схема-зразок на фліп – чарті.

*Хід проведення:* Тренер об'єднує учасників у 4 підгрупи. Кожна підгрупа обирає собі проблемну ситуацію з тих, які записані на фліп - чарті, й протягом 5 хвилин робить її схематизацію за зразком, який коментує тренер. Для виконання цього завдання кожна з підгруп має отримати папір для фліп - чарту та маркери.

Презентація та обговорення результатів роботи підгруп (10 хв.).

*Запитання для обговорення:* З якою метою робиться схематизація проблеми? Як це може допомогти у вашій практичній роботі?

Вправа 3. «Шляхи вирішення проблем громади» (20 хв.) *Мета:* сформувати в учасників навички вирішення проблем.

*Хід проведення:* Учасники продовжують працювати у тих підгрупах, які були сформовані для виконання завдань попередньої вправи. Кожній групі пропонується обмінятися аркушами зі схематизованою проблемою з іншою групою (за годинниковою стрілкою). Протягом 10 хвилин кожна група, враховуючи наявну проблему, її причини та наслідки, має дати відповідь на запитання: Які існують шляхи вирішення цієї проблеми?

Після цього групам пропонується диференціювати визначені шляхи щодо подолання проблеми за такими ознаками: Які із запропонованих шляхів вирішення проблеми не можуть бути реалізовані без втручання фахівців соціальних працівників? Що самі волонтери можуть зробити для вирішення цієї проблеми?

Презентація та обговорення результатів роботи (5 хв.).

*Запитання для обговорення:* Яким чином може бути пов'язана діяльність соціальних працівників та волонтерів? Що може бути первинним у цьому? Чому? Що вам допомагало у визначенні шляхів вирішення проблеми?

До уваги тренера! Доцільно наголосити, що послуги, які може запропонувати група, мають бути досить конкретні, наприклад, указана орієнтовна тематика тренінгів, акцій тощо.

Вправа. Підведення підсумків заняття – ритуал (5 хв.).

*Хід проведення:* Тренер пропонує учасникам стати в коло, поклавши руки на

плечі один одному та пострибати на одній нозі, при цьому промовляючи «Щоб нам завтра пощастило» (3 рази).

#### Заняття 7. «Команда»

*Мета:* формувати навички роботи в команді, навички діагностування рівня участі волонтерського загону у вирішенні проблем цільової групи.

#### Вправа 1 . Рефлексія «Зворотній кадр» (15хв.).

*Мета:* актуалізувати досвід учасників, набутий у попередній роботі.

*Хід проведення:* Учасники в групах по 3-4 особи пригадують події тренінгових днів у зворотньому порядку. Потім представники від групи по черзі називають по одному «фрагменту» з тренінгу.

*Запитання для обговорення:* Які переваги має така форма проведення рефлексії?

#### Вправа 2 . На активізацію «Дві шеренги» (15 хв.).

*Мета:* проілюструвати учасникам необхідність дотримання принципів командної роботи; формувати навички роботи в команді.

*Обладнання:* паперовий скоч завдовжки 3 - 4 м.

*Хід проведення:* Учасники об'єднуються у дві групи і шикуються одна напроти одної на відстані близько 3 м. Між шеренгами посередині на підлозі наклеюють стрічку паперового скочу. Члени кожної шеренги тримаються за руки один одного і ставлять свою ходу впритул (черевик до черевика). Тренер ознайомлює учасників із завданням, яке полягає в тому, що учасники в кожній шерензі мають рухатися у напрямку до стрічки, не розмикаючи рук

і не відступаючи від ноги сусіда. Потім він надає групам трохи часу для того, аби учасники в кожній команді обговорили стратегію свого руху. Після цього тренер дає команду починати. Якщо тренер побачить, що умови гри не виконуються, він повертає команду на місце її старту.

*Запитання для обговорення:* Які труднощі виникали під час виконання цього завдання? Що допомагало вам досягати поставленої цілі? Який досвід ви отримали, виконуючи цю вправу?

#### Вправа 3 . «Сходи участі» ( 25хв.)

*Мета:* сформувати навички діагностування рівня участі волонтерського загону у вирішенні проблем групи.

*Обладнання:* роздатковий матеріал «Сходи участі», схема сходинок на фліп - чарті .

*Хід проведення:* Тренер запитує в учасників, як вони розуміють, що таке участь. Після того, як усі учасники висловлять свої думки, тренер може запропонувати таке визначення, яке доцільно підготувати на слайді чи написати на аркуші паперу формату А-1.

Участь передбачає, що «за певною особою визначають потенційну здатність мати особисті погляди та приймати рішення стосовно питань, які мають значення для її життя, і що вона має змогу це робити як член певної суспільної групи. Участь також означає, що особа усвідомлює цю можливість, має доступ до засобів, необхідних для її використання (інформація, відповідна

підготовка), відчуває задоволення з приводу того, що її внесок, зокрема до процесу прийняття рішень, отримає визнання (Проект заяви ООН 1985 р.).

Тренер коментує роздатковий матеріал «Сходи участі громади» .

#### ТАБЛИЦЯ ДО ВПРАВИ «СХОДИ УЧАСТІ»

Пасивна участь	Люди беруть участь, коли їм повідомляють про щось, що буде відбуватися або вже відбулося. Це – одностороннє повідомлення, в якому не береться до уваги реакція людей.
Участь завдяки консультаціям	Люди беруть участь під час обговорення певних проблем. Представники різних організацій вислуховують їх точку зору, але не завжди фахівці зобов'язані враховувати думки людей.
Участь заради матеріального стимулу	Люди приймають участь шляхом забезпечення ресурсів, наприклад, праця в обмін на їжу, гроші або інші матеріальні стимули. Часто можна спостерігати таку участь, однак люди не хочуть продовжувати свою діяльність, коли стимулювання закінчується.
Інтерактивна участь (участь через партнерство)	Люди беруть участь у спільному аналізі, внаслідок якого складаються плани заходів, формуються нові організації або посилюється роль вже існуючих. Ці групи контролюють виконання локальних рішень.
Самомобілізація	Люди беруть участь, виявляючи ініціативу незалежно від зовнішніх обставин. Вони аналізують причини ситуації, генерують різноманітні варіанти рішення, налагоджують співпрацю з іншими організаціями, контролюють процес використання ресурсів

Після цього учасники отримують два стікери різних кольорів. На них треба написати назву своєї організації та цільову групу, з якою учасник працює.

Кожний учасник підходить до фліп-чарту, на якому намальований плакат «Сходи участі», й розташовує свої стікери за таким принципом: стікери одного кольору (наприклад, рожеві) мають бути прикріплені біля тієї сходинки, яка на думку учасника, визначає рівень участі його цільової групи на даний момент.

#### МАЛЮНОК ДО ВПРАВИ «СХОДИ УЧАСТІ»

Самомобілізація
Інтерактивна участь
Участь заради матеріальних стимулів

Участь завдяки консультаціям
------------------------------

Пасивна участь
----------------

Стікер іншого кольору (наприклад, жовтий) кріпиться біля тієї сходинки, на якій учасник бажав би бачити свою цільову групу.

Учасникам пропонується уважно подивитися на стікери і спробувати відшукати спільні тенденції (Наприклад, більшість прагне, щоб його цільова група була якомога ближче до рівня самооблізації), а також винятки із неї.

Вправа . Висновки (5 хв.).

*Хід проведення:* Тренер пропонує учасникам стати в коло, поклавши руки на плечі один одному та пострибати на одній нозі, при цьому промовляючи «Щоб нам завтра пощастило» (3 рази).

Заняття 8. «Партнери»

*Мета:* формувати в учасників навички ефективної взаємодії, співпраці та партнерства.

Вправа 1. «Малювання одним олівцем» (20 хв.)

*Мета:* формувати в учасників навички ефективної взаємодії, співпраці та партнерства .

*Хід проведення:* Тренер об'єднує учасників у пари. Кожна пара отримує один аркуш паперу та один олівець. Поклавши перед собою аркуш, обидва учасники беруться за один олівець, ставлять його на аркуш і мовчки, не спілкуючись між собою, за командою тренера починають малювати спільний малюнок (10 хв.). Закінчивши малювати, пари обов'язково мають написати на ньому свої імена, продовжуючи робити це спільно (10 хв.).

*Запитання для обговорення:* Які ваші враження від виконання цього завдання? З якими труднощами вам довелося зіткнутися у своїй роботі? Як ви їх долали? Як це завдання може ілюструвати життя волонтерського загону?

Вправа 2. «Партнери» (30 хв.)

*Мета:* формувати в учасників уміння визначати можливих партнерів для розв'язання проблем дітей, молоді та сімей.

*Обладнання:*схема моделі соціального партнерства на аркуші формату А-1.

*Хід проведення:* Тренер об'єднує учасників у чотири групи. Кожна група обирає одну з проблем, записаних на аркуші фліп - чарту, що були визначені напередодні.

Групам пропонується за допомогою моделі соціального партнерства визначити можливих партнерів, яких доцільно залучати до розв'язання проблеми, обраної учасниками для виконання завдання (20 хв.). По закінченню роботи кожна група представляє свої напрацювання.

*Запитання для обговорення:* З якою цілю ви виконували це завдання? Які партнери визначені у напрацюваннях усіх чотирьох груп? Чому? Яких партнерів доцільно було б залучити до вирішення соціальних проблем суспільства?

Вправа на завершення «Коло компліментів» (10хв.)

*Мета:* створення позитивного настрою учасників, мотивування їх для наступного заняття.

*Обладнання:* м'яка іграшка.

*Хід проведення:* Учасники стають по колу, тренер задає завдання: зробити комплімент іграшці, здійснити якусь дію з нею та обов'язково запам'ятати те, що зробили. По завершенню кола тренер дає завдання повторити побажання та дію стосовно свого сусіда ліворуч.

Заняття 9. «Практична діяльність»

*Мета:* стимулювати учасників тренінгу до продуктивних ідей щодо волонтерських програм та допомога в їх розробці .

Вправа 1. На активізацію «Хендс Фрі» (15 хв.)

*Мета:* підвищити настрій учасників, активізувати їх подальшу роботу.

*Хід проведення:* Всі учасники тікають від гравця, який намагається когось вхопити за руку. Після того, як це йому вдасться, вже два гравця, не розриваючи рук, намагаються вхопити третього. Для цього вони можуть використовувати тільки вільні руки. Коли ловців стає четверо, вони мають об'єднатися у 2 групи та продовжити полювання.

Вправа 2. «Практична діяльність» ( 35 хв.)

*Мета:* розробити програму щодо здорового способу життя .

*Обладнання:* аркуші фліп - чарту, маркери.

*Хід проведення:* Учасники отримують по одному слову з наведених нижче висловів і прислів'їв. Їм потрібно об'єднатися у групи за цими словами так, щоб утворилися вислови та прислів'я:

*«Все повинно бути зроблено настільки просто, наскільки це можливо, але не простіше».*

*«Здоров'я не купиш – його розум дає».*

*«Віднайди в собі ресурси».*

*«Велика подорож починається з маленького кроку».*

*«80 % успіху залежить від планування».*

*«Єдині суттєві обмеження на те, що Ви можете зробити – це обмеження, що існують у вас».*

Учасникм пропонується виконати вправу, яка вимагає різних способів мислення.

*Завдання: БШАЇНСАТЬБНУКИВ (укр. мова)*

Учасникам належить закреслити у рядку *шість літер* таким чином, щоб вони, склали б слово, що означає дещо корисне для здоров'я.

*Час виконання: 10 хв.*

До уваги тренера!  
Правильна відповідь на завдання: БАНАНИ.

*Затитання для обговорення:* Який досвід Ви отримали, виконуючи вправу?

*Висновок:* якщо очевидний метод не спрацьовує, перегляньте підхід до питання.

*3 етап:* Групам пропонується визначити конкретні дії учасників, щодо поширення інформації, знань отриманих на тренінгу. Тобто, розробити програму проведення просвітницьких тренінгів, відповівши на запитання: кому, з якою метою, для чого їм, наіщо, що, як.

Алгоритм розробки програми:

- 1) кому (цільова група)?
- 2) з якою метою (ціль)?
- 3) для чого їм потрібна ця інформація (мотивація);
- 4) що (зміст);
- 5) як? (методи, форми).

При розробці програми необхідно врахувати отриману інформацію, а саме: програми ефективні саме тоді, коли враховуються особливості цільової групи (вік, досвід, рівень знань, доцільність донесення інформації тощо); заняття проводяться в інтерактивній формі; спрямоване на формування знань, умінь, навичок. Розроблену програму пропонується зафіксувати на аркушах фліп - чарту відповідно до запропонованого алгоритму. Час виконання: 25 хв.

До уваги тренера! Зверніть увагу учасників на те, що програми тренінгів можуть бути як для студентів, так і для громади батьків чи соціальних працівників.

Групи презентують свої розробки. У представників інших груп є можливість поставити до 3 запитань. Тренер, при необхідності, коментує результати роботи.

*Запитання для обговорення* Які висновки для себе Вам вдалось зробити, виконуючи завдання? Чи плануєте Ви використати отримані знання? Якщо так, то як саме?

### Вправа 3. «Коло компліментів» (10 хв.)

*Мета:* створення позитивного настрою учасників, мотивування їх для наступного заняття.

*Обладнання:* м'яка іграшка.

*Хід проведення:* Учасники стають по колу, тренер задає завдання: зробити комплімент іграшці, здійснити якусь дію з цією іграшкою та обов'язково запам'ятати те, що зробив. По завершенню кола тренер дає завдання повторити побажання та дію стосовно свого сусіда ліворуч.

### Заняття 10. «Я дякую за роботу ....»

*Мета:* поставити емоційну крапку на завершальному етапі тренінгу, сприяти створенню атмосфери доброзичливості, заохочення до подальших дружніх стосунків, розвитку партнерства.

### Вправа 1 . Рефлексія минулого « СМС -повідомлення » (20 хв.)

*Мета:* актуалізувати досвід учасників, набутий під час роботи напередодні.

*Обладнання:* плакат із зображенням мобільного телефону та написом «СМС -повідомлення », стікери (за кількістю учасників).

*Хід проведення:* Тренер пропонує учасникам написати на стікері СМС-повідомлення ведучому популярної телевізійної ігрової програми на тему «Що для мене було найбільш цікавим на попередніх заняттях тренінгу?». Через 5 хвилин учасники по черзі зачитують свої СМС - повідомлення й приклеюють стікери з його текстом на плакат.

Вправа 2 . «Аркуші добрих побажань» (10 хв.)

*Мета:* поставити емоційну крапку на завершальному етапі тренінгу, сприяти створенню атмосфери доброзичливості, заохочення до подальших дружніх стосунків, розвитку партнерства.

*Обладнання:* папір (краще різнокольорові) за кількістю учасників в групі, включаючи тренерів.

*Хід проведення:* Тренер звертається до учасників з проханням написати свої імена на аркушах. Потім їх збирають, перемішують і повертають учасникам, але так, щоб кожен отримав не свій аркуш. Далі тренер просить учасників написати і сам пише побажання чи слова подяки для того члена групи, аркуш з ім'ям якого він тримає. Всі аркуші повертають тренеріві. Потім тренер (не зачитуючи) віддає аркуш тій людині, чиє ім'я написано на ньому.

Вправа 3 . Підведення підсумків тренінгу (20 хв.)

*Хід проведення:* Тренер пропонує учасникам по колу відповісти на запитання: Що дала мені участь у тренінгу?

Вправа 4 . Підведення підсумків «Я дякую за участь...»(10 хв.)

*Мета:* створити у групі позитивну атмосферу, надати учасникам можливість висловити вдячність за спільну працю.

*Хід проведення:* Тренер пропонує учасникам подякувати за роботу собі, потім сусідам, що ліворуч та праворуч. По завершенню оплесками дякуємо за роботу в групі.