



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ  
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ**

**Формирование мотивации к деятельности волонтеров проекта  
«Голос книги»**

**Выпускная квалификационная работа  
по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование**

**Направленность программы бакалавриата  
«Психология образования»**

Проверка на объем заимствований:  
69,73 % авторского текста

Работа рекомендована к защите  
рекомендована/не рекомендована  
«22» 15 2017 г.  
зав. кафедрой ТиП  
О.А. Кондратьева  
Кондратьева О.А.

Выполнила:  
студентка группы ОФ-410/099-4-1  
Шарафитдинова Карина Ивановна

Научный руководитель:  
доктор психологических наук, профессор,  
декан факультета  
Долгова Валентина Ивановна

**Челябинск  
2017**

## Оглавление

	Введение.....	3
Глава I.	Теоретические основы исследования проблемы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»	
1.1.	Понятие мотивации в психолого-педагогической литературе.....	8
1.2.	Характеристика особенностей мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».....	16
1.3.	Теоретическое обоснование модели формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».....	24
Глава II.	Организация исследования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»	
2.1.	Этапы, методы, методики исследования.....	33
2.2.	Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента .....	41
Глава III.	Опытно-экспериментальное исследование формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»	
3.1.	Программа формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».....	50
3.2.	Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	58
3.3.	Психолого-педагогические рекомендации по формированию мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».....	62
	Заключение.....	72
	Список использованной литературы.....	77
	Приложение.....	88

## Введение

Актуальность темы исследования обусловлена работой над реализацией социального проекта «Голос книги». Цель проекта: создание фонда аудиокниг для слабовидящих и слепых по дисциплинам высших учебных заведений, которые сейчас отсутствуют в свободном доступе.

В связи с внедрением инклюзивного образования в систему образования Российской Федерации, во многих образовательных учреждениях страны, стали обучаться студенты с ограниченными возможностями здоровья или с особыми образовательными потребностями. В том числе, к этой категории относятся слепые и слабовидящие люди. Возникла проблема недоступности учебных пособий. Один из студентов Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета столкнулся с данной проблемой. Денис Маскаев, инвалид по зрению с рождения. У Дениса возникла идея озвучивания учебных пособий высших учебных заведений для получения полноценного высшего образования. Студентки факультета психологии развили идею и защитили проект на Всероссийском молодёжном образовательном форуме «Территория смыслов на Клязьме», где стали победителями грантового конкурса. С 2016 года проект «Голос книги» активно реализуется на территории Челябинской области. Для реализации любого проекта необходима надёжная команда. Команда проекта состоит из добровольцев, которые заинтересовались идеей помощи «особым» людям.

В настоящее время в России высокий спрос на развитие добровольческой деятельности. Оказание помощи людям, готовность к участию в жизни других людей, проявление гуманности - важнейшие ценности личностного развития любого человека в современном мире. Добровольческая деятельность – является одной из форм проявления данных ценностей. Выступает одним из самых главных ресурсов для

решения общественных проблем и социального развития не только в России, но и во всем мире. Добровольная помощь, оказываемая человеком обществу в целом или отдельным людям, основывается на идеях бескорыстной помощи гуманным идеалам человечества и не несёт в себе цель получения прибыли или карьерного роста. В молодежной среде волонтерская активность возрождает гуманные ценности и социально-психологические качества личности, такие как, толерантность, сострадание, альтруизм справедливость, и другие важные для человечества ценности.

7 июля 1995 года был принят закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». В нем дано определение, что волонтер – доброволец, гражданин, который осуществляет благотворительную безвозмездную деятельность в интересах, нуждающихся, в том числе, в интересах благотворительной организации [44, с. 40].

В проекте «Голос книги» волонтеры играют важную роль, реализация этого проекта была бы не возможна, если бы не слаженная работа волонтеров. Успешная деятельность волонтера включает в себя овладение необходимыми умениями, а также формирование нравственных принципов и усвоение ценностей, в результате чего формируется чувство сопричастности, ответственности за выбранное дело и принадлежности к решению общечеловеческих проблем. Поэтому, так важно поддерживать деятельность волонтеров проекта на должном уровне, следовательно, нужно формировать мотивацию к деятельности у волонтеров проекта.

Одним из самых изученных компонентов волонтерской деятельности является мотивация. Михайлова С. В. утверждает, что успешность формирования мотивации добровольцев в том, что волонтерская деятельность даёт уникальную возможность для человека совместить удовлетворение своих личных потребностей с потребностями нашего общества [57].

Вышеизложенное позволило определить тему выпускной квалификационной работы «Формирование мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

Цель исследования - теоретически обосновать и экспериментально проверить формирование мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

Объект исследования - мотивация к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

Предмет исследования - формирование мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

Гипотеза исследования: мотивация к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» возможно, изменится, если разработать и реализовать психолого-педагогическую программу.

Задачи исследования:

- проанализировать понятие мотивации в психолого-педагогической литературе;
- выявить особенности мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»;
- теоретически обосновать модель формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»;
- определить этапы, методы и методики исследования;
- составить характеристику выборки и проанализировать результаты констатирующего эксперимента;
- разработать и реализовать программу формирования мотивации к деятельности у волонтеров;
- проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования;
- разработать рекомендации организаторам проекта «Голос книги» по формированию мотивации к деятельности у волонтеров проекта;

- составить технологическую карту внедрения результатов исследования формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» в практику.

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач были использованы следующие методы исследования:

- Теоретические – анализ, синтез, обобщение, наблюдение, целеполагание, моделирование.

- Эмпирические – констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование.

Методики исследования:

1) «Диагностика мотивационной структуры личности», автор Мильман Вадим Эмильевич;

2) «Опросник для определения источников мотивации», авторы Джон Барбуто и Ричард Сколл;

3) Методика «Исследование мотивов», автор Бидерман Кристиане.

- Метод математической статистики: G – Критерий знаков.

База исследования – волонтеры социального проекта «Голос книги» в количестве 14 человек, возраст от 17 до 23 лет.

Квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Апробация результатов научно-исследовательской работы выполнена в виде публикации в Научно-методическом электронном журнале «Концепт» и выступлений на конгрессе МАНВО:

1) название «Психофизиологические и психологические проблемы формирования устойчивости личности», 15 сентября – 15 октября 2015, адрес - <http://gisap.eu/ru/node/68503>;

2) название «Психофизиологические, психологические и педагогические проблемы развития личности дошкольника», 15 сентября – 15 октября 2016, адрес - <http://gisap.eu/ru/node/87538>;

3) название «Психофизиологические, психологические и педагогические проблемы развития личности студента», 01 ноября – 15 декабря 2016, адрес - <http://gisap.eu/ru/node/87539>;

4) название «Психофизиологические, психологические, педагогические проблемы развития личности школьника», 15 января – 15 февраля 2017, адрес - <http://gisap.eu/ru/node/118415>;

5) название «Психофизиологические, психологические, педагогические проблемы развития личности педагога», 01 март – 01 апрель 2017, адрес - <http://gisap.eu/ru/node/118416>.

# Глава I. Теоретические основы исследования проблемы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

## 1.1. Понятие мотивации в психолого-педагогической литературе

Термин «мотивация» впервые употребил философ Артур Шопенгауэр в своей статье «Четыре принципа достаточной причины», написанной в 1900 и опубликованной в 1910 году. Позже этот термин стабильно вошел в понятийный аппарат психологов и учёных всего мира, прежде всего для объяснения причин поведения человека и животных [цит. по 63, с. 97].

В психологии мотивацию понимают как совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность. Также под мотивацией понимают, процесс побуждения к действию, в соответствии с возникшей у нас потребностью.

Прежде чем перейти к описанию основных теорий мотивации, вспомним структуру мотивационной сферы человека. Иерархия такова: потребность, мотив, цель. Проанализируем содержание этих понятий.

Потребность – это состояние нужды в чем-либо. Потребности присутствуют у всех живых существ; они побуждают активность организма, направляя поиск того, что необходимо в данный момент – к примеру, безопасность, пища, а также самоактуализация, признание [15, с. 140].

Мотив, является средством удовлетворения существующей потребности. Учёными доказано, что мотивы присущи только людям. Потребность сама по себе мотивом быть не может, потому что она вызывает только ненаправленную активность организма, именно



организованность и направленность поведения обеспечиваются мотивом. Мотивы потенциально осознаваемы, в отличие от потребностей. В трудах отечественных психологов мотив также определяется как осознанная потребность [37, с. 31].

Цель – это осознаваемый результат, на который направлено поведение, ожидаемый результат деятельности человека.

Осознаваемое побуждение, которое направлено для достижения некоторой необходимой индивиду цели, называется мотивом. Чаще всего несколько мотивов являются причиной мотивированной деятельности личности. Некоторые из мотивов являются главенствующими, придавая деятельности индивида вполне определенный смысл. Нередко мотивы вступают в конфликт со средствами их реализации. В результате происходит либо изменение мотива, либо его затормаживание. Необходимо отличать мотивы от мотивировок, к последним относятся высказывания оправдательного характера, касающиеся совершенных действий [43, с. 10].

В качестве определяющих факторов мотивации личностной деятельности оказываются установки. Установка – это устойчивая основа человеческого поведения, различаются установки общие и дифференцированные. Таким образом, мотивация деятельности человека содержит совокупность взаимозависимых обстоятельств. А собственно мотивация личности проявляется как совокупность потребностей. Чтобы мотивы были осознаны, личность должна выполнить некоторую внутреннюю работу [28, с. 17].

Иногда мотивы смешиваются с целями и потребностями. В этом случае под потребностью подразумевают неосознанное стремление устранить неудобства, а под целью – исход осмысленного желания. Если рассмотреть сказанное на примере, то в рамках описанных категорий голод будет потребностью, а стремление его утоления – мотивом, в то же время кусок мяса, который должен голод удовлетворить, будет целью [92, с. 137].

Различают внутреннюю и внешнюю мотивации. При внутренней мотивации награду за свои действия человек, что называется, «имеет в самом себе»: чувство собственной компетенции, уверенность в своих силах и намерениях, удовлетворение от своего труда, самореализации. Внутреннюю мотивацию усиливает положительная обратная связь в форме похвалы, одобрения и т.п. [85, с. 315].

Внешняя мотивация зависит от отношений человека со средой (это может быть желание получить вознаграждение, избежать наказания и пр.). Она регулируется внешними психологическими и материальными условиями деятельности. Если человек работает из-за денег, то деньги являются внутренним мотиватором, если же преимущественно из-за интереса к работе, то деньги выступают внешним мотиватором [79, с. 141].

Можно выделить следующие особенности внешней и внутренней мотивации:

- внешняя мотивация в целом способствует увеличению объема выполняемой работы, а внутренняя — качества;
- если внешняя мотивация (как позитивная, так и негативная) не достигает «порогового» значения или снимается вообще, внутренняя мотивация усиливается;
- при замене внутренней мотивации внешней первая, как правило, уменьшается;
- рост уверенности в себе, своих силах способствует усилению внутренней мотивации [35, с. 173].

Существует ряд теорий мотивации, по-разному объясняющих ее возникновение и развитие. Изучим, теории мотивации Маслоу А.Х. и Хекхаузена Х.

Согласно теории Маслоу А.Х., существует так называемая «пирамида потребностей», в которой удовлетворение каждого уровня подталкивает развитие потребностей следующего уровня. Всего различают пять уровней: органические потребности, потребность в безопасности,

потребность в принадлежности (к социальной группе), потребность в признании и уважении, и, наконец, потребность в самоактуализации [54, с. 152].

Если это рассмотреть применительно к предмету нашего исследования, то, возможно, волонтеры занимаются добровольческой деятельностью, затем, чтобы удовлетворить потребность в признании и уважении и/или – в самоактуализации, если предыдущая потребность уже удовлетворена.

По теории Хекхаузена Х., у человека существует стремление повышать свои способности и умения, а также поддерживать их на максимально высоком уровне в тех видах деятельности, к которым могут быть применены критерии успешности (работа, семейная жизнь, ведение хозяйства и т.д.). Это называется мотивацией достижения.

У людей, как правило, выражена одна из двух тенденций – «стремление к успеху» (вознаграждение, общественное признание), или «боязнь неудач» (неуспех, социальные последствия) [88, с. 130].

Мотивация поведения человека может быть сознательной и бессознательной. Это означает, что одни потребности и цели, управляющие поведением человека, им осознаются, другие нет.

Говоря о мотивации к деятельности, прежде всего, нужно рассмотреть направленность личности [92, с. 73].

Направленность личности всегда социально обусловлена и формируется в процессе воспитания. Направленность – это установки, ставшие свойствами личности и проявляющиеся в таких формах, как влечение, желание, стремление, интерес, склонность, идеал, мировоззрение, убеждение. Причем в основе всех форм направленности личности лежат мотивы деятельности [21, с. 48].

Кратко охарактеризуем каждую из выделенных форм направленности в порядке их иерархии. Прежде всего, следует остановиться на влечении.

С психологической точки зрения – это психическое состояние, выражающее недифференцированную, неосознанную или недостаточно осознанную потребность. Как правило, влечение является преходящим явлением, поскольку представленная в нём потребность либо угасает, либо осознаётся, превращаясь в желание.

Желание – это осознанная потребность и влечение к чему – либо вполне определённого. Следует отметить, что желание, будучи достаточно осознанным, имеет побуждающую силу. Оно обостряет осознание цели будущего действия и построение его плана. Данная форма направленности характеризуется осознанием не только своей потребности, но и возможных путей её удовлетворения [6, с. 173].

Следующая форма направленности – стремление. Стремление возникает тогда, когда в структуру желания включается волевой компонент. Поэтому стремление часто рассматривается в качестве вполне определённого побуждения к деятельности.

Наиболее ярко характеризуют направленность личности её интересы. Интерес – это специфическая форма проявления познавательной потребности, обеспечивающая направленность личности на осознание целей деятельности и тем самым способствующая ориентировке личности в окружающей действительности. Субъективно интерес обнаруживается в эмоциональном тоне, сопровождающем процесс познания или внимание к определённому объекту. Одной из наиболее существенных характеристик интереса является то, что при его удовлетворении он не угасает, а, наоборот, вызывает новые интересы, соответствующие более высокому уровню познавательной деятельности [1, с. 10].

Интерес в динамике своего развития может превратиться в склонность. Это происходит тогда, когда в интерес включается волевой компонент. Склонность характеризует направленность индивида на определённую деятельность. Основой склонности является глубокая устойчивая потребность индивида в той или иной деятельности, т. е.

интерес к определённым видам деятельности. В качестве основы склонности также может выступать стремление совершенствовать умения и навыки, связанные с данной потребностью. Принято считать, что возникшая склонность может рассматриваться в качестве предпосылки к развитию определённых способностей [8, с. 437].

Следующая форма проявления направленности личности – это идеал. Идеал – это конкретизируемая в образе или представлении предметная цель склонности индивида, т.е. то, к чему он стремится, на что ориентируется. Идеалы человека могут выступать в качестве одной из наиболее значимых характеристик мировоззрения человека, т.е. его системы взглядов на объективный мир, на место в нём человека, на отношение человека к окружающей его действительности и к самому себе [33, с. 13].

В мировоззрении отражаются не только идеалы, но и ценностные ориентации людей, их принципы познания и деятельности, их убеждения.

Убеждение – высшая форма направленности – это система мотивов личности, побуждающих её поступать в соответствии со своими взглядами, принципами, мировоззрением. В основе убеждений лежат осознанные потребности, которые побуждают личность действовать, формируют её мотивацию к деятельности [51, с. 73].

Поскольку мы подошли к проблеме мотивации, следует отметить, что в поведении человека есть две функционально взаимосвязанные стороны: побудительная и регуляционная. Рассмотренные нами ранее психические процессы и состояния обеспечивают в основном регуляцию поведения. Что же касается его стимуляции, или побуждений, обеспечивающих активизацию и направленность поведения, то они связаны с мотивами и мотивацией.

Мотив – это побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребности субъекта. Под мотивом также часто понимают причину, лежащую в основе выбора действий и поступков,

совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих активность субъекта [58, с. 663].

Термин «мотивация» представляет собой более широкое понятие, чем термин «мотив». Слово «мотивация» используется в современной психологии в двояком смысле: как обозначающее систему факторов, детерминирующих поведение (сюда входят, в частности, потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и многое другое), и как характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определённом уровне. Чаще всего в научной литературе мотивация рассматривается как совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность [35, с. 312].

Вопрос о мотивации деятельности возникает каждый раз, когда необходимо объяснить причины поступков человека. Причём любая форма поведения может быть объяснена как внутренними, так и внешними причинами. В первом случае в качестве исходного и конечного пунктов объяснения выступают психологические свойства субъекта поведения, а во втором – внешние условия и обстоятельства его деятельности. В первом случае говорят о мотивах, потребностях, целях, намерениях, желаниях, интересах и т.п., а во втором – о стимулах, исходящих из сложившейся ситуации. Иногда все психологические факторы, которые как бы изнутри, от человека определяют его поведение, называют личностными диспозициями. Тогда говорят о диспозиционной и ситуационной мотивациях как аналогах внутренней и внешней детерминации поведения [80, с. 36].

Внутренняя (диспозиционная) и внешняя (ситуационная) мотивации взаимосвязаны. Диспозиции могут актуализироваться под влиянием определённой ситуации, а активизация определённых диспозиций (мотивов, потребностей) приводит к изменению восприятия субъектом ситуации. Его внимание в таком случае становится избирательным, и

субъект предвзято воспринимает и оценивает ситуацию, исходя из актуальных интересов и потребностей. Поэтому любое действие человека рассматривают как двояко детерминированное: диспозиционно и ситуационно. Сиюминутное поведение человека следует рассматривать не как реакцию на определенные внутренние или внешние стимулы, а как результат непрерывного взаимодействия его диспозиций с ситуацией. Таким образом, мотивация человека может быть представлена как циклический процесс непрерывного взаимного воздействия и преобразования, в котором субъект действия и ситуация взаимно влияют друг на друга и результатом которого является реально наблюдаемое поведение. С этой точки зрения мотивация представляет собой процесс непрерывного выбора и принятия решений на основе взвешивания поведенческих альтернатив [60, с. 216].

В свою очередь, мотив в отличие от мотивации – это то, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим к совершению определённых действий. Мотивы могут быть осознанными или неосознаваемыми. Основная роль в формировании направленности личности принадлежит осознанным мотивам. Следует отметить, что сами мотивы формируются из потребностей человека. Потребности есть у всех живых существ, и этим живая природа отличается от неживой. Другим её отличием, также связанным с потребностями, является избирательность реагирования живого именно на то, что составляет предмет потребностей, т.е. на то, чего организму в данный момент времени не хватает [38, с. 166].

Таким образом, выявлено, что направленность – это установки, ставшие свойствами личности. Проявляются в таких формах, как влечение, желание, стремление, интерес, склонность, идеал, мировоззрение, убеждение. В основе всех форм направленности личности лежат мотивы деятельности.

Можно сказать, что проблема мотивов и мотивации деятельности человека является одной из самых главных в психологии. Изучением мотивации занимались многие ученые. Этой проблеме посвящено большое количество монографий как отечественных (Асеев В.Г., Вилюнас В.К., Ковалев В.И., Леонтьев А.Н., Магомед-Эминов М.Ш., Якобсон П.М.), так и зарубежных авторов (Аткинсон Дж., Холл Г., Мадсен К., Маслоу А.Х., и др.) [46].

## 1.2. Характеристика особенностей мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»

Волонтерское движение имеет давнюю историю. Безвозмездная помощь ближнему поощрялась религией, а, кроме того, имела и вполне рациональное объяснение – «сегодня я помог тебе, а завтра ты выручишь меня». Однако организованного управления добровольцами не было – по мере необходимости создавались добровольческие отряды, решавшие не слишком сложные задачи, - к примеру, поиск пропавших людей, тушение пожаров, и так далее.

Проанализировав и сопоставив современные подходы к понятию волонтерской деятельности (Олчман М., Джордан П., Саломон Л., Анхайер Х., Никитина Л.Е., Желтикова И.М, Тетерский С.В.), под волонтерской деятельностью понимается такая деятельность, при которой человек часть своего свободного (личного) времени, а, следовательно, сил, энергии, знаний, опыта, добровольно (без принуждения или указания «сверху») тратит на выполнение деятельности, которая приносит пользу другим людям или обществу в целом [83, с. 259].

Слово «волонтер» произошло от французского «volontaire» (которое в свою очередь произошло от латинского «voluntarius») и в дословном переводе означает доброволец, желающий. То есть доброволец – это



человек, который имеет привычку заботиться о близких людях, помогая им абсолютно добровольно и без какой-либо выгоды (корысти). А награда за это – благодарность и признательность людей, которым оказана существенная помощь. Кроме того, благодаря своей деятельности волонтеры получают полезные знания, новые знакомства. Но самый важный стимул для волонтеров – это ощущение своей полезности в обществе. Благодаря этому волонтеры трудятся на благо своей страны не получая взамен материальное вознаграждение. Во многих странах мира существует большое количество волонтерских организаций [62, с. 96].

Волонтерская деятельность – широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи, самопомощи, предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которые осуществляются добровольно на благо широкой общественности. Денежное вознаграждение не является главным мотивом в этом деле [81, с. 95].

Волонтеры работают ради приобретения опыта, специальных навыков и знаний, установления личных контактов. Волонтерство для человека – это возможность получить социальный опыт и рекомендации для дальнейшего продвижения и карьерного роста. Многие волонтеры со временем начинают создавать свои собственные некоммерческие организации и реализовывать авторские социальные проекты. То есть в дальнейшем волонтер сам может организовать любое волонтерское движение. А в этом ему смогут помочь другие волонтеры. Волонтерские движения основываются на дружеских отношениях и взаимной вырубке [84, с. 2855].

Специалисты утверждают, что за волонтерским движением будущее. Волонтерство позволяет человеку, «не ломая» свою жизнь, дополнить ее очень значимой частью – реализовать чувство личной гражданской ответственности за происходящее.

Анализ современных исследований по рассматриваемой проблеме позволяет выделить ряд личностных характеристик добровольцев:

предрасположенность к сопереживанию человеку, нуждающемуся в помощи; внутренний локус контроля, сострадательность, заботливость, чувство долга, ответственность, толерантность, творческие способности, направленность на общение с людьми, личностную зрелость, стрессоустойчивость, высокий уровень социально-психологической и аутопсихологической компетентности (Ильин Е.П., Качалова Ю.Н., Куникина Н.П., Перцовский А.Н., Черепанова Н.В.) [50, с. 3506].

Подводя итоги сказанному, стоит отметить, что в настоящее время тема добровольчества является весьма актуальной. Волонтерские движения создаются для решения не только узконаправленных социальных задач, но и для реализации задач государственного и мирового масштаба. Все больше людей привлекается к участию в волонтерской работе, на базах университетов создаются волонтерские отряды и др.

Некоторые ученые считают, что желание помогать является одним из основных побуждений, имеющих генетические корни. В частности, представители эволюционной теории (Дарвин Ч., Гринберг Л., Раштон Дж.Ф.) отмечают, что безвозмездная работа совершается под влиянием генетической потребности приносить реальную пользу людям, изменять себя и общество [7, с. 128].

Исследования мотивации российских добровольцев, проведенные ранее, показывают, что в основе возрождении феномена современного российского добровольчества и среди главных мотивов, побуждающих к добровольческой деятельности, выступают следующие:

- стремление к строительству более справедливого и свободного общества;
- энтузиазм, доброта и подвижничество граждан;
- стремление быть социально полезными другим людям;
- равнодушное отношение к происходящему вокруг;
- желание реализовать себя и свои инициативы;

– решить проблемы других людей и собственные проблемы [3, с. 5].

Мотивация людей, добровольно согласившихся работать в самых разных сферах общественной жизни, стала объектом множества исследований, как в психологии, так и в социологии, философии, и т.д. Ученых интересовали вопросы: почему люди работают добровольно? кто становится волонтером? какие работы выполняют волонтеры? почему определенные группы волонтеров действуют именно в этой области общественной жизни, а не в другой?

Исследователи искали ответ на эти вопросы много лет. По данным Олчман М. и Джордан П., полученным в результате исследований в разных странах, в том числе и в России, волонтерами в большинстве случаев становятся по следующим причинам (многие респонденты выбрали несколько вариантов ответа, отсюда сумма процентов, большая 100): Есть желание помогать нуждающимся людям - 61%; Есть желание научиться чему-то новому - 46%; Есть желание заняться интересным делом - 31%; Есть желание пообщаться с единомышленниками - 29%; Есть желание ответить людям за добро добром - 11%; Есть желание ощутить себя частью команды, борющейся с определенной проблемой - 7%; Есть свободное время - 4% [55, с. 20].

Согласно исследованиям Олчман М. и Джордан П., британские волонтеры занимаются «всем чем угодно». «...Люди добровольно вызываются спасать потерпевших бедствие в горах туристов, строить дома, издавать журналы, заседать в гражданском суде в качестве магистратов, чинить компьютеры, и т. д. Есть организации, в которые объединяются люди по очень редким хобби и отстаивающие интересы самых ничтожных меньшинств» [цит. по 32, с. 97]. В среднем волонтеры посвящают общественно полезной работе порядка 2,5 часов в неделю.

Российские добровольцы также помогают больным в специализированных учреждениях и на дому, также реставрируют памятники и собирают средства для благотворительных мероприятий, -

однако ряд видов деятельности, например, спасение пострадавших туристов или же издание журналов, как правило, находится в компетенции государственных и частных организаций, где сотрудники работают за плату [71, с. 356].

Говоря о мотивации волонтеров, необходимо отметить, что существуют два типа волонтеров.

Волонтер «на длительный срок». Главное в работе с таким волонтером — равноправные партнерские отношения, совместное обсуждение проблем и поиск их решения. Для него очень важно достижение поставленной цели, ощущение сопричастности к решению значимых, глобальных вопросов. Он сам ищет применение своим способностям и находит возможность их реализации в волонтерской работе. Он заметно и быстро растет профессионально, выделяясь среди других волонтеров. Он стремится к самостоятельности в работе, оптимально распределяя свои силы и время для достижения успеха [39, с. 147].

Волонтер «на короткий срок». Работая с волонтером такого типа, нужно помнить, что для него в большей степени важно получить удовлетворение от своих личных достижений, а не статус в группе. Он готов бескорыстно оказывать помощь другим людям, выполнять общественно значимую работу, но все же основным движущим мотивом его деятельности является стремление приобрести что-то важное для себя — знакомство с новыми людьми, новые знания и навыки и пр. Ему необходимо получать четкие задания и алгоритм их реализации. Он должен быть уверен в том, что время, потраченное им, к примеру, на дополнительное обучение или аналитические встречи, пойдет на пользу ему и его работе. Признательность ему может быть выражена подчеркиванием его личного вклада в общую работу [36, с. 72].

Большинству волонтеров проще стать волонтерами «на короткий срок». Это одновременно позволяет выразить свои гражданские чувства и

получить что-то важное для себя. Многие волонтеры «короткого срока» достаточно часто оказываются перед выбором, продолжить работу или попробовать себя в другом деле [78, с. 6].

Характеризую волонтером проекта по приведённой выше типологии, можно сказать, что волонтеры проекта – это, чаще всего волонтер на «длительный срок». В начале реализации проекта «Голос книги» была большая проходимость волонтеров и можно сказать, что это были волонтеры на «короткий срок».

Волонтеры проекта «Голос книги» в основном молодые люди с активной жизненной позицией, возрастной период от 17 до 23 лет. В возрастной психологии этот период называется юностью. Охарактеризуем особенности этого возраста.

Юность в возрастной психологии обычно определяется как стадия развития, начинающаяся с полового созревания и заканчивающаяся наступлением взрослости. Это весьма значительный период в жизни человека, связанный с завершением физического развития, выходом на определенную ступень индивидуального развития и приобретением социального статуса взрослого человека, расширением прав и обязанностей. Интересы молодого человека с частных вопросов переключаются на проблемы глобальные: вопросы мироздания, возникновения и развития жизни, происхождение человека, смысла его жизни, общественных отношений. Наблюдающаяся в этом возрасте дифференциация интересов стимулирует развитие специальных способностей, и это делает структуру умственной деятельности гораздо более сложной и индивидуальной, чем в младшем возрасте [4, с. 96].

Юность — время перехода к самостоятельности, усложнение систем отношений, расширения круга лиц, с которыми нужно соотносить свое поведение — все это активизирует самопознание, самооценку и становление самосознания. Речь идет не только о познании собственных качеств, освоении новых систем отношений, учете оценки, которую тебе

дают другие, но и становлении определенного мироощущения, формировании мировоззрения [45, с. 79].

Юность - время поиска смысла жизни, активного самоопределения молодежи в существующей системе общественных отношений, в мире профессиональной деятельности, в принятой системе духовных и нравственных ценностей. Процесс это сложный и неоднозначный.

Центральными психологическими новообразованиями юношеского возраста являются профессиональное самоопределение и мировоззрение.

Центральный психологический процесс в юношеском самосознании — формирование личной идентичности, чувство индивидуальной самостождественности, преемственности и единства [66, с. 116].

Общение со сверстниками имеет чрезвычайно важное значение для развития личности.

Главное психологическое приобретение ранней юности — обнаружение ценности своего внутреннего мира. Внешний мир начинает восприниматься через себя.

Этому возрастному периоду присущ сложный комплекс мотивов:

- мотивы широкого общественного плана (завоевать себе место в жизни, получить одобрение окружающих, подготовиться к будущей профессии);

- мотивы, идущие от самой учебной деятельности (интерес к знаниям, удовольствие от сделанной работы интеллектуального труда);

- мотивы, прямо не связанные с учением, но имеющие к нему некоторое отношение (награда, наказание, конкурирующие потребности и желания);

- мотивы отрицательного порядка (утомление, скука, трудность материала, отсутствие комфорта в отношениях с учителем или учениками) [5, с. 76].

Проанализировав данный возрастной период, мы наблюдаем, что активность в волонтерской деятельности обусловлена психологическими

особенностями данного возраста. Вышеизложенное объясняет, почему большому количеству волонтеров проекта «Голос книги» от 17 до 23 лет.

Стать волонтером проекта может каждый желающий. Работа по реализации проекта делится на несколько направлений: волонтеры – организаторы (те, кто помогают организовывать проект, поддерживать его жизнеспособность) и волонтеры – дикторы (те, кто записывают книги).

Волонтеры – дикторы проходят тщательный отбор, сначала они проходят собеседование, потом производят запись одного из отрывков книги, после организаторы оценивают запись и решают, подходит ли этот человек, для озвучивания книг. Волонтеры - дикторы должны обладать определенными, необходимыми компетенциями, поэтому кроме желания, здесь учитывается и профессионализм, опыт работы в данной сфере, тембр голоса, поставленная и правильная речь.

Чтобы стать волонтером – организатором проекта, не нужно иметь особых навыков, достаточно лишь желания, а остальному можно обучить. В проекте необходимы люди разного функционала, поэтому для каждого волонтера найдётся дело. Волонтеры – организаторы проходят собеседование, где вместе с руководителем выбирают направление деятельности и функционал в проекте.

Таким образом, изучение мотивов добровольческой деятельности является важной темой исследований, результаты которых имеют большое значение для организации волонтерских программ и управления ими. Как отмечают специалисты Азарова Е.С. и Яницкий М.С.: добровольческая деятельность характеризуется отсутствием каких-либо специальных профессиональных навыков для ее выполнения, добровольным и общественно-полезным характером, отсутствием мотивации к получению оплаты (ее замещение другими мотивациями), значимостью результатов, прогрессивной направленностью. Субъектом взаимодействия всегда является другой человек или группа людей [2, с. 42].

### 1.3. Теоретическое обоснование модели формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»

В психолого-педагогической литературе под «моделью» понимается представление способов обучения практической деятельности, основанное на личностно-ориентированном подходе, с целью формирования какого либо качества личности [24, с. 45].

Модель – упрощенный мысленный или знаковый образ какого-либо объекта или системы объектов, используемый в качестве их «заместителя» и средства оперирования.

Модели выступают аналогами объектов исследования и сходны с ними в наиболее существенных характеристиках. Моделирование – метод познания, состоящий в построении и исследовании моделей [73, с. 154].

Психологическое моделирование – метод, воспроизводящий определенную психическую деятельность с целью ее исследования или совершенствования путем имитации жизненных ситуаций в лабораторной обстановке [24, с. 118].

Особенно применение моделирования необходимо, если исследование того или иного явления путем простого наблюдения, опроса, эксперимента невозможно в силу его труднодоступности.

В этом случае создается искусственная модель изучаемого объекта, которая включает в себя условия повторения всех свойств и параметров данного объекта. На созданной модели проводится теоретическое исследование явлений объекта, делаются выводы [33, с. 453].

Анализ литературы по проблеме, а также сформулированные во введении выпускной квалификационной работы цели и задачи, позволили разработать дерево целей исследования (системный подход к процессу целеполагания, разработанный доктором психологических наук Долговой В.И.) [26, с. 315].



Дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням ранжирования) совокупность целей программы, плана, в которой выделены:

- генеральная цель («вершина дерева»);
- подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»).

При построении «дерева целей» его проектирование идет по методу «от общего к частному». Первый этап моделирования – целеполагание.

Алгоритм построения «дерева целей» следующий:

1. Определение генеральной (общей) цели;
2. Разделение общей цели на подцели (подцели 1-го уровня);
3. Разделение подцелей 1-го уровня на подцели 2-го уровня;
4. Разделение подцелей 2-го уровня на более детальные составляющие (подцели 3-го уровня) [24, с. 19].

Основная ценность построения дерева целей – это отображение способа достижения генеральной цели через составление иерархического перечня понятных и достижимых целей нижнего уровня. Представим далее дерево целей формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

В психолого-педагогической практике метод «дерева целей» применяется Долговой В.И. В работах автора отмечено, что как метод планирования, дерево целей представляет собой как траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, так и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории [28, с. 70].

Графическое изображение «Дерева целей» исследования формирования мотивации к деятельности волонтеров представлено на рисунке 1.

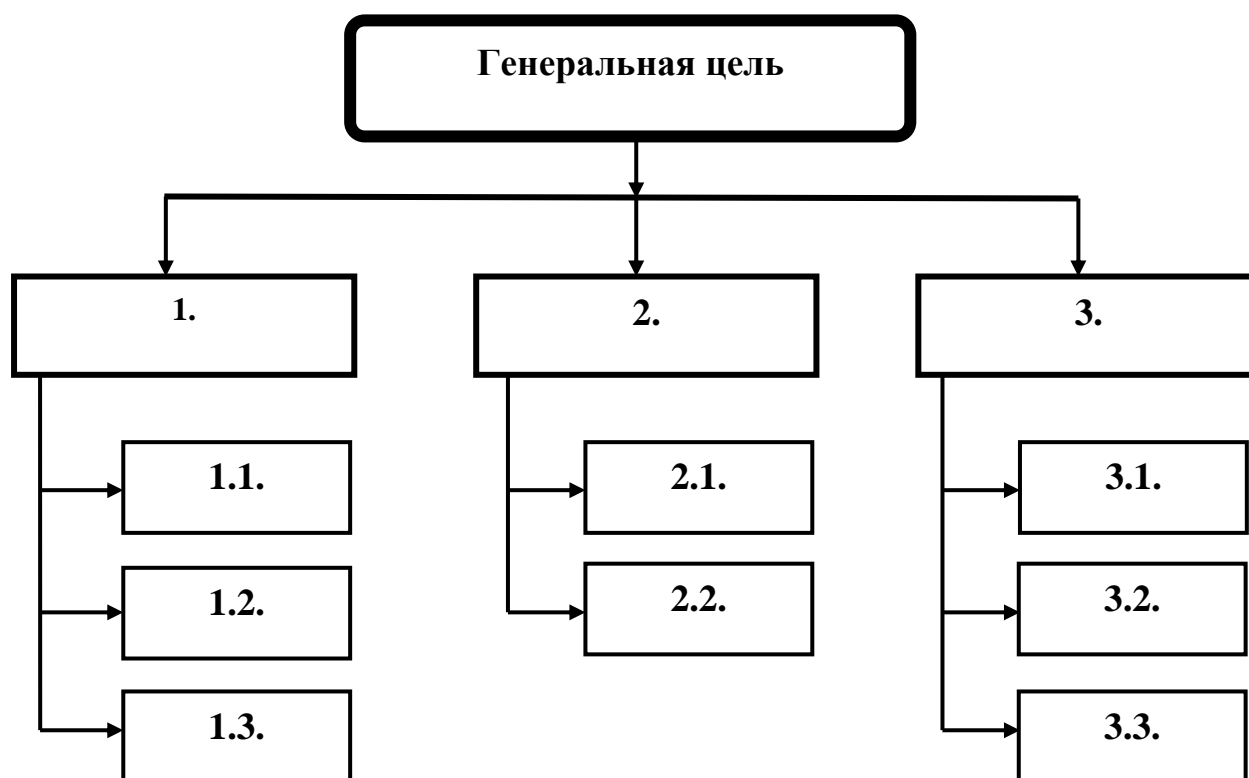


Рисунок 1. «Дерево целей» формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»

Подробное описание дерева целей выглядит следующим образом:

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить программу формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

1. Теоретический анализ проблемы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

1.1. Исследовать психолого-педагогическую литературу по определению понятия «мотивация».

1.2. Охарактеризовать особенности мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

1.3. Разработать «дерево целей» и модель формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

2. Организовать и провести исследование мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования.

2.2. Изучить характеристику выборки и сделать анализ результатов констатирующего эксперимента.

3. Провести опытно-экспериментальные исследования формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

3.1. Составить и реализовать программу формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

3.2. Провести анализ результатов опытно-экспериментального исследования.

3.3. Составить рекомендации руководителям проекта по формированию мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

На основе дерева целей мы разработали модель формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта, которая представлена на рисунке 2.

Формирование - это деятельность или экспериментатора-исследователя, или учителя, связанная с организацией усвоения определенного элемента социального опыта (понятия, действия) учеником [56, с. 502].

Продиагностировав и определив мотивацию к деятельности волонтеров проекта «Голос книги», была разработана модель формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

Модель содержит несколько блоков: теоретический, диагностический, формирующий, аналитический. Каждый блок состоит из нескольких взаимосвязанных компонентов.

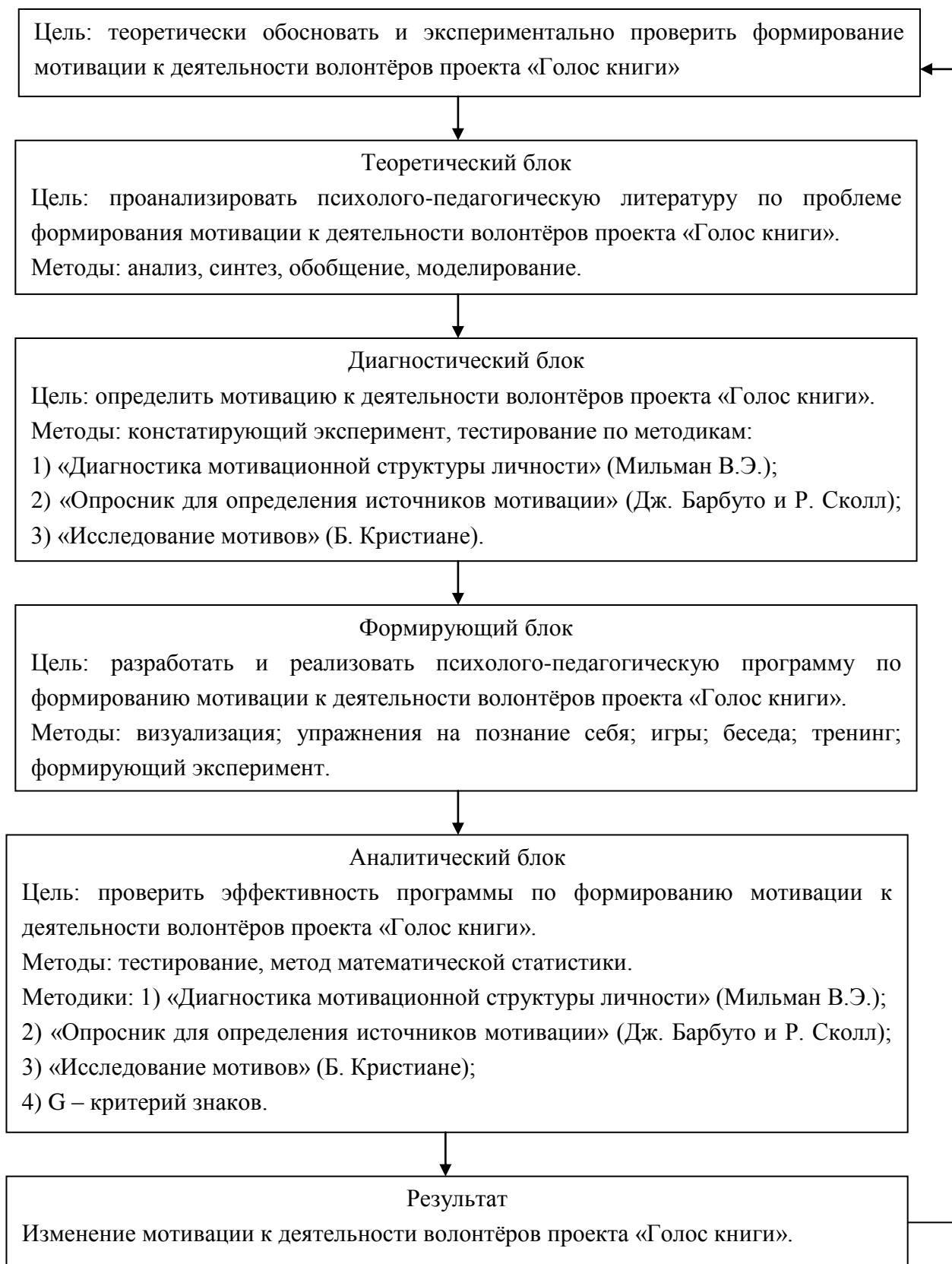


Рисунок 2. Модель формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»

Целевой компонент представлен единством цели и задач, комплексное решение которых обеспечивает формирование мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

Теоретический блок содержит анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования, в котором были рассмотрены понятия мотивации и ее особенности у волонтеров проекта «Голос книги»; выявлены особенности и разработана модель формирования мотивации к деятельности; осуществлен подбор методов и методик.

Диагностический блок позволяет определить мотивацию к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

В него входят три методики, на основе которых проводилось комплектование группы. «Диагностика мотивационной структуры личности» (Мильман В.Э.), которая позволяет диагностировать направленность личности.

«Опросник для определения источников мотивации», авторы — Дж. Барбуто и Р. Сколл, где акцент сделан на основные источники мотивации, как фундаментальные личностные образования.

Методика «Исследование мотивов», автор Б. Кристиане, которая используется для выявления мотивов той или иной деятельности.

Комплектование группы проводилось с помощью диагностических методик. По результатам диагностики формируется группа мотивация, которых не соответствует специфике проекта «Голос книги». Оптимальная численность группы от 7 до 10 человек. Это оптимальная численность тренинговой группы, так есть возможность взаимного обмена, опыта, обратной связи, рефлексии. Такое количество человек увеличивает время на взаимный обмен мнениями, на аргументацию своей позиции, а, следовательно, и на эффективность решаемых задач. Что касается качественных характеристик членов группы, то для работы в группе необходимо, чтобы участники были однородны по своему составу [48, с. 18].

Формирующий блок позволяет разработать и реализовать психолого-педагогическую программу по формированию мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

В формирующий блок входят следующие методы:

1) визуализация – позволяет сделать цель настолько реальной, что её хочется любить — и хочется достигать;

2) упражнения на познание себя – позволяют приобрести уверенность в себе, раскрыть скрытые потенциалы и поверить в себя;

3) игра – способствует созданию близких отношений между участниками группы, снимает напряженность, тревогу, страх перед окружающими, повышает самооценку, позволяет проверить себя в различных ситуациях общения, снимая опасность социально значимых последствий [67, с. 26];

4) беседа – позволяет вести тематически направленный диалог, в процессе общения происходит восприятие людьми друг друга, понимание окружающих и своего «Я»;

5) тренинг – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Также, тренинг – это форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении [12, с. 340].

В процессе выполнения данных мероприятий могут происходить изменения в состоянии группы в целом, в отдельных ее участках, а также может быть получен материал, осознание и обсуждение которого позволят продвигаться вперед в содержательном плане.

Аналитический блок представляет собой повторную диагностику участников программы формирования мотивации к деятельности волонтеров. В результате реализации программы формирования мотивация к деятельности изменится. Волонтеры осознают мотивы своей добровольческой деятельности, а также значимость для проекта «Голос

книги», раскроют свои скрытые потенциалы. Они поверят в свои силы, начнут адекватно оценивать свои возможности.

Таким образом, модель формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» состоит из четырех блоков: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический. Организовав и составив модель формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги», можно реализовать ее на реальной группе и получить ценные данные по работе с волонтерами.

### Выводы по первой главе

Термин «мотивация» представляет собой более широкое понятие, чем термин «мотив». Слово «мотивация» используется в современной психологии в двояком смысле: как обозначающее систему факторов, детерминирующих поведение (сюда входят, в частности, потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и многое другое), и как характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне. Чаще всего в научной литературе мотивация рассматривается как совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность.

Вопрос о мотивации деятельности возникает каждый раз, когда необходимо объяснить причины поступков человека. На сегодняшний день волонтерская деятельность является одной из самых широких форм социальной активности. Добровольческая деятельность представляет уникальную возможность для человека совместить удовлетворение своих личных потребностей с потребностями общества.

В проекте «Голос книги» волонтеры играют важную роль, реализация этого проекта была бы не возможна, если бы не слаженная

работа волонтеров. Успешная деятельность волонтера включает в себя овладение необходимыми умениями, а также формирование нравственных принципов и усвоение ценностей, в результате чего формируется чувство сопричастности, ответственности за выбранное дело и принадлежности к решению общечеловеческих проблем. Поэтому, так важно поддерживать деятельность волонтеров проекта на должном уровне, следовательно, нужно формировать мотивацию к деятельности у волонтеров проекта.

Разработана модель формирования мотивации к деятельности проекта «Голос книги», которая состоит из следующих компонентов: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический.



## Глава II. Организация исследования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

### 2.1. Этапы, методы, методики исследования

Исследование мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» проходило в три этапа:

1. Поисково-подготовительный этап включает в себя: выбор темы, определение объекта и предмета исследования, формулировка гипотезы, изучение и анализ психолого-педагогической литературы, выбор группы испытуемых, выбор методов и методик исследования.

2. Опытно-экспериментальный этап. Разработана и реализована модель формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта; проведен констатирующий эксперимент; разработана и реализована программа по формированию мотивации к деятельности волонтеров проекта.

3. Контрольно-обобщающий этап включает в себя: повторная диагностика, анализ и интерпретация результатов исследования, расчёт  $G$  – критерия знаков, общие выводы и рекомендации.

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач были использованы методы исследования: теоретические (аналитико-синтетический, сравнительно-сопоставительный, метод моделирования, наблюдение, целеполагание), эмпирические (констатирующий и формирующий эксперимент), тестирование по методикам («Диагностика мотивационной структуры личности», «Опросник для определения источников мотивации», методика «Исследование мотивов»); математико-статистический (методы описательной статистики,  $G$  – критерия знаков).

Охарактеризуем методы исследования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»:

1) Анализ литературы – это метод научного исследования, предполагающий операцию мысленного или реального расчленения целого на составные части, выполняемая в процессе познания или предметно – практической деятельности. Это наиболее доступный и в то же время трудоемкий метод исследования, так как он требует от исполнителя высокой работоспособности и умения критически оценивать прочитанное с учетом избранной темы исследования. Этот метод требует также и определенных навыков работы с литературой: умения делать выписки, конспектировать, группировать материал в соответствии с планом работы [52, с. 474].

Обобщение – это мысленный переход от отдельных фактов, событий к отождествлению их в мыслях (индуктивное обобщение), от одной мысли к другой - более общей (логическое обобщение). Процесс обобщения связан с процессами абстракции, анализа, синтеза, сравнения, с различными индуктивными процедурами [52, с. 173].

## 2) Констатирующий и формирующий эксперимент.

Эксперимент – исследовательская стратегия, в которой выполняется целенаправленное наблюдение за определенным процессом в условиях регламентированного изменения отдельных характеристик условий его протекания. При этом происходит проверка гипотезы. В психологии - один из основных, наряду с наблюдением, методов научного познания вообще и исследования психологического в частности. По целям различают констатирующий и формирующий эксперименты [55, с. 536].

Констатирующий эксперимент – это эксперимент, устанавливающий наличие какого-либо непреложного факта или явления. Эксперимент становится констатирующим, если исследователь ставит задачу выявления наличного состояния и уровня сформированности некоторого свойства или изучаемого параметра, иначе говоря, определяется актуальный уровень развития изучаемого свойства у испытуемого или группы испытуемых.

Цель констатирующего эксперимента – измерение наличного уровня развития, получение первичного материала для организации формирующего эксперимента [61, с. 49].

Формирующий эксперимент – особый метод психологического исследования, состоящий в том, что исследователь определённым образом строит обучение (воспитание) испытуемого с целью получить заданное изменение его психики.

Цель формирующего эксперимента может быть: обучение, каким - либо знаниям, умениям, навыкам; формирование тех или иных качеств личности [65, с. 188].

### 3) Метод тестирования.

Тестирование, как считает Бурлачук Л.Ф. – один из методов исследования личности, заключающийся в диагностике личности, ее психических состояний, функций на основе выполнения какого-либо стандартизированного задания с заранее определенной надежностью и валидностью. Позволяет с известной вероятностью определить актуальный уровень развития у индивида необходимых навыков, знаний, личностных характеристик. В зависимости от используемой методики происходит определенное испытание, на основании результатов которого психолог делает вывод о наличии, особенностях и уровне развития свойств [9, с. 185].

Процесс тестирования можно разделить на три этапа:

1. Выбор теста – определяется целью тестирования и степенью достоверности и надежности теста.
2. Проведение теста – определяется инструкцией к тесту.
3. Интерпретация результатов – определяется системой теоретических допущений относительно предмета тестирования.

Метод тестирования был реализован с помощью методик: «Диагностика мотивационной структуры личности», автор Мильман В.Э.;

«Опросник для определения источников мотивации», авторы Дж. Барбуто и Р. Сколл; методика «Исследование мотивов», автор Б. Кристиане.

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности» позволяет выявить некоторые устойчивые тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечение комфорта и социального статуса и др. На основе всех ответов можно составить суждение о рабочей (деловой) и общежитейской направленности личности.

Тест - опросник содержит семь шкал: жизнеобеспечение (Ж), комфорт (К), социальный статус (С), общение (О), общая активность (Д), творческая активность (ДР), социальная полезность (Од).

Ж – мотивация поддержания жизнеобеспечения отражает заботу субъекта о насущных условиях существования, стремление обеспечить себя и своих близких материальными ресурсами жизни. Из мотивов интересов непосредственно включает в себя: телесные нужды, пищу, секс, приобретение.

К – мотивы комфорта и безопасности являются, по сути, продолжением мотивации поддержания жизнеобеспечения. Это та же забота о средствах существования, но в более совершенных, удобных, надежных проявлениях, приносящих больше удовольствий. Включает в себя: комфорт, порядок, удовольствие, развлечение, приобретение, защита, безопасность.

С – статусно-престижная мотивация представляет собой мотивы поддержания жизнедеятельности и комфорта в социальной сфере. В ней отражается стремление субъекта получать внимание окружающих, престиж, положение в обществе, влияние и власть. Включает такие мотивы-интересы, как: внимание, уважение, честолюбие, доминирование.

О – мотивация общения, присоединения к группе естественна и понятна всем. В то же время может выражаться как в положительных устремлениях - аффилиация, опека, внимание, так и в социально отрицательных - унижение, угождение, подчинение, агрессия.

Д – мотивация общей активности отражает энергичность, стремление субъекта приложить свою энергию и умения в той или иной сфере деятельности. Включает в себя такие мотивы-интересы, как: собственно активность, выносливость, упорство, возможно, противодействие.

ДР – мотивация творческой активности отражает стремление субъекта использовать свою энергию и возможности в той сфере, где можно получить творческие результаты. Включает в себя: созидание, достижение, понимание, познание.

ОД – мотивация принести общественную пользу является высшим стремлением в человеке, особенно, если при этом используются и достигаются творческие результаты. Простой аргумент в пользу этого: если бы эта мотивация доминировала у всех или у большинства людей, то общество уверенно направлялось бы по пути к идеальному, подобно описанному Маслоу А.Х. «эвпсихическому» сообществу.

Кроме того, для полноты диагностики общей мотивационной сферы личности каждая из семи мотивационных шкал подразделяется на 2 подшкалы:

«Ож» – общежитейская, то есть относящаяся ко всей сфере жизнедеятельности;

«Рб» – рабочая (учебная) относится к сугубо рабочей или учебной сфере.

Методика представляет собой опросный сбор диагностических симптомов по заданным мотивационным свойствам и состоит из 14 групп утверждений (см. Приложение 1). Каждая из них разделяется на 8 альтернативных пунктов (а, б, в, г, д, е, ж, з). Испытуемый должен выразить свое отношение к каждому из них – то есть не выбрать один из пунктов, а оценить каждый – по 5-балльной системе:

(++) – да, полностью согласен;

(+) – пожалуй, да, согласен в целом;

(=) – когда как, согласен в некоторой степени;

(?) – не знаю, не задумывался над этим;

(-) – нет, не согласен [9, с.105].

«Опросник для определения источников мотивации» направлен на выявление источников мотивации (см. Приложение 1).

Всего выделено пять таких источников:

1. Внутренние процессы: желание получать удовольствие и наслаждение от процессов деятельности.

2. Инструментальная мотивация: желание осязаемых внешних вознаграждений, таких как плата, премии и т. п.

3. Внешняя концепция Я: желание принятия и поддержания своих черт, компетентности и ценностей со стороны других индивидуумов или референтной группы.

4. Внутренняя концепция Я: желание отвечать собственным стандартам черт, компетентности и ценностей.

5. Интернализация цели: желание достигать целей, соответствующих интернализированным (присвоенным, ставшими внутренними) ценностям.

Опросник состоит из 30 вопросов (по шесть в каждой из категорий). По каждому из пунктов заполняющему предлагается дать ответ по семибальной шкале: «Полное НЕТ», «НЕТ», «Скорее НЕТ», «Не знаю», «Скорее ДА», «ДА», «Полное ДА».

Испытуемый может заметить некоторое сходство направленности вопросов, поэтому предлагается изменить порядок их постановки (в приводимом нами варианте они уже представлены в произвольном порядке). Учитывая некоторую «интимность» вопросов (касающихся зарплаты, денег и т. п.) опрос проведён анонимно [9, с. 178].

Методика «Исследование мотивов», автор Бидерман Кристиане. Исследование мотивов используется для выявления мотивов той или иной деятельности (см. Приложение 1).

В данной методике предлагается оценить значимость мотивов своей волонтерской деятельности по десятибалльной шкале – от 0 (минимальная значимость) до 10 (максимальная значимость). Десятибалльная шкала была введена для того, чтобы избежать ошибки центрации (испытуемые имеют тенденцию реже давать крайние утверждения и смещать ответы к середине шкалы).

Список мотивов выглядит так:

- 1) Желание пообщаться с единомышленниками.
- 2) Желание узнать что-то новое и интересное.
- 3) Желание разнообразить свою жизнь интересным делом.
- 4) Интерес к социальным проектам и объектам, с которыми приходится работать (люди, животные, памятники, и др.).
- 5) Желание помочь людям, нуждающимся в поддержке (либо – животным, а также как вариант – музеям, в ведении которых находятся, к примеру, памятники).
- 6) Желание ощутить себя частью команды, решающей важную проблему.

Каждые два мотива волонтерской деятельности объединяются в одну шкалу. В итоге определены три шкалы мотивов:

- коммуникативные мотивы: желание пообщаться с единомышленниками; желание ощутить себя частью команды, решающей важную проблему;

- познавательные мотивы: желание узнать что-то новое и интересное; желание разнообразить свою жизнь интересным делом;

- социальные мотивы: интерес к социальным проектам и объектам, с которыми приходится работать (люди, животные, памятники, и др.); желание помочь людям, нуждающимся в поддержке (либо – животным, а также как вариант – музеям, в ведении которых находятся, к примеру, памятники) [9, с.126].

- 4) Метод математической обработки.

Математическая обработка – это оперирование со значениями признака, полученными у испытуемых в психологическом исследовании. С помощью методов математической обработки можно достоверно судить о статистических связях, различиях существующих между переменными величинами, которые исследуют в данном эксперименте [77, с. 121].

Метод математической обработки использовался в исследовании G критерий знаков. Он предназначен для установления общего направления сдвига исследуемого признака. Данный метод позволяет установить, в какую сторону в выборке в целом изменяется значение признака при переходе от первого измерения ко второму: изменяются ли показатели в сторону улучшения, повышения или усиления или, наоборот, в сторону ухудшения, понижения или ослабления.

Критерий знаков применим и к тем сдвигам, которые можно определить лишь качественно, так и к тем сдвигам, которые могут быть измерены количественно. Суть критерия знаков состоит в том, что он определяет, не слишком ли много наблюдается «нетипичных сдвигов», чтобы сдвиг в «типичном направлении» считать преобладающим. Ясно, что чем меньше «нетипичных сдвигов», тем более вероятно, что преобладание «типичного» сдвига является преобладающим [77, с. 105].

$G_{эмп}$  – это количество «нетипичных» сдвигов. Чем меньше  $G_{эмп}$ , тем более вероятно, что сдвиг в «типичном» направлении статистически достоверен. Если значение показателя повышается у большинства количества испытуемого, то этот сдвиг мы будем считать «типичным», а сдвиг более редко встречающиеся «нетипичными». Если существуют незначительные «нулевые» сдвиги, когда реакция не изменяется или показатели не повышаются и не понижаются, то такие сдвиги исключаются из рассмотрения. При этом количество сопоставляемых пар уменьшается на число таких «нулевых» сдвигов [77, с. 278].

Таким образом, исследование проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-



обобщающий. Были использованы следующие методы и методики: теоретические (анализ, синтез, обобщение, наблюдение, целеполагание, моделирование.), эмпирические (констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам: «Диагностика мотивационной структуры личности», автор - Мильман В.Э., «Опросник для определения источников мотивации», авторы — Дж. Барбуто и Р. Сколл, методика «Исследование мотивов», автор – Б. Кристиане), математико-статистические (методы описательной статистики, G - критерий знаков).

Данные методики позволят выявить направленность личности, источники мотивации, а также преобладающие мотивы к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

## 2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Исследование мотивации к деятельности проводилось на группе волонтеров проекта «Голос книги» в г. Челябинске. В исследовании принимали участие волонтеры проекта «Голос книги» в возрасте 17-23 лет. Количество волонтеров, которые принимали участие в исследовании – 14, из них 12 девушек и 2 парня, а в формирующем воздействии принимали участие 7 человек. Волонтеры из семей разного уровня благополучия и с различиями в социальном положении.

Климат в коллективе благоприятный. Ребята отзывчивые, сплоченные. Между волонтерами сложились доверительные отношения. Они уважают друг друга и прислушиваются к мнению каждого. Активно участвуют не только в проекте «Голос книги», но и других общественных социальных мероприятиях. Очень хорошо контактируют с другими волонтерами, организаторами мероприятий.

В коллективе складывается дружеская атмосфера, благоприятный микроклимат. Уровень сплоченности коллектива – выше среднего.

В данном коллективе на этапе диагностики был проведен комплекс методик для определения мотивации к деятельности:

- «Диагностика мотивационной структуры личности» Мильмана В.Э.;

- «Опросник для определения источников мотивации» Дж. Барбуто и Р. Сколла;

- методика «Исследование мотивов» Б. Кристиане.

Проведем анализ результатов, полученных с помощью методики Мильмана В.Э. (см. Приложение 2, Таблица 4, рис. 3).

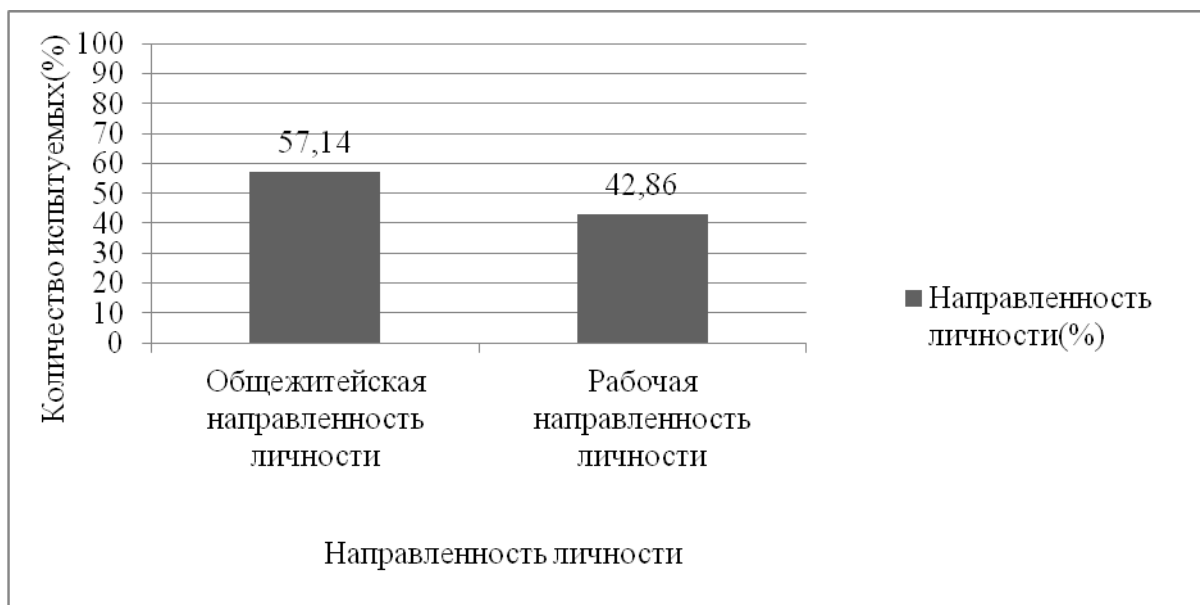


Рисунок 3. Результаты диагностики по методике Мильмана В.Э. «Диагностика мотивационной структуры личности» волонтеров проекта «Голос книги» на этапе констатирующего эксперимента

По методике Мильмана В.Э. было определено две направленности личности, которые наглядно представлены на рисунке 3.

Общезитейская направленность личности преобладает у 57,14% волонтеров (8 человек). Общежитейская направленность личности говорит о том, что испытуемые имеют направленность на самих себя, на удовлетворение собственных потребностей. Данный феномен можно

объяснить тем, что испытуемые устремили свои жизненные стремления на свою личную жизнь, на совершенствование себя, как конкретную личность, поэтому мотив совершенствование себя в общей и творческой активности отступил на второй план.

Рабочая направленность личности преобладает у 42,86% волонтеров (6 человек). Рабочая направленность отражает преобладание мотивов, связанных с достижением группой поставленной цели. Человек с такой направленностью берет руководство в свои руки. Когда речь идет о выборе задачи, старается обоснованно доказать свою точку зрения, которая считается полезной для выполнения задания. Обычно он стремится сотрудничать с коллективом и добиваться наибольшей продуктивности работы подчиненных. Для него характерны увлеченность в овладении новыми навыками и умениями, самим процессом деятельности, стремление к познанию.

Проанализируем результаты исследования по методике Джона Барбуто и Ричарда Сколла (см. Приложение 2, Таблица 5, рис. 4).

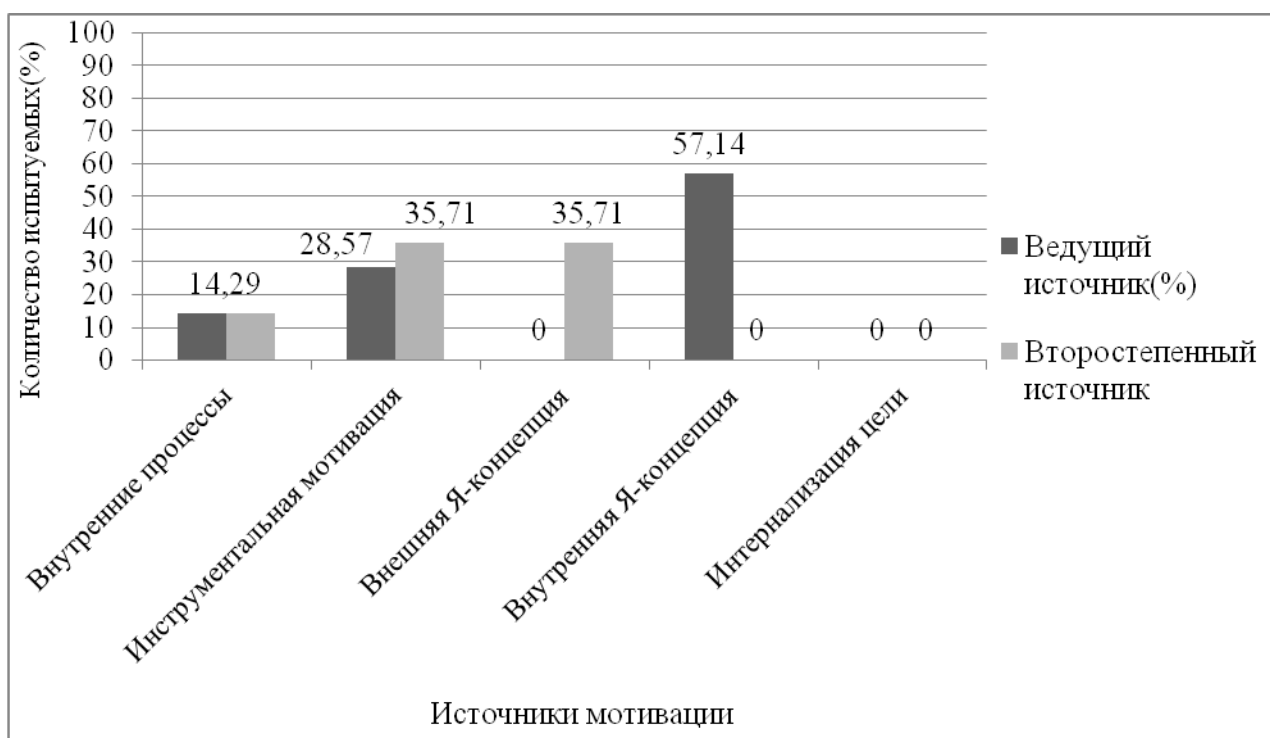


Рисунок 4. Результаты диагностики по методике Дж. Барбуто и Р. Сколла «Опросник для определения источников мотивации» волонтеров проекта «Голос книги» на этапе констатирующего эксперимента

По методике Джона Барбуто и Ричарда Сколла были определены пять источников мотивации: внутренние процессы, инструментальная мотивация, внешняя Я-концепция, внутренняя Я-концепция, интернализация цели.

Внутренние процессы, как источник мотивации, преобладают у 14,29% испытуемых (2 человека) и являются не востребованными у 14,29% (2 человека) испытуемых. Мотивация, источником которой является сам процесс, имеет место, когда человек мотивируется к выполнению той или иной работе или к тому или иному поведению удовольствием, которое он получает от выполнения этой работы или от этого поведения.

У 28,57% испытуемых (4 человека) преобладает инструментальная мотивация, а у 35,71% (5 человек) данная мотивация находится на низком уровне. Инструментальная мотивация связана с убежденностью индивидов, что их поведение будет вести к определенным последствиям, результатам, таким как денежное вознаграждение, карьерный рост и пр.

Внутренняя Я-концепция преобладает у 57,14% испытуемых (8 человек) и у 14,29% (2 человек) не востребована. Мотивация, проистекающая из внутренней Я-концепции, имеет внутренние основания. Человек сам устанавливает, что ценно, важно, формирует собственные стандарты оценки, определяет черты, качества личности, стандарты компетентности и т.п. Эти черты, качества, стандарты, ценности и пр. становятся основанием его идеала, который затем мотивирует личность в ее стремлении достичь высоких уровней компетентности.

Внешняя Я-концепция, как источник мотивации, не выявлена ни у одного испытуемого. Однако внешняя Я-концепция, как источник мотивации, не востребована совсем у 35,71% испытуемых (5 человек). Мотивация, обусловленная внешней Я-концепцией, истекает из внешних источников: человек ориентирован, прежде всего, на других, ища у них подтверждение своих черт, компетенции и ценностей.

Интернализация цели, как источники мотивации, не выявлена ни у одного из испытуемых. Мотивация посредством интернализации цели представляет собой результат усвоения индивидом аттитюдов и видов поведения, соответствующих его системе ценностей. Каждый работник верит в цель своего коллектива (интернализует ее) и поэтому мотивирован целью коллектива. В основе лежит желание достигать цели, соответствующие интернализированным ценностям.

Проведем анализ результатов, полученных с помощью методики «Исследование мотивов» (см. Приложение 2, Таблица 6, рис. 5).

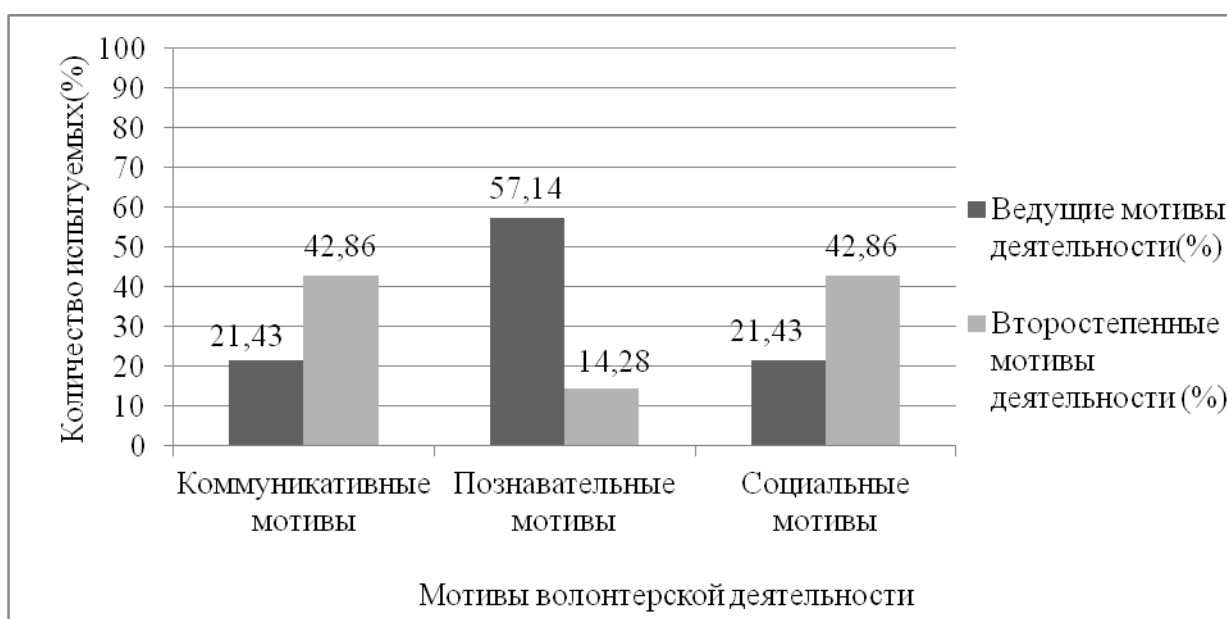


Рисунок 5. Результаты диагностики по методике Б. Кристиане «Исследование мотивов» волонтеров проекта «Голос книги» на этапе констатирующего эксперимента

По методике «Исследование мотивов» было выявлено три шкалы мотивов, которые представлены на рисунке 5.

Коммуникативные мотивы деятельности преобладают у 21,43% испытуемых (3 человека), а находится на низком уровне у 42,86% испытуемых (6 человек). Коммуникативные мотивы связаны с потребностями в общении. Это то, ради чего предпринимается общение. Понимание предмета коммуникативной деятельности приводит к выводу о том, что мотивы общения воплощаются в тех качествах самого человека и

других людей, ради познания и оценки которых волонтер вступает во взаимодействие с кем-то из окружающих.

Познавательные мотивы находятся на высоком уровне у 57,14% испытуемых (8 человек) и на низком у 14,28% испытуемых (2 человека). Познавательные мотивы связаны с содержанием волонтерской деятельности и процессом ее выполнения. Они свидетельствуют об ориентации волонтера на овладение новыми знаниями, волонтерскими навыками, определяются глубиной интереса к знаниям. Также относятся мотивы, свидетельствующие об ориентации волонтеров на овладение способами добывания знаний: интерес к приемам самостоятельного приобретения знаний, к методам научного познания, к способам саморегуляции волонтерской работы, рациональной организации собственного волонтерского труда. Отражают стремление волонтеров к самообразованию, направленность на самостоятельное совершенствование способов добывания знаний.

У 21,43% испытуемых (3 человека) преобладают социальные мотивы деятельности. У 42,86% испытуемых (6 человек) социальные мотивы деятельности остаются, не востребованы. Социальные мотивы связаны с различными видами социального взаимодействия волонтера с другими людьми. Также к социальным мотивам относятся мотивы, выражающиеся в стремлении занять определенную позицию в отношениях с окружающими, получить их одобрение, заслужить авторитет.

Таким образом, в целом по всем трем методикам можно сделать вывод о том, что у волонтеров проекта «Голос книги» наблюдаются различные мотивы к деятельности и источники мотивации. На основании результатов был произведен выбор группы, с которой в дальнейшем предстоит работа по формированию мотивации к деятельности волонтеров (см. Приложение 2, Таблица 4).

Проанализировав результаты и описание направленностей личности по методике «Диагностика мотивационной структуры личности», мы

выявили, что для проекта «Голос книги», наиболее лучший вариант, чтоб у волонтеров была сформирована рабочая направленность личности, т.к. эта направленность отражает преобладание мотивов, связанных с достижением групповой поставленной цели.

По методике «Опросник для определения источников мотивации», нами в качестве важного источника мотивации, именно для данного проекта, была выбрана мотивация, проистекающая из внутренней Я-концепции, которая имеет внутренние основания. Т.к. этот источник мотивации мотивирует личность достигать высоких уровней компетенции, что наиболее необходимо для социального проекта «Голос книги».

По методике «Исследование мотивов» было выявлено 3 шкалы мотивов, нас интересуют социальные мотивы, т.к. они связаны с работой с людьми. Также к социальным мотивам относятся мотивы, выражающиеся в стремлении занять определённую позицию в отношениях с окружающими, получить их одобрение, заслужить авторитет.

Исходя из полученных результатов и выбора, наиболее актуальных для нашего проекта направленности личности, источника мотивации и преобладающего мотива нами была выбрана группа для участия в программе формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги». Все волонтеры проекта были приглашены на добровольной основе.

### Выводы по второй главе

Исследования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач были использованы следующие методы исследования: теоретические (анализ,

синтез, обобщение, наблюдение, целеполагание, моделирование); эмпирические (констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам: «Диагностика мотивационной структуры личности», «Опросник для определения источников мотивации», методика «Исследование мотивов» и метод математической статистики: G – критерий знаков.

Исследование проводилось на базе Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. В экспериментальном исследовании участвовали волонтеры проекта «Голос книги», численностью 14 человек. Возраст испытуемых 17-23 лет. Из них 12 девушек и 2 парня.

Изучение мотивации к деятельности началось с выявления направленностей личности с помощью методики «Диагностика мотивационной структуры личности», в результате чего было выяснено, что общежитейская направленность личности преобладает у 57,14% волонтеров (8 человек). Рабочая направленность личности преобладает у 42,86% волонтеров (6 человек).

Следующей была проведена методика «Опросник для определения источников мотивации». С помощью данной методики выяснилось, что внутренние процессы, как источник мотивации, преобладают у 14,29% испытуемых (2 человека) и являются не востребованными у 14,29% (2 человека) испытуемых. У 28,57% испытуемых (4 человека) преобладает инструментальная мотивация, а у 35,71% (5 человек) данная мотивация находится на низком уровне. Внутренняя Я-концепция преобладает у 57,14% испытуемых (8 человек) и у 14,29% (2 человек) не востребована. Внешняя Я-концепция и интернализация цели, как источники мотивации, не выявлены ни у одного испытуемого. Однако внешняя Я-концепция, как источник мотивации, не востребована совсем у 35,71% испытуемых (5 человек).



Так же проведена методика «Исследование мотивов» с целью изучения преобладающего мотива. С помощью данной методики выяснилось, что коммуникативные мотивы деятельности преобладают у 21,43% испытуемых (3 человека), а находится на низком уровне у 42,86% испытуемых (6 человек). Познавательные мотивы находятся на высоком уровне у 57,14% испытуемых (8 человек) и на низком у 14,28% испытуемых (2 человека). У 21,43% испытуемых (3 человека) преобладают социальные мотивы деятельности. У 42,86% испытуемых (6 человек) социальные мотивы деятельности остаются, не востребованы.

В результате констатирующего эксперимента было выявлено, что у волонтеров слабо выражен такой источник мотивации, как внутренняя Я-концепция, а также социальные мотивы к деятельности. У большинства волонтеров преобладает общежитейская направленность личности, тогда как для волонтеров проекта важна рабочая направленность личности. Так как проект «Голос книги» предполагает работу с людьми с ограниченными возможностями здоровья, то основное требование к волонтерам – это, прежде всего, социальная ответственность. 7 человек – это оптимальное количество для проведения программы, необходимое для эффективной работы ее участников. В продолжение составлена и проведена программа формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

Глава III. Опытнo – экспериментальное исследование формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

3.1. Программа формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»

Цель программы – формирование мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

Для достижения этой цели были выявлены следующие задачи:

- 1) создать условия для преодоления зажатости, снять напряжение;
- 2) развить у волонтеров гуманность, милосердие, человеколюбие и сострадание;
- 3) развить социальную активность молодых людей, самостоятельность и ответственность, коммуникативные умения и навыки;
- 3) создать условия для принятия самостоятельных решений, для формирования внутренней позиции;
- 4) развить толерантность и терпимость к происходящим в ходе групповой работы процессам;
- 5) развить мотивационный компонент добровольческой деятельности.

Возрастные границы: 17-23 года.

Оптимальная численность в группе волонтеров: 7-10 человек.

Продолжительность групповых занятий: 1 – 1,5 часа.

Количество и частота занятий – 10 занятий, два-три занятия в неделю.

Форма работы – групповая.

Методы работы – дискуссии, ролевые игры, беседа, работа в группах, мини-лекции, тренинг.

Структура каждого занятия:

1) начало занятия: приветствие, выяснение общей атмосферы в группе, настрой группы на работу;

2) основная часть: настрой на упражнения, упражнения, обсуждение результатов;

3) подведение итогов занятия: итоговое слово ведущего, окончание занятия.

Цели каждого занятия и упражнений, использованных в программе формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»:

1 занятие - «Хочу дружить».

Цель: Оптимизация внутригрупповых взаимоотношений: развитие навыков группового взаимодействия, сплочение группы.

Упражнение 1 - «Познакомимся».

Цель: преодолеть психологический барьер в общении, вступить в диалог с партнером, познакомиться с ним.

Описание: членам группы предлагается представиться. Каждый участник, представляясь, перечисляет те качества, которые способствуют или мешают эффективному общению, называет свое хобби, девиз жизни. Представление проходит по кругу. Участники имеют право задавать любые вопросы.

Упражнение 2 - «Рисунок сообщца».

Цель: создание благоприятной атмосферы для работы группы, сплочение группы.

Описание: каждый сидящий задумывает образ, который он хотел бы нарисовать. Всем сидящим дается чистый лист, и он рисует только часть задуманного образа. По команде «Стоп» он передает рисунок следующему. Тот подрисовывает к начатому рисунку следующую часть, ту которую

считает нужной и так, до тех пор, пока рисунок не вернется обратно, то есть не пройдет полный круг.

Упражнение 3 - «Что изменилось?».

Цель: развить чувство привязанности, ощущения групповой сплоченности и самоутверждения.

Описание: участники садятся полукругом. Один из участников становится водящим. Остальным участникам игры предлагается занять определенные позы по их желанию и запомнить, как они сидят. Водящий должен постараться запомнить позу каждого участника. После чего водящий отворачивается, участники меняют что-либо в своей позе, – и водящий должен восстановить первоначальные позы каждого из участников. Ошибки водящего участники исправляют после того, как он закончит «восстановление» поз всех участников. Установив истину и указав водящему его промахи, участники меняются ролями.

Упражнение 4 - «Позитивное представление».

Цель: дать участникам возможность поверить в себя, поддержать себя и окружающих.

Описание: участникам дается следующее пояснение: в представлении вы должны постараться отразить свою индивидуальность так, чтобы все остальные участники сразу запомнили выступившего.

Упражнение 5 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

Описание: учащиеся ежедневно в конце каждого занятия записывают в специально заведенный «Дневник побед» всё, что удалось сделать хорошо, все свои победы в течение дня (записей должно быть не менее 5). Все плохое забывается и опускается.

2 занятие - «Пойми меня».

Цель: отработать навыки убеждения, умение найти аргументы в пользу своей позиции, навыки самопрезентации.

Упражнение 1 - «Снежный ком».

Цель: вспомнить имена участников.

Упражнение 2 - «Семь богатырей».

Цель: тренировать умение убеждать.

Упражнение 3 - «А я счастлив».

Цель: отработать навыки убеждения, умение находить подход к людям.

Упражнение 4 - «Передать, одним словом».

Цель: подчеркнуть важность интонаций в процессе коммуникации.

Упражнение 5 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

3 занятие - «Ты и я, мы с тобой друзья».

Цель: осознание многообразия проявлений личности каждого участника в групповом взаимодействии.

Упражнение 1 - «Берлинская стена».

Цель: способствовать сплочению коллектива, выявить стратегии поведения.

Упражнение 2 - «Лабиринт».

Цель: найти выход, путь из трудных ситуаций, научиться прислушиваться к мнению окружающих.

Упражнение 3 - «Умение слушать».

Цель: осознание участниками того, что в их поведении помогает партнеру открыто и детально говорить о своих проблемах и состоянии и что может ухудшать его состояние.

Упражнение 4 - «Релаксация».

Цель: возможность быстро отдохнуть от психологической нагрузки.

Упражнение 5 - «Рукопожатие».

Цель: закончить тренинг, поднять настроение.

4 занятие - «Жить в мире с собой и другими».

Цель: формирование позитивного отношения к окружающим людям.

Упражнение 1 - «Сосед справа, сосед слева».

Цель: активизировать участников группы.

Упражнение 2 - Беседа «Что такое толерантность и интолерантность?».

Цель: расширить представления волонтеров о том, что такое толерантность и интолерантность.

Упражнение 3 - «Мозговой штурм».

Цель: стимулирование творческой активности.

Упражнение 4 - «Комплимент».

Цель: отработать навыки эмпатии и новых способов поведения, сформировать умения делать комплименты и создавать позитивные установки друг на друга.

Упражнение 5 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

5 занятие - «Мой выбор».

Цель: научиться выражать свои мысли ясно и четко, мотивируя свой выбор; формирование коммуникативных навыков.

Упражнение 1 - «Визитка».

Цель: формирование установок на выявление позитивных личностных и других качеств; умение представить себя и войти в первичный контакт с окружающими.

Упражнение 2 - «Напиши вопрос».

Цель: развить умение отвечать на неожиданные вопросы.

Упражнение 3 - «Сад чувств».

Цель: восстановить внутреннее равновесие.

Упражнение 4 - «Волшебный лес чудес».

Цель: развитие чувства эмпатии, доверия.

Упражнение 5 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

6 занятие - «Твори добро».

Цель: формирование у участников психологической готовности к добровольческой деятельности.

Упражнение 1 - «Снежный ком мотивов».

Цель: ответить на вопрос «Что в моей личности помогает мне мотивировать других людей и что — мешает?»

Упражнение 2 - «Сила мотива».

Цель: научиться передавать общий тон мотива.

Упражнение 3 - «Достижение цели».

Цель: учить обращаться к кому-нибудь с просьбой.

Упражнение 4 - «Контракт».

Цель: исследование мотивирующей силы (и слабости) договора, а не переговоров.

Упражнение 5 - «Настроение в цвете».

Цель: поднятие настроения участников.

Упражнение 6 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

7 занятие - «Все впереди».

Цель: способствовать формированию открытых отношений между членами группы. Создание устойчивых представлений ребят друг о друге, о том, как они выглядят в глазах других и в своих собственных.

Упражнение 1 - «Я умею!».

Цель: активизировать работу группы, поднять самооценку.

Упражнение 2 - «Скала».

Цель: укрепление командного духа, сплочение коллектива.

Упражнение 3 - «К чему приведет».

Цель: проанализировать возможные трудные ситуации и свое поведение в них.

Упражнение 4 - «Моя мечта».

Цель: оценить возможности и пути осуществления своих желаний.

Упражнение 5 - «Комплименты».

Цель: рефлексия участников группы.

Упражнение 6 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

8 занятие - «Судно, на котором я плыву».

Цель: способствовать осознанию самого себя, развитие способности видеть и достигать поставленные цели.

Упражнение 1 - «Люди странного города».

Цель: обучение приемам позитивного взаимодействия, поднятие эмоционального фона.

Упражнение 2 - «Релаксация».

Цель: погружение в свой внутренний мир, поиск ресурсов для достижения цели.

Упражнение 3 - «Рисунок корабля».

Цель: рефлексия участников.

Упражнение 4 - «Гавань».

Цель: способствовать осознанию своего внутреннего Я, повышение уверенности в своих силах.

Упражнение 5 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

9 занятие - «Мои мотивы».

Цель: выявление и активизация мотивов личности волонтеров, необходимых им в добровольческой деятельности.

Упражнение 1 - «Автономизация мотива».

Цель: определить условия эффективности механизма автономизации мотива.

Упражнение 2 - «Администратор гостиницы».

Цель: проверка навыков, которые вырабатывались у участников в ходе тренинга: убеждения, активного слушания, эмпатии, решения конфликтов.

Упражнение 3 - Мини-лекция «О структуре мотивов».



Цель: определить ведущие мотивы каждого волонтера.

Упражнение 4 - «Мотивы деятельности волонтера».

Цель: проанализировать мотивы деятельности волонтера.

Упражнение 5 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

10 занятие - «День прощанья».

Цель: проверить и закрепить полученную информацию, осмысление того, что происходило с группой за время проведения тренинга.

Упражнение 1 - «Последняя встреча».

Цель: совершенствовать коммуникативную культуру.

Упражнение 2 - «Что я нового узнал».

Цель: помочь участникам обобщить смысл тренинга, вспомнить основные поднятые вопросы.

Упражнение 3 - «Спасибо за прекрасный день».

Цель: выразить дружеские чувства и благодарность друг другу.

Упражнение 4 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

Таким образом, программа состоит из десяти занятий, которые проводились на протяжении месяца. На каждом занятии проводилось по пять - шесть упражнений. Занятия направлены на формирование мотивации к деятельности волонтеров. Данная программа формирования поможет волонтерам повысить показатели рабочей направленности личности, повысить уровень источника мотивации – внутренняя Я–концепция, улучшить социальные мотивы.

### 3.2. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После реализации программы была проведена повторная диагностика по методикам на определение мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

По методике Мильмана В.Э. получены следующие результаты, которые представлены на рисунке 6, в приложении 4 и в таблице 9.

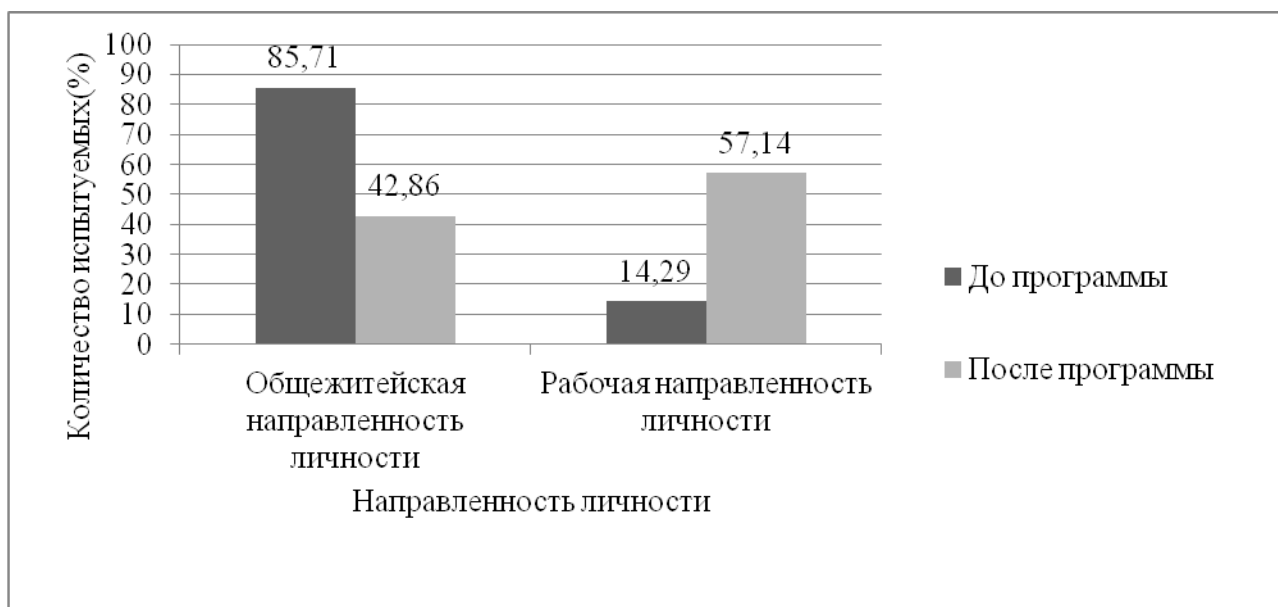


Рисунок 6. Результаты диагностики по методике Мильмана В.Э. «Диагностика мотивационной структуры личности» волонтеров проекта «Голос книги» на этапе формирующего эксперимента

Из рисунка 6 видно, что направленность личности волонтеров изменилась. Так можно заметить, что до проведения программы формирования 85,71% испытуемых (6 человек) имели общественную направленность личности, а 14,29% испытуемых (1 человек) имели рабочую направленность личности. После проведения программы формирования количество человек с общественной направленностью личности изменилось. Их стало 42,86% (3 человека). Также изменилось количество человек с рабочей направленностью личности, 57,14% испытуемых (4 человека).

Это говорит о том, что у трех человек изменилась направленность личности с общежитейской на рабочую. Они устремили свои жизненные стремления не только на самих себя, но и на окружающих их людей. Стали больше времени уделять коллективу, а также активно принимать участие в обсуждении общих задач и достижений цели. Для них характерны увлеченность в овладении новыми навыками и умениями, самим процессом деятельности, стремление к познанию.

По методике Барбуто и Сколла получены следующие результаты опытно-экспериментального исследования (см. Приложение 4, Таблица 10). У волонтеров после проведения формирующих занятий по шкале внутренней Я-концепции получены следующие данные, которые представлены на рисунке 7.

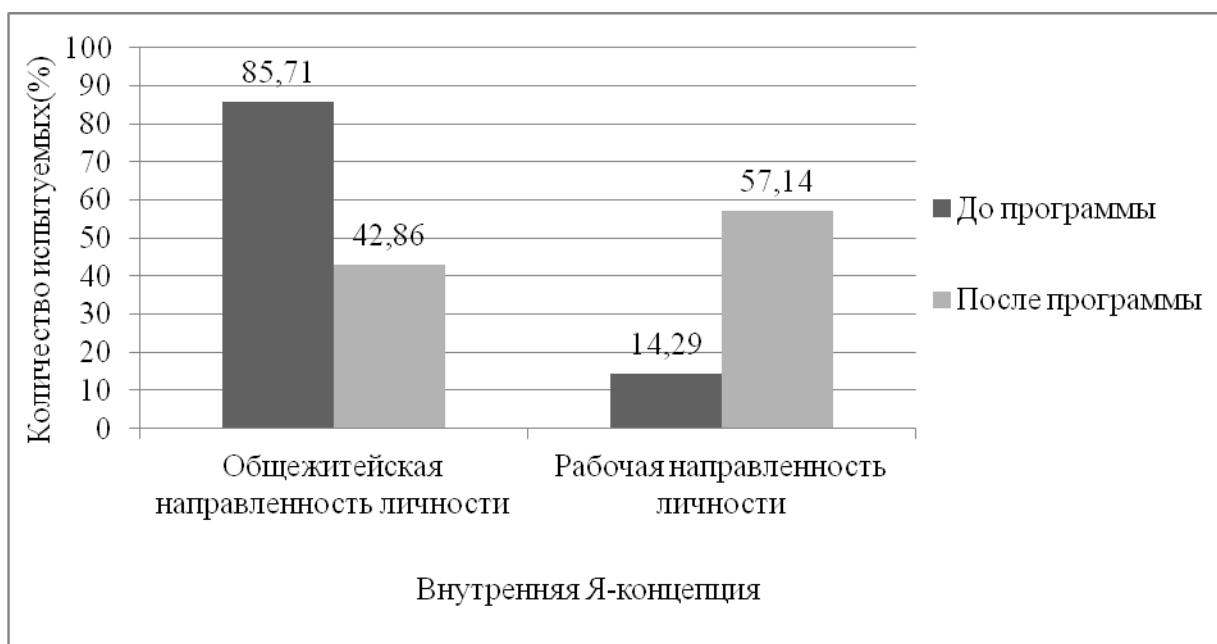


Рисунок 7. Результаты диагностики по методике Дж.Барбуто и Р. Сколла «Опросник для определения источников мотивации» волонтеров проекта «Голос книги» на этапе формирующего эксперимента

По результатам исследования видно, что до проведения формирующей программы у 57,14% испытуемых (4 человека) преобладал такой источник мотивации, как внутренняя Я-концепция. После

проведения формирующей программы это уровень не изменился. Однако количество человек со слабо выраженным источником мотивации внутренняя Я-концепция изменился. До проведения формирующей программы это количество составляло 28,57% испытуемых (2 человека), а после проведения формирующей программы их стало 14,29% (1 человек). Это говорит о том, что у одного человека слабо выраженный источник мотивации внутренняя Я-концепция стал более выраженным. В таблице 10 это наглядно продемонстрировано (см. Приложение 4).

Мы можем прийти к выводу, что для этого человека изменились внутренние ценности. Он стал более осознанно относиться к тому, что для него ценно, важно, он сам формирует собственные стандарты оценки, определяет черты, качества личности, стандарты компетентности и т.п.

По методике «Исследование мотивов» получены следующие результаты опытно-экспериментального исследования (см. Приложение 4, Таблица 11).

У волонтеров после проведения формирующих занятий выявлено следующее распределение социальных мотивов деятельности, которые наглядно представлены на рисунке 8.



Рисунок 8. Результаты диагностики по методике Б. Кристиане «Исследование мотивов» волонтеров проекта «Голос книги» на этапе формирующего эксперимента

На рисунке 8 приведены данные, наглядно показывающие, как распределение социальных мотивов деятельности изменилось после проведения формирующей программы. До проведения формирующих занятий у 14,29% испытуемых (1 человек) преобладал социальный мотив деятельности, а у 57,14% испытуемых (4 человека) данный мотив деятельности был слабо выражен.

После проведения формирующей программы количество испытуемых с преобладающим социальным мотивом деятельности изменилось. У 42,86% испытуемых (3 человека) данный мотив стал преобладать. У такого же количества испытуемых социальный мотив остался слабо выраженным. По таблице 11 в приложении 4 мы видим, что для трёх волонтеров программа формирования оказалась эффективной. Мы можем сделать вывод, что эти волонтеры стали более открыты для взаимодействия с окружающими людьми.

Обобщая диагностические данные по трем методикам можно заметить, что мотивация к деятельности изменилась.

С целью проверки гипотезы исследования о том, что мотивация к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» возможно, изменится, если разработать и реализовать психолого-педагогическую программу, выполнен расчёт  $G$  – критерия знаков методики «Исследование мотивов».

Сформулируем гипотезы:

$H_0$  – изменение показателей мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» является случайным.

$H_1$  – изменение показателей мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» является не случайным.

Проверим гипотезу, определив критическое значение критерия знаков. Исключаем нулевые сдвиги из рассмотрения. Количество нулевых сдвигов равно двум, поэтому  $7-1=6$ , тогда  $n=6$

$G_{эмп}=0$ , так как положительный сдвиг – типичный (5)

отрицательный сдвиг – нетипичный (1)

$$G_{кр} = \begin{cases} 0(\rho \leq 0,05) \end{cases}$$

$$G_{эмп} \leq G_{кр}$$

$H_1$  принимается, а  $H_0$  отвергается. Итак, изменение показателей мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» является не случайным.

Гипотеза исследования доказана.

### 3.3. Психолого-педагогические рекомендации по формированию мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»

Психологическое формирование – это постепенное создание оперантного поведения, посредством подкрепления последовательных шагов, приближающихся к желаемому результату [13, с. 283].

Цель формирующей работы: изменить мотивацию к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

Для достижения этой цели в процессе формирования должны решиться следующие задачи:

- 1) дать волонтеру возможность получить определенные жизненные навыки, найти поддержку и ощутить свою востребованность в обществе;
- 2) выработать у волонтера умение грамотно реализовать свой потенциал;
- 3) сформировать здоровый и эффективный жизненный стиль.

В волонтерство каждый приходит по-своему, кто-то идет «за компанию» с другом, кто-то пытается проявить себя в настоящем взрослом деле, кто-то ищет подтверждения правильности выбора будущей профессии, а кто-то, по личным мотивам, хочет работать на конкретном

проблемном поле. Разумеется, мотивация к работе с течением времени может меняться и зависит от многих причин: увлекательности процесса обучения, позитивного или негативного опыта первой самостоятельной работы, изменения жизненных приоритетов и прочее [10, с. 66].

Для осуществления цели и задач необходимо использовать рекомендации по формированию мотивации к деятельности волонтеров.

Для начала попробуем нарисовать портрет волонтера.

Истинный волонтер: – доброжелательный. Каждый, с кем он общается, должен быть уверен в хорошем к себе отношении. Ни в коем случае нельзя «воевать» с аудиторией, уходить от конфликта волонтер должен всеми способами. И, конечно же, окружающие люди должны чувствовать со стороны волонтера уважение к себе;

– внимательный и тактичный. Он должен уделить внимание каждому, независимо от личных симпатий и антипатий. Но не стоит без приглашения вторгаться в жизнь другого человека, в его взаимоотношения с другими людьми, в его внутренний мир. Важнее заслужить это приглашение;

– требовательный. Не стоит бояться требовать, если требования разумны. У «добреньких» волонтеров дешевый авторитет [11, с. 21];

– справедливый. Нельзя забывать, что у других есть своя точка зрения. Волонтеру мало просто самому считать, что он поступает правильно и справедливо, надо, чтобы и оппонент это понимал. Необходимо убедить его в этом, и волонтеру будут верить;

– искренний и честный. Степень откровенности с другими поможет определить чувство меры и осознание личных границ. При затруднении ответить на какой-то вопрос или дать какое-либо обещание лучше не делать этого;

– бодрый и жизнерадостный. Проблемы волонтера не должны касаться тех, с кем он работает. Волонтер должен быть эмоциональным, своего рода энергетическим аккумулятором для других [18, 11];

– терпеливый и сдержанный. Множество вопросов, проблемы, которые могут показаться несущественными, необходимость все повторять несколько раз – все это может вывести из себя, если себя не сдерживать. Волонтер не имеет права на срыв. Другие люди видят, слышат, думают, понимают и действуют по-своему. Это надо помнить, к этому надо приспособиться.

Так же важной является проблема создания положительного имиджа волонтера [82, с. 111].

Можно выделить ключевые компоненты, из которых складывается имидж:

1. Внешний вид.
2. Выражение лица.
3. Тембр голоса.
4. Владение основами невербальной коммуникации.

Если целенаправленно поработать над каждым компонентом, то успешный, положительный имидж волонтеру обеспечен [17, с. 101].

Одной из главных задач руководителя проекта, сохраняющей свое значение на протяжении всего процесса подготовки волонтеров, является формирование, поддержка и развитие мотивации на волонтерскую работу.

1) Если признается значимость и уникальность каждого участника и при этом все одновременно ощущают себя членами единой команды, мотивация к работе оказывается чрезвычайно сильной. Волонтеры должны точно знать, каким образом они могут сделать свой вклад в работу еще более ценным.

2) Тренерам или руководителям организаций целесообразно проводить групповые советы с волонтерами, выясняя взаимную озабоченность общими проблемами. Не менее важны и индивидуальные беседы. Это позволит обсудить не только вопросы, относящиеся к работе волонтера, но и его личные ощущения, проблемы и желания [91, с. 88].



3) Важным стимулом к работе является признание заслуг волонтеров. Это признание можно подкреплять как официальными документами (дипломами, благодарностями), так и повышением статуса волонтера (подключением к тренерской работе, допуском к руководству стажировками начинающих волонтеров). Поощрение лучше достигает цели, когда оно направлено на конкретного человека, а не только на весь коллектив в целом. При этом имеют значение, как официальные торжественные церемонии награждения, так и ежедневные поощрения в ходе неформального общения [59, с. 145].

Повседневное выражение признательности может включать:

- употребление слов «спасибо», «ты очень помог», «без твоей помощи мы бы не справились» и прочее;
- привлечение волонтеров к совместному обсуждению возникающих проблем и выработке решений по их преодолению (это могут быть вопросы, связанные с содержанием деятельности, организацией мероприятий или дополнительной подготовкой волонтеров);
- благодарственные письма семье волонтера;
- приглашение волонтера к проведению профилактической работы в партнерских организациях;
- расширение полномочий волонтера;
- поздравления в день рождения волонтера;
- празднование юбилеев работы волонтера;
- при необходимости – помощь в решении личных или семейных проблем [65, с. 81].

Чтобы удержать волонтера в организации, необходимо представлять последовательность этапов его становления и поддерживать «жизненный цикл волонтерства».

I этап — Берет обязательства, пробует, исследует. Это этап пробы сил, оценки возможностей. На этом этапе возможен достаточно большой

«естественный отбор»: остаются наиболее заинтересованные, готовые к развитию и самостоятельной деятельности волонтеры.

II этап — Улучшает, анализирует. Это этап начала самостоятельной работы, получения первого позитивного и негативного опыта. На этом этапе необходимо постоянное подкрепление мотивации к работе за счет дополнительного обучения, предоставления новых возможностей [17, с. 6].

III этап — Руководит, разделяет, расцветает. На этом этапе опыт и потребности волонтера растут. Ему нужны новые достижения, переход на качественно новый личностный и профессиональный уровень. Если эти потребности не удовлетворяются, волонтер может, разочаровавшись, уйти: в лучшем случае — в организацию с потенциально новыми возможностями, в худшем — из волонтерского движения вообще. На этом этапе очень важно повышение статуса волонтера. Он может стать тренером, возглавлять отдельные направления профилактических программ. Разумеется, бывают ситуации, когда волонтеры покидают организацию. В каждом таком случае очень важно провести собеседование и выяснить причины его ухода. Это позволит при последующем наборе и подготовке волонтеров избежать некоторых ошибок [21, с. 2].

Мотивация волонтеров очень индивидуальна. Когда разговариваешь с человеком на собеседовании, важно понять его общий настрой, причины его желания помогать.

Ресурсами волонтера в нашем понимании являются свободное время и силы. Это очень важный аспект, так как есть люди, которые хотят помогать, но у них действительно нет сил и времени. Основным же ресурсом является желание и мотивация [24 с. 39].

Рекомендации по организации работы с волонтерами:

1) Свобода выбора. Не позволяйте переубеждать волонтеров, чтобы они занялись тем, что нужно организации, а не тем, чем они хотят. Если волонтер хочет помогать в определенной команде, а все вакансии заняты, то предложите попробовать себя в другом месте. С такими людьми нужно

разговаривать, объяснить ситуацию, предложить варианты, уточнить предпочтения.

2) Индивидуальный подход к каждому волонтеру. Спрашивайте, почему волонтер хочет работать в определенной команде или подгруппе. Иногда выясняется, что у волонтера неправильные представления о работе в тех или иных местах. Волонтер думает, что его будут заставлять делать что-то неприятное для него в учреждении, а ему хочется с ребятами в футбол играть. Главная задача разобраться и найти компромисс. Это не конвейер, а индивидуальная работа с каждым [40, с. 272].

3) Поиск компромисса. Взаимопомощь. При приеме новичков, говорите о том, что человек всегда может обратиться к организаторам, если его что-то не устраивает. В этом случае нужно вместе подумать, что делать и как исправить ситуацию. Бывает, что человеку не подходят условия, казавшиеся вначале приемлемыми. В этом случае постараетесь найти подходящий вид занятости. Возможно, даже перенаправить в другие социальные проекты, главное сохранить хорошие отношения [30, с. 44].

4) Предупреждать об ответственности и обязанностях. Не смотря на то, что это добровольная деятельность, за человеком закрепляется определённый функционал, не выполняя который он подводит всё команду, нужно четко проговаривать зоны ответственности. Всегда предупреждайте, что у вас есть конкретные команды, и люди в них выполняют определенные обязанности. И желательно не менее полугода работать в команде. Естественно, это не официальная работа и волонтер может уйти, взять перерыв. Однако предложите людям стараться планировать и определяться заранее [64, с. 48].

5) Заранее проговорите волонтером сколько времени он может уделять проекту, чтоб избежать недопонимания. Он должен понимать, что вступает в конкретную рабочую группу и поэтому должен определиться с регулярностью и долгосрочностью своей помощи. По возможности,

составьте, график работы: где, будет прописано, как часто и каким образом человек задействован [76, с. 70].

б) Творческий подход. Волонтер в отношении организации живет в рамках, но в этих рамках он свободен. У него есть свои обязанности, которые он берет, но и свобода выражать себя. Все вопросы обсуждаются. В разных командах разные границы, запреты, правила. С радостью воспринимайте творческую инициативу. Конечно, у волонтеров, которые выполняют административные и ответственные задачи, свободы меньше. Бывает работа творческая и работа функциональная, техническая. Но есть волонтеры, которые ищут себе именно нетворческую работу [87, с. 139].

Таким образом, формирование мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» предполагает объединение усилий волонтеров, организаторов и руководителя проекта. Пройдя все этапы становления волонтера, потенциальный волонтер становится компетентным волонтером.

### Выводы по третьей главе

С целью закрепления полученных результатов формирующего эксперимента была составлена технологическая карта внедрения результатов исследования формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» в практику. Она включает в себя 7 этапов:

- 1) Целеполагание внедрения программы по формированию мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».
- 2) Формирование положительной психологической установки на внедрение программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

3) Изучение предмета внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

4) Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

5) Фронтальное освоение предмета внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

6) Совершенствование работы над темой формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

7) Распространение передового опыта освоения внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

Разработана и проведена программа, которая содержит десять занятий, которые проводились на протяжении месяца. На каждом занятии проводилось по пять - шесть упражнений.

Цель программы – формирование мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

Данная программа формирования поможет волонтерам повысить показатели рабочей направленности личности, повысить уровень источника мотивации – внутренняя Я–концепция, улучшить социальные мотивы.

После реализации программы была произведена оценка её эффективности. Результаты повторной диагностики по методике Мильмана В.Э. «Диагностика мотивационной структуры личности», направленность личности волонтеров изменилась. Так можно заметить, что до проведения программы формирования 85,71% испытуемых (6 человек) имели общежитейскую направленность личности, а 14,29% испытуемых (1 человек) имели рабочую направленность личности. После проведения программы формирования количество человек с

общежитейской направленностью личности изменилось. Их стало 42,86% (3 человека). Также изменилось количество человек с рабочей направленностью личности, 57,14% испытуемых (4 человека).

Это говорит о том, что у трех человек изменилась направленность личности с общежитейской на рабочую. Они устремили свои жизненные стремления не только на самих себя, но и на окружающих их людей. Стали больше времени уделять коллективу, а также активно принимать участие в обсуждении общих задач и достижений цели.

По результатам исследования методики «Опросник для определения источников мотивации» видно, что до проведения формирующей программы у 57,14% испытуемых (4 человека) преобладал такой источник мотивации, как внутренняя Я-концепция. После проведения формирующей программы этот уровень не изменился. Однако количество человек со слабо выраженным источником мотивации внутренняя Я-концепция изменился. До проведения формирующей программы это количество составляло 28,57% испытуемых (2 человека), а после проведения формирующей программы их стало 14,29% (1 человек). Это говорит о том, что у одного человека слабо выраженный источник мотивации внутренняя Я-концепция стал более выраженным. Мы можем прийти к выводу, что для этого человека изменились внутренние ценности. Он стал более осознанно относиться к тому, что для него ценно, важно, он сам формирует собственные стандарты оценки, определяет черты, качества личности, стандарты компетентности и т.п.

По методике «Исследование мотивов» мы можем сделать вывод, что распределение социальных мотивов деятельности изменилось после проведения формирующей программы. У 42,86% испытуемых (3 человека) данный мотив стал преобладать. Мы можем сделать вывод, что эти волонтеры стали более открыты для взаимодействия с окружающими людьми.

Анализ динамики проявления всех показателей по методикам в экспериментальной группе до и после проведения программы осуществлялся с помощью G-критерия знаков. Изменение показателей мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» является не случайным. G критерий знаков помог нам определить, не слишком ли много наблюдается «нетипичных» сдвигов, чтобы сдвиг в «типичном» направлении считать преобладающим. Было выявлено, что количество «нетипичных» сдвигов очень мало (1), это дает нам возможность заключить, что сдвиг в «типичном» направлении статистически достоверен.

Таким образом, выяснено, что программа формирования мотивации к деятельности для волонтеров имела значение, так как было выявлено, что волонтеры пересмотрели свои установки относительно волонтерской деятельности. В продолжение работы были составлены психолого-педагогические рекомендации по формированию мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» для организаторов и волонтеров и составлена технологическая карта для руководителей социального проекта. Гипотеза исследования доказана.

Реализация программы формирования оказалась эффективной в отношении большинства её участников.

## Заключение

Термин «мотивация» представляет собой более широкое понятие, чем термин «мотив». Слово «мотивация» используется в современной психологии в двояком смысле: как обозначающее систему факторов, детерминирующих поведение (сюда входят, в частности, потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и многое другое), и как характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определённом уровне. Чаще всего в научной литературе мотивация рассматривается как совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность.

Вопрос о мотивации деятельности возникает каждый раз, когда необходимо объяснить причины поступков человека. На сегодняшний день волонтерская деятельность является одной из самых широких форм социальной активности. Добровольческая деятельность представляет уникальную возможность для человека совместить удовлетворение своих личных потребностей с потребностями общества.

В проекте «Голос книги» волонтеры играют важную роль, реализация этого проекта была бы не возможна, если бы не слаженная работа волонтеров. Успешная деятельность волонтера включает в себя овладение необходимыми умениями, а также формирование нравственных принципов и усвоение ценностей, в результате чего формируется чувство сопричастности, ответственности за выбранное дело и принадлежности к решению общечеловеческих проблем. Поэтому, так важно поддерживать деятельность волонтеров проекта на должном уровне, следовательно, нужно формировать мотивацию к деятельности у волонтеров проекта.

Разработана модель формирования мотивации к деятельности проекта «Голос книги», которая состоит из следующих компонентов: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический.



Исследования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач были использованы следующие методы исследования: теоретические (анализ, синтез, обобщение, наблюдение, целеполагание, моделирование); эмпирические (констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам: «Диагностика мотивационной структуры личности», «Опросник для определения источников мотивации», методика «Исследование мотивов» и метод математической статистики: G – критерий знаков.

Исследование проводилось на базе Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. В экспериментальном исследовании участвовали волонтеры проекта «Голос книги», численностью 14 человек. Возраст испытуемых 17-23 лет. Из них 12 девушек и 2 парня.

В результате констатирующего эксперимента было выявлено, что у семи волонтеров слабо выражен такой источник мотивации, как внутренняя Я-концепция, а также социальные мотивы к деятельности. У большинства волонтеров преобладает общежитейская направленность личности, тогда как для волонтеров проекта важна рабочая направленность личности. Так как проект «Голос книги» предполагает работу с людьми с ограниченными возможностями здоровья, то основное требование к волонтерам – это, прежде всего, социальная ответственность. 7 человек – это оптимальное количество для проведения программы, необходимое для эффективной работы ее участников. В продолжение составлена и проведена программа формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

С целью закрепления полученных результатов формирующего эксперимента была составлена технологическая карта внедрения

результатов исследования формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» в практику. Она включает в себя 7 этапов:

1) Целеполагание внедрения программы по формированию мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

2) Формирование положительной психологической установки на внедрение программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

3) Изучение предмета внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

4) Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

5) Фронтальное освоение предмета внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

6) Совершенствование работы над темой формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

7) Распространение передового опыта освоения внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

Разработана и проведена программа, которая содержит десять занятий, которые проводились на протяжении месяца. На каждом занятии проводилось по пять - шесть упражнений.

Цель программы – формирование мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

Данная программа формирования поможет волонтерам повысить показатели рабочей направленности личности, повысить уровень источника мотивации – внутренняя Я – концепция, улучшить социальные мотивы.

После реализации программы была произведена оценка её эффективности. Результаты повторной диагностики по методике Мильмана В.Э. «Диагностика мотивационной структуры личности», направленность личности волонтеров изменилась. Так можно заметить, что до проведения программы формирования 85,71% испытуемых (6 человек) имели общежитейскую направленность личности, а 14,29% испытуемых (1 человек) имели рабочую направленность личности. После проведения программы формирования количество человек с общежитейской направленностью личности изменилось. Их стало 42,86% (3 человека). Также изменилось количество человек с рабочей направленностью личности, 57,14% испытуемых (4 человека).

Это говорит о том, что у трех человек изменилась направленность личности с общежитейской на рабочую. Они устремили свои жизненные стремления не только на самих себя, но и на окружающих их людей. Стали больше времени уделять коллективу, а также активно принимать участие в обсуждении общих задач и достижений цели.

По результатам исследования методики «Опросник для определения источников мотивации» видно, что до проведения формирующей программы у 57,14% испытуемых (4 человека) преобладал такой источник мотивации, как внутренняя Я-концепция. После проведения формирующей программы этот уровень не изменился. Однако количество человек со слабо выраженным источником мотивации внутренняя Я-концепция изменился. До проведения формирующей программы это количество составляло 28,57% испытуемых (2 человека), а после проведения формирующей программы их стало 14,29% (1 человек). Это говорит о том, что у одного человека слабо выраженный источник мотивации внутренняя Я-концепция стал более выраженным. Мы можем прийти к выводу, что для этого человека изменились внутренние ценности. Он стал более осознанно относиться к тому, что для него ценно, важно, он сам формирует

собственные стандарты оценки, определяет черты, качества личности, стандарты компетентности и т.п.

По методике «Исследование мотивов» мы можем сделать вывод, что распределение социальных мотивов деятельности изменилось после проведения формирующей программы. У 42,86% испытуемых (3 человека) данный мотив стал преобладать. Мы можем сделать вывод, что эти волонтеры стали более открыты для взаимодействия с окружающими людьми.

Анализ динамики проявления всех показателей по методикам в экспериментальной группе до и после проведения программы осуществлялся с помощью G-критерия знаков. Изменение показателей мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» является не случайным. G критерий знаков помог нам определить, не слишком ли много наблюдается «нетипичных» сдвигов, чтобы сдвиг в «типичном» направлении считать преобладающим. Было выявлено, что количество «нетипичных» сдвигов очень мало (1), это дает нам возможность заключить, что сдвиг в «типичном» направлении статистически достоверен.

Таким образом, выяснено, что программа формирования мотивации к деятельности для волонтеров имела значение, так как было выявлено, что волонтеры пересмотрели свои установки относительно волонтерской деятельности. В продолжение работы были составлены психолого-педагогические рекомендации по формированию мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» для организаторов и волонтеров и составлена технологическая карта для руководителей социального проекта. Гипотеза исследования доказана.

Реализация программы формирования оказалась эффективной в отношении большинства её участников.

## Список использованной литературы:

1. Абакумова И.В., Левшина А.А. Смысложизненные стратегии Активного социального поведения / И.В. Абакумова, А.А. Левшина. – В сборнике: Категория смысла в философии, психологии, психотерапии и в общественной жизни, 2014. – 10-12 с.
2. Астафурова О.В. Мотивация волонтерской деятельности молодежи / О.В. Астафурова В сборнике: Научно-методологические и социальные аспекты психологии и педагогики/сборник статей Международной научно-практической конференции, 2016. – 42-44 с.
3. Бессонова Т.И. Анализ феномена истинного добровольчества (волонтерства) в психологической науке / Т.И. Бессонова. – Гуманитарно-педагогическое образование, 2016 № 3. – 5-15 с.
4. Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения / М.И. Бобнева. – М.: Наука, 2015. – 312 с.
5. Бодалев А.А. Восприятие человека человеком / А.А. Бодалев. – СПб.: Энциклопедист-Максимум, 2016. – 250 с.
6. Божович Л.И. Проблемы формирования личности: Под редакцией Д. И. Фельдштейна. 2-изд. М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. - 352 с.
7. Бочкарева С.И., Поликарпова Е.В. Волонтерство – поступок добровольчества / С.И. Бочкарева, Е.В. Поликарпова. – Сборники конференций НИЦ Социосфера, 2014 № 39. – 128-134 с.
8. Бреслав Г.М. Психология эмоций / Г.М. Бреслав. Учеб. пособие для вузов. 4-е издание – М.: Смысл, 2016. – 672 с.
9. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика / Л.Ф. Бурлачук. Учебник для ВУЗов, 2-е издание. – СПб.: Питер, 2012. – 384 с.
10. Бут-Гусаим К.А. Формирование культуры добровольчества как объединяющий фактор в активной молодежной среде / К.А. Бут-Гусим. – Волонтер, 2014. – 66-70 с.

11. Васильева Н.В. Проявление субъективной позиции волонтеров в разработке и реализации социально значимых проектов / Н.В. Васильева. – В сборнике: Актуальные вопросы современного образования / материалы III международной научно-практической конференции, 2016. – 21-24 с.
12. Вилюнас В.К. Психология эмоций / В.К. Вилюнас. Хрестоматия – СПб.: Питер, 2013. — 496 с.
13. Выготский Л.С. Мышление и речь // Собрание сочинения / Л.С. Выготский, Т. 2 – М.: Педагогика, 2013 – 341 с.
14. Гилёва Т.Ю. Игра в команде: секреты успеха / Т.Ю. Гилёва. – Волонтёр, 2014 №2. – 43-50 с.
15. Горбулёва М.С. Добровольчество: генезис и мотивы / М.С. Горбулёва. – Вестник Томского государственного педагогического университета, 2015. №5. – 140-146 с.
16. Горлова Н.И. Исторические аспекты развития культурного волонтерства в России / Н.И. Горлова. – Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета, 2016 №3. – 101-108 с.
17. Горлова Н.И. Развитие инфраструктуры поддержки добровольческих инициатив и создание организационных условий развития добровольческого движения / Н.И. Горлова. – Волонтёр, 2016. – 6-20 с.
18. Гулевич О.А., Шевелева И.А., Фомичев А.А. Помощь как стиль жизни: психологические аспекты волонтерской деятельности / О.А. Гулевич, И.А. Шевелева, А.А. Фомичева. – Социальная психология и общество, 2013 № 2. – 5-20 с.
19. Дергачева О.Е., Митина О.В. Подходы к конструированию русскоязычной версии опросника каузальных ориентации / О.Е. Дергачева, О.В. Митина. – Психологическая диагностика – 2015 № 1. – 3-22 с.
20. Долгова В.И., Гольева Г.Ю., Ярыева А.Э. Психолого-педагогическая поддержка волонтерского движения, реализующего

русскоязычные программы в России и за рубежом / В.И. Долгова, Г.Ю. Гольева. – Научно-методический электронный журнал Концепт, 2017 № 8. – 1-6 с.

21. Долгова В.И. Структура психолого-педагогической направленности личности волонтера-фасилитатора / В.И. Долгова. – Вестник Челябинского государственного педагогического университета, 2017, №1. – 48-53 с.

22. Долгова В.И., Шаяхметова В.К. Подготовка волонтеров русскоязычных программ / В.И. Долгова, В.К. Шаяхметова. – Научно-методический электронный журнал Концепт, 2017 № 8. – 35-38 с.

23. Долгова В.И., Крыжановская Н.В. Программа развития познавательно-профессиональной активности волонтеров / В.И. Долгова, Н.В. Крыжановская. – Научно-методический электронный журнал Концепт, 2017 № 8. – 39-43 с.

24. Долгова В.И. Моделирование процессов формирования смысло-жизненных ориентаций у студентов / В.И. Долгова. - Современные проблемы науки и образования, 2016 № 5. – 169 с.

25. Долгова В.И., Мельник Е.В., Петрова Н.М. Феномен эмпатии в психологических исследованиях / В.И. Долгова. Е.В. Мельник, Н.М. Петрова. – Научно-методический электронный журнал Концепт, 2015. Т. 31. – 86-90 с.

26. Долгова В.И. Особенности эмоциональной устойчивости волонтеров геронтологических программ / В.И. Долгова. – Успехи геронтологии, 2014 № 2. – 315-320 с.

27. Долгова В.И. Психофизиологические детерминанты готовности к инновационной деятельности // Вестник ЧГПУ - 2013 №12. 17 – 24 с.

28. Долгова В.И. Готовность к инновационной деятельности в образовании. - Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2016. – 228 с.

29. Долгова В.И. Особенности добровольческого (волонтерского) труда / В.И. Долгова. – Научно-методический электронный журнал Концепт, 2017 № 8. – 44-47 с.
30. Долгова В.И., Кондратьева О.А. Развитие конструктивной психологической защиты студентов-волонтеров / В.И. Долгова, О.А. Кондратьева. – Научно-методический электронный журнал Концепт, 2017. – 53-58 с.
31. Долгова В.И., Шарафитдинова К.И. Влияние акцентуации характера на отношение к добровольческой деятельности волонтеров социальных программ / В.И. Долгова, К.И. Шарафитдинова. – Научно-методический электронный журнал Концепт, 2017 № 8. – 7-15 с.
32. Евдокимова М.С., Абрамян Н.Г. Волонтерское движение как социокультурный феномен / М.С. Евдокимова, Н.Г. Абрамян. – Вестник Владимирского государственного университета им. Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Педагогические и психологические науки, 2015 №2. – 96-103 с.
33. Емельянов В.М. Феномен «нравственность» / В.М. Емельянов. – Культура и образование: от теории к практике, 2015 № 1. – 12-16 с.
34. Зимулина Г.Д. Участие в волонтерском движении как индивидуальная потребность студента / Г.Д. Зимулина. – Современные научные исследования и инновации, 2016 №7. – 453-455 с.
35. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. — СПб. : Питер, 2012. – 512 с.
36. Каракулова Е.Н., Мухачев Е.В. Развитие межкультурной компетенции волонтера / Е.Н. Каракулова, Е.В. Мухачева. – Вестник Удмуртского университета. Серия Философия. Психология. Педагогика, 2013. – 72-75 с.
37. Киселева Т.Г. Мотивация и эрзац-мотивация волонтерской деятельности / Т.Г. Киселева. – Вестник Челябинского государственного университета, 2013. – 31-35 с.



38. Козловская Д.И. Подготовка студентов к волонтерской деятельности / Д.И. Козловская. – М.: в сборнике организационно-административная деятельность в системе социальной защиты населения Сборник научных статей, 2016. – 166-171 с.

39. Костригин А.А., Соколова М.А. Мотивационные особенности волонтеров, работающих на постоянной и временной основе / А.А. Костригин, М.А. Соколова – Психология, социология и педагогика, 2015 № 6. – 147-152 с.

40. Князева М.А. К вопросу оценки инновационной активности субъектов РФ / М.А. Князева. – Культура и образование: от теории к практике, 2015 № 1. – 272-276 с.

41. Кривощёкова Н.М. Профильные смены для детей-инвалидов с участием сопровождающих и волонтеров / Н.М. Кривощёкова. – Народное образование, 2014 № 4. – 97-105 с.

42. Круглова М.С., Ветитнев А.М. Взаимосвязь мотивационных теорий и практических аспектов управления волонтерской деятельностью / М.С. Круглова, А.М. Ветитнева. – В сборнике: Молодежь - науке-VII. Актуальные проблемы туризма, спорта и бизнеса, 2016. – 32-36 с.

43. Лаврентьев А.В., Теодорович М.В. «Профессиональное выгорание» волонтеров / А.В. Лаврентьев, М.В. Теодорович. – Волонтер, 2015. – 6-16 с.

44. Лагутин А.О., Печелиев А.С., Печелиева Н.А. Волонтерская деятельность как ступень социализации личности / А.О. Лагутин, А.С. Печелиев, Н.А. Печелиева – СПб: СПбГЭУ – 2013 №3 – 40-45 с.

45. Левитов Н.Д. О психологических состояниях человека / Н.Д. Левитов; М.: Просвещение, 2013 – 123 с.

46. Леонтьев Д.А., Понятие мотива у Леонтьева А.Н. и проблема качества мотивации. // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. — 2016.— №2. 3 – 18 с.

47. Леонтьев А.Н., Потребности, мотивы и эмоции. М.: Изд-во Моск. Ун-та, 2001. - 240 с.
48. Линович М.В., Шарахина Л.В., Юдина А.А Об индивидуально-психологических составляющих волонтерской мобильности / М.В. Линович, Л.В. Шарахина, А.А. Юдина. – Волонтер, 2012 № 3. – 18-22 с.
49. Лихачева Н.Л., Мезенцева М.В. Психологическое сопровождение волонтерской деятельности / Н.Л. Лихачева, М.В. Мезенцева. – В сборнике: Психология образования: проблемы и перспективы развития Материалы X Всероссийской научно-практической конференции, 2016. – 126-131 с.
50. Логвинов И.Н., Логвинова М.И., Логвинова Т.И. Молодежное волонтерство: психология добровольца / И.Н. Логвинов, М.И. Логвинова, Т.И. Логвинова. – Научно-методический электронный журнал Концепт, 2015. Т. 13. – 3506-3510 с.
51. Магун В., Жамкочьян М., Эктид А. От потребности к поступку / В. Магун, М. Жамкочьян, А. Эктид. – Популярная психология: хрестоматия / сост. В.В. Мироненко. – М.: Просвещение, 2013. – 399 с.
52. Маклаков А.Г. Общая психология. СПб.: Питер, 2002. – 592 с
53. Маслова Ю.А., Ахмадуллина Х.М. Психосоциальный менеджмент молодежной сферы: организация работы с волонтерами / Ю.А. Маслова, Х.М. Ахмадуллина. – Science Time, 2016. – 499-503 с.
54. Маслоу А.Х. Мотивация и личность / А.Х. Маслоу. – СПб.: Питер, 2012. – 352 с.
55. Мейкшане Т.В. Волонтеры как субъекты гражданского участия / Т.В. Мейкшане. – В сборнике: Местное самоуправление в системе публичной власти Сборник научных трудов, 2015. – 19-21 с.
56. Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь / Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко, 4-е издание – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2013. – 672 с.

57. Михайлова С.В. Десять советов по работе с добровольцами руководителю общественной организации [Электронный ресурс] // Студенческое самоуправление ЯГПУ [сайт]. — URL: <http://yspu.ucoz.ru/publ/26-1-0-19>

58. Михалева Е.В. Мотивация участия молодежи в добровольческой деятельности / Е.В. Михалева. – Аллея науки, 2016 № 4. – 682-688 с.

59. Морозова Т.Ю. Особенности мотивации участников волонтерского движения / Т.Ю. Морозова. – В сборнике: Социокультурные исследования: история и современность Сборник научных и учебно-методических статей, М.: 2016. – 143-155 с.

60. Насиновская Е.Е. Вопросы мотивации личности с позиции деятельностного подхода / Е.Е. Насиновская. – Психология в вузе. – 2013. – № 1–2. – 216-225 с.

61. Нежина Т.Г., Петухова К.А., Чечеткина Н.И., Миндарова И.С. Мотивация участия молодежи в волонтерском движении / Т.Г. Нежина, К.А. Петухова, Н.И. Чечеткина, И.С. Миндарова. – Вопросы государственного и муниципального управления, 2014 № 3. – 49-71 с.

62. Нелидкин А.М., Матасова А.А. Добровольческая деятельность как одно из направлений социального служения / А.М. Нелидкин, А.А. Матасова. – В сборнике: Социально-экономические аспекты развития современного общества. Межвузовский сборник научных трудов, 2016. – 96-120 с.

63. Немов Р.С. Психология. / Р.С. Немов. Учебник для студентов высш. пед. учеб. заведений. В 3 кн. Кн. 1 Общие основы психологии, 5-е изд. – М.: ВЛАДОС, 2013. – 687 с.

64. Обухова Л.А., Трофимова Н.В. Возможности современных коммуникаций для привлечения студентов к волонтерской работе / Л.А. Обухова. – Известия Воронежского государственного педагогического университета, 2016 №4. – 48-51 с.

65. Певная М.В. Студенческое волонтерство: особенности деятельности мотивации / М.В. Певная. – Высшее образование в России, 2015 № 6. – 81-88 с.
66. Петровский А.В. Основы общей психологии / А.В. Петровский. – М.: Просвещение, 2012. – 287 с.
67. Петровский В.А. К психологии активности личности / В.А. Петровский. – Вопр. психологии. – 2015 № 3. – 26-38 с.
68. Петровский В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности / В.А. Петровский. – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 512 с.
69. Пискунова О.А. Организация работы с волонтерами в России / О.А. Пискунова. – Экономика и социум, 2015 №1. – 215-218 с.
70. Побережнюк Е.В. Социальный проект как средство обеспечения социально-культурной адаптации детей с ОВЗ. / Е.В. Побережнюк. – Научно-методический электронный журнал Концепт, 2014. – 456-460 с.
71. Пономаренко А.А., Чернобытов В. Теоретические основы исследования учебной мотивации студентов / А.А. Пономаренко, В. Чернобытов. – Молодой ученый. — 2013 №1. — 356-358 с.
72. Прокопьева Ю.П., Прокопьева М.М. Мотивация волонтерской деятельности / Ю.П. Прокопьева, М.М. Прокопьева. – Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 6. – 31–34 с. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/770019.htm>.
73. Романова Г.М., Макарова И.Н., Шашков А.В. Теоретико-методологические основы исследования ожиданий и мотивации волонтеров / Г.М. Романова, И.Н. Макарова, А.В. Шашков. – Sochi Journal of Economy, 2012. № 3. – 151-161 с.
74. Романова Е.С. Графические методы практической психологии / Е.С. Романова. Учебное пособие для студентов ВУЗов – М.: Аспект-пресс, 2012. – 400 с.

75. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. – СПб., Питер, 2002. – 720 с.

76. Самылова О.А. Из опыта волонтерской работы факультета коррекционной педагогики и психологии педагогического института / О.А. Самылова. – Волонтер, 2015. – 70-77 с.

77. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2012. – 350 с.

78. Спирина В.И., Драгомир В.И. Мотивационный аспект волонтерской деятельности / В.И. Спирина, В.И. Драгомир. – В сборнике: Молодежное добровольчество на Кубани: история, опыт, практика, 2016. – 6-10 с.

79. Строкова Е.Е., Строков Е.С. Социально-психологические установки, коммуникативные и организаторские склонности студентов-волонтеров / Е.Е. Строкова, Е.С. Строков. – Евразийское Научное Объединение, 2015. – 141-143 с.

80. Тужикова Е.С. Личностные особенности и мотивация деятельности волонтеров / Е.С. Тужикова. – В сборнике: Наука и образование: проблемы и тенденции развития материалы Международной научно-практической конференции, 2013. – 36-42 с.

81. Трещева О.Л., Нефедченко А.Н., Кокшаров А.В., Клименко А.А. Развитие личностных качеств студентов в процессе волонтерской деятельности / О.Л. Трещева, А.Н. Нефедченко, А.В. Кокшаров, А.А. Клименко. – Бюллетень научных работ Брянского филиала МИИТ, 2013 №2. – 94-98 с.

82. Трохина А.В. Волонтерство как особая форма занятости / А.В. Трохина. – Уровень жизни населения регионов России, 2012 № 12. – 111-120 с.

83. Тюрина К.В. Мотивация волонтеров / К.В. Тюрина. – В сборнике: Университетское образование (МКУО-2015) XIX Международная научно-методическая конференция, посвященная 70-

летию Победы в Великой Отечественной войне. Под редакцией А.Д. Гулякова, Р.М. Печерской, 2015. – 259-260 с.

84. Усачева О.А. Мотивация к волонтерской деятельности и функции волонтерского движения в современной России / О.А. Усачева. В сборнике: Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость, 2016. – 2855-2866 с.

85. Фрейд З. Психология бессознательного / З. Фрейд. – СПб.: Питер, 2012. – 400 с.

86. Фролов И.Т. Философский словарь / И.Т. Фролов. – М.: ВЛАДОС, 2012 – 328с.

87. Хакимова Н.Р., Синяткина А.С. Самореализация молодежи в волонтерском движении как приоритетном направлении социальной и молодежной политики / Н.Р. Хакимова, А.С. Синяткина. – Вестник Кемеровского государственного университета, 2016 №1. – 139-144 с.

88. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. 2 – е междунар. Изд. – СПб.: Питер, 2003. – 860 с.

89. Черемшанов С.В., Круглова М.С. Мультимедийная поддержка Центра подготовки волонтеров / С.В. Черемшанов, М.С. Круглова. – Волонтер, 2012 №3. – 56-61с.

90. Шевцов А.И., Кузьмина В.М. Молодежь и волонтерство: по зову сердца или по принуждению (к вопросу каузальной атрибуции волонтеров) / А.И. Шевцов, В.М. Кузьмина. – В сборнике: Молодежь в современном мире материалы международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых, 2015. – 109-114 с.

91. Шуваева Е.И., Петрова Н.В. Мотивация и вовлеченность студентов в благотворительную деятельность / Е.И. Шуваева, Н.В. Петрова. – Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина, 2015 № 3. – 88-100 с.

92. Юнг К.Г. Сознательное и бессознательное / К.Г. Юнг. – М.: Академический проект, 2014 – 178 с.



Методики диагностики формирования мотивации к деятельности волонтеров  
проекта «Голос книги».

1) «Диагностика мотивационной структуры личности», автор. Мильман В.Э.

Инструкция. Перед вами 14 утверждений, касающихся ваших жизненных стремлений и некоторых сторон вашего образа жизни. Просим вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставив напротив каждой строчки одну из следующих оценок каждого утверждения:

«+» — согласен с этим,

«=» — когда как,

«-» — нет, не согласен,

«?» — не знаю.

Старайтесь отвечать быстро, не задумывайтесь долго над ответами, отвечайте на вопросы последовательно, от 1а до 14з. На всю работу у вас должно уйти не более 20 минут.

Опросник

1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:

а) «Время — деньги». Нужно стремиться их больше зарабатывать.

б) «Главное — здоровье». Нужно беречь себя и свои нервы.

в) Свободное время нужно проводить с друзьями.

г) Свободное время надо отдавать семье.

д) Нужно делать добро, даже если это дорого обходится.

е) Нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем.

ж) Нужно приобретать больше знаний, чтобы понять причины и сущность того, что происходит вокруг.

з) нужно стремиться открыть что-то новое, создать, изобрести.

2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:

а) Работа — это вынужденная жизненная необходимость.

б) Главное — не допускать конфликтов.

в) Нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями.

г) Нужно активно стремиться к служебному продвижению

д) Главное — завоевать авторитет и признание.

е) Нужно постоянно совершенствоваться в своем деле.

ж) В своей работе всегда надо найти интересное, что может увлечь.



з) Нужно не только увлечься самому, но и увлечь работой других.

3. Среди моих дел в свободное время большое место занимают следующие дела:

- а) Текущие, домашние.
- б) Отдых, развлечения.
- в) Встречи с друзьями.
- г) Общественные дела.
- д) Занятия с детьми.
- е) Учеба, чтение необходимой для работы литературы.
- ж) Хобби.

з) Подрабатывание денег.

4. Среди моих рабочих дел много места занимают:

- а) Деловое общение (переговоры, выступления, обсуждения и т.д.).
- б) Личное общение (на темы, не связанные с работой).
- в) Общественная работа.
- г) Учеба, получение новой информации, повышение квалификации.
- д) Работа творческого характера.
- е) Работа, непосредственно влияющая на заработок (сдельная, дополнительная).
- ж) Работа, связанная с ответственностью перед другими.
- з) Свободное время, перекуры, отдых.

5. Если бы мне добавили выходной день, я бы скорее всего потратил его на то, чтобы:

- а) Заниматься текущими домашними делами.
- б) Отдыхать.
- в) Развлекаться.
- г) Заниматься общественной работой.
- д) Заниматься учебой, получением новых знаний.
- е) Заниматься творческой работой.
- ж) Делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими.
- з) Делать дело, дающее возможность заработать.

6. Если бы у меня была возможность по-своему планировать рабочий день, я бы стал скорее всего заниматься:

- а) Тем, что составляет мои основные обязанности.
- б) Общением с людьми по делам (переговоры, обсуждения).
- в) Личным общением (разговорами, не связанными с работой).
- г) Общественной работой.

- д) Учебой, получением новых знаний, повышением квалификации.
  - е) Творческой работой.
  - ж) Работой, в которой чувствуешь пользу и ответственность.
  - з) Работой, за которую можно больше получить.
7. Я часто разговариваю с друзьями и знакомыми на такие темы:
- а) Где что можно купить, как хорошо провести время.
  - б) Про общих знакомых.
  - в) О том, что вижу и слышу вокруг.
  - г) Как добиться успеха в жизни.
  - д) О работе.
  - е) О своих увлечениях
  - ж) О своих успехах и планах.
  - з) О жизни, книгах, кинофильмах, политике.
8. Моя работа дает мне прежде всего:
- а) достаточные материальные средства для жизни.
  - б) общение с людьми, дружеские отношения.
  - в) авторитет и уважение окружающих.
  - г) интересные встречи и беседы.
  - д) удовлетворение от работы.
  - е) чувство своей полезности.
  - ж) возможность повышать свой профессиональный уровень.
  - з) возможность служебного продвижения.
9. Больше всего мне хочется бывать в таком обществе, где:
- а) Уютно, хорошие развлечения.
  - б) Можно обсудить волнующие тебя рабочие темы.
  - в) Тебя уважают, считают авторитетом.
  - г) Можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные связи.
  - д) Можно приобрести новых друзей.
  - е) Бывают известные заслуженные люди.
  - ж) Все связаны общим делом.
  - з) Можно проявить и развить свои способности.
10. Я хотел бы на работе быть рядом с такими людьми:
- а) С которыми можно поговорить на разные темы.
  - б) Которым мог бы передавать свой опыт и знания.
  - в) С которыми можно больше заработать.

- г) Которые имеют авторитет и вес на работе.
- д) Которые могут научить чему-нибудь полезному.
- е) Которые заставляют тебя становиться активнее на работе.
- ж) Которые имеют много знаний и интересных идей.
- з) Которые готовы поддержать тебя в разных ситуациях.

11. К настоящему времени я имею в достаточной степени:

- а) Материальное благополучие.
- б) Возможность интересно развлекаться.
- в) Хорошие условия жизни.
- г) Хорошую семью.
- д) Достаточно возможностей интересно проводить время в обществе.
- е) Уважение, признание и благодарность других.
- ж) Чувство полезности для других.
- з) Создание чего-то ценного, полезного.

12. Я думаю, что имею в своей работе в достаточной степени:

- а) Хорошую зарплату, другие материальные блага.
- б) Хорошие условия для работы.
- в) Хороший коллектив, дружеские взаимоотношения.
- г) Определенные творческие достижения.
- д) Хорошую должность.
- е) Самостоятельность и независимость.
- ж) Авторитет и уважение коллег.
- з) Достаточно высокий профессиональный уровень.

13. Больше всего мне нравится, когда:

- а) Не нужно думать о насущных заботах.
- б) Есть комфортное, приятное окружение.
- в) Кругом оживление, веселая суета.
- г) Предстоит провести время в веселом обществе.
- д) Испытываю чувство соревнования, поиска.
- е) Испытываю чувство активного напряжения и ответственности.
- ж) Погружен в свою работу.
- з) Включен в совместную работу с другими.

14. Когда меня постигает неудача, не получается то, что я хочу:

- а) Теряюсь, злюсь на себя.
- б) Стараюсь переключиться на что-нибудь приятное.

в) Злюсь на то, что мне помешало.

г) Стараюсь оставаться спокойным.

д) Переживаю, когда пройдет первая реакция, и спокойно анализирую, что произошло.

е) Стараюсь понять, в чем я сам был виноват.

ж) Стараюсь понять причины неудачи и поправить положение.

Обработка и интерпретация результатов.

Ответы испытуемого переводятся в баллы: «+» — 2 балла, «=» — 1 балл, «-» или «?» — 0 баллов. Баллы суммируются по следующим шкалам: жизнеобеспечение (Ж), комфорт (К), социальный статус (С), общение (О), общая активность (Д), творческая активность (ДР), социальная полезность (Од). Если опрашиваемый набирает наиболее высокие баллы по шкалам Д, ДР и Од, то у него выражен «рабочий» мотивационный профиль личности, если наиболее высокие баллы по шкалам Ж, К, С, О (или в равной степени с другими шкалами), то у него выражен «общежитийский» мотивационный профиль личности.

Ключ.

Жизнеобеспечение — ответы : 1а,б; 2а, 3а, 4е, 5а, 6з, 8а, 10д, 11а, 12а.

Комфорт — ответы: 2б, в; 3б; 4з; 5б, в; 7а; 9а; 11б, в; 12в.

Социальный статус – ответы: 1е; 2г; 7в, г, 8в, з; 9в, г, е; 10г; 11д; 12д, е.

Общение — ответы : 1в; 2д; 3в; 4б,в; 7б,з; 8б,г; 9д,з; 10а; 11г; 12в.

Сумма всех баллов по этим шкалам характеризует общежитийскую направленность личности.

Общая активность (Д) — ответы : 1г,з; 4а,г; 5з; 6а,б,г; 7д; 9б; 10в; 12з.

Творческая активность (ДР) — ответы: 1ж,з; 2е,ж; 3ж; 4д; 5д,е; 6е; 7е,ж; 8д,ж; 10ж; 11з; 12г.

Социальная полезность (Од) — ответы : 1д; 2з; 3г,д; 4в,ж; 5г,ж; 6ж; 8е; 9ж; 10б,е; 11е,ж; 12ж.

Суммы баллов по этим шкалам характеризует «рабочую» направленность личности.

2) «Опросник для определения источников мотивации», авторы — Джон Барбуто и Ричард Сколл.

## Бланк для ответов

---

 (фамилия, имя, отчество)

Пол <hr/>	Возраст <hr/>	Дата <hr/>
--------------	------------------	---------------

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений, описывающих отношение человека к работе. Оцените, насколько каждое утверждение отражает вашу точку зрения. Поставьте отметку в соответствующей графе. Здесь нет правильных или неправильных ответов, старайтесь не задумываться над выбором ответа слишком долго.

Таблица 1

«Опросник для определения источников мотивации» Дж. Барбут и Р. Сколл

№	Утверждение	Выбор						
		Полное НЕТ	НЕТ	Скорее НЕТ	Не знаю	Скорее ДА	ДА	Пол ное ДА
1	Я люблю делать только то, что доставляет мне удовольствие							
2	Объем моих усилий в процессе работы определяется требованиями этой работы							
3	Для меня важно, чтобы другие одобряли мое поведение							
4	Мои решения обычно отражают те высокие стандарты, которые я сам для себя установил							
5	Я бы не стал работать в компании, если бы не был согласен с ее целями							

6	Если мне не нравится то, что надо делать на работе, я бросаю эту работу							
7	Каждый час работы должен быть оплачен							
8	Я часто принимаю решение на основании того, что подумают другие							
9	Для меня важно работать в такой организации, которая позволяла бы мне использовать мои способности и опыт							
10	Я должен поверить в идею, прежде чем начать работать над ее воплощением							
11	Я часто откладываю работу, если можно заняться чем-то более интересным							
12	Я работал бы более интенсивно, если бы был уверен, что получу более высокую оплату моих усилий							
13	Я упорно работаю над задачей, если ее выполнение связано с общественным признанием							
14	Я стараюсь добиваться того, чтобы мои решения соответствовали моим личным стандартам поведения							
15	Пока я не поверю в идею, я не могу работать по-настоящему упорно							

16	Когда я выбираю работу, то останавливаюсь на той, которая кажется мне наиболее интересной							
17	Когда я выбираю работу, то останавливаюсь на той, где больше платят							
18	Если я выбираю работу, то ищу такую, в которой успех принесет мне признание							
19	Я считаю себя человеком, который сам себя мотивирует							
20	Когда я выбираю компанию, то ищу ту, которая поддерживала бы мои убеждения и ценности							
21	Я провожу свое время с теми людьми, с которыми мне интереснее всего							
22	Мой любимый день на работе — день зарплаты							
23	Те люди, у кого больше друзей, живут более полной жизнью							
24	Мне нравится делать то, что дает ощущение личного достижения							
25	Для того чтобы я мог упорно работать, цели компании должны совпадать с моими ценностями							
26	Если выбирать между двумя работами, то критерием будет: «А какая из них интереснее?»							

27	Нужно всегда «держать глаза и уши открытыми», чтобы получать информацию о лучших местах работы							
28	Я прилагаю максимальные усилия, если мне известно, что это будет замечено наиболее влиятельными людьми в организации							
29	Мне нужно знать, что своими умениями и ценностями я вношу вклад в успех организации							
30	Если я разделяю цели компании, то не имеет значения, я ли добился успеха							

Обработка результатов.

Каждый выбор испытуемого оценивается определенным количеством баллов в соответствии со шкалой:

Таблица 2

Соотношение количества баллов в соответствии со шкалой

Выбор	Полное НЕТ	НЕТ	Скорее НЕТ	Не знаю	Скорее ДА	ДА	Полное ДА
Баллы	-3	-2	-1	0	1	2	3

Подсчитывается результат по каждой категории, используя ключ отнесения вопросов к категориям:

Ключи к опроснику

(1, 6, 11, 16, 21, 26);

(2, 7, 12, 17, 22, 27);

(3, 8, 13, 18, 23, 28);

(4, 9, 14, 19, 24, 29);

(5, 10, 15, 20, 25, 30).

Для подсчета результатов можно воспользоваться бланком.



Бланк для подсчета результатов

№ категории	№ утверждения	Выбор/баллы						
		Полное НЕТ -3	НЕТ -2	Скорее НЕТ -1	Не знаю 0	Скорее ДА +1	ДА +2	Полное ДА +3
1. Внутренние процессы	1							
	6							
	11							
	16							
	21							
	26							
2. Инструментальная мотивация	2							
	7							
	12							
	17							
	22							
	27							
3. Внешняя Я-концепция	3							
	8							
	13							
	18							
	23							
	28							
4. Внутренняя	4							

Я-концепция	9							
	14							
	19							
	24							
	29							
5. Интернализация цели	5							
	10							
	15							
	20							
	25							
	30							

Результирующая оценка по каждой категории подсчитывается как среднее арифметическое баллов по всем шести утверждениям

3) Методика «Исследование мотивов» автор Бидерман Кристиане.

В данной методике предлагается оценить значимость мотивов своей волонтерской деятельности по десятибалльной шкале – от 0 (минимальная значимость) до 10 (максимальная значимость). Десятибалльная шкала была введена для того, чтобы избежать ошибки центрации (испытуемые имеют тенденцию реже давать крайние утверждения и смещать ответы к середине шкалы).

Список мотивов выглядел так:

- 1) Желание пообщаться с единомышленниками;
- 2) Желание узнать что-то новое и интересное;
- 3) Желание разнообразить свою жизнь интересным делом;
- 4) Интерес к социальным проектам и объектам, с которыми приходится работать (люди, животные, памятники, и др.);

5) Желание помочь людям, нуждающимся в поддержке (либо – животным, а также как вариант – музеям, в ведении которых находятся, к примеру, памятники);

6) Желание ощутить себя частью команды, решающей важную проблему.

Ключ к методике: Коммуникативные мотивы: 1, 6

Мотив творческой самореализации: 2, 3

Профессиональные мотивы: 4, 5

Результаты исследования мотивации к деятельности волонтеров проекта  
«Голос книги» на этапе констатирующего эксперимента

Таблица 4

Результаты исследований по методике «Диагностика мотивационной структуры личности» (Мильман В.Э) на этапе констатирующего эксперимента

№ п/п	ФИО	Ж	К	С	О	Общежитейская направленность личности	Д	ДР	ОД	Рабочая направленно сть личности
1	А. Е.	11	15	22	24	72	18	27	19	64
2	Б. И.	14	17	14	22	67	14	7	2	63
3	З. Г.	7	17	13	23	60	9	20	14	43
4	К.А.	9	11	5	12	37	16	20	15	51
5	К. С.	10	14	10	12	46	9	18	12	39
6	М. Д.	20	16	18	23	77	18	28	26	72
7	М. Л.	13	14	16	18	61	21	24	31	76
8	П. В.	8	8	15	14	45	16	26	17	59
9	П. Д.	10	16	16	22	54	10	17	19	46
10	П. К.	17	19	17	19	72	9	24	14	47
11	С. В.	7	14	16	24	61	15	27	23	65
12	Х. Д.	11	15	18	23	67	15	26	24	65
13	Ш. М.	14	16	18	21	69	19	25	30	74
14	Ш.К.	13	14	17	23	67	14	20	24	58
						57,14%				42,86%

Таблица 5

Результаты исследований по методике «Опросник для определения источников мотивации» (Джон Барбуто, Ричард Сколл) на этапе констатирующего эксперимента

№ п/п	ФИО	Внутренние процессы	Инструментальная мотивация	Внешняя Я-концепция	Внутренняя Я-концепция	Интернализация цели
1	А. Е.	5	1	5	11	2
2	Б. И.	3	1	-3	10	7
3	З. Г.	13	6	-4	12	8
4	К.А.	-3	5	0	9	0
5	К. С.	0	4	0	-1	0
6	М. Д.	-8	0	-2	-5	-4
7	М. Л.	3	3	2	9	4
8	П. В.	7	7	6	13	7
9	П. Д.	6	7	2	1	2
10	П. К.	6	8	-1	7	3
11	С. В.	0	-1	0	11	2
12	Х. Д.	8	-5	-2	10	6
13	Ш. М.	18	0	7	8	12
14	Ш.К.	1	0	5	14	12
Основной		14,29%	28,57%	0%	57,14%	0%
Второстепенный		14,29%	35,71%	35,71%	14,29%	0%

Таблица 6

Результаты исследования по методике «Исследование мотивов» (Бидерман Кристиане) на этапе констатирующего эксперимента

№ п/п	ФИО	Коммуникативные мотивы	Познавательные мотивы	Социальные мотивы
1	А. Е.	20	18	14
2	Б. И.	15	20	17
3	З. Г.	18	19	20
4	К.А.	15	20	14
5	К. С.	16	18	17
6	М. Д.	13	14	15
7	М. Л.	14	18	16
8	П. В.	15	19	12
9	П. Д.	13	12	16
10	П. К.	18	20	15
11	С. В.	20	18	17
12	Х. Д.	17	20	19
13	Ш. М.	20	18	19
14	Ш.К.	19	20	17
Основные		21,43%	57,14%	21,43%
Второстепенные		42,86%	14,28%	42,86%

Таблица 7

Таблица сводных результатов мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» по трем методикам на этапе констатирующего эксперимента

№ п/п	ФИО	Общежитейская направленность личности	Рабочая направленность личности	Внутренняя Я-концепция	Социальные мотивы	Общие данные
1	А. Е.	72	64	11	14	*
2	Б. И.	67	63	10	15	*
3	З. Г.	60	43	12	20	
4	К.А.	37	51	9	14	*

5	К. С.	46	39	-1	16	*
6	М. Д.	77	72	-5	15	
7	М. Л.	61	76	9	16	
8	П. В.	45	59	13	12	
9	П. Д.	54	46	1	16	*
10	П. К.	72	47	7	15	*
11	С. В.	61	65	11	17	
12	Х. Д.	67	65	10	19	
13	Ш. М.	69	74	8	19	
14	Ш.К.	67	58	14	17	*
Итого: 7 человек						

## Программа формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта

## «Голос книги»

Цель формирующей программы: изменить мотивацию к деятельности волонтеров проекта «Голос книги».

Таблица 8

## Тематическое планирование занятий

№, тема, задачи занятия	Название упражнения	Оборудование	Время проведения
№ 1 «Хочу дружить»  Задачи:  -познакомиться с участниками занятий;  -преодолеть психологический барьер в общении;  -определить положительные качества партнера;  -подведение итогов занятия.	«Познакомимся»	Просторная, светлая аудитория, 8 стульев, мягкая игрушка, листы А4, цветные карандаши, фломастеры	20 минут
	«Рисунок сообща»		20 минут
	«Что изменилось?»		10 минут
	«Позитивное представление»		20 минут
	«Дневник побед»		10 минут
№2 «Пойми меня»  Задачи:  -поприветствовать друг друга;  -отработать навыки убеждения;  -тренировать интонацию в процессе коммуникации;  -тренировать умение находить подход к людям	«Снежный ком»	Просторная, светлая аудитория, 8 стульев, мягкая игрушка.	10 минут
	«Семь богатырей»		25 минут
	«А я счастлив»		20 минут
	«Передать, одним словом»		15 минут
	«Дневник побед»		10 минут



-подвести итоги занятия.			
<p>№3 «Ты и я, мы с тобой друзья»</p> <p>Задачи:</p> <p>-поприветствовать друг друга;</p> <p>-систематизировать и закрепить основные командные умения: слышать друг друга, говорить только по существу, сосредотачиваться на результате;</p> <p>-подвести итоги занятия.</p>	«Берлинская стена»	<p>Просторная, светлая аудитория, 8 стульев, мягкая игрушка, веревка.</p>	10 минут
	«Лабиринт»		15 минут
	«Умение слушать»		20 минут
	«Релаксация»		20 минут
	«Рукопожатие»		10 минут
<p>№4 «Жить в мире с собой и другими»</p> <p>Задачи:</p> <p>-поприветствовать друг друга;</p> <p>-отработать навыки эмпатии;</p> <p>-обогатить знания волонтеров о толерантности и интолерантности;</p> <p>-подвести итоги занятия.</p>	«Сосед справа, сосед слева»	<p>Просторная, светлая аудитория, 8 стульев, мягкая игрушка.</p>	10 минут
	«Что такое толерантность и интолерантность»		20 минут
	«Мозговой штурм»		20 минут
	«Комплимент»		15 минут
	«Дневник побед»		10 минут
<p>№5 «Мой выбор»</p> <p>Задачи:</p> <p>-поприветствовать друг друга;</p> <p>-выразить свои внутренние переживания, поделиться ими</p>	«Визитка»	<p>Просторная, светлая аудитория, 8 стульев, мягкая игрушка, листья, ручки.</p>	10 минут
	«Напиши вопрос»		20 минут
	«Сад чувств»		20 минут
	«Волшебный лес чудес»		20 минут
	«Дневник побед»		10 минут

с партнером по общению;  -снять эмоциональное напряжение;  -подвести итоги занятия.			
№6 «Твори добро»  Задачи:  -поприветствовать друг друга;  -выявить общие мотивы деятельности волонтеров;  -выявить сильные и слабые стороны мотивирующей силы договора;  -тренировать умение достигать поставленной цели путем обращения к кому-нибудь с просьбой;  -подвести итоги занятия.	«Снежный ком мотивов»	Просторная, светлая аудитория, 8 стульев, мягкая игрушка.	10 минут
	«Сила мотива»		20 минут
	«Достижение цели»		20 минут
	«Контракт»		15 минут
	«Настроение в цвете»		15 минут
	«Дневник побед»		10 минут
№7 «Все впереди»  Задачи:  -поприветствовать друг друга;  -поднятие самооценки;  -пофантазировать о своем будущем, прогнозировать;  -подвести итоги занятия	«Я умею!»	Просторная, светлая аудитория, 8 стульев, мягкая игрушка	10 минут
	«Скала»		15 минут
	«К чему приведет»		20 минут
	«Моя мечта»		20 минут
	«Комплименты»		15 минут
	«Дневник побед»		10 минут
№8 «Судно, на котором мы	«Люди странного	Просторная,	10 минут

<p>плывем»</p> <p>Задачи:</p> <p>-поприветствовать друг друга;</p> <p>-развитие рефлексии участников;</p> <p>-привитие способности обращаться к внутренним резервам;</p> <p>-подвести итоги занятия.</p>	города»	светлая	
	«Релаксация»	аудитория, 8	25 минут
	«Рисунок корабля»	стульев, мягкая	15 минут
	«Гавань»	игрушка,	10 минут
	«Дневник побед»	карандаши, листы А4.	10 минут
<p>№9 «Мои мотивы»</p> <p>Задачи:</p> <p>-поприветствовать друг друга;</p> <p>-определить условия эффективности механизма автономизации мотива;</p> <p>-определить ведущие мотивы волонтеров;</p> <p>-усовершенствовать взаимопонимание партнеров;</p> <p>-подвести итоги занятия.</p>	«Автономизация мотива»	Просторная, светлая	10 минут
	«Администратор гостиницы»	аудитория, 8	20 минут
	Мини-лекция «О структуре мотива»	игрушка.	15 минут
	«Мотивы деятельности волонтера»		15 минут
	«Дневник побед»		10 минут
<p>№10 «День прощанья»</p> <p>Задачи:</p> <p>-поприветствовать друг друга;</p> <p>-поделиться с группой своими</p>	«Последняя встреча»	Просторная, светлая	20 минут
	«Что я нового узнал»	аудитория, 8	20 минут
	«Спасибо за прекрасный день»	игрушка.	20 минут
	«Дневник побед»		10 минут

<p>переживаниями;</p> <p>-поделиться с группой своими знаниями, которые он получил за все время занятий;</p> <p>-вспомнить свой самый лучший день и рассказать, чем он понравился;</p> <p>-подвести итог всех 10 занятий.</p>			
---	--	--	--

1) Занятие - «Хочу дружить».

Цель: Оптимизация внутригрупповых взаимоотношений: развитие навыков группового взаимодействия, сплочение группы.

Упражнение 1 - «Познакомимся».

Цель: преодолеть психологический барьер в общении, вступить в диалог с партнером, познакомиться с ним.

Описание: членам группы предлагается представиться. Каждый участник, представляясь, перечисляет те качества, которые способствуют или мешают эффективному общению, называет свое хобби, девиз жизни. Представление проходит по кругу. Участники имеют право задавать любые вопросы.

Упражнение 2 - «Рисунок сообща».

Цель: создание благоприятной атмосферы для работы группы, сплочение группы.

Описание: каждый сидящий задумывает образ, который он хотел бы нарисовать. Всем сидящим дается чистый лист, и он рисует только часть задуманного образа. По команде «Стоп» он передает рисунок следующему. Тот подрисовывает к начатому рисунку следующую часть, ту которую считает нужной и так, до тех пор, пока рисунок не вернется обратно, то есть не пройдет полный круг.

Упражнение 3 - «Что изменилось?».

Цель: развить чувство привязанности, ощущения групповой сплоченности и самоутверждения.

Описание: участники садятся полукругом. Один из участников становится водящим. Остальным участникам игры предлагается занять определенные позы по их

желанию и запомнить, как они сидят. Водящий должен постараться запомнить позу каждого участника. После чего водящий отворачивается, участники меняют что-либо в своей позе, – и водящий должен восстановить первоначальные позы каждого из участников. Ошибки водящего участники исправляют после того, как он закончит «восстановление» поз всех участников. Установив истину и указав водящему его промахи, участники меняются ролями.

Упражнение 4 - «Позитивное представление».

Цель: дать участникам возможность поверить в себя, поддержать себя и окружающих.

Описание: участникам дается следующее пояснение: в представлении вы должны постараться отразить свою индивидуальность так, чтобы все остальные участники сразу запомнили выступившего.

Упражнение 5 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

Описание: учащиеся ежедневно в конце каждого занятия записывают в специально заведенный «Дневник побед» всё, что удалось сделать хорошо, все свои победы в течение дня (записей должно быть не менее 5). Все плохое забывается и опускается.

2) Занятие - «Пойми меня».

Цель: отработать навыки убеждения, умение найти аргументы в пользу своей позиции, навыки самопрезентации.

Упражнение 1 - «Снежный ком».

Цель: вспомнить имена участников.

Описание: участники по очереди называют свое имя с каким-нибудь прилагательным, начинающимся на первую букву имени. Следующий по кругу должен назвать предыдущих, затем себя; таким образом, каждый следующий должен назвать предыдущих, затем себя; таким образом, каждый следующий должен будет называть все больше имен с прилагательными, это облегчит запоминание и несколько разрядит обстановку.

Упражнение 2 - «Семь богатырей».

Цель: тренировать умение убеждать.

Описание: вся группа делится на команды по 3–4 человека, кроме одной участницы, которая будет играть роль царевны. Тренер предложит группе, для того чтобы потренировать умение убеждать, вспомнить и разыграть сказку А. С. Пушкина о мертвой царевне и семи богатырях. В частности, тот эпизод, где семь богатырей, у

которых жила царевна, уговаривают ее выйти за одного из них замуж и остаться с ними навсегда. В нашей сказке будет то же самое, но богатыри, прошедшие ряд тренингов и владеющие даром убеждения, смогут лучше, чем сказочные, убедить царевну отказаться от королевича Елисея и остаться в их доме. Каждая мини-группа должна будет подготовить самые заманчивые предложения для того, чтобы уговорить царевну остаться у них, показать ей все преимущества такого конца сказки.

Группам дается 10 минут на подготовку, после чего один посланник от каждой группы выступает, обращаясь к царевне со своими аргументами.

После выступлений царевна говорит о том, захотелось ли ей остаться у богатырей, какое выступление ей понравилось больше всего, какие плюсы и минусы увидела она в выступлениях каждого.

Упражнение 3 - «А я счастлив».

Цель: отработать навыки убеждения, умение находить подход к людям.

Описание: все сидят в кругу. Один стул свободный. Начинает тот, у кого свободный стул справа. Он должен пересесть на свободный стул и сказать: «А я счастлив». Следующий, у кого справа оказался пустой стул, пересаживается и говорит: «А я тоже», третий участник говорит: «А я учусь у... (называет имя любого участника)». Тот, чье имя назвали, бежит на пустой стул и называет способ поднятия настроения, затем все по аналогии повторяется сначала.

Упражнение 4 - «Передать одним словом».

Цель: подчеркнуть важность интонаций в процессе коммуникации.

Описание: участникам раздаются карточки, на которых написаны названия эмоций, и они, не показывая их другим участникам, должны сказать слово «Здравствуй» с интонацией, соответствующей эмоции, написанной на карточке. Остальные отгадывают, какую эмоцию пытался изобразить участник.

Упражнение 5 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

3) Занятие - «Ты и я, мы с тобой друзья».

Цель: осознание многообразия проявлений личности каждого участника в групповом взаимодействии.

Упражнение 1 - «Берлинская стена».

Цель: способствовать сплочению коллектива, выявить стратегии поведения.

Описание: комната перегораживается посередине стульями или веревкой (веревку держат ведущие на высоте 0,5 м от пола). Группа должна перебраться на другую сторону комнаты, перешагнув через веревку. Если хоть один человек остается

по ту сторону преграды или преграду кто-то задевает, все участники возвращаются обратно. Ведущие могут поднимать веревку на любую высоту.

Упражнение 2 - «Лабиринт».

Цель: найти выход, путь из трудных ситуаций, научиться прислушиваться к мнению окружающих.

Описание: всем участникам по очереди (по одному) надо перебраться на противоположную сторону поля. При этом они имеют право передвигаться по полю только переходя из квадрата в квадрат, которые соприкасаются друг с другом углами или боками. Перепрыгивать через квадраты нельзя!

Упражнение 3 - «Умение слушать».

Цель: осознание участниками того, что в их поведении помогает партнеру открыто и детально говорить о своих проблемах и состоянии и что может ухудшать его состояние.

Описание: участники делятся на пары. В каждой паре участники должны за 5 минут рассказать другому о себе на заданную тренером тему. Тренер объединяет пары в четверки и просит каждого участника рассказать о том, что он узнал о партнере, другой паре. При этом партнер молчит и никак не исправляет того, что о нем говорят.

Упражнение 4 - «Релаксация».

Цель: возможность быстро отдохнуть от психологической нагрузки.

Описание: «Сядьте удобно, закройте глаза, расслабьтесь. Вам спокойно, удобно и комфортно... Вы дышите глубоко и ровно... Представьте себе, что на расстоянии примерно метра от вас стоят семь горящих свечей... Сделайте медленный, максимально глубокий вдох. А теперь вообразите, что вам нужно задуть одну из этих свечей. Как можно сильнее подуйте в ее направлении, полностью выдохнув воздух. Пламя начинает дрожать, свеча гаснет... Вы вновь делаете медленный глубокий вдох, а потом задуваете следующую свечу. И так все семь...» Упражнение лучше всего выполнять под спокойную негромкую музыку, в полузатененном помещении.

Упражнение 5 - «Рукопожатие».

Цель: закончить тренинг, поднять настроение.

Описание: участники свободно ходят по комнате и приветствуют каждого встречного рукопожатием. В это время они должны произнести только свое имя. Действие повторяется, но теперь каждый должен назвать своего партнера по имени.

4) Занятие - «Жить в мире с собой и другими».

Цель: формирование позитивного отношения к окружающим людям.

Упражнение 1 - «Сосед справа, сосед слева».

Цель: активизировать участников группы.

Описание: ведущий сообщает условия: «Каждый сейчас будет отвечать за соседа. Я могу задать любой вопрос – «Как ваше здоровье?», например, или заставить сделать какое-либо движение. Но делать это будет тот, кто справа, ваш сосед». Получив ответ, ведущий спрашивается у участников, верно ли сказал или сделал его сосед.

Упражнение 2 - Беседа «Что такое толерантность и интолерантность?».

Цель: расширить представления волонтеров о том, что такое толерантность и интолерантность.

Описание: беседа, в которой раскроются понятия толерантности и интолерантности.

Упражнение 3 - «Мозговой штурм».

Цель: стимулирование творческой активности.

Описание: возьмите три листа бумаги, на одном напишите: «Я хочу», на другом «Я могу». Теперь возьмите третий лист и напишите: «Что из этого реально». Посмотрите на те идеи, которые у вас совпадают на первом и втором листах, и решите, каким образом можно было бы их реализовать.

Упражнение 4 - «Комплимент».

Цель: отработать навыки эмпатии и новых способов поведения, сформировать умения делать комплименты и создавать позитивные установки друг на друга.

Описание: участники ходят по комнате и одаривают друг друга комплиментами.

Упражнение 5 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

5) Занятие - «Мой выбор».

Цель: научиться выразить свои мысли ясно и четко, мотивируя свой выбор; формирование коммуникативных навыков.

Упражнение 1 - «Визитка».

Цель: формирование установок на выявление позитивных личностных и других качеств; умение представить себя и войти в первичный контакт с окружающими.

Описание: тренер предлагает создать проект «Личной визитки» на листе А4. Участники придумывают и рисуют личный логотип. Пишут девиз. Также могут быть написаны: профессия, должность, адрес и телефон (можно вымышленный), адрес сайта. Затем участник выходит и презентует проект своей «личной визитки».

Упражнение 2 - «Напиши вопрос».

Цель: развить умение отвечать на неожиданные вопросы.



Описание: участники пишут каверзные вопросы, перемешивают их. Вытягивают по очереди и отвечают на них.

Упражнение 3 - «Сад чувств».

Цель: восстановить внутреннее равновесие.

Описание: представление «Сада чувств» и регуляция эмоционального состояния.

Тренер зачитывает заранее подготовленный текст.

Упражнение 4 - «Волшебный лес чудес».

Цель: развитие чувства эмпатии, доверия.

Инструкция: «Сейчас мы превратимся в волшебный лес, где происходят различные чудеса и где всегда хорошо и приятно. Разделимся на две группы по принципу: «лес — роща» и встанем в две шеренги. Наши руки — это ветви деревьев, которые ласково и нежно будут прикасаться к человеку, проходящему по «лесу». И теперь каждый из вас по очереди пусть пройдет сквозь этот волшебный ласковый лес, а ветви будут поглаживать по головам, рукам, спине».

Упражнение 5 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

б) Занятие - «Твори добро».

Цель: формирование у студентов психологической готовности к добровольческой деятельности.

Упражнение 1 - «Снежный ком мотивов».

Цель: ответить на вопрос «Что в моей личности помогает мне мотивировать других людей и что — мешает?»

Описание: участники по очереди называют мотивы волонтерской деятельности.

Упражнение 2 - «Сила мотива».

Цель: научиться передавать общий тон мотива.

Описание: участники делятся на пары. Один изображает серьезного занятого человека, второй пытается его рассмешить.

Упражнение 3 - «Достижение цели».

Цель: учить обращаться к кому-нибудь с просьбой.

Описание: участники делятся на пары. Каждый пробует что-либо попросить у партнера. У кого больше трофеев, тот и лидер.

Упражнение 4 - «Контракт».

Цель: исследование мотивирующей силы (и слабости) договора, а не переговоров.

Описание: участники делятся на две команды и пытаются заключить успешный контракт.

Упражнение 5 - «Настроение в цвете».

Цель: поднятие настроения участников.

Описание: участники представляют свое настроение в красках и описывают его.

Упражнение 6 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

7) Занятие - «Все впереди».

Цель: способствовать формированию открытых отношений между членами группы. Создание устойчивых представлений ребят друг о друге, о том, как они выглядят в глазах других и в своих собственных.

Упражнение 1 - «Я умею!».

Цель: активизировать работу группы, поднять самооценку.

Описание: каждый игрок должен подойти по очереди ко всем участникам и обменяться фразой: «Привет, меня зовут ... Я люблю (умею, могу) делать ...»

Упражнение 2 - «Скала».

Цель: укрепление командного духа, сплочение коллектива.

Описание: участники на полу (сидя, лежа, стоя) выстраивают «скалу», принимая различные позы, удерживаясь друг за друга. Условная линия на полу обозначает обрыв. По команде инструктора «Скала готова? Замри!» альпинист должен пройти вдоль обрыва перед «скалой» и не «сорваться».

Упражнение 3 - «К чему приведет».

Цель: проанализировать возможные трудные ситуации и свое поведение в них.

Описание: тренер предлагает действие и ситуацию. Участники тренинга анализируют, к чему это приведет.

Упражнение 4 - «Моя мечта».

Цель: оценить возможности и пути осуществления своих желаний.

Описание: участники делятся своей мечтой и возможными путями её достижения.

Упражнение 5 - «Комплименты».

Цель: рефлексия участников группы.

Описание: участники делятся впечатлениями и одаривают друг друга комплиментами.

Упражнение 6 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

## 8) Занятие «Судно, на котором я плыву».

Цель: способствовать осознанию самого себя, развитие способности видеть и достигать поставленные цели.

## Упражнение 1 - «Люди странного города».

Цель: обучение приемам позитивного взаимодействия, поднятие эмоционального фона.

Описание: ведущий рассказывает о странном городе, где на площади находятся старинные часы. Как только часы бьют один раз, все жители этого города здороваются следующим образом: потирают друг другу ладошки, если часы бьют два раза – трутся спинками, если часы бьют три раза – прикасаются коленками друг к другу.

## Упражнение 2 - «Релаксация».

Цель: погружение в свой внутренний мир, поиск ресурсов для достижения цели.

Описание: тренер зачитывает текст, который поможет участникам погрузиться в свой внутренний мир и создать свой корабль и определить цель своего плавания.

## Упражнение 3 - «Рисунок корабля».

Цель: рефлексия подростков.

Описание: участники рисуют корабль и делятся своими впечатлениями.

## Упражнение 4 - «Гавань».

Цель: способствовать осознанию своего внутреннего Я, повышение уверенности в своих силах.

Описание: участники представляют, что лист бумаги, это гавань, где можно расположить свой корабль и к которому всегда можно вернуться.

## Упражнение 5 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

## 9) Занятие «Мои мотивы».

Цель: выявление и активизация мотивов личности студентов-волонтеров, необходимых им в добровольческой деятельности.

## Упражнение 1 - «Автономизация мотива».

Цель: определить условия эффективности механизма автономизации мотива

Описание: группа делится на две команды. Команда 1 должна будет вызвать автономизацию мотива у команды 2, команда 2 — у команды 1. Задача — добиться того, чтобы команда, которую мотивируют, настолько увлеклась работой, что забыла о первоначальной ее цели.

## Упражнение 2 - «Администратор гостиницы».

Цель: проверка навыков, которые вырабатывались у участников в ходе тренинга: убеждения, активного слушания, эмпатии, решения конфликтов.

Описание: дело происходит в маленьком городке, в котором только одна гостиница. За стойкой – администратор. Мест нет. К нему время от времени подходят люди и пытаются все-таки получить номер. Участники выбирают роли. Посетители, договорившись, будут использовать разные поведенческие стратегии. Администратор же поведет себя в этой ситуации так, как сочтет нужным. В распоряжении каждой из групп туристов — пять минут. По их истечении (если, конечно, ситуация логически не завершится раньше) администратор сообщит нам, готов ли он идти им навстречу.

Упражнение 3 - Мини-лекция «О структуре мотивов».

Цель: определить ведущие мотивы каждого волонтера.

Описание: тренер читает мини-лекцию о структуре мотива.

Упражнение 4 - «Мотивы деятельности волонтера».

Цель: проанализировать мотивы деятельности волонтера.

Описание: участники обмениваются после лекции мотивами деятельности волонтера.

Упражнение 5 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

10) Занятие - «День прощанья».

Цель: проверить и закрепить полученную информацию, осмысление того, что происходило с группой за время проведения тренинга.

Упражнение 1 - «Последняя встреча».

Цель: совершенствовать коммуникативную культуру.

Описание: участники делятся своими чувствами и впечатлениями о всех совместных встречах.

Упражнение 2 - «Что я нового узнал».

Цель: помочь участникам обобщить смысл тренинга, вспомнить основные поднятые вопросы.

Описание: участники делятся, кто что нового узнал. Подводят итог совместных встреч.

Упражнение 3 - «Спасибо за прекрасный день».

Цель: выразить дружеские чувства и благодарность друг другу.

Описание: участники встают в круг. Один человек становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: "Спасибо за приятный день!" Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий ученик, берет

за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: "Спасибо за приятный день!" Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается.

Упражнение 4 - «Дневник побед».

Цель: подведение итогов, саморефлексия.

Результаты опытно-экспериментального исследования формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» на этапе формирующего эксперимента.

Таблица 9

Сводная таблица результатов по методике «Диагностика мотивационной структуры личности» (Мильман В.Э.) на этапе формирующего эксперимента

№	Код имени испытуемого	До проведения формирующих занятий					После проведения формирующих занятий				
		Внутр. процессы	Инструментальная М.	Внешняя Я-концепция	Внутр. Я-концепция	Интернализация цели	Внутр. процессы	Инструментальная М.	Внешняя Я-концепция	Внутр. Я-концепция	Интернализация цели
1	А. Е.	5	1	5	11	2	5	0	4	11	2
2	Б. И.	3	1	-3	10	7	3	1	0	10	6
3	К. А.	-3	5	0	9	0	-2	6	1	10	0
4	К. С.	0	4	0	-1	0	1	4	1	2	-1
5	П. Д.	6	7	2	1	2	6	5	3	2	3
6	П. К.	6	8	-1	7	3	5	8	-1	7	2
7	Ш. К.	1	0	5	14	12	1	2	5	14	10
Преобладает		0	42,86%	0	57,14%	0	14,29%	28,57%	0	57,14%	0
Слабо выражен		14,29%	28,57%	28,57%	28,57%	0	28,57%	14,29%	28,57%	14,29%	14,28%

Таблица 10

Сводная таблица результатов по методике «Опросник для определения источников мотивации» (Дж. Барбуто, Р. Сколл) на этапе формирующего эксперимента

№	Код имени испытуемого	До проведения формирующих занятий		После проведения формирующих занятий	
		Рабочая направленность личности	Общежитейская направленность личности	Рабочая направленность личности	Общежитейская направленность личности
1	А. Е.	64	72	66	70
2	Б. И.	63	67	68	65
3	К. А.	51	37	52	35
4	К. С.	39	46	43	40
5	П. Д.	46	54	46	53
6	П. К.	47	72	51	68
7	Ш. К.	58	67	62	60
Преобладает		1 14,29%	6 85,71%	4 57,14%	3 42,86%

Таблица 11

Сводная таблица результатов по методике «Исследование мотивов» (Б. Кристиане) на этапе формирующего эксперимента

№	Код имени испытуемого	До проведения формирующих занятий			После проведения формирующих занятий		
		Коммуникативные мотивы	Познавательные мотивы	Социальные мотивы	Коммуникативные мотивы	Познавательные мотивы	Социальные мотивы
1	А. Е.	20	18	14	19	18	15
2	Б. И.	15	20	17	15	17	18
3	К. А.	15	20	14	14	20	16
4	К. С.	16	18	17	15	16	17
5	П. Д.	13	12	16	13	12	17
6	П. К.	18	20	15	17	20	16
7	Ш. К.	19	20	17	18	19	16
Преобладает		14,29%	71,42%	14,29%	14,28%	42,86%	42,86%
Слабо выражен		28,57%	14,29%	57,14%	42,86%	14,28%	42,86%

Результаты расчетов G - критерия знаков по методике «Исследование мотивов»

№	Код имени испытуемого	До программы	После программы	Сдвиги
		Социальные мотивы	Социальные мотивы	
1	А. Е	14	15	+1
2	Б..И	17	18	+1
3	К. А.	14	16	+2
4	К. С.	17	17	0
5	П. Д.	16	17	+1
6	П. К.	15	17	+2
7	Ш. К.	17	16	-1
Количество нетипичных сдвигов				1
Всего сдвигов				6



Технологическая карта внедрения результатов исследования формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги» в практику

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
1-й этап: Целеполагание внедрения программы по формированию мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»						
1.1. Изучить документацию по предмету внедрения (Программа формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»)	Изучение нормативной документации, ФЗ и Законов РФ, Закона об образовании, Постановлений Правительства РФ, регулирующие Общие правовые основы деятельности волонтеров	Обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение	Анализ литературы, самообразование.	1	с 2016г.	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта
1.2. Поставить цели внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»	Выдвижение и обоснование целей внедрения Модели	Разработка «Дерева целей» исследования, обсуждение, разработка модели и программы, анализ материалов по цели внедрения Программы.	Консультация с научным руководителем и руководителем проекта «Голос книги», наблюдение, беседа	1	сентябрь	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта
1.3. Разработать этапы внедрения Программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»	Изучение и анализ содержания этапов внедрения программы, ее задач, принципов, критериев и показателей эффективности	Анализ состояния ситуации проявления мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги», анализ модели и программы внедрения.	Работа руководителя проекта, совещание, анализ документации, работа по составлению Программы внедрения	1	октябрь	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта

1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»	Анализ уровня подготовленности коллектива проекта к внедрению программы, анализ работы социального проекта по теме внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги», подготовка методической базы внедрения Программы	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности коллектива проекта к инновационной деятельности	Административное совещание, анализ документов, работа по составлению Программы внедрения	1	октябрь	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта
2-й этап: Формирование положительной психологической установки на внедрение программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у руководителя социального проекта и заинтересованных субъектов внедрения	Формирование готовности внедрить тему. Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости внедрения, тренинги, беседы, обсуждения, популяризация идеи внедрения программы	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами и внедрения Программы, участие в семинарах со смежной тематикой	1	октябрь	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта
2.2. Сформировать положительную установку на предмет внедрения Программы коллектива социального проекта	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в социальный проект значимости и актуальности внедрения Программы	Беседы, обсуждения, семинары	Беседы, семинары, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в социальный проект	Не менее 5	сентябрь - ноябрь	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта

2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у заинтересованных субъектов вне проекта.	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне проекта и их значимости для волонтерского движения, значимости и актуальности внедрения Программы для психологической безопасности общества.	Методические выставки, семинары, консультации, научно-исследовательская работа, конференции и конгрессы	Участие в конгрессах, конференциях, семинарах по теме внедрения, статьи	Не менее 5	сентябрь - ноябрь	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта
2.4. Сформировать уверенность по внедрению программы в проект	Анализ своего состояния по теме внедрения, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта субъектов внедрения	Постановка проблемы, обсуждение, тренинг, консультации с научным руководителем дипломного исследования	Беседы, консультации, самоанализ	1	сентябрь – ноябрь	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта
3-й этап: Изучение предмета внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»						
3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения (формирование мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»)	Изучение материалов и документов о предмете внедрения Программы и документации	Фронтально	Семинары, работа с литературой и информационными источниками	1	декабрь	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта

3.2. Изучить сущность предмета внедрения программы в социальный проект	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги	1	2017 январь	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта
3.3. Изучить методику внедрения темы Программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (целеполагания, внедрения)	1	февраль	Заместитель руководителя проекта
4-й этап: Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»						
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, консультирование, собеседование, обсуждение	Тематические мероприятия.	Не менее 6	апрель	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научное - исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации	1	апрель	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной Программы	Изучение состояния дел в проекте по теме внедрения Программы, обсуждения, экспертная оценка,	Производственное собрание, анализ документации по социальному проекту	1	Май	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта

4.4. Проверить методику внедрения Программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел в проекте, внесение изменений и дополнений в программу	Внепроектные формы работы	Не менее 5	1-е полугодие	Руководитель проекта, инициативная группа по внедрению Программы
5-й этап: Фронтальное освоение предмета внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»						
5.1. Активизировать коллектив проекта на внедрение Программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»	Анализ работы инициативной группы по внедрению Программы	Сообщение о результатах работы по внедрению программы, тренинги (внедрения).	, Собрание коллектива проекта	1	сентябрь	Руководитель проекта, инициативная группа по внедрению Программы
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения Программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги (готовности к инновационной деятельности, саморегуляции)	Наставничество, консультации, семинары	1	сентябрь-октябрь	Руководитель проекта, инициативная группа по внедрению Программы
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной Программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы в проект	Изучение состояния дел в проекте по теме внедрения Программы, обсуждения.	производственное собрание, анализ документов проекта	1	ноябрь	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта
5.4. Освоить всем пед. коллективом предмет внедрения (Программа формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта)	Фронтальное освоение Программы формирования	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения Программы	Производственное собрание, консультации, работа метод. объединений	1	декабрь	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта

6-й этап: Совершенствование работы над темой формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»						
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференция, конгресс по теме внедрения, анализ материалов.	1	2016-январь	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению Программы	Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодью от создания условий для внедрения Программы	Анализ состояния дел в проекте по теме внедрения Программы, доклад	Совещание, анализ документации проекта.	1	январь	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения Программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения Программы	Анализ состояния дел в проекте по теме внедрения Программы, методическая работа	Методическая работа	Не менее 3	январь-февраль	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта
7-й этап: Распространение передового опыта освоения внедрения программы формирования мотивации к деятельности волонтеров проекта «Голос книги»						
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы проекта по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов проекта.	Стенды, буклеты, внепроектные формы работы	Не менее 5	февраль-март	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта
7.2. Осуществить наставничество над другими социальными проектами, приступающими к внедрению Программы	Обучение руководителей проекта других социальных проектов работе по внедрению Программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семинарах.		март – апрель	Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта

<p>7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению Программы в проект</p>	<p>Пропаганда внедрения Программы в районе/городе</p>	<p>Выступления на семинарах. Конференциях, конгрессах, научная деятельность</p>	<p>Участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению Программы</p>	<p>1 - 3</p>	<p>май</p>	<p>Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта</p>
<p>7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившееся на предыдущих этапах</p>	<p>Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения Программы</p>	<p>Наблюдение, анализ, научная деятельность</p>	<p>Семинары, написание научной работы, статей по теме внедрения Программы</p>	<p>Не менее 2</p>	<p>сентябрь</p>	<p>Руководитель проекта, заместитель руководителя проекта</p>