

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

на тему: (назва освітнього ступеня) *Особистісні якості як передумова волонтерської діяльності в часі війни.*

Виконав(ла): студент(ка) 4 курсу, групи БПзс-41
спеціальності 053 Психологія

(шифр і назва спеціальності)

Кухарук О.Ю.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник Періг І.М.
(підпис) (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОБҐРУНТУВАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЇ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	6
1.1. Актуальність волонтерської діяльності в Україні в умовах війни.....	6
1.2. Психологічні аспекти волонтерської діяльності.....	8
1.3. Соціально-психологічна діяльність як один із чинників розвитку особистості волонтера.....	11
Висновок до розділу I.....	21
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОРТРЕТУ ВОЛОНТЕРА	23
2.1. Організація експериментального дослідження: опис та обґрунтування психодіагностичних методик.....	23
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	25
Висновок до розділу II.....	36
РОЗДІЛ III. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ВОЛОНТЕРА В ЧАСІ ВІЙНИ	37
3.1. Умови та фактори забезпечення резистентності волонтера.....	37
3.2. Психологічні заходи щодо психологічної підтримки та розвитку стресостійкості волонтерів.....	42
Висновок до розділу III.....	49
РОЗДІЛ IV. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ	50
4.1. Соціально-політичні небезпеки, їхні види та характеристики.....	50
4.2. Охорона праці жінок, неповнолітніх та інвалідів.....	53
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
ДОДАТКИ	63

Вступ

Волонтерство можна описати як активну взаємодію людей у суспільному житті держави, скажімо, співпраця в соціальній сутності громадських та державних організацій, що допомагає для покращення рівня життя взагалі, власному приросту та поглибленню сприйняття взаємної єдності; здійснення основних індивідуальних потреб в перспективі утворення більш неупередженого суспільства; прибутковому й соціальному зростанні, утворенню нових місць для забезпечення роботою і нових спеціальностей та висловлюється як зазвичай у одночасній діяльності в рамках різних об'єднань.

Найкраще волонтерську діяльність можна розглянути, як служіння людини, її прагнення принести користь соціуму. Але, з іншої сторони, воно дає індивіду певний досвід та практику, які людиною можуть використовуватися у фаховій діяльності.

В деяких країнах світу волонтерська діяльність обумовлює щоденні соціальні навички. Робота волонтерів віддавна отримувала високий рейтинг ООН в результаті своєї інтенсивної ресурсної здатності, а тематика волонтерства за останні десять років багаторазово розглядалася Асамблеєю ООН.

В Україні волонтерство оживає в перші роки незалежності. Початком цього процесу вважають 1992 рік, коли було створено службу «Телефон довіри», в якій працювали виключно волонтери. Згодом виникають організації, що реалізують різні соціальні проекти допомоги важкохворим, багатодітним сім'ям, самотнім людям поважного віку, інвалідам. Активно розвивається напрям боротьби з розповсюдженням СНІДу та допомоги наркозалежним.

Волонтерську діяльність в Україні було вперше офіційно затверджено рішенням Кабінету Міністрів України, початком якого є 10 грудня 2003 року «Про схвалення Положення про волонтерську діяльність у галузі надання соціальних послуг». В 2011 році Верховна Рада України прийняла Закон "Про волонтерську діяльність". Після чого відбувся перший сильний імпульс волонтерства в нашій державі, який можна пов'язати з футбольним чемпіонатом Євро 2012. Черговий імпульс, спричинили події Євромайдану та війною на сході

України від 2014 року, повномасштабної війни РФ від 24 лютого 2022 року та має небачений масштаб.

Що стосується волонтерського руху допомоги українським військовим, то початок відліку можна провести волонтерський рух протягом Революції гідності, після анексії РФ Криму в 2014 році. Приблизним етапом утворення напрямленої системи по допомозі Українській армії можна відзначити відрізок травень-червень 2014 року.

З початком повномасштабної війни Російської федерації проти України, 24 лютого 2022 року, волонтерський рух активізувався, так би мовити, в повну силу. Судячи з багатьох звернень наших військових, якби не волонтери, то Збройні Сили України не отримали б відповідного матеріального забезпечення від держави та були б не здатні до оборонних дій української землі.

Виходячи з цього, актуально буде дослідити волонтерство, як резерв соціально-психологічної роботи в контексті сучасного військового стану в Україні. Звертаючи увагу на події, що відбуваються, волонтерство стало одним із найефективніших засобів допомоги і не тільки в контексті соціально-психологічної роботи, а й у житті суспільства загалом.

Волонтерський рух, пов'язаний із російсько-українською війною, здобув велике суспільне та державне визнання. І якщо станом на 2017 рік, згідно з опитуваннями, четверта частина українців мали досвід волонтерства, то після повномасштабного вторгнення росії волонтером є чи не кожен громадянин України. Самоорганізація українців не має аналогів у світі, адже йдеться про тисячолітню традицію.

Цікавими є результати соціопитувань, які провів Київський міжнародний інститут соціології у грудні 2014 року. Абсолютну, десятибальну довіру до волонтерів відчуває 22,6% громадян України. У Херсоні цей показник досягає 45%. На Галичині – 44% Чернівцях – 38%, натомість у Харківській області лише 9% і 6% – у Донецькій, тоді як в Одеській – 18%. Зовсім не довіряли волонтерам в 2014 р. лише близько 5%, зокрема, на Сході та Півдні по 7%, а у Донецькій області – 12,8%. У рейтингу інститутів влади і суспільства, складеному

за підсумками опитування компанією «Research & Branding Group» (березень 2015 року) 62% опитаних довіряють Церкві, не довіряють їй лише 24%. На другому місці за популярністю стоїть армія (57% довіри, 34% недовіри), волонтерські та громадські організації (57% їм довіряють, 34% не довіряють). Згідно із даними соціологічного дослідження, яке провів фонд Демократичні ініціативи імені І. Кучеріва та соціологічною службою Центру Разумкова у липні 2015 року, волонтерам довіряють 67%, не довіряють – 23%, при цьому баланс довіри-недовіри становить 44%. Активний період волонтерської активності припав на кульмінацію кризи в державі, реорганізації державних структур, коли потрібно було діяти швидко й відповідально за відсутності необхідних державних механізмів.

Об'єктом дослідження є волонтерська діяльність в умовах війни, її актуальність та психологічні аспекти.

Предмет дослідження – вплив особистісних якостей волонтера на формування волонтерської діяльності.

Мета дослідження – описати психологічний портрет, особливості підтримки та розвитку особистісних якостей волонтера.

Завдання дослідження:

- 1) розкрити психологічні аспекти та актуальність волонтерської діяльності;
- 2) провести емпіричне вивчення психологічного портрету волонтера ;
- 3) описати чинники розвитку особистості та умови резистентності волонтера;
- 4) запропонувати програму психологічної підтримки емоційного стану волонтера в часі війни.

Методи дослідження: спостереження, аналіз, систематизація, класифікація, узагальнення даних науково – психологічної літератури.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

1.1. Актуальність волонтерської діяльності в Україні в умовах війни

Останнім часом країни світу в своїй соціальній політиці все частіше зважають на міжсекторну взаємопідтримку бізнесу, держави та громадських організацій. Саме методом регулювання рівноваги між різними потужностями формуватимуться вартості, будуть встановлюватися переваги, розподілятимуться відповідні ресурси. Одна з дослідниць проблем волонтерства Т. Лях вважає одним із найважливішим ресурсів людей у цьому процесі є добровольці. Коли людина добровільно, без змушування витрачає свої здібності, час та ресурси на допомогу іншим, таке явище називають волонтерством. Волонтерство є фундаментом будь якої суспільності. Важко уявити громадські організації без безпосередньої участі добровольців й благодійність взагалі, без них унеможлиблюється також якісний громадський контроль в прийнятті рішень влади та бізнесу. Без волонтерів не вистачає потуги для будування якісного суспільства, бракує сили і часу для людей, які реально мають потребу в допомозі, за мало мистецького потенціалу при вирішенні соціальної проблематики [19].

Нам відомо, що поняття «волонтер» утворюється від французького «Volontaire», яке є похідним від латинського "Voluntarius", що у буквальному перекладі означає "охочий", "доброволець".

Доброчинна діяльність, яка виконується фізичними особами на основах безкоштовної діяльності, без заробітної плати, без просування по кар'єрній драбині, задля благополуччя та добробуту громадянства в цілому І. Д. Зверєва вважає справжньою волонтерською діяльністю. Волонтером називають людину, яка добровільно виконує безкоштовну суспільну допомогу та надає послуги людям з обмеженими можливостями, хворим, соціально незахищеним особам та групам, зрештою всім, хто опинився в складній життєвій ситуації [23, с.38].

Добровільне надання безкоштовної соціальної допомоги, послуг, добровільної всесторонньої підтримки інвалідам, хворим і старшим людям, а також соціальним

групам суспільства, що опинилися в складних життєвих обставинах називають волонтерством [13].

Дослідниця вирішення проблем волонтерства Н. Янц вважає, що поняття волонтерства пояснюють як форму суспільної участі в корисних справах для населення, спосіб взаємодії та ефективний механізм подолання актуальної соціально-психологічної проблематики. Волонтерську роботу пояснюємо як різновид благодійної діяльності осіб або груп, що здійснюється на засадах загально цільових напрямків, які мають на меті вирішення психологічних та соціальних проблем, заради матеріальної забезпеченості й добробуту кожного громадянина, а також і суспільства.

Волонтерська діяльність допомагає індивідуумам досягнути масштабного впливу на особисте життя. Також волонтерство надає можливість людині знайти своє я і закласти в життя ті фундаментальні цінності та звички, які допоможуть їй підтримувати успішне та насичене життя.

Давайте перерахуємо ознаки волонтерської діяльності: відсутність прибутку у вигляді фінансів або часткове отримання фінансової винагороди, повна добровільність в цій діяльності, отримана користь, яка розповсюджується не тільки на волонтера й на його ближче оточення, але в загальному і на суспільство.

Потенціали соціальної роботи – це «ресурс, резерв засобів та можливостей, завдяки яких можна вдаватися по мірі необхідності з ціллю виконати певні завдання або модернізація самої діяльності» [14, с. 79]. Активи є зовнішніми та внутрішніми. В свою чергу зовнішні містять в собі: людські, матеріальні, інформаційні, технологічні та соціальні. Давайте детальніше розглянемо людські та соціальні.

Соціальні активи – це система соціальних інститутів, яка присутня у кожній державі. Ці інститути прямо чи дотично займаються вирішенням соціальної проблематики [14, с. 81].

Людські активи - це психологи, реабілітологи, соціальні працівники, педагоги, лікарі та волонтери, які реалізують соціальну політику держави у різних спрямуваннях соціальної роботи, а також ті, хто представляє мікросоціум, в якому найбільше знаходиться людина, що потребує соціальної підтримки та допомоги (родичі, сусіди, члени різних колективів) [14, с. 82].

Отже, ми розглянули дефініції, які описуються вище і можна однозначно вважати волонтерів, волонтерські організації та й волонтерство в загальному активами соціальної роботи.

1.2. Психологічні аспекти волонтерської діяльності

Одним з важливих аспектів волонтерської діяльності є мотивація людини-волонтера.

Мотивування волонтерів вже деякий час є не простим питанням, яке обстежують чимало науковців, для того, щоб осягнути, чим же дійсно управляється людина, яка надає волонтерську допомогу. Під поняттям мотивація можна розуміти певні підштовхування до дії, спроможність людини ефективно задовольняти свої запити.

З однієї сторони, мотивація визначає поведінку особистості (А. Маслоу, А. Адлер та ін.), з іншої сторони – заохочує та допускає утримувати її на певному ступені (Л. Портер, Х. Хекхаузен, Э. Лоуер, та ін.) [2, с. 67].

Мотивація - системний порядок мотивів, який описує конкретні форми діяльності або поведінки людини. Це стимулювання себе самого або інших до виконання дій, скерованих на досягнення індивідуальних і спільних потреб організації [20].

Мотивація волонтерів – це багатогранне явище, яке потребує скрупульозного дослідження. Враховуючи складність та різноманітності підходів у дослідженні волонтерства, немає єдиного шаблону мотивації добровольців, який би отримав універсальну підтримку [2, с. 68].

Основні фактори мотиваційної стратегії для залучення волонтерів С. Маккарлі та Р. Лінч визначають [20]:

Право володіння. Першим фактором є "право володіння". Під цим фактором розуміємо, що волонтер має усвідомлення особистої відповідальності за щонебудь. Його праця має щось, на що він може відзначити словами "Це моє". Це може бути певний предмет, випадок або територія.

Зобов'язання за здобуті результати. Ще однією складовою у розвитку побудови роботи, яка задовольняє успіх, є переконання, що волонтери мають

відчуття зобов'язання за здобуті результати, а не тільки виконують певні завдання або обов'язки. Якщо волонтер має зобов'язання за результати та наслідки своєї роботи, він фокусується на тому, що робить, одержує задоволення від процесу досягнення цілі.

Оцінювання результатів. Третім фактором в утворенні ефективності роботи є потреба вирішити: відповідно до чого оцінювати отримані результати. Якщо виникає утруднення, як це зробити, то формування результатів втрачає свою мотиваційну цінність для волонтера та для наглядача і буде неможливим визначити, як добре волонтер виконав роботу.

У 1981 році М. Фріш та М. Джерард, зазначається у публікації К. Беспалової, провели дослідження серед 455 американських волонтерів Червоного Хреста, яке засвідчило, що волонтери управляються або альтруїстичними мотивами (турботою про інших), або егоїстичними (турботою про себе).

Для мотивації особи до волонтерської роботи існує ціла система імпульсивних чинників відзначає вітчизняна дослідниця А. Капська. Серед найбільш впливових імпульсивних чинників, що можуть позитивно направити волонтера на роботу в організації, можна назвати такі:

- отримання обізнаності в проблемах суспільства;
- якісно провести час, займаючись волонтерством, вийти "у певне середовище";
- запроваджувати нові знайомства чи бути разом із хорошими друзями-волонтерами;
- набути хороші навички і досвід;
- відчувати себе корисним потребуючих;
- утвердити ділові стосунки;
- бути елементом авторитетної групи;
- змінити на новий спосіб свого життя;
- займатися цікавими справами;
- отримати обумовлений рівень [11].

Важливі мотиваційні фактори, які впливають на чергову участь добровольців у волонтерських проектах, припускає дослідник мотивації волонтерів Е. Кларі, зображають два види егоїстичної мотивації:

- Мотивування збагачення (enrichment motivations)
- Мотивування відношення (affiliation motivations).

Мотивування для збагачення формуються як ті, які ґрунтуються на бажанні здобути та виробляти певні вміння та навички, необхідні для привілеїв у майбутньому. Мотивування приєднання, в свою чергу, визначаються на бажанні волонтерів спілкуватися та вдосконалювати соціальні взаємини з іншими людьми. Для студентів коледжу мотивування відношення стали важливішими за мотивацію збагачення [29].

Двоє дослідників мотиваційної сфери волонтерів, Р. Кнаан і Р. Гольдберг-Глен у 1991 році провели розширений аналіз наукової літератури, яка стосується мотивації волонтерів та підтвердили лімітованість багатьох попередніх вчень.

Вони з'ясували, що багато дослідів мали переважно описове значення, не були ні логічними, ні послідовними [30]. Вчені виділили визначальні 28 мотивів, якими, на їх думку, рухались волонтери. Вони розробили шкалу мотивації волонтера, використовуючи п'яти бальну шкалу Лайкерта ("Motivation to volunteer scale"). Ця шкала була надалі використана при опитуванні 258 волонтерів та 104 особи, що не займаються волонтерством. Науковці дійшли висновку, що добровольці мають, як альтруїстичну, так і егоїстичну мотивацію.

Слідуюча модель, що роз'яснює мотивацію волонтерів, яку запропонували Е. Кларі та М. Снайдер, з'явилась на початку 90-х років – багатофакторна модель ("multifactor model")[2, с. 70].

Можна зрозуміти, що багато дослідників займалися вивченням мотиваційної галузі волонтерів. Хоча значна частина класичних доктрин волонтерства звертають увагу на егоїстичні мотиви, проте альтруїзм досі визнається фундаментальним мотивом, що заохочує волонтерів до відповідної роботи, - стверджує К. Беспалова, з цим твердженням ми також погоджуємося.

Що відноситься до мотиваційної галузі волонтерів, які в якійсь мірі утримують та забезпечують українську армію до сьогодні, сприяють визволенню полонених, підтримують родини загиблих, вимушено переселених осіб, то, ми думаємо, що більшість із них управляються мотивами альтруїзму. Насамперед, це відчуття повинності та відповідальності перед державою, душевного обов'язку перед соратниками.

Зазвичай, є волонтери, що спрямовуються егоїстичною мотивацією. Вони допомагають з ціллю виставити себе на показ, зробити собі рекламу і подібне до цього. Такі мотиви можна спостерігати досить часто у публічних особистостей, але й не у всіх, хто виконує волонтерську роботу.

Взагалі, можна сказати, що кожен, хто займається добродійною діяльністю керується своїми індивідуальними внутрішніми мотивами. На превеликий жаль, поки що запит мотивації волонтерів, які роблять все можливе для підтримки української армії, не досліджене в повній мірі емпірично. Проте, це ймовірно буде зроблено в недалекому майбутньому, коли війна буде закінчена.

1.3. Соціально-психологічна діяльність як один із чинників розвитку особистості волонтера

Волонтерська діяльність слугує для соціалізації особистості, задовольняє оволодіння майбутніми спеціалістами соціальної реальності, нових соціальних функцій, норм і суспільних поведінкових стандартів; сприяє особистому розвитку, самореалізації; по-новому зрозуміти роль загальних особистісних цінностей, в тому числі співчуття, милосердя, їхню роль у персоніфікації міжлюдських відносин; показує нам загальну культуру та специфічні субкультури суспільства.

Слід відзначити, що соціалізація має дві сторони: а) засвоєння особистістю соціального досвіду методом входження в суспільне середовище, порядок соціальних спорідненостей; б) активна репродукція систем соціальних зв'язків особи за рахунок його індивідуальної активної діяльності, активного впровадження у соціальне середовище. Перший пункт процесу соціалізації показує те, який вплив оточення має на людину, другий – як людина впливає на оточення внаслідок особистій діяльності.

Волонтерська праця – це різні види соціально-педагогічної дії: надання соціально-педагогічної підтримки, допомоги, послуг; втілення планів, програм та проектів; утворення, розвивання та координація соціальних мереж (громадських формувань, волонтерських організацій, груп допомоги тощо); мобілізація благодійних та виховних заходів за різним направленням, тематичними напрямками та інше. Активний підхід ґрунтовно опрацьовано в наукових роботах

С. Рубінштейна, де він сформулював тезу єдності світогляду та діяльності, суть якого полягає у відображенні людською свідомістю неупередженої реальності завжди пов'язано з активними діями людини, походить із неї, виконується в ній. Активність є невід'ємною характеристикою особистості та виражає відношення людини до цілі діяльності, що показується у відстоюванні особистих інтересів, діях, кінцевою стадією яких є вміння; виступає підставою і наслідком розвитку особистості.

В цьому підході механізмом формування внутрішнього світогляду людини є інтеріоризація та екстеріоризація навичок. Людина інтеріоризує вміння та спостереження щодо дійових форм видів волонтерської роботи й екстеріоризує їх у формі відповідної благодійності і вчинків, що потребують певних вольових старань.

Волонтерська робота забезпечує різносторонність впливу на особу, одночасний ефект на її свідомість, поведінку та почуття, в основі яких складаються переконання. І. Мар'єнко вважає, що переконання сприяють особистості творити той або інший свідомий вчинок, тобто з усвідомленням його доцільності. Визначаючи поведінку особистості, переконання, переважно, набувають конфігурації мотивів, якими вона керується у своїй праці.

Істинну людську моральність неможливо розвивати за підтримкою наслідування, а тим більше примушування. І. Бех відзначає: „Навіяна доброта – не доброта в справжній підставі цього слова. Будь-яке поведіння особистості лише тоді моральне, коли воно є результатом усвідомленої волі й переконання”.

Діяльність особистості, спрямована на досягненні результатів, важливих і вигідних для інших людей, психологи дають визначення як просоціальними. Особливою подією просоціальної поведінки визначається альтруїстичною, яка вважається в наданні допомоги людям для покращення благополуччя цих людей без спрямування на свідоме досягнення корисних для себе наслідків.

У психолого-педагогічній літературі останнім часом досить відомими стали різноманітні теоретичні описи просоціальної поведінки: теза соціального обміну, теза соціальних нормативів.

Теза соціального обміну показує, що альтруїстична поведінка має на меті деякі наглядні корисні для іншої особи результати й ненаглядні корисні наслідки

для діючої особи, тобто визнання, статус, інформація, інше. Ці підсумки можуть бути, як внутрішньою, так і зовнішньою винагородою. Так, дослідники зазначають, що існують причини, які розкривають, чому люди жертвенно надають допомогу: жага до знань (прагнення зрозуміти людей, їхні обставини життя та чогось вчитися); кар'єрні мотиви (отримуючи досвід і зв'язки, вони мали б бажання розширити перспективи своєї праці); мотиви суспільного пристосування (увійти в довіру до певної групи та досягти визнання); захист свого "Его" (зменшити почуття провини чи позбутися власних проблем, підняття самоповаги, укріплення почуття власної гідності, впевненість в собі); виявлення цінностей або дії згідно із загальнолюдськими цінностями. Отже, під час надання якоїсь допомоги кожна впливова особа керується програмою так званого мінімаксу: намагається, наскільки можливо, мінімізувати витрати та збільшити прибутки (навіть якщо ці прибутки й не є реальними, а тільки суб'єктивними цінностями). Тому в основі надання допомоги іншим людям може діяти як альтруїстична, так і егоїстична мотивація. Зазвичай, виключити егоїстичний мотив соціального визнання, мотив уникнення осуду зі сторони інших, уникнути внутрішнього дискомфорту, дуже важко. Але, з іншої сторони, ці вибагливі шукачі егоїстичних винятків соціально досконалої поведінки не можуть уникнути й тих беззаперечних фактів, що деякі люди насправді турбуються про інтереси та добробут інших, а не про особисті, і їх не можна вважати добре прихованими егоїстами. Тому волонтерську працю можуть виконувати люди, які насправді турбуються про інтереси та добробут інших, а не тільки про свої.

Теза соціальних норм показує альтруїстичну поведінку тим, що цей вид поведінки вимагає сукупність впорядкованих нормативів (своєрідні каузально-атрибутивні стратегії, які мають орієнтири під час виникнення ситуації з потребою допомоги іншим людям): норматив взаємності та очікування соціальних доходів: „якщо я допоможу цій особистості, то вона відповідатиме мені взаємністю і допоможе так само”; норма суспільної відповідальності: „допомогу потрібно давати тим, хто має проблеми, незважаючи від того, чи буде винагорода за таку поведінку”. Можна підтвердити те, що виконання волонтерської праці передбачає дотримання норм суспільної відповідальності. За таких угод завдяки інтеріоризації зовнішніх форм волонтерська праця

організовується, а потім збагачуються особистісні навички надання допомоги тим, хто має потребу. На підставі набутих навиків виникає можливість макетувати загальний образ дії, відобразити справжній засіб дії, здійснювати нагляд та оцінку, будувати план і тактику професійної діяльності. Макетування власної волонтерської роботи зараджує опануванню професійних навиків, особистісному зросту, вдалій соціалізації, залученню до милосердних людських традицій українського народу; елементів переконань, поглядів, відносин із положення гуманності, благодійності та соціальної цінності.

Волонтерська праця підштовхує людину до взаємодії із соціальним оточенням, до встановлення тривалих взаємовідносин з представниками різних соціальних груп соціуму, що сприяє засвоєнню соціального навичку.

Залежно від того, якою мірою люди під час взаємодії додержуються інтересів один одного, за твердженням Г. Ложкіна, М. Коця, Т. Петровської, І. Зубкової, існують три основні принципи: співробітництво, домінування, суперництво. Співробітництво – це взаємодія, при якій люди роблять все можливе, щоб задовольнити інтереси один одного, дотримуються приблизної рівності та об'єднують свої намагання добровільно, спираючись на усвідомленні потреби розв'язання спільного завдання, на бажання допомогти іншим учасникам синхронної справи. Між особистостями виникають взаємні обов'язки й відповідальність. Але ситуація взаємодії може бути так, що один із учасників, користуючись ослабленням позиції іншого, починає підкоряти його інтереси своїм. Тоді формується другий етап взаємодії – домінування. На такому етапі вже немає дотримання інтересів двох сторін – гра іде переважно в "одні ворота", допомога стає односторонньою, слабший діє в зацікавленості сильного й одержує від нього досить мало. Якщо намагання побудувати взаємодію на свою вигоду наштовхується на серйозний опір, виникає третій тип взаємодії – суперництво. Суперництво зазвичай не має самостійного значення: кожен з його учасників приєднується в боротьбу з надією своєї перемоги або вистояти попередньо зайнятий статус. Коли прерогатива однієї зі сторін стає видимою, то рівновага порушується і настає домінування. На рахунок волонтерської роботи, то вона прогнозує взаємодію тільки на основі співробітництва, взаємного розуміння, взаємної відповідальності, стриманого ставлення до інших,

дотримання моральних принципів: поважати гідність кожної людини; пріоритетність зацікавленості клієнтів; стриманість та гуманізм; довірливість та взаємний пошук вирішення проблем клієнта; зрозумілість послуг; націленість на результат вирішення проблем клієнтів, втягнення їх до процес позитивних змін; відповідальність за дотримання норм професійної етики та моралі.

Волонтерська діяльність належить до таких видів соціально-педагогічної роботи, які базуються на благодійності або людинолюбстві, які спонукають до самовдосконалення, саморозвитку, самовиховання та самореалізації індивіда, де професійно-особистісні риси волонтерів, ступінь професійних знань та навиків значною мірою обумовлюють ефективність та успішність їхньої благодійної діяльності.

Завданням філантропії є покращення стану суспільства через забезпечення людей не предметами споживання, а засобами, з допомогою яких вони можуть самі собі допомогти, зазначають А. Гусейнов та Р. Апресян. Ця теза співзвучить вислову Є. Холостової про пояснення доброчинності, як частини соціальної політики держави, спрямованої на піддержання мінімального ступеня життя та пов'язаною з розподілом соціального багатства на користь обездолених. „Люди, які хочуть надати посильну підтримку тим, кому це необхідно, об'єднуються в різні фонди, рухи, організації”.

Існує й інакше пояснення філантропії, заснованої на сприйнятті людини як особистості, відповідальної за своє життя, що активно застосовує і розвиває особисті резерви. Подібне розуміння дає можливість реалізувати основні принципи праці майбутнього соціального психолога, що позитивно впливають на розбудову його професіоналізму, формування конкретних практичних знань та вмінь праці з людьми, мотивацію до соціально-психологічної роботи, самооцінку та психологічного стану.

Умови визначають психічний розвиток тільки опосередковано; вони завжди призводять до непрямого розвитку і тільки через активну працю суб'єкта, яку треба пояснювати як основну передумову психічного розвитку людини, так стверджує А. Коссаковський. Таким способом всі умови прямо визначають не розвиток, а праці людини.

Досліджуючи проблематику розвитку особистості, О. Леонтьєв показує, що розвиток проходить за своїми законами, безпосередньо спонукається внутрішніми рушійною енергією. Відповідно до діалектики, спонукуючою причиною та значущою умовою будь-якого розвитку є ті внутрішні розбіжності, які знаходяться в цьому процесі. Процес розвитку індивідуальних якостей пов'язаний із утворенням розбіжності між вже досягнутим і потрібним ступенем розвитку якостей. Отож, визначальну роль у формуванні індивідуальності виконує діяльність й активність самої особи, без чого самі по собі зовнішні угоди не можуть суттєво впливати на її розвиток. Волонтерська праця створює організаційно-педагогічні умови для утворення в особистості певних внутрішніх розбіжностей і переживань, діючи на її професійне становлення та особистий розвиток, на формування змістовних професійно-особистісних якостей, необхідних для виконання благодійності.

Волонтерська робота відноситься також і до таких видів психологічної діяльності, де особистісні якості волонтерів чималою мірою визначають ефективність та успішність їхньої праці. Про сутність якості як психолого-педагогічного переконання, то великий тлумачний словник сучасної української мови націлює на таке поняття: „Якість – внутрішнє переконання предмета, яке включає специфіку, що відрізняє його від усіх інших. Рівень вартості, надбання, придатності чого-небудь для його застосування по призначенню. Та чи інша своєрідна особливість, властивість, риса чогось чи когось”.

Давайте розглянемо якості, які є вагомими для волонтерської діяльності.

Перше всього це соціальна активність – особистісна якість, у якій “відкривається творче, свідоме відношення до життя соціальних цінностей, що має своє відображення в діяльності, яка забезпечує фахову самореалізацію особистості”; свідоме ставлення до життя суспільства, його соціальних цінностей, що визначається в енергійності, працездатності, схильності до всього, що відбувається кругом, прагненні виявити ініціативу людей, зробити їх співучасниками соціально-педагогічної діяльності. Активність особистості відбувається в різноманітній і багатогранній діяльності, спрямованій на зміну навколишнього світу, переміну власного психічного світу; на утворення в собі необхідних соціальних якостей.

Толерантність до інших, що уособлює бажання особистості визнавати самоцінність суджень, відмінних від її особистих, навіть тих, які за своїм змістом є невідповідний для неї; збільшення терпимості до яких-небудь ефектів середовища за рахунок зменшення чутливості. Щільно пов'язана з розвитком почуття власної самоповаги, поваги до гідності іншого. Ця якість визначається у прагненні досягти взаємної пошани, розумінні й погодженні різнорідних зацікавленостей та поглядів без використання тиску, найчастіше методами пояснення і переконання, так вважає Д. Зинов'єва. Змістовими „характеристиками толерантності є визнання, симпатія, доброта, стриманість, терпимість, здатність спілкуватися, вміння розуміти іншого, сила волі, витримка”. Толерантність однієї особи до іншої базується на недискримінації і на такому переконанні людини, як визначної кошовності, коли „ніщо не може бути важливішим за людину і кожна людина не може бути нижчою від іншої особистості”.

Емпатія – вміння розуміти внутрішній світ іншої особистості, вникати в її відчуття, відзиватися на них і співпереживати; вміння порівнювати себе з дитиною, зайняти її позицію, проникнути її інтересами й турботою, проникнутись проблемами дитини, які її хвилюють, її відносини з іншими дітьми. Це вміння виражається в таких особливостях, як доброзичливість і повага до дітей, чутливість і дбайливість, зацікавленість до їхнього життя, лояльність своїм обіцянкам, емоційна чутливість, так вважає С. Харченко.

Альтруїзм – це принцип життєвої орієнтації індивіда, згідно з яким добро іншої людини важливіше і змістовніше, ніж власне добро й власні інтереси. Цей принцип супротивний егоїзму. Альтруїзм за своєю суттю та способами прояву спирається на основі гуманістичного погляду. базується в моральній практиці таких різновидів діяльності, як добродійність, описує деякі особисті якості.

Альтруїстичні риси характеру утворюються особливістю виховання відповідно до соціальних питань і потреб. Все ж можливо, що рівень прояву цієї життєвої порядку характеризується кількістю природних підстав.

Моральна відповідальність виступає в якості „генералізованої якості особи, яка формується всією частиною її внутрішнього світу й виражається в відношенні до соціальних цілей і завдань, у спрямованості етично звільненої діяльності

відносно їх здійснення на основі осмислення та освоєння соціальних вимог, передбачення наслідків вчинку, вибору, засобу, його реалізації та самооцінки”; „комплекс потреб і здібностей людини відноситись відповідно до без сторонньої потреби відносно найближчого середовища, рідної держави, природи, роботи, підтримувати передові світові явища на основі відтворення свого об’єктивно відповідного стану в макросистемі”.

В. Галузяк та М. Сметанський, пов’язують відповідальність із фаховим та духовним утворенням особистості, пояснюють її як „особливість людини, що проявляється в наміру творчо, продуктивно виконувати свої фахові та громадські обов’язки; мотивація постійного творчого пошуку кращих шляхів виконання фахового обов’язку; стержень фахових і громадських якостей. Її утворення передбачає формування моральної необхідності та практичної готовності до відповідності дій”. Вона має взаємини з такими етичними поняттями, як людяність, патріотизм, дбайливість, ініціативність, дисциплінованість, правдивість, працелюбність, творча активність, спосібність до дії, мудрого самообмеження. Відповідальність людини обов’язково передбачає виникнення самовизначення й проявляється в її вмінню „усвідомити особисті дії та необхідність особистого вкладу в життя соціуму та і відповідальність за них; легко та ініціативно вибрати ціль, яка має соціально значиму суть для суб’єкта; узгоджувати свої думки, можливості й особистісні якості з умовами визначеної діяльності та галузі взаємодії із суспільним середовищем”. Як неможливий альтруїзм за сторонній рахунок, так неможливий він й у разі відсутності вільного вибору. Зобов’язання за себе та за інших людей проявляється в прагненні допомогти всім, хто цього потребує, проїнятися чужим болем, гуманність, співчуття та водночас самому не збитися з вірного шляху, бути порадиником та підтримкою для інших.

Терпимість – це вміння редагувати свої несприятливі емоції та почуття, направивши їх у потрібне русло для позитивної мотивації на чергову співпрацю.

Коли говориться про терпимість як індивідуальну якість волонтера, то маємо на увазі терпимість, яка базується на механізмі, що підтримує терпимість особистості у процесі суспільної взаємодії. В даному випадку мова йде про нахил, готовність до відповідної “терпимої” реакції особистості на оточення. За цим

різновидом терпимості є певні налаштування особистості, її система відношення до дійсності: до інших осіб, їхньої поведінки, до себе самого, до дій інших людей на себе, до життя загалом. Фактами таких налаштувань можуть бути такі: „усі люди можуть помиляються”, „кожен має право на власну думку”, „ особистість має право на емоційний зрив” тощо.

Комунікативність - це здатність до спілкування з клієнтом, під час якого соціальний працівник має можливість дізнатися про його проблеми, очікування та сподівання; завдяки спілкуванню можна виготовити план подальших дій, вчасно скласти можливі методи вирішення проблеми, спрогнозувати очікувані результати.

Спираючись на положення Етичного кодексу спеціалістів із соціальної праці України, можна назвати такі норми моральної поведінки соціального працівника, що виконує волонтерську роботу: постійно пам'ятати про зацікавленість людини, яка отримує допомогу; захищати права людини, яка потребує опіки й допомоги, підтримувати її у розвитку; сприяти всесторонньому злагодженому та своєрідному розвитку людини, якій надається підтримка, її ефективній самореалізації; бути прихильним, уважним у праці, могли вислухати; ставити робочий обов'язок понад все, бути вірним своєму фаху; бути еталоном моральної поведінки, представником високих етичних якостей; вміти не піддатися впливам, залишатися неупередженим, діючи в рамках своїх повноважень; зайняти позицію милосердя, виконуючи різноманітні призначення; якнайкраще справлятися з власними обов'язками; бажати до вдосконалення самого себе, підвищення власної фахової вправності; особисто відповідати за свої вчинки; оберігати і захищати самоповагу, честь та права своїх співробітників; активно співпрацювати з іншими людьми, організаціями, від яких залежить достаток людини, якій надається допомога.

Таким чином до відзначеного, волонтерська праця базується на основах конфіденційності; особистого підходу до конкретної людини з урахуванням її запитів та своєрідностей; урахування наслідків наукових досліджень, навиків та ліпшої практики суспільного супроводу осіб, які перебувають у непростих життєвих ситуаціях; цілісності, комплексності, безкоштовності наданих послуг; регулярному підвищенні фахової компетентності соціальних працівників тощо.

Волонтерська праця засновується на концепції гуманізму, базується на переконаннях в нескінченності можливостей індивіда та його здатності до самовдосконалення. Гуманізм пояснюють як „комплекс поглядів, що відображають пошану гідності та прав особи, опіка про благополуччя людей, їх різностороннє розвинення, про утворення придатних для людини елементів соціального життя”. Б. Вульфов зазначав - „Відношення до людини – основний показник не тільки суспільної етики, але й етики всіх нас. – Це відношення може бути благим або недобрим, зосередженим або байдужим, несправедливим чи об’єктивним. Головне, щоб це було гуманним. Гуманізм – це активна любов до людей, тобто стартова віра у хороші можливості людини. Гуманізм зображується начебто вектором суспільності, виражається у такій якості індивіда, як гуманність. Вона реалізується у можливості приймати людей такими, які вони є насправді, довіряти їм, допомагати ставати кращими”.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ I

Підсумовуючи існуючі сучасні науково-теоретичні опрацювання з проблем волонтерства та волонтерської діяльності, можна сказати: волонтерську працю можна пояснювати як явище філантропії, фундамент соціалізації індивіда, суспільної взаємодії, соціальне обмінювання, соціальних правил, самовиховання, самовдосконалення, саморозвитку людини, становлення її людинолюбних цінностей та змістовним засобом підготовки молодих людей до фахової діяльності.

Впевненість в тому, що індивід стає особистістю, готовою до самореалізації свого закладеного Богом потенціалу не завдяки ефективному сприйняттю етичних правил, а тільки через пошук своєї сутності, гуманне відношення до інших людей.

Поважати в особі її незвичайну індивідуальність, а не лише користь для того або іншого застосування властивості, до того ж не незвичайність, що описується у фантазіях та інших різних особливостях, а у основній, істотній якості єдиної особистості – відноситись до людей гуманно. Відшукати етичні цінності, етичні орієнтації, що перетворюють особистість в одне ціле, досягнути їх у незрівняності – означає ставитись до людини з етичною зацікавленістю. Тільки за таких правил обґрунтовується самоцінність іншої людини. Засвідчення людського достоїнства виявляється і в особливому відношенні людини до себе самої, і ставлення до неї соціуму.

Утвердження в соціальній і особистій осмисленості людської самоповаги можливе за умови покращення, занурення взаєморозуміння осіб, розвитку дружелюбності – міри сформованості кошовної орієнтації на людину так підкреслюють А. Титаренко та Б. Вульф. „Любов до абстрактного людства – гірший ворог істинної людської любові до людей, любити треба людство в людях, із якими співживемо, і в них потрібно любити людство таким, яким воно є насправді, і таким, яким воно буде в майбутньому, таким, яким воно стає тепер, і яким саме ми маємо його зробити” - стверджує С. Рубінштейн . Відносно волонтерської праці, то вона допомагає становленню фахової самосвідомості молодих індивідів, заохоченню їх до загальнолюдської та фахової культури, формуванню кошовної орієнтації на особистість, встановленню позитивних

взаємовідносин як з старшими, так і ровесниками, самоорганізації відносно цінностей та нормативів соціуму.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОРТРЕТУ ВОЛОНТЕРА

2.1. Організація експериментального дослідження: опис та обґрунтування психодіагностичних методик.

На сучасному етапі, коли Українська держава перебуває в складній військово-політичній ситуації та економічній кризі, стало помітно утворилися верстви населення, які мають потребу в допомозі. Перш за все це внутрішньо переміщені особи зі східної та південної частини України, сім'ї тих, хто полягли, власне військові, що знаходяться в зоні бойових дій, безробітні, діти, які не мають належної уваги зі сторони батьків або є сирітками, пенсіонери та ін. Волонтерська праця нині, як завжди, є актуальною.

Ось тому варто дослідити особливості волонтерської діяльності в Україні в стані війни на території нашої держави, що від нещодавна має напрям до різкого розповсюдження.

Давайте визначимо проблематику, ціль та завдання нашого експерименту.

Повномасштабна війна, в якій зараз перебуває Україна, спричинила згуртування українського народу в загальному та окремих громадських груп на допомогу українській армії та інших прошарків населення, які зазнали втрат від цієї війни. Починаючи з лютого 2022 року в Україні спостерігається активне розповсюдження волонтерського руху підтримки українським солдатам. Через те, що наш уряд немає необхідної можливості укомплектувати армію, внутрішньо переміщених осіб зі Сходу, Півдня та інші прошарки населення всім в чому є необхідність, то таку ініціативу взяли на себе волонтери, що утворили малі групи, ініціативи або працюють самостійно. Отже є необхідним дослідити особливості та актуальність волонтерської діяльності в середовищі допомоги українській армії.

Метою даного дослідження є особливість праці волонтерів в умовах повномасштабної війни в Україні.

Щоб досягти успіху в даному експерименті ставимо перед собою наступні завдання:

1. З'ясувати ким є волонтери-добровольці у звичному житті: вік, стать, освіта, вид професійної діяльності, статус у сімейному житті.

2. Дослідити, які мотиви керують волонтерами.
3. З'ясувати, як почуваються волонтери, коли якесь дійство проходить добре.
4. Визначити, якими конкретними спрямуваннями роботи завантажені волонтери.
5. Сформулювати корисні поради для розповсюдження рівня застосування діяльності волонтерів у відповідній роботі.

Давайте визначимо об'єкт та предмет даного експерименту.

Об'єкт дослідження: волонтери громадської ініціативи Перша церква християн віри євангельської м. Тернопіль.

Характеристики об'єкта дослідження:

1. Часові (лютий- травень 2022р.);
2. Галузеві (волонтери);

Час дослідження: червень 2022р.

Предмет дослідження: портрет волонтера та особливості волонтерської діяльності в контексті вимушеним переселенцям та допомоги українській армії.

Вибір та обґрунтування методів дослідження.

Методика дослідження анкетне опитування.

В даному дослідженні опитування визначає чіткий порядок, зміст і конфігурацію відповідей. Будемо застосовувати заочний вид анкетування, тобто створимо опитування в гугл формах та поділимося опитувальником у соціальних мережах, де респонденти самостійно можуть вибирати варіанти відповідей. Отримані результати можуть сприяти до розв'язання завдань та цілей, поставлених у даному дослідженні та досягти відповідну ціль.

Ми будемо проводити дослідження над певною групою волонтерів. Кількість респондентів становить 45 осіб. Вік респондентів – від 13 до 59 років. Було опитано волонтерів з місцевої церкви з кількістю приходу 650 осіб . Це число є реальним для здійснення анкетування, а отже група буде досягнена цілком.

Методика дослідження рівня емпатичних здібностей.

Методика розроблена для дослідження виявів емпатії — здатності особистості співпереживати проблемам інших людей та містить 36 запитань, на які потрібно відповідати (+) або (-).

Вибравши дану методику ми будемо досліджувати відповідну групу волонтерів. Кількість волонтерів, які зголосилися взяти участь в експерименті становить 15 осіб. Вік наших волонтерів – від 25 до 45 років. Було опитано волонтерів з місцевої церкви з кількістю приходу 650 осіб .

Методика дослідження 16 факторний опитувальник Кеттелла.

Дану методику застосуємо на базі волонтерської команди Першої церкви християн віри євангельської м. Тернополя, під час військового стану, було проведено дослідження волонтерської команди, яка складала 124 особи. На протязі 95 днів від початку повномасштабного вторгнення рф в Україну, волонтери надавали допомогу внутрішньо переміщеним особам в кількості приблизно 3200 осіб.

2.2 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Методика дослідження анкетне опитування.

Відповіді на запитання про вік волонтерів, сформувались таким чином: 19 років - 4 особи, 21 рік - 1 особа , 22 роки - 4 особи , 23 роки - 2 осіб, 25 років - 5 осіб , 27 років - 1 особа, 28 років - 3 осіб, 30 років - 3 осіб, 31 рік - 2 осіб, 33 роки - 4 осіб, 35 років - 1 особа.

Відносно статі відповіді такі: 20 – чоловіки, 25 – жінки.

Скільки вам років?

45 відповідей

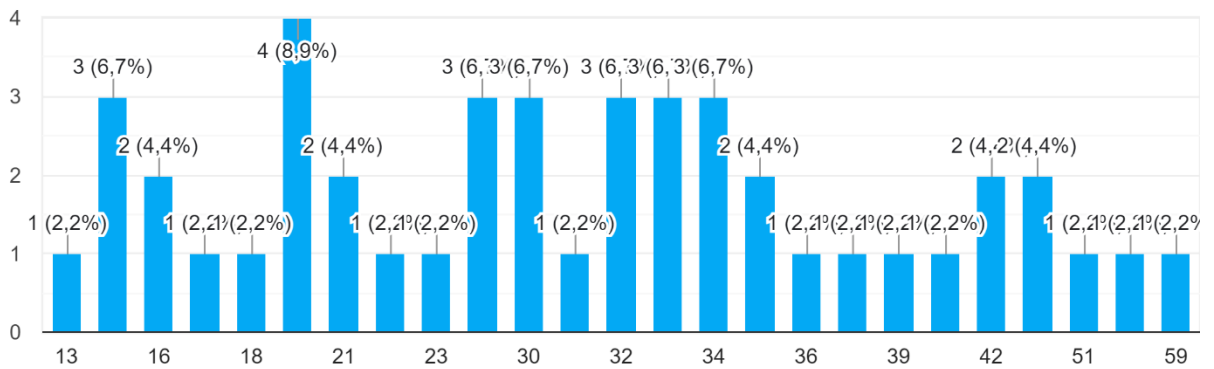


Рис.2.1 Відповіді на питання: Скільки вам років?

Відносно професій, то серед волонтерів були переважно студенти та аспіранти - 26,7%, а також приватні підприємці - 20%, медики - 6,7%, педагоги 17,8%, в декреті - 1%, державні службовці - 1%, безробітні - 1,2%.

Вкажіть свою професію

45 відповідей

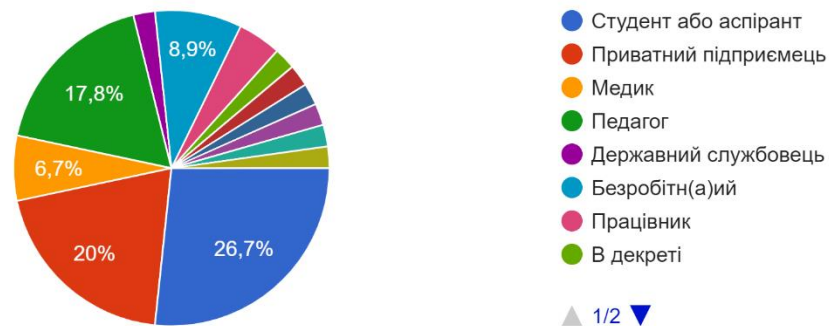


Рис.2.2 Відповіді на питання: вкажіть свою професію.

Щодо вищої освіти, то 24 волонтери мають вищу освіту, а в 16 – неповна вища або середня.

Яка у вас освіта?

45 відповідей

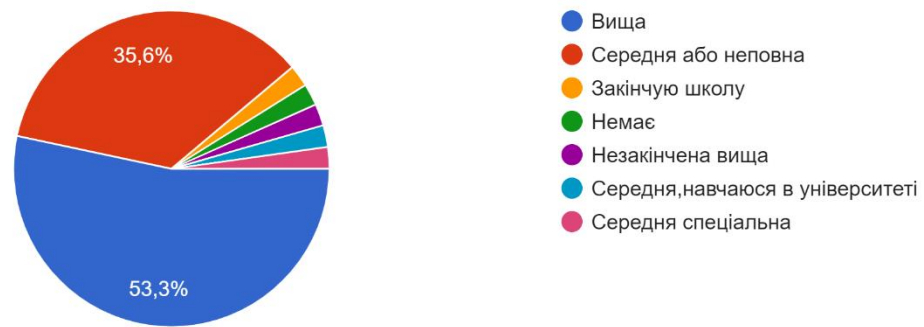


Рис.2.3 Відповіді на питання: яка у вас освіта?

На запитання про мотивацію до волонтерської діяльності респонденти відповіли так: любов до людей та солідарність до військових - 9, є вільний час і бажання допомагати - 7, важко залишатись осторонь «хто як не я» - 12, не можу воювати, але можу допомагати - 9, шкода людей, що воюють і тих, що живуть під обстрілами - 5.

Що вас мотивує у волонтерстві?

45 відповідей

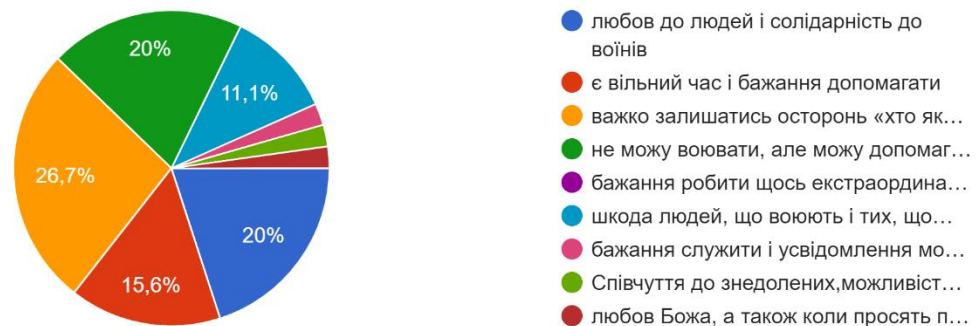


Рис.2.4 Відповіді на питання: що вас мотивує у волонтерстві?

На запитання про те, як відносяться волонтери, коли те чи інше дійство вдалося респонденти відповідали неоднозначно. Одна частина мала відчуття задоволеності собою та тим, що вони можуть бути результативними - 19 осіб, інші відчували хорошу втому і одержують запал, щоб надавати допомогу далі - 17 осіб. Далі відповіді розподілились так, що більшість волонтерів переживають егоїстичні мотиви, а менша половина – альтруїстичні.

Що ви відчуваєте, коли той чи інший захід вдався?

45 відповідей

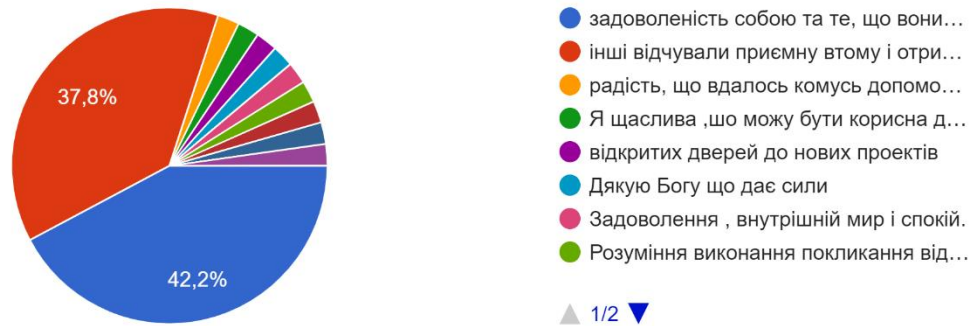


Рис.2.5 Відповіді на питання: що ви відчуваєте, коли той чи інший захід вдався?

На запитання, яким точно категоріям населення надають допомогу волонтери, респонденти дали відповідь так: військовим, що перебувають в зоні бойових дій - 1, вимушеним переселенцям зі Сходу - 33, жителям території, де відбувались військові дії - 5, пораненим внаслідок бойових дій - 1. З цього можна зробити деякі висновки, що основна праця опитаних волонтерів відноситься до допомоги категоріям населення, таким як вимушені переселенці, а іншим, військовим, що безпосередньо беруть участь у військових діях, пораненим, полоненим ця допомога виконується на мінімальному рівні. Але, треба нагадати, що опитування осягнуло лише 45 осіб, тому це оцінювання може бути не дуже точним.

Яким саме категоріям населення допомагають волонтери?

45 відповідей

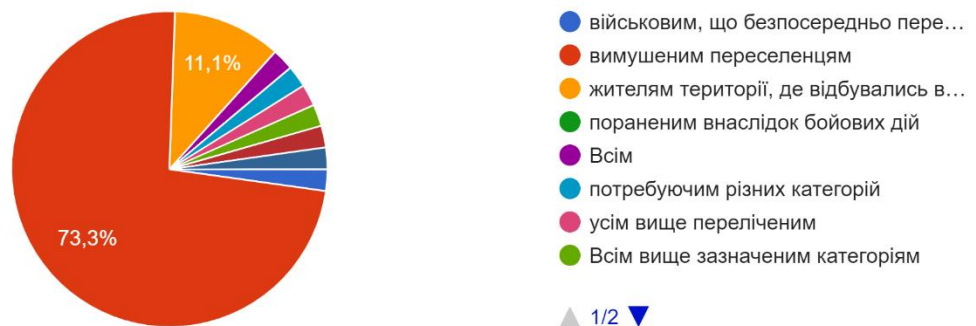


Рис.2.6 Відповіді на питання: яким саме категоріям населення допомагають волонтери?

На питання, які методи фандрайзингу застосовуються у їхній організації, волонтери дали відповідь так: збираємо та розподіляємо речі та харчі - 55,6%, шукаємо меценатів - 8,9%, інші методи займають по кілька відсотків.

Які методи фандрайзингу(пошук допомоги) застосовуються у вашій організації?
45 відповідей



Рис.2.7 Відповіді на питання: які методи фандрайзингу застосовуються у вашій організації?

На запитання, як робиться взаємодія з потребуючими допомоги волонтери дали відповідь таким чином: займаюся лише збиранням речей, медикаментів та коштів, тому не взаємодію із військовими - 19, здійснюють транспортування необхідних речей, тому регулярно зустрічаюся із переселенцями та військовими - 9, телефоную до людей, щоб дізнатись про їхні потреби - 3, «відчуваю їх зсередини» - 3.

Як взаємодієте із отримувачами допомоги?
45 відповідей



Рис.2.8 Відповіді на питання: як взаємодіють із отримувачами допомоги?

Відповіді на запитання про доречність залучення людей до волонтерської діяльності, сформувались таким чином: недоречно, вибір має йти від самої

особистості - 5, варто долучати людей, бо дехто думає, що волонтери є шахраями, що безсумнівно, має місце, але потрібно людям правильно уточнити, що ми конкретно робимо - 12, доречно, чим більше осіб допомагає, тим більше потребуючих отримає допомогу - 25.

Чи варто залучати людей до волонтерської діяльності
45 відповідей



Рис.2.9 Відповіді на питання: чи варто залучати людей до волонтерської діяльності?

Можна вважати, що більшість волонтерів мають твердження, що до волонтерської діяльності потрібно залучати. Меншість вважає, що все ж не варто залучати інших людей до волонтерської діяльності, а це має бути усвідомленим рішенням, таким чином збільшуються шанси подолати збройний конфлікт.

Методика дослідження рівня емпатія волонтерів.

Відбувається аналіз загальної сумарної оцінки рівня емпатії та показників окремих шкал. Оцінювання по кожній шкалі можуть змінюватися від 0 до 6 балів і показувати на значимість визначеного параметру в будові емпатії.

Раціональний канал емпатії. Показує напрямок уваги, мислення і сприйняття емпатуючого на значення будь-якої іншої особи — її стан, проблематику, поведінку. Це випадковий інтерес до іншої людини, який розкриває напрямки емоційного та інтуїтивного її відтворення. У раціональному компоненті емпатії не треба шукати логічність чи мотивацію зацікавленості до іншого. Індивідуальність привертає акцент своєю буттєвістю, що дає можливість емпатуючому безсторонньо виявляти її сенс.

Емоційний канал емпатії. Закріплюється спосібність емпатуючого відноситись до емоційної реакції з оточуючими — брати співучасть, співпереживати. Емоційна сприйнятливість у цьому випадку стає способом входження до енергетичного середовища партнера. Осягнути його душевний світ, передбачити його поведінку і продуктивно впливати лише за умови енергетичного підлаштовування. Співпереживання та співучасть грають роль провідника, того, хто зв'язує емпатуючого та емпатованого і навпаки.

Інтуїтивний канал емпатії. Будь яке бальне оцінювання свідчить про спосібність респондента побачити поведінку співучасника, діяти в умовах нестачі вихідної інформації про них, спираючись на знання інстинкту. На ступені проникливості замикаються і узагальнюються різні показники про співучасників. Проникливість, треба вважати, менш залежною від оцінювальних шаблонів, ніж осмислене сприйняття співучасників.

Установки, які сприяють чи перешкоджають емпатії, в свою чергу полегшують чи затруднюють вплив тих чи інших емпатичних каналів. Продуктивність емпатії, напевно, знижується, якщо особистість намагається обійти особистісні контакти, вважає несвоєчасним виявити зацікавленість до іншої особи, переконати себе, щоб відноситися спокійно до переживань і проблематики оточення. Такі настрої яскраво обмежують обсяг емоційної чутливості й емпатичного сприймання. І навпаки, різні канали емпатії впливають надійніше і активніше, якщо з сторони установок особистості немає перепон.

Прониклива спосібність в емпатії визначається як важлива комунікативна властивість людини, яка дає можливість створювати середовище відкритості, сердечності, простоти. Кожен з нас власною поведінкою і відношенням до співучасників сприяє інформаційно-енергетичному заміні чи перешкоджає їй. Послаблення співучасника сприяє емпатії, а середовище напруженості, штучності, підозрливості перешкоджає осмисленню і емпатичному вираженню.

Ідентифікація — наступна необхідний пункт продуктивної емпатії. Це досвід розуміння іншого, що базується на співпереживаннях, постановки себе на

роль партнера. В фундаменті ідентифікації лежить рухливість, легкість, і гнучкість чуттів, спосібність до наслідувань.

За цією методикою підраховується кількість правильних відповідей за будь якою шкалою, а потім вказується остаточна оцінка:

1. Канал раціональної емпатії: +1, +7, -13, +19, +25, -31;
2. Канал емоційної емпатії: -2, +8, -14, +20, -26, +32;
3. Інтуїтивний канал емпатійності: -3, +9, +15, +21, +27, -33;
4. Ідентифікація в емпатичності: +6, +12, +18, -24, +30, -36;
5. Спосібність до емпатії: +5, -11, -17, -23, -29, -35;
6. Установки, котрі допомагають емпатії: +4, -10, -16, -22, -28, -34.

Таблиця 2.1

Показники рівня емпатія волонтерів.

№	Прізвище та ім'я	Надзвичайно високий рівень	Середній рівень	Занижений рівень	Дуже низький рівень
1.	Шозда Лілія		+		
2.	Бридун Люба		+		
3.	Проць Василь			+	
4.	Бабій Катерина	+			
5.	Бринюк Тарас		+		
6.	Яцюк Юлія				+
7.	Лотиш Іван		+		
8.	Данько Віта			+	
9.	Мудрий Іван	+			
10.	Кусмій Віталій	+			

11.	Кравчук Віта		+		
12.	Логвись Надія		+		
13.	Белов Дмитро	+			
14.	Галайда Ірина				+
15	П'юрко Павло			+	

Відповідні оцінки по шкалах виконують додаткове призначення в інтерпретації визначального показника рівня емпатії. Узагальнений показник теоретично може коливатися у рамках від 0 до 36 балів. За існуючими попередніми показниками, можна вважати: 30 балів і більше надзвичайно високий рівень емпатії; 29 - 22 середній рівень; 21 - 15 — знижений; менше 14 балів дуже низький.

Методика дослідження 16 факторний опитувальник Кеттелла.

Аналізуючи результати дослідження за методикою 16 факторного опитувальника Кеттелла з'ясовано, що волонтерам характерні певні групи рис характеру, які безпосередньо впливають на якість роботи, досягнення цілей волонтерської роботи, визначають темп та алгоритм дій, як колективних, та і індивідуальних.



Першою групою рис дослідження є фактор С – «емоційна нестійкість та стійкість». 75% волонтерів за даними дослідження проявили емоційну стійкість при різноманітних внутрішніх та зовнішніх факторах впливу. 25% учасників дослідження проявили емоційну нестійкість у різному ступені під впливом тиску певних чинників – особистісних (конфлікти, непорозуміння), низька стресостійкість, відсутність мотивації. Протягом дослідження процентне співвідношення змінювалося. Тенденція до збільшення емоційної нестійкості відзначилася у період завершення волонтерської діяльності у зв'язку з емоційним вигоранням та перенасиченням, як позитивних, так негативних емоцій та фізичної втоми.

Фактор Е «підпорядкованість-домінантність» є визначальним у командній роботі волонтерів. В 20% учасників дослідження була виражена доміантність у організаційному процесі допомоги переселенцям, проявлені лідерські здібності, спрямовані на досягнення спільних цілей. На волонтерів з високою концентрацією доміантності покладена більша відповідальність, як за безпосередньо волонтерську діяльність, так і менеджмент колективу. 80% учасників дослідження в різній ступені проявляли підпорядкованість команді з

домінантністю. За аналізом дослідження даного фактору, можна відзначити, що учасникам з високим відсотком підпорядкованості значно легше виконати алгоритм дій, складений групою-домінантів. Успішна взаємодія обох груп сприяє досягненню поставлених цілей та швидкому вирішенню проблем у процесі волонтерської діяльності.

Фактор F «експресивність-стриманість» за аналізом даних дослідження у процентному співвідношенні 45% / 55% обидві групи з даними рисами успішно взаємодіють в волонтерській команді. Група з вираженою стриманістю надає перевагу тривалому аналізу ситуацій та їх вирішенню, це допомагає категорії з експресивністю. Взаємодія обох сторін приносить успішний результат.

Фактор A «замкнутість-товариськість». У 40% опитаних волонтерів можна виділити певну відстороненість від волонтерської команди в плані проявлення небажання брати ініціативу на себе, щоб вийти за рамки своєї замкнутості. У решти 60% волонтерів така тенденція не спостерігається і навпаки проявляється відкритість до розмови, потяг до спілкування, бажання зрозуміти співрозмовника, прагнення до підтримки.

Фактор L «довірливість-підозрілість». Проаналізувавши діаграму результатів опитування по цьому фактору, можна описати більшість волонтерів, 53%, як тих, хто проявляє схильність довіряти співрозмовнику, в даному випадку внутрішньо переміщеній особі. Ця категорія волонтерів може в якійсь мірі зрозуміти біль та переживання переселенця, показуючи свою впевненість в тому, в що вірить та чого сподівається. Інша частина волонтерів, 47% схильна до того, щоб піддавати сумніву ту чи іншу людину або групу людей, проявляти недовіру до висловлення думки особи, перевіряти на рахунок правдивості інформації, яку волонтер отримує від першоджерела.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2

Виходячи із аналізу проведеного анкетування та дослідження рівня емпатійних здібностей, можна зробити наступні висновки-рекомендації:

1. Слід належно удосконалити законодавчу базу, що стосується волонтерської діяльності, а саме центральний орган виконавчої влади у сфері волонтерської діяльності повинен не лише розміщувати на своєму веб-сайті інформацію про волонтерські організації, їх місцезнаходження, поштову адресу, але й ретельно перевіряти діяльність цих організацій, аби запобігти появі шахрайства.
2. Хоча волонтерська діяльність повинна базуватись виключно на добровільній основі, на нашу думку, слід і належно мотивувати населення, особливо жіноче (жінок у нашому дослідженні виявилось менше, ніж чоловіків), до того аби допомагати верствам населення, що постраждали внаслідок збройного конфлікту в Україні.
3. Запобігати появі шахрайства та «наживи» на волонтерських пожертвуваннях, що, на жаль, є наявним у наш час. Тобто в кожній волонтерській організації повинна бути особа, що займається звітами по збору коштів та по наданих послугах.
4. Надавати послуги слід не лише військовим, але й усім іншим верствам населення, що постраждали внаслідок збройного конфлікту в Україні, а саме такі, як: вимушені переселенці, сім'ї загиблих, жителі східних регіонів, які не змогли виїхати із зони бойових дій, полонені, поранені. Нерівномірність у наданні допомоги цим верствам населення може призвести до негативних наслідків.

РОЗДІЛ III. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ВОЛОНТЕРА В ЧАСІ ВІЙНИ

3.1. Умови та фактори забезпечення резистентності волонтера

Щоб зберегти резистентність у волонтерській діяльності на довготривалій період потрібно старатися рівномірно розподілити фізичний та моральний ресурс, давати собі можливість відволіктися від подій, які виникають у діяльності волонтера, переключатися на інші види діяльності, щоб вберегти себе від емоційного вигорання.

До умов та факторів забезпечення непохитності волонтера можна віднести:

1. Особисте самоствердження: «що я роблю та для чого».
2. Розуміння того, що це буде «біг на довгу дистанцію» та те що потрібно викладатися рівномірно.
3. Значущість своєї праці і того, що я не роблю щось маленьке і не потрібне, а я є елементом великої структури і моя праця є важливою.
4. Будь яка волонтерська діяльність повинно оплачуватись. Неважливо у якому розмірі чи формі ця оплата, але вона повинно бути. Це емоційна підтримка оточуючих чи просто підвезти волонтера додому після важкого дня

Робота волонтера постійно включає частину ризику, пов'язаного із своєрідним контактом людини котра травмована. Ця небезпека зростає у критичні етапи життя в соціумі, коли більшість постраждалих осіб, що мають потребу психологічної допомоги, кардинально збільшується. В теперішніх умовах навіть бували волонтери, які часто зустрічаються у своїй роботі з людськими гризотами і втратами, говорять про вдосталь серйозне і знесилення і тягар в професійній діяльності. Насамперед це відноситься до тих фахівців, котрі, здійснюючи свій обов'язок, трудилися з потерпілими на Платформі, працюють сьогодні у розрухах серединах, шпиталях, зоні ООС.

На підставі з показниками J. Herman, негативні почуття, реакції утворюються у 70% волонтерів за підсумками опису клієнтів котрі перенесли тортури, катування і різного роду знущань [9].

Обговоримо, як саме проявляються ризики за фахом, що працюють з

людьми які мають травму. Спекулятивне дослідження цього питання довело, що в рамках вивчення труднощів фахової небезпеки волонтерів, які дають допомогу потерпілим, досліджуються такі феномени:

- травматичне контрперенесення або негативні емоційні резонанси волонтера;
- другорядна травматизація;
- жертвність волонтера;
- фахове вигорання;

Допрацюємо детальніше, як впливають дані феномени, а саме фактори які спонукають до травматизації волонтерів і їх емоційного вигорання.

Емоції, які відчуває волонтер в час того коли надає допомогу клієнту, має вплив як на процес психотерапії, так і на самого фахівця в цілому. Загальновідомо, що переживання реакції волонтера щодо клієнта та його оповіді вважають контрперенесенням. У ситуації теми, яку ми аналізуємо, важливо зосередитись на двох моментах, пов'язаних із піклуванням до процесу контрперенесення в психотерапії. В першу чергу, у теперішній практичній психології та психотерапії контрперенесення спостерігається як головний засіб діагностики взаємовідносин між волонтером і клієнтом, а також як спосіб впливу під час психотерапії [15; 16]. В другу чергу, клієнтура викликає у волонтера сильне бажання виконати особисті старі драми та задовольнити минулі свої потреби, і саме від цього спеціаліст має захистити власне клієнта, так і себе. Науковці зауважують, у зв'язку з постраждалими клієнтами небезпека утворення такого імпульсу є особливо великим у спеціаліста [4; 16]. Отож, контрперенесення розглядають як почуття реакції волонтера, які з'являються внаслідок спів дії його власних неостаточних внутрішніх конфліктів з конфліктами, що змінюється в розповідях, котрі розказує клієнт [4]. Отож зауважують науковці Америки J.P. Wilson, J.D. Lindy, нещасливі історії клієнтів зумовлюють у волонтерів імпульси, які немислимо цікавляться та проти яких спеціаліст використовує цілий ряд власних психологічних захистів (витискання, проєкція, спростування тощо). Ці захисти спонукають до порушення діяльності

психолога в час сеансів, а також і в відносинах з товаришами. [16].

Поняття контрперенесення у праці з травмованою клієнтурою вперше опрацювала американський психолог Y. Danieli. Авторка підкреслила ланцюг притаманних емоційних реакцій, які віщували спеціалісти в праці з потерпілими Голокосту: захист; гріх спостережника; гнів; стид та пов'язані з ним почуття відрази, недооцінювання; неспокій; біда та печаль; героїзм тих, хто вижив після знущань; привілей вуайеризм; почуття тривкого зв'язку з клієнтом та інше [5].

L. Comas-Dias, A.M. Padilla, S. Watson у своїх напрацюваннях проявляють турботу на високому ризику віктимізації волонтерів з клієнтами і перспектива альтернативного потрясіння [4]. Волонтери, що стали жертвовними обмінної травматизації, вони відчують знесилення, виснаження і сумніваються, що у них не є достатньо інформації. Американські вчені M. Vinar, J.P. Wilson та J.D. Lindy наголошують, що не лише жертви безправ'я, а й волонтери, котрі працюють з ними, можуть в той момент відчувати в психологічній обстановці наполегливі агресивні емоції [9;16].

На наш погляд, достатньо повною є систематикою варіант травматичного контрперенесення, яку запропонувала J. Herman. За дослідженням авторки, «травматичне контрперенесення — це розгорнутий термін емоційних почуттів волонтера, що проявляються у результаті спілкування з жертвами насильства і тлумачення з умовами травматичних подій» [9, с.141].

Цілий спектр контрперенесень, що відчуває волонтер у праці з клієнтами, які пережили біду у своєму житті, розповідає J. Herman за допомогою таких варіантів: емоційна ідентифікація волонтера з почуттям лиха клієнта, ідентифікація з постраждалим чи насильником, ідентифікація з нетравмованим споглядачем («провина свідка») [9]. Розглянемо їх докладніше. Насамперед, волонтер, працює з психічними результатами травми клієнта, найчастіше ідентифікується з емоціями його лиха, співпереживаючи втрату однаково, як і його клієнт. L. Shengold, працюючи з жертвами насильства, запропонував свій поняття цього виду контрперенесення — шлях смутку, яким йде волонтер разом із своїм клієнтом [21]. Більшість волонтерів, які трудилися з людьми, що витерпіли Голокост, так трактували свої переживання під час праці: «перенасичення мукою», «пірнання у відчай» тощо. J. Herman наголошує, якщо у волонтера немає

повноцінної підтримки, щоб відчувати такі стани, він не може реалізувати свою клятву бути очевидцем і збуджено відсторонюється від терапевтичного союзу [9].

Через те, що в своїй ролі споглядача волонтер потрапляє в суперечку між жертвою та насильником, то він може ототожнювати не тільки з емоціями жертви, а й з почуттями розбійника. Тоді як емоційна ідентифікація з жертвою може бути достатньо потужною і мученицькою для волонтера, ідентифікація з бандитом може збудити у нього неможливий кошмар, бо вона кидає запрошення особистій ідентичності як емпатичної людини й спеціаліста, що надає допомогу. Існує чимало свідчень волонтерів, які були змушені побачити власні переживання садистичного змісту, працюючи з постраждалими від насильства. Дослідник J. Herman описує про те, що волонтер у такому разі має досягнути та визнати той шанс, що, перебуваючи у обставинах екстремального душевного та фізичного потрясіння або в середовищі насильства, яке підбадьорюється та підтримується, він сам спроможний вбити [9].

Даний тип контрперенесення може містити різні форми виявлення. Так, волонтер здатний відчути сильну зневіру і скептично відноситись до правдивості свідчень клієнта; може применшувати або раціоналізувати безчинство [9; 16]. Волонтер однаково може мати відчуття відрази до поведження клієнта чи починати засуджувати останнього, якщо йому не вдається представляти уявлення волонтера про манери поведження "відмінної жертви". Деколи волонтер відчуватиме неповагу відносно безпорадності клієнта та його нетримання до гніву, або швидко відчути щире злобу й бажання уникнути того ж самого клієнта.

Не менш важливо сказати, що в літературі розпізнаються резонанси контрперенесення волонтерів відносно клієнтів, які досить недавно одержали травматичну практику, мається на увазі під час проходження етапу військових дій, а до цього вони не отримали серйозних психологічних труднощів, та відносно клієнтів, які ще в дитинстві перенесли травматичну подію, тобто вторинну травматизацію [8; 22]. Емоційні наслідки волонтерів, що нещодавно перенесли трагедії та страждання навіюють у фахівців набагато більші переживання страху, злоби та провини, аніж ті, котрі були в недалекому минулому клієнта. У цей же спосіб розрізняють перебіг травматизації і вторинної травматизації волонтера [8; 16; 22]. Якщо ж волонтер має у власному досвіді перенесений психологічний

стрес, а історія клієнта навіює йому про ті випадки, фахівець отримає вторинну травматизацію. А у випадку праці з клієнтами, що перенесли травматичний досвід і не утворили відповідних захистів, психологічні наслідки для спеціаліста описуються як делегована травматизація [1; 6]. До базових ознак травматизації волонтера вчені відносять нічні страхи, поведінку по уникненню, нав'язливі бажання, перемену мислення, емоційні роздратування, ефект плаксивості та ін. Під час взаємодії з внутрішнім середовищем травмованої людини проходить так званий етап "зараження" волонтера, тобто певною мірою він має можливість перейняти психічний стан свого клієнта. В таких ситуаціях емоційне навантаження, що веде до "утворення травми" або "психологічного інфікування", більшість в чому пов'язане з потребою зустрітись із суттю смерті, що є звичайно ветою в буденному житті сучасного індивіда. Крім того, постійно натикаючись з темною стороною людської сутності, зі неправдою, шокуючими формами людської безжальності та насильства, волонтер так або інакше починає відчувати, так би мовити "втомленість від співчуття" [6]. Небезпека для волонтера, який постійно має працю з травмованими клієнтами, складається ще й в тому, що в такому разі можуть конституюватись його особисті психічні травми. Н. Хеуш зазначає, посилаючись на особистий досвід, що піклування про людей, які переживають емоційний дистресовий стан, може бути частиною етапу зцілення власне й волонтера [17]. Решта авторів звертають увагу на ризики процесу психотерапії, що виконує травмований волонтер, а особливо волонтер, що перебуває в етапі дії вторинної травматизації, з причини того, що опрацювання особистих проблем за рахунок клієнта може переважати над етапами його зцілення [17; 8].

Розглянемо останній з визначених вище феноменів, що стосуються проблеми професійного ризику волонтерів, які надають підтримку постраждалим, — феномен емоційного вигорання. Волонтери, які надають різноманітну підтримку іншим людям, і особливо ті, хто завжди має відношення з людським болем, стражданнями, горем, так чи інакше відчують певні психологічні переживання, що мають вплив на власний емоційний стан і поведінку, призводять до феномену вигорання [1]. Поняття «вигорання» ввів американський лікар Г. Дж. Фрейденбергер та описав його як сукупність втрат енергії, усвідомлення

перевантаження себе переживаннями інших, розчарування в праці і як такий, що утворюється у працівників кризових центрів та психіатричних лікарень [7]. Період вигорання, зазвичай розчинається з тривалого й інтенсивного стресу, як зазначає С. Cherniss, що викликає відчуття роздратування, напруженості та втоми і закінчується психологічним відмежуванням від праці, коли в людини виникає цинічна та ригідна апатія [3].

Вчені називають перелік ознак, за якими можна визначити хід емоційного вигорання у волонтера. За приклад візьмемо, як американські дослідники користуються такими критеріями при діагностиці емоційного вигорання в волонтерів: відчуття емоційного виснаження, розвивання негативного відношення до клієнта, виникнення негативного відношення до себе та своєї праці [10]. Вигорання — це не втрата творчого потенціалу, не реакція на сум, а швидше за все емоційне виснаження, що з'являється під час стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням, так вважає С. Maslach [18]. Деякі вчені, за Г. Сельє, порівнюють вигорання до дистресу та його крайніх виявах і до третього етапу загального адаптаційного синдрому - етапу виснаження [1;7].

Передбачивши на теоретичному ступені коло феноменів, пов'язаних із спеціалізованою небезпекою волонтерів (травматичне контрперенесення, травматизація, емоційне вигорання), наступною розглянемо вітчизняну практику праці у цьому напрямку, яка склалась у кваліфікованій спільноті напротязі останнього року, а також підходів, методів і методик, які скористаються для застереження зазначених вище станів спеціалістів та надання допомоги тим , котрі вже відчувають зазначені ознаки.

3.2. Психологічні заходи щодо психологічної підтримки та розвитку стресостійкості волонтерів

Вслухаючись до думки більшості західних вчених, практично всі методи та планування, що зараджують подужати вигорання та травматизацію волонтерів, є у той самий час і методами їх запобіжні заходи [3; 10; 12]. З метою мінімізації ризиків у професії волонтерів, забезпечити їх від травматизування та вигорання у Кризовому центрі використовуються наступні заходи і методи: завжди діє група

взаємопідтримки, а також діюча супервізійна група, волонтерські балінтовські групи. Скорочено розглянемо їх.

Групи взаємопідтримки, як правило, базуються на основі об'єднання спеціалістів, які працюють у конкретному напрямку, з прагненням надати психологічну допомогу кожному члену групи. Організування даних груп у Кризовому центрі медико-психологічної допомоги при Інституті психології імені Г.С.Костюка в даний час є досить актуальним. Відмітимо, що більшість психологів-науковців, кадри інституту, які не мали практики у цій роботі, безумовно активно долучились до волонтерського руху, стикнувшись із бідною та гризотами потребують на регулярній основі психологічну підтримку.

Група взаємодопомоги проводиться при участі одного або двох людей „ведучих“. Її зміст допускає використання різних методів психотерапії, тобто деколи нестандартні психотерапевтичні способи, за потреби — вміщує в себе супервізійні обговорення, особисту психотерапію в групі.

Одного разу під час такої з груп взаємодопомоги всі учасники відчували сильну пригніченість та неспокій. Група проводила обговорення пережиття лиха однією із співрозмовників з приводу загибелі бійця ЗСУ, з ким вона мала певну діяльність. Учасники групи, зіткнувшись із складними переживаннями та реагували по своєрідному: від емоційності до повного уникнення неприємного. Одна з співучасниць, перебуваючи у власному етапі переживання лиха, почала застосовувати моторошні приклади катувань наших солдатів, тим самим викликала незадоволення і спротив групи. Подолати ці всі переживання допомогла, як не дивно, просте завдання з мильними кульками. Надуваючи кульку, учасники дійства ніби видували власні нелегкі переживання, які перетворювались в різнокольорові, легкі кульки, які торкаючись одна одної у повітрі, - лускаються з ефектними бризками. Символізм, що є у цьому порядку, допоміг партнерам деякою мірою погасити свої негативні емоції, допомогти один одному, почати сміятися і, на кінець, акумулювати сили для наступної праці із потерпілими.

Підводячи підсумок досвіду реалізації груп взаємодопомоги із волонтерами, відзначимо ряд загальних рис таких груп, які сприяють змінам поведінки учасників, поліпшенню їх власного почуття:

- Спільний досвід. Звісна аналогія практики спільників є фундаментом формування та поведінки груп взаємин тому що, по-перше, особи групи знають один одного (знаходяться на "одній хвилі") і немає почуття самотності; по-друге, єдність досвіду впливає зменшення рівня захистів та пом'якшенню емоційному сорому, заохочує учасників до самовдосконалення та самоусвідомлення.
- Підтримка іншим. Цей положення у групах взаємопідтримки розуміє наступне: чим більше члени групи підтримують інших, тим якісніше вони допомагають собі під час праці в групі.
- Здобуття інформації. Переважно психологічний враження даних груп пов'язаний із обміном інформацією між членами групи щодо методів та технічних навиків у праці з постраждалими, щодо методів саморегуляції та володіння стресом тощо.
- Зворотній зв'язок. У атмосфері відкритості та щедрості, яка є обов'язковою умовою здійснення таких груп, позиція та емоції учасників є доступними для спостереження та перспективними для обговорення.
- Навчання професійним методам. Члени групи мають краще засвоїти нові спеціальні методи та технічні засоби саморегуляції, протидії стресу та емоційному вигоранню.
- Інтенсифікація когнітивних процесів. Психологічна дія процесів взаємодопомоги та самопомочі напряду пов'язаний із такими когнітивними досягненнями, як: утворення позитивного Я-образу, покращення порозуміння, розширення варіантів сприйняття, збільшення здатності дифференціювання та ін.

Супервізія — один із процесів налагодження та підвищення кваліфікації волонтерів. За вдяки супервізії волонтер має змогу більш системно та розкрито "побачити" свого клієнта, збагнути етіологію і динаміку його проблематики, виявлення емоцій перенесення (контрперенесення). Супервізія надає перспективу спеціалісту розглядати свої професійні дії та "сліпі плями", що

стискають професійні стосунки з клієнтом, заохочує до перегляду банальностей. Так само супервізія — вагомий метод для профілактики емоційного вигорання волонтера, дякуючи шансу готовності в умовах колегіальної допомоги складних або "невдалих" випадків праці, процесу травматизації (чи вторинної травматизації) волонтера. Якраз допомога та підтримка у віднайденні ефективних стратегій чергової роботи з пацієнтом є, на наш погляд, основними "лікувальними" моментами під час супервізування волонтером непростих своїх ситуацій із потерпілими пацієнтами.

Подібним за своїм поглядом та завданнями на супервізійний є метод балінтовських груп. В літературі балінтовськими групами іменують тимчасові згрупування лікарів, психологів, волонтерів, соціальних працівників або студентів, що засвоюють ці спеціальності, які під час зустрічей обмірковують під управлінням головного групи свій терапевтичний або психіатричний досвід[12]. Ця спеціалізована групова праці направлена на експеримент стосунку "лікар — хворий", "волонтер — пацієнт/клієнт", "психолог — клієнт" для осмислювання "сліпих плям" фахівця у його відносинах із пацієнтом/клієнтом. До основної мети балінтовської групи відносять: 1) піднесення компетентності у кваліфікаційному міжособистісному порозумінні; 2) осмислення особистих негараздів (наприклад, контрперенесення), що стискають професійний стосунок між спеціалістом та клієнтом; 3) удосконалення психічного стану волонтерів за рахунок колегіальної допомоги і спільного напрацювання складних ситуацій.

Так само цей метод допомагає нам знайти та підсилити творчий потенціал волонтера і так, як описував творець методу М. Балінт, укріпити його "особисте Я", що є основним принципом успішності таких груп і найкращим порядком з мінімізації небезпек емоційного вигорання [12]. В час заняття балінтовської групи можуть бути використані різноманітні навчальні методи та психотерапевтичні способи, такі як часткові психодрами, рольові ігри, методи емпатійного слухання, навчання сенситивності, невербальної комунікації та ін.

Психологічна допомога волонтерів, що мають справу з тимчасово переміщеними особами. Проблему концентрації емоцій в роботі з тимчасовими переселенцями волонтери завжди позначають як потрібну. Отож, розглянемо, які

є емоційні реакції волонтерів у даному випадку. За нашими показниками, найбільше виникають наступні види емоційних реакцій. Реакції, які викликані обгрунтуванням клієнта власного травматичного стану, що виявляються через злобу, гнів, які переносить клієнт і разом з ним волонтер. Реакції, які викликані цивілізованими різницями між волонтером і клієнтом-переселенцем, що впливає на міжособистісні відносини і виявляється у формі усмирення негативних емоцій, смирення, деколи і обов'язкового змушування іти на зустріч із клієнтом, незадоволення та ін. Емоційні реакції, які пов'язані із відчуттям нездатності, неспроможності підтримати. Останній вид реакцій виявляється у деяких волонтерів через повернення у свою травму, що спостерігається у тих, які у минулому також були травмовані і переживають подібну схожість свого досвіду з досвідом переміщеної особи.

Досить часто у волонтерів, що займаються із внутрішньо переміщеними особами, виникає явище травматизації. Волонтери-психологи, які зустрічаючись із жахливими подіями, що спонукало до переселення, з плином часу починають відчувати переміни у своєму самопочутті. Зазвичай ці зміни споріднені із психологічною травмою і виявляються у вигляді тривоги наступної або нової зустрічі із переселенцями, депресивними випадками, пригніченими почуттями та вразливістю. Таким чином зустрічаються явища вторинної травматизації. І якщо волонтери розуміють потребу та необхідність отримання підтримки, то інші волонтери намагаються подолати власні переживання самому. Досить складно як психологічно, так і організаційно заохочувати їх до спеціальної праці з напрацювання цих травм та відбудова нормального психологічного внутрішнього середовища. Організаційно тому, що волонтери мають роботу за своїм графіком, відносяться до різноманітних організацій і не постійно можуть ходити на спеціальні семінари чи тренінги, а психологічно — тому, що не всі з осіб, які не мають навиків звернення за підтримкою для вирішення психологічних труднощів, розуміють потребу і доречність опрацювання своїх негативних реакцій, що виникли під час надання підтримки потерпілим.

Таким чином потребували підтримки й суспільні координатори, які брали на себе врегулювання всього масштаб питань відносно життєдіяльності та благоустрою переселенців. Непорозуміння, які виникали у кожному розподілі

гуманітарної допомоги, обвинувачення у прихильності до однієї чи іншої групи переселенців, нереальність вирішення складних запитів з державними організаціями та недовіра з боку населення, цілодобова праця вже через декілька тижнів з початку даної діяльності приводила до емоційного вигорання практично всіх координаторів-волонтерів. З ціллю їх психологічної допомоги почали утворюватися групи і для даної класу волонтерів. Наша практика описує, що в даних спільнотах у першу чергу, необхідно звертати увагу на конфліктні обставини у групах переселенців, проговорювати конкретні ситуації конфліктів, розглядати в рамках найскладніші випадки, і в загальному знижувати точку конфліктності. В другу чергу, необхідно сприяти обговоренню учасниками своїх відчуттів, надавати територію для нарікань на втому та обставини безпорадності.

Відносно волонтерів, то в них ефективність та активність праці в пункті допомоги біженцям змінювалася на пережиття анулювання своєї праці в місцях розселення внутрішньо переміщених осіб. Справа у тому, що проведена вище своєрідність переживань переселенців, була пов'язана із травматичними емоціями, стресом, недовірою і завищеною тривожністю, не давала можливості зразу ж встановлювати зв'язок, люди не хотіли йти на планові психотерапевтичні групи, обставини праці волонтерів «без запиту» деколи викликала відчуття безпомічності, знецінення себе як працівника і своєї праці. Важливим критерієм взаємодії працівників з переселенцями було відділення своєї фахової діяльності від соціальної чи загальнолюдської, так як волонтери дуже часто приносили їжу, ліки, іграшки та одяг для переселенців.

Базуючись на нашому експерименті опишемо основні пункти нарисів проведення груп взаємодопомоги для волонтерів: 1. обговорення почуттів, самопізнання особистих станів; 2. взаємодопомога та підбадьорення; 3. супервізійні розбирання непростих випадків, які також мають сильний ефект в підтримці ; 4. обговорення продуктивних засобів праці з переселенцями; 5) здобуття навичок стресостійкості, саморегуляції, та ін. У такий спосіб, емоційне та фізичне виснаження волонтерів сприяє до швидкого їх емоційного вигорання вже на протязі першого місяця активної праці. Необхідним планом психологічної підтримки таким волонтерам є створення груп взаємодопомоги, під час реалізації яких необхідно надати інформацію відносно

психічних ситуацій переселенців, характеристик їх поведінки, пояснювати потребу в каталізації своєї емоційності у групі, сприяти цим етапам, створюючи найбільш безпечне середовище. Відносно волонтерів-психологів, то для них якісним і потрібним є відвідування неперервно діючих балінтовських чи супервізійних груп, груп взаємодопомоги, а у разі утворення складнішої ситуації, тобто вторинна травматизація, підвищення тривожності чи депресивні епізоди - відвідування особистої психотерапії.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ III

В основі нашого досвіду роботи можна навести основні пункти сценарію проведення груп взаємодопомоги для волонтерів: 1) обговорення почуттів, рефлексія особистих станів; 2) взаємопідтримка та заохочення; 3) супервізійний аналіз складних ситуацій, котрі мають сильний ефект у підтримці; 4) аналізування продуктивних методів праці з переселенцями; 5) оволодіння досвідом стресостійкості, саморегуляції та ін.

Отож, в першу чергу емоційне та фізичне виснаження волонтерів та представників різних добровольчих професій спонукає до скорого їх емоційного виснаження, вже впродовж першого місяця або періоду активної праці. Важливим елементом психологічної підтримки таким волонтерам є заснування груп взаємодопомоги, під час здійснення яких важливо проінформувати стосовно психічних станів переселенців, рис їх поведінки, пояснювати попит каталізації свого пережиття у групі, допомогти цим процесам, створюючи якнайбільше безпечне середовище. Відносно волонтерів-психологів, то для них необхідним та ефективним є відвідування безперервно діючого розв'язання професійних проблем чи балінтовських груп, груп взаємодопомоги, а у разі утворення складніших симптомів, таких як вторинна травматизація, депресивні випадки чи відчуття підвищеної тривожності - відвідування особистої психотерапії та допомоги психолога.

РОЗДІЛ IV. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ.

4.1 Соціально-політичні небезпеки, їхні види та характеристики.

До основних видів соціально-політичних небезпек можна віднести: конфлікти, тероризм, алкоголізм, тютюнокуріння, наркоманія та інші. Давайте розглянемо декілька з них.

Конфлікт – це зіткнення протилежних інтересів, поглядів, гостра суперечка, ускладнення, боротьба ворогуючих сторін різного рівня та складу учасників.

Спосіб розв'язання конфліктів припускає їх розподіл на антагоністичні (насильницькі) конфлікти та компромісні (ненасильницькі).

Насильницькі (антагоністичні) конфлікти являють собою способи розв'язання суперечностей шляхом руйнування структур усіх сторін-конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті. Ця сторона і виграє.

Ненасильницькі (компромісні) конфлікти допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.

Сфери прояву конфліктів украй різноманітні: політика, економіка, соціальні відносини, погляди й переконання людей. Виділяють політичні, соціальні, економічні, організаційні конфлікти.

Політичні конфлікти – зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.

Соціальний конфлікт являє собою суперечності в системі стосунків людей (груп), що характеризується посиленням протилежних інтересів, тенденцій соціальних спільнот та індивідів. Різновидом соціальних конфліктів вважаються конфлікти трудові чи соціально-трудова, тобто у сфері трудової діяльності. Це велика група конфліктів, що останнім часом виникають у нашій країні дуже часто у вигляді страйків, пікетів, виступів великих груп працівників.

Економічні конфлікти являють собою широкий спектр конфліктів, в основі яких лежать суперечності між економічними інтересами окремих особистостей, груп. Це боротьба за певні ресурси, пільги, сфери економічного впливу, розподіл власності тощо. Зазначені види конфліктів поширені на різних рівнях управління.

Організаційні конфлікти є наслідком ієрархічних відносин, регламентування діяльності особи, застосування розподільчих відносин в організації: використання посадових інструкцій, функціонального закріплення за працівником прав та обов'язків; упровадження формальних структур управління; наявності положень з оплати й оцінювання праці, преміювання співробітників.

Міжгрупові конфлікти – конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти. Слід зазначити, що ця згуртованість може зникнути відразу після припинення конфлікту, але в момент відстоювання загальних інтересів єдність групи може бути досить значною.

Міжособистісні конфлікти являють собою зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін. Це один із найбільш розповсюджених видів конфліктів.

Тероризм. Терор став складовою сучасного життя, набув глобального характеру. Тероризм – форма політичного екстремізму, застосування чи загроза найжорстокіших методів насилля, включаючи фізичне знищення людей та залякування для досягнення певних цілей.

Найбільш поширеними терористичними актами є:

- напади на державні або промислові об'єкти;
- захоплення державних установ або посольств;
- захоплення літаків або інших транспортних засобів;
- викрадення або насильницькі дії проти жертви;
- політичні вбивства;
- вибухи та масові вбивства, розраховані на залякування;
- розповсюдження інфекційних хвороб.

Через неможливість країн з екстремістською чи релігійно-екстремістською державною ідеологією вести проти інших країн війни старого типу, екстремістські угруповання цих країн неминуче повинні були звернутися до “зброї слабких” – терору, а глобалізація світу також неминуче повинна була надати їх діям глобального характеру, тобто призвести до світової терористичної

війни. Ця війна почалась давно, але світ помітив це 11 вересня 2001 року після трагедії в Нью-Йорку та Вашингтоні.

Алкоголізм. Алкоголь – висококалорійний продукт, швидко забезпечує енергетичні потреби організму. А в пиві і сухих виноградних винах до того ж є цілий набір вітамінів та ароматичних речовин. Усе це правильно, але алкоголь ніколи не може бути корисною речовиною і лише тимчасово призводить до вдаваного поліпшення стану.

Алкогольні напої паралізують діяльність абсолютно всіх органів людини. Як і нікотин, алкоголь – наркотик, до якого швидко звикають і не задовольняються малими дозами.

Стадії розвитку алкоголізму мають певну закономірність. Перший прийом викликає захисну реакцію – адже організм прийняв отруту. Це можуть бути нудота, блювання, головний біль, запаморочення і таке інше. Ніяких приємних відчуттів при цьому не виникає. Однак при повторних прийомах алкоголю настає ейфорія, а захисна реакція поступово слабшає. З часом стан ейфорії стає для людини потребою, і вона вже не може обходитись без алкогольних напоїв. Внаслідок неодноразових прийомів алкоголю залежність від нього постійно зростає, за відсутності алкоголю людина починає відчувати хворобливий стан, який дуже важко переноситься. Різко знижується працездатність, виникає головний біль, тремтять кінцівки, людину морозить – це характерні симптоми абстинентного синдрому (алкогольне похмілля).

Тютюнокуріння. Сьогодні смертність населення України визначається передусім неінфекційними захворюваннями, тісно пов'язаними з широким розповсюдженням факторів ризику, які характерні для поведінки людини. Серед них тютюнокуріння – основна причина передчасної смерті, якій можна запобігти. Тютюн – фактор ризику більш ніж 25 хвороб.

Наведемо цифри та факти щодо куріння:

- за оцінками ВООЗ біля третини дорослого населення світу (серед яких 200 мільйонів – жінки) курять;
- кожного року в світі тютюн викликає 3,5 мільйонів смертей, або 1000 – щодня;
- за прогнозами, глобальна тютюнова “епідемія” забере життя 250 мільйонів сучасних дітей та підлітків.

Наркоманія. Наркотики – це речовини, рослинного чи синтетичного походження, які потрапляючи в організм змінюють одну чи декілька функцій, а внаслідок багаторазового вживання призводить до психічної або фізичної залежності.

Психічна залежність – це форма взаємовідносин між наркотиком і особою, які залежать як від специфічності ефекту наркотику, так і від потреб особистості, котрі цей наркотик задовольняє.

Чим швидше наркотик задовольняє ці потреби та викликає очікуваний емоційний стан, тим складніше перебороти звичку вживання цього наркотику. В умовах сильної психічної залежності позитивний психологічний стан особистості залежить тільки від того, чи є наркотик під рукою. Врешті-решт він стає необхідною умовою нормального стану особистості. У випадку відсутності наркотику людина катується, і щоб виправити настрій або поліпшити стан, наркоман намагається знайти його за будь-яку ціну. Відсутність наркотику, до якого людина звикла і від якого стала психологічно залежною, може найдраматичнішим чином вплинути на все її життя. Потреба в наркотиків стає найголовнішою в житті наркомана, він перестає виконувати свої обов'язки, кидає сім'ю і друзів, концентруючи всі свої інтереси на добуванні та вживанні наркотиків.

Процес звикання до наркотику розвивається поступово протягом тижнів, місяців і навіть років, тому важко визначити межу часу, на котрій людина стає наркоманом. Але навіть незважаючи на термін виникнення залежності, життя наркомана зазнає кардинальних змін, коли це відбувається. Тоді всі його дії спрямовані на те, щоб дістати наркотики, які стають єдиною річчю на світі, яка здатна принести йому задоволення. Сім'я, друзі, робота, навчання, їжа, секс, здоров'я – все це відходить на другий план. Усі наркомани, незважаючи на те, чим вони займаються, де живуть, скільки у них грошей, який їх рівень розумового розвитку, в цьому відношенні живуть однаково. їх перша думка одразу після пробудження – де і як дістати наркотик. Немає такої жертви, яку не можна б було принести заради наркотику.

4.2 Охорона праці жінок, неповнолітніх та інвалідів.

Терміном "охорона праці" у вузькому розумінні завжди визначалося створення для працівників здорових та безпечних умов праці.

Охорона праці — це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі роботи". Виходячи зі змісту закону та інших зазначених вище нормативно-правових актів, більш доцільно, на нашу думку, замість терміна "охорона праці" у вузькому розумінні вживати термін "охорона здоров'я працівників на виробництві", оскільки фактично метою таких заходів є саме охорона здоров'я працівника, збереження його працездатності на виробництві під час виконання трудових обов'язків.

Забороняється залучення жінок до підймання і переміщення важких речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничними нормами підймання і переміщення вантажів вважаються при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину) — 10 кг, а якщо робота пов'язана з постійним підйманням і переміщенням вантажів протягом робочої зміни — 7 кг. Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні — 350 кг, з підлоги — 175 кг.

Законодавство обмежує застосування праці жінок у нічний час. Така праця допускається тільки в тих галузях народного господарства, де це зумовлюється особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України. До роботи у нічний час можуть залучатися жінки: медичні працівники, робітниці підприємств харчової промисловості. Таке залучення жінок до роботи у нічний час викликано особливою необхідністю, але має постійний, а не тимчасовий характер. Правила про обмеження застосування праці жінок у нічний час, як правило, порушуються на підприємствах приватної форми власності.

Зазначені обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї (ст. 175КЗпП).

Згідно зі ст. 178 КЗпП вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи зі збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (за наявності медичного висновку — до 6 років), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства. Але і в цьому випадку звільнення допускається з обов'язковим працевлаштуванням.

Обов'язкове працевлаштування зазначених категорій жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше 3 місяців від дня закінчення строкового трудового договору (ст. 184 КЗпП).

Жінкам надаються оплачувані відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі ненормальних пологів або народження двох чи більше дітей — 70) календарних днів після пологів, які обчислюються сумарно і надаються жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. Жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, надаються відпустки тривалістю 90 календарних днів до пологів і 90 календарних днів після пологів, які обчислюються сумарно до пологів з оплатою в розмірі повного заробітку, незалежно від стажу та місця роботи. Після відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами за бажанням жінки їй надається частково оплачувана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку 3 років з виплатою за ці періоди допомоги за державним соціальним страхуванням.

Неповнолітні, тобто особи, котрі не досягли віку 18 років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх. Нарівні з цим для них встановлено додаткові пільги і гарантії трудових прав.

В інтересах охорони здоров'я неповнолітніх забороняється застосування їх праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх.

Забороняється також залучати осіб, молодших 18 років, до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Норми виробітку для робітників до 18 років встановлюються, виходячи з норм виробітку для дорослих робітників, пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли 18 років (ст. 193 КЗпП). Заробітна плата працівникам, молодшим 18 років, при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Забороняється залучати працівників, молодших 18 років, до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Працівникам віком до 18 років щорічні відпустки надаються у зручний для них час тривалістю 31 календарний день. Щорічні відпустки працівникам віком до 18 років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання 6-місячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Інвалідами вважаються особи зі стійким розладом функцій організму внаслідок захворювання, травм та уроджених дефектів, що обмежують їх життєдіяльність, та які потребують соціальної допомоги і захисту. Як міра втрати здоров'я інвалідність визначається шляхом експертного обстеження медико-соціальними експертними комісіями МОЗ.

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах із звичайними умовами праці, в цехах і на дільницях, де застосовується праця інвалідів, а також займатися індивідуальною та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його (інваліда) перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенням здоров'я інвалідів.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. Дослідивши деякий перелік дослідницьких джерел та літератури можна зробити висновок, що волонтерська діяльність є різновидом благодійної діяльності особистостей або груп, що базується на загальних цілях, які спрямовуються на вирішення соціальної проблематики, заради достатку та благополуччя як окремих людей, так і соціуму загалом. Коли розглядати волонтерство в рамках соціальної праці, а також таку суть як резерви соціальної праці, то можна сказати, що самі волонтери є особистісними ресурсами у соціальній праці, а благодійні та волонтерські організації є суспільними ресурсами.

2. Коли дивитись в загальному значенні, волонтерський рух є, по своїй природі, елементом кожної цивілізації та будь-якого соціуму, це сукупність принципів, нормативів, які спрямовані на розвиток волонтерства у нинішніх умовах війни, вона є однією із властивостей громадянського суспільства.

3. Взавши до уваги мотиваційні аспекти волонтерів, що вже більший період є не простим запитом, який обстежує багато дослідників, ми знайшли, що здебільшого класичні теорії волонтерської діяльності звертають увагу на особистісні егоїстичні мотиви. З іншої сторони, альтруїзм досі можна назвати базовим мотивом, що рухає волонтерами до праці, як зауважує дослідниця К. Беспалова, з чим ми не можемо не погодитись. Провівши опитування учасників, ми підвели підсумок, що переважна більшість волонтерів, які виконують працю в часі війни в якому перебуває Україна, керуються мотивами альтруїзму. Вони пояснюють свою мотивацію любов'ю до людей і дух товариствості до солдатів.

4. Аналізуючи напрямки та цілі праці волонтерів, в рамках соціального обслуговування, виражаючись таким чином, що військовим, які є основними учасниками військового конфлікту в Україні, призначаються суспільно-побутова допомога, психологічна допомога; тим, які зазнали поранень через бойові дії

призначаються медичні та соціальні послуги медиками-добровольцями; сім'ї внутрішньо переміщених осіб отримують психологічну соціально-побутову, юридичну, інформаційну та допомогу з працевлаштування, родинам учасників ООС надаються психологічна, соціально-побутова та соціально-економічна допомога. Також було досліджено такі конфігурації праці, які виконують волонтери першої церкви християн віри євангельської м. Тернополя – це переважно збір та розповсюдження одягу, пошук меценатів, організація тимчасового прихистку на базі церкви, забезпечення необхідними речами такими як одяг, продукти харчування, медикаменти, засоби особистої гігієни, тобто надання соціально-побутової допомоги.

5. Роблячи висновок з аналізу проведеного анкетування та дослідження рівня емпатія волонтерів, ми можемо описати наступні висновки: обов'язково треба належно удосконалити законодавчий механізм, що відноситься до волонтерської діяльності, а саме основний елемент виконавчої влади у галузі волонтерської діяльності має не тільки викладати інформацію на своїх інтернет ресурсах про волонтерські організації, але й детально перевіряти працю даних організацій, щоб запобігти виникненню шахрайства; в усіх волонтерських організаціях має бути людина, що займається звітною діяльністю із збирання коштів та звітністю про надані послуги; волонтерським ініціативам треба допомагати різним прошаркам населення, що постраждали внаслідок військової агресії РФ до України, адже нерівномірність у виділенні допомоги їм остаточно може викликати негативні наслідки.

6. Роблячи висновок до методики дослідження особистості за Кеттеллом, можна сказати, що волонтерам притаманні певні групи рис характеру, які впливають на якість роботи, досягнення цілей волонтерської роботи, визначають темп та алгоритм колективних та індивідуальних дій.

7. Після успішно виконаного заходу по волонтерської діяльності та допомозі переселенцям у нашій церкві було організовано святковий обід, під час якого була подана інформація про успіхи, звершена молитва за припинення війни та було висловлено подяку всім волонтерам, які були задіяні в різних напрямках допомоги. (див. Додаток А).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Психологическая помощь мигрантам: травма, смена культуры, кризис идентичности / Под ред. Г. У. Солдатовой. — М. : Смысл, 2002. — 479 с.
 2. Беспалова К.О. Мотиваційні аспекти волонтерства: досвід західних країн // Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. — 2012. — №2. — С. 67-71.
 3. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: an exploratory study / Cary Cherniss // Journal of Organizational Behavior. — V.13, # 1. — 1992. — pp. 1-11
 4. Comas-Dias L., Padilla A.M. Countertransference in working with victims of political repression / L. Comas-Dias, A.M. Padilla // American Journal of Orthopsychiatry — 1991. — #61. — pp. 179 — 185.
 5. Danieli Y. Confronting the unimaginable: psychotherapists' reaction to victims of the nazi Holocaust / Yael Danieli // Human adaptation to extreme stress / Ed. Wilson J.P., Z. Harel and others. — NY: Plenum Press, 1988. — pp. 219-238.
 6. Figley C. R. Compassion fatigue: coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized / C.R.Figley. — NY: Brunner/Mazel, 1995. — 564 p.
- 140 -
7. Freudenberger H.J. Staff burn-out / H.J. Freudenberger / Journal of Social Issues, 1974. — Vol. 30. — P. 159-165.
 8. Golub D. Cross-cultural dimensions of art psychotherapy / D. Golub // Advances in Art Therapy / Ed. By H.Wadson, J. Durkin, D. Perach. — NY: Wiley, 1989. — pp. 95-105.
 9. Herman J. Trauma and Recovery. The aftermath of violence — from domestic abuse to political terror / Judith Herman. — NY: Harper Collins, 1992. — 387 p.
 10. Maslach C. Professional burnout: Recent developments in the theory and research / C. Maslach. — Washington: D. C: Taylor &Trancis, 1993. — pp. 19—32.

11. Капська А. Й. Підготовка волонтерів до соціальної роботи: Навч.-метод. посібник / А. Й. Капська, О. Г. Карпенко, Н. М. Комарова. – Київ: Держсоцслужба, 2005. – 152 с.
12. Salinsky J, Otten H. The Doctor, the Patient and their well-being — world wide: proceedings of the thirteenth International Balint Congress, Berlin: H. Ruckdruck Celle, 2003.
13. Кизименко Л. Д. Словник-довідник соціального працівника. Для студентів та соціальних працівників [Електронний ресурс] / Л. Д. Кизименко, Л. М. Бедна // ДЦ МОУ. – 2000. – Режим доступу до ресурсу: <http://ipp.lp.edu.ua/Library/004/004.html>. – Дата звернення: 01.02.2015.
14. Клос Л. Є. Вступ до практичної соціальної роботи (на прикладі вивчення досвіду України та Канади): Навчально-методичний посібник для студентів спеціальності “Соціальна робота” вищих навчальних закладів / Л. Є. Клос, Н. О. Микитенко. – Львів: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2005. – 140 с.
15. Van der Veer G. Counselling and Therapy with Refugees: Psychological Problems of Victims of War, Torture and Repression (Paperback). — Michigan Univ.: John Wiley& Sons Ltd, 1998. — 206 p.
16. Wilson J.P. Empathic strain and countertransference // Countertransference in the Treatment of PTSD / Ed. by J.P. Wilson, J.D. Lindy. — NY: Guilford, 1994. — 342 p.
17. Хеуш Н. Контрперенос арт-терапевта: работа с беженцами— жертвами организованного насилия / Н. Хеуш // Арт-терапия—новые горизонты / □Под ред. А. И. Копытина□. — М. : Когито-Центр, 2006. — С. 21-40.
18. Muslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout / S.Muslach, S. E. Jackson // Journal of Occupational Behavior. — 1981, #2. — pp. 99-113.
19. Лях Т. Л. Волонтерські групи як ресурс соціально-педагогічної діяльності державних і громадських організацій / Т. Л. Лях // Соціальна педагогіка: теорія і технології : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / [Т. Ф. Алексеєнко, Т. П. Басюк, О. В. Безпалько та ін.] ; за ред. І. Д. Звереві. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – С. 130–139.

20. Маккарлі С. Управління діяльністю волонтерів. Як залучити громадськість до вирішення проблем суспільства / С. Маккарлі, Р. Лінч. – Київ: Ресурсний центр розвитку громадських організацій „Гурт”, 1998. – 160 с.

21. Shengold L.L. Child abuse and deprivation soul murder. Psychoanalytic understanding of violence and suicide / L.L. Shengold // Published in association with the institute of psycho-analysis. — London: 2010. — pp. 89-108.

22. Ulri I. Über. PTSD und Gruppen-psychotherapie mit Menschen, die durch Kriegstraumatisiert sind. Die kroatische Erfahrung / Ivan Ulrić // Trauma und Gruppe. Arbeitshefte Gruppenanalyse. Fürderverein Gruppentherapie. — Münster: 2000. — pp. 87-109.

23. Соціальна робота в Україні: Навч. посібник / [І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін.]. – Київ: Науковий світ, 2003. – 233 с.

29. Clary C. D., Snyder M. A functional analysis altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism // M. Clark (ed.). Prosocial behavior. Newbury Park, CA: Sage, 1991. – P. 485–505.

30. Snaan R. A., Goldberg-Glen R. S. Measuring motivations to volunteer in human services // Journal of Applied Behavioral Science, 1991. – № 27. – P. 269–284.

Додаток А

ВИСЛОВЛЮЄМО ЩИРУ

ВДЯЧНІСТЬ

Кухарук Оксані

та дуже цінуємо Вашим вкладом в спільну працю в служінні переселенцям, які знайшли прихисток та турботу в будинку нашої церкви після початку вторгнення ворога в Україну.

Ваша волонтерська діяльність виявляла любов Христа в дії.

А роблячи добре, не збуджуймося,
бо часу свого пожемо, коли не ослабнемо

Галатів 6:9



Пастор Першої
церкви ХВС
м. Тернополя



ПЕРША ЦЕРКВА
ХРИСТІЯН ВІРИ
ЄВАНГЕЛІСЬКОЇ
м. Тернопіль



Терещенко В.Г.

2022 р.