

Тетяна СЕМИГІНА
Ольга СТОЛЯРИК

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ соціальної роботи



*Тетяна СЕМИГІНА
Ольга СТОЛЯРИК*

**РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН
клієнтів соціальної роботи**

Посібник

Таллінн-2024

УДК 364

Рецензентки

Оксана Кравченко,

докт. пед. наук, професорка

(Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини)

Ольга Байдарова,

канд. псих. наук, доцентка

(Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

Рекомендовано до друку

Вченою Радою Академії праці, соціальних відносин і туризму
(протокол № 6 від 27 грудня 2023 року)

Семигіна, Т., Столярик, О. (2024).

Розвиток сильних сторін клієнтів соціальної роботи: Посібник. Таллінн:
Teadmus. 257 с.

ISBN 978-9916-9969-7-3

Посібник пропонує огляд ключових елементів підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів, а також дає змогу ознайомитися із деякими практичними методиками, які використовуються у межах цього підходу під час експериментальної роботи.

Посібник може бути використано в освітньому процесі – для підготовки здобувачів за спеціальністю 231 «Соціальна робота» та для підвищення кваліфікації фахівців соціальної роботи. Він також може бути корисним практикам при плануванні та впровадженні короткострокових структурованих інтервенцій.

© Семигіна Т., Столярик О., 2024

ISBN 978-9916-9969-7-3

ЗМІСТ ПОСІБНИКА

ПЕРЕДНЄ СЛОВО	7
ЧАСТИНА 1 <i>ІСТОРІЯ ТА ПРИНЦИПИ</i>	9
1.1. Як з'явився підхід, орієнтований на сильні сторони	10
1.2. Загальні принципи підходу, орієнтованого на сильні сторони	16
ЧАСТИНА 2 <i>ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОБОТИ З РОЗВИТКУ СИЛЬНИХ СТОРІН</i>	25
2.1. Психологічні теорії, що живлять підхід, орієнтований на сильні сторони	26
2.2. Соціологічні теорії, на які спирається підхід, орієнтований на сильні сторони	38
2.3. Теорії соціальної роботи, які лежать в основі підходу, орієнтованого на сильні сторони	53
ЧАСТИНА 3 <i>ПЛАНУВАННЯ ІНТЕРВЕНЦІЇ ДЛЯ РОЗВИТКУ СИЛЬНИХ СТОРІН</i>	68
3.1. Загальні підходи до побудови інтервенцій на основі сильних сторін	69
3.2. Зміст інтервенцій на основі сильних сторін	75

ЧАСТИНА 4	МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ СИЛЬНИХ СТОРІН	96
4.1.	Сучасні методи та інструменти оцінювання сильних сторін	97
4.2.	Визначення сильних сторін під час вхідної оцінки в інтервенції	107
4.3.	Вправи для оцінки та розвитку сильних сторін	120
ЧАСТИНА 5	ПОСТАНОВКА ЦІЛЕЙ ТА ЇХ ДОСЯГНЕННЯ	129
5.1.	Сучасні уявлення про цілепокладання	130
5.2.	Інструменти та вправи для визначення цілей	135
5.3.	Інструменти відстеження прогресу	149
ЧАСТИНА 6	РОЗВИТОК САМОУСВІДОМЛЕННЯ ТА МОТИВАЦІЇ ДО ЗМІН	159
6.1.	Сучасні уявлення про майндфулнес (усвідомленість)	160
6.2.	Інструменти та вправи з розвитку усвідомленості, піднесення самооцінки та підтримання мотивації	163
ЧАСТИНА 7	ФОРМУВАННЯ РЕСУРСНОГО СЕРЕДОВИЩА	183
7.1.	Сучасні уявлення про соціальне середовище та мережі підтримки	184
7.2.	Вправи для протидії токсичному впливу середовища	188
7.3.	Інструменти формування мережевої підтримки	199
ПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ		212
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ		239

ПЕРЕДНЄ СЛОВО

Українська соціальна робота свого часу успадкувала пострадянський підхід соціального забезпечення. В основі цього підходу – пільги та виплати. Соціальні працівники, хоча й є представниками нової для України професії, швидко почали ідентифікуватися з тими, хто експертно оцінює потреби нужденних і розподіляє певні блага, або надає базовий догляд вдома. Цінності міжнародної соціальної роботи стосовно активізації клієнтів, поваги до їхнього вибору та боротьби за соціальну справедливість здебільшого сприймаються як теорія, відірвана від реалій вітчизняної практики соціальних служб.

Тим часом, у світлі сучасних викликів соціальної роботи, де кожен клієнт має унікальні потреби та сильні сторони, у нашій країні дедалі більш актуальним та ефективним стає підхід, орієнтований на сильні сторони. Цей підхід дає можливість соціальним працівникам зосередитись на розвитку та підтримці позитивних аспектів життя клієнтів, що сприяє їхній самореалізації та досягненню вищої якості життя.

Ключова ідея полягає в тому, що всі люди мають ресурси, які можна допомогти розвинути, аби люди досягали власних цілей. Замість зосередження на проблемах та недоліках, соціальні працівники, які використовують цей підхід, активно сприяють розвитку та посиленню позитивних аспектів життя своїх клієнтів.

*«Запорукою зміни життя на краще є позитивна самооцінка та беззастережне прийняття самого себе у теперішньому часі»
(Хей, 2018).*

У 2015 році міжнародна організація «Пакт» за підтримки USAID почала впроваджувати структуровану інтервенцію з розвитку економічної спроможності жінок, які опинились у скрутній соціальній ситуації. В основі інтервенції був підхід, орієнтований на сильні сторони клієнток, розвиток у них самоефективності та резильєнтності. Інтервенція була успішною (*Гальчинська & Семигіна, 2017*). Потім вона була масштабована на інші групи клієнтів, інші регіони, зазнала певних адаптацій, але засадничо залишалась незмінною.

У 2020 році впроваджувалась геть інша інтервенція – для батьків дітей з аутизмом. Вона теж структурована, теж на основі сильних сторін і теж виявилась успішною (*Столярик & Семигіна, 2022с*).

Повномасштабне російське вторгнення в Україну породило нові запити на соціальні послуги. І коли минула перша хвиля, під час якої потрібна була саме базова гуманітарна допомога, гостро постало питання роботи з внутрішніми переселенцями. Попереду – багато роботи з тими, хто набув інвалідності під час війни, із сім'ями та громадами. І ці підходи не можуть бути патерналістськими, суто піклувальними. Їхня філософія має полягати у тому, щоб спільними зусиллями спланувати соціальну підтримку позитивної «Я-концепції» людини, яка опинилась у складній ситуації, визначити нові життєсенси та досяжні життєві цілі, допомагати у пошуку ресурсів для реалізації цих цілей.

Ця книжка пропонує огляд ключових елементів підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів, а також знайомить із деякими методиками, які були використані під час експериментальної роботи. Вона має на меті покращити поінформованість українських дослідників та практиків щодо принципів та технік підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів.

1. ІСТОРІЯ ТА ПРИНЦИПИ ПІДХОДУ

Стисло про основне

Ключова ідея

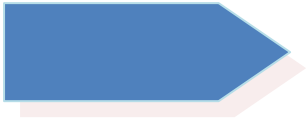
- *Всі люди мають **РЕСУРСИ**, які можна допомогти розвинути, аби люди досягали власних цілей*

Філософія перспективи

- *Опертя на розвивальну теорію*
- *Пошук можливостей і «більшого»*
- *Спільне формування цілей і завдань*
- *Конструювання позитивної ідентичності*
- *Формування самоефективності*

Принципи, складові практики

- *Орієнтація на цілі*
- *Систематична оцінка ресурсів*
- *Залучення внутрішніх та зовнішніх ресурсів*
- *Наснаження*
- *Розумний вибір (право клієнтів), повноваження клієнтів*



1.1. Як з'явився підхід, орієнтований на сильні сторони

Тривалий час у професійній соціальній роботі домінувала дефіцитна модель, яка фокусується переважно на потребах і проблемах людей або допомагає людям уникнути ризиків, пов'язаних з негативними наслідками. Однак дослідження (*Courtney et al., 2001; Dubois & Trani, 2009; Hillman & Ventura, 1992*) засвідчують, що втручання, які базуються на ризиках, не забезпечують тривалих змін поведінки. Адже дефіцитна модель соціальної роботи спрямована на розв'язання проблеми в момент, коли вона вже існує, а не на тому, щоб запобігти її виникненню. В цьому підході громада/сім'я/індивід як клієнти соціальної роботи відіграють пасивну, «безпорадну» роль і повністю залежать від зовнішніх факторів та ресурсів (*Centre for child well-being, 2011*).

Ще на початках професіоналізації соціальної роботи, починаючи з 1880-х років, активні представниці американського руху сеттелмент-хаусів **Джейн Адамс і Елен Гейтс Стар** концептуально розвивали соціальні послуги, засновані на сильних сторонах клієнтів, та надавали їх у Гал-Хаузі (м. Чикаго). У той час такий підхід до роботи з вразливими групами населення часто критикували.

Попри скептичне сприйняття інноваційних ідей прихильники опертя на ресурси клієнтів продовжували роботу над розвитком теоретичного та емпіричного підґрунтя застосування підходу, орієнтованого на сильні сторони.

У 1930-х роках американська соціальна працівниця та викладачка **Берта Рейнольдс** критикувала тенденцію американської соціальної роботи до застосування психоаналітичного підходу у втручаннях соціальної роботи з



Берта Кейпен Рейнольдс (Bertha Capen Reynolds)

клієнтами, патологізацію всіх соціальних проблем людей. Натомість вона відстоювала необхідність врахування клієнтської перспективи та досвіду у роботі з випадком. На думку Рейнолдс, соціальні працівники не здатні раціоналізувати роботу з окремими людьми в середовищі, яке сповнене викликів та потреб, якщо вони виконуватимуть роль агентів соціального контролю. Вона бачила більше користі в структурних та інституційних підходах, які поєднувалися з піклуванням про індивіда та мали на меті забезпечити рівновагу між внутрішнім психічним життям людини та міжсистемними взаєминами, які впливають на її життєдіяльність (*Reynolds, 1934*).



Флоренс Холліс
(Florence Hollis)

У 1950-х роках зароджується новий виток теоретизації соціальної роботи, який кидав виклик як психоаналітичним, так і біхевіористським теоріям, та пропонував зосередитися на особистості клієнта, його спроможності, ресурсах, здібностях та силі (*Kelly & Gates, 2016*).

Насамперед, слід відзначити внесок американської дослідниці, викладачки та активістки **Флоренс Холліс**. Вона вважається однією з фундаторок психосоціального підходу у соціальній роботі. Холліс наголошувала, що відновлення, підтримка та зміцнення особистого і соціального функціонування індивідів має відбуватись шляхом: мобілізації сильних сторін; підтримки копінгових стратегій; піднесення самооцінки; зміни дисфункціональних моделей мислення і стосунків з іншими; зв'язування людей з необхідними ресурсами; полегшення екологічних стресів (*Hollis, 1950; Hollis, 1966*).

Інша американська дослідниця **Хелен Перлман**, авторка підходу, зосередженого на вирішенні проблем, наполягала на необхідності допомагати клієнтам допомагати собі. Перлман описує кейс-менеджмент (соціальний супровід) як такий процес вирішення проблем, що має на меті залучити людину до роботи над труднощами, з якими вона стикається (*Perlman, 1957*).



Хелен Перлман
(Helen Harris Perlman)

Таким чином, ще у 1950-1960-х роках у закордонній літературі та практиці з'явилися заклики до соціальних працівників зосередитися на сильних сторонах клієнтів.

Починаючи з 1960-х років відбувався розвиток гуманістичних теорій у психології, а з 1970-х років – соціально-екологічних теорій та інших теорій соціології. *Детально ці теорії описано у другому розділі книжки.* Нові наукові концепції сутнісно вплинули на трансформацію практики соціальної роботи.

Більше про це у другому розділі

Апробацію інноваційних інтервенцій та теоретизацію підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів, у закордонній літературі пов'язують з іменами низки американських дослідників.

У 1980-х роках до концептуалізації підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів, у соціальній роботі, що стосується збереження психічного здоров'я та піднесення якості життя долучилися професори та докторанти Канзаського університету, серед яких **Чарльз Репп, Ронна Чемберлен, Уолес Кістхардт, Патрік Салліван та ін.** Цьому сприяло те, що у 1982 р. Школа соціального забезпечення Канзаського університету отримала грант від державного органу охорони психічного здоров'я для наукового дослідження щодо розробки моделі кейс-менеджменту для осіб з психічними порушеннями.

Дослідження відбувалось у контексті впровадження політики, спрямованої на деінституалізацію, тобто ліквідацію закладів інституційного догляду для осіб, що мають ментальні порушення, а також розгортання ідей імпаурменту, розширення прав і можливостей споживачів соціальних послуг.

За твердженням авторів, у практиці соціальної роботи перспектива сильних сторін стала альтернативою поширенішому на той час патологічно-орієнтованому підходу (медичній моделі) допомоги клієнтам. Замість того, щоб фокусуватися на проблемах і дефіциті клієнтів,

«...Усі люди володіють широким спектром талантів, здібностей, навичок, ресурсів і прагнень... віра в людський потенціал пов'язана з уявленням про те, що люди мають невикористані, невизначені ресурси розумових, фізичних, емоційних, соціальних та духовних здібностей, які можуть бути використані...»
(Weick, Rapp, Sullivan & Kisthardt, 1989, p. 352).

новий підхід зосереджується на здібностях, талантах і ресурсах клієнтів, допомозі клієнтам у досягненні своїх цілей. Розгортання цього підходу посилювалось завдяки популярним на той час у закордонному науковому дискурсі теорії соціального конструктивізму, феміністичній соціальній роботі та концепції якості життя, які ставили в основу свого бачення людину та її можливості (*Rapp & Chamberlain, 1985; Weick, Rapp, Sullivan & Kisthardt, 1989*).

Вагому роль у розвитку підходів, заснованих на сильних сторонах, відіграла **Ен Вейк**, деканка Канзаського університету. Вона працювала над обґрунтуванням заміни медичної моделі соціальної роботи і застосуванням нових наснажувальних, розвивальних підходів у соціальній роботі (*Weick, 1983a; Weick, 1983b; Weick, 1985; Weick, 1987; Weick, Rapp, Sullivan & Kisthardt, 1989*). Її внесок визнали американські колеги: Ен отримала численні нагороди, такі як премія Ради з питань освіти в соціальній роботі, премія Річарда Лоджа за концептуальний внесок у соціальну роботу тощо.

Ці наукові інтереси поділяв її чоловік, **Деніс Салібей**, який впродовж 1992–2013 рр. опублікував низку статей та книжку щодо сильних сторін у практиці соціальної роботи, яка була перевидана кілька разів. У своїх роботах дослідник синтезував наукові підходи до розуміння теоретичного підґрунтя, принципів та практики використання перспективи сильних сторін у соціальній роботі (*Saleebey, 1996; Saleebey, 1997; Saleebey, 2001; Saleebey, 2006; Saleebey, 2011; Weick & Saleebey, 1995*).

Дослідження 1990-х років підтвердили ефективність підходу при роботі з різними соціальними групами, що мають ознаки вразливості, як-от національними чи расовими меншинами (*Logan, Freeman, & McRoy, 1990*), неблагополучними територіальними громадами (*Yellow Bird & Chenault, 1999*), підприємствами (*Banerjee, 1997*), у феміністичній соціальній роботі (*Davis, 1994*).

Так, вивчення результатів інтервенцій для тих, хто має проблеми психічного здоров'я, показали, що підхід, орієнтований на сильні сторони клієнтів, позитивно впливає як на самопочуття, так і на лікування симптомів (*Macias et al., 1994*).

Інші дослідження свідчать, що клієнти, які пройшли інтервенції, ґрунтовані на розвитку сильних сторін, були більш незалежними у щоденному житті. Встановлено, що вони ведуть більш цілеспрямоване життя та володіють ефективнішими життєвими навичками взаємодії у громаді (*Macias, Farley, Jackson & Kinney, 1997*).

Концептуалізацію підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів, посилила наукова праця американського професора **Чарльза Реппа** «Модель сильних сторін», опублікована у 1997 р. З урахуванням результатів впровадження структурованих інтервенцій на основі підходу у роботі з людьми, які мають проблеми психічного здоров'я, автор звертає увагу на специфіку посилення ресурсів клієнтів соціальної роботи, а також розкриває складові кейс-менеджменту таких клієнтів (*Rapp, 1997*).

До розробки кейс-менеджменту на основі сильних сторін долучився й **Рік Гоша**. У співавторстві з Чарльзом Реппом він видав кілька книг, важливих для розвитку підходу: «Модель кейс-менеджменту на основі сильних сторін» (*Rapp & Goscha, 2006*), «Модель сильних сторін: підхід до послуг збереження психічного здоров'я, орієнтований на одужання» (*Rapp & Goscha, 2011*). Вони розкривають практики соціальної роботи із клієнтами з ментальними захворюваннями, орієнтовані не на діагноз та спричинені ним наслідки, а на ресурси та можливості людини.

Розкриваючи історію підходу, орієнтованого на сильні сторони людей та громад, слід згадати **Мартіна Селігман**, який в той час обіймав посаду президента Американської психологічної асоціації. На початку 2000-х він дійшов висновку, що психологічні теорії, які використовуються у роботі з клієнтами, котрі мають потребу соціальної підтримки, недосконалі. Бо вони зосереджені на проблемі чи дефіциті індивіда, а не на можливостях та доступних ресурсах. Він запропонував будувати допомогу на розвитку позитивних емоцій та сили характеру, спиратися на позитивний досвід клієнтів (*Seligman, 2002; Seligman, 2007*).

Кейс-менеджмент на основі сильних сторін (інші назви у науковій літературі «ведення випадку з опертям на силу клієнтів») – модель практики соціальної роботи, яка зосереджується на позитивних аспектах клієнтів та їхніх ситуаціях, а не на проблемах і недоліках, спрямована на розширення можливостей клієнтів використовувати власні ресурси, навички та цілі для подолання викликів і досягнення бажаних результатів (Rapp & Goscha, 2006).

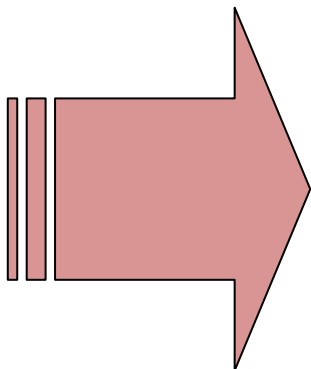
РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Відтоді підхід, заснований на сильних сторонах клієнтів, був адаптований і застосований до багатьох контекстів у соціальній роботі. Він ґрунтується передовсім на ідеях наснаження (імпаурменту, активізації). Його, зокрема, використовують у практичній роботі з клієнтами, у супервізії соціальних працівників, для забезпечення якості надання соціальних послуг в організації (*Department of Health and Social Care, 2019*), у роботі з групами (*Gray, & van Rooyen, 2002; Pulla, 2017*), організаціями (*Engelbrecht, 2010*), а також із сім'ями (*Столярик, 2022; Sanders & Munford, 2009*) та громадами (*Midgley & Conley, 2010*).

Сучасне розуміння підходу, орієнтованого на сильні сторони, базується на тому, що інтервенції соціальної роботи, розроблені на основі цього підходу, мають містити такі складові, як:

- ✓ орієнтація на цілі;
- ✓ оцінка сильних сторін;
- ✓ ресурси навколишнього середовища/ оточення людини;
- ✓ оцінка сильних сторін з огляду на поставлену ціль;
- ✓ взаємовідносини, розвиток сподівань/ очікувань клієнтів;
- ✓ свідомий вибір (*Gray & van Rooyen, 2002*).

Підсумки



Підхід на основі сильних сторін (Strength-based approach) було розроблено як трансформувальний виклик панівним упродовж багатьох років практикам і політиці, які зводять людей та їхній потенціал до проблем і дисфункцій.

Підхід є альтернативним до так званих дефіцитних моделей соціальної роботи, а також до медичних моделей, зосереджених на патологіях та інвалідності. Він відзначається поглядом на клієнта як на експерта та вірою в його здатність використати свої ресурси.



1.2. Загальні принципи підходу, орієнтованого на сильні сторони

Підхід, орієнтований на сильні сторони, базується на фундаментальному переконанні, що **соціальна робота** – це співпраця та стосунки між соціальними працівниками та клієнтами, які опираються на віру перших у те, що їхні клієнти здатні подолати власні проблеми самостійно, якщо отримують достатньо повноважень та влади, а їхні рішення матимуть необхідну соціальну підтримку (*Vishal, 2018*).

За дослідженням **Керол Олівер** (*Oliver, 2014*), практика на основі підходу, орієнтованого на сильні сторони, включає підтримку самовизначення клієнтів, створення зв'язку із зовнішніми і внутрішніми ресурсами, забезпечення збалансованого розуміння.

Ця практика спирається на три «F»:

- ✓ *Firm* – сталість, міцність;
- ✓ *Fair* – справедливість;
- ✓ *Friendly* – дружня співпраця.

Підхід, орієнтований на сильні сторони, за твердженням Олівер, передбачає узгодження підтримувальної та директивної ролей соціального працівника: підтримку балансу між дружньою позицією стосовно клієнтів (включає неупередженість, відкритість, використання переваг, залучення до співпраці та взаємодії, визнання клієнтів суб'єктами) і цілеспрямованим використанням своїх повноважень.

Джонатан Левіт (*Levitt, 2017*) вказує на те, що одним з основних принципів цього підходу є формування *позитивної ідентичності*, що означає процес будівництва внутрішньої впевненості в собі. Це тісно пов'язано з концепцією резилієнтності (життестійкості). Відтак соціальні працівники повинні ґрунтувати свою практику на ідеї, що, попри труднощі, яких зазнали ці клієнти, вони все ще здатні вистояти і вірити, що зможуть досягти бажань.

ного рівня успіху. Цей принцип підтверджений численними дослідженнями (*Semigina & Tymoshenko, 2016; Shochet et al., 2019; van Breda & Dickens, 2016*).

Чарльз Репп, Деніс Салібей та Патрік Саліван (*Rapp, Saleebey & Sullivan, 2008*) концептуалізували підхід, орієнтований на сильні сторони, дещо в інший спосіб. Вони виокремили ознаки, які дозволяють відрізнити його від інших моделей соціальної роботи (табл. 1).

Таблиця 1

Ознаки перспективи сильних сторін (*Rapp, Saleebey & Sullivan, 2008*)

Ознака	Характеристика ознаки
<i>Орієнтація на цілі</i>	У фокусі уваги – цілі клієнта, які він визначає самостійно як такі, які хотів би досягнути. Визначення реальності та доступності цілей – невіддільне право клієнта.
<i>Оцінка сильних сторін</i>	Інтервенції, вибудовані на підході, орієнтованому на сильні сторони, зосереджені на пошуку та наснаженні ресурсів, можливостей, здібностей та задатків клієнтів, а не проблемі, недоліку чи наявному дефіциті. Кожна людина володіє необхідною кількістю ресурсів, які, за умови мобілізації, дозволяють їй бути спроможною.
<i>Ресурси середовища</i>	У середовищі будь-якого клієнта можна віднайти організації, установи, громади чи осіб, які здатні бути корисними клієнтам за певних обставин. Роль соціального працівника полягає у переадресації до таких установ чи соціальних груп, а також у побудові соціальних мереж навколо клієнта.
<i>Методологічний плюралізм</i>	Підхід пропонує різнопланові моделі втручання, які можуть визначати методи та техніки роботи.
<i>Укріплення оптимістичної надії через стосунки</i>	Підхід визначає вагому роль стосунків клієнта з установами, організаціями, соціальними групами та окремими людьми в укріпленні у клієнта віри у власну спроможність, тому соціальна робота повинна будуватися навколо зміцнення цих стосунків.
<i>Значимий вибір</i>	Остаточне рішення залишається за клієнтом, оскільки саме він є експертом у будь-якому питанні, що стосується його життя. Роль соціального працівника полягає у розширенні альтернативи вибору, зважування ризиків та переваг та в укріпленні віри в його правильність.

У розвиток ідей, викладених раніше, канадський дослідник **Уейн Геммонд** (*Hammond, 2010*) виокремив вісім принципів підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів, у соціальній роботі. Вони представлені на **рис. 1**.



Рис. 1. Принципи підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів (Hammond, 2010)

Розглянемо детальніше ці принципи.

Абсолютна (безумовна) віра в потенціал клієнта, його спроможність, унікальні можливості та сильні сторони. Цей принцип, ймовірно, може створювати етичні дилеми у роботі, оскільки передбачає повне (безумовне) прийняття внутрішнього світу клієнта і часткове чи повне погодження із його цінностями, твердженнями, думками, життєвою позицією. Соціальні працівники можуть не поділяти вибір клієнта або недостатньо вірити в його ресурсний потенціал. Поряд з тим, постає загроза втрати віри самого клієнта у власну спроможність, яка може породжувати страх, що він не виправдає довіру соціального працівника.

Фокус уваги визначає світогляд: зосередження на силі, а не проблемі, формує у клієнта почуття впевненості, надії та оптимізму. Поряд з тим, ті аспекти, на які зосереджує увагу клієнт, визначають міру реальності бажаного результату, до якого він прагне. Водночас варто пам'ятати про необхідність прийняття реальності крізь призму стійкості перед нею клієнта. Важливо слухати наративи клієнта, навіть, якщо вони мають негативне емоційне забарвлення, адже у них завжди можна віднайти свідчення стійкості та сили, які, можливо, сам клієнт не усвідомлює.

Мова, якою послуговуються соціальні працівники та клієнт формує реальність. Фахівцям слід зважати на те, як спосіб вербалізації життєвої ситуації конструє рефлексивне усвідомлення та оцінку клієнта. Щоб створити правильну атмосферу для змін, соціальні працівники повинні усвідомлювати, що мова, яку вони використовують, може вплинути на віру клієнта у потребу змін. Практика на основі підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів, використовує позитивні слова та афірмації, що підтримують траєкторію клієнта у процесі змін та наснажує їхні сильні сторони, руйнує опертя на недоліки та розширює рамку можливостей. Цей принцип потребує глибокого осмислення та професійної рефлексії фахівців, щоб зрозуміти

як мова (слово-образ), яка застосовується у процесі практики, може впливати та трансформувати силу клієнта.

Прийняття незворотності змін як збагачення життєвого досвіду задля розвитку. Зміни мають розглядатися як показник руху клієнта, вияв трансформації його поведінки та життєвої ситуації.

Позитивні зміни підкріплюють аутентичні стосунки із фахівцем та визнають право клієнта на соціальну підтримку. Це сприяє підвищенню його здатності взаємодіяти з установами, організаціями, соціальними групами чи особами, що входять до мережі офіційної чи неофіційної соціальної підтримки.

☑ Наприклад, при роботі з внутрішньо переміщеними особами (ВПО) соціальним працівникам слід спільно із клієнтами здійснити оцінку наявних ресурсів.

У силу пережитих подій, переселенці можуть демонструвати невпевненість, низьку самооцінку, сумніви у власній спроможності.

Доречними буде використання вправ, спрямованих на піднесення «Я-концепції» клієнтів, прийняття та зрощування любові до себе, вдячності власному «Я».

Важливість клієнтської перспективи та оцінки глобальності проблеми. Вагома роль відводиться наративам (розповідям), а клієнт виступає у ролі оповідача власної життєвої історії. Увага зосереджується не на окремих аспектах життєвих подій, про які він говорить, а на якостях, можливостях та ресурсах, які зробили його стійкішим (*Brun & Rapp, 2001*).

Нарощування готовності до змін. Вихід з зони комфорту в невідоме майбутнє варто розпочинати із випробувань, які клієнту знайомі та не складні. Для формування стійких навичок мобілізації сильних сторін потрібний час, що обмежує використання підходу при термінових (екстрених) чи короткотривалих технологіях соціальної підтримки клієнтів. Водночас соціальні працівники не можуть передбачити, як поводитимуть себе клієнти після завершення інтервенції. Нагромадження ресурсів – не тільки ціль, а й динамічний процес.

Ці принципи (*Hammond, 2010*), на відміну від попереднього переліку особливостей підходу, орієнтованого на сильні сторони (*Rapp, Saleebey & Sullivan, 2008*), зосереджені значною мірою на стосунках між соціальним працівником та клієнтом. За цим підходом, взаємодія між соціальними працівниками та клієнтами базується на декількох складових процесу:

- ✓ *Комунікативна взаємодія.* Вона передбачає специфічний стиль спілкування, в якому ключовими елементами є позитивна комунікація та уважне слухання. Словесні наративи та інформація, яку надає клієнт, слугують основними джерелами для розуміння його ситуації та потреб.
- ✓ *Інтерактивна взаємодія.* Ця складова передбачає аутентичний характер стосунків між соціальними працівниками і клієнтами. Вона ґрунтується на взаємній довірі та повазі. Важливо, щоб відносини між сторонами були відкритими та спрямованими на досягнення спільних цілей.
- ✓ *Перцептивна взаємодія.* Ця складова стосується сприйняття та розуміння інших. Соціальні працівники мають бути чутливими до потреб та переживань своїх клієнтів. Вони повинні розглядати клієнтів з урахуванням їхніх сильних сторін та індивідуальних особливостей.

Всі ці компоненти вказують на ключову роль партнерства та взаємної відповідальності у взаєминах між соціальними працівниками та клієнтами. Ці елементи призначені для створення сприятливого середовища для спільної роботи над досягненням цілей клієнта та підтримки самовизначення клієнтів соціальної роботи.

Один з ключових аспектів підходу, орієнтованого на сильні сторони, полягає в тому, щоб **бачити клієнта як експерта в своєму житті**.

Усупереч тому, що етичні кодекси соціальної роботи заявляють про повагу до цінності та гідності клієнтів, у реальній практиці соціальної роботи існує дихотомія між "нами" (соціальними працівниками) і "ними" (клієнтами). Ця дихотомія заважає розвитку партнерства та співпраці, сприяє створенню відстані між соціальними працівниками і клієнтами.

Однак, деякі фахівці соціальної роботи уже розглядають себе як партнерів у процесі прийняття рішень разом з клієнтами. Ця спільна робота сприяє створенню атмосфери взаємодії та може спонукати клієнтів брати більшу відповідальність за власне життя та свої життєві обставини.

У сучасній соціальній роботі наголос робиться на **здібностях, можливостях та сильних сторонах клієнта**. Тому підхід, орієнтований на сильні сторони, подекуди окреслюють поняттям «ергономічний», оскільки він скеровує соціального працівника на нарощування та активізацію ресурсів клієнта, які можуть бути корисними у конкретних обставинах, а не на ретельний аналіз проблем та пошук причин виникнення цих проблем.

Водночас деякі дослідники (*Hollinrake, 2019; Min, 2011*) відзначають значущість врахування у процесі втручання наявних у клієнтів слабких сторін та проблем. З погляду цих вчених видається доцільним опертя на успішний досвід клієнта у межах уже подоланої проблеми.

Науковці (*Brun & Rapp, 2001; Saleebey, 2006*) визнають, що життєві кризи чи травми, у тому числі й дитячі, сутнісно впливають на подальше життя клієнта. Однак пропонують розглядавати їх не як шкоду, а як джерело розвитку теперішньої стійкості та сили клієнта.

Дослідники (*Krabbenborg et al., 2017; Saleebey, 2013*) також радять розглядати стійкість та силу клієнта крізь лінзи низки припущень.

По-перше, варто зважати на попередній досвід клієнта, який свідчить, що в процесі долаття труднощів, за умови використання уже наявних або відомих клієнту ресурсів, вони сприяли розв'язанню певної проблеми найкращим шляхом, який їм був доступний на той час, що вказує на їхню спроможність та самоефективність.

По-друге, важливо враховувати, що особи, які звертаються до соціальних працівників, можуть бути тими, хто самостійно подолав минулі життєві труднощі до цього моменту, не користуючись зовнішньою підтримкою. Це може бути результатом подолання травм або стресових ситуацій, при цьому відбувається оптимізація наявних ресурсів, можливостей і здібностей..

Як засвідчують дослідження (*Fransham & Blood, 2018; Minimol, 2016*), такі припущення особливо слушні при роботі з людьми старшого віку. Тож соціальні працівники повинні розуміти вікові стереотипи та протидіяти проявам дискримінації, зокрема, з боку самих соціальних працівників, і самостигматизації літніх людей, які знецінюють власний досвід.

Поширення у соціальній роботі підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів, сталось через потребу вирішити конфлікт між етикою, цінностями і принципами сучасної соціальної роботи як професії, з одного боку, та наявними патерналістичними і дефіцитарними підходами, з іншого. Останні, хоча й узвичасні, вже не відповідали розвивальній місії професії.

Огляд літератури (*Lee et al., 2020; Parker et al., 2020; Rashid & McGrath, 2020; Sanders & Munford, 2009; Tse et al., 2016*) свідчить, що підхід, орієнтований на сильні сторони, ґрунтується на таких **цінностях соціальної роботи**, які визначають міжнародні професійні асоціації (*IFSW & IASSW, 2014*), як-от:

- ✓ **самовизначення** (надання клієнтам свободи робити вибір у своєму житті та рухатися до встановлених цілей у спосіб, який вони вважають найоптимальнішим),
- ✓ **розширення прав і можливостей** (закладає основу для усвідомленого самовизначення),
- ✓ **визнання цінності та повага до гідності** клієнта.

Поява підходу, орієнтованого на сильні сторони, послужила стимулом для переосмислення практичної діяльності в соціальній роботі. Часто цей підхід характеризують як **філософію** або призму, крізь яку соціальні пра-

цівники розглядають своїх клієнтів, з одного боку, та будують програми втручань соціальних служб, з іншого.

Підхід ґрунтується *на принципах наснаження та поваги до вродженої гідності та цінностей клієнта*. Він приймає клієнтів разом із їхніми залежностями та недоліками, проте наголошує на унікальній особистості клієнта, його участі у всьому, що стосується власного життя, та декларує право на прийняття рішень, які, на думку клієнта, будуть найкращими для нього.

Слід додати, що у науковій літературі наявні дискусії про те, що застосування принципів підходу, орієнтованого на сильні сторони, може зумовити деонтологічні конфлікти. Зокрема, конфлікти між професійними знаннями соціального працівника та необхідністю врахування «експертності» клієнта. Адже така позиція клієнта може посилювати у фахівця відчуття втрати контролю над процесом втручання. До подолання таких конфліктів потрібна глибинна професійна рефлексія (Pulla, 2017). Наразі далеко не всі соціальні працівники можуть та вміють рефлексувати щодо своїх професійних вчинків та власних емоцій.

У межах дефіцитарного підходу, де акцент робиться на проблемах людини, а спроможність та самостійність клієнта у вирішенні власних труднощів знецінюються, контроль залишається в руках соціальних працівників. Це може призвести до надмірної прив'язаності клієнта до конкретних обставин, подій або осіб. Така позиція суперечить основним принципам соціальної роботи як професії (Столярик & Семігіна, 2022b).

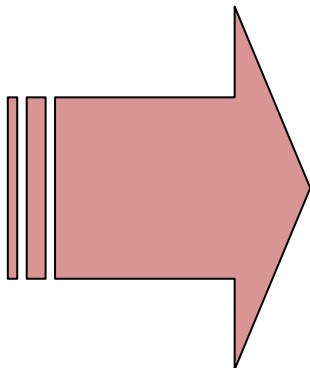
На *рис. 2* представлено основні принципи дефіцитарного підходу, орієнтованого на проблеми клієнтів, та підходу, орієнтованого на сильні сторони та ресурси клієнтів.

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ



Рис. 2. Співставлення дефіцитарного підходу та підходу, орієнтованого на сильні сторони

Підсумки



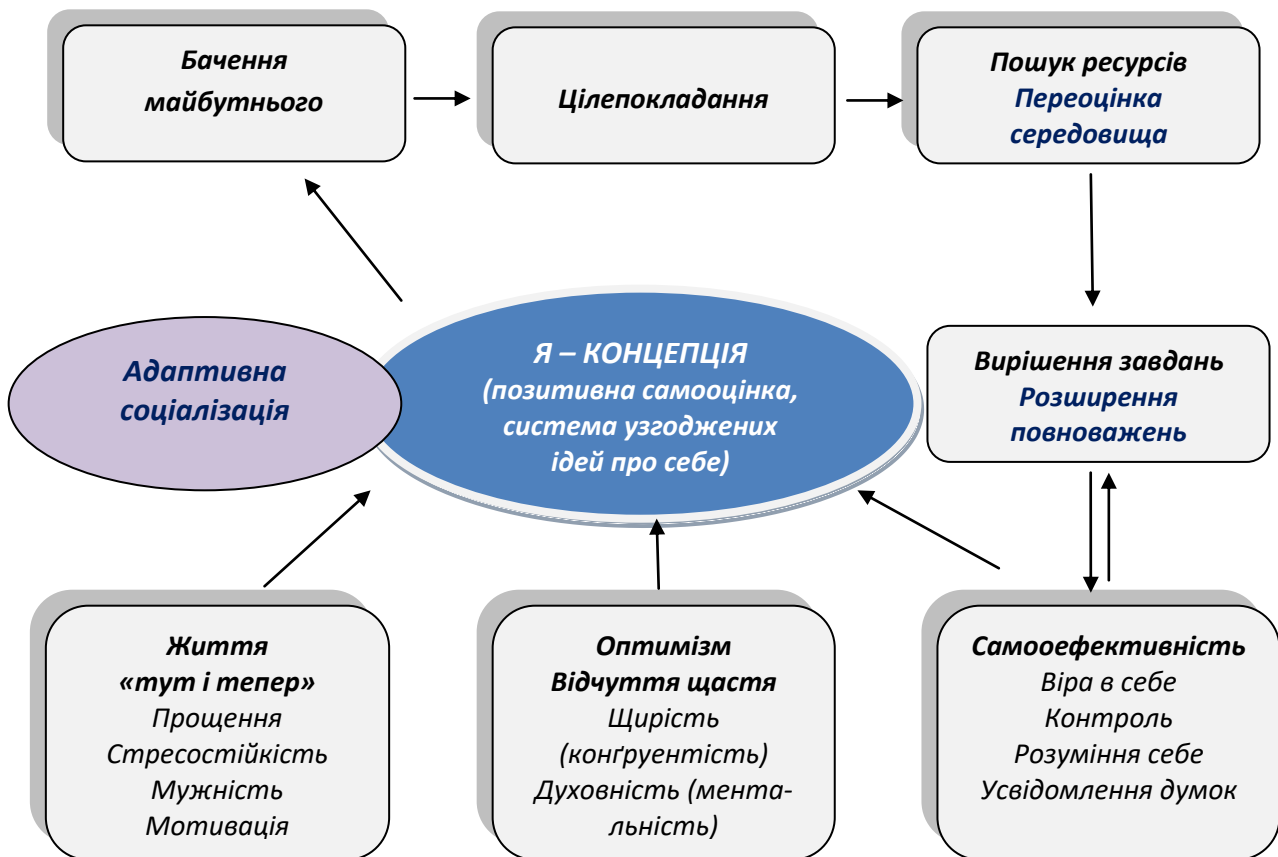
Перспектива сильних сторін у соціальній роботі набуває різноманітних значень. Це філософія і спосіб розглядати клієнтів як стійких перед обличчям труднощів.

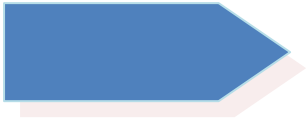
Підхід, орієнтований на сильні сторони, як філософський принцип практики, впливає з основних професійних цінностей соціальної роботи:

- ★ самовизначення (надає клієнтам свободи робити вибір у своєму житті та рухатися до встановлених цілей у спосіб, який вони вважають найоптимальнішим);
- ★ розширення прав і можливостей (закладає основу для усвідомленого самовизначення);
- ★ визнання цінності клієнта та повага до його гідності.

2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОБОТИ З РОЗВИТКУ СИЛЬНИХ СТОРІН

Стисло про основне





2.1. Психологічні теорії, що живлять підхід, орієнтований на сильні сторони

Психологічні концепції, які використовували у закордонній соціальной роботі у 1940-1950-х роках, зосереджувався на таких основних питаннях, як ментальні проблеми індивідів та соціальних груп, лікування психічних захворювань задля підвищення добробуту клієнтів. Разом із тим у 1950-х роках починають формуватися наукові школи, які зосереджувалися на концепціях щастя та суб'єктивного добробуту, оптимізмі, вірі у спроможність клієнтів та позитивних аспектах людської природи (Столярик & Семигіна, 2022а). Пов'язано це було із розвитком гуманістичного напрямку у психології.

Загальні ідеї гуманістичної психології

Яскравий представник гуманістичної психології – **Віктор Франкл**, австрійський психіатр, психолог і невролог, колишній в'язень нацистського концентраційного табору. Він вважав, що для добробуту індивіда важливим є сенс життя, що опирається на позитивну оцінку життєвої ситуації самою людиною (Frankl, 1984).

На думку дослідника, людина має бути особистістю, яка стоїть вище за те, що її обмежує. Франкл доводив, що тільки-но людина знаходить сенс свого існування, вона отримує сили, щоб здолати будь-які випробування.

Вагомий внесок у розвиток гуманістичної психології зробив **Абрахам Маслоу**. Цей американський дослідник запропонував піраміду потреб особистості та зосереджувався на позитивних якостях поведінки клієнта. У фокусі його досліджень – самореалізація та самоактуалізація клієнта, які розглядаються не як спосіб задовольнити потреби, а як вроджене прагнення індивідів ставити перед собою цілі та досягати їх (Maslow, 1943; Maslow, 1950; Maslow, 1958; Maslow, 1967; Maslow & Lewis, 1987).

Маслоу намагався просувати концепцію трансперсональної психології, яка зосереджувалася на ідеях розширення свідомості клієнта за звичні рамки Его задля саморозвитку. Трансперсональна психологія послуговується техніками медитації та візуалізації. Однак, у той час концепція не отримала схвалення у наукових колах та не була визнаною.

Наукові ідеї Маслоу підтримував **Еріх Фромм**, німецький психолог, прихильник неофрейдизму. Він вважав, що втручання повинні орієнтуватися не на пристосування клієнта до соціальної реальності, а на розвиток його здібностей та ресурсів, самореалізацію (*Fromm, 2014*).

Особливе місце у розвитку гуманістичної психології належить **Карлу Роджерсу**. Цей науковець стверджував, що всі індивіди мають потребу розвиватися та досягати максимальної реалізації свого потенціалу.

Потреба в самореалізації, на думку Роджерса, – це рушійний мотив, що керує поведінкою клієнта. Саме тому професіонали повинні працювати над низкою завдань. Розглянемо деякі із них:

- **Безумовна позитивна оцінка.** Щоб втручання було ефективним, взаємодія між фахівцем і клієнтом повинна вибудовуватися на засадах безумовної довіри та гарного ставлення до клієнта, яке виявляється у прийнятті клієнта, його емоцій та поведінки, відсутності упереджень, негативних настанов, стереотипів чи осуду.
- **Значущість розвитку «Я» клієнта.** Формування здорової самооцінки – сталий процес, який базується на життєвому досвіді клієнта. Клієнти, які вірять у свою спроможність, демонструють впевненість, краще справляються з життєвими викликами та мають стабільніше психоемоційне самопочуття.
- **Конгруентність клієнта.** Люди можуть страждати внаслідок внутрішнього конфлікту між реальним та ідеальним «Я», який виникає через суперечність між тим, яким клієнт хотів би себе бачити, та тим, ким він насправді є. Однак, оцінку своєму реальному «Я» надає сам клієнт. Якщо зосередити його увагу на позитивному ставленні до себе, прагненні до самореалізації, можна знизити конфлікт та досягти конгруентності між реальним та ідеальним «Я».
- **Прагнення до реалізації.** Роджерс вважав, що всі люди мають природну тенденцію до актуалізації, тобто до розвитку та реалізації власного

потенціалу. Клієнти, які прагнуть реалізувати свою тенденцію до актуалізації, можуть стати тими, кого він називає «повноцінно функціонуючими». На думку Роджерса, ці люди володіють такими характеристиками: гнучкою Я-концепцією, відкритістю до нового досвіду та бажанням ділитися власним, вмінням жити в гармонії з іншими, безумовною повагою до себе. Такі люди живуть у теперішньому моменті, мають позитивну самооцінку та реалізують свій потенціал. Однак, важливо, щоб на певному етапі клієнт отримував достатньо підтримки з боку оточення.

- *Міжособистісне розуміння*, в центрі уваги якого – емпатійне прийняття досвіду клієнта через його власну інтерпретацію (Rogers, 1979; Rogers, 1986; Rogers, 2012; Rogers & Wood, 1974).

Згодом наукові ідеї Карла Роджерса продовжила донька **Наталі Роджерс**, котра долучилась до формування концепцій *арт-терапії та тілесно-орієнтованої терапії*. Вона вважала, що надання клієнту повноважень бути самостійним провідником та експертом у життєвій ситуації – укріплює його спроможність та віру у власні сили (Rogers, 2001; Rogers, 2013).

Ролло Мей, який вивчав клієнтів кризь призму захворювань, дійшов висновку, що ті індивіди, котрі боролися із складними хворобами та кидали їм виклик, одужували значно швидше та мали вищу якість життя. На думку Мея, суб'єктивний добробут клієнта залежить від здатності вірити у себе, власні сили та ресурси, спроможності відійти від ролі жертви, взяти контроль над власним життям у свої руки та відкинути упередження, тривогу, невпевненість та страх (May, 1999).

Гуманістична психологія укріпилася і завдяки внеску **Джеймса Бюдженталя**, американського психолога та психотерапевта. На його думку, клієнти, за своєю природою, прагнуть відчувати власну цінність, вагомість, а також перебувають в пошуку можливостей для розвитку власних ресурсів, тому втручання слід будувати як «інвестицію» у саморозвиток клієнта (Bugental, 1976; 2013; Bugental & Tannenbaum, 1963).

Бюдженталь обґрунтував «*тренінг чутливості*» – втручання, що вивчають особистісний та груповий досвід самоусвідомлення та усвідомлення впливу клієнтів на інших осіб.

Таким чином, гуманістична психологія частково орієнтована на само-допомогу, оскільки вона опирається на твердження, що життєва ситуація

клієнта покращитися лише тоді, коли він змінить спосіб мислення про себе, коли вирішить допомогти собі.

► Ідеї позитивної психології

Одним із підвидів гуманістичного напрямку психології вважається **позитивна психологія**. Вона зосереджується на таких наукових концепціях, як «суб'єктивний добробут», «щастя», «оптимізм» та «якість життя».

Підхід, орієнтований на сильні сторони, як напрям соціальної роботи, бере свої витoki із концепцій позитивної психології **Мартіна Селігмана**. За Селігманом, психологія, як галузь наукових знань, надмірно зосереджена на вивченні наявних недоліків, обмежень, травм клієнта та, пов'язаних із ними, негативних наслідків, що сприяє формуванню у нього набутого песимізму.

Науковець дійшов висновку, що наявність песимістичних мисленневих налаштувань у клієнта сприяє формуванню відчуття втрати контролю над життєвою ситуацією та розвиває його безпорадність перед впливом зовнішнього середовища. Це дало поштовх досліднику зосередитися на *розумінні природи «навченого» (сформованого) оптимізму* клієнтів та його впливу на їхній добробут (*Seligman, 2002; Seligman, 2007; Seligman, 2019*).

Представники позитивної психології припускають, що низка факторів може сприяти щастю та суб'єктивному добробуту клієнтів, як-от соціальні зв'язки, стосунки, діяльність, фізична активність, розвиток самосвідомості та розуміння природи свого «Я». Духовність також можна вважати чинником, який сприяє підвищенню індивідуального щастя та добробуту.

► Когнітивно-поведінкові та соціально-когнітивні концепції

У соціальній роботі доцільно використовувати елементи **когнітивно-поведінкової терапії (КПТ)**, розробленої **Аароном Беком** та **Девідом Фрідманом**. Вона спрямована на те, щоб сприяти клієнтам розвивати позитивне самосприйняття та віру у власні здібності, а також уникати перекрученого сприйняття життєвих ситуацій.

Цей підхід охоплює різноманітні техніки та методи, які фокусуються на думках, емоціях і поведінці клієнта. Вони допомагають виявляти та змінювати негативні або спотворені патерни мислення, емоційні реакції та поведінку. Це робиться через усвідомлення клієнтом своїх ірраціональних ду-

мок і заміну їх на об'єктивні та реалістичні думки, спрямовані на власні ресурси та можливості.

КПТ не просто навчає людей думати «позитивно», вона сприяє розвитку об'єктивного, критичного та корисного мислення. Вона допомагає клієнтам *позбутися ілюзій та ірраціональних думок*, що сприяє поліпшенню їхнього самопочуття і здатності краще справлятися з життєвими викликами (Beck, 1991; Beck, 1993).

Цей підхід може бути особливо корисним у соціальній роботі. Він допомагає клієнтам розвивати позитивне самосприйняття та ефективні стратегії подолання складних ситуацій, що може покращити їхню якість життя та забезпечити психологічну підтримку.

Раціонально-емоційно-поведінкова терапія (РЕПТ) Альберта Елліса, спрямована на розвиток раціональної соціальності клієнта через зміну його поведінки, включає в себе процес осмислення власного досвіду у вирішенні життєвих проблем, розуміння природи власних емоцій і дій, а також тренування навичок позитивного мислення та раціональної поведінки (Ellis, 1980; Ellis, 2019). Цей підхід допомагає клієнтам змінити негативні моделі мислення, які можуть сприяти психологічному стресу, погіршенню емоційного самопочуття та розвитку тривоги чи депресії.

Кожен напрямок у когнітивно-поведінковій психології має свої власні підходи, методи та інструменти, спрямовані на перероблення негативних моделей мислення, які можуть погіршувати психологічний стан і сприяти виникненню стресу, тривоги або депресії. Для того, щоб їх застосовувати, соціальним працівникам бажано мати відповідну підготовку або у соціальних закладах має бути сформована мультидисциплінарна команда, до якої мають увійти психологи або психіатри, які мають спеціалізацію у КПТ. Слід також зважати, що специфічні методи КПТ можуть варіюватися в залежності від потреб і характеристик клієнтів. Соціальні працівники повинні адаптувати свій підхід до конкретних ситуацій та особливостей клієнтів.

Однією з найвідоміших соціально-когнітивних концепцій, яка відіграє важливу роль у впровадженні інтервенцій сучасної соціальної роботи, є теорія **самоефективності** канадського та американського психолога **Альберта Бандури**. Ця теорія базується на понятті *самоефективності*, яке означає віру

☑ Наприклад, при роботі з жінками, які живуть з ВІЛ та перебувають у складних життєвих ситуаціях, слід працювати над наступним.

★ *Формування віри в себе:* Соціальні працівники можуть сприяти розвитку самоефективності жінок, надаючи їм можливість рефлексії над їхніми сильними сторонами та досягненнями. Це може включати в себе обговорення та підкреслення їхніх досягнень у важких умовах.

★ *Розвиток навичок і стратегій.* Спільно з клієнтками можна вивчати та розвивати ті практичні навички, які допоможуть їм ефективно впоратися з їхньою ситуацією, скажімо, навчити їх стратегій управління стресом.

★ *Підтримка у встановленні цілей.* Спільно визначивши мети та цілі, соціальні працівники можуть сприяти впровадженню індивідуальних планів для досягнення бажаних результатів.

★ *Посилення взаємодії.* Соціальні працівники можуть сприяти створенню сприятливого середовища, де клієнтки відчуються важливими та підтримуваними. Розуміння з боку інших може значно підвищити самоефективність осіб у складних ситуаціях.

в власні здібності впоратися з різними ситуаціями та досягти поставлених цілей. Бандура описує це переконання як детермінанту способу мислення, поведінки і почуттів. Дослідник розглядав її крізь лінзи вивчення впливу клієнта на мотивацію та поведінку, його усвідомлення здатності контролювати власне життя.

Бандура вірив, що людей можна переконати в тому, що вони мають навички і здібності, необхідні для успіху. Отримання вербального заохочення від інших (соціального переконання) допомагає людям подолати сумніви.

До інших засобів розвитку самоефективності вчений відносив:

✓ встановлення цілі, розкладання її на підцілі-кроки та виконання їх, розвиток відчуття успішності у досягненні цих малих кроків;

✓ соціальне моделювання – клієнти повинні бачити, як подібні їм люди досягають успіхів у розв'язанні власних завдань;

✓ навчання тому, як мінімізувати стрес та як покращити емоційний стан перед виконанням складних завдань (*Bandura, 1977; Bandura, 1978; Bandura, 1983*).

Отже, теорія самоефективності може служити як основа для створення програм та інтервенцій у соціальній роботі, спрямованих на підвищення віри у себе та здібностей клієнтів до самостійного розв'язання проблем.

► Концепція потоку


Американський психолог **Мігай** (інша транслітерація – Мігалі) **Чиксентмігай** відомий своїми дослідженнями та науково-популярними виданнями про щастя, творчість, суб'єктивний добробут та радість.

Чиксентмігай увів в обіг *поняття «поток»* – стану, який вивчав впродовж декількох десятиліть і обґрунтував його характеристики. Потік – це глибоке занурення в справу, при якому час летить непомітно, людина відчуває насолоду, блаженство та пристрасть, забуває про негативні думки. Цей потік виникає не під час розваг або відпочинку, а у процесі напруженої та досить важкої діяльності, яка вимагає повного включення в цей процес.

За Чиксентмігай, фахівці повинні прагнути до розвитку у клієнта оптимальної внутрішньої мотивації, включення у діяльність, самоактуалізацію (*стан «тут і тепер»*), чіткі цілі, відчуття контролю над ситуацією (*Csikszentmihalyi, 1990; Csikszentmihalyi, 1992; Csikszentmihalyi, 2014*).

► Концепція цілепокладання

Досвід переконує, що клієнти соціальної роботи або не вміють виставляти собі реалістичні цілі і їхні цілі завідомо нездійснені, або взагалі не мають бачення майбутнього. Навчання цілепокладання є складовою підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів, власне, становить його основу.



Більше про це у п'ятому розділі

Американський психолог **Чарльз Снайдер**, ще один з представників позитивної психології, розглядає *цілеспрямоване мислення як здатність клієнта будувати траєкторії до бажаних цілей*, з однієї сторони, а з іншої – як вміння розвивати власну мотивацію, щоб рухатися певними траєкторіями до цілей. Снайдер наголошує, що індивідам слід відійти від пошуку причин чи виправдань, оскільки вони зосереджують його на минулому, яке змінити неможливо, а варто працювати над можливостями майбутнього (*Snyder & McCullough, 2000; Snyder et al., 1991*).

Для практики соціальної роботи такий підхід означає орієнтацію на встановлення клієнтом, за підтримки фахівців, адекватних цілей і обговорення реалістичних кроків руху до них, віднайдення доступних внутрішніх та зовнішніх ресурсів. Побудова інтервенції за цим підходом, як правило, передбачає обмеження в часі (приміром, цілі на три місяці, і постійне рефлексування щодо маленьких успіхів у їхньому досягненні).

► Концепції мотивації та оптимізму

Імпліцитна теорія мотивації Керол Двек, яка дійшла висновку, що клієнтам притаманна мотивація двох типів:

- ✓ «фіксована ментальність» – будь-які успіхи сприймаються як безумовні, тому клієнти бояться викликів чи перешкод;
- ✓ «ментальність зростання» – досягнення є результатом наполегливості, відповідальності, цілепокладання та докладання зусиль, тому клієнти почуваються готовими до нових викликів, а невдачі сприймають як можливість розширити власний життєвий досвід.

За Двек, індивіди з фіксованою ментальністю бояться невдачі, тому що вважають, що це свідчить про їхню нездатність. Індивіди з ментальністю зростання вважають, що їхні здібності можна розвинути зусиллям, практикою та навчанням. Вони не бояться невдачі, тому що розуміють, що з неї можна отримати цінний досвід. У результаті вони відкриті до нового, сміливо беруться за складні завдання та досягають успіху. Двек стверджує, що ментальність зростання є більш корисною для людей, оскільки вона дозволяє їм жити менш стресовим і більш успішним життям (*Dweck, 1999; 2015; Dweck & Leggett, 1988*).

Концепція афективного прогнозування та уявлення про щастя Деніела Гілберта. Його наукові погляди викладені у книзі «Спіткаючись об щастя» (з англ. мови «*Stumbling on Happiness*»), яка стала бестселером. Учений розглядав, як *уява впливає на пошук та розуміння унікальної (суб'єктивної) природи щастя*. Він переконаний, що головна проблема – у нескінченному плануванні та невідповідності мрій реальності (*Gilbert, 2009; Gilbert, 2012*).

Концепція самовизначення (self-determination) Кеннона Шелдона, який вивчав питання добробуту та мотивації, наголошує на важливості самоконтролю людиною свого власного життя.

З іншого боку, якщо відбуваються події, що формують у клієнта враження, ніби дже-

«...коли індивід вважає себе ініціатором всього того, що він робить і свої дії сприймає як такі, що здійснені з власної волі, то це підвищує рівень внутрішньої мотивації по відношенню до здійснюваного виду діяльності...» (*Sheldon, 2022*).

релом або першопричиною його діяльності є якісь зовнішні чинники, то рівень внутрішньої мотивації особистості до такого роду активності буде знижуватись. Інакше кажучи, в тих випадках, коли суб'єкт розуміє, що його дії контролюються кимось ззовні, потреба в самодетермінації / автономії фруструється (пригнічується), що своєю чергою негативно позначається на внутрішній мотивації. Отже, люди більш ефективні, продуктивні та щасливі, якщо контролюють власне життя.

Шелдон також звертає увагу на таку важливу для самовизначення якість як щирість (конгруентність, автентичність), тобто прояв природності, вміння людини бути собою, не соромитися свого внутрішнього світу, своїх почуттів, бажань, бути відкритою (*Sheldon & Houser-Marko, 2001; Sheldon & King, 2001*). Ця теорія важлива для формування у клієнтів соціальної роботи дієвих копінг-стратегій, вироблення інтересу до життя і відкритості, а також піднесення самоповаги.

» Класифікація сильних сторін

Для нашої книжки важливим видається погляд на сильні сторони та чесноти характеру **Крістофера Пітерсона**, професора Мічиганського університету, співавтора підходу, орієнтованого на сильні сторони. Науковець зосереджувався на вивченні оптимізму, характеру та добробуту.

Пітерсон ідентифікує шість класів чеснот (тобто «основні чесноти»), що включають *вимірювані сильні сторони характеру*:

- ✓ **мудрість та знання**: творчість, цікавість, неупередженість, любов до навчання, перспектива, інновації;
- ✓ **мужність**: сміливість: хоробрість, наполегливість, чесність, життєздатність (ентузіазм, енергія);
- ✓ **людяність**: любов, доброта, соціальний інтелект;
- ✓ **справедливість**: громадянство, справедливе ставлення, лідерство;
- ✓ **темперамент**: прощення і милосердя, смиренність, розсудливість, самоконтроль;
- ✓ **перевага**: визнання краси та досконалість, подяка, надія, гумор, духовність.

Більше про це у четвертому розділі

Кожна з наведених Пітерсоном характеристик визначається поведінково з психометричними доказами, які демонструють, що вони можуть бути надійно виміряні та водночас «забезпечує один із багатьох альтернативних шляхів до чесноти та добробуту» (*Peterson, 2000; Peterson & Seligman, 2004; Peterson, Ruch, Beermann, Park & Seligman, 2007*).

» Концепції психологічної самодопомоги

Окремо слід відзначити праці, що вивчають питання самодопомоги, самомотивації, нарощування самооцінки.

Концепцію самодопомоги як метод психотерапії ввів у науковий обіг викладач психології у Колумбійському університеті **Прескотт Леккі**, який вивчав самоузгодженість як основну мотиваційну силу людської поведінки. За Леккі, особистість є «системою ідей», у центрі якої розташований наріжний камінь, базис, на якому зводиться «ідеальне Я» індивіда, його образ власного «Я» або уявлення про самого себе. Якщо певні ідеї не узгоджені із наявною системою, то вони відкидаються і не слугують керівництвом до дії. Сприймаються лише ідеї, які здаються узгодженими із системою (*Lecky, 1956; Lecky, 1961; Lecky, 1968*).

Теорія Леккі щодо розуміння уявлень людини про себе та їхнього впливу на мотивацію й успішність може бути корисною при визначенні змісту соціальної роботи з клієнтом. Зокрема вона може стати у пригоді при плануванні структурованих інтервенцій, спрямованих на трансформацію самооцінки та побудову нових поведінкових патернів.

Одним із послідовників Леккі можна вважати **Максвела Мольца**. Мольц працював пластичним хірургом. Під час професійної практики виявив, що не усі пацієнти, які пережили хірургічні втручання, що мали на меті покращити їхній зовнішній вигляд, стали позитивно оцінювати себе і відчувати щасливими. Він стверджував, зовнішній успіх людини ніколи не може піднятися вище внутрішньої оцінки власної спроможності, тому слід працювати над створенням «позитивного образу-цілі» як бажаного результату.

Бестселер Мольца «*Психокібернетика*» побудований на ідеї, що мозок людини є свого роду самонавідним механізмом, який слідує певною ціллю. Відтак важливо розуміти, що це за ціль, і процес зміни самооцінки розпочинається із її усвідомлення («хто я?»). У книзі наведено чимало прикладів

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

формування позитивної самооцінки з використанням методів візуалізації та цілепокладання (Maltz, 1960; 2017). Техніки та ідеї Мольца цілком прийнятні для використання у соціальній роботі – як під час індивідуальної роботи з клієнтами, так і в ході самодопомоги.

Отже, підхід, орієнтований на сильні сторони, яким послуговуються у соціальній роботі, спирається на низку теоретичних концепцій психології, (рис. 3).

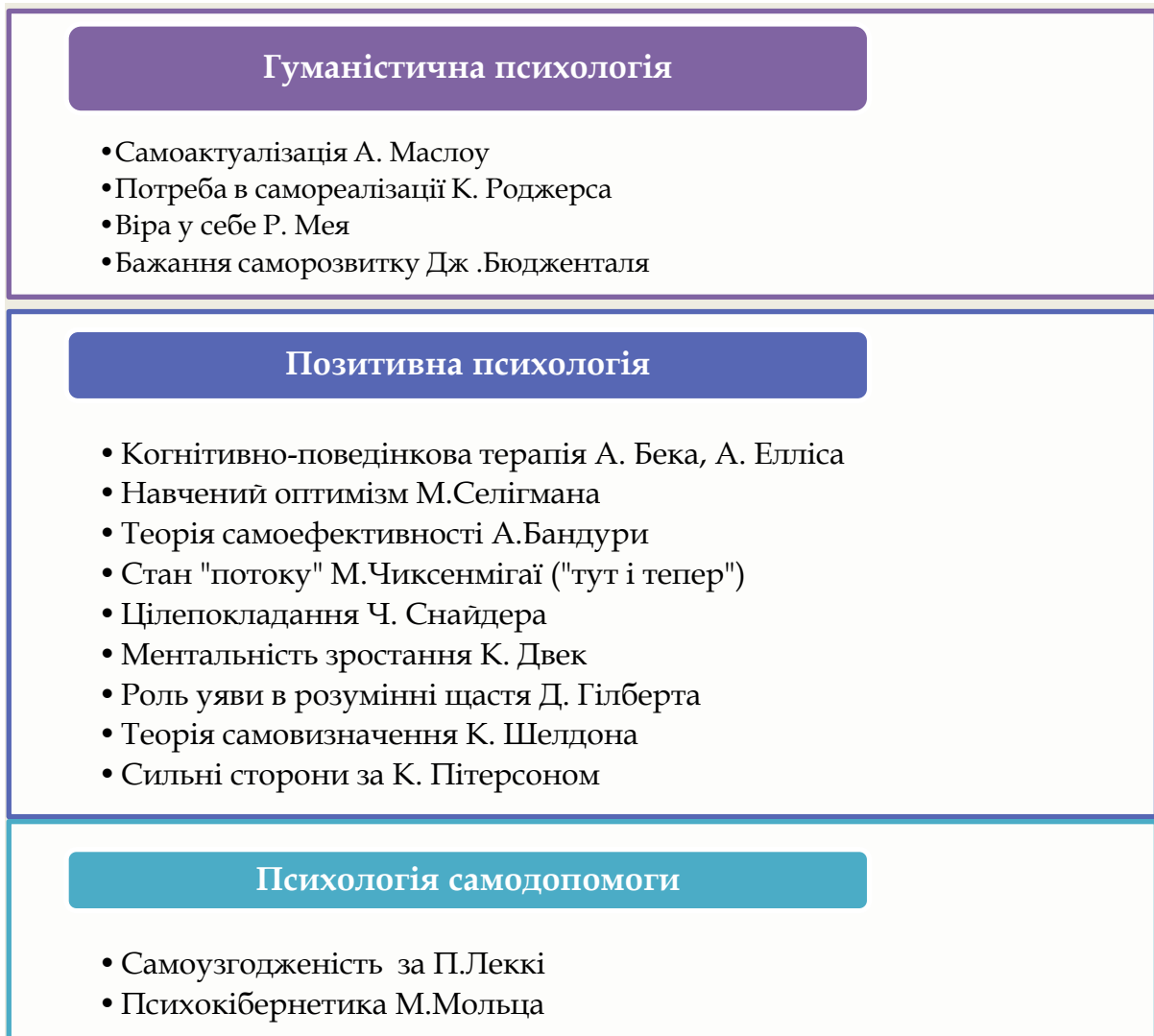
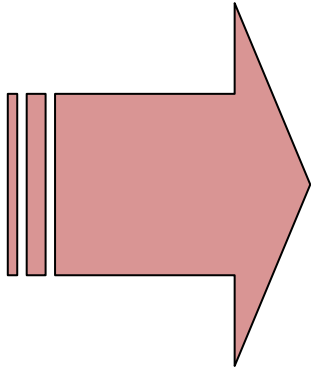


Рис 3. Теорії психології, які становлять підґрунтя підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів у соціальній роботі

Підсумки



Соціальна робота активно користується теоріями та концепціями з психології. У втручаннях, базованих на сильних сторонах, часто використовуються такі категорії, як «Я-концепція», самоактуалізація, потенціал, ресурси, суб'єктивний добробут, клієнтська перспектива, досвід, позитивне мислення, клієнто-центрований підхід, насаження, розширення можливостей та самодопомога.

Використання цих концепцій у практиці спрямоване на підвищення рівня добробуту та суб'єктивної самооцінки якості життя наших клієнтів.



2.2. Соціологічні теорії, на які спирається підхід, орієнтований на сильні сторони

Соціальна робота, яка використовує підхід, орієнтований на сильні сторони клієнтів, спирається не тільки на психологічні, а на різного роду соціологічні концепції.

У цьому розділі ми зупинимось досить детально на **системному підході**, який набув популярності у закордонній соціальній роботі, починаючи з 1970-х років. Зараз він вважається одним з основних теоретичних обґрунтувань інтервенцій, спрямованих на піднесення добробуту індивідів та громад, забезпечення соціальної справедливості та дотримання прав людини.

Системний підхід, який активно розроблявся впродовж ХХ століття, об'єднує в собі досить різні концепції та моделі. Вони мають різний ступінь прикладного значення для практики соціальної роботи. Так, норвезькі дослідниці **Ган Стренд Хатчінсон** та **Сів Олтедаль** (*Hutchinson & Olteidal, 2014*) у структурі теорії систем виокремлюють наступні:

- ✓ *Загальна (основна) теорія систем*, яка, власне, й спирається на центральне положення щодо взаємозв'язків підсистем.
- ✓ *Системно-екологічна теорія*, яка пропонує ширше вивчати екосоціальний контекст життєвої історії клієнта, використовуючи екологічну перспективу та життєву модель соціальної роботи (потреби переосмислюються з врахуванням як життєвої ситуації клієнта, так і середовища, в якому клієнт функціонує).
- ✓ *Теорія сімейних систем*, яка намагається підійти до вивчення життєвої ситуації крізь лінзи його найближчого середовища – сім'ї та її структурних частин
- ✓ *Радикальна системна теорія*, яка зосереджена на суперечностях та асиметричних відносинах у структурних системах, які впливають на добробут клієнта.

» Загальна теорія систем

Сучасна наука розглядає **систему** як сукупність елементів, між якими існують зв'язки та взаємодія. Елементи системи виконують специфічні функції та є неподільними з огляду на завдання, яке система вирішує. Однак системи мають нові якості, які виникають завдяки взаємодії її елементів.

Основоположником загальної теорії систем називають Карла Людвіга фон Берталанфі, австрійського вченого, який проживав у Канаді та США. Деякі з його видатних праць включають "Сучасні теорії розвитку" (1933), "Проблеми життя" (1952), "Роботи, люди та розум" (1967), "Організмична психологія та системна теорія" (1968) та "Загальна теорія систем" (1968)."

Він вважав, що всі організми – це системи, які складаються з підсистем і є складовими надсистемами. За його твердженням, внутрішня форма системи, а також її якісні характеристики, формуються завдяки зв'язкам між її елементами. Зміни в одній частині системи впливають на інші складові системи (Семигіна, 2016).

До особливого класу систем, у яких поєднуються матеріальні та ідеальні елементи, належить **соціальна система**. Вона становить цілісне утворення, в якому основними складовими є індивіди, групи, спільноти, соціальні інститути, їх зв'язки, взаємодії, взаємовідносини, а також соціальні норми, цінності та інші аспекти.

Розробником теорії соціальних систем є американський соціолог **Талкот Парсонс**, який у 1950-60-х роках запозичив ідею системи з біологічної теорії. У своїй праці "Соціальна система" (1951) дослідник розглядав суспільство як систему, складену з окремих інтегрованих елементів, а саме: 1) суспільні цілі; 2) норми; 3) цінності; 4) ролі.

Методологічний підхід Парсонса базувався на аналізі стійких елементів системи, під якими він розумів складові системи та її «тривалі зв'язки», а особливу увагу приділяв функціям, тобто завданням та результатам діяльності системи (Парсонс, 2011).

Американські дослідниці **Еліен Пінкус** та **Енн Мінахен** запропонували використовувати концепції загальної теорії систем у соціальній роботі через чотири системи, які взаємодіють для досягнення мети та зміни в житті клієнтів:

- ✓ *Система агента змін.* Ця система охоплює соціальних працівників, фахівців соціальної роботи та соціальні установи, які надають послуги клієнтам.
- ✓ *Система клієнта.* У центрі цієї системи перебувають клієнти, які можуть бути окремими індивідами, сім'ями або соціальними групами, які потребують соціальної підтримки. Згідно з теорією, індивідуальна соціальна робота не завжди є найефективнішою, тому слід залучати системи, в яких функціонують індивіди.
- ✓ *Система мети.* Ця система фокусується на окремих індивідах, соціальних групах, формальних та неформальних системах, які можуть бути корисними у розв'язанні проблеми клієнта. Це включає ресурси, знання, вміння та навички, якими володіють як соціальний працівник, так і клієнт, та які можуть бути використані для поліпшення добробуту клієнта. Комбінація цих компонентів допомагає досягнути поставленої мети.
- ✓ *Система дії.* Ця система використовується для опису конкретного алгоритму або дорожньої карти, яка лежить в основі кейс-менеджменту клієнта (*Pincus & Minahan, 1973*).

Соціальні працівники мають, безумовно, зважати на *цілеспрямованість* та *межі соціальних систем*. Вони повинні розуміти, що соціальні системи створюються для досягнення певних цілей, як-от сім'я – для продовження роду і обміну любов'ю та підтримкою, або система професійної діяльності – для вироблення конкретного продукту чи послуги.

Соціальні системи можуть мати як формально визначені, видимі межі, такі як шлюб або контракт щодо працевлаштування, так і неформальні межі, наприклад, цивільний шлюб. Соціальні працівники повинні бути уважними до цих меж, оскільки їх відсутність може зробити систему вразливою до впливу інших систем. Проте це не вказує на неіснування системи (*Payne, 2002*).

Одними з ключових концепцій теорії систем є розгляд **взаємообміну енергією та ресурсами** між компонентами системи, а також їхньої готовності до обміну цими ресурсами із іншими системами у своєму середовищі.

Системи можуть бути поділені на дві категорії: закриті та відкриті.

Закриті системи – такі, де обмін ресурсами відбуваються лише всередині самої системи, подібно до специфічного вакууму.

Відкриті системи налаштовані на прийняття нового досвіду і готові ділитися своїми ресурсами з середовищем навколо них.

Ці концепції мають важливе значення для розуміння та аналізу соціальних систем та їх взаємодій у контексті соціальної роботи.

Взаємний обмін ресурсами та енергією між системою та її середовищем можна розглядати через низку компонентів, які визначають динаміку цього обміну і які були запропоновані **Джефрі Грейфом** і **Артуром Лінчем**:

- ✓ *Вхід*. Цей компонент описує, яким чином ресурси потрапляють у систему, яким чином вони надходять із зовнішнього середовища до самої системи. Важливо розглядати процеси та шляхи, якими ресурси впливають на систему.
- ✓ *Пропускна здатність*. Ця характеристика визначає, як система використовує отримані ресурси та яким чином вона їх перетворює або використовує для досягнення своїх цілей.
- ✓ *Вихід*. Цей компонент відображає вплив системи на інші системи та середовище, який створюється ресурсами чи енергією, що виходить із даної системи.
- ✓ *Зворотний зв'язок*. Цей аспект описує, чи наявний баланс між вхідними та вихідними ресурсами, яким чином система реагує на зміни в своєму середовищі і як ці зміни впливають на обмін ресурсами в майбутньому (*Greif & Lynch, 1983*).

Ці компоненти допомагають краще розуміти та аналізувати взаємодію системи з її середовищем у контексті соціальної роботи та дозволяють здійснювати ефективніше втручання в підтримку клієнтів.

Соціальні системи також характеризуються явищем **гомеостазу**, що означає їхню здатність до прагнення зберігати стан рівноваги. Ця рівновага може бути важливою як всередині самої системи, так і у взаємодії з навколишнім середовищем. Коли ця рівновага порушується через якісь зміни у системі або її оточенні, члени системи мають адаптуватися, щоб відновити баланс.

☑ Наприклад, військовослужбовець повертається із зони бойових дій. Є два аспекти адаптації:

★ *Адаптація військовослужбовця:* Військовослужбовець повинен адаптуватися до нових умов, які виникли зі змінами, що відбулися в його житті під час служби.

Ця адаптація може охоплювати: психологічну реабілітацію, професійну підготовку для цивільного життя, а також підтримку у вирішенні питань, пов'язаних зі здоров'ям і соціальною інтеграцією.

★ *Адаптація соціального середовища:* Родини, громади та соціальні системи, з якими взаємодіє військовослужбовець, також повинні адаптуватися до змін.

Це може включати в себе підтримку родини військовослужбовця, створення умов для їхньої інтеграції в цивільне суспільство, а також роботу з громадами, щоб створити сприятливе середовище для відновлення і розвитку ветеранів.

У контексті соціальної роботи, важливими є такі концепти теорії систем, як еквіфінальність і мультифінальність.

Еквіфінальність підкреслює те, що досягнення мети втручання може мати різні шляхи і залежати від ресурсів, якими володіє клієнт, а також від систем, в яких він функціонує.

Мультифінальність наголошує, що результати втручання на основі системної теорії можуть бути різними для різних компонентів системи через їх взаємодію між собою.

Іншими словами, теорія систем і соціальна робота відзначаються тим, що вони підтримують різноманітні методологічні підходи і визнають, що кожна життєва ситуація клієнта унікальна.

При аналізі клієнта соціальний працівник враховує не лише індивідуальні аспекти, а й різні системи, в яких клієнт функціонує та взаємодіє. Це означає, що кожна ситуація потребує індивідуального підходу та розглядається з урахуванням контексту та впливу різних систем на клієнта.

» Системно-екологічна теорія

У 1960-х рр. в окрему сферу знання виділилась *соціальна екологія (екологія людини)*, яка займалась вивченням закономірностей взаємодії суспільства і навколишнього середовища, а також проблемами її збереження й охорони. У її витоків стояли американські науковці **Роберт Парк**, **Ернст Берджес** та **Родерик Маккензі**, представники так званої Чиказької школи соціології. По суті, ця теорія є продовженням теорії систем, оскільки вона розглядає суспільство як складну систему, взаємодія якої з навколишнім середовищем має важливий вплив на її функціонування.

У 1980-1990-х роках дослідники в соціальній роботі, використовуючи загальну теорію систем та соціальну екологію, розробили низку соціологічно орієнтованих концепцій, спрямованих на покращення розуміння та практики соціальної роботи. Ось деякі з цих концепцій:

- ✓ **Екологічна перспектива соціальної роботи (модель життя):** Ця концепція відзначалася тим, що вона акцентувала увагу на взаємодії між людьми та їхнім оточенням. Вона допомагала соціальним працівникам розуміти, як навколишнє середовище впливає на життя людей і як люди впливають на своє оточення. Модель життя дозволяла аналізувати важливі аспекти соціальної роботи, такі як підтримка, ресурси та взаємодія в соціумі.
- ✓ **Концепція «людина-в-оточенні»:** Ця концепція вказувала на необхідність розглядати людину в контексті її оточення та соціального середовища. Вона вказувала на важливість вивчення взаємодії людини зі своєю спільнотою та природним середовищем, а також враховування впливу цієї взаємодії на благополуччя та потреби особи.
- ✓ **Екологічна модель розвитку особистості:** Ця модель ставила особу в центр вивчення її розвитку та самореалізації в контексті оточення. Вона наголошувала, що розвиток особистості не може бути розглянутий ізольовано від її соціального та природного середовища, і відзначала важливість взаємодії цих факторів у формуванні індивідуальних шляхів розвитку.

Екологічний підхід кидав виклик панівній на той час психодинамічній моделі, в якій діагностика та лікування в основному спрямовувались на психологічний стан окремого клієнта і динаміку найближчої сім'ї, та закли-

кав враховувати взаємодію між людьми і їхнім оточенням у конкретному культурному та історичному контексті.

Розглянемо детальніше ці підходи.

У 1980-му році побачила світ книжка «Модель життя та практика соціальної роботи» Карел Гермейн та Алекса Гіттермана (*Germain & Gitterman, 1980*). Це видання оновлювалось та перевидавалось безліч разів. Автори зазначають, що на розроблення моделі життя їх надихнула робота психіатра Бернарда Бандлера, який тісно співпрацював із соціальними працівниками.

Згідно із концепцією американських учених «*модель життя*» розглядає життєвий простір людини як три незалежні сфери:

1) життєві переходи (дитинство, дорослість, старість, зміни статусу і ролі, втрати, кризи, скажімо, хвороба чи смерть одного з членів сім'ї, розлучення, втрата роботи, переїзд на нове місце проживання, втрата житла);

2) міжособистісні процеси (в парах, сім'ях, групах, організаціях, сусідських відносинах тощо, наприклад, експлуатація, примус, невідповідність цінностей чи очікувань);

3) властивості середовища (соціальні і фізичні, наприклад, нерівні можливості для чоловіків та жінок, брак необхідної інфраструктури, яка може стосуватися як неможливості влаштувати дитину в дитячий садок, так і відсутності транспортного сполучення з місцями, де розташовані школа, лікарня, соціальні служби, зміни на ринку праці).

Наразі завдання соціального працівника полягає в тому, щоб розглянути відповідність потреб та можливостей, цілей та прав клієнта, з одного боку, якостям і властивостям соціального та фізичного навколишнього середовища, з іншого. Якщо людина здатна протистояти тиску зовнішнього середовища, можна говорити про баланс та позитивне співвідношення між людиною та довкіллям.

«Екологічна перспектива наочно показує необхідність розглядати людей і оточуюче середовище як єдину систему в межах певного культурного та історичного контексту. Кожну людину і її середовище можна повноцінно зрозуміти лише в контексті їх взаємозв'язку, в якому одне постійно впливає на інше в певному контексті. Отже, всі поняття, похідні від екологічної метафори, стосуються не лише середовища або лише особи; кожне поняття виражає певні відносини між людиною і оточенням, будь вони позитивними, негативними чи нейтральними (Germain & Gitterman, 1996).

Екологічна модель, як її бачили тогочасні дослідники (*Jack, 2000; Germain, 1991; Germain & Gitterman, 1980; Ungar, 2002*), включає такі основні компоненти, які пояснюють взаємодію людини з її оточенням:

- ✓ **Фокусна система:** Ця система складається з людей або груп людей, які взаємодіють та впливають один на одного в конкретній ситуації. Наприклад, якщо фокусна система - це сім'я, то враховується не лише кожний індивідуум, що входить в сім'ю, але й його взаємодія з навколишнім середовищем, таким як школа, церква, робоче місце, сусіди, та інші чинники.
- ✓ **Реверберація (ефект доміно):** Це системний процес, де одна подія може спричинити послідовні зміни, подібні до ланцюжка. Наприклад, особа втрачає роботу через економічні проблеми у компанії, що зумовлює фінансові труднощі. Це може спричинити стрес та конфлікти в родині, оскільки члени сім'ї також будуть відчувати фінансовий тиск. У випадку, якщо особа не може виплачувати кредит або платити за оренду житла, це зумовить втрату житла та/або потребу у пошуку іншого житла. Унаслідок таких труднощів особа може впасти в депресію або мати інші психологічні проблеми, що додатково ускладнюють її ситуацію.
- ✓ **Життєвий стрес:** Це відносини між людиною та її навколишнім середовищем. Стрес може бути як позитивним, коли він сприймається як виклик, який відповідає рівню самооцінки та можливостей людини, так і негативним, коли вимоги навколишнього середовища перевищують можливості протистояти їм.
- ✓ **Мережі підтримки:** Це формальні або неформальні зв'язки між людьми або організаціями, які можуть обмінюватися ресурсами, навичками, інформацією та знаннями. Ці мережі можуть бути як позитивними, так і негативними, залежно від того, як вони впливають на особу.

Наведені компоненти допомагають розуміти, як людина взаємодіє зі своїм оточенням та як ця взаємодія може впливати на її життя та добробут. Оцінювання становища клієнта, яке здійснюється з позицій цього підходу, розглядає баланс між стресовими і підтримувальними чинниками, ризиками та захисними факторами. Відтак наголос робиться на суб'єктивному осмисленні людьми власного життя, бо індивідуальна інтерпретація своєї ситуації пов'язана з думками інших членів суспільства.

☑ Наприклад, **робота з ВПО** повинна зважати на контекст, зокрема адаптацію переселенців до радикальної зміни соціокультурних умов їх проживання.

Підхід, орієнтований на сильні сторони, підтримує концепцію ніші та ареалу і пропонує розглядати переселенців як таких, які повинні безпосередньо брати участь у забезпеченні власних умов проживання. Підхід пропонує опиратися на оцінку клієнтами обставин, які з ними відбуваються, та їхнє бачення шляхів вирішення життєвої ситуації. Саме тому доцільно пропонувати ВПО не готове житло, а кілька варіантів. Можливість вибору дає відчуття того, що клієнт тримає життєві обставини під контролем, його бачення береться до уваги і він відповідальний за власний вибір. Щобільше, робота над облаштуванням побуту повертає відчуття щоденної рутинності та протидіє зосередженню на травматичному минулому.

Не менш важливою видається й **концепція ніші та ареалу**, згідно із якою кожному індивіду необхідні фізичні та соціальні умови для повноцінного розвитку, реалізації власних здібностей, збагачення ресурсів. Тому соціальні працівники, які працюють за підходом, орієнтованим на сильні сторони, зважають на ресурсність середовища та прагнуть віднайти у ньому організації, громади чи осіб, які здатні бути корисними клієнтам за певних обставин, створивши соціальні мережі із них навколо клієнта

У 1980-х роках у закордонній соціальній роботі також набула розвитку **концепція «людина в оточенні»** (англ. мовою – «person-in-environment»).

Ця концепція підкреслює важливість розуміння особистості в контексті її найближчого оточення та ширшого середовища. Вона наголошує на тому, що повне розуміння особистості потребує її розгляду у взаємозв'язку з навколишнім світом та культурним контекстом, в якому вона існує.

Концепція «людина в оточенні» враховує вплив різних факторів, як-от сім'я, спільнота, суспільство, на життя та добробут особистості, і дозволяє соціальним працівникам більш повно і ефективно сприяти клієнтам у подоланні їхніх проблем та досягненні цілей (*Pardeck, 1988; Siporin, 1980*).

Айседора Хейр (*Hare, 2004*) описала концепцію «людина в оточенні» як організаційний принцип, який об'єднує безперервність втручань, починаючи з психотерапії чи клінічної соціальної роботи; проходження сімейної терапії, групової роботи, розширення прав і можливостей, ведення справ,

посередництва, соціальних дій, адвокації та формування політики; і закінчуючи соціальним розвитком.

Концепція «людина в оточенні» не втрачає своєї популярності і донині (Akesson, Burns & Hordyk, 2017; Houle. et al., 2018; Probst, 2013). Цьому сприяє поширення у суспільних науках ідей соціального конструктивізму, згідно із якими становище людини значною мірою зумовлено соціальними чинниками середовища (Weiss-Gal, 2008) та самоідентифікацією під впливом цього середовища – як на макрорівні, так і на мікрорівні, тобто завдяки сприйняттю чи несприйняттю близького оточення (Zastrow & Kirst-Ashman, 2012). Водночас С'юзан Кемп (Kemp, 2009) звертає увагу на взаємність цього впливу та взаємоконструювання.

Ця концепція важлива для практиків соціальної роботи, які використовують підхід, орієнтований на сильні сторони клієнтів. Враховуючи оточення та ресурси, соціальні працівники можуть – спільно з клієнтами – розробляти більш ефективні та індивідуалізовані стратегії підтримки та втручання, сприяючи тим самим покращенню якості життя своїх клієнтів і спільнот.

У 1980-х роках стала популярною *екологічна модель розвитку особистості*, розроблена американським психологом **Урі Бронфенбреннером** (Bronfenbrenner, 1979; Bronfenbrenner, 1992). Ця теорія розглядає соціальні середовища та їх вплив на людину.

Згідно з Бронфенбреннером, екологічне середовище розвитку дитини складається з чотирьох взаємопов'язаних систем, які зазвичай зображуються у вигляді концентричних кілець:

- ✓ **Мікросистема** – сім'я дитини, найближче оточення, де дитина проводить більше часу
- ✓ **Мезосистема** – дитячий садок, школа, квартал проживання - всі ті середовища, де дитина взаємодіє з іншими дітьми та дорослими
- ✓ **Екзосистема** – зовнішні соціальні організації та структури, які безпосередньо не пов'язані з дитиною, але впливають на її розвиток, наприклад, робоче місце батьків
- ✓ **Макросистема** – культурні звичаї країни, цінності, звичаї та ресурси, які визначають загальний контекст розвитку

Бронфенбреннер наголошує, що ці екологічні системи мають гнучкі зв'язки між собою, вони рухаються та змінюються з часом. Події, такі як народження брата або сестри, початок навчання в школі або розлучення батьків, можуть змінити взаємини між дитиною та її оточенням. Народження нового малюка може мати різні наслідки для дитини, яка тільки вчиться ходити, і для школяра, котрий має різноманітне спілкування та інтереси за межами сім'ї.

Ця модель також була застосована для аналізу розвитку не тільки дитини, а й різних груп клієнтів соціальної роботи, навіть громад.

Однією з ключових складових цієї моделі є сприйняття людиною себе в цих системах та їх вплив на неї (*Darling, 2007; Healy, 2022*). Соціальні працівники акцентують на взаємодії клієнта з його оточенням, що призводить до виникнення труднощів та негараздів. Самі клієнти та їх оточення не розглядаються як «проблемні», але завданням соціальних працівників є з'ясування труднощів, які виникають у взаєминах між ними. Відносини, які мають позитивні наслідки, вважаються капіталом соціальної підтримки клієнта, який може бути використаний разом із сильними сторонами та ресурсами клієнта для досягнення покращення якості їхнього життя.

У рамках екологічної системної моделі Бронфенбреннера розвинулася практична модель втручання, відома як *екологічне консультування* (*Clancy 1995; Cook, 2015*). Цей підхід об'єднує особисті та екологічні фактори, зосереджуючись на їх взаємодії та стосунках між ними.

Екологічне консультування стверджує, що людина нерозривно перебуває в доволі специфічних і взаємозалежних екологічних системах. Крім того, індивід володіє певними ресурсами, здібностями, має власну систему символічного інтераціоналізму та особисту ідентичність, сформовані під впливом різних умов середовища. Взаємодія між індивідом та середовищем призводить до побудови індивідуальних екологічних ніш. Екологічне консультування прагне зрозуміти екологічні ніші людей і допомогти їм жити щасливим життям. Це досягається через покращення якості спілкування як на особистому рівні, так і на рівні середовища.

Отже, екологічний підхід до соціальної роботи, базуючись на теорії систем, дозволяє розуміти, як множинна взаємодія людини з іншими людьми, їхніми сім'ями, громадами та суспільством впливає на її функціонування. Він допомагає вивчити, як людина сприймає ці свої взаємодії і які ресурси можна отримати у різних підсистемах. Важливою є й робота з громадою над зміною середовища у ній, над розв'язанням соціальних чи екологічних завдань на всіх рівнях.

Усі елементи екосистеми перебувають у безперервному процесі самоорганізації: соціальне виникає із біологічного, а біологічне змінюється під впливом соціального, тобто «люди створюють середовище, яке найбільше підходить для їх способу існування» (Bookchin, 2007).

» Теорія соціальної ідентичності

Ще однією важливою концепцією, на яку спирається підхід, орієнтований на сильні сторони, є **теорія соціальної ідентичності**.

Розвиток теорії соціальної ідентичності пов'язують з іменами британських учених **Генрі Теджфела** та **Джона Тернера**, які у 1986 році випустили книгу «Теорія соціальної ідентичності міжгрупової поведінки».

Науковці припускали, що усвідомлення індивідом свого місця у соціальному середовищі базується на співвіднесенні власного «Я» з певною соціальною групою. Відтак, теорія соціальної ідентичності описує уявлення індивіда щодо приналежності до певної соціальної групи, яке впливає на його емоційну сферу та систему цінностей (Tajfel, 2010; Haslam, Oakes, Turner & McGarty, 1995; Tajfel & Turner, 2004).

Ідентичність, як багатовимірне явище, відображає усвідомлення особистістю свого місця в соціумі, належність до певної соціальної групи і культури, а також визнання індивідом відповідних соціальних норм, цінностей, мови та зразків поведінки. Як сукупність стійких соціально-психологічних якостей, ідентичність виступає важливою детермінантою забезпечення соціальної стабільності та цілісності суспільства.

Теорія соціальної ідентичності вивчає явище «внутрішньої групи» та «чужої групи». Вона базується на думці, що ідентичність формується завдяки процесам відмінностей, визначених у відносний спосіб, залежний від діяльності індивіда.

Важливо враховувати, що особистість може одночасно належати до кількох соціальних груп. Це має суттєвий вплив на дослідження соціальної ідентифікації як явища. Згідно з результатами досліджень, ключовими аспектами соціальної ідентичності особистості загалом є гендерна, вікова та етнічна ідентичності. Проблеми в цих аспектах можуть мати серйозні наслідки для повноцінного розвитку та існування особистості, вплинути на її психічне та фізичне здоров'я.

Соціальна ідентичність також розкриває сутність *соціальних стереотипів* – ключового компонента міжгрупової взаємодії, що виражає спрощене сприйняття явищ та призводить до спрощення реальності, що, своєю чергою, може призвести до утворення забобонів, дискримінації та стигматизації, включаючи самостигматизацію. Наразі Теджфел відзначає важливу роль стереотипізації у формуванні соціальної ідентичності. У міжгрупових відносинах стереотипи виконують пояснювальну та виправдувальну функції, а також функцію соціальної диференціації (*Tajfel, 2010; Tajfel, Turner, Austin & Worchel, 1979*).

Соціальна ідентичність не розглядається науковцями як властивість, що існує на початку життя. Вона формується і виражає ставлення особистості до самої себе у контексті різноманітності зовнішнього середовища. З цього погляду, існують кілька етапів соціальної ідентичності:

- ✓ *Соціальна категоризація*: Цей етап передбачає усвідомлення соціального оточення та поділ його на окремі категорії.
- ✓ *Соціальна ідентифікація*: На цьому етапі людина вибирає соціальну групу, до якої вона відчуває належність на основі порівняння з різними групами.
- ✓ *Соціальна ідентичність*: Цей етап передбачає цілісне усвідомлення власної приналежності до обраної соціальної групи.

Важливо зазначити, що розвиток ідентичності триває протягом всього життя належить до ключових концепцій у сфері соціальної роботи. Соціальні працівники повинні зважати на динаміку процесу формування ідентичності, оскільки цей процес визначає, як особа взаємодіє з соціальним оточенням, розвиває свою самооцінку та усвідомлює власну роль у суспільстві.

☑ Наприклад, при роботі з літніми людьми варто спрямовувати зусилля на поліпшення їхньої самооцінки та соціальну інтеграцію, враховувати проблему ейджизму та стереотипів, які можуть впливати на сприйняття літніми людьми власної ідентичності і соціального статусу.

★ *Зміцнення позитивної ідентичності:* Соціальний працівник може підтримувати самооцінку та відновити самоповагу літньої людини, вказуючи на її цінність та важливість у суспільстві. Це актуально для протидії уявленням про них як про непотрібних членів суспільства. Спільна робота має показати, що літні люди можуть бути активними, цікавими та корисними членами суспільства.

★ *Посилення соціальної інтеграції:* Соціальний працівник повинен працювати над тим, щоб допомогти літнім людям зберегти або зміцнити їхні зв'язки з різними соціальними групами і спільнотами, при цьому акцентуючи на значущості цих зв'язків. Організація групових заходів, які сприяють зближенню літніх людей з іншими членами суспільства, може допомогти розбити стереотипи та сприяти більшій взаємодії.

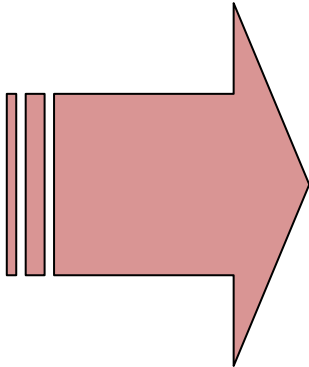
★ *Підтримка індивідуальних інтересів і цілей:* Соціальний працівник має спільно з літніми людьми визначити їхні реальні бажання, а також переконати їх у можливості досягнути такі цілі. Це може включати в себе проведення індивідуальних консультацій та роботу над планами дій.

Ключовим припущенням теорії соціальної ідентичності є ідея, що індивіди мають внутрішню мотивацію досягти бажаних результатів та прагнуть підтримувати позитивну Я-концепцію. Деякі дослідники цієї теорії, такі як Майкл Хогг і Домінік Абрамс, вказують на зв'язок між позитивною соціальною ідентичністю і самооцінкою (*Abrams & Hogg, 1988*).

Набуття позитивної соціальної ідентичності відбувається через порівняння з відповідними групами суспільства. Якщо таке зіставлення призводить до визнання власної групи як позитивної у порівнянні з іншими групами, це сприяє зміцненню соціальної ідентичності. У випадку, якщо результати порівняння негативні, індивіди можуть розглядати можливість виходу з поточної групи та приєднання до іншої, або переоцінки власної групи.

Ця теорія має суттєве значення для підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів. Розуміння соціальної ідентичності клієнта і її впливу на його емоційний стан та систему цінностей може допомогти соціальним працівникам підтримувати позитивне самовизначення клієнта та сприяти досягненню цілей. Соціальні працівники можуть створювати сприятливі умови для формування позитивної ідентичності, сприяти усуненню стереотипів і дискримінації, що можуть негативно впливати на самооцінку клієнтів соціальної роботи.

Підсумки



Підхід, орієнтований на сильні сторони клієнтів, використовує такі поняття теорії систем, як пошук ресурсів, прийняття та адаптація до змін у середовищі, посилення згуртованості системи, залучення підтримувальних мереж та включення клієнта у співпрацю із ними.

Застосування теорії соціальної ідентичності в роботі з клієнтами соціальної роботи може сприяти покращенню їхнього психологічного стану, соціальній інтеграції та загальному самопочуттю, а також сприяти подоланню стереотипів та уявлень, які можуть впливати на сприйняття клієнтом власного соціального статусу.

2.3. Теорії соціальної роботи, які лежать в основі підходу, орієнтованого на сильні сторони

Теоретичному обґрунтуванню соціальної роботи притаманний мультипарадигмальний характер, що передбачає варіативність наукових концепцій та принципів, спрямованих на пояснення природи цієї діяльності.

Сучасне глобальне визначення соціальної роботи як професійної галузі вказує на використання не лише соціальних і гуманітарних наук та місцевих знань, але також враховує важливість філософських ідей гуманізму та соціальної справедливості. У цьому визначенні наявне твердження про власні теорії соціальної роботи (Семигіна, 2021).

Далі ми розглянемо низку концепцій соціальної роботи, які набули поширення у закордонній та вітчизняній практиці та безпосередньо пов'язані з інтервенціями на основі сильних сторін клієнтів:

- ✓ *Зосереджені на рішеннях та завданнях моделі соціальної роботи.* Соціальні працівники, які використовують ці моделі, разом із клієнтами визначають конкретні цілі та завдання, які допоможуть поліпшити становище людини чи громади.
- ✓ *Концепція наснаження (розширення повноважень, імпаурменту)* спрямована на надання клієнтам знань, навичок і ресурсів, які дозволяють їм брати активну участь у прийнятті рішень, контролювати своє життя, а відтак – сприяють більшій незалежності.
- ✓ *Концепція резильєнтності (стійкості)* підкреслює важливість розвитку здатності клієнтів справлятися з життєвими труднощами та стресовими ситуаціями.
- ✓ *Розвивальний підхід* орієнтований на розширення потенціалу клієнтів, посилення їхньої здатності залучати нові ресурси та активно використовувати наявні.

Ці концепції не тільки допомагають соціальним працівникам краще розуміти та підтримувати своїх клієнтів, а й сприяють підвищенню ефективності та результативності соціальної роботи. Вони дають змогу позитивно впливати на життя людей та сприяти їхньому самостійному розвитку та благополуччю.

» Зосереджені на рішеннях та завданнях моделі соціальної роботи

ирення «*терапія, спрямована на пошук рішень*» (англ. – *solution focused brief therapy, скорочено - SFBT*), також відома як короткострокова терапія, орієнтована на пошук рішень (англ. – *brief-solution focused therapy, BSFT*). Вона є моделлю короткострокової та орієнтованої на сильні сторони практики, яка визначає та підсилює ресурси клієнтів для подолання труднощів у житті.

Терапія, спрямована на пошук рішень, постала з галузі сімейної терапії. Однак, важливий внесок у її розвиток зробили й декілька теоретиків та практиків соціальної роботи. Так, появу теоретичного обґрунтування цієї моделі пов'язують з іменами соціальних працівників **Стіва де Шазера, Інсу Кім Берг** та їхньої команди у в Центрі короткої сімейної терапії (Мілуокі, США). Цей центр став дослідницьким осередком для вивчення, розробки та тестування нових методів допомоги людям (*De Shazer et al., 1986; De Shazer, 1988; De Shazer & Berg, 1997*).

Короткострокова терапія, SFBT, виходить із того, що консультант може допомогти клієнтам вирішити їхні проблеми, не ідентифікуючи деталі чи джерело труднощів і уникаючи вивчення контексту проблеми. Це пояснюється тим, що SFBT-підхід принципово вірить, що природа рішення може повністю відрізнятись від проблеми. Тому ця терапія зосереджується на спільному пошуку з клієнтами альтернативних проблемі рішень шляхом концептуалізації бажаного майбутнього (*De Shazer & Berg, 1997*).

Тривалість SFBT не перевищує шести сеансів, що робить її ресурсно продуктивною та економічно вигідною.

SFBT базується на сильних сторонах і підтримує самовизначення клієнтів. Через врахування знань та досвіду клієнта консультант на-

Орієнтована на рішення терапія визнає, що навіть у найскладніших обставинах наголос на індивідуальних сильних сторонах клієнта розширює його можливості (De Shazer et al., 2021).

магається зрозуміти клієнтську перспективу, що сприяє співпраці між фахівцем та клієнтом.

Центральне місце в терапії посідає упевненість в тому, що клієнти є експертами у своєму житті та мають знання, необхідні для досягнення цілей. Практика SFBT заохочує консультантів бути максимально включеним у процес вербальної та невербальної комунікації з клієнтами (*de Shazer, 1988*).

Консультанти будують допомогу на комунікативних стратегіях, передовсім, на питаннях, які сприяють позитивним змінам та зменшують негативні емоції. Ці питання допомагають людині по-новому інтерпретувати власний досвід, дозволяють розпізнати потенціал для змін там, де вона, можливо, не бачила його раніше (*De Shazer et al., 2021*). Роботу з клієнтами у рамках SFBT інколи описують через аббревіатуру **MECSTAT**:

- ✓ **M (miracle questions) – запитання про дію:** пропонують клієнтам уявити, що їхня проблема була вирішена дивовижним чином без їхнього відома і визначити ті підказки, які б вказували на розв'язання проблеми. Ці запитання спонукають клієнта до творчого мислення, змушують кинути виклик власним шаблонам мислення.
- ✓ **E (exception questions) – запитання про винятки:** питання зосереджуються на попередніх рішеннях та випадках, за яких проблема була менш важливою для клієнта або, на думку клієнта, більш керована ним. Виявлення винятків допомагає шукати рішення, які «спрацювали» раніше.
- ✓ **C (coping questions) – запитання про копінг-стратегії:** наголошується на здатності клієнта успішно впоратися з наявною проблемою. Завдання – краще усвідомлення клієнтом попередніх успіхів.
- ✓ **S (Scaling questions) – запитання про виміри змін:** використання шкали для вимірювання прогресу клієнтів у досягненні цілей.
- ✓ **T (time-out) – часові рамки:** визначені дедлайни, що відводяться клієнту для пошуку рішення та напрацювання нових копінг-стратегій.
- ✓ **A (accolades) – відзнаки:** наголос на досягнутих змінах, підтримання надії на оптимістичне майбутнє.
- ✓ **T (task) – домашні завдання,** які дають клієнту для практики нових моделей поведінки у відповідь на повторювану ситуацію чи проблему. Це спосіб кинути виклик переконанням та способам мислення (*Greenberg, Ganshorn & Danilkewich, 2001; Jenks, 2021*).

Одночасно з SFBT у закордонній соціальній роботі сформувався *підхід, орієнтований на вирішення завдання* (англ. – *the task centred approach*). У сучасній літературі його також називають «зосередженою на завданнях моделлю соціальної роботи» і відносять до групи моделей, орієнтованих на вирішення проблеми.

Розвиток цього підходу припав на 1970-1980-ті роки. Варто відзначити, що американські науковці **Уїльям Рід** та **Енн Шайн** провели чотирирічне дослідження «Короткостроковий і розгорнутий кейс-менеджмент» задля вивчення альтернативного підходу до традиційної кейс-практики. Цей новий підхід включав короткі, спрямовані інтервенційні періоди. Клієнтам запропоновували до восьми сеансів з акцентом на виразно окреслених та конкретних цілях. Підхід передбачав, що клієнт визначає напрям співпраці, а соціальний працівник діє як фасилітатор. Дослідження виявили, що труднощі клієнтів стрімко зменшувались, і іноді вже після одного сеансу спостерігались значні зміни (*Reid & Shyne, 1969*).

Надалі Рейд почав співпрацювати з іншою викладачкою Університету Чикаго **Лаурою Епштейн**. Разом вони описали нову короткострокову інтервенцію, яка була розроблена на матеріалі більш як 30 експериментальних досліджень (*Reid & Epstein, 1972; Reid & Epstein, 1977; Reid, 1992*). По суті ця модель виявилась однією з перших у професійній соціальній роботі практик, ефективність яких доведено дослідженнями.

Рід і Епштейн раціоналізували важливість короткострокового втручання, що включає в середньому 8–12 сеансів протягом шести місяців, і розробили конкретну короткострокову терапію. Цей метод ґрунтується на позитивному використанні обмеженості за часом втручання, спрямованого на досягнення "ефекту градієнта цілі". Іншими словами, чим ближче до завершення терміну, тим більше мотивації для ефективного вирішення питань (*Reid & Epstein, 1972*)

Прийняття моделі, орієнтованої на вирішення завдань, сигналізувало про відмову від припущення про соціального працівника, професіонала як джерело експертизи; і було першим кроком до більш наснажувального підходу. Замість розгляду індивідуума та його історії як основного джерела труднощів; більше уваги приділялося соціальним та зовнішнім факторам, які впливають на індивідуума.

Зосереджена на завданні модель спирається на чотириетапний процес:

- 1. Визначення цільової проблеми.** Це може бути будь-яка складність чи трудність, яку клієнт відчуває і бажає вирішити. Клієнт визначає не більше як три цільові проблеми, і соціальний працівник співпрацює з клієнтом над розробкою завдань, що сприятимуть їх вирішенню.
- 2. Укладання контракту/договору.** Документ визначає цільові проблеми, цілі та завдання, які мають виконати як клієнт, так і фахівець із соціальної роботи, що сприятимуть вирішенню цільових проблем, а також посилюватимуть загальні цілі втручання. Важливо, щоб ці цілі були особисто значущими для клієнта та досяжними.
- 3. Проведення зустрічей (сесій) та виконання завдань між ними.** На цьому етапі важливе створення конкретних завдань. Протягом сесій клієнти та соціальні працівники обмінюються інформацією щодо результатів завдань, які було узгоджено виконати. Зустрічі зосереджуються на обговоренні, наскільки добре були досягнуті загальні цілі та чи втручання соціальної роботи було достатньо успішним, аби приймати рішення про припинення подальших зустрічей.
- 4. Оцінка та завершення.** Відбувається оцінка результатів та досягнень програми після виконання завдань або завершення терміну інтервенції. Зустрічі зосереджені на оцінці того, наскільки успішно були досягнуті загальні цілі та чи було втручання соціальної роботи достатньо дієвим, щоб розглянути можливість завершення стосунків.

Підхід, орієнтований на вирішення завдань, експериментально перевірили в роботі з дітьми, сім'ями та літніми людьми; у великих закладах соціального обслуговування та у малих волонтерських організаціях, закладах освіти та у лікарнях; з людьми різних культур і походжень (*Doel, 1998*). Доведено, що застосування цього підходу сприяє розширенню можливостей клієнта, адже його заохочують взяти під контроль власне життя. Виявляються сильні сторони людей, а відтак, підвищується самооцінка і розвиваються навички розв'язання проблем.

Важливо відзначити, що модель, орієнтована на вирішення завдань, узгоджується із цінностями та принципами соціальної роботи (*Blakely & Dziadosz, 2014*).

► Концепція наснаження (розширення повноважень, імпаурменту)

Підхід орієнтований на сильні сторони, також спирається на *теорію наснаження* (англ. – *empowerment*, надання сили, влади та повноважень). Теорію наснаження ще називають у науковому дискурсі теорією повноважень або теорією розширення прав та можливостей. Поняття наснаження інколи тлумачать в термінах «набуття сили, віднайдення енергії, снаги», «активізації, мобілізації ресурсів» тощо.

Теоретичне обґрунтування концепції наснаження розпочалось у 1970-х роках. Одна з перших авторок, яка її описала – **Барбара Солон** (*Solomon, 1976*). Вона вважала розширення прав і можливостей методом соціальної роботи з пригнобленими афроамериканцями.

Прихильники гуманістичної соціології і конструктивістської парадигми **Пітер Бергер** та **Ричард Неухаус** (*Berger & Neuhaus, 1977*) розглядали наснаження як спосіб поліпшення соціальних послуг за допомогою посередницьких соціальних інститутів.

Найбільший внесок у розвиток теоретичного обґрунтування наснаження зробив американський дослідник **Джуліан Рапппорт** (*Rappaport, 1981; Rappaport, 1987; Rappaport, 1995*). За його переконанням, наснаження – це не лише підхід до соціальної роботи, а й політична концепція, ґрунтована на ідеях рівності та соціальної справедливості. Він розглядає цю концепцію як своєрідний світогляд, який впливає на соціальну політику та спосіб вирішення соціальних проблем, пов'язаних із безсиллям та відсутністю влади у людини.

У 1990-х роках було виокремлено низку компонентів розширення повноважень клієнтів соціальної роботи, а саме: *автономія, компетентність, активність, залучення до участі, соціальна підтримка та заохочення* (*Zimmerman et al., 1992*).

У сучасній науковій літературі (*Joseph, 2020; Mandal, 2015; Maschi et al., 2022; Zastrow & Hessenauer, 2022*) теорію наснаження розглядають крізь лінзи припущень щодо того, що:

- 1) кожен індивід має право на розширення власних прав та можливостей, розширення своїх повноважень щодо власної життєвої ситуації, при цьому ці повноваження стосуються соціального, економічного, політичного, освітнього та психологічного вимірів;

- 2) у спільноті мають бути установи, заклади та соціальні системи, які повинні сприяти розширенню повноважень клієнтів;
- 3) політика в цілому має ґрунтуватися на заохоченні мобілізації ресурсів задля розв'язання власних проблем, протидії самостигматизації упередженням.

Науковці (*Семигіна & Лиховид, 2015; Hong et al., 2021; Sadan 1997*) виділяють у практиці соціальної роботи **кілька різновидів наснаження**, пов'язаних між собою:

- ✓ **Індивідуальне** (іноді його називають *психологічним*), яке фокусується на особистісних аспектах життя людини. Воно передбачає підвищення впевненості та компетентності клієнтів у відстоюванні своїх прав. Таким чином, розвиток індивідуального наснаження пов'язаний з підвищенням самоєфективності та навичками самостійно подолати проблеми, здійснити позитивні зміни у своїй поведінці.
- ✓ **Колективне** (інакше - *наснаження громади*), яке полягає в колективних процесах, спрямованих на зміни в громаді. Це включає отримання контролю (повноважень) над ресурсами громади через різні форми суспільного впливу. Колективне наснаження також сприяє певній спільноті людей у територіальній громаді усвідомленню (ідентифікації) себе як соціальної групи, власних інтересів та шляхів для задоволення групових потреб. Ключовим аспектом у колективному наснаженні вважають допомогу людям усвідомити, що завдяки спільним діям вони можуть вирішити не лише проблеми інших, але й свої власні.

До основних складових втручань, що ґрунтуються на теорії наснаження, входять: оцінка потреб, визначення сильних сторін та ресурсів, формулювання цілей, проведення втручань і оцінка результатів. Іншими словами, це пряма спрямованість на акцентування сильних сторін індивіда, групи чи громади.

Методи розширення можливостей фокусуються на досягненні цілей клієнта – через розвиток його мотивації, використання наявних сильних сторін, підвищення стійкості та мобілізації ресурсів (*Zimmerman et al., 1992*). Це призводить до усвідомлення або посилення відповідальності особи за вирішення власної проблеми, а також формування навичок самодопомоги (*Кривоконь, 2021*).

Теорія наснаження озброює соціальних працівників інструментальним підходом до навчання клієнтів виявляти їх сильні сторони та можливості та залучає до активної участі стосовно того, що відбувається у їхньому житті та досягненню значущих цілей.

Наснаження як процес означає активізацію життєвої позиції клієнта під впливом соціального працівника. Серед **практичних методів наснаження** розрізняють наступні:

- ✓ делегування повноважень,
- ✓ відмову від контролю над успіхом клієнта,
- ✓ формування у клієнтів навичок, що сприятимуть досягненню успіху.

Отже, підхід, орієнтований на сильні сторони, використовує наснаження як теоретичний фундамент, а також як принцип та інструмент для взаємодії з клієнтами, який передбачає повагу до життєвих наративів клієнта та особистої оцінки ситуації. У цьому підході клієнт розглядається як експерт у власному житті, а робота із соціальним працівником має сприяти посиленню мотивації приймати рішення, спрямовані на покращення якості життя і досягнення особистого добробуту.

► Концепція резильєнтності (стійкості)

Особливе місце в концептуалізації підходу, орієнтованого на сильні сторони, посідає *теорія резильєнтності* (англ. resilience, від лат. «resilire» – здатність протистояти пошкодженню та/або швидко відновлюватись). В українській професійній лексиці на позначення англійського слова «resilience» вживають як слово «резильєнтність», так і «резилієнс». Також у науковій літературі вживають на позначення «resilience» слова «стійкість», «психічна стійкість», «стресостійкість», «пружність» тощо.

Резильєнтність/резилієнс стосується усіх сфер життя, слугує шаблоном позитивної адаптації в контексті минулих та сучасних негараздів та є процесом відновлення, а саме здатності особистості до успішної адаптації внаслідок несприятливих обставин (Балахтар, 2022).

Теорія резильєнтності належить до тих теоретичних концепцій, які виникли у 1970-ті роки завдяки дослідженням впливу соціальних негараздів на життєвий досвід індивідів та їх подальше життя.

До тих, хто одним із перших почав працювати над концептуалізацією резильєнтності, відносять **Аарона Антоновського**. Його міркування щодо «салютогенної моделі здоров'я» – концепції щодо опору та стійкості індивіда до впливу стресогенних чинників зовнішнього середовища – викликали інтерес фахівців. Він аргументував, що в соціальних і медичних науках переважає підхід, який робить акцент на причинах захворювання або (в контексті соціальної роботи) на руйнуванні соціального функціонування чи якості життя. Наразі це формує шкідливий життєвий досвід, який негативно позначається на здатності людини до адаптації (*Antonovsky, 1979*).

Згодом його ідеї укріпила **Еммі Варнер**, яка проводила дослідження протягом кількох десятиліть серед дітей, які народилися в ускладнених соціальних умовах на острові Каваї, Гаваї (*Werner & Smith, 1982*). Дослідниця виявила, що цей досвід дітей не завжди є негативним, а наявні випадки, коли дані обставини укріплюють та мобілізують ресурси дитини та роблять її життєво стійкішою (*Werner, 1993*).

Ідеї стійкості індивідів до викликів соціального середовища розвивали і **Майкл Раттер**, який досліджував вплив сімейних сценаріїв бідності та неблагополуччя на майбутні покоління (*Rutter & Quinton, 1984*).

Раттер описав ключову ідею стійкості як здатність адаптації до нових умов та протистояння життєвим випробуванням шляхом мобілізації доступних зовнішніх та внутрішніх ресурсів. Дослідник визначав резильєнтність як динамічну концепцію, що виникає внаслідок взаємодії між ризиком і захисними факторами, і заявив, що ця динамічна структура змінює вплив негативних подій на життя.

Для стійкості важливим є поєднання двох чинників:

- ✓ навички саморегуляції (планування, селф-менеджмент, самоконтроль, саморефлексія, відчуття впевненості у власній спроможності);
- ✓ підтримувальні соціальні стосунки та наявні соціальні мережі (*Rutter, 1985; Rutter, 1987; Rutter, 2006*).

Особлива роль у формуванні теорії резильєнтності належить американському психологу **Норману Гармезі** (*Garmezy, 1971*). Він вивчав вплив різних генетичних і середовищних ризиків на розвиток шизофренії. У своїй новаторській роботі про стрес, компетентність і розвиток дитинства дослідник розглядає резильєнс не з ракурсу стійкості перед негараздами, а швидше у розумінні відновлювальної або захисної адаптивної поведінки, яка виникає як післядія на стресовий чинник.

Саме Гармезі виокремив у структурі резильєнсу:

- ✓ **індивідуальні фактори** (саморегуляція, когнітивні навички, здорова самооцінка),
- ✓ **сімейні фактори** (вплив підтримувальної системи),
- ✓ **фактори підтримки** (залучення ресурсів із зовнішніх джерел офіційної/неофіційної підтримки).

У літературі із соціальної роботи розрізняють резильєнтність індивіда та резильєнтність громад.

Резильєнтність індивіда – це успішна адаптація, насамперед, до складних, але рутинних подій, а не до надзвичайних ситуацій, вона постає зі звичайних людських можливостей. Ця стійкість індивіда базується на: емоційному інтелекті, здатності до рефлексії, емпатії, оптимізмі, навичках спілкування, наявності мережі підтримки, позитивному рефреймінгу, навичках розв’язання проблем (*Grant & Kinman, 2014*).

Резильєнтність громади – це, з одного боку, здатність громади протистояти зовнішнім потрясінням її соціальної інфраструктури, а з іншого – здатність адаптуватися до небезпеки, вживаючи заходів для досягнення та підтримки прийняттого рівня функцій і структури громади, зокрема профілактичних заходів та підготовки до можливих ризиків. Цю концепцію виразно пов’язують із забезпеченням якості життя, переважно, зусиллями самих членів громади (*Patel et al., 2017*).

Складовими стійкості громади виступають:

- ✓ прив’язаність до місця, громади;
- ✓ лідерство;
- ✓ мережі комунікацій;
- ✓ згуртованість та ефективність громади;
- ✓ знання та навчання (*Faulkner, Brown & Quinn, 2018*).

Соціальні працівники, які здійснюють діяльність з розбудови громад, повинні володіти належними знаннями, вміннями та навичками для розвитку резильєнтності на рівні спільноти людей, у тому числі дослідницькими, аналітичними компетентностями, необхідними для вивчення становища в громаді (*Glandon, 2015*).

Таким чином, резильєнтність підкреслює важливість розвитку здатності клієнтів (індивідів, громад) справлятися з життєвими труднощами та стресовими ситуаціями.

Як зауважує Адріан Ван Бреда (*Van Breda, 2018*), певний час концепції резильєнтності використовувались соціальними працівниками окремо від підходу, орієнтованого на сильні сторони, а також від інших підходів. Нині у теорії та практиці сучасної соціальної роботи сформувався виразний

зв'язок між резильєнтністю та підходом, орієнтованим на сильні сторони:

1. *Підсилення ресурсів та сильних сторін*: Обидва підходи сприяють виявленню та розвитку сильних сторін і ресурсів. Підходи, орієнтовані на сильні сторони, акцентують на тому, що люди та системи вже мають у собі необхідні ресурси для подолання труднощів, зокрема й резильєнтність.

2. *Формування позитивного наративу*: Обидва підходи сприяють створенню позитивного наративу та піднесенню самооцінки, конструюванню позитивного «Я». Обидва підходи допомагають клієнтам соціальної роботи побачити історію успіху та саморозвитку, що може бути надзвичайно мотивувальним для людей та систем.

☑ Наприклад, при роботі з сім'ями, які виховують дитину з аутизмом, може бути використана соціально-психологічної подвійна модель адаптації (АВСХ) МакКубена.

Ця модель спирається на ідеї резилієнсу та визначає, що результат адаптації (*фактор Х*) залежить від взаємозв'язку між іншими факторами, зокрема *фактором А* (стресори, зокрема характеристики дитини, діагноз, індивідуальні особливості родини, її соціально-економічний статус); *фактором Б* (офіційна та неофіційна соціальна підтримкою, ресурси родини); *фактором С* (сприйняття та індивідуальна інтерпретація життєвої ситуації крізь призму діагнозу дитини); *фактор ВС* (стратегії адаптації, які комбінують у собі соціальну підтримку, набуті навички та стратегії виживання як на індивідуальному, так і на сімейному та суспільному рівнях) (*Столярик & Семігіна, 2022*).

3. *Сприяння самовизначенню*: Обидва підходи підтримують ідею, що люди та системи мають право на активні дії та самовизначення. Важливими є самоорганізація та самокерованість у досягненні цілей.

4. *Адаптація до змін*: Як резильєнтність, так і підхід, орієнтований на сильні сторони, підкреслюють важливість адаптації до змін. Вони допомагають індивідам і системам розвивати гнучкість та здатність адаптуватися до невизначеності, стресових ситуацій та життєвих викликів.

Як засвідчує наукова література (Bekhet, Johnson & Zauszniewski, 2012; Pakenham, Samios, Sofronoff, 2005), резильєнтність та підхід, орієнтований на сильні сторони, можуть взаємодоповнювати один одного, сприяючи розвитку і підтримці особистостей та систем у подоланні труднощів та досягненні стійкого саморозвитку.

Резильєнтність складається з кількох елементів:

- **надія** – пов'язана із впевненістю в тому, що ми можемо пройти через складнощі та «вийти до світла»;
- **оптимізм** – у контексті війни це не про веселоці, а про віру в те, що перемога буде;
- **адаптивність** – здатність пристосовуватися до змін, у воєнний час – дуже швидко;
- **стійкість** – здатність не опустити руки навіть попри трагічні обставини (Балахтар, 2022).

► Розвивальний підхід

У 1990-х роках у сучасній соціальній роботі набув поширення **розвивальний підхід** (англ. мовою – *developmental approach*). Цей підхід передбачає, що попри несприятливу ситуацію, люди, групи або громади можуть вибратися з неї, якщо у них є достатньо ресурсів. **Розвиток** розглядається як постійний процес змін і покращень, який призводить до підвищення якості життя та досягнення вищих рівнів якісних характеристик (Gray, 1998; Pellegrini & Bjorklund, 1998).

Дотичним до цього є й **концепція збалансованого (сталого) розвитку** (англ. мовою – *Sustainable Development*), яка виходить із того, що ресурси мають використовуватися без шкоди для наступних поколінь та за принципом соціальної справедливості, щоб користь від розвитку розподілялася рівномірно серед усього населення, враховуючи інтереси та потреби найменш захищених груп (UN, 1987).

Соціальні працівники, керуючись цим підходом та орієнтуючись на сильні сторони клієнтів, мають сприяти поверненню індивідів до активної

участі в економічному та суспільному житті, а громади – до ефективного розв'язання колективних проблем. Вони повинні мотивувати клієнтів шукати ресурси у постійно змінному соціальному та економічному контексті.

Цей підхід вважають клієнтоцентрованим, орієнтованим на споживачів, їхню відповідальність за власний розвиток, за винятком тих ситуацій, коли працівники змушені здійснювати функції соціального контролю для безпеки самих клієнтів (*Spearman, 2005*).

Важливою стратегією в рамках розвивального підходу є **підхід сталого забезпечення засобів існування** (англ. мовою – *Sustainable Livelihoods Approach*). Він розроблений у Великій Британії у 1990-х роках і широко використовується у багатьох країнах світу (*РАСТ, 2009*). Цей підхід розглядає п'ять типів активів (ресурсів) окремих осіб, домогосподарств або громад:

- ✓ **Людський капітал:** Включає в себе особисті ресурси – стан здоров'я, знання, навички та особисті якості. Важливими є також освіта професійна підготовка, які розвивають здібності та компетентності людини.
- ✓ **Соціальний капітал:** Цей тип активу охоплює мережі підтримки та комунікації, які люди мають у своєму оточенні. Сильні соціальні зв'язки сприяють доступу до різноманітних ресурсів та можливостей.
- ✓ **Фінансові активи:** Фінансовий капітал включає доходи, які люди отримують з різних джерел, як-от заробітна плата, прибутки від продажу продукції та можливість отримання кредитів.
- ✓ **Природні активи:** Цей тип активу охоплює такі ресурси, як земельні ділянки, худоба та інші природні ресурси, які можуть бути використані для власного споживання або продажу.
- ✓ **Фізичні активи:** Це інструменти, обладнання та доступ до комунальної інфраструктури, які сприяють розвитку економічної самостійності.

Ці різні типи активів взаємодіють між собою і впливають на можливість людини отримувати доступ до послуг, ресурсів та політик, що допомагають зміцнювати її економічну самостійність. Розробка та використання цих активів може сприяти збалансованому та сталому розвитку і підвищенню якості життя людей та їхніх громад.

Для досягнення своїх цілей люди використовують різноманітні стратегії життєдіяльності, що охоплюють низку заходів та методів для збереження

або зміни своєї життєвої ситуації. Вибір конкретної стратегії значною мірою залежить від контексту, в якому живуть люди, і можливостей, які їм доступні. Люди з обмеженим доступом до активів мають обмаль можливостей для розвитку конструктивних стратегій життєдіяльності.

Можливість використовувати власні активи дозволяє людям залучати додаткові ресурси у випадку, коли їх основні засоби для життя зазнають труднощів. Ця гнучкість зменшує вразливість людей у випадку втрати житла, майна або доходу. Аби перервати цикл бідності та вразливості, необхідні різноманітні заходи, спрямовані на підвищення спроможності людей залучати навколишні ресурси. Це надає змогу реалізовувати власні стратегії життєдіяльності та поліпшувати якість свого життя відповідно до власних побажань.

У багатьох країнах розвивальний підхід слугує основою для програм соціального захисту маргіналізованих груп суспільства, спрямованих на надання мікрокредитів для започаткування власної справи, підтримку соціального підприємництва (підприємницької діяльності, націленої на пом'як-

✓ Наприклад, при роботі з жінками, які живуть з ВІЛ та перебувають у складних життєвих ситуаціях, методологія короткострокової структурованої програми передбачала детальне вивчення того, що люди мають, чого не мають і чого їм вистачає, комплексне картування рівнів вразливості людини (що знайшло відображення у формі оцінки активів клієнтки, яка заповнюється на початку роботи з нею).

На підставі оцінки клієнтці пропонували втручання, спрямоване на підвищення рівня впевненості у своїх силах, заохочення збільшувати рівні власних активів та просуватися до вищого рівня стійкості (Гальчинська & Семігіна, 2017).

шення соціальних проблем), соціальних інвестицій на реалізацію проєктів у громадах.

Поступове зростання активів допомагає людям стати менш вразливими перед зовнішніми стресами та негараздами (Гальчинська & Семігіна, 2017). Іншими словами, набуття сили через зростання може допомогти боротися з процесом, який став причиною проблем.

Дослідження (Midgley & Conley, 2010; Midgley, 2014) засвідчили, що соціальні інвестиційні стратегії можуть бути застосовані соціальними працівниками в їхній повсякденній практиці з населенням, включаючи сім'ї та дітей, людей з психічними захворюваннями, бездомну молодь, людей з інвалідністю, людей похилого віку та тих, хто перебуває у виправній системі. Сприяючи повній соціальній та

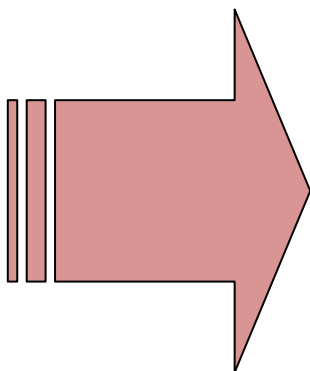
економічній участі клієнтів за допомогою різноманітних стратегій, таких як мікропідприємства або програми з розбудови активів, практики можуть допомогти здійснити суттєві зміни в житті клієнтів та в їхніх громадах.

Розвивальні стратегії ґрунтуються на ідеях **мобілізації громади** та міжсекторальної взаємодії. Мобілізація громад – процес, метою якого є активізація діяльності всередині громади та об'єднання її ресурсів. Ресурсами громади у широкому розумінні виступає все те, що може бути використано для поліпшення якості життя. Кожна громада має певні ресурси: фінансові, матеріальні, адміністративні, духовні, людські, інституційні, соціальні, часові, природні тощо. Деякі з них легко ідентифікуються і можуть бути оцінені, проте більша частина неочевидні та приховані (*Сила & Форрестер, 2016*).

Процес мобілізації представляють у вигляді низки етапів: визнання соціальної проблеми, визначення лідерів громади, пошук ресурсів, розв'язання соціальної проблеми, перехід до сталого розвитку (*Палатна, 2020*). Результатом мобілізації має бути спроможна громада, яка системно та якісно задовольняє потреби своїх громадян. Важливим принципом мобілізації має бути залучення всіх членів громади, відповідно до їх ресурсів та можливостей і створення такого середовища, де потреби кожного будуть задоволені та кожен зможе реалізувати себе.

Дослідниками сучасної соціальної роботи (*Nhapi & Dhemba, 2020; Sharma et al., 2022*) визнається важливість активізації особи та мобілізації громад задля розв'язання соціальних проблем, а також мотиваційних заходів до такої діяльності та належного рівня соціальних інвестицій.

Підсумки

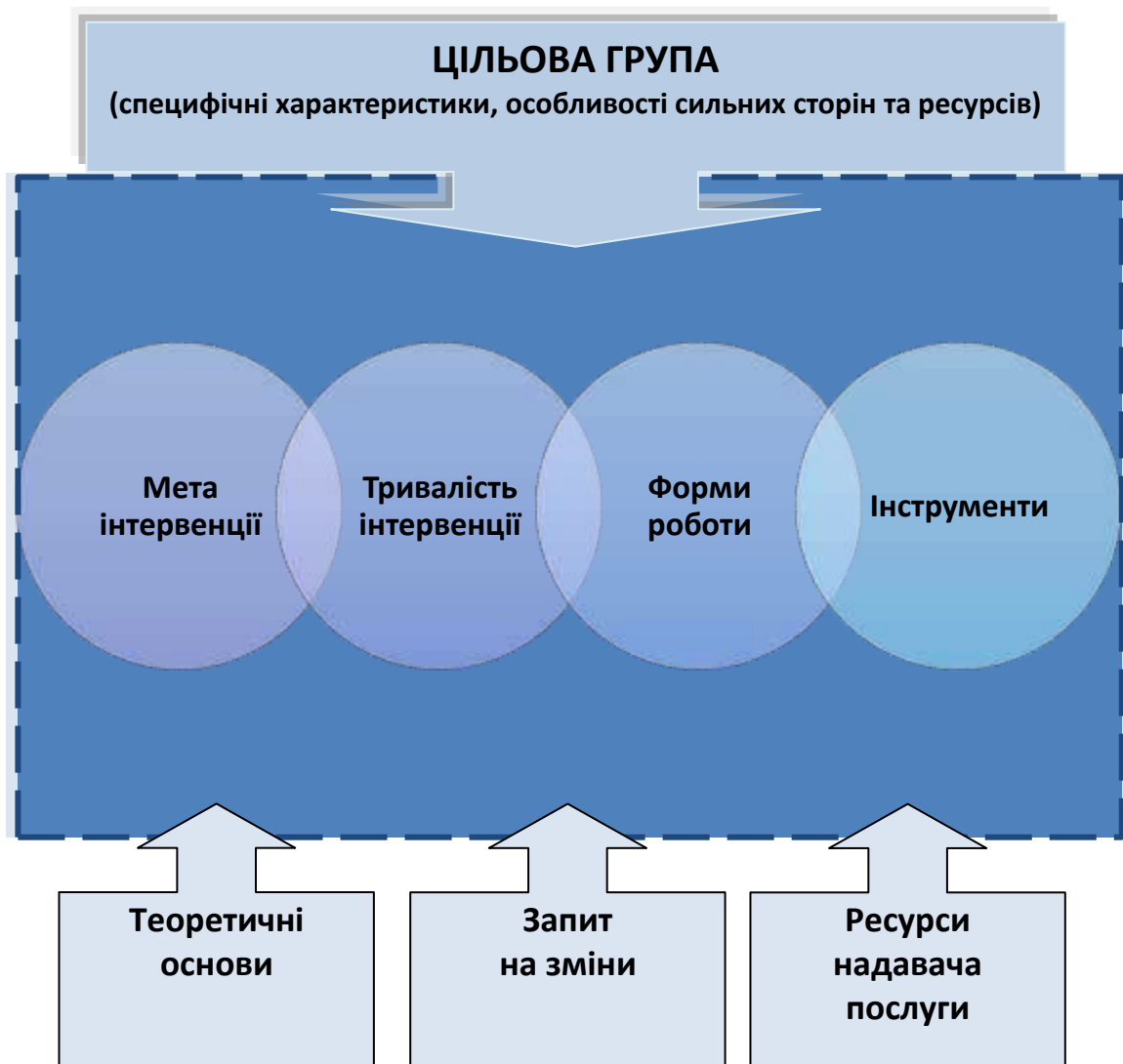


Теоретичні концепції соціальної роботи – зосереджені на рішеннях та завданнях моделі соціальної роботи, концепція наснаження, концепція резильєнтності, розвивальний підхід, – становлять основу для підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів.

Короткострокові інтервенції соціальної роботи розглядають клієнтів як активних учасників власного процесу змін та відзначають важливість співпраці та партнерства між клієнтом та соціальним працівником, передбачають опертя на внутрішні і зовнішні ресурси людини.

3. ПЛАНУВАННЯ ІНТЕРВЕНЦІЇ ДЛЯ РОЗВИТКУ СИЛЬНИХ СТОРІН

Стисло про основне





3.1. Загальні підходи до побудови інтервенцій на основі сильних сторін

Інтервенції, які базуються на розвитку сильних сторін клієнтів соціальної роботи, є *структурованими*. Це означає, що вони мають низку виразно визначених складових, як от:

- ✓ цілі та завдання втручання;
- ✓ максимальну загальну тривалість та часові рамки для окремих видів втручання;
- ✓ заздалегідь визначену загальну методологію роботи і набір інструментів, які «працюють» на розвиток сильних сторін та на поставлені цілі;
- ✓ систему відстеження змін, які відбулись із конкретним клієнтом (індивідом, сім'єю, громадою), що використовуються як клієнтом для самоспостереження, так і соціальними працівниками для документування та оцінки процесу змін.

У цілому **мета** підходу, заснованого на сильних сторонах, полягає у захисті незалежності, стійкості, здатності робити вибір і зміцнення добробуту.

Існує широкий спектр інтервенцій на основі сильних сторін, які можна використати у соціальній роботі (*Carr et al., 2021; Layous & Lyubomirsky, 2014*). Вони можуть бути спрямовані на різні цілі, такі як:

- ✓ Покращення самооцінки та самомотивації клієнтів.
- ✓ Розвиток навичок та компетентностей клієнтів.
- ✓ Мобілізація ресурсів клієнтів.
- ✓ Зміна соціальних умов, які впливають на клієнтів.

Деякі приклади інтервенцій на основі сильних сторін (*Семигіна & Платана, 2022; Drolet, Paquin & Soutyrine, 2007; Gray & van Rooyen, 2002; Lee et al., 2020; Sanders & Munford, 2009; Vishal, 2018*) охоплюють:

- ✓ **Кейс-менеджмент на основі сильних сторін:** соціальний працівник допомагає клієнту визначити свої сильні сторони та ресурси, а потім розробляє план дій, спрямований на досягнення їхніх цілей.
- ✓ **Терапія, зосереджена на рішенні:** соціальний працівник допомагає клієнту визначити конкретну проблему, яку він хоче вирішити, а потім розробляє план дій, спрямований на її вирішення.
- ✓ **Наративні втручання:** соціальний працівник допомагає клієнту переосмислити свою історію та створити новий, більш позитивний наратив про себе.
- ✓ **Підтримуване працевлаштування:** соціальний працівник допомагає клієнту знайти роботу, яка відповідає його сильним сторонам та інтересам.
- ✓ **Модель розвитку активів громади:** соціальні працівники співпрацюють з членами громади для виявлення та розвитку їхніх сильних сторін та ресурсів.

Підтримка сильних сторін людини чи громади може допомогти задовольнити потреби (незалежно від того, мають вони право чи ні) на підтримку таким чином, щоб вона дозволила людині та громаді вести звичайне життя та контролювати його якомога більше. Це також може допомогти відтермінувати розвиток подальших потреб.

Інтервенції на основі сильних сторін також вважаються **процесуальними**, з чітко визначеними етапами роботи.

Для індивідуальної роботи стандартизований процес інтервенції на основі сильних сторін на макрорівні може бути представлено як низку послідовних кроків (**рис. 4**), який у цілому відповідає етапності індивідуальної соціальної роботи.

Специфіка полягає у термінах роботи, які є відносно короткими (від 3 до 6 місяців), а також у тому, що групова робота у межах інтервенції відбувається у закритих групах.

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

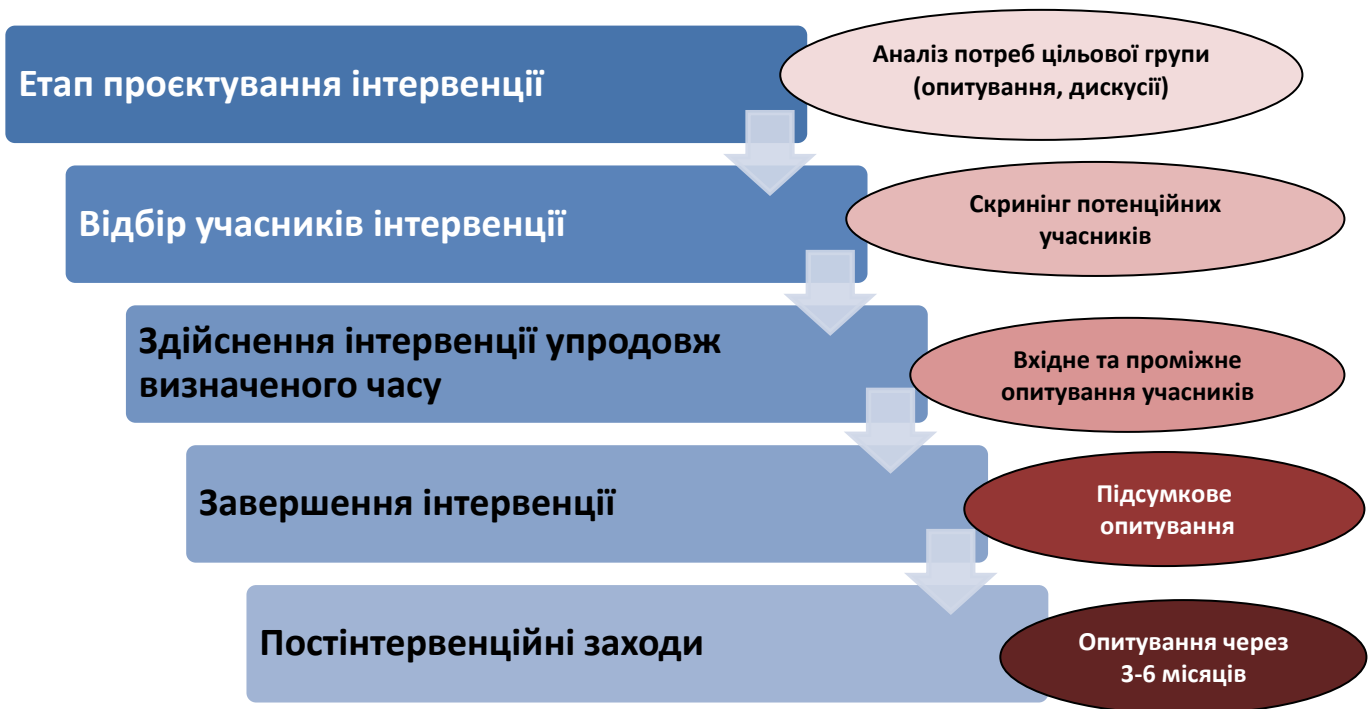


Рис. 4. Етапи інтервенції на основі сильних сторін, яка впроваджується на мікрорівні соціальної роботи

Так само втручання на основі сильних сторін може бути схематично представлено й для роботи в громаді (рис. 5). Щоправда, воно має свої особливості, оскільки зорієнтоване переважно на мобілізацію громад у пошуку ресурсів для розв'язання певних проблем громади та на залучення членів громади до колективних дій.

Такі інтервенції на макрорівні соціальної роботи також не можуть бути тривалими, рутинними. Вони мають демонструвати конкретні результати, що заохочує членів громади до спільної діяльності задля розв'язання спільних проблем, формує позитивну атмосферу та підтримує віру у власні сили громади.

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

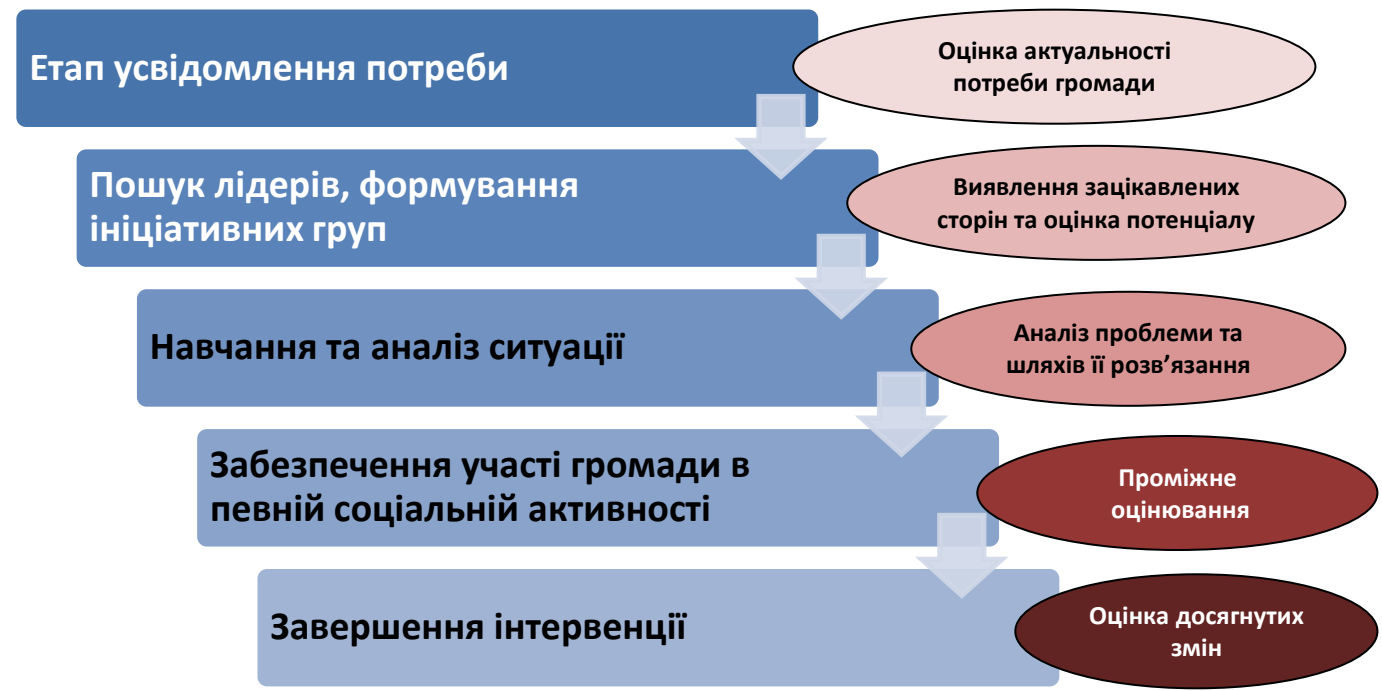


Рис. 5. Етапи інтервенції на основі сильних сторін, яка впроваджується на макрорівні соціальної роботи

Важливим аспектом будь-яких інтервенцій у соціальній роботі, включаючи інтервенції на основі сильних сторін, є **підзвітність** (англ. мовою – accountability). Вона означає, що клієнти беруть на себе відповідальність за свій прогрес та досягнення цілей

Підзвітність може допомогти клієнтам:

- ✓ **Стати більш мотивованими до змін.** Коли клієнти знають, що їхні дії будуть відстежуватися, вони більш схильні докладати зусиль для досягнення своїх цілей.
- ✓ **Розвивати навички саморегулювання.** Підзвітність може допомогти клієнтам навчитися ставити цілі, розробляти плани дій та моніторити свій прогрес.
- ✓ **Збільшити впевненість у собі.** Коли клієнти досягають своїх цілей, вони відчувають, що можуть досягти чого завгодно.

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Існує багато різних способів забезпечити підзвітність у інтервенціях на основі сильних сторін, зокрема наступні.

- ✓ **Підписання контракту, угоди щодо участі в програмі:** контракт може бути простим документом, який визначає цілі клієнта та способи їх досягнення.
- ✓ **Регулярні зустрічі з соціальним працівником.** На зустрічах соціальний працівник, консультант може обговорити з клієнтом його прогрес та надати підтримку. Ці зустрічі можуть мати структурований характер (мати заздалегідь визначені форми роботи) або використовувати зосереджений на завданні підхід.
- ✓ **Використання технологій.** Технології, такі як електронні щоденники та онлайн-платформи, можуть допомогти клієнтам відстежувати свій прогрес та отримувати підтримку від соціальних працівників.
- ✓ **Робота в парах та призначення партнерів.** Партнери можуть надавати підтримку та заохочення один одному, що може допомогти клієнтам залишатися мотивованими та досягати своїх цілей. Партнери можуть допомогти клієнтам побачити їхні сильні сторони та потенціал з нової точки зору.

Одним із поширених способів використання роботи в парах є щоденне звітування партнерів одне перед одним про виконання планів на день. Це може допомогти людям усвідомлювати свої цілі та те, як вони просуваються до їх досягнення, отримати заохочення.

Вибір конкретного підходу до забезпечення підзвітності залежить від конкретних потреб клієнта та цілей інтервенції.

☑ Наприклад, при роботі з жінками, які живуть з ВІЛ та перебувають у складних життєвих ситуаціях, методологія інтервенції передбачала призначення партнерки з-поміж учасниць інтервенції. Партнерки мали зідзвонюватись щовечора та звітувати одна одній про те, що було заплановано кожною на цей день і що реально було зроблено. В інтервенції очікувалось, що за кожен день жінки ставили собі бали за виконання кожного запланованого завдання. У разі, коли обидві жінки виконували завдання, бали подвоювались, а якщо бодай одне завдання не було виконано, то подвоєння не відбувалось, а та, котра не виконала завдання, за цей день отримувала нуль балів (Гальчинська & Семигіна, 2017).

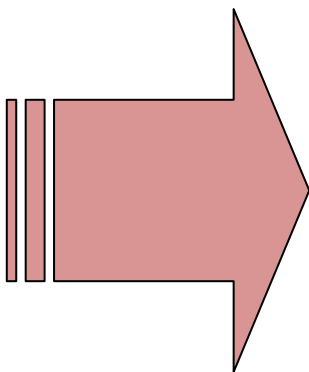
Ще один важливий компонент – це **терапевтичне середовище та безпека**. Вони створюють умови, в яких клієнти можуть відчувати себе комфортно та впевнено, що дозволяє їм відкрити сильні сторони та потенціал.

Ось кілька прикладів того, як принципи терапевтичного середовища та безпеки можуть бути застосовані в інтервенціях на основі сильних сторін:

- ✓ *Для індивіда:* соціальний працівник може розпочати з встановлення довіри, приділивши час для того, щоб зрозуміти клієнта та його потреби. Соціальний працівник також може створити атмосферу прийняття та підтримки, давши клієнту відчуття, що він важливий і що соціальний працівник вірить в нього.
- ✓ *Для сім'ї:* соціальний працівник може створити атмосферу прийняття, заохочуючи членів сім'ї спілкуватися один з одним відкрито та чесно. Соціальний працівник також може допомогти сім'ї визначити свої спільні цінності та цілі.
- ✓ *Для громади:* соціальний працівник може створити атмосферу підтримки, заохочуючи членів громади як спілкуватися один з одним, так і співпрацювати. Соціальний працівник також може допомогти громаді визначити свої спільні проблеми та потреби, ідентифікувати ресурси всередині громади та за її межами.

Важливо пам'ятати, що терапевтичне середовище та безпека є процесом, а не результатом. Вони вимагають постійних зусиль з боку соціальних працівників та інших учасників інтервенції.

Підсумки



Інтервенції соціальної роботи, побудовані на підході, орієнтованому на сильні сторони клієнтів, вважаються структурованими, процесуальними та короткочасними.

Такі інтервенції можуть використовувати різні форми та методи роботи, які підтримують у клієнтів бажання розвивати свої власні сторони та потенціал. Для інтервенцій важливо сформувати підзвітність та позитивне терапевтичне середовище.



3.2. Зміст інтервенції на основі сильних сторін

Підхід на основі сильних сторін може бути реалізований як структурована програма або ж як загальний принцип організації соціальної роботи. У кожному разі такі інтервенції передбачають, як правило, залучення колективного досвіду та мають спиратися на філософію активізації клієнтів.

Розглянемо кілька прикладів інтервенцій на основі сильних сторін, які були реалізовані або можуть бути реалізовані в Україні.

► Зміст інтервенції для батьків, які виховують дитину з розладом аутичного спектра

Інтервенція для членів родин, які виховують дитину з розладом аутичного спектра. Вона реалізовувалась у 2020 році на базі реабілітаційного центру, який надає соціальні та освітні послуги дітям, які мають такі розлади.

Плануванню інтервенції передувало оцінювання проблем та потреб сімей, вивчення різнопланових інтервенцій, які були реалізовані для цієї групи клієнтів соціальної роботи.

Специфіка програма полягала в тому, що була сформована закрита цільова група сімей, що виховують дітей з аутизмом, яка виявила зацікавлення у щотижневих інтерактивних групових зустрічах.

Мета програми полягала в наснаженні сильних сторін та ресурсів сімей, що виховують дитину з аутизмом, в рамках підвищення суб'єктивної оцінки якості життя та покращення сімейного добробуту.

Було визначено такі **завдання експериментальної інтервенції**, заснованої на сильних сторонах клієнтів.

1. *Відчуття соціальної належності та участі*, що передбачає інформаційне наснаження сім'ї, включення в соціальні мережі шляхом налагодження кооперації між спеціалістами, дотичними до проблем аутизму та сім'єю, зниження стигми та підтримка соціалізації сім'ї шляхом розвитку адаптивних та «м'яких» навичок її членів. З-поміж ключових адаптивних навичок сім'ї визначено: нарощування соціальної активності, розвиток мобільності сім'ї, її соціальну адаптацію. «М'які» навички включають в себе фінансову грамотність, цілепокладання, тайм-менеджмент та самоменеджмент.
2. *Сімейна реструктуризація та трансформація сімейного ціннісного контексту*, яка орієнтована на підтримку позитивної самооцінки та ідентифікації членів сім'ї, визнання їх цінності і ролі в вирішенні труднощів та погляду на них, як таких, які вирішуються, культивування позитивного сценарію розвитку подій та наснаження ініціативності та дій. Перешкоди та труднощі розглядаються як такі, котрі сім'я спроможна вирішити та як засіб нарощування життєвої стійкості. Важливу роль відведено переосмисленню сенсу труднощів, фасилітації оцінки причин/наслідків та управлінню стресом.
3. *Реорганізація сімейної системи*, що має на меті об'єднання ресурсів і сильних сторін кожного члена сім'ї задля вирішення їх індивідуальних (особистісних) потреб та загальних потреб сім'ї. Вагома роль відводиться переосмисленню контексту наявної життєвої ситуації, визначення слабких місць сім'ї як зони зростання, налагодженню балансу між сферами функціонування сім'ї (кар'єра, соціальні зв'язки, сімейні обов'язки), розвитку гнучкості і готовності до змін (здатність реорганізовуватись у випадку негативного результату). Соціальний працівник працює над посиленням згуртованості членів сім'ї шляхом консолідації зусиль задля подолання труднощів, поваги до індивідуальних потреб та особливостей кожного члена сім'ї, формування підтримки, взаємодопомоги у сімейних системах «чоловік – дружина», «батьки – дитина».
4. *Орієнтація на спілкування та конструктивну взаємодію* задля зміни життєвої ситуації шляхом розвитку емоційного інтелекту, емпатії, навичок конструктивної взаємодії.

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Тривалість програми: 12 занять тривалістю 2,5–3,5 год, які проводилися раз на тиждень у тренінговому форматі.

Зміст та короткий опис методів експериментальної інтервенції представлені у *табл. 2*.

Таблиця 2

Зміст та структура програми, орієнтованої на розвиток сильних сторін батьків

Завдання	Зміст	Методи
МОДУЛЬ I. АДАПТИВНІ НАВИЧКИ СІМ'Ї		
Інформаційне наснаження	<i>Заняття 1.</i> Знайомство. Вступна лекція «В спектрі». Створення дорожніх карт підтримки аутизму	Лекції, дискусійні панелі, криголами, дискусії, брейнстормінги, створення дорожніх карт (картування), медіаційні техніки
	<i>Заняття 2.</i> Розвиток готовності до співпраці (пошук підтримувальних систем)	Дискусія з представниками сервісних установ, техніка «Балансир»
Зниження стигми. Соціальна мобільність та активність	<i>Заняття 3.</i> Розвиток економічної та професійної мобільності та фінансової грамотності	Брейнстормінг «Фінансове планування», «Залучення коштів», «Фінансовий контроль, техніка «Пріоритетні витрати», колесо «Балансир потреб і витрат», домашнє завдання «Щоденник витрат», форсайт «Джерело доходу» Створення карти професійної кар'єри, підбір альтернативних форм заробіток, пошук зон професійного розвитку («Моя навичка»)
	<i>Заняття 4.</i> Зняття стигми та інституційна/цивілізаційна мобільність, нарощування соціальної активності	Лекція «Стигма та процес її утворення», брейнстормінг «Долаємо стереотипи разом», техніки «Реакція – дія – реакція», «Впізнаєте мене?», «Віяло», «Урок з минулого», «Спогад», «Мій постер», «Хто Я?», методика розвитку емоційного інтелекту «Спостерігач», методика «Лінія життя», техніка «Дерево життя», техніка «Мої сильні сторони», «Театр», «Оцінка»
	<i>Заняття 5.</i> Само- та тайм-менеджмент	Техніки постановки цілей «Smart», техніка «Піраміда цілей», техніка «Валіза цілей», методика «Часовий апельсин», техніка «Історія успішної людини», домашнє завдання «Короткострокова ціль»
МОДУЛЬ II-III. СІМЕЙНА РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА МОДЕЛЬ СІМ'Ї		
Реорганізація відносин в сімейних підсистемах та трансформація ціннісного контексту	<i>Заняття 6.</i> Медіація у вирішенні конфліктних ситуацій, зняття напруги, балансування ресурсів і потреб. Гендерна рівність	Техніка «Вузлик розуміння», техніка «Інтерв'ю», техніка «Позитивна конотація (парафраз)», техніка «Приховані тіні сім'ї», техніка «Згода», техніка «Сімейний контракт», техніка «Регламент сім'ї»

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

	<p>Заняття 7. Реструктуризація сімейної системи, планування побуту та узгодження сімейних рутин. Рефреймінг сімейних ролей. Стратегічна сімейна терапія</p>	<p>Наратив «Сімейна історія», інсценізація «Мої особистісні кордони», техніка «Сімейний простір».</p>
	<p>Заняття 8. Формування навичок розуміння партнера, навичок активного слухання, емпатії. Продуктивне спілкування. Закріплення позитивної взаємодії, позитивні сімейні сценарії</p>	<p>Техніка «Заміна ролями», техніка «Від батька (матері) до партнера (партнерки)», техніка «Хто я в своїй сім'ї?», техніка «Моя сім'я через 5 років», техніка «Дзеркало емоцій», техніка «Коронна поза», домашнє завдання «День турботи», техніка «Я – висловлювання», гра «Чарівні слова», техніка «Сімейна фотографія», домашнє завдання «День удвох».</p>
<p>Батьківська самоефективність та позитивна ідентифікація</p>	<p>Заняття 9. Формування позитивного образу батьківства, концепції «Я – батько/матір. Раціональний розподіл ресурсів та участі обох батьків у процесі виховання. Заміна патернів взаємодії та синхронізація емоційних реакцій</p>	<p>Техніки «Лист собі в минуле», техніка «Портрет матері/батька очима дитини», техніка «Моїх п'ять сильних якостей».</p> <p>Техніки «Мама – Я – тато», домашнє завдання «Ресурсний день», техніки обміну ролями «День батька/день матері», домашні завдання, виконані спільно із дитиною «Подарунок батьку/матері».</p>
	<p>Заняття 10. Батьківська компетентність та самоефективність та зниження автостигми. Самооцінка сімейної ролі та позитивний сценарій материнства/батьківства</p>	<p>Психологічна едукація з використанням лекційних матеріалів (тематика: «Емоційний контакт з дитиною із РСА», «Сенсорна інтеграція дитини з аутизмом», «Рольові ігри з дитиною», «Статеве виховання дитини з аутизмом», «Ефективні методи регулювання кризових станів»), техніка «Органайзер досягнень».</p> <p>Техніка «За що сьогодні я можу себе похвалити?», домашнє завдання-твір «Добра мама/добрий батько».</p>
<p>МОДУЛЬ IV. ОРІЄНТАЦІЇ НА РЕСУРСИ СІМ'Ї ТА РІШЕННЯ</p>		
<p>Формування життєвої стійкості, насаження ресурсів, усвідомлений вибір</p>	<p>Заняття 11. Прийняття ситуації та надання сенсу труднощам. Формування позитивних перспектив розвитку життєвого сценарію</p>	<p>Техніка «Емоційний образ проблеми», техніка «Кіно-театр».</p> <p>Техніка «Поглянь на ситуацію очима...», техніка «Циліндр рішень», візуалізації та афірмації.</p>
	<p>Заняття 12. Робота із внутрішніми переживаннями. Копінг-стратегії та усвідомлений вибір</p>	<p>Техніка «Внутрішня дитина», «Якби я був (була) емоцією», арттерапевтична техніка «Фіксація емоцій», майндфулнес-техніки (позитивні візуалізації, афірмації, актуалізація внутрішнього стану), техніки творчого підходу до рішень, техніки прийняття/відчуття власного тіла, розуміння психосоматичної природи внутрішнього стресу, тілесно-орієнтована терапія.</p>

Експериментальна програма також передбачала постінтервенційне опитування батьків. Результати цього опитування підтвердили дієвість запропонованої програми (Столярик & Семигіна, 2022с).

► **Зміст інтервенції для жінок, які живуть з ВІЛ та перебувають у складних життєвих обставинах**

Підхід, орієнтований на сильні сторони, може бути частиною комплексних інтервенцій. Так, у 2015–2016 роках у рамках міжнародного проєкту було розроблено та апробовано на базі ВІЛ-сервісних організацій у чотирьох регіонах України інтегроване втручання «Майстерня можливостей».

Цільова група інтервенції – ВІЛ-позитивні жінки, які почали прийом антиретровірусної терапії, АРТ (або відновили таке прийняття після тривалої перерви) і які мали:

- ✓ вік – 18 років і старші;
- ✓ дітей віком до 6 років;
- ✓ тимчасову, сезонну роботу або не працювали
- ✓ перебували у складних життєвих обставинах (малозабезпеченість, негативні стосунки в родині, проблеми у вихованні та догляду за дитиною тощо);
- ✓ мотивацію до зміни становища, готовність дисципліновано відвідувати заняття.

Визначенню цієї цільової групи передувало спеціальне дослідження вразливості різних груп у межах популяції людей, які живуть із ВІЛ.

Мета інтегрованого втручання – покращення якості життя, пов'язаної зі здоров'ям, у ВІЛ-позитивних жінок з дітьми шляхом інтеграції програм медичного та економічного спрямування.

Складові інтегрованого втручання:

- ✓ *Школа пацієнта*» (втручання з формування прихильності до АРТ та отримання медичних послуг)
- ✓ *«Майстерня можливостей»* (індивідуальний соціальний супровід та групова соціальна робота з наснаження клієнта на подолання складних життєвих обставин; консультування з приводу

працевлаштування, набуття професійних навичок тощо -
втручання з розвитку економічної самостійності клієнтів)

- ✓ *Догляд за дітьми*
- ✓ *Інші соціальні та психосоціальні втручання*

Жінки розпочинали участь в інтегрованому втручанні з участі в програмі «Школа пацієнта», яка впроваджувалась на індивідуальному рівні і складалась з 6 індивідуальних консультативних сесій тривалістю близько 45 хвилин кожна. Ця частина втручання тривала до шести місяців, консультації надавались протягом перших 2,5-3 місяців. Консультації в основному «прив'язані» до консультацій лікаря (візитів до медичного закладу), що було досить зручним для клієнток; періодичність сесій передбачала перерви між ними не більше ніж на 2-3 тижні. Протягом усього часу участі у втручанні (обов'язково – після завершення сесій) консультант підтримував з клієнткою телефонний зв'язок, щоб переконатися в тому, що вона продовжує приймати антиретровірусну -терапію і має сформовану прихильність до неї, а також щоб підтримати поведінкові зміни клієнток.

При переході до «Майстерні можливостей» кейс-менеджерка проводила попереднє оцінювання становища клієнтки. Клієнтка підписувала інформовану згоду на участь у втручанні. До участі у початковому обговоренні часто запрошували соціального працівника втручання «Школа пацієнта».

Перед початком роботи здійснювалась детальна оцінка активів клієнтки та її готовності до зміни життєвих стратегій, яка проводилась у формі інтерв'ю з кейс-менеджером та бесіди з психологом (фасилітатором групових занять). За підсумками оцінки заповнювалась відповідна форма, при цьому клієнтка долучалась до визначення рівня своїх активів.

Програма розвитку економічної самостійності впроваджувалась на індивідуальному та груповому рівнях. Ця частина втручання тривала 6-6,5 місяців, групова робота – орієнтовно три місяці.

Ведення випадку в рамках інтегрованого втручання «Майстерня можливостей» можна навести у вигляді умовної схеми (алгоритму) як послідовності кроків. Її відмінність від традиційних схем ведення випадку полягає в тому, що в перші місяці клієнтка фактично перебуває під інтенсивним супроводом двох соціальних працівників – «Школи пацієнта» і «Майстерні можливостей» (Рис. 6).

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

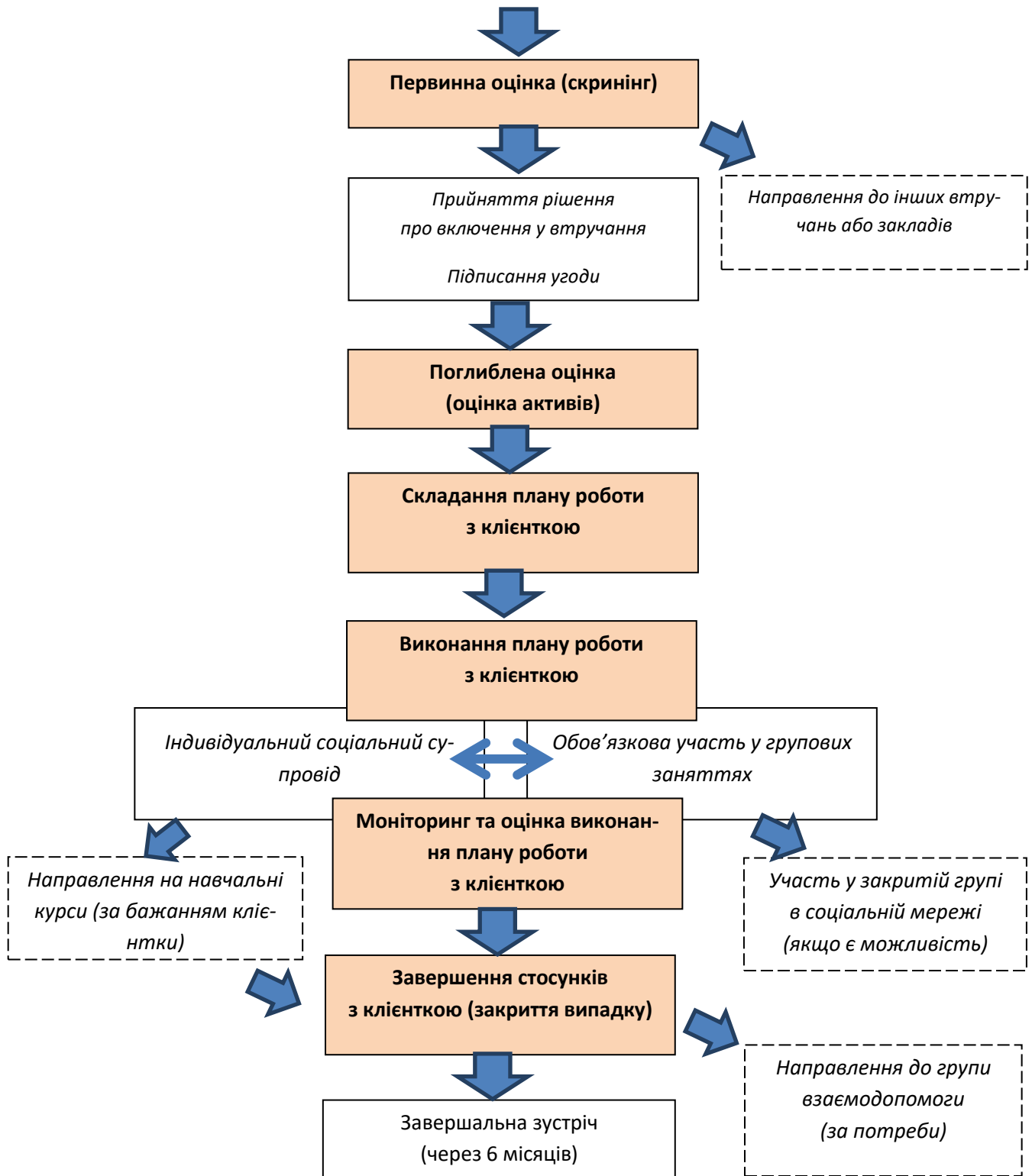


Рис. 6. Алгоритм роботи з клієнткою інтегрованого втручання «Майстерня можливостей»

Індивідуальний рівень передбачав, що клієнтка перебуває під **індивідуальним соціальним супроводом** (мотиваційна робота, консультування, допомога у вирішенні нагальних проблем, робота зі сприяння працевлаштуванню або набуттю нових трудових навичок тощо). За потреби – можливе направлення на навчальні курси, профорієнтаційні та навчальні програми місцевих служб зайнятості тощо. Протягом всього часу участі у втручанні з клієнткою підтримувався телефонний зв'язок.

Особисті зустрічі з клієнткою для підтримки її поведінкових змін передбачалась не рідше одного разу на місяць (бажано – раз на тиждень). Таким чином, мало бути **мінімум 6 зустрічей клієнтки та кейс-менеджера**, одна з них – після завершення групових занять.

Упродовж кожної зустрічі/контакту, якщо у клієнтки виникали додаткові потреби, проводилось перенаправлення до служб, які надають необхідні для нього послуги. **Переадресація** у втручанні передбачала обов'язкове забезпечення того, щоб клієнтки звернулись до служби, куди її скерували.

Групова робота проводилась у формі щотижневих занять з метою забезпечення сприятливого середовища для зміни поведінки, наснаження клієнтки на подальші дії з подолання складних життєвих обставин. Орієнтовна тривалість кожного заняття – дві години.

Передбачалось проведення **12 структурованих групових занять**. Зміст занять та короткий опис методів представлені у *табл. 3*.

В основі групових занять – *тренінгова методика «90 днів»*, котра дає змогу відпрацювати й закріпити навички, потрібні для позитивних життєвих стратегій. Ця методика передбачає, що жінки самі визначають власні життєві цілі (щодо здоров'я, щастя і добробуту/багатства), ведуть картки досягнення цілей, за які отримують бали, працюють у парах. Усі заняття, за винятком двох перших, передбачають аналіз зробленого та обговорення емоцій, які жінки відчувають щодо своїх дій.

Матеріал кожного заняття подається через низку методів навчання (вправи у великій та малих групах, обговорення, інтерактивний діалог та рольові ігри, коротка презентація тощо). Навчання побудовано на заздалегідь підібраних вправах.

Таблиця 3

Зміст та структура програми, орієнтованої на розвиток сильних сторін ВІЛ-позитивних жінок

<i>Назва</i>	<i>Завдання</i>	<i>Методи</i>
1. Мої життєві цілі	<p>Організувати роботи групи.</p> <p>Ознайомити із структурою програми, її принципами</p> <p>Налаштувати учасниць на ефективну роботу, сприяти їхньому позитивному настрою.</p> <p>Надати учасницям можливість зрозуміти рівень задоволення різними аспектами власного життя та поміркувати над своїми найближчими цілям.</p>	<p>Вступ: привітання, представлення тренера.</p> <p>Вправа «Представ сусідку».</p> <p>Ознайомлення з метою та принципами групових занять.</p> <p>Вироблення правил роботи в групі.</p> <p>Медитація «Ромашкове поле».</p> <p>Вправа «Колесо життя».</p> <p>Вправа «Комплімент».</p> <p>Підбиття підсумків.</p>
2. Мої найближчі кроки	<p>Закріпити і за потреби уточнити правила роботи в групі.</p> <p>Сприяти підвищенню самооцінки учасниць та їх позитивному налаштуванню щодо себе.</p> <p>Ознайомити жінок з практикою позитивних афірмацій та стимулювати до їх використання.</p> <p>Надати учасницям можливість визначити свої життєві цілі та завдання.</p> <p>Розпочати використовувати інструменти підвищення самооцінки та контролю за поведінкою.</p>	<p>Вступна частина.</p> <p>Позитивні афірмації.</p> <p>Вправа-розминка «Австралійський дощ» ..</p> <p>Формулювання життєвих цілей та завдань. Картка досягнення цілей, пояснення системи бонусів/підкріплень за дотримання обраної поведінки, визначення пар партнерок.</p> <p>Визначення рівня готовності до змін.</p> <p>Вправа «Подаруй посмішку».</p> <p>Підбиття підсумків.</p>
3. Моє спілкування	<p>Налаштувати учасниць на ефективну роботу, сприяти їхньому позитивному настрою.</p> <p>Надати можливість проаналізувати поступ до життєвих цілей та завдань, надихнути на формування позитивних звичок.</p> <p>Розкрити значення спілкування як засобу людських взаємин, сутність вербального і невербального спілкування.</p> <p>Обговорити перешкоди, які заважають ефективному спілкуванню людей.</p> <p>Сприяти усвідомленню важливості слухати і чути людей, сформувати деякі практичні навички активного слухання.</p>	<p>Вступна частина.</p> <p>Вправа «Скринька добрих новин».</p> <p>Обговорення виконання запланованих дій, карток досягнення цілей, опору змінам.</p> <p>Планування наступного тижня, обговорення попереднього заняття.</p> <p>Вправа на встановлення контакту у спілкуванні.</p> <p>Спілкування, перешкоди у спілкуванні та ефективне слухання .</p> <p>Вправа «Емоції без слів».</p> <p>Підбиття підсумків.</p>
4. Мій бюджет	<p>Налаштувати на ефективну роботу, сприяти позитивному настрою та посиленню позитивної оцінки подій власного життя.</p> <p>Ознайомити з інструментами, які дають змогу підвищити самооцінку та сприяють формуванню позитивних звичок.</p> <p>Надати можливість проаналізувати свій поступ до життєвих цілей та завдань, надихнути їх на формування позитивних звичок.</p>	<p>Вступна частина.</p> <p>Вправа «Скринька добрих новин».</p> <p>Навчання медитації «Я перед дзеркалом».</p> <p>Обговорення виконання запланованих дій та карток досягнення цілей.</p> <p>Планування наступного тижня, обговорення попереднього заняття.</p> <p>Рухова вправа «Танець з шаблями».</p> <p>Обговорення фінансових цілей.</p>

	<p>Пояснити значення встановлення фінансових цілей, ведення сімейного бюджету та планування витрат. Ознайомити учасниць із методикою планування витрат</p>	<p>Аналіз сімейного бюджету. Вправа «Чотири конверти». Підбиття підсумків.</p>
5. Моя система підтримки	<p>Налаштувати на ефективну роботу, сприяти позитивному настрою, підвищенню самооцінки, розкриттю власних сил та можливостей. Надати можливість проаналізувати свій поступ до життєвих цілей та завдань, надихнути їх на формування позитивних звичок. Пояснити систему особистої підтримки та різних характеристик середовища, його сприятливого та спустошливого значення. Стимулювати до оцінки свого середовища та дій, спрямованих на поліпшення оточення і кола спілкування.</p>	<p>Вступна частина. Вправа «Скринька добрих новин». Обговорення виконання запланованих дій та карток досягнення цілей. Планування наступного тижня, обговорення попереднього заняття. Медитація «Мої можливості». Інформаційний блок «Оточення людини». Вправа «Мої кола особистої підтримки». Домашнє завдання «Моє коло спілкування». Підбиття підсумків.</p>
6. Моє здоров'я	<p>Налаштувати на ефективну роботу, сприяти позитивному настрою, підвищенню самооцінки, розкриттю власних сил та. Надати учасникам можливість проаналізувати свій поступ до життєвих цілей та завдань, надихнути їх на формування позитивних звичок. Сприяти формуванню стійкої позиції щодо відповідального ставлення до власного здоров'я, сприяти розвитку відповідальності за власне здоров'я. Стимулювати учасниць до оцінки своєї поведінки щодо збереження здоров'я.</p>	<p>Вступна частина. Вправа «Скринька добрих новин». Обговорення виконання запланованих дій та карток досягнення цілей. Планування наступного тижня, обговорення попереднього заняття. Мозковий штурм «Що для мене означає бути здоровою?». Дискусія «Що впливає на моє здоров'я?» Домашнє завдання «Мої п'ять кроків до здоров'я». Проміжне оцінювання тренінгу. Підбиття підсумків.</p>
7. Моя поведінка в конфлікті	<p>Налаштувати учасниць на ефективну роботу, сприяти їхньому позитивному настрою, підвищенню самооцінки, розкриттю власних сил та можливостей. Надати учасникам можливість проаналізувати свій поступ до життєвих цілей та завдань, надихнути їх на формування позитивних звичок. Допомогти учасникам засвоїти перебіг конфлікту, його стадії та способи поведінки в конфліктній ситуації. Навчити правильно вибирати стилі розв'язання конфлікту. Сформувати вміння відмовляти.</p>	<p>Вступна частина. Вправа «Скринька добрих новин». Обговорення виконання запланованих дій та карток досягнення цілей. Планування наступного тижня, обговорення попереднього заняття. Вправа «Айсберг». Гра «Армрестлінг». Інформаційний блок «Конфлікти і стратегії виходу з них». Вправа «Опануй себе». Дискусія «Як сказати «Ні»?» Вправа «Кошик для сміття». Підбиття підсумків.</p>
8. Мої стосунки з дитиною	<p>Налаштувати учасниць на ефективну роботу, сприяти їхньому позитивному настрою, підвищенню самооцінки, розкриттю власних сил та можливостей. Надати учасникам можливість проаналізувати свій поступ до життєвих цілей та</p>	<p>Вступна частина. Вправа «Скринька добрих новин». Обговорення виконання запланованих дій та карток досягнення цілей. Планування наступного тижня, обговорення попереднього заняття.</p>

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

	<p>завдань, надихнути їх на формування позитивних звичок.</p> <p>Сприяти усвідомленню материнської відповідальності за виховання дитини.</p> <p>Допомогти учасницям засвоїти неконфліктні стилі у стосунках з дитиною, розвинути в них розуміння дисципліни та засобів профілактики недисциплінованості дитини.</p>	<p>Мозковий штурм «Що таке відповідальне материнство/батьківство?»</p> <p>Вправа «Гра у м'яч».</p> <p>Повідомлення та дискусія «Виховання дисциплінованості у дитини».</p> <p>Вправа «Профілактика недисциплінованості дитини».</p> <p>Медитація «Гірське озеро»</p> <p>Підбиття підсумків.</p>
9. Мої додаткові ресурси	<p>Налаштувати учасниць на ефективну роботу, сприяти їхньому позитивному настрою, підвищенню самооцінки, розкриттю власних сил та можливостей.</p> <p>Надати учасницям можливість проаналізувати свій поступ до життєвих цілей та завдань, надихнути їх на формування позитивних звичок.</p> <p>Навчити аналізувати свої витрати і прибутки, обмірковувати можливі джерела додаткових надходжень та ресурсів.</p> <p>Допомогти учасницям обмірковувати можливі кроки у започаткуванні власної справи.</p>	<p>Вступна частина.</p> <p>Вправа «Скринька добрих новин».</p> <p>Медитація «Гірські вершини».</p> <p>Обговорення виконання запланованих дій та карток досягнення цілей. Попередні підсумки.</p> <p>Планування наступного тижня.</p> <p>Обговорення досвіду контролю власних фінансів.</p> <p>Мозковий штурм «Які можливі додаткові джерела прибутків?».</p> <p>Обговорення «Мої найближчі плани».</p> <p>Вправа «Слова вдячності».</p> <p>Підбиття підсумків.</p>
10. Мої навички працевлаштування	<p>Налаштувати учасниць на ефективну роботу, сприяти їхньому позитивному настрою, підвищенню самооцінки, розкриттю власних сил та можливостей.</p> <p>Надати учасницям можливість проаналізувати свій поступ до життєвих цілей та завдань, надихнути їх на формування позитивних звичок.</p> <p>Навчити використовувати різні можливості для пошуку роботи і протистояти стресовим ситуаціям, пов'язаним з працевлаштуванням.</p> <p>Допомогти учасницям скласти резюме, потрібне для працевлаштування.</p>	<p>Вступна частина.</p> <p>Вправа «Скринька добрих новин».</p> <p>Обговорення виконання запланованих дій та карток досягнення цілей.</p> <p>Планування наступного тижня, обговорення попереднього заняття.</p> <p>Мозковий штурм «Стресові ситуації, пов'язані з працевлаштуванням».</p> <p>Вправа «Корені та крона».</p> <p>Інформація «Центр зайнятості».</p> <p>Робота в групах «Альтернативні джерела пошуку роботи».</p> <p>Інформаційне повідомлення «Правила складання резюме».</p> <p>Домашнє завдання.</p> <p>Підбиття підсумків.</p>
11. Мої права	<p>Налаштувати на ефективну роботу, сприяти позитивному настрою, підвищенню самооцінки.</p> <p>Надати можливість проаналізувати свій поступ до життєвих цілей та завдань.</p> <p>Перевірити навички складання резюме, потрібного для працевлаштування.</p> <p>Надати інформацію про основи сімейного права. Пояснити особливості піклування про дитину, чий батьки розлучені, та особливості процедури позбавлення батьківських прав.</p>	<p>Вступна частина.</p> <p>Вправа «Скринька добрих новин».</p> <p>Обговорення виконання запланованих дій та карток досягнення цілей.</p> <p>Планування наступного тижня, обговорення попереднього заняття.</p> <p>Обговорення завдання зі складання резюме.</p> <p>Вправа-розминка «Іподром».</p> <p>Лекційний блок «Законодавча база сімейних відносин».</p> <p>Підбиття підсумків.</p>

<p>12. Мої досягнення і плани</p>	<p>Допомогти учасницям зрозуміти власні досягнення (нові знання і навички, досягнення певних поставлених перед собою цілей). Закріпити позитивні зміни та усвідомлення цих змін. Спонукаати учасниць до продовження поведінки, що ґрунтується на конструктивних життєвих стратегіях. Отримати від учасниць зворотний зв'язок щодо тренінгу.</p>	<p>Вступна частина. Обговорення ключових положень програми розвитку економічної самостійності. Вправа «Колесо життя». Опитування учасниць. Вправа «Лист собі, коханій». Обговорення виконання запланованих дій та карток досягнення цілей. Церемонія вручення сертифікатів.</p>
--	---	---

Відвідування занять було обов'язковим, частину занять можна було відпрацювати (за винятком першого та другого заняття, у разі пропуску яких клієнтка автоматично виключалась з поточної групи, але могла приєднатись до наступної).

Досвід подальшої адаптації цієї інтервенції до іншої цільової групи жінок показав, що при збереженні загальних підходів, деякі тематичні заняття («Мої стосунки з дитиною», «Мої права» тощо) можуть бути замінені на інші, пріоритетніші для клієнтів певної програми. Водночас незмінними мають залишатися теми щодо життєвих цілей, найближчих кроків, системи підтримки, додаткових ресурсів, оцінки досягнутого.

Досвід апробації інтегрованого втручання засвідчив, що серед його ключових інструментів найкориснішими виявились такі:

- ✓ **форма оцінки активів клієнтки**, яка мала не тільки інформативний, а й спонукальний характер, оскільки містила запитання про те, яким чином клієнтка готова працювати над розвитком тих чи інших власних активів, а також передбачала участь клієнтки в оцінюванні рівня розвитку п'яти типів власних активів за шкалою від 1 до 10;
- ✓ **план індивідуального супроводу** з індикаторами проміжного успіху клієнтки. Варто відзначити, що кейс-менеджерка також брала участь у щотижневих групових заняттях, що давало змогу бачити розвиток і проблеми клієнтки;
- ✓ **щотижнева картка досягнення цілей**, яку вела для себе кожна клієнтка (під час групових занять клієнтка мала сформулювати для себе три індивідуальні цілі (стосовно щастя, здоров'я та добробуту) на три найближчі місяці, визначати щоденні кроки для їх досягнення, звітуватись щовечора перед партнеркою по групі та на наступному занятті);

- ✓ **афірмації**, які жінки формулювали для себе самостійно (наприклад, «Я з легкістю вирішую свої проблеми!», «Я люблю й сприймаю себе такою, якою я є!» тощо): за допомогою цих тверджень, а також медитативних вправ відбувалась реконструкція життєсмислів;
- ✓ **домашні завдання**, що формують відповідальність та підзвітність (ведення фінансового щоденника та використання підходу «Чотири конверти» для розподілу місячного сімейного бюджету; спостереження за собою в конфлікті; підготовка резюме тощо).

Наприкінці втручання відбувалась зустріч мультидисциплінарної команди з клієнткою і заповнюється оцінювальна форма, схожа на ту, що використовувалась на початку роботи.

Постінтервенційні зустрічі та оцінювання змін відбувалося через 3 та через 6 місяців. Результати підтвердили ефективність інтервенції (*Гальчинська & Семигіна, 2017*).

► Зміст втручань для соціальної підтримки екскомбатантів

У науковій літературі (*Black et al., 2007; Forgey & Green-Hurdle, 2022; Wheeler & Bragin, 2007*) представлено різноманітні підходи, які можна використати у соціальній роботі з ветеранами/-нками та їхніми сім'ями. Зважаючи на специфіку посттравматичного досвіду, який має ця група, та на те, що йдеться про дорослих людей, котрі потребують реадaptaції до середовища, слід обирати такі інструменти роботи, які не здатні нашкодити та які опираються на насаження сильних сторін.

Рефлексія власного досвіду впровадження інтервенцій на основі сильних сторін у роботі з різними категоріями дорослих людей та аналіз наукової літератури (*Barth et al, 2002; Suarez & Baines, 2022*), дає підстави визначити наступні **етапи у роботі з ветеранами/ветеранками**, притаманні цьому підходу:

- 1) етап мобілізації;
- 2) етап перебування в зоні збройних конфліктів та воєнних дій;
- 3) етап демобілізації, повернення додому;
- 4) етап реінтеграції в громаду та в родину, побудова формальних та неформальних підтримувальних мереж;

- 5) етап обміркування нових життєсмислів, турботи про власне «Я», пошуку себе;
- 6) етап унормування життєвої ситуації: відновлення рутинної активності, повернення до звичної діяльності.

Розглянемо ці етапи детальніше.

1. Етап мобілізації.

Соціальну роботу, з оперттям на перспективу сильних сторін, у роботі з ветеранами/ветеранками, на нашу думку, доцільно розпочинати ще в процесі мобілізації військовозобов'язаного.

На цьому етапі фахівцям першої лінії військових частин чи прифронтових територій слід проводити психоосвітні (едукативні) тренінги із мобілізованими та військовослужбовцями щодо природи стресу, мобілізації фізичних та психологічних ресурсів, розвитку копінг-стратегій, що будуть корисними у кризових чи екстрених умовах, де є загроза життю чи здоров'ю (Ritchie, 2011). Варто пам'ятати про те, що мобілізації підлягають індивіди, які різняться за статтю, віком, освітою, соціальним статусом, релігійними чи етнічними цінностями та життєвим досвідом, що слід враховувати при плануванні інтервенцій підтримки. Потрапляння в незнайоме соціальне оточення та щоденні рутини, яким притаманна сувора регламентація та контроль, є теж своєрідною травматизацією для ветерана/-нки. Тому потрібна допомога фахівців у адаптації до нових умов. Поряд з тим стресовим фактором виступає нездатність прогнозувати чи планувати події майбутнього та невідомість. Не усі військовослужбовці мають досвід участі у бойових діях та сформовані навички поведіння зі зброєю.

Науковці звертають увагу на важливість формування на цьому та наступному етапі так званого набутого оптимізму та стресостійкості (резильєнтності), навичок підтримки позитивного настрою та саморегулювання (Wagstaff & Leach, 2015).

Водночас важливо надавати соціальну і психологічну підтримку членам сім'ї. Внаслідок втрати елемента сімейної підсистеми відбуваються суттєві зміни у соціальних ролях, виконання яких лягає на плечі партнера/-рки, які не завжди до цього готові. Корисним буде розвивати такі навички у членів сім'ї, які допоможуть їм долати життєві виклики, як-от селф-менеджмент, тайм-менеджмент, делегування обов'язків іншим членам ро-

дини, пошук підтримки офіційних чи неофіційних соціальних мереж, створення груп самопомоги для подружніх партнерів ветеранів/-нок.

Доцільно також надавати підтримку дітям, спрямовану на профілактику травматизації та стресу. Використовуючи перспективу сильних сторін, можна навчити дітей долучатися до допомоги у домогосподарстві чи інших справах, залучати їх до різного роду секцій чи гуртків, що не дозволять зосереджуватися на відсутності батька чи матері, залучати до волонтерської активності тощо. Можна створити дорожні карти для сімей учасників/-ниць бойових дій з інформацією, де вони можуть отримати конкретні види соціальних послуг чи соціальну допомогу – у випадку потреби.

2. Етап перебування в зоні бойових дій та збройних конфліктів

Під час перебування в зоні бойових дій психосоціальна підтримка може спрямовуватись на розвиток психічної стійкості, стресоопірності та посттравматичне зростання, формування командного духу та віри в військову спільноту.

Важливим у контексті роботи з ветеранами на першій лінії є пошук ключових елементів у їхній системі цінностей, які стануть короткими життєсміслами на цьому відрізку життя та мобілізовуватимуть їхній ресурс у випадку відчаю (повернення до літніх батьків, завершення навчання, одруження). Також можна звертатися до релігії як до умовного зовнішнього ресурсу та джерела надії на оптимістичні прогнози розвитку подій.

Партнерів/-ок, своєю чергою, можна залучати до корисної діяльності, наприклад до волонтерства. Такі рутинні практики знижуватимуть відчуття безсилля перед обставинами та формуватимуть зв'язок із партнером, який перебуває далеко.

Превентивна соціальна робота з підготовки ветерана/-нки до повернення додому розпочинається ще на етапі перебування в зоні збройних конфліктів та воєнних дій.

Важливою, на цьому етапі видається психоедукація, що використовується фахівцями першої лінії. Едукація має містити інформацію щодо природи пережитого стресу та його можливих наслідків. Ветеран/-нка мають усвідомити, що відбувається з їхнім тілом, когнітивними навичками та поведінкою. Варто обережно готувати їх до того, що середовище, в яке вони

повертаються, теж зазнало змін, які можуть бути відчутними (техніки усвідомлення).

Водночас доцільно готувати сім'ю до змін, які відбуваються з людиною, яка брала безпосередню участь у збройному конфлікті. Можна обережно пояснити членам сім'ї, яку ресурсну підтримку вони можуть надати учаснику/-ниці бойових дій та створити для них адаптивне дружнє середовище.

3. Етап демобілізації, повернення додому.

На цьому етапі видається за доцільне використовувати техніки, що стабілізуватимуть внутрішньо психологічний стан та викликатимуть бажання піклуватися про власне тіло і здоров'я (техніки релаксації, терапевтичні вправи, майндфулнес, тілесно-орієнтовану терапію), відволікатимуть від пережитого травматичного досвіду (техніки психології потоку «тут і тепер»). Важливо, щоб ветеран/-нка відчули безпечність середовища, в яке повернулися. Це дозволить знизити надмірний локус контролю за життєвими подіями та ситуаціями

Це час для прийняття змін: з одного боку, ветеран/-нка повинні взяти тайм-аут, аби усвідомити зміни, які відбулися за час їхньої відсутності, з іншого боку, сім'я адаптується до того досвіду, з яким людина повертається після пережитого на війні.

4. Етап реінтеграції в громаду та в родину

Ветерани/-нки схильні до соціального уникнення, дистанціювання і відчуження від інших. Власне, йдеться про певну сегрегацію, зумовлену тим, що життєво значущий період було проведено у особливому екосоціальному середовищі, якому притаманні специфічні правила поведінки, умови життя, атрибутика та цінності. Таким чином формується «ветеранська» ідентичність, що особливо яскраво простежується у відношенні до співслужбовців, яких називають «побратими», «посестри», встановлення специфічних правил у взаємодії із цивільними, контролю за власною поведінкою. Подружні партнери/партнерки можуть відчувати ревності.

Робота з тими, хто повертається із зони бойових дій, а також членами їхніх сімей, повинна орієнтуватися на відновлення спогадів про приємні моменти минулого, розвиток навичок взаємопідтримки, співпереживання, кооперації зусиль.

Доцільно працювати над розвитком та побудовою як формальних, так і неформальних мереж навколо ветеранської сім'ї, а також надавати структуровану та стратегічну підтримку самим членам сім'ї, щоб повернути організаційну структуру сім'ї у звичний партнерам формат.

Обмін ролями, який відбувся під час перебування військовослужбовця в зоні бойових дій, наділив партнера, що залишився вдома, автономією та важелями контролю над усім, що відбувається із сім'єю. Партнери/-рки, що залишилися вдома, можуть стати надмірно самостійними у прийнятті та ухваленні рішень, які стосуються сім'ї. Така поведінка може пригнічувати ветерана/-нку, які повернулися з фронту, вони можуть відчувати себе непотрібними або такими, думка яких тепер не враховується. У пригоді стануть техніки, за яких подружжя делегуватиме свої повноваження членам розширеної родини, а партнери зможуть побути удвох.

5. Етап обміркування нових життєсмислів.

Участь у бойових діях може призвести до фізичної травми. Людині потрібен час для прийняття змін, які відбулися із тілом, зрощування любові до себе, пошуку нових можливостей. Травми також можуть мати моральний характер (а відтак непомітними ззовні, але не менш болісними). За таких обставин доцільно залучати у команду підтримки ветеранської сім'ї психотерапевтів, котрі мають досвід роботи з травмою та здатні надати допомогу, яка не нашкодить та не призведе до гірших наслідків.

Після повернення додому учасники/-ниці бойових дій можуть бажати зміни свого попереднього життя, бути невдоволеними своєю професією, родом занять, прагнути займатися корисними для суспільства справами, змінити коло спілкування. Нерідко при поверненні до звичного середовища людині бракує гострих відчуттів, і вона стає роздратованою, схильною до насилля та надмірного вживання алкоголю.

На цьому етапі ветерани/-нки можуть глибоко обміркувати сенс життя чи значення свого травматичного досвіду. Подекуди ці роздуми зумовлюють перестановки у системі цінностей та зміни життєвих пріоритетів.

Саме цей етап є ключовим у підході, орієнтованим на сильні сторони. Роль соціальних працівників може полягати в тому, щоби спільними зусиллями спланувати соціальну підтримку позитивної «Я-концепції» ветерана/-нки, визначити нові життєсмисли та досяжні життєві цілі, допомагати у пошуку ресурсів для реалізації цих цілей. Доцільно використовувати насна-

жувальні техніки, що дозволяють сформувати мотивацію, підвищують активність та підсиляють ветеранські ініціативи.

Класичні техніки підходу, орієнтованого на сильні сторони, - вправа «Колесо життєвого балансу», карти досягнення цілей, що дають змогу відстежувати конкретні кроки із реалізації поставлених цілей, робота з консультантом і партнером/-кою, робота над копінг-стратегіями виходу з конфліктів, участь у ветеранських групах взаємопідтримки дадуть змогу віднайти новий сенс у житті і особистісні ресурси. Психосоціальні інтервенції мають бути виразно структуровані і передбачати комбінації з індивідуального кейс-менеджменту (коучингу) та групової роботи наснажувально-тренінгового типу.

Альтернативою до цього може бути використання наративних підходів (технік партнерського сторителінгу) на основі оперття на сильні сторони клієнтів, з подальшим менторством у впровадженні нових цілей у житті.

Цей етап має тривати орієнтовно **3-4 місяці**. Адже формування нових навичок і досягнення цілей не може бути одномоментним, однак, і не повинно бути надто тривалим, інакше це формує залежність клієнтів соціальної роботи від зовнішньої допомоги.

За даними закордонних досліджень (*Barth et al., 2020; Black, Westwood & Sorsdahl, 2007; Wagstaff & Leach, 2015*), використання втручань на основі сильних сторін у роботі з екскомбатантами сприяло більшому усвідомленню клієнтами своїх сильних сторін, слугувало засобом примирення з минулим, відновлення зв'язку зі своїм автентичним «Я». Психосоціальна підтримка на основі сильних сторін також сприяла тому, що ветерани/-нки навчилися повідомляти потенційним роботодавцям про свій військовий досвід.

6. Етап унормування життєвої ситуації.

Використання підходів, орієнтованих на сильні сторони, передбачає, що людина та її родина зрештою проходять адаптивну соціалізацію до нових життєвих умов з урахуванням набутого травматичного досвіду. У цей час може відбутися кардинальна зміна професії, місця проживання, кола спілкування. Проте зрештою мирне життя унормовується і стає рутинним. Якщо психосоціальна допомога не буде успішною, то можливе продовження деструктивної, а інколи й саморуйнівної поведінки.

Соціальні працівники на цьому етапі можуть здійснювати пост-інтервенційний супровід (періодичні зустрічі та консультації за потребою).

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

На *рис. 7* узагальнено зміст основних етапів соціальної підтримки ветеранів/-нок та членів їхніх сімей на основі підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів.



Рис. 7. Етапи соціальної підтримки ветеранів/-нок та членів їхніх сімей на основі підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів

Соціальні працівники, які використовують у роботі з ветеранами/-нками та їхніми сім'ями підхід, орієнтований на сильні сторони, повинні зважати на **ризики та труднощі, які можуть виникати під час втручання**.

Загроза зневіри чи розчарування ветерана/-нки у власній спроможності. Особи, які повернулися з війни з тілесними травмами, погіршеним здоров'ям, з результатом поразки на полі бою, можуть демонструвати зневіру у власних силах та мати низьку самооцінку. Соціальні працівники мають розуміти причини такої поведінки та не нав'язувати надмірно оптимістичні прогнози щодо подальшого розвитку життєвої ситуації. Слід дотримуватися розумного балансу щодо оцінки потреб та реальних можливостей клієнтів.

Для *усвідомлення змін*, що відбулися, потрібен час та соціальна підтримка. Травма чи захворювання може розцінюватися як перешкода до досягнення цілі, а учасник/-ниця бойових дій може підлягати автостигмі. Готовність до змін може бути низькою або й відсутньою, оскільки, в умовах бойових дій, прагнення стабільності і рутинності є нормальною ознакою поведінки. Натомість окремі клієнти можуть демонструвати високі адаптивні показники, сформовані внаслідок довготривалого перебування в стресових обставинах та кризових ситуаціях, приймати швидкі рішення, виконувати окремі дії на автоматизмі, що слід розцінювати як їхню сильну сторону.

Клієнтська перспектива. Варто заохочувати, але не вимагати, аби клієнти ділилися досвідом. Якщо вони не згадують власний військовий досвід, не слід акцентувати на цьому увагу. Проте, якщо вони починають говорити, варто усіляко це заохочувати. Слід розуміти, що для частини військовослужбовців, участь у воєнних діях – своєрідна *маніфестація*, яка дозволяє заявити світу про свої наміри. Часто ветерани/-нки оцінюють участь у бойових діях як те, що їх мобілізувало, розвинуло їхню резильєнтність і позиціонують цей досвід як сильну сторону.

Ветерани/-нки можуть виявляти прагнення до *сегрегації* чи ізоляції. Перебування із собі подібними дозволяє почувати себе в своєму колі («своїм»). Формується явище *«ветеранської ідентичності»*, за якої наявна дихотомія «ми (ветерани) – вони (цивільні)».

При поверненні у соціальне середовище з території, де ведуться активні бойові дії, світогляд ветеранів/-нок є *розфокусованим*. З одного боку, через тривалий час життя в одному соціальному просторі зі специфічними умовами, а з іншого, є наслідком повернення у суспільство, яке зазнало змін

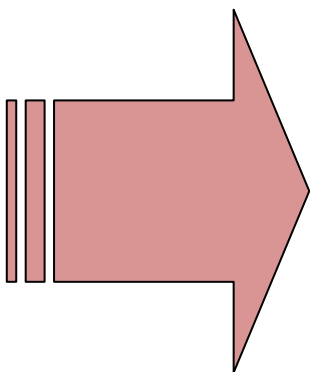
з того часу. Завдання соціальних працівників – дозволити ветеранам/-нкам повторно «дослідити» та вивчити екосоціальний контекст, що їх оточує, а членів сім'ї навчити надавати необхідну психосоціальну допомогу.

Ветеран/-нки можуть відчувати *труднощі при постановці цілей*. Це пояснюється декількома чинниками: 1) тривалий час військові жили за правилом інструкції, наказу, вказівки чи конкретного алгоритму, наданими іншими особами; 2) непередбаченість соціальної ситуації не дозволяла встановлювати довготривалих цілей чи перспектив.

Використання технік занурення у минуле має бути обережним, адже є ймовірність проживання повторної травматизації, виникнення нав'язливих спогадів чи станів, флешбеків.

Одна зі сформованих в умовах бойових дій навичок ветеранів/-нок – це *тайм-менеджмент та самоконтроль*. Проте при поверненні додому та низьких адаптивних можливостях може відбутися погіршення когнітивних функцій. Саме тоді у пригоді стануть техніки, де узгоджуються часові рамки виконання окремих завдань або чіткий регламент/розподіл обов'язків. В окремих випадках ветерани/-нки можуть мати нав'язливі прояви контролю за самодисципліною та дисципліною інших, виробленні під час проходження військової служби. Соціальні працівники повинні допомогти клієнтами усвідомити безпеку середовища, в якому вони перебувають та відсутність загроз (Столярик & Семигіна, 2023а).

Підсумки



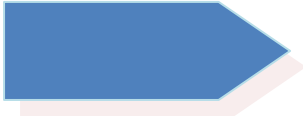
Зміст інтервенцій соціальної роботи, побудованих на підході, орієнтованому на сильні сторони клієнтів, залежить від специфіки цільової групи, на яку вони спрямовані, їхніх потреб та ресурсів.

Водночас усі ці інтервенції спрямовані на те, щоб допомогти клієнтам визначити нові цілі для себе, прищепити їм адаптивні навички. Попри варіативність форм та методів роботи кожна інтервенція має передбачати регулярні зустрічі із соціальним працівником та насаження на зміни.

4. МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ СИЛЬНИХ СТОРІН

Стисло про основне





4.1. Сучасні методи та інструменти оцінювання сильних сторін

Важливою складовою інтервенції на основі сильних сторін є включення всебічного оцінювання сильних сторін клієнтів соціальної роботи, яке активно залучає самих клієнтів та спонукує їх зрозуміти власні ресурси, можливості для розвитку та водночас наснажує на зміни.

Оцінювання сильних сторін людини визначається як вимірювання тих емоційних та поведінкових навичок, компетентностей, а також характеристик, які створюють відчуття особистого досягнення, сприяють задоволенням відносинам з членами сім'ї, однолітками та дорослими, посилюють здатність людини справлятися з неприємностями і стресом, сприяють особистому, соціальному та академічному розвитку (*Lappalainen, Savolainen, Kuorelahti & Epstein, 2009*).

Підходи до оцінювання, методи та інструменти для оцінки сильних сторін різняться залежно від теорій та принципів, закладених в основу розуміння сильних сторін.

Розглянемо деякі з найпоширеніших у закордонній літературі теорії та інструменти, що на них побудовані, а також приклади використання окремих інструментів у практиці соціальної роботи.

► Підхід Крістофера Пітерсона та Мартіна Селігмана

Американські психологи **Крістофер Пітерсон** і **Мартін Селігман** (*Peterson & Seligman, 2004*) розробили концепцію сильних сторін людини – теорію, яка передбачає, що фокусування на розвитку та використанні сильних сторін людини може сприяти якості її життя.

Сильні сторони можуть бути визначені як ті якості, які людина має природно і які їй легко виявляти.

Ключовими характеристиками сильних сторін є:

- ✓ сильні риси характеру – це позитивні риси, якими володіють усі люди;
- ✓ сильні сторони цінні незалежно від роду діяльності чи сфери їх використання;
- ✓ сильні сторони виражаються в різному ступені;
- ✓ будь-хто може навчитися в будь-який час повно проявити кожен із сильних сторін.

Варто зазначити, що розуміння сильних сторін частково залежать від культурного контексту та суспільства. Те, що в одній культурі вважають сильною стороною, може не узгоджуватись із цінностями іншої.

На основі дослідження Пітерсон і Селігман запропонували модель класифікації, яка має горизонтальний і вертикальний компоненти. Ієрархічна система варіюється від конкретного виду (риса) до більш загальних та широкіх категорій – чеснот.

Шість основних чеснот (*мудрість, сміливість, гуманність, справедливість, помірність, трансцендентність*) є найширшою категорією.

Для визначення рис характеру було використано такі 10 критеріїв, як:

- 1) риса сприяє індивідуальній реалізації та самореалізації на благо себе та інших людей та підвищення якості життя;
- 2) риса є цінною в етичному сенсі (дар, талант, навички, здібності можна втратити чи не розвинути, а сильні сторони характеру та чесноти – ні), сприяє відчуттю повноцінного життя;
- 3) риса не вступає в конфронтацію та суперництво та не спонукає індивіда так чинити;
- 4) риса не є протилежністю бажаної риси (наприклад: стійкість і гнучкість є протилежностями, але обидві риси, зазвичай, вважаються бажаними);
- 5) риса є історично стабільна і незмінна під впливом часу чи контексту;
- 6) риса не є поєднанням чи комбінацією декількох рис (сильних сторін);
- 7) риса персоніфікована (наприклад у народній творчості), і стала відомою завдяки історії, пісні тощо;

- 8) риса може спостерігатися у вундеркіндів чи геніїв (цей критерій не застосовується до всіх сильних сторін характеру);
- 9) риса є унікальною, відсутньою у деяких індивідів;
- 10) риса плекається суспільними нормами та інститутами.

Таким чином, було виокремлено **24 риси (сильні сторони)**, які дослідники розподілили між шістьма категоріями чеснот (див. *табл. 4*). При цьому Пітерсон і Селігман стверджують, що ці риси змішуються при формуванні характеру індивіда. Кожна людина унікальна, а отже, комбінація сильних сторін у кожного – індивідуальна та єдина.

На основі концепції Пітерсона і Селігмана розроблено **опитувальник сильних сторін «Цінності в дії»** (з англ. мови – The VIA Institute on Character «Values in Action», VIA-IS).

Оригінальний VIA-IS складається з 240 питань. Учасники оцінюють свою згоду з кожним твердженням за шкалою від 1 (абсолютно не згоден) до 5 (абсолютно згоден). Респонденти можуть набрати від 10 до 50 балів за кожною з 24 сильних сторін. Вищий бал за шкалою вказує на те, що учасник ідентифікує себе з сильною стороною.

З 2001 року опитування доступне онлайн безкоштовно на сайті <https://www.viacharacter.org/researchers/assessments/via-is>, однак повний персоналізований звіт вартуватиме суми близько 40-50 доларів США. Наявна й тестова версія опитувальника українською мовою.

Існують також коротші версії:

- ✓ VIA-IS-M: 96 елементів, відібраних за їх ефективністю та надійністю.
- ✓ VIA Character Strengths Survey: безкоштовне онлайн-опитування, що складається із 24 елементів.

VIA-IS не тільки допомагає людям визначити та використовувати свої сильні сторони для особистого та професійного зростання, а сприяє подоланню труднощів та підвищенні резильєнтності. Його можна використати для різних цілей у соціальній роботі, як-от:

- ✓ ідентифікації сильних сторін клієнтів;
- ✓ формування планів роботи з клієнтами, які фокусуються на їхніх сильних сторонах;
- ✓ оцінки ефективності інтервенцій, які базуються на сильних сторонах.

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Таблиця 4

Сильні сторони та чесноти за Пітерсоном та Селігманом
(Peterson & Seligman, 2004)

Чесноти	Сильні сторони
Мудрість (пізнавальні ресурси для набуття та використання знань і авичок)	Креативність
	Допитливість
	Любов до навчання, прагнення розвитку
	Здатність до раціонального вибору
Сміливість (емоційні сили, які проявляють волю для досягнення цілей в стані опозиції)	Хоробрість
	Наполегливість
	Чесність
	Енергійність
Гуманність/людяність (міжособистісні сильні сторони, які визначають взаємодію із соціальним середовищем та іншими індивідами)	Любов
	Доброта
	Соціальний інтелект
Справедливість (сильні сторони, що забезпечують здорове соціальне життя та рівність)	Командна робота
	Чесність
	Лідерство
Помірність/стриманість (сильні сторони, що захищають від надлишку)	Вміння пробачати (прощення та милосердя)
	Смирення
	Розсудливість
	Саморегуляція та самоконтроль
Трансцендентність (сильні сторони, що надають сенс діям індивіда і посилюють зв'язок із Всесвітом)	Здатність помічати красу та досконалість
	Вдячність
	Надія
	Гумор
	Духовність

► Адаптовані інструменти оцінки сильних сторін для дітей

Найявні також адаптовані версії для оцінки сильних сторін молоді, зокрема, психометричні тести для тих молодих людей, які мають проблеми із законом.

Шкала поведінкової та емоційної оцінки (BERS) була розроблена у 1998 році Епштейном та Шармою для оцінки емоційних та поведінкових сильних сторін дітей та підлітків віком від 5 до 18 років. З того часу вона була переглянута (BERS-2) шляхом додавання версії самозвіту для дітей та молоді (попередня версія дозволяла лише оцінки батьків та фахівців).

52 пункти BERS оцінюють **п'ять областей сили дитини**:

- ✓ *міжособистісна сила*: наприклад, приймає критику, бере на себе відповідальність за дії;
- ✓ *залученість сім'ї*: наприклад, довіряє важливій людині в житті, бере участь у сімейних заходах;
- ✓ *внутрішньоособистісна сила*: наприклад, говорить про позитивні аспекти життя, визначає особисті сильні сторони;
- ✓ *функціонування в школі*: наприклад, виконує шкільні завдання вчасно, регулярно відвідує школу;
- ✓ *афективні сильні сторони*: наприклад, виявляє турботу про почуття інших, висловлює прихильність до інших (*Park & Peterson, 2006*).

Опитувальник для оцінки сильних сторін для дітей та молоді (SAI-Y) був розроблений командою дослідників та практиків Центру високих досягнень для дітей та підлітків з особливими потребами в Університеті Лейкхед (Канада).

Це контрольний список поведінки, який молодь віком від 10 до 18 років заповнює самостійно (на папері або онлайн). Його також можуть заповнити батьки, вчителі або співробітники служби психічного здоров'я, знайомі з дитиною. Онлайн-версія автоматично оцінюється та створює графіки, що виділяють сильні сторони.

Оцінка допомагає учням визначати свої позитивні якості, компетентності та характеристики в таких сферах, як:

- ✓ функціонування сім'ї;
- ✓ шкільне функціонування;

- ✓ працевлаштування;
- ✓ відпочинок та розваги;
- ✓ взаємодія з однолітками;
- ✓ функціонування особистості;
- ✓ особистий та фізичний догляд;
- ✓ участь у житті громади;
- ✓ духовна та культурна ідентичність;
- ✓ поточні та майбутні цілі (*Royer-Gagnier et al., 2016*)

Обидві версії оцінки вважаються надійними та валідними інструментами, які можуть використовуватися для оцінки сильних сторін дітей та підлітків різного віку та з різних культурних середовищ.

Адаптовані версії оцінки сильних сторін слугують важливим інструментом для тих соціальних працівників, які працюють з дітьми та підлітками. Ці інструменти можуть допомогти молодим людям зрозуміти та розвинути свої сильні сторони, котрі можуть сприяти їхньому успіху в різних сферах життя.

► Підхід Кліфтона та Андерсона до оцінки сильних сторін

У середині 1990-х років **Дональд Кліфтон**, президент Gallup, і **Едвард Андерсон**, дослідник у галузі людського потенціалу, розробили інструмент оцінки сильних сторін, який називається «*StrengthsFinder*» (*Clifton & Anderson, 2016*). Ця оцінка ґрунтується на концепції сильних сторін, яка істотно відрізняється від запропонованої Пітерсоном та Селігманом.

Кліфтон і Андерсон вважають, що в основі сильних сторін лежать таланти. При цьому сильні сторони виникають, коли індивід відшліфував талант з допомогою знань і умінь.

Талант – це природний набір рис характеру, що визначає модель мислення, почуттів чи поведінки, яку можна застосувати в різних областях. Таланти можуть бути об'єднані в тематичні блоки (групи схожих талантів).

Сильна сторона – це здатність індивіда показувати постійні високі результати в окремій галузі діяльності. Якщо таланти подібні до «необроблених алмазів», то сильні сторони можна порівняти з «відшліфованими діамантами».

До сильних сторін, за оцінками Кліфтона та інших дослідників (Clifton & Anderson, 2016; Clifton & Nelson, 1995; Hodges & Clifton, 2004), належать:

1. *Адаптивність* (зміна себе в залежності від вимог навколишнього середовища, пристосування, гнучкість).
2. *Активність* (енергія, щоб взятися за справу і виконати її).
3. *Аналітичне мислення* (розуміння причин і наслідків, критичне мислення).
4. *Віра* (наявність глибоко укорінених цінностей, ідей, пошук сенсу життя).
5. *Включеність* (допомога іншим ставати цілісними і успішними).
6. *Уява* (креативність, оригінальність, нові ідеї).
7. *Гармонія* (прагнення консенсусу та компромісу, уникнення конфліктів).
8. *Дисципліна* (організованість, тайм-менджемент, саморегуляція, самоконтроль).
9. *Досягнення* (цілепокладання, продуктивність, задоволення від досягнутого).
10. *Значущість* (прагнення до визнання, докладання зусиль).
11. *Індивідуалізація* (сприйняття інших людей як особистостей і визнання їхніх талантів, повага до відмінностей).
12. *Інтелект* (вміння мислити у багатьох напрямках, інтелектуальні дискусії, пошук рішення).
13. *Інформація* (набуття знань, цікавість).
14. *Виправлення* (визнання проблем і здатність їх вирішити).
15. *Комунікація* (навички спілкування, інтеракція, рефлексія).
16. *Конкуренція* (докладання зусиль для досягнення високого результату, успіх, бажання бути першим та кращим, порівняння з іншими).
17. *Контекст* (бачити історичні паралелі, об'єктивно оцінювати, що відбувається).
18. *Максималізм* (збільшення особистого та групового рівня майстерності).
19. *Навчання* (отримання задоволення від процесу навчання, зосередженість).
20. *Орієнтація на майбутнє* (вміння бачити можливості, спонукання до дії інших).

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

21. *Відповідальність* (бути тим, на кого можна покластися, не боятися обов'язків і зобов'язань).
22. *Відносини* (встановлення близьких стосунків із іншими)
23. *Позитивність* (ентузіазм, оптимізм, енергійність, стимулювання інших).
24. *Послідовність* (рівність, справедливість, міркування над моральними категоріями добра і зла).
25. *Розвиток* (бачити потенціал в інших і допомагати їм його розвивати).
26. *Розсудливість* (прийняття правильних рішень, докладність, розгляд усіх варіантів).
27. *Керівництво* (уміння справлятися з конфліктами і кризами, відповідальність).
28. *Самоствердження* (впевненість у собі, незалежність мислення).
29. *Зв'язність* (з'єднання ідей або подій в осмислене ціле).
30. *Стратегія та тактичність* (бачення плюсів і мінусів, розуміння ситуації в цілому, розробка адекватного плану дій).
31. *Сфокусованість* (визначення пріоритетів, встановлення напрямку, ефективність).
32. *Уміння розташувати до себе* (швидке налагодження контакту з іншими, побудова соціальних мереж, створення соціальних груп чи відносин).
33. *Упорядкування* (організація, координація, визначення правильної комбінації людей і засобів).
34. *Емпатія* (розуміння інших, підтримка).

Ці 34 теми (характеристики) розподілені авторами на 4 домени:

- ✓ *Стратегічне мислення*: аналітичне мислення, розпізнання та розуміння контексту, футуризм, ідея, інтелект, стратегія;
- ✓ *Побудова стосунків*: адаптивність, зв'язок, розвиток, емпатія, гармонія, включення, індивідуалізація, позитивізм, зв'язок;
- ✓ *Вплив*: активність, наказ, спілкування, конкуренція, максималізм, самовпевненість, значущість, залучення;
- ✓ *Виконання*: досягнення, організаційність, віра, послідовність, розсудливість, дисциплінованість, зосередженість, відповідальність, відновлення.

Для оцінки використовують онлайн-опитувальник «Тест сильних сторін Кліфтона» (<https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/252137/home.aspx>).

Опитувальник використовує п'ятибальну шкалу Лайкерта. По завершенню опитування можна отримати персоналізований звіт щодо оцінки сильних сторін та ресурси, необхідні для максимального використання потенціалу. Сайт також пропонує послуги персонального коуча з розвитку сильних сторін. Онлайн-тестування платне (близько 60 доларів США). Станом на 2023 рік опитування пройшло понад 30 мільйонів осіб.

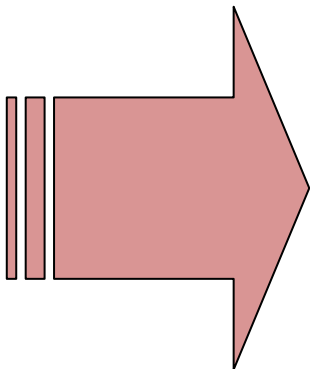
В основі розвитку сильних сторін, на думку Кліфтона та інших (*Clifton & Anderson, 2016; Hodges & Clifton, 2004*), лежать такі **принципи**:

- ✓ **Розуміння індивідом власних сильних сторін.** Першим кроком до розвитку сильних сторін є їхнє розуміння. Оцінка сильних сторін за допомогою спеціального інструменту, як-от StrengthsFinder, може допомогти людям краще зрозуміти свої сильні сторони.
- ✓ **Здатність брати відповідальність за розвиток сильних сторін.** Люди повинні цінувати свої сильні сторони і бути готові брати на себе відповідальність за їхній розвиток і використання.
- ✓ **Розуміння власних потреб та мотивів задля усвідомлення прояснення життєвих цілей.** Таке розуміння може допомогти людям визначити, як їхні сильні сторони можуть сприяти досягненню життєвих цілей, зокрема, стосовно подолання несприятливої соціальної ситуації.
- ✓ **Побудова здорових соціальних відносин.** Здорові соціальні відносини покращують життя людини, сприяють розвитку її сильних сторін та їхньому раціональному використанню.
- ✓ **Врахування перспектив майбутнього, а не тільки успіхів минулого.** Люди повинні зосередитися на розвитку своїх сильних сторін задля майбутнього, а не лише на їхньому використанні для досягнення успіху в минулому.
- ✓ **Розвиток і практичне використання сильних сторін.** Люди повинні регулярно використовувати свої сильні сторони, щоб розвивати їх і отримувати від них максимальну користь.
- ✓ **Регулярне спілкування з іншими людьми.** Розмова з іншими про сильні сторони може допомогти людям краще їх зрозуміти та розвивати.

Ось кілька конкретних прикладів того, як соціальні працівники можуть використовувати ідеї Кліфтона:

- ✓ Соціальні працівники можуть використовувати оцінку сильних сторін, щоб допомогти клієнтам з інвалідністю визначити свої сильні сторони та як вони можуть використовувати їх для досягнення своїх цілей. Наприклад, клієнт з інвалідністю, який має сильну сторону «креативність», може використовувати свої навички, щоб розробити нову програму реабілітації для інших людей з інвалідністю.
- ✓ Соціальні працівники можуть використовувати підхід Кліфтона та Андерсона, щоб допомогти клієнтам, які переживають життєві кризи, визначити свої сильні сторони та як вони можуть використовувати їх для подолання цих криз.

Підсумки



Для планування та впровадження інтервенцій соціальної роботи з розвитку сильних сторін клієнтів важливо адекватно визначити ті риси, характеристики та ресурси людини, які допоможуть клієнтові використовувати позитивний досвід минулого і розвивати далі свій потенціал.

Оцінювання може відбуватися, зокрема, з використанням загальних стандартизованих тестів «Values in Action», «Clifton Strength» або певних адаптованих версій.

Результати оцінювання мають бути використані у подальшій роботі з клієнтом як для планування дій, так і для мотивування на зміни.



4.2. Визначення сильних сторін під час вхідної оцінки в інтервенції

В інтервенціях соціальної роботи, які спираються на концепцію сильних сторін, можливе використання різних інструментів, які дають змогу оцінити риси індивіда, групи, громади, а також їхні ресурси та потенціал.

Одним із таких інструментів можна вважати **вхідну оцінку**, яка є складовою будь-якої інтервенції і покликана визначити становище клієнта, з яким розпочинається робота.

Така оцінка може бути у формі анкети, інтерв'ю або фокус-групи, за підсумками яких заповнюється певна стандартизована форма, якою послуговуються в соціальному закладі, який впроваджує інтервенцію.

Анкета є найбільш поширеним інструментом, оскільки вона є відносно легкою для проведення опитування та обробки даних. Однак анкета може бути обмеженою в тому, що вона дає змогу отримати лише ту інформацію, яка була передбачена в ній.

Інтерв'ю є гнучкішим інструментом, аніж анкета, оскільки воно дозволяє соціальному працівнику ставити додаткові питання, щоб отримати детальнішу інформацію. Однак інтерв'ю може бути більш трудомістким, ніж анкета.

Фокус-група – це інструмент, який дає змогу отримати інформацію від групи людей одночасно. Це може бути корисно для отримання інформації про спільні сильні сторони групи та громади. Однак фокус-група може бути менш інформативною, ніж індивідуальне опитування.

На відміну від вхідного опитування за патерналістського підходу, коли оцінюються нереалізовані потреби, дефіцит чогось у людини, в інтервенціях на основі сильних сторін питання зосереджуються на виявленні можли-

востей клієнтів, їхнього досвіду. Тому анкети для опитування можуть, зокрема, містити наступне:

- ✓ **Особисті якості та здібності:** ці питання можуть стосуватися інтелектуальних здібностей, творчих здібностей, навичок спілкування, навичок розв'язання проблем тощо.
- ✓ **Цінності та переконання:** такі питання можуть стосуватися того, що є важливим для людини, її цілей та прагнень.
- ✓ **Здібності та досвід:** питання можуть стосуватися того, що людина може робити добре, її досвіду роботи, навчання тощо.
- ✓ **Ресурси:** ці питання можуть стосуватися того, що людина має в своєму розпорядженні, наприклад, підтримка друзів і сім'ї, доступ до ресурсів громади тощо (*Bozic, Lawthom & Murray, 2018*).

Результати вхідного оцінювання можуть допомогти соціальному працівнику розробити план інтервенції, який буде зосереджений на сильних сторонах клієнта. Важливо, щоб це оцінювання було інклюзивним (*Devaney et al., 2023*).

Вхідне оцінювання повинно бути адаптоване до конкретних потреб клієнта або групи. Питання, включені до опитування, мають бути релевантними для сильних сторін та ресурсів, які потрібно оцінити.

Наведемо приклад вхідної анкети для інтервенції «Майстерня можливостей», розробленої для жінок, які живуть з ВІЛ та перебувають у складних життєвих обставинах. Ця анкета, що мала назву «**Форма оцінки активів клієнтки**», заповнювалась під час першої індивідуальної зустрічі з клієнткою її кейс-менеджеркою або мультидисциплінарною командою, яка впроваджувала інтегровану інтервенцію (консультант «Школи пацієнта», кейс-менеджерка, фасилітаторка групової роботи, психолог тощо). Під час її заповнення визначався, зокрема, рівень мотивації, психічної врівноваженості та дисциплінованості клієнтки, оцінювалась мережа її підтримки, стосунки з дитиною, рівень материнської компетентності у вихованні дитини, а також оцінювався ступінь готовність до щотижневої роботи у закритій групі.

Наведена далі форма була розроблена спеціально для потреб інтервенції та віддзеркалювала ті складові, які виявились важливими для реалізації заходів експериментальної програми.

ФОРМА ВХІДНОЇ ОЦІНКИ АКТИВІВ
УЧАСНИЦІ ВТРУЧАННЯ «МАЙСТЕРНЯ МОЖЛИВОСТЕЙ»
(Гальчинська & Семигіна, 2017)

1. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Дата заповнення: _____

Назва організації: _____

Код клієнтки: _____

З якого часу є клієнткою «Школи пацієнта»: _____

Скільки сесій «Школи пацієнта» пройшла клієнтка: _____

Прізвище, ініціали кейс-менеджера, який проводив бесіду: _____

Прізвище, ініціали психолога (фасилітатора), який проводив бесіду:

Прізвища, ініціали інших працівників, які брали участь у зустрічі:

2. ІНФОРМАЦІЯ ПРО ДІТЕЙ

2.1. Чи є у Вас діти?

Так

Ні (у цьому разі форма далі не заповнюється)

2.2. Скільки у Вас дітей? |__| |__|

2.3. Дата народження дітей (число, місяць, рік)

2.4. Де і з ким проживають Ваші діти?

2.5. Чи позбавляли Вас батьківських прав?

Так

Ні

Якщо Ви позбавлені батьківських прав, де перебувають Ваші діти?

2.6. Чи вагітна Ви зараз?

Так

Ні

Відмовляюсь відповідати

Не знаю

3. ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ

3.1. Чи маєте Ви зараз роботу?

- Так (перехід до питання 3.2)
 Ні (перехід до питання 3.4)

3.2. Яку роботу Ви маєте?

(Постійна, сезонна, тимчасова, неформальна зайнятість, самозайнятість, інше - опишіть).

(Якщо у жінки постійна робота, в такому випадку форма далі не заповнюється).

3.3. Наскільки Вас влаштовує Ваша робота:

3.4. Якщо Ви не працюєте або Вас не влаштовує Ваша робота, то чи шукаєте Ви роботу і яку саме?

- Так
 Ні

3.5. Який трудовий досвід Ви маєте?

3.6. Яким є матеріальне становище Вашої сім'ї?

- Ми можемо придбати практичне все, що хочемо.
 Живемо забезпечено, але зробити деякі покупки поки не в змозі (квартира, машина).
 Загалом на життя вистачає, але придбання товарів довготривалого вжитку (меблі, холодильник, телевізор) викликає труднощі.
 Вистачає на харчування і на придбання необхідних недорогих речей.
 Лесть зводимо кінці з кінцями, грошей не вистачає навіть на необхідні продукти.

- Важко відповісти.

3.7. Як змінилось за останній рік матеріальне становище Вашої родини?

- Покращилось
 Залишилось без змін
 Погіршилось
 Важко відповісти

3.8. З яких джерел формується Ваш сімейний бюджет? (Назвіть основні джерела та їх орієнтовну частку у відсотках).

3.9. Чи маєте Ви невиконане кредитне зобов'язання чи борг? Якщо так, то наскільки це є проблемою для Вас?

3.10. Скільки займають витрати на харчування у бюджеті Вашої сім'ї?

- Менше 30%
 Від 30 до 50%
 Від 50 до 80%
 Понад 80%
 Важко відповісти

3.11. Харчування у Вашій сім'ї є:

- Хорошим
 Середнім
 Поганим

3.12. Наскільки важливим є для Вас достатній рівень матеріального добробуту?

- Дуже важливий
 Важливий
 Не дуже важливий
 Зовсім не важливий
 Важко відповісти

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

3.13. Що Ви готові зробити для підвищення рівня матеріального добробуту в сім'ї?

3.14. ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК, ОЦІНКА щодо фінансових активів

4. СОЦІАЛЬНІ АКТИВИ (РЕСУРСИ): сімейна, соціальна ситуація та підтримка

4.1. Якою є Ваша сім'я? (З ким Ви проживаєте?)

4.4. Чи є у Вас до кого звернутися, якщо у Вас виникають проблеми, які Ви не можете вирішити?

- Так (вказіть до кого)
- Ні

4.2. Які у Вас стосунки з членами сім'ї (з рідними)? Прокоментуйте, будь ласка.

4.3. Ставлення рідних до наявності у Вас ВІЛ-інфекції:

- Допомагають
- Співчують
- Не звертають уваги
- Не знають
- Важко відповісти

4.5. Наскільки важливими є для Вас відносини з Вашою дитиною (дітьми)?

- Дуже важливі
- Важливі
- Не дуже важливі
- Зовсім не важливі
- Важко відповісти

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

4.6. Які проблеми у стосунках з дитиною у Вас виникають? *Наведіть приклади проблем.*

4.7. Як Ви ставитесь до релігії?

4.8. Чи берете Ви участь у роботі групи взаємодопомоги (якщо так, то в якій)?

4.9. Як Ви проводите вільний час?

4.10. ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК, ОЦІНКА щодо мережі соціальної підтримки та догляду за дитиною

5. ПРИРОДНІ АКТИВИ (РЕСУРСИ): житло, земля, інша власність

5.1. Якою зараз є Ваша ситуація з житлом?

- Тимчасове житло (притулки тощо)
- Квартира, кімната або дім іншої особи (оренда)
- Власна квартира
- Квартира, кімната або дім іншої особи (без оплати)
- Гуртожиток

Примітки: _____

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

5.2. Чи має Ваша дитина нормальні побутові умови?

- Так
 Ні (поясніть)

5.3. Чи є Вашому користуванні:

- Город
 Ділянка землі
 Квартира, яку Ви здаєте в оренду
 Худоба, птиця
 Інша власність (вказіть):

5.4. Чи маєте Ви можливість проводити якийсь час на природі?

5.5. ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК, ОЦІНКА щодо природних активів

6. ФІЗИЧНІ АКТИВИ (РЕСУРСИ): інструменти, обладнання, доступ до комунальної інфраструктури

6.1. Чи маєте Ви якісь інструменти чи обладнання, яке можна використати для отримання прибутку?

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

6.2. Наскільки зручним є доступ до соціальної інфраструктури (ВІЛ-сервісної організації, лікарні тощо)?

6.3. Чи відвідує Ваша дитина (Ваші діти) дитячий дошкільний заклад?

- Так
 Ні

Якщо «Ні», то чи потрібна допомога у влаштуванні дитини до дошкільного закладу і яка саме?

6.4. Чи є кому допомогти доглянути за дитиною?

- Так
 Ні

Коментар:

6.5. Чи є потреба у відновленні документів? Якщо так, то яких саме?

6.6. Чи є потреба у правовій консультації та/або допомозі?

- Ні
 Так

Якщо «Так», то з яких питань?

6.7. ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК, ОЦІНКА щодо фізичних активів

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

7. ОСОБИСТІ АКТИВИ (РЕСУРСИ): здоров'я, освіта, навички, впевненість у собі, мотивація до змін

7.1. Як би Ви зараз оцінили свій загальний стан здоров'я?

- Відмінний
- Дуже добрий
- Добрий
- Нормальний
- Поганий

Поясніть:

7.2. Чи маєте Ви статус особи з інвалідністю?

- Так
- Ні

7.3. Чи отримували ви невідкладну допомогу (швидку допомогу) протягом останнього часу?

- Так
- Ні

7.4. Чи маєте Ви досвід проходження тестувань на:

Результати:

7.4.1. Вірусний гепатит ___Так ___ Ні Позитивний Негативний

Невідомий

7.4.2. ІПСШ ___Так ___ Ні Позитивний Негативний

Невідомий

7.4.3. ТБ ___Так ___ Ні Позитивний Негативний

Невідомий

7.5. Чи відчували Ви останнім часом поганий настрій?

- Ні
- Так

Поясніть, у чому це проявлялось:

7.6. Чи маєте Ви досвід вживання наркотиків? Прокоментуйте.

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

7.7. Чи зазнавали Ви насильства (фізичного, сексуального, психологічного, економічного)?

- Ні
 Так

7.8. Хто у Вашій сім'ї приймає рішення щодо витрачання коштів, розподілу бюджету тощо?

7.8. Яку освіту Ви маєте?

- Вища
 Середня технічна (коледж, технікум)
 Середня спеціальна (ПТУ, курси)
 Середня
 Незакінчена середня
 Навчаюся зараз

Ваша спеціальність за освітою:

Де саме: _____

7.9. Чи наявні у Вас документи про освіту?

- Так
 Ні

7.10. Чи є у Вас навички користування комп'ютером та Інтернетом?

7.11. Чи маєте Ви якісь навички, які б могли бути корисними для поліпшення Вашої економічної самостійності?

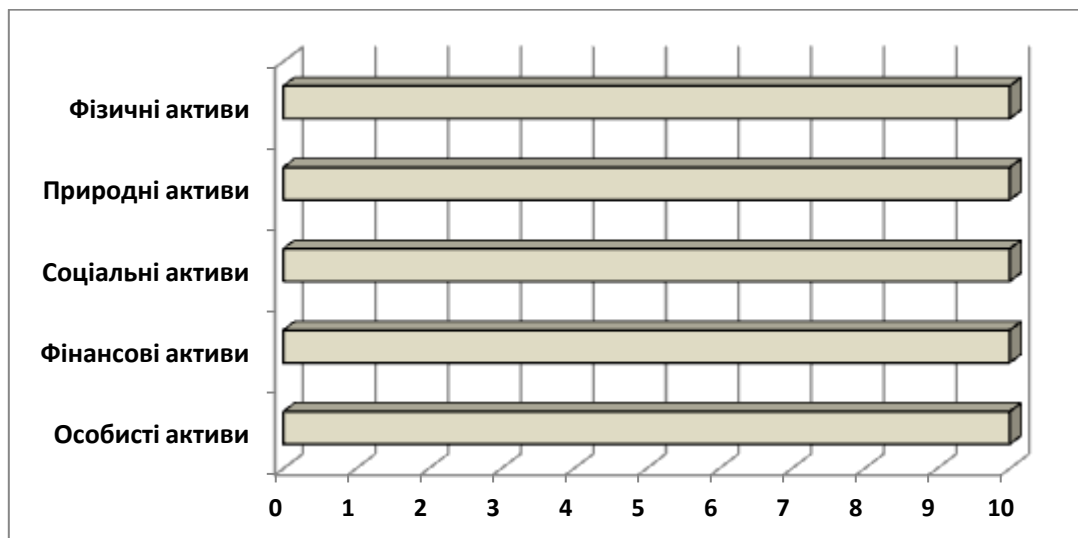
РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

7.12. Чи хочете Ви набути якихось нових навичок, які б могли бути корисними для поліпшення Вашої економічної самостійності?

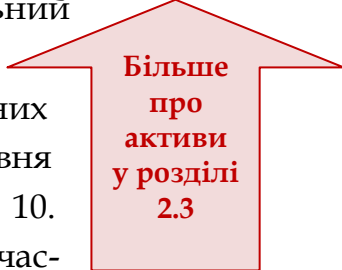
7.13. ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК, ОЦІНКА щодо особистих ресурсів, зокрема мотивації до змін, впевненості в собі, самоповаги, самостигматизації

8. СПІЛЬНІ РІШЕННЯ (визначаються разом з клієнткою)

8.1. Узагальнена оцінка активів клієнтки (разом вкажіть на шкалі рівень розвитку активів клієнтки, де 0 – це мінімум, 10 – це максимум)



Ця форма мала не тільки інформативний, а й спонукальний характер. Адже вона містила запитання про те, яким чином клієнтка готова працювати над розвитком тих чи інших власних активів, а також передбачала участь клієнтки в оцінюванні рівня розвитку п'яти типів власних активів за шкалою від 1 до 10. Наразі обговорення цих питань та заповнення відповідної частини форми викликало спочатку труднощі. Фахівці мали пояснити, чому оцінюються саме такі активи і що програма спирається на науково обґрунтовану теорію п'яти типів активів (деякі кейс-менеджери використовували малюнки задля унаочнення типів ресурсів, активів).

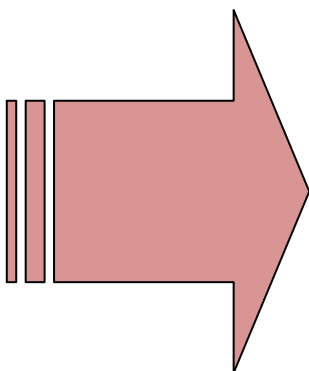


Більше
про
активи
у розділі
2.3

Слід зауважити, що інтервенцією «Майстерня можливостей» передбачалось, що клієнтка не повинна сама заповнювати форму. Це – справа фахівчинь та фахівців, які мали якнайточніше зафіксувати слова клієнтки. Водночас в інструкціях до анкети наголошувалось, щоб загальна оцінка ресурсів обов'язково повинна робитися разом із клієнткою.

Така ж або дещо модифікована форма оцінки активів клієнтки використовувалась наприкінці інтервенції. Це давало змогу побачити зміни в самооцінюванні клієнтками власної ситуації (*Семигіна & Гальчинська, 2017*).

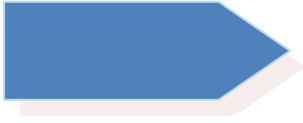
Підсумки



Визначення активів (ресурсів), сильних сторін характеру клієнта, потенціалу для їхнього розвитку і планування інтервенції на основі такої оцінки може відбуватися під час «входження» клієнта в інтервенцію.

Вхідна оцінка має враховувати цілі та завдання інтервенції, специфіку цільової групи, на яку спрямоване втручання.

Підхід, орієнтований на сильні сторони, виходить з того, що клієнт має бути активним учасником такої оцінки, розуміти її призначення та результати, які мають бути обговорені та узгоджені, представлені у зручній, зрозумілій формі.



4.3. Вправи для оцінки та розвитку сильних сторін

Для оцінювання потенціалу та ресурсів клієнтів соціальної роботи можна використати різноманітні вправи. Вони переважно мають рефлексивний характер і дають змогу не тільки виявити сильні сторони, а й почати розвивати їх.

Деякі з цих вправ виконуються системно, упродовж трьох місяців (тобто як частина короткострокової інтервенції).

» Вправа «Краща версія себе»

Для багатьох практиків соціальної роботи пошук і використання сильних сторін клієнтів стали синонімічними (тотожними) процесами. Процес втручання часто будується на передумовах, які включають оцінку того, де клієнт перебуває у цей момент, а також того, де він/вона хоче бути в майбутньому, і пошуку ресурсів для усунення розриву між цими оцінками.

Вправа «Краща версія себе» (англ. мовою – «*You, At Your Best*») розроблена для підвищення обізнаності клієнта щодо власних сильних сторін. Вона виразно ґрунтується на теорії позитивної психології (Dik, 2019).

Мета цієї вправи полягає в тому, щоб використовувати можливості наративу та життєвих історій під час роботи з клієнтами задля визначення їх унікальних сильних сторін. Опертя на реальні факти з життя клієнта, врахування його/її минулого досвіду спрощує процес ідентифікації сильних сторін. Окрім того, заохочення клієнта знову пережити позитивний досвід, за якого він зміг подолати перешкоди, підвищує його/її самооцінку.

Вправа охоплює **п'ять етапів**, під час яких тренер може виконувати наступні дії:

- 1.** Запросіть учасників пригадати історію чи певну подію з їхнього життя. Вона могла відбутися дуже давно, а можливо й зовсім нещодавно. Можливо, вони зіткнулись з особливо важкою ситуацією, або вони, можливо, покращили вже позитивну ситуацію. Однак, саме у той момент, вони використали риси та якості, які сприяли кращому вирішенню ситуації. Завдяки цим рисам, вони почувалися максимально автентичними та енергійними, а досвід вирішення ситуацію дозволили відчувати гордість та радість. Вони відчували себе на висоті у цей момент.
- 2.** Попросіть учасників детально описати цю історію. Опишіть, що саме відбулося за тих обставин? Яку роль вони відігравали у цій ситуації? Що вони особливого зробили для вирішення ситуації? Що вони при цьому відчували? З чим вони б зрівняли ці відчуття?
- 3.** Дайте історії початок, середину та спробуйте завершити історію потужним фіналом. Учасники можуть використати підхід до повторного переживання позитивного досвіду у їхньому розумі, так само, ніби дивляться фільм про це. Напишіть їхню історію.
- 4.** Після того, як учасники закінчать писати про свій досвід, поверніться та попросіть їх прочитати свою історію. Поки вони читають обведіть слова та/або фрази, які, на їхню думку, стосуються їхніх особистих сильних сторін.
- 5.** Запишіть список їхніх сильних сторін, які вони виявили в результаті роздумів про той час, коли вони були у їхньому кращому вигляді.

Цю вправу також можна використати як **домашнє завдання**. Слід подбати, щоб у людини було достатньо часу, аби обміркувати власний досвід, за якого вдалось проявити свої найкращі риси. Також важливо, щоб клієнт знайшов час для письмового опису своєї історії.

Після того, як клієнт написав свою історію, може бути корисним **переглянути історію спільно із соціальним працівником** (тренером). У процесі перегляду можна попросити клієнта окреслити його/її сильні сторони, які він/вона визначили. Якщо Ви, як тренер (-ка) помітили інші сильні сторони, які залишилися поза увагою клієнта, можна разом це обговорити.

Існує й **спрощений варіант цієї вправи**, яка може використовуватися як в індивідуальній, так і в груповій роботі.

Тренер може виконувати наступні дії:

- 1.** Запросіть учасників заплющити очі та уявити себе у найкращій версії себе.
- 2.** Попросіть їх подумати про те, що вони роблять, як вони себе почувають і що вони думають.
- 3.** Попросіть їх відкрити очі та записати на папері все, що вони відчували та подумали.
- 4.** Запропонуйте учасникам поділитися своїми відповідями з групою.
- 5.** Під час обговорення можна поставити такі запитання:
 - *Що ви відчували, коли думали про себе у найкращій версії себе?*
 - *Як ви думаєте, що потрібно, аби досягнути цієї версії себе?*
 - *Які ресурси та підтримка вам потрібні для досягнення своїх цілей?*

Тренер має створити позитивну атмосферу та дати учасникам достатньо часу, щоб обміркувати свої відповіді. Важливо не оцінювати відповіді учасників.

Інколи цю вправу доповнюють наступними кроками, наприклад:

- ✓ детальним обговоренням відмінностей між нинішнім «Я» і покращеною версією себе» ;
- ✓ пропонують уявити, як ця «покращена версія себе» розв'язує певну проблему, яка хвилює клієнта;
- ✓ визначенням того, чого людина могла б навчитися у своєї майбутньої покращеної версії.

Ця вправа може бути корисною для людей, які відчують себе пригніченими, демотивованими або непевними в собі. Вона може допомогти їм побачити свої сильні сторони та потенціал, що може бути мотивувальним фактором для досягнення їхніх цілей.

» Вправа на основі концепції потоку

Для тих, хто використовує у своїй роботі концепцію «поток», може бути запропонована інша рефлексивна вправа (<https://avthar.com/blog/strengths>).

Концепція «поток» стверджує, що люди відчують себе найбільш щасливими та продуктивними, коли вони занурені в діяльність, яка вимагає від них певних навичок та зусиль, але є для них також складною та захопливою. Тому вправа спрямована на те, щоб визначити, в яких сферах діяльності люди відчують себе найбільш комфортно та продуктивно, а відтак розпізнати свої сильні сторони та таланти.

Більше про
потік
у розділі
2.1

Вправа пропонує учасникам обмірковувати різні аспекти свого життя, щоб виявити теми та ідеї, які дають їм відчуття потоку.

Тренер може виконувати наступні дії:

1. Попросіть учасників записати на папері всі їхні думки, які приходять у голову у відповідь на ці питання.

- *Коли ви відчували потік?*
- *Що вам цікаво?*
- *Які види діяльності приносять вам радість?*
- *Що вам сподобалося, коли виростили?*
- *Які види діяльності здаються вам природними?*
- *Що, на вашу думку, вам подобається?*
- *Які ваші 12 улюблених проблем?*
- *Що вам подобалося створювати в минулому?*
- *Коли ви легко опанували нову навичку?*
- *Як ви приносите цінність іншим людям?*
- *Над чим би ви працювали, якби гроші не були проблемою?*
- *Що іншим здається роботою, а вам насправді приносить задоволення?*
- *До яких сфер/діяльності/категорій ви постійно повертаєтесь?*
- *Про що вам подобається слухати подкасти, переглядати відео та/або читати книги?*

- У які моменти у вашому житті ви відчували себе повністю узгодженими з тим, що робите?
2. Запропонуйте учасникам повторити вправу знову (раз на місяць, кожні 3-6 місяців або раз на рік), щоб побачити, які відповіді продовжують з'являтися.
3. Поясніть учасникам, що з часом з'являться певні закономірності, які будуть скеровувати їх до областей їхніх справжніх сил, які можна буде далі вивчати та розвивати.

При викорччитанні цієї вправу слід зважити на рівень розвитку клієнтів соціальної роботи. Наразі люди можуть мати труднощі з описом своїх сильних сторін та потенціалу. Вправа також може бути трудомісткою для тих, хто має труднощі з концентрацією уваги або мисленням.

► Вправа «Використовуй свої сильні сторони активно»

Вправа «Використовуй свої сильні сторони активно» (англ. мовою «*Use your strengths activity*») розроблена дослідниками Університету Каліфорнії в Берклі (*Lyubomirsky & Layous, 2013*).

Англійська версія вправи доступна тут:
https://ggia.berkeley.edu/practice/use_your_strengths

Ця вправа, на відміну від попередніх, не спирається на рефлексію. Вона є практичнішою та спрямованою на використання сильних сторін клієнта у повсякденному житті.

Вона передбачає, що клієнти щодня протягом 12 тижнів будуть шукати свої зони розвитку, тренувати сильні сторони та використовувати ці сильні сторони у різних контекстах.

Емпіричні дослідження, проведені групою науковців (*Ali & Nahid, 2020; Khanna, & Singh, 2005; Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005*), демонструють високу ефективність використання даної вправи у програмах втручання для різних груп клієнтів.

Також існує адаптована версія вправи для роботи над «слабкими» сильними сторонами, які клієнти хотіли б покращити. Ця версія, приміром, була ефективною для літніх людей (*Proyer et al., 2014*).

Тренер може виконувати наступні дії:

- 1.** Запросіть учасників подумати про свої сильні сторони
- 2.** Роздайте учасникам перелік сильних сторін (можна використовувати перелік з 34 сильних сторін, розроблений Селігманом. Див. у розділі 3.1).
- 3.** Попросіть учасників підкреслити ті сильні сторони, які вони вважають найважливішими для себе (наприклад, креативність, наполегливість, доброту, скромність або цікавість).
- 4.** Запропонуйте учасникам уявити, як вони можуть використовувати свої сильні сторони у повсякденному житті (*«Подумайте, як Ви можете використати цю силу сьогодні по-новому, в інший, аніж зазвичай, спосіб. Наприклад, якщо Ви обираєте особисту силу наполегливості, Ви можете скласти список завдань, які нещодавно вважалися складними, а потім спробувати впоратися з кожним із них. Або, якщо ви обираєте цікавість, ви можете спробувати заняття, якого ніколи раніше не пробували»*).
- 5.** Попросіть учасників написати на папері приклади того, як вони можуть використовувати свої сильні сторони.
- 6.** Попросіть учасників поділитися своїми ідеями з групою:
 - Які сильні сторони ви підкреслили?
 - Як ви можете використовувати свої сильні сторони у повсякденному житті?
 - Що вам заважає використовувати свої сильні сторони?
- 7.** Запропонуйте учасникам виконувати цю вправу щодня (*«Повторюйте описані вище дії щодня впродовж тижня. Ви можете використовувати ту саму сильну сторону у різний спосіб кілька днів поспіль або спробувати використовувати нову особисту силу кожного дня. Наприкінці тижня напишіть про особисті сильні сторони, на яких Ви зосереджувалися впродовж конкретного тижня, і як Ви їх використовували. Напишіть докладно про те, що Ви робили, що Ви відчували і чого Ви навчилися з цього досвіду»*).

» Вправа «Міцність сім'ї на основі сильних сторін»

Соціальним працівникам іноді доводиться працювати не з окремим індивідом, а з сім'ями.

Ця вправа розроблена, щоб допомогти сім'ї:

- ✓ визначити сильні сторони сім'ї, тобто те, що підтримує і захищає сім'ю, особливо в складні часи та часи змін;
- ✓ зрозуміти, як сильні сторони сім'ї впливають на її міцність;
- ✓ розробити плани щодо використання сильних сторін сім'ї для її зміцнення.

Вона може бути корисною для сімей, які переживають складні часи або які просто хочуть зміцнити свої стосунки. Виконується спільно з усіма членами сім'ї. Перед виконанням вправи членам сім'ї рекомендується пройти тестування за допомогою опитувальника VIA-IS (<https://www.viacharacter.org/>).

Слід зважати, що членам сім'ї може бути важко обговорювати складні теми, такі як сімейні конфлікти. Або що ця вправа може бути трудомісткою для сімей з великою кількістю членів.

Тренер виконує наступні дії:

Крок 1: Намалюйте своє родинне дерево.

- Використовуючи кола для жінок і квадрати для чоловіків, намалюйте своє сімейне дерево на аркуші паперу.
- Попросіть кожного члена сім'ї вибрати маркер іншого кольору для зображення себе. Один член сім'ї може взяти на себе ініціативу та зобразити решту членів сім'ї, однак, бажано, щоб члени сім'ї самостійно себе відобразили по черзі. Включіть в дерево усіх осіб, яких Ви вважаєте близькими родичами.

Крок 2: Перелічіть сильні сторони членів сім'ї.

- Під іменем кожної людини в сімейному дереві перелічіть та запишіть три її сильні сторони. Можна використовувати ті, які отримано у звіті оцінки сильних сторін у результаті опитування VIA чи іншого тесту.

- Якщо можливості пройти тестування – немає, можна шляхом дискусії самостійно визначити сильні сторони кожного конкретного члена сім'ї. Ви створили родинне дерево сильних сторін.

Крок 3: Сімейне обговорення: Спільно з усіма членами сім'ї обговоріть наступні питання:

- Чи можете Ви визначити повторювані сильні сторони у членів Вашої родини? Про що це може свідчити? Як це впливає на міцність Вашої сім'ї?
- Хто в родині має унікальні сильні сторони, яких немає у решти членів? Як ця особа може використовувати унікальні сильні сторони задля підвищення добробуту сім'ї в цілому?
- Чи є якісь важливі сильні сторони, яких не вистачає членам, щоб посилити міцність сім'ї? Перелічіть їх. Якщо так, то як цей дефіцит впливає на функціонування сім'ї? Як може на це впливати сім'я? Чи є наявні сильні сторони, застосування яких може знизити дефіцит тих, яких бракує?
- Пригадайте конкретну подію чи час, коли найяскравіше проявлялися сильні сторони кожного із членів, що посилювало міцність сім'ї загалом? Які переваги отримала сім'я в цілому?
- Згадайте складний час, який пережили Ви або інший член родини. Поміркуйте про сильні сторони сім'ї, які допомогли в цей важкий час? Якщо так, то як сім'я, зокрема сильні сторони інших членів сім'ї, були залучені?
- Хто у Вашій родині допомагає Вам розвивати Ваші сильні сторони?
- Чи були випадки, коли певні сильні сторони використовувалися занадто багато або занадто мало? Чи можете Ви навести кілька прикладів?
- Як Ви могли б разом використати свої сильні сторони, щоб зміцнити свою сім'ю?
- Що Ви дізналися з цієї справи?

Приклад сімейного дерева, на якому позначено сильні сторони кожного з членів сім'ї, наведено на *рис. 8*.

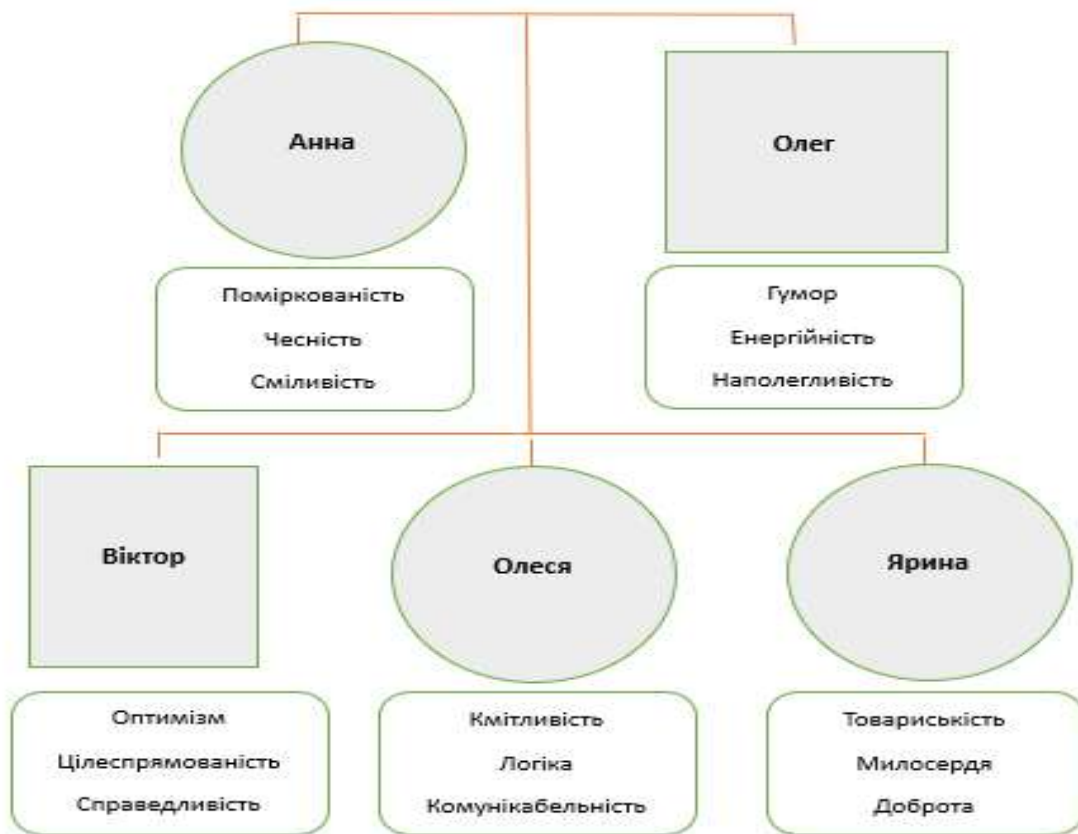
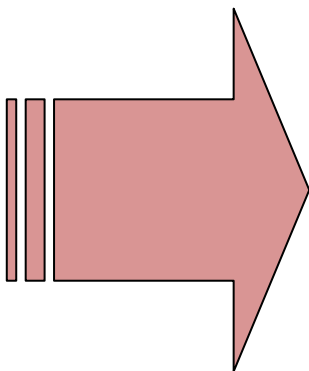


Рис. 8. Приклад сімейного дерева

Підсумки



Для визначення та розвитку сильних сторін характеру можна використовувати спеціальні вправи, які будуються на ідеях позитивної психології.

Вправи з виявлення сильних сторін та опертя на них у щоденних практиках (наприклад, «Краща версія себе», вправа на основі концепції потоку, «Використовуй свої сильні сторони активно», «Міцність сім'ї на основі сильних сторін») є ефективними інструментами для підвищення самооцінки, мотивації та успіху людей та сімей. Вони можуть бути використані в індивідуальній та груповій роботі.

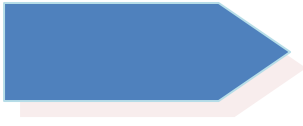
5. ПОСТАНОВКА ЦІЛЕЙ ТА ЇХ ДОСЯГНЕННЯ

Стисло про основне

Система мотивації та підтримки



Наявні та залучені ресурси



5.1. Сучасні уявлення про цілепокладання

Важливим інструментом у соціальній роботі, спрямованим на досягнення позитивних змін у житті клієнтів, вважається цілепокладання.

Цілепокладання - це процес свідомого визначення конкретних та досяжних цілей і завдань, спрямованих на досягнення певного результату чи поліпшення ситуації. Цей процес охоплює: планування, мотивацію та систематичні зусилля для досягнення поставлених завдань, моніторинг процесу

Одним із піонерів теорії *цілепокладання* (англ. мовою – *theory of goal setting*) вважають британського філософа та психолога **Сесіла Мейса** (*Mace, 1935*). Ще у 1930-х він виявив, що конкретні інструкції, алгоритми чи стандарти, надані групі досліджуваних, значно сприяють досягненню цілей.

У 1950-х **Томас Райян** та **Патрісія Сміт** (*Ryan & Smith, 1954*) розробили принципи організаційної психології, покладаючи акцент на процес цілепокладання як складову теорії мотивації. Це викликало виклик біхевіористській теорії та концепціям підкріплення дій, які призводять до бажаного результату.

Вирішальну роль у введенні в обіг поняття та концептуалізації теорії цілепокладання відіграв американський психолог **Едвін Локк** (*Locke, 1996*). У середині 1960-х він висунув ідею відмови від традиційного пояснення взаємозв'язків між здатністю до постановки цілей і зовнішніми чи підсвідомими причинами дій. Локк наголошував на зв'язку між усвідомленими цілями та ефективністю виконання завдань.

Концептуалізуючи теорію цілепокладання, Едвін Локк та Гарі Летхем (*Locke & Latham, 2002*) зробили акцент на тому, що процес постановки цілей ґрунтується на наявних *суперечностях* в оцінці клієнтом поточного стану подій та бажаного результату. Тобто пусковим механізмом у постановці цілей слугує оцінка реальних ресурсів та можливостей, а також визначення

кінцевої мети, до якої клієнт прагне. Науковці зазначають, що чим складніші цілі і чим вони конкретніші, тим більше вони наснажують мотивацію індивіда, а їхнє досягнення підносить самооцінку та підвищує віру у власні сили. Загалом, процес досягнення цілей – зона особистісного росту, яка передує відчуттю власної потреби та успішності, незалежно від того, яке спрямування мають цілі: соціальні, професійні чи інші. Цілі виступають стимулятором активізації особистісних ресурсів, здібностей, можливостей та знань клієнта, з одного боку, а з іншого – наснажують його шукати шляхи, за яких їх використання може призвести до бажаного результату (мети), а якщо наявний дефіцит – пошуку шляхів отримання нових знань. Якщо ціль має динамічний характер, то її можна розбивати на менші: підцілі чи підзавдання (*Latham & Seijts, 1999*).

Як зауважують різні дослідники (*Bandura, 1997; Brown, Jones & Leigh, 2005*), вагому роль у теорії цілепокладання відіграє поняття «*самоефективності*». Воно розглядається як особистісне переконання індивіда у здатності досягнути бажаного результату та віра у власну спроможність.

У науковій літературі сформувались різні погляди на співвіднесеність цілі та кроків (завдань) із їх виконання, ресурсів, які потрібні для цього.

Максвел Мольц (*Maltz, 2017*), автор концепції психокібернетики, побудованої на теорії систем, порівнюючи фізичний мозок і нервову систему з сервомеханізмом, стверджує, що вони утворюють цілеспрямований механізм, подібний до комп'ютера та системи наведення. Згідно з ним, вбудований сервомеханізм функціонує як «система наведення» і «електронний мозок», автоматично спрямовуючи людину для досягнення цілей

Рут Кенфер і Філіп Акерман (*Kanfer & Ackerman, 1989*), на відміну від цього підходу, вважають, що слід зосереджуватися не на самій цілі, а на зусиллях, які клієнт докладає у процесі її досягнення. Їх підхід визнає важливість наполегливості, навіть якщо деякі ресурси відсутні.

Поряд з тим, окремі дослідники, наголошують, що не завжди конкретність та націленість на результат (досягнення) робить людей щасливішими, а саму ціль доступнішою. До прикладу, **Джеральд Сейотс і Гарі Летхам** (*Seijts & Latham, 2001*) виявили, що клієнти, орієнтовані у цілепокладанні на результат, а не на процес, мають «тунельне бачення». Науковці вважають, що цілепокладання слід розглядати як *процес*. Цей процес має кілька етапів,

на кожному з яких клієнт здобуває нові знання та навички, котрі зрештою стають інструментом досягнення мети.

Ще однією категорією теорії цілепокладання можна вважати *фреймінг*, тобто формулювання цілі у позитивних зворотах. Цілі, процес досягнення яких, визначається клієнтом як долаття перешкоди чи негараздів, досягаються важче або з більшими витратами ресурсів, аніж ті цілі, які формулюються та сприймаються як кидання виклику чи розв'язання певного завдання (Cairns et al., 2019; Ogbeiwu, 2021). Саме тут, виразно простежується ефективність позитивних слово-, мово- образів, що є спільним із підходом, орієнтованим на сильні сторони клієнтів.

Не менш вагому роль, як свідчать дослідження Міріам Ерез (Erez, 1977), у цілепокладанні відіграє така категорія теорії систем як *зворотний зв'язок*. Біхевіористи розглядали його як підкріплення бажаних дій, натомість Ерез зазначає, що клієнту необхідно бачити прогрес у напрямку досягнення мети, тобто, досягнення результату повинно мати певну *вимірюваність*. Ізраїльська дослідниця доводить, що зворотний зв'язок сприяє відображенню *індивідуальних відмінностей* у постановці цілей і, отже, взаємозв'язку встановлення цілей та результатів.

Ерез вважає, що цілі досягаються швидше та продуктивніше, коли клієнти залучені до процесу їх встановлення (беруть участь у їх формулюванні). А от інші дослідники (Locke & Latham, 2019) звертають увагу, що фахівцям достатньо спільно обговорити цілі з клієнтами, надати роз'яснення, тоді як долучатись до формулювання цілей не варто.

Також у психологічній літературі (Wiese & Freund, 2005) описують *компенсаторну функцію* цілепокладання. Адже досягнення одних цілей, наприклад професійних, знижувало негативний вплив неуспіху з іншими (наприклад особистісних чи пов'язаних зі стосунками), що підвищувало загальну оцінку якості життя клієнта.

Дослідження засвідчують, що цілі досягаються швидше, якщо вони є *усвідомленими* та *закріпленими* (словесно чи наочно відображеними). При цьому складні цілі досягаються частіше у тому випадку, коли клієнт відчуває на собі зобов'язання їх досягнути або вони є значущими для нього. Складні цілі є більш *впливовими*, оскільки потребують більше зусиль, а отже й клієнт відчуватиме більший ефект та вище задоволення у випадку їх досягнення (Locke & Latham, 2019).

Ще однією категорією теорії цілепокладання є саморегуляція та *самоменеджмент* (селфменеджмент). Дослідження (*Frayne & Latham, 1987*) свідчать, що наявність регулярного самоконтролю та навичок самоменеджменту підвищує продуктивність клієнтів у досягненні цілей, відчуття контролю над власною поведінкою та життєвою ситуацією, що підносить віру в власну спроможність (самоефективність).

Таким чином, теорія цілепокладання, що поступово сформувалась на основі різних психологічних і соціальних концепцій, робить наголос на постановці цілей як усвідомленому процесі індивіда, який має інтерес до зміни ситуації на краще, та самоменеджменті досягнення цілей. Водночас важливою складовою процесу цілепокладання вважають зовнішню підтримку і зворотний зв'язок.

В українській практиці соціальні працівники та психологи використовують *техніку постановки цілей SMART*, орієнтуючись на таке розшифрування аббревіатури:

«**S**» - *specific* (конкретна): конкретну мету досягти легше, ніж загальну, оскільки вона є достатньо сфокусованою.

«**M**» - *measurable* (вимірювана): повинні бути конкретні критерії для вимірювання прогресу на шляху до досягнення цілей.

«**A**» - *assignable* (досяжна): коли люди визначають цілі, які для них дійсно важливі, вони, швидше за все, розвинуть ставлення та здатність їх досягти.

«**R**» - *realistic* (реалістична): цілі мають відображати мету, над якою клієнти хочуть (оцінка, мотивація, активність) та можуть (ресурси, сильні сторони, можливості) працювати, досягнення цілей повинно відображати прогрес клієнта.

«**T**» - *time-related* (часові рамки чи своєчасність): цілі мають бути обґрунтовані в межах конкретного проміжку часу.

Абревіатуру ввів в обіг **Джордж Доран** (*Doran, 1981*) як мнемонічне правило та настанову для досягнення бажаного результату. Техніка набула широкої популярності у сфері менеджменту, психології управління, соціальної роботи, клінічній практиці тощо.

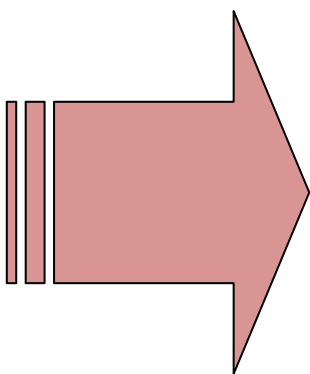
Власне, техніку SMART не можна вважати похідною від класичної теорії цілепокладання, адже їй притаманні суттєві відмінності:

- 1) SMART зосереджується на *досяжних/реалістичних* цілях, тоді як теорія цілепокладання заохочує постановку складних/важких цілей;
- 2) теорія цілепокладання розрізняє цілі *продуктивності* та цілі *навчання* – обидві ці цілі мають бути конкретними та складними для отримання оптимальних результатів.

Наразі техніка SMART не завжди ефективна у клінічній соціальній роботі. Ба більше, вона може становити загрозу для клієнтів, оскільки не враховує, який тип цілі ставиться, не має детальних інструкцій, натомість її критеріям притаманна надмірність (*Locke & Latham, 2013 ; Swann et al., 2023*).

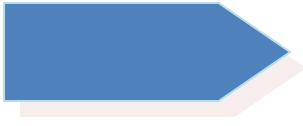
На нашу думку, в інтервенціях соціальної роботи слід вдаватись не до техніки SMART, а до тих технік визначення цілей та стимулювання клієнтів стосовно досягнення цілей, які ґрунтуються саме на теорії цілепокладання.

Підсумки



Для застосування теорії цілепокладання в інтервенціях із соціальної роботи важливими видаються ті параметри, що визначають результат цілепокладання, а саме: ресурси, знання та можливості для виконання необхідних дій у досягненні результату (сильні сторони), відданість цілі, зворотний зв'язок (можливість відстежити динаміку досягнення), відсутність ситуаційних обмежень.

Поряд з тим, продуктивність підвищується, якщо у клієнта є: можливість вибору, навички саморегуляції та самоконтролю та дорожня карта досягнення цілі (стратегія або план).



5.2. Інструменти та вправи для визначення цілей

Визначення цілей – це перший крок до їх досягнення. Коли у клієнтів є цілі, вони мають напрямок, у якому рухатися, і мотивацію, щоб продовжувати рухатися вперед.

Існує багато різних інструментів та вправ, які можна використовувати для *визначення цілей*. Деякі з цих інструментів та вправ є більш загальними, а інші призначені для конкретних сфер життя, таких як кар'єра, освіта або особисті стосунки.

Досвід впровадження практичних інтервенцій засвідчує, що клієнти – при спробі визначити власні цілі – називають загальні речі, на кшталт «стати щасливим», «бути багатим» тощо. На прохання уточнити, що мається на увазі під озвученими репліками, клієнти губилися та не могли визначити, як саме можна буде виявити, що ціль досягнута і що результат такий, на який сподівалася людина.

Приклади того, як можна допомогти клієнтам конкретизувати свої цілі:

- ✓ *Запитайте клієнтів, що вони хочуть змінити в своїй життєвій ситуації.* Наприклад, клієнт, який хоче стати щасливим, може сказати, що він хоче мати міцні стосунки зі своїми близькими, добре виконувати свою роботу та відчувати себе корисним.
- ✓ *Запитайте клієнтів, як вони будуть знати, що досягли своєї мети.* Наприклад, клієнт, який хоче бути багатим, може сказати, що він знатиме про досягнення своєї мети, коли він зможе купити машину.
- ✓ *Запропонуйте клієнтам використовувати шкалу від 1 до 10, щоб оцінити, наскільки близькі вони до досягнення своєї мети.* Це допоможе їм відстежувати свій прогрес і мотивувати їх продовжувати працювати над своїми цілями (Cameron et al., 2018; Xin et al., 2023).

Правильно підібрані під потреби цільової групи техніки цілепокладання дають змогу клієнтам конкретизувати життєву ситуацію, до якої вони прагнуть, а також деталізувати дорожню карту завдань, яка допоможе досягти окреслених результатів. Ця *дорожня карта* повинна бути реалістичною та послідовною, щоб клієнти могли слідувати їй і досягти успіху.

Ось кілька порад щодо розробки дорожньої карти, які соціальний працівник може надати своїм клієнтам:

- ✓ Розбийте свою ціль на менші, більш досяжні завдання.
- ✓ Задайте чіткі терміни для виконання кожного завдання.
- ✓ Підпишіть себе на виконання кожного завдання.

Далі наведено низку технік, які були випробувані у структурованих інтервенціях з розвитку сильних сторін (*Гальчинська & Семигіна, 2017; Столярик & Семигіна, 2022с*).

► Техніка «Колесо життєвого балансу»

Вправа «Колесо життєвого балансу» (інша назва – «Колесо життя») може бути використана як самостійно (як домашня робота), так і під час індивідуальної консультації. Дуже добре виконувати чи принаймні обговорювати отримані результати.

Ця техніка розглядає задоволення життям індивідом крізь призму збалансованості життєвого простору у різних сферах діяльності та буття. Вправа дозволяє людині оцінити власне життя із позиції спостерігача та розширити і усвідомити уявлення про власне життя, відкрити важливі аспекти, які будуть корисними при побудові стратегій особистісного розвитку, зрозуміти причини негараздів.

Основа вправи – умовне зображення кола (колеса), сегменти якого відображають певні ключові сфери життя, приміром «здоров'я та спорт»; «гроші/фінанси»; «робота/кар'єра/бізнес/самореалізація»; «особистісні відносини/сім'я/діти»; «близьке оточення/друзі»; «хобі/розваги/відпочинок»; «особистісний ріст/духовність/цінності» (можуть бути будь-які сфери, залежно від цільової групи, головне, щоб сегментів було вісім і вони мали шкали для оцінки рівня задоволеності).

Якщо тренер просить клієнтів намалювати колесо самостійно, то його дії мають бути такими:

Крок 1: Побудова колеса

- Запропонуйте клієнтам подумати про те, які сфери життя є важливими для них, і написати на папері назви цих сфер.
- Запропонуйте клієнтам оцінити рівень задоволеності кожною сферою, використовуючи шкалу від 1 до 10, де 1 означає «дуже низький рівень задоволеності» і 10 – «дуже високий рівень задоволеності».
- Коли клієнти завершать оцінку, попросіть їх намалювати колесо з вісьмома секторами, кожен із яких представляє одну зі сфер життя.
- Попросіть клієнтів заповнити сектори колеса кольоровими фломастерами або маркерами, відповідно до їхньої оцінки.
- Попросіть клієнтів використовувати різні кольори для позначення різних рівнів задоволеності. Наприклад, зелений колір можна використовувати для позначення високого рівня задоволеності, жовтий – для середнього рівня задоволеності, червоний – для низького рівня задоволеності.
- Наступним кроком є з'єднання відміток (оцінок) однією лінією.

Крок 2: Обговорення результатів (того, що зображено на малюнку). Для цього можна поставити низку питань:

- Наскільки збалансованим є «колесо»?
- Як далеко можна доїхати на такому «колесі»? Чи можливий рух вперед та нормальна робота такого «колеса»?
- Уважно подивіться на ті місця, де є «провали»: саме вони найчастіше завдають нам болю та призводять до невдоволеності життям.
- Що ви можете сказати про свої «провали»? Де у вашого «колеса» найбільше проблем?

Крок 3: Визначення конкретних кроків (підцілей, підзавдань), досягнення яких підвищуватимуть самооцінку клієнтом тієї чи іншої сфери життєдіяльності. Питання для обмірковування:

- Чи є ймовірність підняття оцінки якоїсь зі сфер? Як? Що для цього потрібно? Чи підвищення оцінки однієї сфери впливатиме якимось чином на інші?
- Які ключові сфери Ви б виокремили? Чому саме їх? За яким принципом Ви обирали? (позначити їх на малюнку).

■ Які зміни відбудуться, якщо Вам вдасться просунутися на одну чи декілька поділок за шкалою у вибраних сферах? Яким чином Ви зможете відстежити результат?

Крок 4: Запропонуйте клієнту визначити завдання (кроки), які він/вона може розпочати виконувати в найближчі 24 години задля досягнення бажаних цілей. Слід трансформувати усвідомлення необхідності змін та мотивацію на активність і діяльність, не відкладаючи «на потім». Це мобілізує людину, усуває загрозу явища «прокрастинації» (відкладання виконання необхідних завдань).

Можна використати онлайн-інструмент «Колеса життєвого балансу». Їх достатньо багато в Інтернеті. Такий формат може бути корисним для самоаналізу.

Також у цій вправі можна застосувати готовий шаблон (*див. далі* – на наступній сторінці) із поясненнями змісту сфер та місцем, куди можна вписувати собі завдання із поліпшення ситуації у тій чи іншій сфері. Шаблон взято з інтервенції «Майстерня можливостей» (*Гальчинська & Семигіна, 2017*).

Важливо, що коли клієнти будуть представляти свої колеса групі, тренер має заохочувати їх фокусуватися на своїх сильних сторонах. Під час обговорення коліс також варто стимулювати обмін ідеями про те, як їхні сильні сторони можуть допомогти їм у сферах, де люди мають низький рівень задоволеності.

Важливо відзначити, що після цієї вправи можна використати й інші, які дають змогу глибше усвідомити власні цілі, візуалізувати їх.

Наразі техніка «Колесо життєвого балансу» дозволяє відстежити проблемні сфери життєдіяльності клієнта, посилити розуміння впливу дисбалансу на інші сфери та усвідомлення необхідності змін. Вправа наснажує мотивацію та готовність клієнтів до підвищення добробуту, визначення перспектив розвитку, встановлення пріоритетів власних цілей за рівнем їх значущості для клієнта, ролі та місця сильних сторін і доступних ресурсів у досягненні цілей, критерії та індикатори, що свідчать про динаміку.

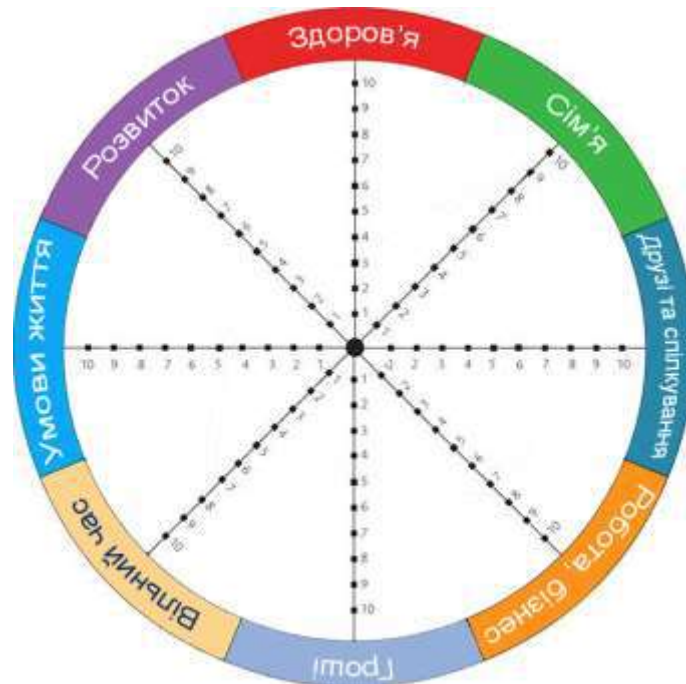
ВПРАВА «КОЛЕСО ЖИТТЯ»

Ім'я: _____

I. Малюємо «колесо» свого життя

Наше життя умовно можна поділити на 8 сфер.

Оцініть кожну з них за шкалою від 1 («Дуже погано») до 10 («Дуже добре») відповідно до того, наскільки Ви задоволені своїм життям у цій сфері.



1. **Здоров'я**

Оцініть стан свого тіла й душі, тонус, самопочуття, заняття спортом. Скільки балів Ви собі поставите?

2. **Сім'я**

Це подружжя, діти, батьки, брати-сестри та інші родичі. Оцініть не їх самих (адже ми говоримо про Вас, а не про них), а Ваші відносини та спілкування з ними.

3. **Друзі та спілкування**

Це можуть бути як конкретні люди у Вашому житті, так і взагалі Ваші навички спілкування з оточенням. Оцініть, наскільки Ви задоволені станом справ у цій сфері.

4. **Робота, кар'єра або бізнес**

Чи задоволені Ви тим, чим заробляєте на життя? Скільки балів Ви поставите собі за цю сферу?

5. **Гроші**

Чи відчуваєте Ви себе фінансово забезпеченою? Чи маєте накопичення, «подушку безпеки»? Чи вистачає Вам на життя? Оцініть рівень Вашої задоволеності цією сферою.

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

6. Вільний час

Ідется про відпочинок, хобі, розваги, час «на себе». Наскільки Ви задоволені цією сферою життя?

7. Умови життя

Оцініть простір, у якому Ви живете. Ваша квартира, місто, країна. Наскільки Ви цим задоволені?

8. Розвиток

Чи розвиваєтесь Ви? Професійно, особистісно, духовно? Скільки балів Ви поставите собі за розвиток?

II. Плануємо майбутнє

Отже, Ви зрозуміли, яка сфера Вашого життя потребує уваги та вдосконалення. Але діагностика – це лише перший крок. Тепер Вам потрібно визначити, що необхідно зробити, щоб вийти на якісно новий рівень життя.

Подивіться на кожну сферу свого життя, на бали, які Ви собі поставили. Поміркуйте над тим, які три речі Ви можете зробити, щоб через певний час (наприклад, 3 місяці, коли завершаться наші заняття) поставити собі 10 балів у цій сфері.

Три речі, які я зроблю до «__» _____ 20__ року, щоб поставити собі 10 балів за задоволеність цією сферою мого життя:

Здоров'я

1. _____
2. _____
3. _____

Сім'я

1. _____
2. _____
3. _____

Друзі та спілкування

1. _____
2. _____
3. _____

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Робота, кар'єра або бізнес

1. _____

2. _____

3. _____

Гроші

1. _____

2. _____

3. _____

Вільний час

1. _____

2. _____

3. _____

Умови життя

1. _____

2. _____

3. _____

Розвиток

1. _____

2. _____

3. _____

III. Визначаємо перші кроки на шляху до своєї мети

Кажуть, щоб досягти якоїсь мети, треба зробити в цьому напрямі перший крок, хоча б невеличкий, протягом 24 годин після прийняття рішення про це.

Тому тепер оберіть три найважливіші сфери Вашого життя, які потребують найбільшої уваги, та визначте, якими будуть Ваші перші кроки для їх удосконалення.

<i>Питання</i>	<i>Моя відповідь</i>
Моя перша сфера життя, яка потребує моєї особливої уваги та вдосконалення, – це:	
Мій перший крок у цьому напрямі, який я зроблю в найближчі 24 години:	

Моя друга сфера життя, яка потребує моєї особливої уваги та вдосконалення, – це:	
Мій перший крок у цьому напрямі, який я зроблю в найближчі 24 години:	

Моя третя сфера життя, яка потребує моєї особливої уваги та вдосконалення, – це:	
Мій перший крок у цьому напрямі, який я зроблю в найближчі 24 години:	

Я – ЖІНКА, і я можу ВСЕ!

«___» _____ 202_ року

(Підпис)

► Вправи на візуалізацію життєвих цілей

У груповій роботі з дорослими клієнтами соціальної роботи можна використати *відкриту візуалізацію* та *дискусію* щодо цілей.

Алгоритм дій тренера може бути наступним:

Крок 1: Поговоріть з клієнтами про важливість постановки цілей та їхнього впливу на життя людини. Розкажіть клієнтам історію успіху людини (бажано із того ж соціального середовища, що й клієнти), яка досягла своїх цілей, спираючись на свої сильні сторони. Це допоможе учасникам групи налаштуватися на позитивний результат.

Крок 2: Запропонуйте клієнтам відповісти на такі питання, бажано письмово:

- *Визначте 3-5 найважливіших подій у вашому житті. Чому вони для вас є важливими? Проаналізуйте свої відповіді.*
- *Озирніться на останній рік (місяць): які події вас порадували? Чому? Що цінного було в цих подіях?*

Крок 3: Проведіть обговорення, у якому клієнти поділяться своїми думками та почуттями. Підтримуйте позитивну атмосферу під час обговорення.

Крок 4: Запропонуйте виконати два завдання на візуалізацію з обговоренням після кожного з них:

- *Уявіть собі свій ідеальний день через 5-10 років. З чого починається цей день? Що ви робите протягом дня? Яким є ваше оточення? Які емоції ви переживаєте?*
- *Тепер складніше завдання. Уявіть свій 70-річний ювілей. Так-так, причому в деталях. За що вам дякують? За що вас цінують? А що б ви хотіли, щоб вам сказали в цей день? Запишіть усе, що вам спало на думку.*

Крок 5: Підсумуйте основні моменти вправи. Заохочуйте клієнтів використовувати результати вправи для розробки планів дій для досягнення своїх цілей.

Існують більш жорсткі варіанти цих візуалізацій, але вони працюють не з усіма цільовими групами соціальної роботи.

Наприклад, *вправа «20+10»*, в ході якої візуалізуються та обговорюються наступні питання:

Якщо у вас на рахунку 20 мільйонів доларів, але є лише 10 років життя – що б ви почали робити? Що б ви хотіли встигнути, перш ніж піти? Що ви хотіли б робити для інших людей? Які слова ви хотіли б почути від людей, коли ви покинете цей світ? Що ви хочете залишити після себе, який спадок?

У роботі з клієнтами, які відчувають стрес або мають не надто високий рівень оперантного розвитку, можна застосувати інший підхід: попросити клієнтів *написати три слова*, які відображають те, чого їм бракує в житті, або те, що вони хочуть, щоб з'явилося наступного року. Ці три слова – це те, що може спрямовувати їх у майбутньому. Далі потрібно провести детальне обговорення цих слів.

Альтернативний варіант – *зробити колаж для своїх цілей*. Для цього згодяться старі ілюстровані журнали або картинки з Інтернету. Такий колаж має мотивувальний характер, його можна зберігати на видному місці як постійне нагадування.

Всі ці вправи мають завершитися визначенням реалістичних цілей на певний проміжок часу. За будь-якої техніки слід надавати поради клієнтам, як саме слід формулювати цілі (позитивний фреймінг, конкретність, досяжність тощо), допомогти усвідомити, що цілі можуть стосуватися різних сфер – здоров'я, матеріального добробуту, стосунків з іншими людьми.

Приклади цілей, які клієнти можуть визначити після виконання вправ:

- ✓ Цілі щодо здоров'я та самопочуття: схуднути, підвищити фізичну активність, позбутися шкідливих звичок, налагодити режим харчування.
- ✓ Цілі щодо добробуту та професійного розвитку: здобути нову освіту, змінити роботу, відкрити власний бізнес, досягти певного рівня професійного успіху.
- ✓ Цілі щодо щастя, які стосуються особистісних стосунків: знайти партнера, побудувати міцні сімейні стосунки, зміцнити дружбу, розвинути свої соціальні навички тощо.

» Техніка «Піраміда цілей»

Техніка «Піраміда цілей» є потужним інструментом для розкриття та конкретизації бажань, вона допомагає створити чіткий план досягнення цілей. Вправа передбачає створення піраміди, що складається з п'яти щаблів, кожен з яких виконує свою функцію в послідовному порядку. Вона може бути використана як в індивідуальній, так і груповій роботі.

Алгоритм дій тренера включає такі етапи:

Крок 1: Проведіть бесіду з клієнтом, висвітліть важливість та особливості постановки цілей. Запропонуйте використовувати піраміду цілей для подальшої роботи. Попросіть клієнта написати на першому щаблі піраміди свою мрію. (Іноді можна доручити людині виконати домашнє завдання «100 мрій», де вона записує широкий спектр своїх бажань у довільному порядку або створює карту бажань із детальною візуалізацією. Після цього клієнт може вибрати конкретну ціль для подальшої роботи).

Крок 2: Надайте пояснення клієнту, що на другому етапі необхідно кристалізувати свою мрію, переформулювавши її в конкретну ціль. Ця ціль повинна бути більш конкретною, виразною, досяжною, реалістичною та вимірюваною.

Крок 3: На цьому етапі відбувається декомпозиція цілі. Розгляньте разом із клієнтом можливі шляхи розкладення цілі на підцілі або підзавдання. Цей етап допоможе створити структурований та деталізований план дій (дорожню карту), який призведе до досягнення бажаного результату.

Крок 4: Спільно з клієнтом визначте завдання, які призведуть до реалізації цілі. Докладно обговоріть ресурси, які він може використати для виконання підцілей. Вивчіть разом з ним, яких знань чи навичок бракує для досягнення цілі. Спільно сформууйте ритуальність та щоденні часові рамки для конкретних дій, які сприятимуть досягненню цілі.

Крок 5: Перейдіть до п'ятого щабля, розмістивши в ньому стимульні позиції. Розгляньте те, що клієнт отримає при досягненні цілі, такі переваги, як соціальний статус, матеріальні заохочення, задоволення особистісних інтересів тощо. Додавання стимульних позицій на останньому щаблі допомагає сформуувати мотивацію та нагородження за успіх.

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Іноді клієнт може відчувати потребу деталізації («розкласти все по поличках»), тому можна пропонувати йому малювати окремі таблиці для кожної підцілі з поетапним розкриттям задач та інструментів (як-от “Мапа досягнення цілей”, див. рис.9).

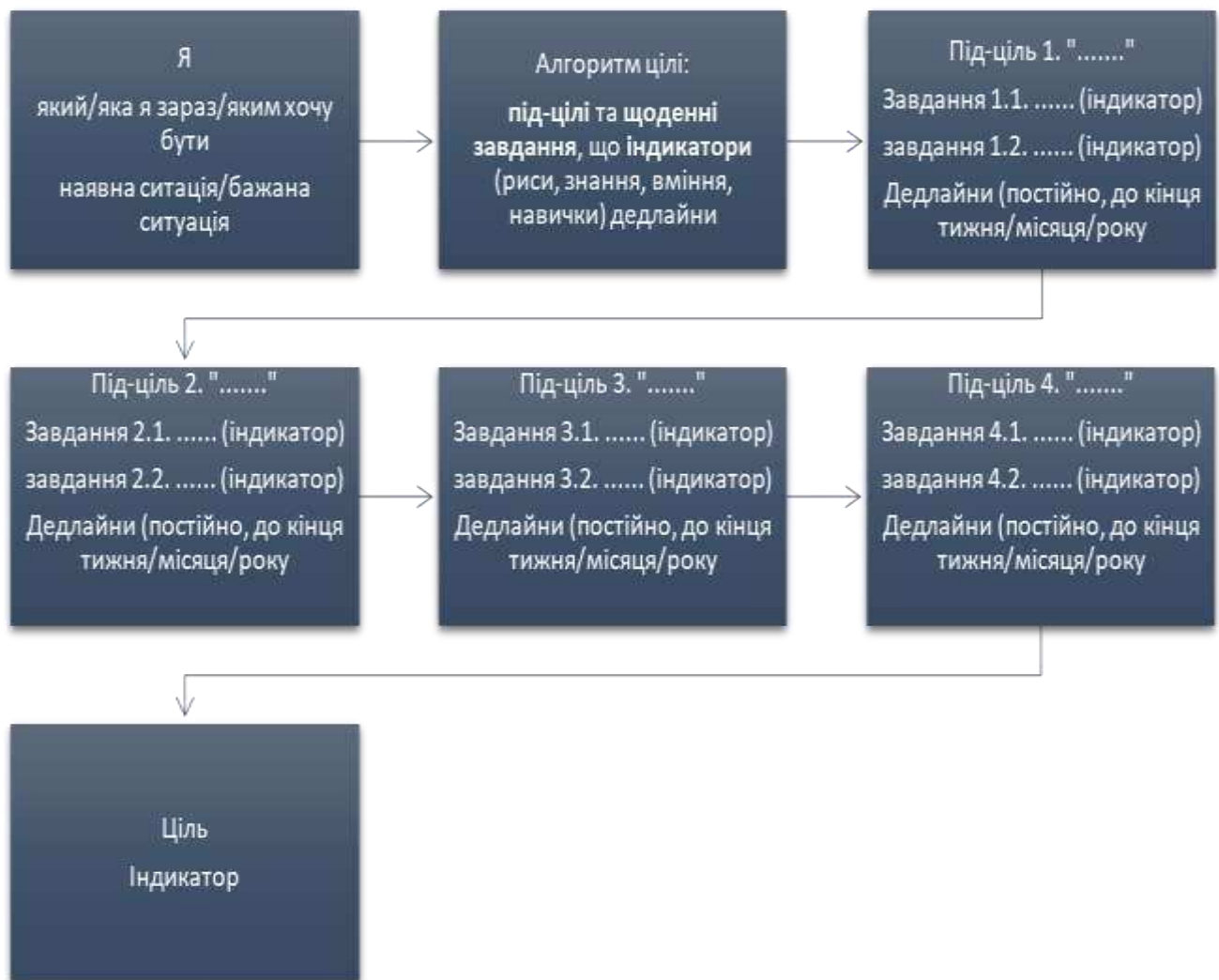


Рис.9. Мапа досягнення цілей

Отже, вправа надає можливість клієнтам структуровано висловлювати свої мрії та перетворювати їх у конкретні, досяжні цілі. Ця техніка особливо корисна тим, що спирається на індивідуальні потреби та уявлення клієнта. Можливість деталізації через таблиці чи інші інструменти дозволяє врахувати бажання клієнта щодо розкладення всього на дрібнички. Такий підхід сприяє більшій зосередженості на процесі досягнення мети та забезпечує більш впорядкований шлях до успіху.

► Вправа «Валіза цілей»

Вправа «Валіза цілей» – цікавий та ефективний метод визначення пріоритетів у досягненні цілей. Її використовують для усвідомлення конкуренції між різними цілями у житті клієнта, що допомагає визначити найбільш важливі та реалістичні завдання.

На перший погляд, клієнт може постати перед труднощами при виборі ключових цілей, оскільки кожна з них може мати значущість для його життя. Важливо вести діалог та обговорювати такі випадки з клієнтом, щоб докладно розібратися у важливості цілей для нього та визначити спрямованість подальших дій.

Алгоритм дій тренера може включати наступні кроки:

Крок 1: Поясніть клієнту суть вправи та її мету: визначення пріоритетності цілей та розуміння конкуренції між ними.

Роз'ясніть, що валіза обмежує кількість цілей, що можуть бути обрані, та це допомагає клієнту сконцентрувати увагу та ресурси на найважливіших.

Крок 2: Запропонуйте клієнту вибрати одну або дві цілі, які вони вважають найбільш важливими чи актуальними для себе. Важливо, щоб цілі були конкретними та реалістичними.

Крок 3: Попросіть клієнта розглянути обрані цілі та визначити, які переваги вони отримують, досягнувши кожної цілі.

Допоможіть клієнту з'ясувати, які ресурси (час, знання, навички) їм необхідно вкласти у досягнення кожної цілі.

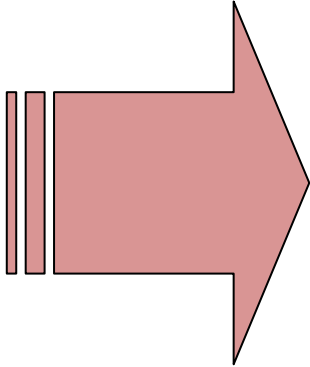
Крок 4: Проведіть обговорення щодо важливості кожної цілі для клієнта.

Допоможіть йому усвідомити, яка з цілей може мати більший вплив або принести більше задоволення.

Цю вправу можна адаптувати залежно від потреб клієнта або специфіки цільової групи, з якою проводиться робота.

Вправа «Валіза цілей» дозволяє клієнтам більш свідомо обирати цілі та розуміти, як їх вибір може вплинути на їхнє життя та ресурси.

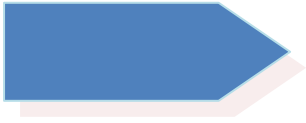
Підсумки



Для того, щоб допомогти клієнтам усвідомити, сформулювати та досягти власних цілей, можна вдаватися до різноманітних технік, зокрема технік візуалізації та вправ.

Усі наведені в цьому розділі вправи передбачають активну участь клієнта у визначенні та розвитку власних цілей, що сприяє покращенню їхнього життєвого шляху та самореалізації.

Важливо забезпечити гнучкість та адаптувати підходи залежно від індивідуальних потреб кожного клієнта, забезпечуючи ефективні інтервенції, спрямовані на розвиток сильних сторін клієнтів.



5.3. Інструменти відстеження прогресу

Інструменти відстеження прогресу у досягненні поставлених цілей – невідмінна частина будь-якої інтервенції з розвитку сильних сторін клієнтів соціальної роботи. Вони допомагають клієнтам:

- 1) оцінювати власний прогрес та визначати, чи йдуть вони в правильному напрямку;
- 2) зберігати мотивацію та не здаватися на півдорозі;
- 3) навчатися на власних помилках та вносити необхідні корективи у цілі чи в дорожні карти з їхнього досягнення.

Існує багато різних інструментів відстеження прогресу, які можна використовувати в контексті інтервенцій з розвитку сильних сторін клієнтів соціальної роботи. Ось деякі з них:

- ✓ **Щоденники або журнали.** Клієнти можуть використовувати їх для запису своїх думок, почуттів, досягнень та труднощів. Можуть бути як структурованими (відповіді на певні питання, приміром: «Кому я хочу сьогодні подякувати»), так і рефлексивними.
- ✓ **Таблиці або діаграми.** Вони можуть допомогти клієнтам візуалізувати свій прогрес та порівняти його з попередніми періодами.
- ✓ **Форми самооцінювання.** Вони дозволяють клієнтам оцінювати свої власні сильні сторони та прогрес у їхньому розвитку (можуть бути в тестовій формі).
- ✓ **Форми відстеження прогресу, розроблені спеціалістами соціальної роботи.** Вони можуть бути більш інформативними та орієнтованими на конкретні цілі, передбаченими певною інтервенцією.
- ✓ **Онлайн трекери.** Ці інструменти дають змогу не тільки відстежувати щоденний прогрес, а й включати такі функції, як візуалізація прогресу, нагадування та автоматичні звіти. Варіанти онлайн-трекерів доступні для комп'ютерів та смартфонів через iCloud, Play Market тощо.

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

При виборі інструментів відстеження прогресу важливо враховувати такі фактори:

- ✓ Цілі інтервенції. Інструменти повинні бути такими, щоб вони дозволяли клієнтам відстежувати прогрес у досягненні саме тих цілей, які були визначені в рамках інтервенції.
- ✓ Вік і рівень розвитку клієнтів. Інструменти повинні бути такими, щоб вони були зрозумілими та доступними для клієнтів.
- ✓ Загальний контекст інтервенції. Інструменти повинні бути такими, щоб вони відповідали загальній стратегії інтервенції та сприяли її ефективності.

Ось кілька прикладів того, як можна використовувати інструменти відстеження прогресу в контексті інтервенцій з розвитку сильних сторін клієнтів соціальної роботи:

- ✓ *Клієнт, який прагне покращити свої комунікативні навички, може вести щоденник, у якому він записуватиме свої думки та почуття щодо своїх комунікативних взаємодій. Це допоможе йому краще зрозуміти свої сильні та слабкі сторони в цій галузі та визначити, над чим йому потрібно працювати.*
- ✓ *Клієнт, який прагне розвинути свої навички лідерства, може використовувати таблицю або діаграму для відстеження своїх досягнень у ролі лідера. Це допоможе йому побачити, наскільки він просунувся в досягненні цієї мети.*
- ✓ *Клієнт, який прагне підвищити свою самооцінку, може використовувати форму самооцінювання для регулярного оцінювання свого ставлення до себе. Це допоможе йому відстежувати свій прогрес у покращенні самооцінки.*

У структурованих інтервенціях із розвитку сильних сторін відстеження виконання цілей клієнтами соціальної роботи часто відбувається під час індивідуального консультування (кейс-менеджмент) та групових дискусій. Доцільним також може бути визначення партнера/ки, перед якими клієнти звітуються щодня про виконання цілей.

Однак головне – навчити та стимулювати клієнтів до застосування методів саморегуляції. До них належать:

- ✓ *Визначення дедлайнів* – це допомагає клієнтам виразно усвідомлювати, коли вони повинні досягти своєї мети.
- ✓ *Ведення щоденників або інших форм фіксації своєї поведінки* – це дозволяє клієнтам відстежувати свій прогрес та фіксувати свої думки та почуття щодо досягнення цілі.
- ✓ *Контроль за виконанням щоденних рутин* – це допомагає клієнтам залишатися на шляху до досягнення своєї мети.
- ✓ *Підписання договору чи контракту* – це створює юридичний обов'язок для клієнта досягти своєї мети.
- ✓ *Визначення нагороди у випадку досягнення мети* – це мотивує клієнта продовжувати працювати над досягненням своєї мети.

Ефективним способом закріплення цілей є їхня *візуалізація*. Візуалізація допомагає клієнтам уявити себе такими, які досягають своєї мети, що може мотивувати їх продовжувати працювати над її досягненням (це може бути, приміром, малюнок квартири, яку людина хоче купити, фотографія університету, де вона хоче навчатися, або будь-яка інша візуалізована ціль). Цю візуалізацію слід повторювати чи споглядати щодня.

Ось приклад візуалізації для цілепокладання:

Мета: Я хочу схуднути на 10 кг.

Візуалізація: Я бачу себе в дзеркалі. Я виглядаю стрункою та підтягнутою. Моя шкіра сяє, а волосся блищить. Я відчуваю себе здоровою та енергійною. Я можу легко підійматися сходами та бігати без зупинки. Я можу носити той одяг, який хочу.

Важливо також періодично обговорювати з клієнтом його прогрес у досягненні цілей. Це допомагає клієнту залишатися мотивованим на шляху до досягнення своєї мети.

У випадку, якщо процес досягнення цілі зупинився, необхідно спільно з клієнтом переглянути його актуальні потреби, провести ревізію наявних ресурсів та виявити причину труднощів. За необхідності, професійну підтримку слід скорегувати.

На цьому етапі відстеження прогресу слід зважати на наявність ресурсів клієнта у досягненні цілі або альтернативних джерел їх поповнення. Саме на цьому етапі повинна здійснюватися робота над пошуком та наснаженням сильних сторін клієнта (знання, вміння, риси характеру, цінності). Варто обговорювати з клієнтами: знання та вміння, якими вони володіють і які вони можуть використати у процесі досягнення цілі; які риси темпераменту та характеру будуть помічними та за яких умов; які цінності укріплюють їхню віру у досягнення результату або заради яких цінностей ставляться цілі. Якщо ресурсів недостатньо, то слід поміркувати над альтернативними джерелами (програми розвитку навичок, тренінги росту, підтримка мікросистем, інституалізована підтримка тощо).

Клієнти повинні усвідомлювати необхідність «жертвності». Досягнення цілей – це процес, який вимагає компромісу. Клієнт повинен бути готовий відмовитися від одних речей задля досягнення інших (*Столярик & Семигіна, 2023b*).

► Картка досягнення цілей

Далі буде представлено приклад використання **щотижневої карти досягнення цілей**, яка пройшла апробацію в інтервенції для жінок, які живуть з ВІЛ та перебувають у складній життєвій ситуації (*Гальчинська & Семигіна, 2017*).

Заповненню та веденню цієї карти передувала робота з визначення й обговорення власних цілей у трьох сферах – ціль по добробуту, ціль по здоров'ю та ціль по щастю. Спочатку ставились досить глобальні цілі, а потім такі, які можливо було досягнути впродовж трьох місяців (стільки тривала інтервенція).

Цілі та картки з відстеження їхнього досягнення обговорювались під час кожної щотижневої закритої групової зустрічі, а також додатково – при індивідуальних зустрічах із кейс-менеджером. Очікувалось, що картка мала бути доступною клієнтці та перебувати у неї під рукою.

Наведемо алгоритм дій тренера під час групового заняття, на якому клієнток навчають заповнювати картки та фіксувати виконання вписаних у них завдань.

Крок 1: У формі діалогу поясніть учасникам, що великі завдання та життєві цілі краще розбивати на менші, які будуть виконуватись упродовж певного періоду (місяця, тижня тощо). Поясніть, що одним із гарних інструментів для реалізації кроків є картка досягнення цілей (КДЦ).

Спочатку продемонструйте (найкраще – на екрані) зразок заповненої картки, поясніть цілі та дії; правила постановки позначок у картці та підрахунку балів.

«Для того, щоб розуміти свої досягнення і контролювати свій процес змін, ми будемо вести картку досягнення цілей.»

Ця картка дуже проста. Вона заповнюється щотижня та оновлюється. У ній віддзеркалюється все важливе на поточний тиждень.

Ця картка дозволяє нам побачити себе неначе збоку: що нам вдалося зробити, а над чим слід попрацювати. У цій картці ми ставимо собі смайлик за кожну виконану дію і позначаємо хрестиками невиконані обіцянки. Так ми будемо вчитися працювати над собою, пізнавати себе.

Отже, розгляньмо зразок картки.

У ній є три цілі, які ви обрали для себе на найближчі три місяці, і є низка дій до кожної з цілей. Наприклад, три дії до кожної з цілей. Коли ви прокидаєтеся зранку і кажете самій собі: «Доброго ранку! Який гарний сьогодні день!» (навіть якщо ви цього ніколи не робили, слід спробувати таку ранішню вправу), – доцільно заповнити для себе картку на поточний день. Для цього в ній кружечком позначте дію, яку ви плануєте зробити. Важливо обрати принаймні одну дію до кожної цілі.

Увечері (або вранці наступного дня) ви підсумовуєте зроблене. Якщо ви виконали те, що обрали, то замість порожнього кружечка ставите смайлик, якщо не виконали – червоний хрестик. Якщо ви виконали додаткову дію, яка є у вашому списку, але не була запланована на поточний день, то ви ставите собі блакитну позначку.

Таким чином, наприкінці тижня ви побачите загальну картину того, наскільки вам вдалося виконати свої плани. Тут важливо бути дуже чесною перед собою, щоб побачити, як ви рухаєтесь до своїх цілей.»

Крок 2. Розкажіть учасникам про систему партнерок, з якими потрібно підтримувати зв'язок, і про правила підрахунку балів за виконані дії.

«У цьому тренінгу ми будемо використовувати різні інструменти і можливості.

Один з таких інструментів – це підзвітність. Учасниці будуть об'єднані в пари.

Ви ж знаєте, що коли пообіцяв сам собі – це одна справа. А коли обіцяєш іншому – це трохи інше: тут є більша гарантія того, що щось буде виконано. З партнеркою ви будете щодня спілкуватися телефоном, звітувати одна одній про те, що ви для себе запланували і що зробили. Ця партнерка – це ніби ваше сумління, яке допомагає втриматися.

У той момент, коли всі обставини говоритимуть вам, що не треба продовжувати і все слід закинути, важливо, щоб у вас була партнерка, яка буде вас заохочувати і яка, можливо, теж потребуватиме допомоги. І таким чином ви разом будете долати труднощі, обмінюватись позитивними емоціями та гарними новинами.

Роль партнерки також важлива для підрахунку балів (ви повинні рахувати бали щодня). Ви ставите собі один бал за кожну дію, тобто три дії за день – три бали, і додаєте по одному бонусному балу за кожну додаткову дію. Якщо ваша партнерка теж виконала всі свої завдання, то ваші бали подвоюються.

Якщо ви не виконали бодай якусь одну заплановану дію, то всі ваші бали за день згорають, а у партнерки немає подвоєння балів.

Наприкінці тижня ви підраховуєте загальну суму балів за картою. І ми з вами будемо обговорювати ваші досягнення, ваші бали. Найкращих чекають сюрпризи наприкінці курсу! Але кожна з вас може пообіцяти собі побалувати себе чимось, коли вдасться досягти поставлених цілей».

Крок 3. Запропонуйте жінкам перетворити свої цілі на 90 днів на дії задля їх досягнення. Для цього попросіть їх узяти аркуш паперу і поділити його на дві частини (навпіл): з одного боку написати олівцем свої ключові цілі та основні бажання на найближчі три місяці, на другій половині аркуша записати, які кроки потрібно зробити для досягнення цілей (виконання бажань). Наголосіть, що це творчий процес, тому цілі можна змінювати, завдання переформулювати тощо.

Для виконання цього завдання надайте аркуші паперу А4, олівці та гумки, щоб цілі можна було виправляти, стирати, змінювати.





Крок 4: Роздайте чисті бланки картки досягнення цілей і попросіть жінок заповнити ці картки на найближчий тиждень. Обговоріть з ними незрозумілі моменти, дайте відповіді на запитання. Тижневий бланк картки досягнення цілей можна видрукувати у вигляді буклета, що складається вдвоє, де на титульній сторінці (обкладинці) розташовано великий смайлик. А на внутрішніх сторінках – картку; афірмації на тиждень; телефон партнерки; правила підрахунку балів. На останній сторінці можна навести певну корисну для жінки інформацію.

Крок 5: Повторіть учасницям, яким чином картки заповнюються щодня, нагадайте, що треба обмінятися номерами телефонів та звітувати партнерці про виконання своїх обіцянок, щодня рахувати бали.

Крок 6. Попросіть жінок принести заповнені картки на наступну індивідуальну консультацію і поясніть, що наступного разу відбудуватиметься обговорення досягнень.

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

КАРТКА ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ

Ім'я									
	ЦІЛЬ ПО ЩАСТЮ-								
	ЦІЛЬ ПО ЗДОРОВ'Ю -								
	ЦІЛЬ ПО БАГАТСТВУ-								
	Тиждень				Щоденні дії				
№	Звичка/Дія щодо щастя	Пн	Вт	Ср.	Чт	Пт	Сб	Нед	
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
№	Звичка/Дія щодо здоров'я								
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
№	Звичка/Дія щодо багатства								
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
	 = Запланована звичка								
	 = Виконана звичка								
	 = Невиконана звичка								
	 = Бонус								
	Всього								

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

ЗРАЗОК ЗАПОВНЕНОЇ КАРТКИ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ

Ім'я	ОЛЯ							
	ЦІЛЬ ПО ЩАСТЮ- гармонізувати стосунки з дітьми та чоловіком							
	ЦІЛЬ ПО ЗДОРОВ'Ю - сформувати режим дня							
	ЦІЛЬ ПО ДОБРОБУТУ - влаштуватися на постійну роботу							
	Тиждень: 2-8 лютого 2015 г.							
		Щоденні дії						
№	Звичка/Дія по щастю	Пн	Вт	Ср.	Чт	Пт	Сб	Нед
1	Промовляю 5 афірмацій 5 разів на день	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
2	Розмовляю бодай 10 хвилин із дітьми про їх справи	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
3	Читаю дітям перед сном		😊		😊	😊	😊	✗
4	Танцюю півгодини під улюблену музику	😊		✓		😊		
5	Передивляюся разом із чоловіком кіно					😊	😊	😊
6	Наведення порядку в домі (мінімум 30 хв)	😊		✗		😊		
7								
8								
№	Звичка/Дія по здоров'ю							
1	Сон до 23.00	😊	😊	✗	😊	✓		😊
2	Підйом о 6.30	😊	😊	😊	😊	😊		😊
3	Харчуюсь тричі на день	😊	😊	✗	😊	😊	😊	😊
4	Приймаю АРТ відповідно до приписів лікаря	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
5	П'ю 1.5 літри води на день	😊	😊	😊	😊	😊		
6								
7								
8								
№	Звичка/Дія по добробуту							
1	Веду облік витрат та прибутків	😊	😊	😊	😊		✗	😊
2	Пишу та відправляю резюме		😊			😊		
3	Проходжу співбесіди					😊		
4	Пишу та аналізую свій план звечора	😊	😊	✗	😊	😊	😊	😊
5	Беру участь у тренінгах				😊			
6								
7								
		11	10	0	10	12	0	0
	○ = Запланована звичка							
	😊 = Виконана дія							
	✗ = Невиконана дія							
	✓ = Бонус (незапланована дія)							
	Усього	43						

Через тиждень після видачі картки важливо провести ревізію зробленого. Це може відбуватися під час індивідуальної чи групової зустрічі.

Алгоритм дій фахівця:

Крок 1: Запропонуйте жінці поділитися досвідом виконання запланованих на тиждень дій.

Можливі запитання для обговорення:

- *Що вам вдалося зробити за цей тиждень? Поділіться, будь ласка, з усіма своїми досягненнями.*
- *Як відбувалось формування позитивних навичок?*
- *Можливо, є щось таке, що ви собі запланували, але не змогли або майже не змогли виконати? Чим це, на вашу думку, зумовлено?*

Запитання для обговорення можна уточнити або доповнити залежно від конкретних цілей і завдань, які жінка поставила перед собою.

При обговоренні фокус слід робити на успіхах та досягненнях, не зосереджуватись на проблемах, перешкодах. Важливо підтримувати позитивний настрій і мотивувати кожну людину на продовження роботи над своїми цілями.

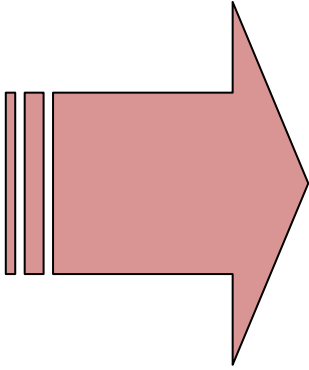
Крок 2: Попросіть жінок назвати бали, які їм вдалося заробити, і зафіксуйте їх.

Фіксацію балів, зароблених учасницями програми, доцільно робити на великому аркуші паперу (фліп-чарті), який використовується під час всіх подальших щотижневих занять. Одночасно можна фіксувати бали у своєму нотатнику (або комп'ютерному файлі, наприклад, в Excel, який дає змогу легко підсумовувати бали).

Важливо розуміти, що бали фіксуються не для того, аби порівнювати учасниць програми між собою, а для того, щоб побачити динаміку жінки, порівняти її просування на початку програми та наприкінці (*Гальчинська & Семігіна, 2017*).

Таким чином, картка досягнення цілей забезпечує системний підхід до досягнення цілей і підвищує мотивацію, допомагає розвивати такі навички, як дисципліна, цілеспрямованість та управління часом.

Підсумки

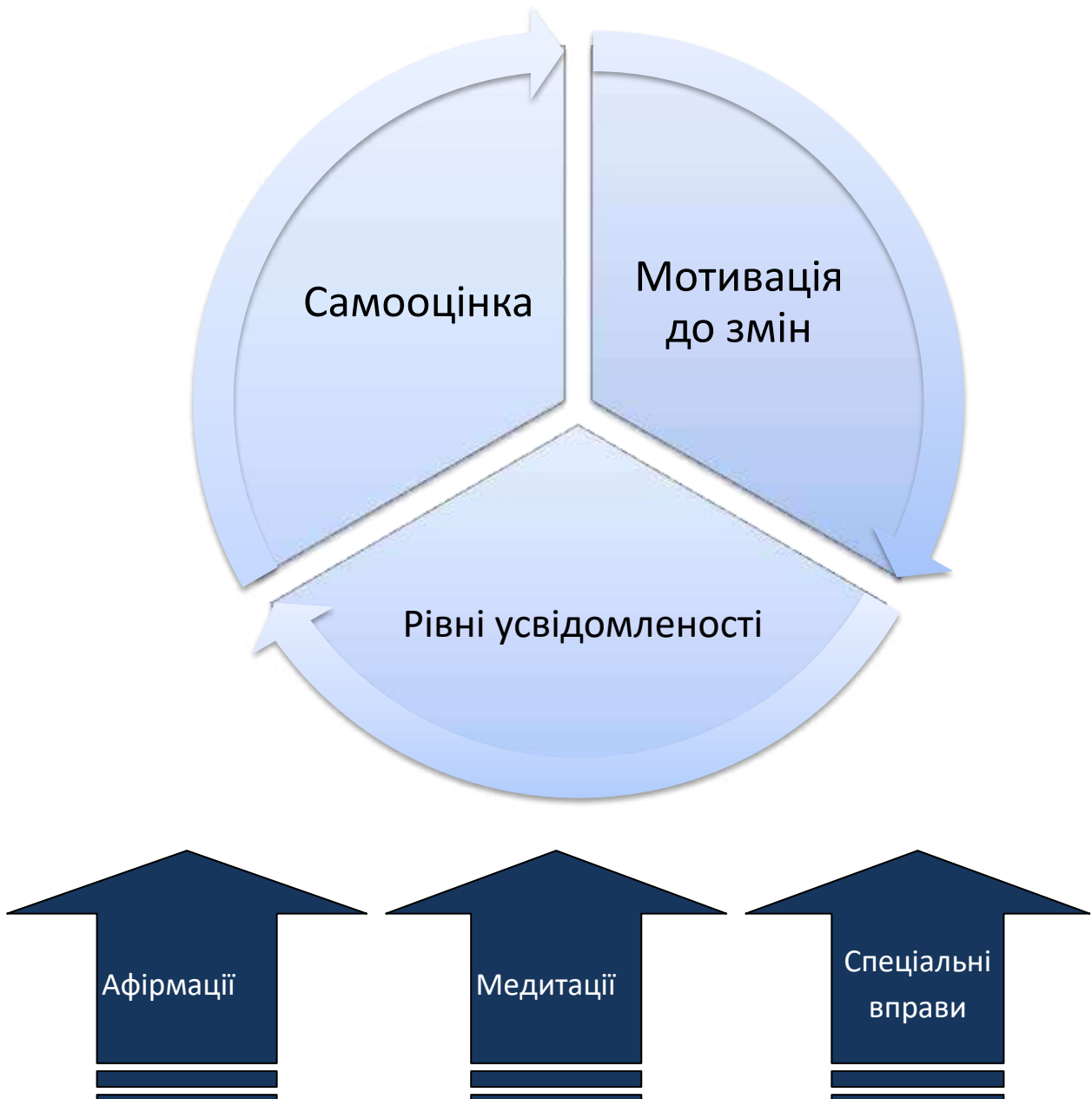


Спеціальні інструменти для відстеження досягнення цілей – важливі компоненти будь-якої інтервенції з розвитку сильних сторін клієнтів соціальної роботи. Вони допомагають клієнтам досягти своїх цілей та побачити власний прогрес.

Можна використовувати як специфічні «дорожні карти», алгоритми послідовного виконання завдань та підцілей, які зрештою призведуть до досягнення кінцевого результату, так і більш рефлексивні методи. Слід зважати на особливості клієнтів та завдання інтервенції, а також на необхідність позитивного підкріплення.

6. РОЗВИТОК САМОУСВІДОМЛЕННЯ ТА МОТИВАЦІЇ ДО ЗМІН

Стисло про основне





6.1. Сучасні уявлення про майндфулнес (усвідомленість)

Соціальна робота послуговується різноманітними техніками, які можуть допомогти клієнтам соціальної роботи покращити своє фізичне та психічне здоров'я, а також розвинути сильні сторони. До таких технік належить і майндфулнес.

Майндфулнес (усвідомленість) – це практика, яка полягає в уважному і безоцінному сприйманні сьогодення. Вона має давню історію, але в останні роки стала особливо популярною в усьому світі.

Американський лікар і засновник Центру майндфулнес в медицині, охороні здоров'я та суспільстві, активний популяризатор йоги і медитацій **Джон Кабат-Зінн** (*Kabat-Zinn, 1994*) схарактеризував майндфулнес як усвідомлення, яке виникає завдяки цілеспрямованій увазі, у теперішньому моменті і без осуду набутого досвіду, тобто як особливий спосіб зосередження уваги. Дослідник розробив восьмижневий курс подолання стресу, заснований на усвідомленості (MBSR), який передбачає щоденну формальну практику медитації та неформальні практики.

Визначення фундатора майндфулнес згодом розвинули інші вчені. Так, за твердженням американських та канадських дослідників (*Bishop et al., 2004*), майндфулнес включає як саморегуляцію уваги (процес спрямування уваги і усвідомлене спостереження за потоком думок, емоцій, тілесних відчуттів, які людина переживає тут і зараз), так і орієнтованість на досвід (відкрите, зацікавлене прийняття власного досвіду в певний момент часу).

Інші автори (*Baer et al., 2006*) виокремлюють уже п'ять компонентів:

- ✓ неосудливість (доброзичливе ставлення до внутрішнього досвіду);
- ✓ нереактивність (вміння не реагувати відразу і не занурюватися у власні думки);

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

- ✓ усвідомленість дій (здатність діяти, концентруючи увагу на цьому моменті, іншими словами «Це-момент»);
- ✓ спостережливість (здатність помічати свій зовнішній і внутрішній досвід);
- ✓ здатність вербалізувати власні внутрішні відчуття.

Американський лікар-нейропсихіатр Даніель Сігел (*Siegel, 2010*) стверджував, що майндфулнес сприяє емоційній врівноваженості, оскільки середня частина передньої поясної кори головного мозку здатна відстежувати і гальмувати активність лімбічної системи. Дослідник детально описав фундаментальні принципи майндфулнес:

- ✓ **Тренування:** Усвідомленість можна поліпшити за допомогою спеціальних щоденних тренувань.
- ✓ **Нейропластичність:** Під час розвитку усвідомленості змінюється структура мозку, утворюються нові важливі зв'язки всередині нього.
- ✓ **Інтеграція:** Зв'язування окремих елементів в єдине ціле, адже ефективна взаємодія з іншими людьми залежить від інтеграції самосвідомості, самоконтролю й співчуття.

Майндфулнес допомагає розібратися в нескінченній плутанині емоцій, які взаємодіють між собою і впливають на загальний настрій або стан. На думку Д. Пенмана та М. Вільямса (2021), емоції – це згустки думок, почуттів, тілесних відчуттів та імпульсів. При цьому навіть незначні зміни в організмі допомагають сформувати інше ставлення до життя і до себе – достатньо, приміром, посміхнутися чи розправити плечі, і ці дії можуть мати неабиякий вплив на настрій та думки, що виникають, а згодом – на самооцінку та на поведінку людини.

15-20-хвилинна усвідомлена медитація щодня допомагає реструктурувати потік думок і робить людей щасливішими (Пенман & Вільямс, 2021).

Слід відзначити, що сучасна теоретична модель практик майндфулнес охоплює когнітивні аспекти, емоційну регуляцію і техніки зміни «Я-концепції» (*Neece, 2014; Schuman-Oliver et al., 2020*).

Усвідомленість може допомогти клієнтам соціальної роботи розвинути свої сильні сторони в декількох аспектах:

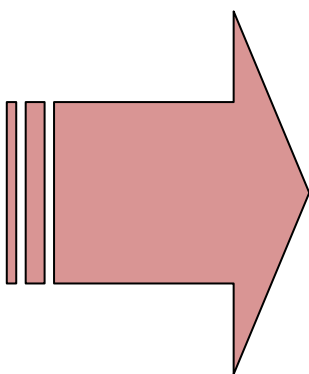
- **Збільшити самосвідомість.** Практика усвідомленості допомагає клієнтам краще зрозуміти свої думки, почуття і дії. Це може допомогти їм усвідомити свої сильні сторони та потенціал.

- **Покращити самоконтроль.** Практика усвідомленості допомагає клієнтам краще контролювати свої думки, почуття і дії. Це може допомогти їм використовувати свої сильні сторони більш ефективно.

- **Знизити стрес і тривогу.** Практика усвідомленості допомагає клієнтам зменшити стрес і тривогу. Це може звільнити їхні ресурси, щоб вони могли зосередитися на розвитку своїх сильних сторін (Дем'яненко & Ратинська, 2021; Ситник, Пономарьова & Трофімова, 2021).

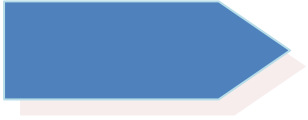
Саме з урахуванням основних постулатів та принципів інтегрованої моделі розвитку усвідомленості слід планувати структуровані інтервенції, у межах яких розвиваються сильні сторони клієнтів, зокрема, їхня самоусвідомленість та підвищується самооцінка (Семигіна & Столярик, 2022).

Підсумки



Майндфулнес (усвідомленість) – це потужний інструмент, який може допомогти клієнтам соціальної роботи розвинути свої сильні сторони та покращити життя.

Майндфулнес розглядається, з одного боку, як практика, а з іншого – як підхід клієнта у ставленні до власних думок та емоцій. Використання майндфулнес-практик покращує фізичне та психічне самопочуття клієнтів соціальної роботи, знижує рівень тривожності, покращує настрій та посилює свідомий контроль за власними думками та емоціями.



6.2. Інструменти та вправи з розвитку усвідомленості, піднесення самооцінки та підтримання мотивації

Для інтервенцій соціальної роботи, орієнтованих на сильні сторони клієнтів, значущими видаються такі практичні інструменти та вправи, які сприяють розвитку усвідомленості, піднесення самооцінки та підтримання мотивації клієнтів, зменшенню стресу.

Ці інструменти та вправи доволі розмаїті. Традиційно до них відносять:

- ✓ **Медитація** – це одна з найпопулярніших форм практики майндфулнес. Вона полягає в уважному сприйманні свого дихання або інших фізичних відчуттів.
- ✓ **Йога** – ще одна форма практики майндфулнес, яка поєднує в собі фізичні вправи з медитацією.
- ✓ **Дихальні вправи** – це прості вправи, які допоможуть вам зосередитися на своєму диханні.
- ✓ **Афірмації** – позитивні твердження, які спрямовані на зміцнення певних переконань чи ставлень, ці твердження мають повторюватися щодень певну тривалість часу.
- ✓ **Уважне сприймання** – практика зосередженості на навколишньому світі. Наприклад, ви можете спробувати уважно спостерігати за своїми думками, почуттями і відчуттями, або за тим, що відбувається навколо вас.

Слід зауважити, що практика майндфулнес може бути як короткою, так і тривалою. Деякі люди практикують її протягом декількох хвилин щодня, а інші – протягом годин.

Соціальні працівники можуть допомогти клієнтам практикувати усвідомленість, пропонуючи їм індивідуальні або групові сеанси навчання і підтримки. Вони можуть також запропонувати клієнтам ресурси, такі як книги, статті та вебсайти, які навчають основ майндфулнес.

► Медитація «Я перед дзеркалом»

Вправа «Я перед дзеркалом» пройшла апробацію у рамках структурованої інтервенції «Майстерня можливостей» із розвитку сильних сторін жінок (*Гальчинська & Семігіна, 2017*).

Медитація «Я перед дзеркалом» – одна з найпростіших і водночас найсильніших вправ з підняття самооцінки. Її мета полягає в тому, щоб замінити звичну негативну внутрішню розмову, яка часто відбувається в голові людини, на позитивні, оптимістичні твердження. Як і будь-які інші техніки майндфулнес, ця вправа потребує щоденного виконання впродовж як мінімум 40 днів.

Наведемо алгоритм дій тренера під час групового заняття, на якому клієнток навчали виконувати цю медитацію.

Крок 1. Поясніть учасницям важливість позитивного мислення та самооцінки

Обговоріть з учасницями важливість позитивного мислення та самооцінки. Розкажіть, як негативні думки та переконання можуть негативно впливати на наше життя, а позитивні – навпаки.

Наведіть приклади того, як позитивне мислення може допомогти нам досягти наших цілей, бути більш щасливими та успішними.

Крок 2. Розкажіть про мету та правила вправи. Поясніть учасницям, що мета вправи – підвищити самооцінку завдяки заміні негативної внутрішньої розмови на позитивну.

Розкажіть, що вправа виконується щодня ввечері впродовж щонайменше 40 днів.

Обговоріть з учасницями правила вправи, наприклад:

- Виконувати вправу в зручному місці, де нікого не буде турбувати.
- Якщо ви не можете згадати свої досягнення, спробуйте подумати про якісь позитивні моменти свого дня.
- Якщо вам важко похвалити себе, спробуйте почати з маленьких речей.
- Не бійтеся бути щирими з собою. Скажіть собі все, що ви думаєте про себе хорошого.

Крок 3. Проведіть вправу з учасницями

Попросіть учасниць дістати дзеркальце (або включити режим селфі у смартфоні) та заплющити очі.

Далі запропонуйте їм зробити глибокий вдих і видих.

Попросіть їх подумки звернутися до себе на ім'я, погладити себе по голові та сказати: «Я люблю тебе, [ім'я]».

Запропонуйте їм подумати про свої досягнення протягом дня, як особисті, так і професійні, а потім подумки похвалити себе за ці досягнення.

Запропонуйте подумки подякувати собі за те, що вони такі, які вони є.

Крок 4. Обговоріть з учасницями їхні враження від вправи:

- Які емоції ви відчували під час вправи?
- Чи було вам важко виконувати вправу?
- За що ви сьогодні себе похвалили?
- Як змінилося ваше ставлення до себе після виконання вправи?

Крок 5. Роздайте учасницям детальну письмову інструкцію щодо виконання вправи

«Цю медитацію потрібно виконувати щодня. Це одна з варіацій ведення журналу успіху, але більш жива і глибока. Медитація неймовірно підвищує Вашу мотивацію до звершень, Вашу самооцінку, закріплює корисні звички!

Отже, перед сном Вам потрібно підійти до дзеркала і **вголос** поговорити з собою:

- 1) Вам потрібно назвати своє ім'я (звернутися до себе на ім'я).
- 2) Похвалити себе і подякувати собі за всі позитивні моменти, які Ви створили протягом дня, перелічити свої досягнення.
- 3) Вам потрібно освідчитися собі, дивлячись собі в очі.
- 4) Прийняти це (всередину себе), глибоко подихати.

Як це може звучати:

«Дорога Женю, я дуже вдячна тобі за ефективно і радісно прожитий день! Вранці ти вчасно прокинулася, відразу переглянула свій план і промовила позитивні афірмації. Твій сніданок був корисним, ти втрималася від спокуси з'їсти швидкий і шкідливий варіант. Ти молодець, що вчасно вийшла з дому і відвела доньку в садок. Молодець, що ввечері погралася з донькою і була дуже м'якою і турботливою з чоловіком. І молодець, що вчасно вимкнула Інтернет. Ти розумниця! І ще: я тебе дуже-дуже люблю».

Ось так Ви відзначите всі свої досягнення, хороші звички, ті моменти, де Ви проявили силу волі, втрималися від спокус.

Декому медитація дається важко. Хтось не зможе похвалити себе вголос, комусь важко буде сказати собі про любов. У деякі дні, особливо на початку, ви можете ніяковіти від похвал собі. Все одно зробіть це. Не лякайтеся незвичайних фізіологічних реакцій, можливо, навіть сліз першого разу. І обов'язково продовжуйте медитацію.

Цю медитацію потрібно робити як мінімум 40 днів. Якщо Ви лягли в ліжку і згадали, що не зробили медитацію, встаньте і зробіть її!

Якщо є можливість розповісти рідним, навіщо і що саме Ви робите, то краще це зробити, щоб вони потім не дивувались вашій поведінці.

Бажаємо плідної роботи над собою!»

Ознайомлення з цією вправою краще робити на початку інтервенції (яка має мотивувальний характер до змін), але не в ході першої зустрічі.

Важливо, щоб під час навчання учасниць тренерки не просто розповіли про суть медитації, а й спробували її разом із учасницями, проговорили певні труднощі і свій досвід.

З нашого досвіду тренерки можуть додати учасницям такі поради:

- ✓ За потреби краще попередити оточуючих про «експеримент», аби вони не дивувались розмові вголос із собою.
- ✓ Найкраще місце для цієї медитації – ванна кімната. Наприклад, це можна робити, коли знімається макіяж.
- ✓ За відсутності змоги спілкуватись із собою вголос, це можна робити під час душу (взяти дзеркало із собою).
- ✓ Потрібно дивитись собі прямо у вічі, якщо є окуляри, то їх краще зняти, бо окуляри – це своєрідний бар'єр.
- ✓ Можна глибоко подихати не тільки після вправи, а й перед її виконанням, аби налаштуватися на медитацію.

Тренерки мають дати учасницям завдання виконувати цю вправу щодня, а через тиждень обговорити цей досвід, що вдалось зробити, які успіхи мають жінки, похвалити їх за намагання дотримуватись щоденних тренувань. З досвіду, далеко не всі починають робити цю вправу, але не варто критикувати за це жінок (дотримання принципу неосудливості), слід обго-

ворювати досвід тих, хто почав практикувати цю медитацію, висловити сподівання, що всі надалі матимуть змогу це робити.

Ця вправа має бути внесена до щоденного чи щотижневого плану як, приміром навичка, котра відпрацьовується в межах досягнення «цілі по щастю», і відстежуватися нарівні з іншими завданнями.

З досвіду впровадження експериментальної інтервенції «Майстерня можливостей» відомо, що вправу «Я перед дзеркалом» найскладніше було виконувати на третій-четвертий день, коли починало бракувати слів, аби похвалити себе (вербалізувати емоції). Саме тому рефлексії бодай кількох учасниць під час чергового групового заняття щодо досвіду виконання вправи має мотивувальний і розвивальний характер. Водночас, під кінець інтервенції частина учасниць говорила, що не уявляє свого дня без виконання медитації «Я перед дзеркалом» (Семигіна & Столярик, 2022).

» Вправа «Мій образ»

Розглянемо ще один приклад застосування техніки майндфулнес, що спрямована на позитивне прийняття власної «Я-концепції. Це **вправа «Мій образ»**. Її мета – зміна оцінки власних можливостей, переоцінка та пошук внутрішніх ресурсів, наснаження та самомотивація клієнтів. Вправа використовувалась в експериментальній інтервенції з розвитку сильних сторін сімей, які виховують дітей з аутизмом (Столярик & Семигіна, 2022с).

Ця медитативна техніка потребує глибокого розслаблення, фокусуванні на власному тілі, диханні, відчуттях. За таких умов, слід детально роз'яснити учасникам, що техніка буде неефективною, якщо не підібрати окреме місце, а їх будуть відволікати сторонні звуки.

Вправу варто повторювати щодня – зранку (перед початком робочого дня) або ввечері, коли клієнти відчують втому чи безсилля. Слід це робити щонайменше впродовж 40 днів.

Тренерам важливо спробувати попрацювати з технікою на власному прикладі, аби потім мати змогу давати певні поради зі свого досвіду.

Алгоритм дій тренера під час навчання виконувати цю вправу:

Крок 1: Роз'яснити учасникам ціль зосередження на відчуттях власного тіла та диханні, на яких фокусується техніка. Відзначити, що тілесний комфорт здатний впливати на наші емоції та думки, любов до свого тіла покращує наше самопочуття. Зауважити, що варто дозволити під час цієї техніки «полюбити» та «похвалити» власне тіло, подякувати йому за цей день, огорнувши його теплом.

Можливим є таке повідомлення тренера:

«У кожного з нас є *достатня* кількість внутрішніх ресурсів, здібностей, вмінь, особистісних перемог та позитивних якостей.

Однак іноді, через щоденні рутини, ми забуваємо згадувати про них. Образи у дзеркалах відображають Ваше ставлення до себе у різні моменти Вашого життя.

Не завжди Ваш день буде таким, яким Вам хочеться. Але Ви можете змінити Ваше ставлення до цього дня, одягнувши образ «переможця», який впевнений у власних силах та спроможності».

Крок 2. Дайте учасникам виразні усні та письмові інструкції щодо виконання вправи.

Цю вправу слід повторювати щодня вранці чи ввечері. Також Ви можете її практикувати, коли відчуваєте себе втомленим, Ваш день був складним, Ви відчуваєте безсилля чи безпорадність.

Віднайдіть тихе та затишне місце, де ніхто Вас не турбуватиме, сядьте якомога зручніше та заплющте очі.

«Спробуйте зосередитися на тих відчуттях, які Вас оточують. Відчуйте власне тіло: у якому воно положенні, де знаходяться Ваші ноги, Ваші руки? Відчуйте як тіло, з голови до мизинців ніг наповнюється теплом, що зігріває Вас. Вдихніть та видихніть, посмакуйте запахами, що Вас оточують. Які вони? Що вони Вам нагадують? Вдихніть та повільно видихніть ще декілька раз.

Уявіть себе в напівтемній кімнаті. В ній тихо та затишно, світло неяскраве, але достатньо освітлює все, що є в кімнаті. Навпроти одне одного стоять два дзеркала. Підійдіть до них. Загляньте у перше дзеркало. Кого Ви там бачите? Там Ви, після важкого дня, втомлена (-ий), можливо децю засмучена (-ий), можливо трішки невпевнена (-ий). Погляньте на себе уважно. Вивчіть кожну деталь Вашого образу, яка вказує на Ваш стан. Які ці деталі?

Спробуйте наче «увійти» у дзеркало та злитися із цим образом, приміряйте його. Вийдіть із дзеркала та гляньте на образ ще раз, наче «зі сторони». Вдихніть та видихніть, усміхніться образу у дзеркалі та уявіть, як він поступово блідніє, розчиняється, аж доки його стане зовсім не видно у дзеркалі.

Оберніться до дзеркала на протилежному боці. Ви бачите там власний образ впевненої, незалежної, щасливої, радісної людини. Вона (він) усміхається Вам. «Зайдіть» у дзеркало та злийтеся із цим образом. Згадайте три події, які роблять Вас впевненою у собі, дозволяють відчувати власну цінність та важливість. Які це події? Деталізуйте їх. Згадайте звуки, запахи, образи, які супроводжували Вас у ці моменти. Зафіксуйте це почуття власної значущості. Надайте кольору цьому почуттю. Який він? Блакитний, зелений? Уявіть як це почуття наче «зафарбовує» усе Ваше тіло. Вийдіть з дзеркала. Гляньте ще раз на образ. Зафіксуйте окремі деталі, які він виглядає. Чи хочете Ви забрати його з собою? Ви можете це зробити. Ви завжди можете повертатися до нього, коли будете відчувати потребу. Усміхніться образу. Глибоко вдихніть та видихніть. Розплющте очі.

Таким чином, Ви зустрілися із двома образами свого «Я» та змогли заглянути у вічі кожному. Які ці образи були? Який з образів Вам було уявити важче? Чому? Які відчуття у Вас виникали, коли Ви дивилися на конкретні образи?

Подякуйте подумки Вашим образам. Пам'ятайте, що Ви завжди зможете повернутися до них за потреби».

Крок 3. Пояснити учасникам, що не варто поспішати виконувати вправу, слід дати собі трохи часу побути з тим, що людина уявила собі. Після завершення, доцільно побути трохи на самоті, глибоко вдихаючи та видихаючи. Можливим є таке повідомлення тренера:

«Не змушуйте себе насильно уявляти образ, якщо у Вас виникають труднощі. Дайте собі час. Можливо, при перших спробах виконання техніки, образ буде ледве виднітися у дзеркалі або Ви будете помічати лише окремі деталі образу, Вам буде складно зосередитися на звуках, запахах чи відчуттях. Не силуйте себе. Хваліть себе. Дозвольте Вашому образу розкритися.

Не вимагайте від себе прийняття Ваших образів одразу. Вивчайте їх, не оцінюючи, не розфарбовуючи у діаметрально протилежні фарби – негативні чи позитивні. Спостерігайте за образами, за тим як вони відкриваються Вам. Відстежуйте власні емоції, що виникають у відповідь на образ».

Крок 4. Якщо дозволяють умови, можна виконати цю вправу під час зустрічі. При цьому учасникам варто сказати, що слід абстрагуватися від думок щодо власного вигляду, натомість зосередитися на внутрішніх відчуттях.

Якщо таких умов немає, то слід дати її як щоденну домашню роботу. Можна запропонувати учасникам записувати свої враження в щоденник. Це допоможе учасникам мотивувати себе до подальшого виконання вправи.

Крок 5. Провести обговорення (одразу чи при наступній зустрічі), зробивши фокус на емоціях.

Тренерам слід стежити за динамікою виконання техніки впродовж двох-трьох тижнів, зокрема, обговорюючи з учасниками їхні успіхи у виконанні. Якщо в учасників виникають труднощі, то варто обговорити, на якому саме етапі виконання вправи вони відчують перешкоду та чому. Варто підкріплювати позитивний досвід практики похвалою, наснаженням та заохоченням, однак відійти від оцінок чи осуду, у разі невдачі.

Результати експериментальної апробації вказують, що ця техніка зустрічає менше опору у жінок, та більше – у чоловіків. Також виявлено, що чоловіки відчують більші труднощі у формуванні першого («слабкого») образу, аніж жінки. Це може бути зумовлено рольовими та сімейними функціями. У жінок виникали труднощі із побудовою сильного образу «Я», що можна пояснити відголосом асоційованої стигми, невпевненості у собі, низької самооцінки.

Якщо учасникам важко уявити образ, який є менш ресурсним та впевненим в собі, то це може свідчити про заперечення, неприйняття власної слабкості, острах продемонструвати власні недоліки, зізнатися собі у недосконалоості. Важливо працювати над цими почуттями: шляхом рефлексії та обговорення слід проводити роботу над усвідомленням необхідності прийняття різних сторін свого «Я». Вони можуть бути не лише сильними, вони можуть бути й слабкими. Доцільно скерувати людину на осмислення ситуацій, коли такі риси ставали в пригоді.

Такі ситуації трапляються із людьми, які бояться втратити силу та авторитет як у власних очах, так і в очах близького оточення. Часто їм доводиться одягати «маску успішної людини», хоча це може створювати внутрішні конфлікти та заперечення. Такими можуть бути клієнти, які взяли на себе надто багато обов'язків та повноважень (лідери/лідерки різного роду соціальних груп, спільнот, громадських організацій, груп само- та взаємодопомоги) та мають вантаж відповідальності за когось (самотні матері, розлучені люди, особи, що виховують дитину з інвалідністю, члени багатодітних сімей, опікуни чи доглядачі, ті, хто пережили втрату близьких).

Якщо ж виникають труднощі із уявою другого «сильного» образу, це вказує на низьку самооцінку, за якої ті, хто виконує техніку, знецінюють власне «Я», не визнають чи відкидають свої позитивні якості, відчують острах заявити про свою силу. Іноді це може вказувати на зневіру у власній спроможності подолати певну життєву ситуацію, відчуття втрати контролю

над власним життям. Ще однією із причин може бути автостигматизація себе як «дефектного» чи «бракованого», навіть без видимих на те обставин. Зазвичай, такі труднощі виникають у учасників, які є травмованими, страждали від жорстокого поводження чи фізичного/психологічного насильства, жертви булінгу, торгівлі людьми, працівники/працівниці комерційного сексу, узалежнені, особи, із особливо важкими захворюваннями чи з інвалідністю або ті, хто підлягає асоційованій стигмі (Семигіна & Столярик, 2022).

Таким чином, вправа «Мій образ» дає змогу усвідомити та прийняти власні внутрішні ресурси, а також розвинути позитивне ставлення до себе.

» Короткі медитації, які виконуються один раз

Деякі медитативні вправи призначені не для щоденного використання, а для застосування під час групової роботи (чи індивідуальної консультації).

До таких вправ належить і медитація «**Мої можливості**». Її мета: зняти втому, напруження у учасників тренінгу, допомогти їм усвідомити свій потенціал.

На її проведення потрібно орієнтовно 10 хвилин та зручне місце для сидіння, можливість закритися від сторонніх шумів.

Алгоритм дій тренера при проведенні цієї вправи наступний:

1. Запропонуйте учасникам сісти в коло і розслабитися.
2. Запропонуйте виконати медитативну вправу «Мої можливості», яка дає змогу відчувати себе трохи «збоку».

Приклад повідомлення тренера:

«Заплющьте очі, зручно сядьте і розслабтеся. Дихайте глибоко. Знайдіть свій пульс, відчуйте, як кров тече кровоносними судинами.

Ваше серце б'ється рівно. Вам спокійно і добре. Вас оточують люди, яким ви цікаві і які цікаві вам. Ви довіряєте їм. Ви одна з групи, і від кожної з вас залежить успіх нашої роботи. Дихайте глибоко... Спокійно і глибоко...

Уявіть себе зернятком якоїсь рослини. Вам тепло і затишно в землі, але у вас є потреба виразити себе, і тому ви починаєте рости...

Ви відчуваєте свої сили, свої можливості. Ось ви проросли, прорвались на поверхню. Відчуйте сонячне тепло, комфорт...

Вас оточують рослини, схожі на вас. Це квіти, ягоди, гриби, кущі, дерева. Їхній зовнішній вигляд різний, але вони і ви розвиваєтесь за одними законами. Ніхто нікому не заважає, вам радісно, що ви тепер не самотні: ви можете чути, відчувати інших.

Уявіть собі з усіма подробицями, яка ви рослина, якою ви виростили... Відчуйте себе в цьому образі. Дихайте вільно й спокійно...

Поступово повертайтеся сюди, в кімнату. Розплющуйте очі».

3. Після того, як учасники відкриють очі, запропонуйте їм обговорити свої враження від вправи.

Можна поставити такі запитання:

- Що ви відчували під час медитації?
- Які емоції у вас виникали?
- Якою рослиною ви себе уявляли?
- Що ця рослина символізує для вас?
- Які висновки можна зробити для себе після виконання цієї вправи?

(Гальчинська & Семигіна, 2017).

Виконуючи цю вправу, слід дати учасникам час, щоб вони увійшли в медитативний стан.

Якщо є можливість, можна використати в медитації музику, яка допомагає розслабитися і зосередитися. Також можна запропонувати учасникам групової зустрічі намалювати рослину, яку вони уявляли. Це допоможе їм краще усвідомити свої внутрішні ресурси і потенціал.

Як і при виконанні інших вправ, тренер має надавати підтримку і заохочувати учасників до обміну емоціями.

Якщо хтось із учасників відчуває дискомфорт або занепокоєння, запропонуйте йому/їй відкрити очі і зробити кілька глибоких вдихів.

Залежно від вікових та індивідуальних психоемоційних характеристик цю медитативну вправу можна замінити іншими, які також дають змогу розслабитися, зосередитися на своїх внутрішніх ресурсах і потенціалі, а також усвідомити свої почуття та емоції.

Наприклад, виконуючи **вправу «Я можу»**, учасники уявляють собі, що можуть робити все, що вони хочуть. Вони можуть подумки побачити себе як людину котра вже досягла своїх цілей, здійснила свої мрії. Ця вправа допомагає учасникам усвідомити свої внутрішні ресурси та потенціал.

Також важливо враховувати рівень стресу та тривоги учасників. Якщо учасники відчують сильний стрес або тривогу, краще використовувати вправи, які допомагають розслабитися та зосередитися.

Наприклад, можна запропонувати **вправу «Я у безпечному місці»**. Учасники уявляють собі безпечне місце, де вони відчують себе затишно і комфортно. Вони можуть детально візуалізувати це місце, включаючи його зовнішній вигляд, запахи, звуки та відчуття. Ця вправа допомагає учасникам відчувати себе в безпеці та спокої, налаштувати на подальшу роботу.

» Афірмації

Для інтервенцій соціальної роботи, спрямованих на розвиток сильних сторін клієнтів, ефективним інструментом є афірмації.

«Афірмації» (від лат. *firmare* –затверджувати) – це короткі позитивні висловлювання, які при багаторазовому повторенні закріплюють необхідний образ або певну настанову в підсвідомості людини, тим самим покращують психоемоційний фон і стимулюють позитивні зміни в житті людини.

Афірмації працюють на основі принципів нейролінгвістичного програмування (НЛП), яке стверджує, що думки, почуття і поведінка людини взаємопов'язані. Коли ми думаємо про щось, це активізує певні нейронні мережі в нашому мозку. Ці нейронні мережі посилають сигнали до наших органів і систем, що призводить до відповідних змін у тілі та поведінці. Позитивне мислення формує позитивну поведінку.

Афірмації можна використовувати в інтервенціях із соціальної роботи (як в індивідуальній, так і в груповій роботі) з різними цілями, зокрема:

- ✓ *Розвиток позитивного самовідчуття.* Афірмації можуть допомогти клієнтам побачити себе в позитивному світлі, підкресливши їхні сильні сторони та досягнення.
- ✓ *Збільшення впевненості в собі.* Афірмації можуть допомогти клієнтам повірити в свої сили та можливості, що може призвести до підвищення їхньої впевненості в собі.
- ✓ *Зменшення негативних думок і почуттів.* Афірмації можуть допомогти клієнтам замінити негативні думки і почуття на позитивні, що може призвести до поліпшення їхнього психічного здоров'я.

- ✓ *Мотивація до змін.* Афірмації можуть допомогти клієнтам мотивуватися до досягнення своїх цілей, підкресливши їхні позитивні якості, успіхи та досягнення.

Соціальні працівники можуть допомогти клієнтам використовувати афірмації в рамках практики усвідомленості, пропонуючи їм підтримку і направляючи їх у виборі афірмацій, які будуть для них найкориснішими.

При розробленні та використанні афірмацій важливо дотримуватися таких принципів:

- ✓ *Афірмації повинні бути позитивними і конкретними.* Їх доцільно фокусувати на тому, що клієнт хоче мати або досягти, а не на тому, чого він хоче уникнути (наприклад, «Я абсолютно здоровий», але ніяк не «Я не хворий»).
- ✓ *Афірмації повинні бути вірогідні та реалістичні.* Клієнт повинен вірити, що він може досягти того, про що заявляє в афірмації. Важливо використовувати афірмації, які є правдоподібними і які дійсно резонують із ситуацією клієнта. Якщо людина буде повторювати собі фрази, які не відповідають її реальним переконанням, афірмації не будуть ефективними.
- ✓ *Афірмації повинні бути написані від першої особи та в теперішньому часі.* Це допоможе клієнту відчувати, що він вже має те, про що заявляє в афірмації («Я відкрию власний бізнес» або «Мій бізнес є успішним», але ніяк не «Я хочу відкрити власний бізнес»).

Щоб використання афірмацій було максимально ефективним, потрібно, щоб клієнти першочергово визначили свої сильні сторони та цілі. Це можна зробити за допомогою консультацій чи інтерв'ю з соціальним працівником, або під час групових зустрічей. Після цього можна проводити відповідне індивідуальне чи групове навчання.

Упродовж впровадження інтервенції доцільно регулярно проводити оцінку ефективності використання афірмацій разом із клієнтом. Спільно рефлексувати над змінами у підході до себе, ставленні до проблем, та іншими аспектами, які можуть виникнути.

Алгоритм дій соціального працівника при навчанні використовувати афірмації як щоденну рутину такий:

Крок 1: Пояснення суті афірмацій

Роз'яснити клієнту чи клієнтам сутність афірмацій як позитивних тверджень, які допомагають змінити негативне сприйняття себе та оточення, навколишнього світу. Важливо наголосити, що афірмації спрямовані на підсилення позитивних переконань та покращення самопочуття.

Можна навести такий приклад:

«Найвідомішим пропагандистом використання афірмацій є знаменита американська письменниця Луїза Хей. Ця жінка мала складне життя: була зґвалтована у 5-річному віці й звинувачена в тому, що вона сама була в цьому винна, жила в бідній родині з жорстким вітчимом, рано покинула домівку й пішла працювати, народила дитину в 16 років і була змушена залишити її на виховання в іншій родині, згодом вийшла заміж, але після 14 років шлюбу її раптом покинув чоловік, що стало для неї причиною глибокого стресу. Згодом лікарі діагностували у неї важке онкологічне захворювання. Спочатку вона розгубилась і впала у відчай, а потім змогла налаштуватися позитивно й побороти хворобу, депресію та свої матеріальні негаразди. Вона написала безліч книг з практичної психології, об'єднаних тематикою «Допоможи собі сам». Її книги були видані накладом понад 35 мільйонів примірників. Найвідоміша з них – «Зціли своє життя». Основна ідея цієї книги полягає в тому, що ніхто, крім нас самих, не несе відповідальності за наше життя, процвітання і здоров'я. В основі її рецепту зцілення – щоденне багаторазове виголошення позитивних тверджень, які формують свідомість жінки. Ось такою є сила думки».

Крок 2: Створення персоналізованих афірмацій

На першому етапі запропонуйте учасникам певний сформований перелік афірмацій на щодень, які вони можуть використати як основу для складання власних афірмацій.

Після ознайомлення з переліком тверджень (його варто залишити учасникам) проведіть коротке обговорення: запитайте думку учасниць про прочитане, запропонуйте їм виписати/написати три афірмації, які підходять саме їм.

За потреби та можливості разом із клієнтом сформулюйте конкретні афірмації, які відповідають його потребам та цілям. Важливо, щоб афірмації були конкретними, позитивно сформульованими та відображали прагнення до покращення.

Попросіть клієнтів почати використовувати ці афірмації у своїй щоденній практиці. Також наголосіть на тому, що афірмації можна змінити, а

їхню кількість – збільшити, якщо учасники інтервенції відчують потребу в інших позитивних твердженнях.

Крок 3: Навчання технік використання афірмацій

Пояснити, як використовувати афірмації в повсякденному житті. Вказати на важливість регулярного та систематичного їх використання, особливо у моменти стресу чи негативних емоцій.

Слід зауважити, що обрані афірмації слід написати на папері й повторювати їх кілька разів на день щиро і вдумливо.

Афірмації повторюються подумки або вголос. Бажано промовляти фразу вголос упродовж 5-10 хвилин.

Промовляння афірмацій може відбуватися із музичним супроводом. Або це можна робити в ліжку, перед сном, під час поїздок у громадському транспорті абощо.

Як альтернатива може бути використання письмових афірмацій (афірмації пишуться від руки протягом 10-15 хвилин). Під час написання афірмації слід уявляти собі, що вона вже є реальністю, можна подумки візуалізувати предмет своїх бажань

Афірмації також можна поєднувати з медитативними дихальними вправами. Наприклад, з вправою «Повітряна кулька», до якої слід дати такі інструкції:

«Сядьте або ляжте зручно, закрийте очі. Уявіть, що ви дихаєте всередину повітряну кульку. Ця кулька наповнюється вашими позитивними думками та почуттями. Повільно вдихніть через ніс, уявляючи, що ви заповнюєте повітряну кульку своїми афірмаціями, які слід проговорювати вголос або подумки. Потім повільно видихніть через рот, випускаючи повітряну кульку у світ. Повторіть 5-10 разів».

Крок 4: Супровід та адаптація

Під час наступної зустрічі обговоріть з клієнтами їхній досвід використання афірмацій. Слід надавати підтримку клієнту під час використання афірмацій, слідкувати за їхнім впливом на самопочуття та вносити корективи, якщо необхідно. Також варто адаптовувати афірмації з часом відповідно до змін у житті та цілях клієнта.

В інтервенції «Майстерня можливостей», в якій брали участь жінки, котрі живуть з ВІЛ і перебувають у складних життєвих обставинах, всіляко заохочувалось використання афірмацій.

Після навчання щоденні афірмації вносились до картки досягнення цілей як завдання на кожен день і далі досвід використання цих позитивних тверджень обговорювався на щотижневих групових зустрічах.

Для учасниць було розроблено перелік афірмацій на щодень, які з часом були трансформовані учасницями з урахуванням персональних цілей.

Афірмації на всі випадки життя

- ✓ Я відкриваюся для щастя і благополуччя. Я впускаю успіх у своє життя!
- ✓ Я успішна у всіх своїх починаннях! Все, за що я беруся, дається мені легко і приносить задоволення!
- ✓ Я насолоджуюся власним життям! З кожною хвилиною воно стає ще радіснішим, легшим та цікавішим!
- ✓ Я створюю собі прекрасне життя, тому що варта цього!
- ✓ Я дозволяю собі бути багатогою та успішною! Я впускаю процвітання у своє життя!
- ✓ Я люблю себе! Моя любов до себе дає мені все тільки хороше!
- ✓ Я легко дарую і приймаю кохання! Я насолоджуюся коханням! Я сама режисер свого особистого життя і легко створюю собі ті відносини, які хочу!
- ✓ Я легко вирішую будь-які проблеми! Будь-яка неприємність приносить мені вигоду! Будь-який форс-мажор робить моє життя ще кращим і благополучнішим!
- ✓ Я люблю і приймаю себе такою, яка я є! Я прекрасна, неповторна та унікальна! Я ціню себе вже сьогодні!

Афірмації, що допомагають відчувати впевненість у собі

- ✓ Я все можу!
- ✓ Я можу все робити добре!
- ✓ У моєму житті завжди все відбувається вчасно і за найкращим сценарієм.
- ✓ Я вдячна Всесвіту за всі матеріальні блага в моєму житті.
- ✓ Сьогодні найкращий день у моєму житті.
- ✓ У мене є все, що потрібно, щоб насолоджуватися життям тут і зараз.
- ✓ Я привертаю у своє життя духовне і матеріальне благополуччя.
- ✓ У мене все гаразд, і з кожним днем моє життя стає ще кращим!
- ✓ Моє життя квітне, перебуваючи в повній гармонії (Гальчинська & Семигіна, 2017).

► Техніки фіксації на позитивних моментах у житті

В інтервенції «Майстерня можливостей» використовувалась **вправа «Скринька добрих новин»** (Гальчинська & Семигіна, 2017).

Мета цієї вправи полягає у тому, щоб створити доброзичливу атмосферу, налаштувати на роботу, активізувати увагу учасниць заняття, навчити бачити позитивні події у власному житті. Тому ця техніка сприяє психологічному піднесенню, сприймається як приємна та легка, а також створює сприятливий фон для подальших інтервенцій та роботи з групою.

У структурованих інтервенціях з розвитку сильних сторін її слід почати використовувати з другою або третьою зустріччю. При першому використанні слід пояснити учасницям мету вправи.

Для проведення цієї вправи потрібен якийсь предмет, який символізує скриньку (коробочку, мішечок, маленьку скриньку або щось інше, бажано яскравого, теплого кольору).

Алгоритм виконання вправи наступний:

1. Кожен учасник отримує «скриньку», тримає її в руках і ділиться гарною новиною, яка трапилася з ним за останній тиждень чи два.

Новина може бути особистою чи стосуватися навколишнього світу, головне – вона мала викликати у людини позитивні емоції.

Можна запропонувати учасникам провести декілька глибоких та спокійних вдихів, звертаючи увагу на відчуття повітря під час вдиху та видиху.

2. Учасник передає «скриньку» наступній особі у колі, яка робить те ж саме – ділиться гарною новиною. Процес продовжується, поки кожна людина не висловить свою новину.

3. Той, хто веде групову зустріч, також розповідає свою гарну новину.

4. По завершенні вправи, можна провести коротку рефлексію: як учасники почуваються зараз, чи вдалося їм усвідомити позитивні моменти та сприйняти позитивні емоції.

За браком часу, можна висловити загальні слова підтримки та позитиву, наголосити на важливості зосередження на позитивних аспектах життя.

З досвіду впровадження інтервенцій через кілька тижнів учасники зізнавались, мовляв, обмірковують, про що будуть говорити під час цієї вправи, з якої розпочиналась кожна групова зустріч. Вони подумки робили інвентаризацію подій у своєму житті та намагались віднайти той позитив, яким були готові поділитися з іншими.

Звичайно, що для виконання цієї вправи в групі має панувати довірлива атмосфера.

Передача «скриньок» може відбуватися під певний супровідний сюжет чи під певну музику, щоб створити атмосферу радості та позитиву.

Інший спосіб концентруватися на позитивних моментах у житті – це **техніка «Цукерки»** (Гальчинська & Семігіна, 2017). Вона робить акцент на створенні позитивного простору у вигляді «цукерок», які символізують радісні моменти та події в житті учасниць, дає змогу переживати радість ще раз, переглядаючи записи.

Алгоритм виконання вправи такий:

1. Надати пояснення учасникам щодо суті техніки «Цукерки», мета якої фіксувати та зберігати позитивні моменти у житті.
2. Пояснити, як саме слід виконувати вправу. Розповісти, що кожна гарна подія, новина тощо записується на клаптику паперу. Потім цей клаптик паперу загортається в яскраву обгортку, або в обгортку для цукерок. Наприклад, можна використовувати різні кольори обгортки, додавати малюнки або символи, пов'язані з позитивними подіями (як-от «золотий» - особливо цінна емоція, «зелений» - подія, яка матиме гарні наслідки в майбутньому тощо). «Цукерки» складаються у вазі, банці, гарній шухляді (бажано прозорій) упродовж року. Як правило, це робиться всіма членами родини. Потім ці записки можна переглянути, перечитати, наприклад, на Новий рік, щоб згадати, що трапилося гарного упродовж року. Проте це можна робити й раз на місяць або раз на квартал.
3. При наступній зустрічі обговорити, чи почали учасники складати свої «цукерки». Якщо це не відбулось, то можна обговорити, що саме стримувало (відсутність позитивних подій, емоцій чи ж небажання фіксуватись на них).

» Управа «Чотири рівні усвідомлення»

Техніки майндфулнес також можуть передбачати використання вправ, які сприяють усвідомленню та розвитку внутрішньої гармонії. Однією з ефективних вправ є «**Чотири рівні усвідомлення**», яка дозволяє особі оцінити рівні усвідомлення в різних сферах її життя, таких як щастя, здоров'я та добробут. Це сприяє комплексному підходу до самооцінки та розвитку.

Ця управа інтегрує концепції майндфулнес і дозволяє особі стежити за своїм емоційним, фізичним та фінансовим станом. Вона акцентує на усвідомленні та бутті в теперішньому моменті. Це сприяє розвитку навичок майндфулнес, що може бути важливим елементом для клієнтів, особливо тих, хто шукає підтримку в розвитку свідомого та відповідального ставлення до власного життя.

Алгоритм виконання вправи такий:

1. Поясніть мету вправи. Доцільно зазначити, що вона спрямована на оцінку та розвиток усвідомлення в різних сферах життя.

2. Самостійне заповнення шкали.

Роздайте учасникам бланки зі шкалою та поясненням.

Надайте час для самостійного заповнення шкали, підкреслюючи важливість уважного та об'єктивного оцінювання (як варіант – заповнення бланка може відбуватися як домашнє завдання з подальшим обговоренням при наступній зустрічі).

3. Обговорення результатів.

Запросіть учасників обговорити свої результати та переживання, пов'язані з різними рівнями усвідомлення.

Спрямуйте обговорення на можливі кроки для розвитку усвідомлення в кожній сфері.

Заохочуйте учасників створювати плани дій для покращення свого емоційного, фізичного та фінансового добробуту.

Закликайте учасників сформулювати обіцянку дій або план для саморозвитку в контексті майндфулнес.

ШКАЛА «ЧОТИРИ РІВНІ УСВІДОМЛЕННЯ» (Гальчинська & Семігіна, 2017)

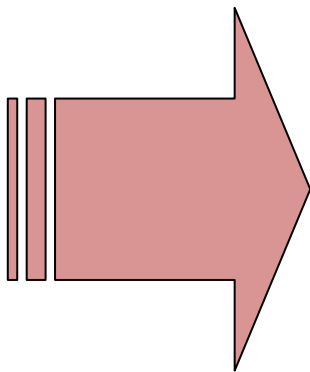
За допомогою цієї шкали Ви можете визначити, на якому з чотирьох рівнів Ви перебуваєте у кожній зі своїх сфер – щастя, здоров'я, багатство (добробут).

Визначте кроки, які необхідно зробити, щоб перейти на наступний рівень.

Рівень / Сфери	Щастя	Здоров'я	Добробут (багатство)
4. МАЙСТЕРНІСТЬ (довершеність) <i>Справжня свобода</i> <i>Любов</i> <i>Освіченість</i> <i>Незалежність від резервів</i> Ви приділяєте увагу тому, що є важливим та дорогим для Вас.	<ul style="list-style-type: none"> Щастя не залежить від тієї чи іншої події. Вам подобається, ким Ви є та чим займаєтесь Заспокоєність, радість, енергія, любов. Ви живете теперішнім моментом. Ви відчуваєте душевну рівновагу та баланс. Ви можете визначити вихід зі складної ситуації. Ви вмієте приймати те, що Ви не можете змінити. 	<ul style="list-style-type: none"> Ви взагалі не думаете про здоров'я, бо живете в оточенні, яке Вам сприяє (про здоров'я думають лише тоді, коли воно погане). Ви завжди робите здоровий вибір. Ви знаєте про тісний зв'язок тіла та духу. Ви схвалюєте себе та інших. Ви приділяєте достатньо часу турботі про себе. 	<ul style="list-style-type: none"> Ви мислите критеріями добробуту. Ви використовуєте «Закон Притягнення». Ви висловлюєте вдячність. Ви ділитесь з друзями. Ви маєте суперрезерви. Усі Ваші вчинки мають високий сенс. Добробут зростає сам по собі. Добробут зростає швидко. Вашими повсякденними справами займається спеціально найнятий персонал.
3. РЕЗЕРВИ <i>Вдячність</i> <i>Наснаження</i> <i>Відчуття свободи, здоров'я, багатства</i>	<ul style="list-style-type: none"> Ви частіше почуваетесь щасливою (це вимагає незначних зусиль). Ви маєте стосунки, що підтримують і надихають Вас. Ви усвідомлюєте, якими людьми себе оточуєте. Ви регулярно присвячуєте час собі. Ви сформували в собі правильні звички, які є частиною Вас. 	<ul style="list-style-type: none"> Ви перебуваєте в гарній фізичній формі. Ви маєте більше часу та енергії. У Вас сильна імунна система. Виснаження відчувається несильно. 	<ul style="list-style-type: none"> Багатство зростає само по собі. Ви маєте високий дохід. Якщо у Вас зникає одне з Ваших джерел доходу, це Вас не непокоїть. У Вас є збереження, активи. У Вас є пасивні доходи. Ви не займаєтесь щоденним менеджментом. Ви наймаєте персонал (няню, хатню працівницю тощо).
2. ФУНДАМЕНТ <i>Прийняття</i>	<ul style="list-style-type: none"> У Вашому житті з'являється більше приводів для радощів (діяльність, люди, оточення). Покращуються стосунки з друзями, родиною, ставлення до самої себе. 	<ul style="list-style-type: none"> Ви зміцнюєте організм тренуваннями. Ви вживаєте здорову їжу. Ви готові скористатися порадами дієтолога та соціальної працівниці/-ка. Ви лише інколи дієте усвідомлено. 	<ul style="list-style-type: none"> Ви здатні оплачувати рахунки. Ви можете накопичувати. Ви маєте фінансовий план. Ви здійснюєте управління фінансами (ресурси, програмне забезпечення). Ви починаєте розвивати інфраструктуру, щоб досягти добробуту. Ви розрізняєте особисті фінанси та бізнес.
1. ВІДНОВЛЕННЯ <i>Осуд</i> <i>Провина/страх</i> <i>Злість, біль</i> <i>Страждання</i>	<ul style="list-style-type: none"> Ви більше думаете про інших, ніж про себе. Ви не проводите достатньо часу наодинці. Ви зосереджені на зовнішньому. 	<ul style="list-style-type: none"> Жертовність (відчуття безвиході). Згубні звички. Знижена енергія. Слабка імунна система. 	<ul style="list-style-type: none"> Борги. Виживання.

Слід додати, що наведена вправа не лише надає можливість оцінити поточний рівень усвідомлення, а й сприяє активному розвитку психологічної гнучкості та майндфулнес у різних аспектах життя. Вона відображає позитивний підхід до самооцінки, адже спрямована на розвиток у всіх аспектах життя. Це відповідає ідеї інтервенцій, орієнтованих на сильні сторони, та наснажує позитивний розвиток клієнтів. На додаток, інформація, отримана з вправи, може бути використана для розробки індивідуалізованих планів дій для подальшого розвитку та досягнення поставлених цілей.

Підсумки



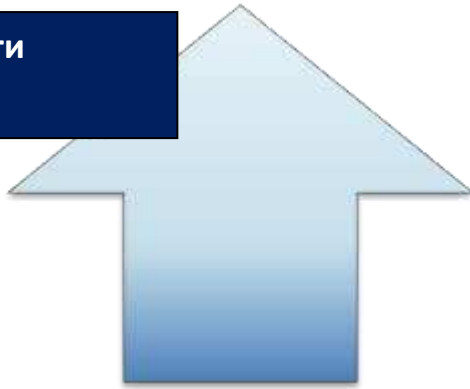
Майндфулнес у соціальній роботі є не лише інструментом для зняття стресу та покращення емоційного стану, а й ключовим компонентом розвитку особистісних якостей, що формують стійкі, позитивні зміни в житті клієнтів.

Вправи та інструменти, базовані на принципах майндфулнес, – потужний ресурс для розвитку сильних сторін клієнтів у соціальній роботі. Вони надають можливість клієнтам усвідомлювати свої поточні думки, емоції та поведінку, сприяючи глибшому розумінню власної особистості. Ці інструменти розвивають навички ментальної гнучкості, покращуючи здатність ефективно взаємодіяти з оточенням та долати життєві виклики. Крім того, майндфулнес сприяє покращенню самоприйняття та підвищенню рівня самосвідомості, що є важливим елементом на шляху до самореалізації клієнтів.

7. ФОРМУВАННЯ РЕСУРСНОГО СЕРЕДОВИЩА

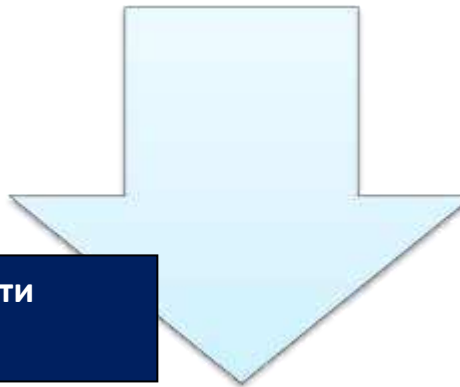
Стисло про основне

Як посилити вплив?

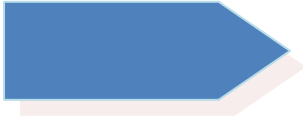


Мережа підтримки
(сприяє змінам)

Як зменшити вплив?



Токсичне середовище
(перешкоджає змінам)



7.1. Сучасні уявлення про соціальне середовище та мережі підтримки

Соціальне середовище та мережі підтримки формують контекст, в якому розвиваються і функціонують індивіди та групи. В сучасному світі, особливо для практики соціальної роботи, важливість цих аспектів набуває відчутного значення. Сприяючи формуванню сильних сторін клієнтів, соціальна робота зосереджується на розвитку та підтримці їхнього соціального оточення.

Сучасне уявлення про соціальне середовище включає не лише фізичне оточення, а й широкий спектр соціокультурних, економічних та політичних впливів. Розуміння цих взаємодій дозволяє соціальним працівникам визначити фактори, що впливають на клієнтів, сприяючи їхньому розвитку.

Соціальне середовище – це сукупність умов і обставин, які впливають на розвиток і поведінку людини. Воно включає в себе як макрофактори, такі як політична система, економіка, культура, так і мікрофактори, такі як сім'я, друзі, сусіди.

Мережа підтримки – це система зв'язків між людьми, які надають один одному соціальну, емоційну, матеріальну та іншу допомогу.

У сучасній соціальній роботі соціальне середовище та мережі підтримки розглядаються як важливі ресурси для розвитку сильних сторін клієнтів. І чимало інтервенцій будуються на концепції **«людина в оточенні»**.

Соціальне середовище може впливати на розвиток сильних сторін клієнтів як позитивно, так і негативно.

Наприклад, благополучне соціальне середовище, яке забезпечує людині доступ до освіти, роботи, культури, може сприяти розвитку її потенціалу.

Більше
про цю
концепцію
у розділі
2.2

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Наявні у людини та родини мережі підтримки можуть надавати клієнтам допомогу в різних сферах життя, включаючи:

- ✓ Соціальну підтримку: спілкування, дружбу, відчуття приналежності.
- ✓ Емоційну підтримку: розуміння, співчуття, підтримку в складних ситуаціях.
- ✓ Матеріальну підтримку: допомогу в подоланні фінансових труднощів.
- ✓ Інформаційну підтримку: допомогу в отриманні інформації та знань.

Мережі підтримки можуть бути:

формальними (такі мережі підтримки створюються за допомогою соціальних служб, таких як центри соціальних служб, центри реабілітації, центри залучення до праці, молодіжні центри абощо);

неформальними (ці мережі формуються самостійно, наприклад, на основі сімейних, дружніх, сусідських зв'язків тощо).

Соціальні працівники можуть використовувати соціальне середовище та мережі підтримки для того, щоб допомогти клієнтам розвинути свої сильні сторони. Наприклад, для допомоги клієнтам;

- ✓ знайти роботу, яка відповідає їхнім інтересам та здібностям;
- ✓ вступити на навчання, яке допоможе їм розвинути свої уміння, навички та знання;
- ✓ знайти групу підтримки, яка допоможе індивіду або родині впоратися з певною проблемою.

Водночас несприятливе соціальне середовище, яке характеризується бідністю, насильством, стигматизацією, може обмежувати розвиток сильних сторін людини. У деяких випадках мікросередовище довкола індивіда чи родини може бути токсичним.

Токсичне середовище – це умови чи контекст, які мають негативний вплив на психічне, емоційне, та фізичне здоров'я особи чи групи людей. Це може охоплювати низку факторів, які створюють стресори та заважають нормальному функціонуванню та розвитку.

До основних ознак токсичного середовища можна віднести:

- 1) *негативний емоційний вплив*: надмірна кількість конфліктів, критики, осудів, агресії, або непостійна підтримка може призвести до негативних емоцій, таких як стрес, тривога, або депресія;
- 2) *недостатній рівень підтримки*: відсутність позитивних взаємин та соціальної підтримки може впливати на самопочуття та загальний стан особи, призводячи до почуття самотності та ізоляції;
- 3) *систематичне невизнання успіхів*: якщо у середовищі панує практика ігнорування чи невизнання успіхів та досягнень, це може призвести до втрати мотивації та самооцінки;
- 4) *погані умови в оточенні*: фізичні чи соціальні умови, такі як погана якість повітря, шкідливі взаємини, або наявність агресивної поведінки, можуть спричиняти токсичність середовища;
- 5) *несприятливі спроби контролю*: переважання непрозорих, несправедливих правил, або спроби контролю та маніпуляції можуть сприяти формуванню токсичної атмосфери;
- 6) *небезпечні соціальні норми*: такі середовища, де пріоритет віддається шкідливим чи небезпечним діям, котрі можуть створювати умови для негативних впливів;
- 7) *обмежений доступ до ресурсів*: недостатність можливостей чи ресурсів для задоволення базових потреб може призводити до виникнення токсичного середовища.

Розпізнавання та визначення токсичного оточення становлять критичний крок для соціальних працівників. Це дає змогу розробляти адекватні стратегії та інтервенції з метою покращення якості життя та добробуту осіб, які перебувають в такому оточенні.

Соціальні працівники зосереджують свою діяльність на створенні менш токсичного та більш сприятливого соціального середовища для розвитку сильних сторін осіб. Шляхи впливу на це включають, зокрема, запровадження таких соціальних програм на макрорівні та ініціатив у громадах, які мають на меті пом'якшення бідності та соціальної нерівності. Додатково, соціальні працівники можуть розробляти та впроваджувати програми та кампанії для протидії насильству та зменшення стигми, спрямовані на конкретні групи населення.

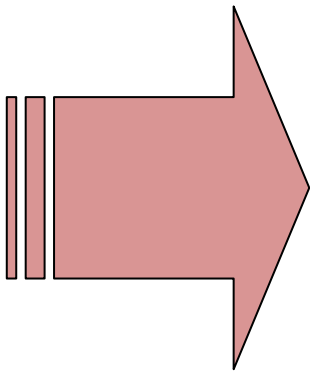
Один з ключових напрямів дії – забезпечення доступності ресурсів, яке включає розвиток програм для підвищення доступу до освіти та культурних ресурсів для уразливих груп. Крім того, соціальні працівники можуть проводити оцінку ресурсів громади та інформувати клієнтів про наявні ресурси та мережі підтримки.

Важливим компонентом діяльності соціальних працівників є навчання клієнтів технікам подолання токсичного впливу оточення, зокрема, навчання стратегій саморегуляції та психологічних методів для подолання труднощів.

Соціальні працівники також сприяють формуванню віртуальних спільнот, де люди можуть обмінюватися досвідом, надавати підтримку одне одному та залучати фахівців. Використання онлайн-платформ дозволяє проводити інформаційні заходи та тренінги, збільшуючи доступ до різноманітних ресурсів та підтримки.

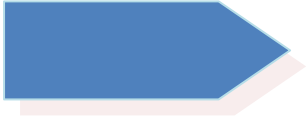
Усі ці заходи сприяють формуванню ресурсного середовища, спрямованого на розвиток сильних сторін та підвищення якості життя клієнтів.

Підсумки



Використання концепцій соціального середовища та мереж підтримки є важливим компонентом інтервенцій соціальної роботи, орієнтованих на розвиток сильних сторін клієнтів.

Основний фокус тут полягає у формуванні більш ресурсного середовища через зниження бар'єрів доступності у взаємодії з соціальним середовищем, подолання токсичності середовища, формування навичок бачити ресурси зовнішньої офіційної та неофіційної підтримки та використовувати їх задля покращення власного добробуту.



7.2. Вправи для протидії токсичному впливу середовища

У цьому розділі ми розглянемо ефективні вправи, які дозволяють клієнтам подолати негативний вплив оточення, розвивати міцні сторони та формувати позитивне соціальне середовище. Ці вправи пройшли апробацію в структурованій короткостроковій інтервенції для жінок, які живуть з ВІЛ та перебувають у складній життєвій ситуації (Гальчинська & Семігіна, 2017).

» Вправа «На столі»

Однією з простих технік, яка дає змогу на фізичному рівні відчувати вплив оточення та обговорити вплив середовища на людину, яка вирішила щось змінити в своєму житті, можна вважати вправу «На столі».

Ця вправа виконується в групі, бажано від 5 до 10 осіб.

У кімнаті, де проводиться вправа, повинен бути достатньо великий вільний стіл, до якого є доступ з усіх боків. Крім належної просторової організації місця проведення групової роботи, слід також зважити, чи достатнім є фізичний стан учасників і чи усвідомлюють вони свою відповідальність за безпеку тієї людини, яка перебуває на столі.

Алгоритм дій тренера такий:

1. Варто запросити одного з учасників групи побути «волонтером в експерименті» і запропонувати цій людині встати на стіл.
2. Слід пояснити мету та правила вправи. Інші учасники групи отримують інструкцію оточити стіл і поволі тягнути людину донизу (з обережністю, щоб уникнути падіння). Тренер має стежити за безпекою людини, яка перебуває на столі.

3. Після виконання вправи, слід провести обговорення. Спочатку слід спитати про відчуття волонтера:

- *Ваші враження від вправи?*
- *Який досвід ви здобули?*
- *Що ви відчували, коли вас тягнули донизу?*
- *Що вам хотілось зробити у цей момент?»*

З наявності часу можна спитати й про почуття інших учасників цієї групової вправи.

4. Далі слід пояснити вплив середовища на людину, особливо на ту людину, яка вирішила щось змінити в своєму житті. Можна надати коротку інформаційну довідку або організувати групову дискусію на цю тему.

5. Слід підсумувати виконання вправи та інформаційний матеріал.

При плануванні використання цієї вправи у межах короткострокової інтервенції з розвитку сильних сторін слід зважити, що вона добре актуалізує відчуття впливу середовища і, водночас, може слугувати певною фізичною розминкою для учасників групи.

» Вправа «Моє коло спілкування»

Мета вправи «**Моє коло спілкування**» полягає в тому, щоб допомогти учасникам усвідомити вплив оточення на їхнє життя та запропонувати способи зміни свого кола спілкування.

Ця вправа є комбінованою: спочатку людина отримує інструкції щодо виконання (це може бути під час групової чи індивідуальної роботи), обмірковує завдання вдома та фіксує результат, а потім при наступній зустрічі відбувається обговорення.

Алгоритм дій фахівця, який використовує, цю вправу такий:

Крок 1. Слід познайомити учасників з метою та правилами вправи. Можливе коротке інформаційне повідомлення про важливість впливу найближчого кола спілкування на життєву ситуацію клієнта, його самооцінку та мотивацію до змін.

Крок 2. Далі необхідно надати кожному учаснику завчасно підготовлену роздруковку з інструкцією для виконання вправи

1. Оціни свою життєву ситуацію:

➤ Склади список усіх людей, з якими доводиться спілкуватися.

➤ Поряд з ім'ям кожної людини постав оцінку її впливу на тебе (+ або –).

➤ Оціни цей вплив від 1 до 10 (адже є такі знайомі, після спілкування з якими сил уже ні на що не вистачає).

2. Подивись, чого у тебе більше: + чи –.

3. Поміркуй, як збільшити спілкування зі «плюсовими» людьми.

Крок 3. Слід дати учасникам час для виконання вправи (рекомендований час - 1 або 2 тижні).

Крок 4. Під час наступної зустрічі слід підбити підсумки виконання вправи. Для цього варто попросити учасників обмінятися враженнями від виконання вправи. Доцільно ставити учасникам відкриті запитання, які допоможуть їм краще зрозуміти вплив оточення на їхнє життя.

Крок 5. Тренер обговорює з учасникам способи зміни свого кола спілкування. Це може бути індивідуальна робота або групова дискусія. Доцільно під час обговорення звернути увагу на наступне:

«Інколи запитують: що робити, якщо мінус отримують найближчі люди, ваші рідні. Якщо це ті люди, з якими ви не живете, а тільки бачитесь, то потрібно зменшувати таке спілкування, керувати ним: стежити за тим, як ви розмовляєте, брати ініціативу на себе, розповідати про позитивні речі. Якщо мова йде про тих, з ким ви живете, то потрібно насамперед усвідомити негатив цього впливу і так само взяти ініціативу на себе, вести інші розмови, намагатися вивести спілкування хоча б на нейтральний рівень. Важливо розуміти, що люди інколи не розуміють спустошливості, токсичності свого впливу, вони не бачать, що своїми діями, своїми словами вони руйнують нас. Це треба усвідомити та брати відповідальність на себе, поміркувати про те, що можна змінити» (Гальчинська & Семигіна, 2017).

З досвіду апробації цієї техніки, у частини клієнтів може виявитися, що їхнє коло спілкування переважно складається з людей, які мають негативний вплив на них, і це посилює негативність самооцінки своєї ситуації. У таких ситуаціях варто заохочувати вихід на більш позитивний рівень та розвиток умінь встановлювати кордони із токсичними людьми.

Цю вправу можна виконувати і під час групової зустрічі, але слід врахувати, що учасникам потрібен час, аби подумати над своїм колом спілкування, обміркувати оцінки.

► Техніки, які впливають на поведінку під час конфліктів

Токсичний вплив оточення часто виявляється у тому, що людина постійно перебуває в конфліктних ситуаціях, що руйнує її психоемоційний стан та зменшує особистісні ресурси.

Тому у рамках короткострокових інтенцій з розвитку сильних сторін клієнтів слід розглядати теми, які дають змогу опанувати різні стратегії виходу із конфлікту та усвідомлено їх обирати.

Оскільки людям часто складно говорити про конфлікти, тим більше в присутності інших людей, можна використати вправи, які мають нейтральний характер і не змушують занурюватись у деталі конкретних проблем і ситуацій, а натомість підштовхують подивитись на свою поведінку ніби «з боку».

Коротка вправа «Айсберг», на виконання якої потрібно 5-10 хвилин, дає змогу створити комфортний психологічний перехід до розгляду тематики конфліктів та поведінки в конфліктній ситуації.

Алгоритм дій тренера такий:

1. Намалюйте на великому аркуші паперу (на дошці) малюнок, який зображує айсберг, у співвідношенні надводної та підводної частин як 1 до 10. Поясніть, що айсберг – це велика брила льоду, що відкололася від льодовика або льодового бар'єра і сповзла в море. Більша частина айсберга перебуває під водою.

2. Робота з асоціаціями. Попросіть учасниць назвати головні характеристики айсберга і запишіть їх під малюнком (наприклад, крижаний, більша частина схована під водою, твердий, великий, невідомий тощо).

3. Далі запитайте:

- Чи можна порівняти айсберг з конфліктом?
- Яка з ознак є найбільш притаманною айсбергові?
- Чи стосується це конфлікту?

(Конфлікти, як і айсберги, несуть небезпеку та руйнацію, є холодними та загрозливими. Люди схожі на айсберг у багатьох відношеннях. Те, якою людина постає перед нами, – це лише 10%. Найістотнішу і найважливішу її частину сховано. І саме ця частина може потягти за собою на дно).

4. Перейдіть до обговорення стратегій поведінки при зіткненні з айсбергом: «Як можна уникнути небезпеки від зіткнення з підводною частиною айсберга?» Зобразіть на малюнку схематично всі пропозиції: оминати, підірвати, розтопити, дослідити). Далі обговоріть ефективність кожної пропозиції.
5. Підштовхніть учасниць до запитань: «Для чого ми розглядали айсберг? Як ці знання нам можуть допомогти у трансформації конфліктів?»
6. Підбиття підсумків: звертання уваги на важливість усвідомлення та вибору стратегій в уникненні та розв'язанні конфліктів.

Вправа «Айсберг» також може допомогти учасникам усвідомити, що конфлікти мають приховану частину, яка може бути більш значущою, ніж видима.

» Дискусія «Стили поведінки у конфліктних ситуаціях»

Що стосується стилів поведінки людини в конфлікті, то у тренінговій літературі із соціальної роботи пропонуються різні вправи на ознайомлення з цією темою. Їх вибір залежить від віку учасників, їхніх когнітивних можливостей, завдань інтервенції, в межах якої вони використовуються, кваліфікації тренера. Для інтервенцій із розвитку сильних сторін клієнтів вправи слід добирати таким чином, щоб вони мали потенціал для зниження токсичного впливу середовища та піднесення віри в себе. Наприклад, розуміння, що уникнення конфлікту – це не завжди ознака слабкості або що не завжди слід шукати компромісів чи навпаки наполягати на своєму.

Наведені далі матеріали успішно пройшли апробацію у груповій роботі з дорослими жінками, які перебували у складній життєвій ситуації і мали мотивацію до зміни цієї ситуації (*Гальчинська & Семігіна, 2017*). Вправа використовувалась у другій половині тримісячної інтервенції, коли в групі була сформована довіра.

Мета цієї **дискусії** – ознайомити з розумінням конфлікту та його перебігом, навчити правильно вибирати стилі розв'язання конфлікту.

Слід зауважити, що схожі обговорення можна проводити і під час індивідуальних зустрічей.

Алгоритм дій тренера такий:

Крок 1. Зробіть інформаційне повідомлення про конфлікт і його перебіг. Охарактеризуйте різні стадії конфлікту. Наголосіть, що *конфлікт* може мати циклічний характер, і в такому випадку він розвивається з усе більшою силою

Крок 2. Намалюйте на фліп-чарті чи дошці матрицю/квадрат «Конфлікти». У ньому має бути чотири поля: «Важлива людина», «Неважлива людина», «Важлива проблема», «Неважлива проблема» (див. роздатковий матеріал № 1 далі під вправою). Наголосіть на тому, що наша поведінка в конфлікті часто залежить від того, чи є проблема, що є основою конфлікту, або ж людина, що бере участь у конфлікті, важливою для нас («Конфлікти щодо чого? Конфлікти з ким?»).

Попросіть учасників навести приклади конфліктів, для кожної клітинки в матриці. Обговоріть ці ситуації.

Крок 3. Намалюйте на фліп-чарті або дошці схему «Стилі поведінки в конфліктних ситуаціях» за Кеннетом Томасом та Ральфом Килменном (див. роздатковий матеріал № 2 далі під вправою). Надайте пояснення цих стилів, тобто поведінки, як певна людина реагує на конфліктну ситуацію. Можна навести приклади з відомих фільмів чи класичної літератури, або українські приказки, які ілюструють різні стилі (як-от «Краще тихо, але без лиха», «І вовки ситі, і вівці цілі» тощо).

Крок 4. Проаналізуйте з учасницями ці стилі поведінки, прив'язуючи їх до квадрата важливості/неважливості конфлікту і до визначення того, що є важливим, а що – неважливим. Дискусія має продемонструвати, який стиль поведінки може бути доречним у тій чи іншій ситуації (наприклад, у стосунках з керівником організації, де працює людина; коли немає часу на суперечку тощо).

Крок 5. Наприкінці групової зустрічі слід надати учасникам два роздаткові матеріали та домашнє завдання: (1) прочитати надані матеріали про стилі поведінки в конфліктах; (2) поспостерігати за собою, коли виникає конфлікт, і спробувати визначити стиль своєї поведінки; (3) застосувати якусь із стратегій поведінки в конфлікті й запам'ятати, які відчуття вона викликала.

Крок 6. Під час наступної групової зустрічі обговоріть результати виконання домашнього завдання.

Роздатковий матеріал 1

Квадрат «КОНФЛІКТИ»

	Неважлива людина	Важлива людина
<i>Важлива проблема</i>		
<i>Неважлива проблема</i>		

Роздатковий матеріал 2

СТИЛІ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

Високий рівень	СУПЕРЕЧКА Я сміливо стверджую, що мої потреби і права переважають.		ПЕРЕГОВОРИ Я чітко нагадую, що ми в паритетних умовах.		
	Важливість проблеми	УХИЛЕННЯ Я не наголошую на своїх потребах та ігнорую потреби інших.		ПОСТУПЛИВІСТЬ Права та потреби інших переважають над моїми власними.	
Низький рівень					
	Низький рівень	«Важливість» людини		Високий рівень	

Ухилення. Ви за будь-яку ціну намагаєтесь уникнути незгоди. Цей стиль прийнятний, якщо Вас оточують люди, які легко, без вашої участі, можуть впоратися з конфліктом.

Суперечка. Ви не боїтеся непопулярних рішень і відкрито висловлюєте свою точку зору. Це може змусити інших погодитися з Вами, або ж вони просто промовчать. Цей стиль управління конфліктом доцільний при необхідності прийняття швидких або нетрадиційних рішень.

Поступливість. У конфліктній ситуації Ви дозволяєте іншим здобути перемогу та проігнорувати Ваші потреби. Цей стиль доцільний, коли проблема неважлива для Вас, але надзвичайно важлива для інших, а також у випадках, коли довгі суперечки можуть завдати шкоди Вам або Вашим близьким.

Переговори. Цей стиль дозволяє досягти консенсусу: Ви дотримуєтесь своєї чіткої позиції, але готові прислухатись до точки зору Ваших опонентів; він потребує значного часу та зусиль, дає змогу зрозуміти потреби двох сторін та знайти максимальні можливості їх задоволення (Гальчинська & Семигіна, 2017).

Для деяких груп клієнтів соціальної роботи і за наявності достатньої кількості часу на тему конфліктів, можна обрати більш **рухливі вправи**.

Наприклад, об'єднати учасників у пари та дати їм завдання розіграти сценки конфліктів. Після цього групи обмінюються сценками та обговорюють, які стилі поведінки в конфлікті використовують персонажі.

Або можна об'єднати учасників у мінігрупи по 5-7 осіб. У кожній групі один учасник є «лідером конфлікту», а інші – «учасниками конфлікту». «Лідер конфлікту» повинен вибрати один зі стилів поведінки в конфлікті і втілити його у своїй поведінці. «Учасники конфлікту» повинні реагувати на поведінку «лідера конфлікту». За цим також має слідувати рефлексивне обговорення.

► Вправа «Як сказати “Ні”»

Протидія токсичному середовищу потребує, зокрема, розвитку уміння відмовляти та вибудовувати власні кордони.

З досвіду впровадження інтервенції з розвитку сильних сторін для дорослих (*Гальчинська & Семигіна, 2017; Столярик & Семигіна, 2022*) очевидно, що навички твердої та чіткої відмови у багатьох клієнтів соціальної роботи погано розвинені. Тому до інтервенції варто включати спеціальні техніки, які розвивають такі навички, важливі для збереження емоційного здоров'я та гідності.

Вправа «Як сказати “Ні”» має на меті сформувати в учасників практичні навички, які можуть сприяти неконфліктній поведінці, більш конструктивному спілкуванню та підвищенню самооцінки. Вона знайомить учасників з різними способами відмови, від прямої та аргументованої до більш м'яких та ухильних. Це допомагає людям знайти той спосіб відмови, який найкраще підходить для них у конкретній ситуації.

Під час проведення вправи слід бути готовими, що деякі учасники можуть відчувати дискомфорт або сором'язливість, коли будуть обговорювати власний досвід у відмові. Тому тренеру слід підготувати різні ілюстративні приклади відмов (можна взяти уривки з фільмів) або поділитися своїми власними досвідом та думками щодо відмови.

Алгоритм дій тренера такий:

Крок 1. Поясніть мету та правила цієї вправи.

Крок 2. Проведіть групове обговорення з учасниками (всі відповіді фіксуйте на дошці) щодо досвіду відмови. Запропонуйте відкриті питання, щоб допомогти учасникам краще зрозуміти свої страхи, переконання та очікування щодо відмови. Наприклад:

- Чому буває важко говорити «Ні»?
- Яким(-ою) ти будеш почуватися, якщо відмовиш?
- Коли ти не відмовляєш вчасно, як відчуваєшся?
- Чи був досвід, коли ти казав(-ла) «Ні» і відчув(-ла) силу?
- Що станеться найгіршого, якщо ти скажеш «Ні»?

Крок 3. Запитайте в учасників, які є способи сказати «Ні», відмовити в чомусь (відповіді теж слід записати).

Крок 4. Обговоріть з учасниками отримані результати та наголосіть на деяких основних моментах. Приклад повідомлення тренера:

«Насамперед потрібно для себе чітко вирішити, чи справді ваша згода обернеться негативно для вас. Коли людина впевнена в тому, що каже, їй значно легше переконати інших. Тому дуже важливою є внутрішня впевненість.

Якщо ви переконані в тому, що потрібно відмовити, ваша поведінка має показувати неминучість відмови. Отже, важливими є твердість, спокій, мужність.

Допоможуть вам також відкритість, чесність, доброзичливість. Дайте зрозуміти людині, що ви кажете «Ні» не їй, а тому прохання, з яким вона звернулась до вас. Це «Ні» тут і тепер. Можливо, наступного разу будуть інші обставини, будуть інші прохання, і ви скажете «Так». Скажіть людині, що для вас важливо зберегти з нею добрі дружні стосунки (якщо це справді так) і що ви також сподіваєтесь, що ця відмова не вплине на ці стосунки.

Контакт очима, мова жестів та тіла, тон голосу та інтонація – все ваше тіло має говорити «Ні». Не допустіть у вашого співрозмовника думки, що варто ще трохи попросити, і ви «здастесь».

Точна коротка аргументація є дуже бажаною, оскільки люди зазвичай хочуть знати, чому їм відмовлено. Це важливо для підтримання хороших стосунків на майбутнє.

«Це від мене не залежить». Просто чудово, якщо є змога це сказати. Дієвою відмовою є також посилення на ваші життєві принципи: «Я не можу позичити тобі свою сукню, бо не позичаю особистих речей».

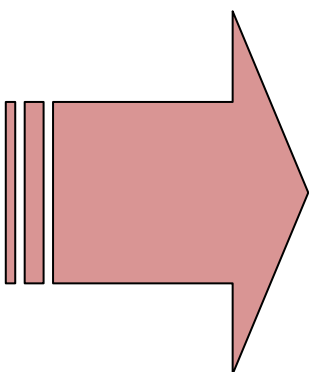
Під час відмови заборонено просити вибачення, перепрошувати. Це одне з найголовніших правил грамотної відмови. На жаль, воно найчастіше порушується. «Вибачте, ні», – таке словосполучення можна почути на кожному кроці, але воно свідчить про елементарну психологічну безграмотність. Вживаючи це словосполучення, ми ніби зізнаємося нашому співрозмовнику, що можливий варіант, при якому ми можемо сказати «Так».

Крім цього, існує ще 5 інших способів сказати «Ні».

1. «Ні» – без пояснень. Звичайно, люди хочуть знати, чому їм відмовляють, але якщо ви відчуваєте, що коли почнете аргументувати, то будете втягнуті в дискусію і вам тоді буде значно важче сказати «Ні», то просто нічого не пояснюйте!
2. Перевести на жарт (анекдот). Інколи інтуїція в людей настільки добре розвинена, що з маленького натяку стає зрозуміло, що просити не варто.
3. Змінити тему (відволікти). Якщо людина прийшла до вас із не дуже важливим проханням, то вона може просто забути про нього.
4. Збрехати. Тільки коли ви не можете пояснити справжню причину відмови і відчуваєте, що пояснення неминучі, – можна обдурити.
5. Просто піти. Після того як ви зрозуміли, що ці люди деструктивно на вас впливають і не варті того, щоб з ними спілкуватися» (Гальчинська & Семігіна, 2017).

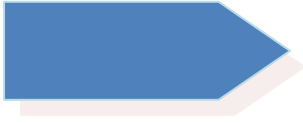
До цієї вправи можна дати домашнє завдання – поспостерігати за своїми емоціями у ситуаціях, коли доводилось відмовляти комусь або отримувати відмову. Або використати рольові ігри для тренування практики відмови. У кожному разі, слід впевнитися, що учасники розуміють важливість розвитку навичок відмови для створення гармонійного середовища.

Підсумки



Вправи, які дозволяють клієнтам подолати негативний вплив токсичного оточення та формувати більш позитивне соціальне середовище, посилюють внутрішні ресурси учасників інтервенції, орієнтованих на розвиток сильних сторін.

Ці вправи спрямовані на розвиток самосвідомості та самоприйняття, встановлення та захист власних кордонів, розвиток навичок ефективної комунікації, посилення впевненості у собі та почуття власної гідності.



7.3. Інструменти формування мережевої підтримки

У сучасній соціальній роботі важливим аспектом є визнання необхідності створення мережевого середовища, яке забезпечить інтегровану та комплексну підтримку для клієнтів. Це вимагає від соціальних працівників не лише глибокого розуміння потреб та ситуацій своїх клієнтів, а й володіння ефективними інструментами та методами для формування та управління мережевими зв'язками, які потрібні для ефективного впровадження інтервенцій на основі сильних сторін. Ці інструменти охоплюють: картографування ресурсів громади, налагодження партнерської співпраці з іншими організаціями, формування системи переадресації та надання клієнтам інформації про сервіси в громаді.

З іншого боку, соціальні працівники повинні володіти тими техніками, які дають змогу їхнім клієнтам використати зовнішні ресурси свого середовища. Вправи та завдання, які ми розглянемо у цьому розділі, допоможуть учасникам інтервенцій визначити та розширити коло осіб, які можуть стати їхньою підтримкою в різних сферах життя.

►► Картографування ресурсів громади

Картографування ресурсів громади – це процес виявлення та документування ресурсів, які доступні в конкретній громаді. Ці ресурси можуть бути матеріальними, такими як приміщення, обладнання, фінанси; нематеріальними, такими як знання, навички, досвід людей; або соціальними, такими як мережі підтримки, волонтерська діяльність.

Картографування ресурсів громади може бути корисним для впровадження інтервенцій з розвитку сильних сторін. Воно може допомогти соціальним працівникам:

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

- ✓ Більш ефективно планувати та реалізовувати інтервенції соціальної роботи. Знання про ресурси громади може допомогти соціальним працівникам визначити, які ресурси необхідні для розв'язання проблем клієнтів.
- ✓ Покращити співпрацю між різними організаціями та установами, які працюють у громаді. Картографування ресурсів громади може допомогти соціальним працівникам виявити спільні інтереси та можливості для співпраці.
- ✓ Пробудити інтерес громади до соціальних проблем та залучення її до вирішення цих проблем. Картографування ресурсів громади може допомогти соціальним працівникам показати громаді, що вона має ресурси, необхідні для подолання своїх проблем.

Під час картування соціальні працівники збирають детальну інформацію про ресурси, які доступні в громаді. Це може включати соціальні служби, медичні установи, освітні інституції, неприбуткові організації, підприємства та інші специфічні ресурси громади.

Картографування ресурсів громади може бути здійснено різними способами. Один із поширених методів - це анкетування. Анкета може містити питання про типи ресурсів, які доступні в громаді, їхні характеристики та місце розташування. Інший метод - це інтерв'ю з представниками різних організацій та установ, які працюють у громаді. Інтерв'ю можуть допомогти соціальним працівникам отримати глибше розуміння ресурсів громади. Також можна використовувати методи спостереження, такі як прогулянки по громаді, для виявлення ресурсів, які неможливо виявити за допомогою анкетування або інтерв'ю.

Приміром, в інтервенції «Майстерня можливостей» для жінок, які живуть з ВІЛ, мають дітей до шести років і перебувають у складній життєвій ситуації, картографування ресурсів (активів) громади відбувалось за допомогою спеціальної форми «Оглядова таблиця з картування ресурсів громади». Детальну інформацію про послуги, які потенційно можуть бути потрібні клієнтам інтервенції, заносили у форму «Інформація про сервісну організацію» (Гальчинська & Семигіна, 2017). Складання таких документів передувало початку роботи з жінками, адже соціальний працівник повинен був володіти інформацією, куди можна скерувати жінку за потреби.

Зазвичай, зібрана інформація про ресурси відображається на карті громади. Це графічне представлення дозволяє візуалізувати розташування ресурсів та їхні взаємозв'язки.

Узагальнені результати картування конкретних послуг на рівні громади можна використати для:

- 1) створення довідника з переадресації клієнта до послуг, яких не може надати організація;
- 2) сталої співпраці між організаціями на основі письмових домовленостей;
- 3) інформування клієнтів про можливі активи (ресурси) під час індивідуальних консультацій та групових занять.

Результати картографування ресурсів громади можуть бути використані для розробки нових інтервенцій соціальної роботи, орієнтованих на сильні сторони. Ось кілька конкретних прикладів:

- Соціальний працівник, який працює з молоддю, може картографувати ресурси громади, які можуть допомогти молоді розвинути свої навички та здібності. Ці ресурси можуть включати програми навчання та розвитку навичок, можливості для волонтерської діяльності, можливості для отримання практики. Соціальний працівник може використовувати ці ресурси для розробки інтервенції, яка допоможе молоді реалізувати свій потенціал.

- Соціальний працівник, який працює з сім'ями, може картографувати ресурси громади, які можуть допомогти сім'ям впоратися з труднощами. Ці ресурси можуть включати програми підтримки сімей, ресурси для вирішення конфліктів, ресурси для доступу до послуг. Соціальний працівник може використовувати ці ресурси для розробки інтервенції, яка допоможе сім'ям зміцнити свої стосунки та поліпшити якість життя.

- Соціальний працівник, який працює з людьми похилого віку, може картографувати ресурси громади, які можуть допомогти людям похилого віку залишатися активними та незалежними. Ці ресурси можуть включати програми фізичної активності, програми соціальної активності, програми догляду за людьми похилого віку. Соціальний працівник може використовувати ці ресурси для розробки інтервенції, яка допоможе людям похилого віку продовжувати жити повноцінним життям.

Отже, картографування ресурсів громади - це важливий інструмент, який може допомогти соціальним працівникам розробляти ефективні інтервенції соціальної роботи, орієнтовані на сильні сторони.

► **Налагодження партнерської співпраці та інформування клієнтів**

Інтервенції, спрямовані на розвиток сильних сторін, передбачають як активізацію зусиль клієнта, так і активну взаємодію з різними ресурсами громади. Для досягнення цієї взаємодії важливо не лише визначити наявні ресурси, але й налагодити партнерські стосунки з іншими службами та організаціями.

Організація, що розробляє та впроваджує інтервенцію, повинна мати чіткий план взаємодії з іншими сервісами, до яких можна направляти клієнтів для отримання різноманітних послуг. Наприклад, це може включати забезпечення шляхів доступу до медичної допомоги, програм лікування залежності, юридичних консультацій, релігійних або інших соціальних послуг.

Встановлення партнерських відносин може бути сформалізоване через **меморандум** або інший документ, що містить умови співпраці. Такий підхід забезпечує систему переадресації клієнтів та включення фахівців із різних закладів для надання комплексних послуг.

Переадресація - перенаправлення клієнтів до певних закладів, установ та організацій з метою розв'язання їхніх нагальних проблем.

Добре, коли в організації сформований **довідник з переадресації** (це може бути електронна база даних), де вміщено конкретну довідкову інформацію (наприклад, години роботи, контактні дані відповідних лікарів або працівників з партнерської організації), а також інформація про якість необхідних послуг).

З досвіду інтервенції «Майстерня можливостей» для жінок, які живуть з ВІЛ, кейс-менеджер/соціальний працівник використовували для перенаправлення **спеціальну форму**, яка спрощує клієнткам звернення до інших організацій (у ній міститься інформація про адресу, години прийому та інші дані, зокрема й підстава для перенаправлення, що виявилось важливим для фахівців).

Члени команди з впровадження інтегрованого втручання відстежували перенаправлення від початку до кінця, звертали увагу на задоволеність клієнта отриманими послугами, доступність та якість послуг у партнерській організації. Для оцінки переадресації використовувалась спеціальна **форма оцінки отриманих послуг**, яка заповнювалась при черговій індивідуальній зустрічі з кейс-менеджером (*Гальчинська & Семігіна, 2017*).

В інтервенції для батьків, які виховують дитину з аутизмом (*Столярик, 2022*), клієнтам пропонувались готові **шаблони мережевої структури сервісних організацій** (навігатори або ж дорожні путівники). Тобто структурована інформація про організації, що надають медичні, реабілітаційні, освітні, психологічні та соціальні послуги не лише дітям з аутизмом, а й усім членам родини, з конкретним описом форм, методів та технологій їхньої діяльності. Надання інформації стосовно провайдерів послуг розширює погляд учасників інтервенції на саму проблему та джерела офіційної підтримки, що здатні стати помічним ресурсом у вирішенні труднощів.

Для розвитку навичок взаємодії сім'ї із соціальними інститутами використано **техніку «Алгоритм співпраці із сервісними організаціями»**, яка передбачала демонстрацію сім'ям особливостей звернення громадян за сервісними послугами підтримки аутизму. Так, зокрема, окремо розглядалися блоки: «взаємодія з освітніми закладами», «взаємодія з медичними закладами», «взаємодія з соціальними закладами».

Учасники демонстрували індивідуальні траєкторії отримання послуг від моменту встановлення діагнозу «аутизм» і до:

- ✓ отримання медичного супроводу (психіатра, невропатолога, психолога, сімейного лікаря) та обов'язкових медичних послуг, передбачених законодавством України;
- ✓ діагностичного обстеження дитини в інклюзивно-ресурсному центрі та отримання висновку стосовно оцінки потреб дитини, індивідуальної програми розвитку з консультативною підтримкою щодо оптимального процесу навчання, реабілітації, корекції;
- ✓ отримання підтримки від соціальних служб регіону, супровід сім'ї фахівцями соціальної роботи, який включає соціальну/професійну адаптацію та інтеграцію членів сім'ї, консультативну, психологічну підтримку, представництво інтересів сім'ї, натуральну допомогу, послугу соціального супроводу під час інклюзивного навчання ди-

тини, послуги денного догляду, тимчасового перебування та підтриманого проживання, алгоритм встановлення інвалідності та призначення соціальної допомоги дітям з інвалідністю, отримання соціальних пільг та компенсації витрат на реабілітацію дитини в закладах оздоровлення, реабілітації.

Завдяки такій роботі відбувалась руйнація інформаційного вакууму, про який зазначали клієнти на початку інтервенції. Це змінювало бачення сім'єю шляхів вирішення життєвої ситуації, знижувало використання неефективних методів роботи над проблемою і формувало мережу підтримки.

Таким чином, партнерська співпраця дозволяє об'єднати ресурси різних організацій та установ для надання клієнтам ширшого спектра послуг. Інформування клієнтів про доступні ресурси допомагає їм самостійно долати свої проблеми та розвивати свої сильні сторони.

» Вправа «Мої кола особистої підтримки»

Вправа «**Мої кола особистої підтримки**» спрямована на усвідомлення учасниками інтервенції важливості особистих мереж підтримки та розвиток навичок знаходження допомоги у важких життєвих ситуаціях. Проведення вправи в групі дозволяє обмінюватися думками та переглядати різноманітні підходи до вирішення завдання.

Ця вправа дозволяє учасникам не лише визначити ключові джерела підтримки в своєму житті, але й розглянути стратегії пошуку допомоги та спільно обговорити їхню ефективність. Акцент на розвитку особистих мереж сприяє створенню відчуття безпеки та соціальної спроможності учасників інтервенції.

Алгоритм дій тренера для проведення цієї вправи такий:

Крок 1. Поясніть учасникам мету вправи. Обговоріть важливість соціальної підтримки.

Слід звернути увагу учасників групи на те, що для підвищення соціальної спроможності кожна особа повинна мати у своєму житті людей, до яких може звернутися у складних життєвих випадках:

«Ми живемо серед людей, і нема нічого поганого в тому, що одна людина може звернутися до іншої по допомогу. Якщо ми маємо таких людей, збільшується відчуття безпеки в житті».

Крок 2. Учасники інтервенції повинні отримати індивідуальну схему (рис. 10). Інструкції для учасників:

- Напишіть своє ім'я в центральному колі схеми
- В 10 колах, що з'єднані з центральним, запишіть імена людей з вашого життя, до яких ви можете звернутися по допомогу чи підтримку.
- Презентуйте свою схему сусіду або сусідці. Проговоріть, яка у вас кількість заповнених кіл, оскільки це може вказати на рівень розвиненості вашої особистої підтримки

(Тренер має звернути увагу, скільки кіл заповнено в кожного з учасників, бо якщо таких кіл менше ніж три, то це сигналізує про потребу робити певні свідомі кроки для пошуку «ресурсних» людей).

Крок 3. Слід запропонувати учаснику інтервенції у парах (або під час «мозкового штурму» у мінігрупах) визначити способи пошуку людей, до яких можна звернутися по допомогу чи підтримку.

Крок 4. Через 15 хвилин учасники презентують результати обговорення у великій групі. Тренер має зафіксувати основні ідеї на фліп-чарті та прокоментувати (*Гальчинська & Семігіна, 2017*).

Під час групової дискусії заохочуйте учасників ділитися своїми особистими історіями. Це допоможе їм краще зрозуміти один одного та відчувати підтримку групи. Можна обговорити наступні питання:

- *Хто є вашими ресурсними людьми?*
- *Які типи підтримки ви отримуєте від цих людей?*
- *Як ви можете зміцнити свої стосунки з цими людьми?*

Крок 5. Підбиття підсумків. Мотивування учасників до пошуку нових ресурсних людей.

Якщо є час, то можна запропонувати учасникам об'єднатися в групи по 3-4 людини та обговорити наступні питання:

- ✓ Які ресурси є у вашій громаді, котрі можуть допомогти вам зміцнити вашу мережу підтримки?
- ✓ Які кроки ви можете зробити, аби знайти нових ресурсних людей?

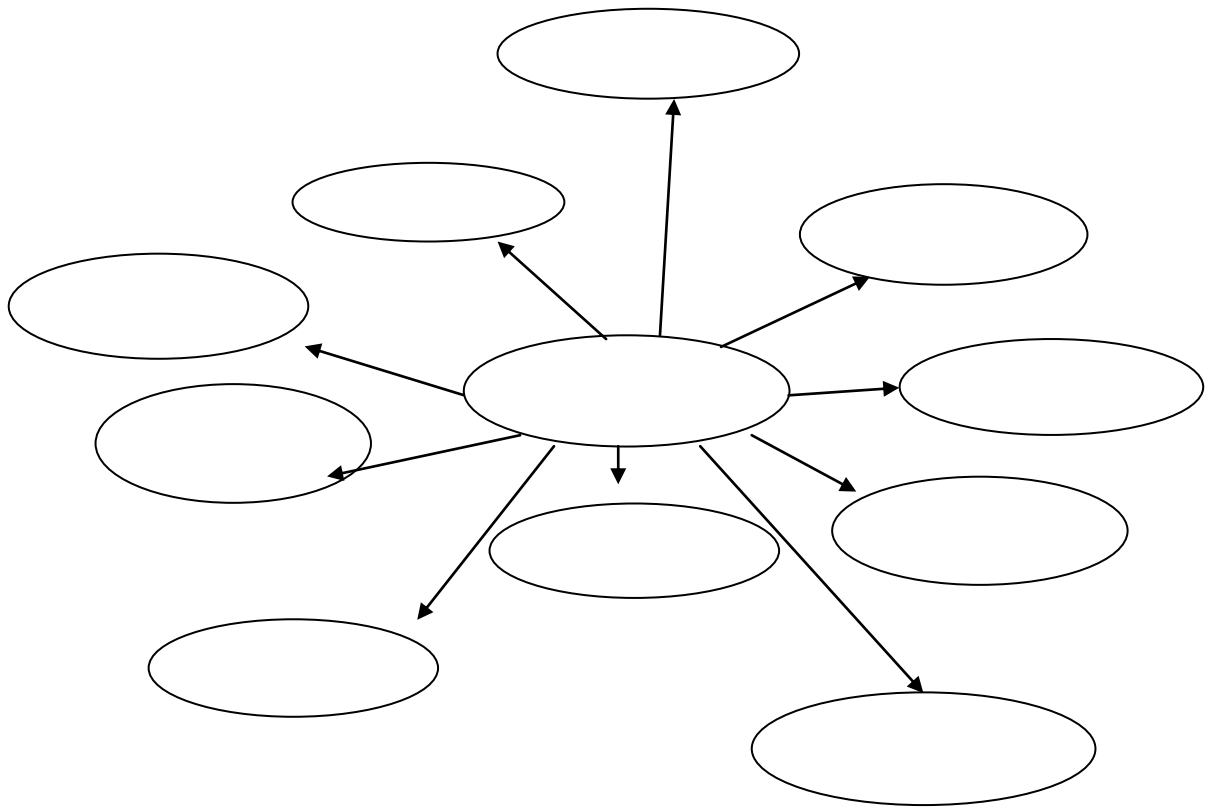


Рис. 10. Приклад карти до вправи «Мої кола особистої підтримки»

Джерело: Гальчинська & Семигіна (2017)

» Техніка «Мережі підтримки»

В інтервенціях, орієнтованих на сильні сторони, значущу роль відіграє пошук ресурсів у зовнішньому середовищі з метою їх поєднання з внутрішніми ресурсами індивіда чи родини сім'ї. Тому доцільним видається створення карти мережевої підтримки, куди залучені не лише організації та сервіси, що надають інституційну підтримку, а й особи та соціальні групи, які здатні підтримати індивіда чи сім'ю в рамках психологічного чи інструментального насаження.

Клієнти соціальної роботи не завжди здатні вибудовувати стосунки із іншими системами соціального середовища, які можуть слугувати для них ресурсом, а іноді й недостатньо оцінювати їхню важливість та роль у життєдіяльності своєї родини. Слід стимулювати активність клієнтів у пошуку альтернативних джерел підтримки (соціальні мережі, локальні сервісні центри, інтернет-платформи).

Як засвідчує досвід впровадження інтервенції для батьків, які виховують дитину з аутизмом, для клієнтів, які мають відносно високий рівень операційного розвитку, ефективно спрацьовує вправа «**Мережі підтримки**», яка складається з двох етапів. Її бажано проводити у невеликих групах чи індивідуально, у спокійній обстановці.

Перший етап

1. Пояснити мету та правила вправи. Можна надати коротку інформаційну довідку про важливість мереж підтримки.

2. Слід запропонувати клієнту намалювати **мапу**, куди слід включити важливих – на думку клієнта – людей, які є значущими для нього (приклад карти – на **рис. 11**).

Людині пропонується позначити себе в центрі і намалювати навколо себе систему близьких осіб, які відіграють важливу роль у її житті.

Не слід ставити обмеження клієнту щодо тих, кого він відносить до цієї системи за певною ознакою, як-от наявність родинного зв'язку тощо. Система повинна бути гнучкою та розкривати клієнтську перспективу. Вимог щодо кількості елементів системи не повинно бути.

3. Попросіть клієнта назвати всіх зазначених на мапі осіб і запропонуйте поміркувати над кожною особою та її значенням у житті клієнта. Можливо використати уточнювальні питання:

■ *Яку роль виконує ця особа у Вашому житті?*

■ *Поміркуйте, який ресурс Ви отримуєте в стосунках з цією людиною, позначте його синьою лінією (можна просити клієнта написати, який саме це ресурс: час, діяльність, емоції, інструментальна підтримка, фінанси тощо)?*

■ *Ресурс, що отримується є життєво необхідним? Якщо так, то чому? Якщо ні, то чим його можна компенсувати?*

■ *Який ресурс Ви вкладаєте у стосунки з цією людиною, позначте його червоною лінією (просіть зазначити, що саме клієнт вкладає у стосунки)?*

■ *Наскільки Ви відчуваєте втрату ресурсу? Як це відображається на Вашому житті? Це відбувається за Вашою згодою, мимовільно чи примусово?*

Якщо ресурс, який віддається чи отримується є не постійним, а періодичним, лінії пропонується малювати пунктиром. Це дозволить відстежити регулярність наявної підтримки та рівень докладання зусиль клієнта, щоб підтримати стосунки. У випадку відсутності ресурсу – лінія не відображається.

■ Відстежте, чи є баланс у затрачених та отриманих ресурсах? Якщо є, то завдяки чому, на Вашу думку?

■ Якщо баланс відсутній, то які причини? Які наслідки дисбалансу Ви відчуваєте або можете відчувати згодом? Яким чином дисбаланс впливає на Ваше життя?

Важливо відстежити, на конкретному прикладі, хто зі сторін вкладає більше енергії та особистісного ресурсу в стосунки.

Якщо клієнт є пасивним, то варто проговорити причини, що знижують його прагнення підтримувати відносини – можливо у нього немає потреби чи низька зацікавленість.

Якщо наявні стосунки, які за своєю природою є ресурсозатратними, то слід проговорити з клієнтом, яка роль цих стосунків у його житті.

4. Можна пропонувати клієнту поміркувати над сильними та слабкими сторонами цих відносин та який вплив вони мають на особистість та життя клієнта.

Також доцільно стимулювати клієнта до роздумів стосовно змін, які відбулися б у житті клієнта, якби ці стосунки припинилися та щодо оцінки близьких і віддалених наслідків, якщо стосунки будуть збережені. Дієвими будуть запитання на кшталт:

■ Чи є у Вас потреба зберігати ці стосунки?

■ Чи в силі Ви впливати на ці стосунки?

■ У який спосіб?

■ Якщо так, то що хотілося б змінити у них?

■ З чого, на Вашу думку, варто розпочати?

■ Чого Вам для цього бракує?

■ Якщо ні, то які наслідки це матиме для Вас?

■ Який найкращий вихід з цієї ситуації?

■ Чи готові Ви піти на жертви, щоб досягти бажаного результату?

Цей етап вправи дозволяє клієнту глянути зі сторони на раціональність стосунків та виявити «токсичні» відносини, підтримка яких вимагає затрати великої кількості ресурсу – часу, зусиль, емоцій. Такі стосунки негативно впливають на клієнта, оскільки знецінюються його особисті потреби та бажання.

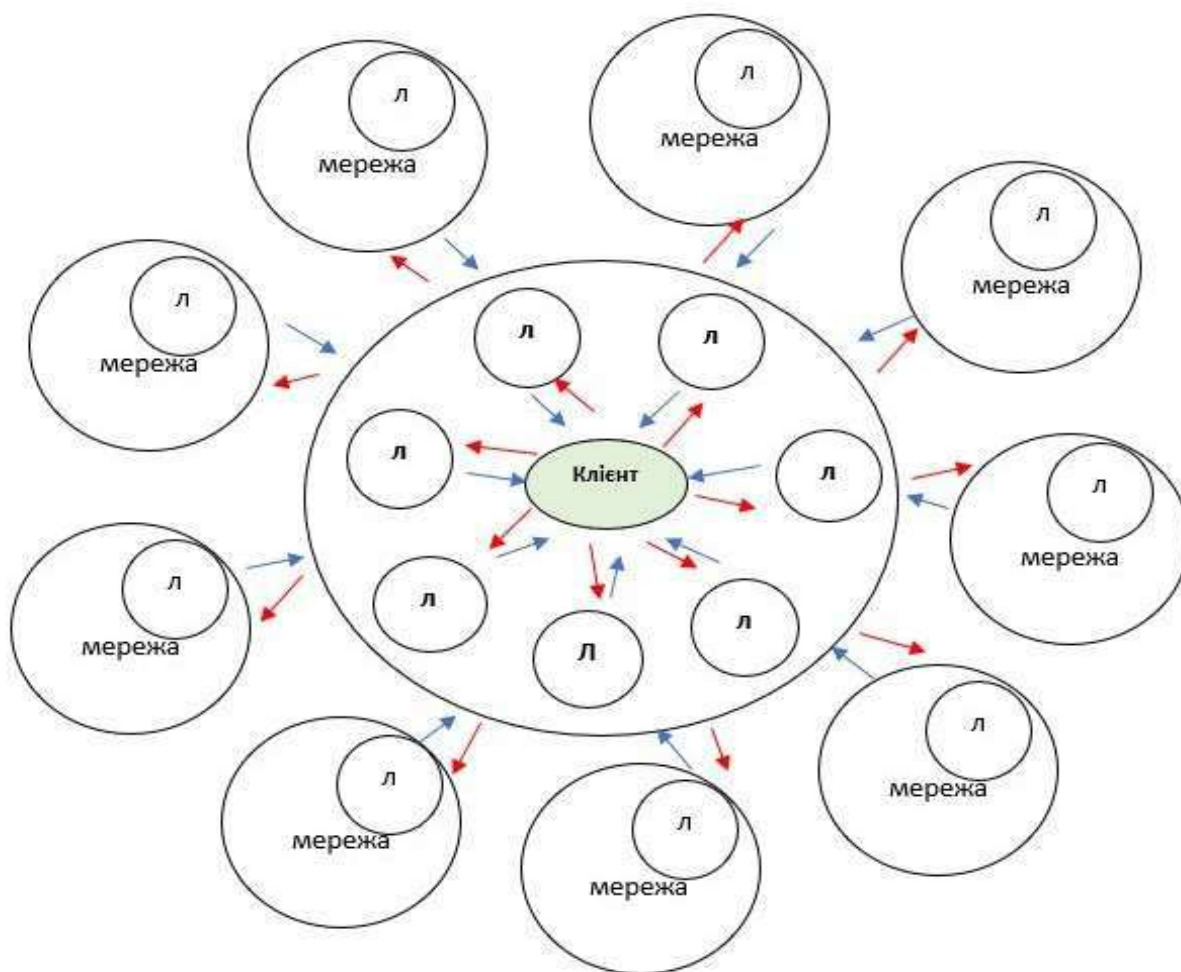


Рис. 11. Приклад мапи до вправи «Мережі підтримки»

Джерело: Семигіна & Столярик (2023)

Другий етап

5. Запропонуйте клієнту поміркувати та ідентифікувати (зобразити) в середовищі соціальні мережі офіційної та неофіційної підтримки. Не слід використовувати професійну термінологію, а послуговуватися доступною та зрозумілою для клієнта мовою. Наявні випадки, за яких, клієнту, важко ідентифікувати мережі підтримки, тому можна заохочувати його, наводячи приклади. Слід запропонувати дати умовну назву мережам, до прикладу «сусіди», «школа», «соціальна служба», «релігійна/громадська організація», «кар'єра» тощо. Також, як і на першому етапі виконання вправи, не варто обмежувати самостійність клієнта при ідентифікації кількості мереж.

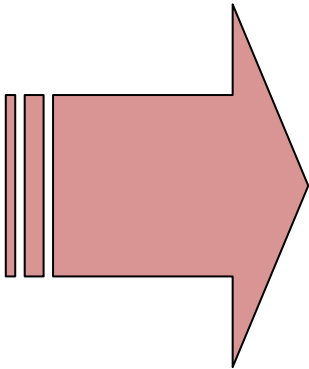
6. Обговоріть з клієнтом критерії, за якими він визначав значущі для нього мережі підтримки: що лежало у основі вибору, та роль наведених мереж:

- *Яка роль цієї мережі у Вашому житті?*
- *Як вона з'явилася у Вашому житті? Як часто Ви взаємодієте з нею (щоденно, щотижнево, раз на місяць)?*
- *Які стосунки у Вас наявні з цією мережею? Офіційні чи неофіційні?*
- *Чи можете Ви виокремити конкретну особу, яка є важливою у відносинах з мережею (обведіть її колом в середині мережі)?*
- *Які мотиви, спонукають Вас взаємодіяти з мережею (горизонтальні чи вертикальні професійні відносини, спільна діяльність чи інтереси, отримання послуг, соціальний статус, приналежність до певної соціальної групи)?*
- *Це обов'язкові умови чи взаємодія відбувається на добровільних засадах?*
- *Поміркуйте, який ресурс Ви отримуєте при взаємодії із мережею, позначте його синьою лінією?,*
- *Який ресурс Ви вкладаєте у взаємодію з мережею, позначте його червоною лінією?*
- *Відстежте, чи є баланс у затрачених та отриманих ресурсах? Якщо є, то завдяки чому, на Вашу думку? Якщо баланс відсутній, то які причини?*
- *Чи змогли б Ви обійтися без підтримки мережі? Як це вплинуло б на якість Вашого життя?*
- *Чи можливо замінити підтримку мережі іншим джерелом?».*

7. Підбийте підсумки виконання цієї вправи.

При виконанні цієї вправи важливо зосереджувати увагу на динаміці стосунків клієнта з конкретною мережею. Можна пропонувати уточнювальні питання, що мають на меті з'ясувати причини вагомості структури у житті клієнта, її вплив на його соціально-психологічне самопочуття, потребу та залежність клієнта у її наявності, жертви, на які йде клієнт та які переваги отримує. З одного боку, вправа допомагає клієнту структурувати мережі офіційної та неофіційної підтримки, які за потреби, можна використати в власних цілях. З іншого боку, клієнт отримує нагоду поміркувати над своєю роллю, місцем у структурі окремих мереж, що дає змогу приймати та виконувати суспільні ролі, займати певний соціальний статус.

Підсумки



Підхід, орієнтований на сильні сторони, передбачає не лише реакцію на запити клієнтів, а й активне формування мережі ресурсів, що сприяє підвищенню ефективності інтервенцій та покращенню якості життя клієнтів.

Адміністративні інструменти (картографування ресурсів громади, узагальнення інформації про це та її надання) та навчальні техніки сприяють учасникам інтервенцій у визначенні та розширенні кола осіб, які можуть стати їхньою підтримкою в різних сферах життя, підвищують доступність ресурсів громади.

У цілому, підхід, орієнтований на сильні сторони, ставить підвищення соціальної спроможності клієнтів в центр своєї уваги, сприяючи формуванню відновлювального та підтримувального середовища.

ПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

Розділ 1

- 1.** Які теорії у соціальній роботі передували виникненню підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів?
- 2.** У який спосіб дефіцитна модель сприяє пасивній, «безпорадній» ролі громади/сім'ї/індивіда? Чому цей підхід визначається як обмежувальний?
- 3.** Чому Берта Рейнольдс критикувала застосування психоаналітичного підходу в американській соціальній роботі? У чому полягали її пропозиції для покращення практики?
- 4.** Флоренс Холліс наголошувала на необхідності зосередження на сильних сторонах клієнтів у соціальній роботі. Чим була зумовлена її позиція? Які аспекти діяльності соціальних працівників вона вважала важливими для відновлення та підтримки клієнтів?
- 5.** Як Хелен Перлман підходила до питання розв'язання проблем у соціальній роботі? Чому вона наголошувала на допомозі клієнтам «допомагати» собі?
- 6.** Хто із перших дослідників практики соціальної роботи кинув виклик психоаналітичній теорії та відстоював необхідність врахування клієнтської перспективи у роботі з клієнтом?
- 7.** Яка дослідниця вважається авторкою психосоціального підходу, що спирається на мобілізацію сильних сторін та ресурсів, із врахуванням впливу соціального оточення на клієнта?
- 8.** У яких роках та ким із дослідників здійснено першу спробу концептуалізувати підхід, орієнтований на сильні сторони?
- 9.** Хто є автором наукової праці «Модель соціальних сторін»?

- 10.** Дайте визначення «кейс-менеджмент на основі сильних сторін».
- 11.** Як розглядається концепція підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів, у праці Чарльза Реппа «Модель сильних сторін»?
- 12.** Поясніть, чому підхід, орієнтований на сильні сторони, вважають «трансформувальним» за своєю природою.
- 13.** Оберіть із запропонованих варіантів складові підходу, орієнтованого на сильні сторони:
- орієнтація клієнта на цілі;
 - проблеми клієнта залежні від його психосоціального діагнозу;
 - патерналістська модель стосунків між клієнтом та соціальних працівником;
 - оцінка сильних сторін та ресурсів клієнта;
 - вирішальне слово у втручанні належить фахівцю з соціальної роботи;
 - клієнт має право на свідомий вибір рішення, що стосуються його життєвої ситуації;
 - оцінка життєвої проблеми та її впливу на клієнта;
 - оптимістична надія та позитивні стосунки.
- 14.** Перелічіть складові практики на основі підходу, орієнтованого на сильні сторони, за Керол Олівер (модель трьох «F»).
- 15.** Оберіть із запропонованих варіантів ті, що належать до принципів підходу, орієнтованого на сильні сторони, за Уейном Геммондом.
- абсолютна віра;
 - патерналістські взаємини;
 - готовність до прийняття змін;
 - рішення належать соціальному працівнику;
 - орієнтація на дефіцит;
 - аутентичні стосунки;
 - консолідація зусиль;
 - фахівець є експертом у процесі втручання;
 - мова формує реальність;
 - клієнтська перспектива;
 - директивні інструкції та вказівки;

- фокус уваги визначає світогляд;
 - проблема клієнта – центральний фокус уваги фахівця;
 - орієнтація на цілі;
 - клієнт є залежним від соціальної підтримки;
 - нарощування ресурсів як процес, а не результат;
 - соціальне середовище є токсичним;
 - клієнт є споживачем послуг соціальної підтримки;
 - залежності клієнта є паталогічними.
- 16.** Які концепції Джонатан Левіт визначає як ключові для підходу, орієнтованого на сильні сторони, зокрема в контексті конструювання позитивної ідентичності?
- 17.** Які ознаки перспективи сильних сторін, за концепцією Чарльза Реппа, Деніса Салібея та Патріка Салівана, вирізняють цей підхід від інших моделей соціальної роботи?
- 18.** Як соціальні працівники можуть сприяти укріпленню оптимістичної надії клієнтів через стосунки, згідно з підходом, орієнтованим на сильні сторони?
- 19.** На яких цінностях соціальної роботи ґрунтується підхід, орієнтований на сильні сторони?
- 20.** Аргументуйте один із ключових постулатів підходу, орієнтованого на сильні сторони, згідно з яким клієнт соціальної роботи вважається експертом у власному житті.
- 21.** Які етичні дилеми можуть виникнути у роботі соціальних працівників через принцип абсолютної віри в потенціал та сильні сторони клієнта?
- 22.** Які потенційні загрози можуть виникнути унаслідок віри клієнта в власну спроможність? Як це пов'язано із принципами підходу, орієнтованого на сильні сторони?
- 23.** Яким чином соціальні працівники можуть підтримувати внутрішній світ клієнта та водночас частково чи повністю погоджуватися із його цінностями в контексті роботи з сильними сторонами?
- 24.** Як співпраця між соціальними працівниками та клієнтами, заснована на комунікативній, інтерактивній та перцептивній взаємодії, сприяє

створенню сприятливого середовища для досягнення спільних цілей та підтримки самовизначення клієнта?

- 25.** Чим можна пояснити те, що в підході, орієнтованому на сильні сторони, робиться наголос на партнерстві та взаємній відповідальності у відносинах між соціальними працівниками та клієнтами?

Розділ 2

- 1.** Хто із представників гуманістичної психології обґрунтував роль пошуку сенсу у житті клієнта для посилення його життєстійкості?
- 2.** Який внесок у розуміння потреб клієнта здійснив Абрахам Маслоу?
- 3.** Що, на думку Карла Роджерса, слугує рушійним мотивом, який керує поведінкою клієнта?
- 4.** Поясніть поняття «тренінг чутливості», введене в обіг Джеймсом Бюдженталем.
- 5.** Кого вважають «батьком» позитивної психології?
- 6.** Оберіть із запропонованих концепцій ті, які належать до позитивної психології за Мартіном Селігманом:
 - адаптивна соціалізація;
 - травма;
 - щастя та оптимізм;
 - соціальний діагноз;
 - суб'єктивний добробут (благополуччя);
 - стигматизація;
 - якість життя;
 - інклюзія.
- 7.** На що спирається когнітивно-поведінкова терапія за Аароном Беком та Девідом Фрідманом?
- 8.** Розвиток раціональної соціальності клієнта через зміну його поведінки шляхом осмислення власного досвіду у вирішенні життєвих проблем, розуміння природи власних емоцій і дій, а також тренування навичок

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

позитивного мислення та раціональної поведінки за Альбертом Еллісом є елементом _____ терапії (*вставте пропущене слово*).

- 9.** Які принципи та поняття лежать в основі теорії самоефективності Альберта Бандури?
- 10.** Як створення сприятливого середовища та підтримка взаємодії можуть підвищити самоефективність осіб у складних ситуаціях, згідно з концепцією Альберта Бандури?
- 11.** Які основні ідеї та методи в теорії потоку Міхая Чиксентмігаї можуть бути використані в соціальній роботі для підтримки клієнтів?
- 12.** Як розвиток у клієнта оптимальної внутрішньої мотивації та занурення в діяльність впливають на їхню самоефективність, згідно з концепцією потоку?
- 13.** Які аспекти цілепокладання за підходом Чарльза Снайдера можуть бути використані для розвитку самоефективності та досягнення цілей у клієнтів соціальної роботи?
- 14.** Як соціальні працівники можуть допомагати клієнтам встановлювати реалістичні цілі та розвивати мотивацію для досягнення їх?
- 15.** Як обмеження в часі та постійна рефлексія успіхів можуть бути використані для створення програм та інтервенцій у соціальній роботі, спрямованих на підвищення віри в себе та здібностей клієнтів?
- 16.** Які два види мотивації визначає імпліцитна теорія мотивації Керол Двек, і як вони впливають на сприйняття успіху та невдачі клієнтами?
- 17.** Які основні риси «фіксованої ментальності» та «ментальності зростання» за Керол Двек, і як ці ментальності відображаються у поведінці людей?
- 18.** Які ідеї Деніела Гілберта, висвітлені в його концепції афективного прогнозування та уявлення про щастя, які визначають його науковий підхід до розуміння щастя?
- 19.** В який спосіб концепція самовизначення Кеннона Шелдона підкреслює важливість самоконтролю у власному житті людини, та як це пов'язано з рівнем внутрішньої мотивації?

- 20.** Як впливає щирість (конгруентність, автентичність) на самовизначення за теорією Шелдона, і чому ця якість є важливою для формування ефективних копінг-стратегій та підвищення самоповаги у клієнтів соціальної роботи?
- 21.** Які шість класів чеснот визначає Крістофер Пітерсон в своїй концепції сильних сторін характеру? Як вони впливають на поведінку та добробут особистості?
- 22.** Як концепція самодопомоги Прескотта Леккі впливає на розуміння мотивації та успіху у соціальній роботі?
- 23.** Яким чином теорія самоактуалізації Абрахама Маслоу взаємодіє з підходом, орієнтованим на сильні сторони клієнтів?
- 24.** Які принципи та ідеї психокібернетики Максвела Мольца можна використовувати у соціальній роботі для формування позитивної самооцінки та покращення добробуту клієнтів?
- 25.** Які основні принципи та ідеї системного підходу в соціальній роботі?
- 26.** Назвіть дослідників, що здійснили вагомий внесок у розвиток системного підходу в соціальній роботі.
- 27.** Яка роль системного підходу в досягненні добробуту індивідів та громад, забезпеченні соціальної справедливості та дотриманні прав людини?
- 28.** Яким чином системно-екологічна теорія використовує аналіз екосоціального контексту життєвої історії клієнта?
- 29.** Які основні ідеї Карла Людвіга фон Берталанфі вкладені в основу теорії систем? Як їх можна застосувати в інтервенціях, орієнтованих на сильні сторони?
- 30.** Як системний підхід в соціальній роботі може сприяти розвитку сильних сторін клієнтів?
- 31.** Які основні принципи системного підходу в соціальній роботі визначають дослідниці Еліен Пінкус та Енн Мінахен?
- 32.** Які основні складові включає система агента змін і як ця система впливає на соціальних працівників та установи, що надають послуги клієнтам?

- 33.** Як система мети визначає ресурси, знання та навички, які використовуються для поліпшення добробуту клієнта?
- 34.** Як система дії описує конкретні алгоритми та стратегії, які лежать в основі кейс-менеджменту клієнта згідно припущень Пінкус та Мінахен?
- 35.** Яким чином взаємний обмін ресурсами та енергією між соціальними системами та їх середовищем впливає на ефективність соціальної роботи за концепцією системного підходу?
- 36.** Які компоненти входять до системи взаємного обміну ресурсами, запропоновані Грейфом та Лінчем, і як вони визначають динаміку обміну між системою та її середовищем?
- 37.** В який спосіб соціальні системи взаємодіють через компоненти: вхід, пропускна здатність, вихід та зворотний зв'язок?
- 38.** Як концепція гомеостазу застосовується до соціальних систем, і чому важлива здатність системи до прагнення зберігати стан рівноваги в контексті соціальної роботи?
- 39.** Як мультифінальність визначає різні результати втручання для різних компонентів соціальної системи?
- 40.** Які чинники впливають на необхідність індивідуального підходу до оцінки та втручання в життєву ситуацію клієнта, враховуючи контекст та вплив різних систем?
- 41.** Яким чином концепція «модель життя» розкриває взаємодію між людьми та навколишнім середовищем, сприяючи аналізу соціальних аспектів, таких як підтримка та взаємодія в соціумі?
- 42.** Яким чином «модель життя» Гермейна та Гіттермана взаємодіє із концепцією трьох сфер життєвого простору людини, і як це сприяє вирішенню завдань соціального працівника?
- 43.** Яким чином дослідники екологічної моделі визначають фокусну систему і як вона взаємодіє з навколишнім середовищем? Чому для інтервенцій, орієнтованих на сильні сторони, важливо розуміння фокусної системи?
- 44.** Як екологічна модель розглядає життєвий стрес, і чому важливо розрізнити позитивний та негативний стрес, в залежності від відносин між людиною та навколишнім середовищем?

- 45.** У який спосіб мережі підтримки в рамках екологічної моделі, можуть впливати на клієнта? Чому вони можуть мати як позитивний, так і негативний вплив?
- 46.** Як компоненти екологічної моделі допомагають розуміти взаємодію людини з оточенням і її вплив на життя та благополуччя?
- 47.** Яким чином концепція ніші та ареалу впливає на клієнта, зокрема на фізичні та соціальні умови його життєстійкості?
- 48.** В який спосіб соціальні працівники повинні враховувати ресурсність середовища та створювати соціальні мережі навколо клієнта?
- 49.** Як концепція «людина в оточенні» впливає на практику соціальних працівників, зокрема тих, які використовують підхід, орієнтований на сильні сторони клієнтів?
- 50.** Як екологічна модель розвитку особистості, розроблена Урі Бронфенбреннером, аналізує соціальне середовище та його вплив на клієнта?
- 51.** Яким чином взаємопов'язані системи (мікросистема, мезосистема, екзосистема, макросистема) в екологічній моделі Бронфенбреннера взаємодіють між собою?
- 52.** У який спосіб екологічне консультування, яке об'єднує особисті та екологічні фактори, може сприяти розвитку ефективних та індивідуалізованих стратегій підтримки клієнтів?
- 53.** Як теорія соціальної ідентичності пояснює уявлення індивіда про свою належність до соціальної групи та як це впливає на його емоційну сферу та систему цінностей?
- 54.** Які аспекти є ключовими в рамках досліджень соціальної ідентифікації, зокрема, щодо гендерної, вікової та етнічної ідентичності?
- 55.** Як соціальна ідентичність взаємопов'язана з утворенням соціальних стереотипів і яку роль вони відіграють у міжгрупових відносинах?
- 56.** Які основні принципи та цілі терапії, спрямованої на пошук рішення, визначають її як модель короткострокової та орієнтованої на сильні сторони практики в соціальній роботі?

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

- 57.** Який внесок у розвиток терапії, спрямованої на пошук рішення, зробили соціальні працівники Стів де Шазер, Інсу Кім Берг та їхня команда в Центрі короткої сімейної терапії (Мілуокі, США)?
- 58.** Чому SFBT відрізняється від традиційних терапевтичних підходів?
- 59.** Як робота з клієнтами у рамках SFBT актуалізує їхні сильні сторони і підтримує самовизначення клієнтів? Як це сприяє співпраці між фахівцем та клієнтом?
- 60.** Які стратегії та запитання використовуються в SFBT для сприяння позитивним змінам та зменшення негативних емоцій у клієнтів?
- 61.** Яким чином описуються стратегії та практики роботи з клієнтами у рамках SFBT за аббревіатурою MECSTAT? Як це сприяє новому інтерпретуванню власного досвіду клієнтом?
- 62.** Як SFBT враховує часові обмеження, і чому тривалість не перевищує шести сеансів? Як це впливає на продуктивність та економічність терапії?
- 63.** Обґрунтуйте, спираючись на концепції соціальної роботи, чому інтервенції з розвитку сильних сторін є короткостроковими і тривають від трьох до шести місяців.
- 64.** Як розвиток моделі, орієнтованої на вирішення завдань, в 1970-1980-х роках відзначив перехід від уявлення про соціального працівника як джерело експертизи до більш наснажувального підходу, який акцентує увагу на соціальних та зовнішніх факторах?
- 65.** Опишіть завдання першого етапу в зосередженій на завданні моделі, і що включає визначення цільової проблеми з боку клієнта та соціального працівника.
- 66.** Як виглядає процес укладання контракту/договору на другому етапі моделі, і чому важливо, щоб ці цілі були особисто значущими для клієнта та досяжними?
- 67.** У який спосіб відбувається оцінка та завершення на четвертому етапі зосередженої на завданні моделі, і які критерії використовуються для оцінки результатів та досягнень програми?

- 68.** Як модель, орієнтована на вирішення завдань, підтримує самооцінку клієнтів і їхні навички вирішення проблем, і чому вона вважається анти-репресивною?
- 69.** У який спосіб розвивалося теоретичне обґрунтування концепції наснаження, і як Барбара Соломон та інші вчені внесли свій вклад у цей процес?
- 70.** Яким чином Джуліан Раппапорт розглядає концепцію наснаження, і чому він вважає її не лише підходом до соціальної роботи, але й політичною концепцією?
- 71.** Які компоненти розширення повноважень клієнтів соціальної роботи виокремлювали в 1990-х роках, і як вони впливають на різні аспекти їхнього життя?
- 72.** Проаналізуйте різновиди наснаження, які використовуються у практиці соціальної роботи. Поясніть, як вони взаємодіють між собою?
- 73.** Перелічіть компоненти інтервенцій, заснованих на теорії наснаження і як вони пов'язані з орієнтацією на сильні сторони клієнтів?
- 74.** Які методи розширення можливостей застосовуються для досягнення цілей клієнта, і як вони сприяють розвитку мотивації, використанню сильних сторін та мобілізації ресурсів?
- 75.** Опишіть, як впливає делегування повноважень на процес наснаження, і які можливості це відкриває для клієнтів
- 76.** Як підхід, орієнтований на сильні сторони, використовує наснаження як теоретичний фундамент, а також як підхід, принцип та інструмент для взаємодії з клієнтами?
- 77.** Поясніть, які переваги виникають від відмови від контролю над успіхом клієнта, і як це сприяє активній участі клієнтів у власному житті.
- 78.** Які навички формуються у клієнтів через методи наснаження, і як це сприяє досягненню їхніх цілей?
- 79.** У який спосіб теорія резиліентності визначає здатність особистості до успішної адаптації внаслідок несприятливих обставин?
- 80.** Які ідеї Аарона Антоновського стосовно "салютогенної моделі здоров'я" пов'язані із резильєнтністю?

- 81.** В який спосіб Майкл Раттер розглядає стійкість індивідів до викликів соціального середовища?
- 82.** Які фактори входять до структури резильєнтності згідно наукових припущень Нормана Гармезі, і як вони взаємодіють з чинниками ризику?
- 83.** Яким чином резильєнтність окремого індивіда відрізняється від резильєнтності громади, і як ці дві концепції взаємопов'язані з підтримкою соціального благополуччя?
- 84.** Як підходи, орієнтовані на сильні сторони, та резильєнтність, сприяють виявленню та розвитку сильних сторін і ресурсів у клієнтів?
- 85.** Як резильєнтність та підхід, орієнтований на сильні сторони, можуть взаємодоповнювати один одного і як це сприяє розвитку та підтримці клієнтау подоланні труднощів та досягненні стійкого саморозвитку?
- 86.** Назвіть основні принципи розвивального підходу в соціальній роботі.
- 87.** Які аспекти концепції збалансованого розвитку (сталого розвитку) важливі з точки зору соціальної роботи?
- 88.** Як соціальні працівники, застосовуючи розвивальний підхід, сприяють поверненню індивідів до активної участі в економічному та суспільному житті?
- 89.** У який спосіб підхід сталого забезпечення засобів існування (Sustainable Livelihoods Approach) допомагає розвивати різні типи активів у людей та громад?
- 90.** Яким чином оцінка активів клієнтів може бути використана для розробки індивідуального втручання та сприяння підвищенню рівня їхньої економічної самостійності?
- 91.** Поміркуйте, як відсутність доступу до різних типів активів може впливати на можливості людей розвивати конструктивні стратегії життєдіяльності та вибору.
- 92.** У який спосіб соціальна робота може сприяти доланню циклу бідності та вразливості через підвищення можливостей людей залучати оточуючі ресурси?

- 93.** Яким чином процес мобілізації громади сприяє створенню спроможної громади та які етапи цього процесу?
- 94.** Які результати має мати мобілізація громади і як вона сприяє системному та якісному задоволенню потреб мешканців громади?

Розділ 3

- 1.** Назвіть складники структурованих інтервенцій на основі розвитку сильних сторін клієнтів у соціальній роботі.
- 2.** Яким чином визначаються цілі та завдання втручання, а також максимальна тривалість та часові рамки?
- 3.** У який спосіб у інтервенціях на основі сильних сторін відбувається відстеження змін у житті конкретного клієнта, і як це використовується клієнтом та соціальними працівниками?
- 4.** Яка загальна методологія та набір інструментів використовуються для розвитку сильних сторін у підході?
- 5.** Які цілі можуть бути досягнуті за допомогою інтервенцій на основі сильних сторін у соціальній роботі?
- 6.** Розкрийте етапи інтервенції на основі сильних сторін, яка впроваджується на мікрорівні соціальної роботи.
- 7.** Опишіть етапи інтервенції на основі сильних сторін, яка впроваджується на макрорівні соціальної роботи.
- 8.** Як підзвітність впливає на мотивацію клієнтів до змін та досягнення своїх цілей у соціальній роботі на основі сильних сторін?
- 9.** Як підзвітність допомагає клієнтам розвивати навички саморегулювання та ставити перед собою цілі в процесі інтервенції на основі сильних сторін?
- 10.** Яким чином соціальні працівники можуть використовувати технології, такі як електронні щоденники та онлайн-платформи, для забезпечення підзвітності клієнтів та надання їм підтримки?
- 11.** Яким чином регулярні зустрічі з соціальним працівником можуть сприяти підтримці та відстеженню прогресу клієнтів у процесі інтервенції на основі сильних сторін?

- 12.** Які конкретні методи можуть бути використані для створення атмосфери прийняття та підтримки у процесі інтервенцій для індивідів, сімей та громад?
- 13.** Як підписання контракту та угоди щодо участі в програмі може сприяти забезпеченню підзвітності клієнтів у соціальній роботі?
- 14.** Які форми угоди щодо участі в інтервенціях з розвитку сильних сторін можливі?

Розділ 4

- 1.** Чим можна пояснити потребу у різносторонньому оцінюванні сильних сторін клієнтів у соціальній роботі?
- 2.** Визначте власні сильні сторони. Поясніть, якою методикою Ви користувались. Проаналізуйте, що було Вам робити легко, а що викликало сумніви.
- 3.** Які основні етапи та критерії оцінювання сильних сторін враховані в підході Крістофера Пітерсона та Мартіна Селігмана?
- 4.** Як визначено сильні сторони людини в рамках концепції Крістофера Пітерсона та Мартіна Селігмана, і як вони можуть впливати на благополуччя та успіх в житті?
- 5.** У чому, на Вашу думку, полягають переваги та обмеження опитування сильних сторін «Цінності в дії» (VIA-IS)?
- 6.** Як можна використовувати результати VIA-IS у соціальній роботі для ідентифікації сильних сторін клієнтів та формування планів роботи, спрямованих на їх розвиток?
- 7.** Як оцінка сильних сторін за допомогою VIA-IS може сприяти підвищенню резильєнтності та подоланню труднощів клієнтів у соціальній роботі?
- 8.** Назвіть чесноти та сильні сторони, визначені Крістофером Пітерсоном та Мартіном Селігманом у їхній концепції 2004 року.
- 9.** Які аспекти мудрості, включаючи креативність, допитливість та інші, були визначені як сильні сторони за концепцією Пітерсона та Селігмана?

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

- 10.** Як сильні сторони, пов'язані з помірністю та стриманістю, захищають від надлишку, згідно з концепцією Пітерсена та Селігмана?
- 11.** Які аспекти трансцендентності визначають сильні сторони, що надають сенс діям індивіда та посилюють зв'язок із Всесвітом?
- 12.** Які існують адаптовані версії VIA-IS для оцінки сильних сторін молоді, зокрема, для тих, хто має проблеми із законом?
- 13.** Як була розроблена шкала BERS для визначення емоційних та поведінкових сильних сторін дітей та підлітків, та які області вона оцінює?
- 14.** Які конкретні сфери життя охоплює SAI-Y у процесі оцінки сильних сторін дітей та молоді, зокрема, які аспекти особистості та життєві області враховуються?
- 15.** Які основні відмінності між концепцією сильних сторін за Пітерсоном та Селігманом і концепцією, на якій ґрунтується "StrengthsFinder" Дональда Кліфтона та Едварда Андерсона?
- 16.** Як визначаються та розглядаються таланти в контексті концепції сильних сторін, яку використовують Кліфтон та Андерсон?
- 17.** У який спосіб Кліфтон та Андерсон розглядають взаємозв'язок між талантами та сильними сторонами, і які аспекти вони вважають ключовими для формування сильних сторін?
- 18.** Перелічіть сильні сторони, які розглядають Кліфтон та Андерсон, і їх розподіл за доменами: стратегічне мислення, побудова стосунків, вплив та виконання?
- 19.** Які інструменти можуть використовуватися в інтервенціях соціальної роботи, спрямованих на розвиток сильних сторін, для оцінки рис та потенціалу індивіда, групи, громади?
- 20.** Які переваги та обмеження характеризують анкету, що використовується в якості вхідної оцінки в інтервенціях соціальної роботи?
- 21.** У чому полягає гнучкість інтерв'ю як інструмента оцінки, порівняно з анкетною, та як це може впливати на якість отриманої інформації?
- 22.** Як фокус-група може сприяти отриманню інформації про спільні сильні сторони групи та громади, і які можливі обмеження цього інструменту?

- 23.** Яким чином інтервенції на основі сильних сторін відрізняються від традиційних підходів, зокрема патерналістського підходу, у визначенні індивідуальних потреб та оцінці становища клієнта?
- 24.** Які основні складові включає в себе вхідне опитування на основі сильних сторін, і які питання можуть бути включені в анкету для оцінки сильних сторін та ресурсів клієнтів?
- 25.** Як вхідне оцінювання може допомогти соціальному працівнику розробити план інтервенції, зосереджений на сильних сторонах клієнта? Як опитування може бути адаптоване до конкретних потреб клієнта чи групи?
- 26.** Які основні етапи включає вправа "Краща версія себе" у контексті розвитку сильних сторін клієнтів, і як вони сприяють визначенню унікальних сильних сторін?
- 27.** Яким чином рефлексивний характер вправи сприяє виявленню сильних сторін клієнтів, і чому це є важливим для процесу розвитку та підтримки? Які можливі варіації та модифікації вправи можуть бути використані для індивідуальної та групової роботи з клієнтами у соціальній роботі?
- 28.** Як тренер може сприяти розвитку самооцінки клієнта за допомогою вправи та в чому полягає роль тренера під час виконання цієї вправи?
- 29.** Як вправа "Краща версія себе" може впливати на мотивацію клієнтів та сприяти їхньому позитивному розвитку в короткостроковій інтервенції?
- 30.** Які принципи концепції "поток" застосовуються у вправі, що спрямована на визначення сфер діяльності, в яких люди відчують себе найбільш комфортно та продуктивно? Яким чином вправа на основі концепції "поток" сприяє виявленню сильних сторін та талантів учасників, а також розпізнанню областей, де вони можуть відчувати потік?
- 31.** Які конкретні кроки рекомендується виконати тренеріві під час проведення вправи на основі концепції "поток" для досягнення найкращих результатів? Які можливі виклики можуть виникнути у розвитку клієнтів соціальної роботи під час виконання цієї вправи, і як їх можна подолати? Як вправа може бути адаптована для різних рівнів розвитку клієнтів соціальної роботи, зокрема для тих, хто має труднощі у концентрації уваги чи мисленні?

- 32.** Як відрізняється вправа «Використовуй свої сильні сторони активно» від інших рефлексивних вправ, і які її основні принципи? Як вправа допомагає клієнтам виявляти та тренувати свої сильні сторони, а також використовувати їх у повсякденному житті? Які можливі труднощі чи завдання можуть виникнути учасникам під час щоденного виконання цієї вправи, і як їх можна подолати для максимізації користі від неї?
- 33.** Які цілі передбачає вправа для соціальної роботи, на основі підходу, орієнтованого на сильні сторони із сім'ями?
- 34.** Яким чином малювання родинного дерева і перелік сильних сторін, сприяють зміцненню сімейних зв'язків та підтримці сімейних цінностей? Які можливі труднощі чи обмеження можуть виникнути при використанні цієї вправи, особливо з урахуванням складних тем, таких як сімейні конфлікти? В який спосіб тренеру слід проводити обговорення сімейних сильних сторін, і які ключові питання використовуються для з'ясування впливу сильних сторін на міцність сім'ї?
- 35.** Що може бути важливим у контексті визначення унікальних сильних сторін конкретних членів сім'ї та того, як вони можуть призводити до підвищення благополуччя сім'ї в цілому? Як можна використовувати отримані відповіді на запитання вправи для розробки конкретних планів зміцнення сімейних відносин та покращення благополуччя сім'ї в цілому?

Розділ 5

- 1.** Як визначається цілепокладання в контексті соціальної роботи та чому воно вважається важливим інструментом?
- 2.** Які етапи включає процес цілепокладання в соціальній роботі?
- 3.** Який внесок зробили Сесіл Мейс та Едвін Локк у розвиток теорії цілепокладання?
- 4.** Як самоефективність впливає на здатність досягнення цілей за теорією цілепокладання?
- 5.** Які аспекти зазначаються щодо важливості конкретності та націленості на результат в цілепокладанні?

РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

- 6.** Як теорія цілепокладання впливає на розвиток сильних сторін клієнтів у соціальній роботі?
- 7.** Як визначається роль поняття "самоефективність" в теорії цілепокладання, і чому вона важлива для досягнення мети?
- 8.** Які висновки можна зробити щодо того, як процес досягнення цілей впливає на особистісний ріст та самооцінку клієнтів у соціальній роботі?
- 9.** Як концепція "фреймінг" застосовується в теорії цілепокладання? Чому формулювання цілей у позитивних зворотах може впливати на їхню ефективність?
- 10.** Яким чином визначається важливість позитивних слово-, мово- образів у теорії цілепокладання, і як це пов'язано з підходом, орієнтованим на сильні сторони клієнтів?
- 11.** Як участь клієнтів у процесі формулювання цілей впливає на швидкість та продуктивність досягнення цілей?
- 12.** Як термін "компенсаторна функція цілепокладання" описує взаємозв'язок між досягненням одних цілей і зниженням негативного впливу неуспіху з іншими?
- 13.** Як техніка постановки цілей SMART використовується в українській практиці соціальних працівників та психологів? Які принципи вона охоплює?
- 14.** Як теорія цілепокладання допомагає розуміти процес індивідуальної зміни ситуації на краще та самоменеджмент у досягненні цілей в соціальній роботі?
- 15.** Проаналізуйте відмінності між технікою SMART та класичною теорією цілепокладання.
- 16.** Які аспекти теорії цілепокладання відрізняють цілі продуктивності від цілей навчання, і чому обидві ці категорії цілей повинні бути конкретними та складними для досягнення оптимальних результатів?
- 17.** В чому полягає важливість розрізнення між досяжними/реалістичними цілями та постановкою складних/важких цілей, і як це відображається у техніці SMART та теорії цілепокладання?

- 18.** Чому техніка SMART зазнає критики? Наведіть відомі Вам аргументи дослідників.
- 19.** Які техніки визначення цілей та стимулювання клієнтів до їхнього досягнення рекомендується в інтервенціях соціальної роботи, зокрема, на підставі теорії цілепокладання?
- 20.** Які інструменти та вправи можна використовувати для визначення цілей, і як вони можуть бути спрямовані на конкретні сфери життя?
- 21.** Чим можна пояснити, що клієнти соціальної роботи, при спробі визначити власні цілі, часто називають загальні речі? Чи може це стати перешкодою для досягнення конкретних результатів?
- 22.** Як можна допомогти клієнтам конкретизувати свої цілі, використовуючи приклади, наведені в тексті посібника?
- 23.** Як клієнти можуть визначити, що досягли своєї мети, і чому це є важливим етапом у визначенні цілей?
- 24.** Які поради щодо розробки дорожньої карти можуть допомогти клієнтам досягти їхніх цілей?
- 25.** Як розбиття цілей на менші, досяжні завдання сприяє успіхові клієнтів, і як це може бути застосовано в інтервенціях соціальної роботи?
- 26.** Які виклики можуть виникнути при роботі з клієнтами щодо визначення цілей, і як їх можна подолати?
- 27.** Як техніка "Колесо життєвого балансу" допомагає оцінити задоволеність життям через баланс різних сфер діяльності та буття? Яким чином обговорення результатів може допомогти клієнтам розуміти причини негараздів та виявляти напрямки особистісного розвитку? Які питання можна використовувати для обговорення з клієнтами ступеня збалансованості та можливостей руху вперед на "колесі життєвого балансу"?
- 28.** Які можливі переваги використання онлайн-інструментів чи готових шаблонів для "колеса життєвого балансу" для самоаналізу?
- 29.** Як тренер може використовувати відкриту візуалізацію та обговорення цілей у груповій роботі з дорослими клієнтами соціальної роботи?

- 30.** Які два завдання на візуалізацію пропонуються клієнтам, і яким чином тренер може використовувати їхні відповіді для розробки планів конкретних дій?
- 31.** Які альтернативні варіанти візуалізаційних вправ можна використовувати в роботі з клієнтами, які відчують стрес чи мають низький рівень оперантного розвитку?
- 32.** Як завершити вправи визначенням реалістичних цілей на певний проміжок часу, і чому важливо надавати поради клієнтам щодо формулювання цілей?
- 33.** Як техніка "Піраміда цілей" сприяє розкриттю та конкретизації бажань? Які основні етапи включає алгоритм дій тренера при використанні техніки "Піраміда цілей" у роботі з клієнтом?
- 34.** Як декомпозиція цілі сприяє створенню структурованого та деталізованого плану дій?
- 35.** Як може виглядати таблиця для розкладення цілей на підцілі з подальшим розкриттям задач та інструментів, використовуючи метод "Мапа досягнення цілей"?
- 36.** Які основні переваги вправи "Валіза цілей" у контексті визначення пріоритетів у досягненні цілей? Яким чином вправа допомагає клієнтам усвідомити конкуренцію між різними цілями у їхньому житті? Які етапи включає алгоритм дій тренера при використанні вправи "Валіза цілей"?
- 37.** Як вправа "Валіза цілей" сприяє свідомому обираюці цілей та розумінню впливу їхнього вибору на життя та ресурси клієнта? Як можна адаптувати вправу "Валіза цілей" залежно від потреб клієнта чи специфіки цільової групи?
- 38.** Які основні переваги використання інструментів відстеження прогресу у розвитку сильних сторін клієнтів соціальної роботи? Як інструменти відстеження прогресу допомагають клієнтам оцінювати свій прогрес?
- 39.** Які різновиди інструментів відстеження прогресу запропоновані у посібнику для використання в інтервенціях з розвитку сильних сторін клієнтів соціальної роботи?
- 40.** Які функції можуть виконувати щоденники або журнали у контексті відстеження прогресу клієнтів?

- 41.** Як таблиці або діаграми можуть допомогти клієнтам візуалізувати свій прогрес та порівняти його з попередніми періодами?
- 42.** Як використання онлайн трекерів сприяє відстеженню щоденного прогресу та може забезпечити візуалізацію та автоматичні звіти?
- 43.** Які фактори важливі при виборі інструментів відстеження прогресу, які враховують цілі інтервенції, вік, рівень розвитку клієнтів та загальний контекст інтервенції?

Розділ 6

- 1.** Які основні характеристики теорії майндфулнесу (усвідомленості) та як теорія застосовується у практиці соціальної роботи?
- 2.** У який спосіб Джон Кабат-Зінн визначає майндфулнес та які елементи входять до його восьмижневого курсу подолання стресу (MBSR)?
- 3.** Як, на думку Даніеля Сігеля майндфулнес впливає на емоційну рівноваженість? Які фундаментальні принципи майндфулнесу визначає дослідник?
- 4.** Як майндфулнес може допомагати клієнтам розвивати їхні сильні сторони?
- 5.** Які конкретні переваги має практика усвідомленості для клієнтів соціальної роботи, зокрема, у покращенні самооцінки та зосередження на розвитку сильних сторін? Які аспекти теоретичної моделі практик майндфулнесу важливі для розвитку сильних сторін клієнтів соціальної роботи?
- 6.** Які практичні інструменти та вправи у соціальній роботі сприяють розвитку усвідомленості, підвищенню самооцінки та підтриманню мотивації клієнтів, а також зменшенню стресу?
- 7.** Які особливості медитації як форми практики майндфулнес роблять її ефективною для роботи з клієнтами в контексті соціальної роботи?
- 8.** Як йога може бути використана як інструмент майндфулнесу в соціальній роботі і які переваги це може мати для клієнтів?

- 9.** Як дихальні вправи можуть впливати на увагу та концентрацію клієнтів? Навіщо їх включають до структурованих інтервенцій з розвитку сильних сторін клієнтів?
- 10.** Як афірмації можуть впливати на переконання клієнтів, і як вони можуть бути використані для підтримки сильних сторін?
- 11.** Як уважне сприймання сприяє усвідомленню та спостереженню за власними думками та емоціями, і чому це може бути важливим для клієнтів у соціальній роботі?
- 12.** Як соціальні працівники можуть інтегрувати практику майндфулнес в індивідуальні або групові сесії навчання та підтримки клієнтів?
- 13.** Як можна адаптувати практику майндфулнес до різних потреб та можливостей клієнтів, враховуючи як короткострокові, так і тривалі методи?
- 14.** Як може медитація "Я перед дзеркалом" впливати на підняття самооцінки, зміну внутрішньої негативної розмови та сприяти позитивному мисленню? Які етапи виконання вправи «Я перед дзеркалом» та які кроки тренера рекомендуються для максимально ефективного реалізації цієї медитації?
- 15.** Як довго слід виконувати медитацію «Я перед дзеркалом» з метою досягнення позитивних результатів, і чому важливий мінімум 40-денний період? Яким чином тренер може пояснити учасникам важливість позитивного мислення та самооцінки перед виконанням вправи? Які можливі труднощі можуть виникнути під час виконання медитації, і як тренер може допомогти учасникам їх подолати?
- 16.** Як може групове виконання медитації «Я перед дзеркалом» сприяти обговоренню емоцій та вражень учасниць після завершення вправи? Які альтернативні варіанти виконання медитації можуть бути запропоновані для тих, кому важко виконувати вправу вголос або перед дзеркалом? Яким чином тренер може надати письмові інструкції учасникам для виконання медитації «Я перед дзеркалом» і як ці інструкції можуть бути інтегровані у їхній щоденний розклад?
- 17.** Чому афірмації вважаються ефективним інструментом для розвитку сильних сторін клієнтів у соціальній роботі?

- 18.** Які принципи нейролінгвістичного програмування використовуються в основі роботи з афірмаціями?
- 19.** Як соціальні працівники можуть використовувати афірмації в інтервенціях, як в індивідуальній, так і в груповій роботі?
- 20.** Які конкретні цілі можуть бути досягнуті за допомогою афірмацій у роботі з клієнтами соціальної роботи?
- 21.** Які кроки включає алгоритм дій соціального працівника при навчанні клієнтів використовувати афірмації як щоденну рутину?
- 22.** Яким чином приклад життєвого шляху Луїзи Хей демонструє силу афірмацій та їхній вплив на покращення життєвої ситуації?
- 23.** Яким чином соціальний працівник сприяє учасникам у виборі та формулюванні конкретних афірмацій, що відповідають їхнім потребам та цілям?
- 24.** У який спосіб соціальний працівник здійснює супровід клієнтів під час використання афірмацій, і як часто проводить оцінку їхньої ефективності?
- 25.** Які конкретні навички ментальної гнучкості розвивають інструменти майндфулнес у соціальній роботі?
- 26.** Як майндфулнес впливає на здатність клієнтів ефективно взаємодіяти з оточенням та подолати життєві виклики?

Розділ 7

- 1.** Як соціальне середовище впливає на розвиток та поведінку людини? Наведіть приклади.
- 2.** Як мережі підтримки сприяють розвитку сильних сторін клієнтів у соціальній роботі?
- 3.** У який спосіб соціальні працівники можуть використовувати соціальне середовище та мережі підтримки для розвитку сильних сторін клієнтів?
- 4.** Які позитивні та негативні впливи соціального середовища можуть визначати розвиток сильних сторін клієнтів?
- 5.** Як мережі підтримки можуть надавати допомогу клієнтам у різних сферах життя?

- 6.** Як визначається «токсичне соціальне середовище»? Які його характеристики можуть впливати на психічне, емоційне та фізичне здоров'я особи чи групи людей?
- 7.** Як соціальні працівники можуть розпізнавати та визначати токсичне оточення, і чому це є критичним для їхньої діяльності?
- 8.** Які конкретні заходи та програми у соціальній роботі можуть бути використані для протидії насильству та зменшення стигми?
- 9.** Які конкретні мети та цілі вправи "На столі" визначають авторки в контексті розвитку сильних сторін клієнтів, зокрема для жінок, які живуть з ВІЛ та перебувають у складній життєвій ситуації?
- 10.** Які етапи та інструкції для проведення вправи «На столі» рекомендують автори, і які важливі аспекти слід враховувати при її проведенні?
- 11.** Яким чином вправа «На столі» допомагає учасникам групи відчутти вплив оточення та обговорити вплив середовища на людину, що вирішила щось змінити в своєму житті?
- 12.** Як вправа «На столі» сприяє формуванню позитивного соціального середовища, і як цей аспект може бути корисним у соціальній роботі?
- 13.** Яка головна мета вправи "Моє коло спілкування" та які цілі вона передбачає для учасників, особливо в контексті їхнього життя та зміни кола спілкування? Який алгоритм дій фахівця використовується при впровадженні цієї вправи, і які основні етапи включає цей алгоритм? Які конкретні кроки тренера на етапах ознайомлення учасників з вправою, надання інструкцій та виконання самої вправи сприяють досягненню її мети?
- 14.** Які конкретні поради або підходи тренер може використовувати для обговорення способів зміни кола спілкування та підтримки позитивних змін? Як можна реагувати на випадки, коли учасникам стає відомо, що їхнє коло спілкування переважно складається з осіб, які мають негативний вплив на них?
- 15.** Як вправа "Айсберг" сприяє створенню комфортного психологічного переходу до розгляду тематики конфліктів та поведінки в конфліктній ситуації?

- 16.** Яким чином тренер має використовувати матрицю/квадрат "Конфлікти" для обговорення конфліктів, визначення їхньої важливості та стилів поведінки в них? Яким чином учасники можуть застосовувати набуті знання про стилі поведінки в конфлікті під час аналізу власної поведінки в реальних ситуаціях?
- 17.** Яким чином можна робити картографування громади? Чому таке картографування важливе для інтервенцій, орієнтованих на розвиток сильних сторін громади?
- 18.** Проаналізуйте, які переваги та виклики можуть виникнути при використанні картографування ресурсів громади у соціальній роботі для реалізації інтервенцій, орієнтованих на сильні сторони.
- 19.** Опишіть різні стратегії формування мережі підтримки у рамках інтервенції з розвитку сильних сторін клієнта.

Комплексні письмові завдання

- 1.** Напишіть есе про роль соціальних працівників у розвитку сильних сторін клієнтів. Наведіть та проаналізуйте конкретні приклади інтервенцій з розвитку сильних сторін, впроваджених у вітчизняній та/або міжнародній практиці.
- 2.** Оберіть цільову групу клієнтів. Розробіть план інтервенції соціальної роботи, орієнтованої на розвиток сильних сторін клієнта. Поясніть, на яких принципах та теоретичних концепціях побудована запропонована Вами інтервенція.
- 3.** Розгляньте наступні ситуації. Для кожної ситуації запропонуйте інтервенцію соціальної роботи, орієнтовану на сильні сторони клієнта. Поясніть, на яких принципах та теоретичних концепціях побудована запропонована Вами інтервенція. Обґрунтуйте, які методи та техніки можна використовувати для підвищення самооцінки та мотивації клієнта
 - Молода жінка з інвалідністю хоче почати працювати, але відчуває себе невпевненою у своїх силах.
 - Чоловік, який опинився в безробітті, хоче знайти нову роботу, але не знає, як написати резюме та пройти співбесіду.

- Сім'я, яка опинилася в складних життєвих обставинах, хоче знайти ресурси для подолання своїх проблем.
- 4.** Розробіть план взаємодії з родиною клієнта для підтримки його емоційного та соціального розвитку, враховуючи позитивні аспекти родинних відносин. Поясніть, на яких принципах та теоретичних концепціях побудована запропонований Вами план. Визначте можливі ризики у взаємодії з родиною клієнта.
- 5.** Розробіть детальний сценарій групової сесії для підтримки взаємодії та обміну досвідом між учасниками щодо реалізації власних цілей (для обраної Вами цільової групи).

Творчі завдання

Творче завдання «Сильні сторони клієнта»

Шановні соціальні працівники / фахівці з соціальної роботи/ студенти! Вибір правильного підходу у соціальній роботі може визначити успіх Вашої взаємодії з клієнтами. Один з ключових напрямків - це використання підходів, орієнтованих на сильні сторони клієнтів. Це відкриває шлях до побудови ефективних відносин, що базуються на позитивних аспектах та можливостях кожної особи у процесі втручання.

Ваше завдання полягає в тому, щоб розробити короткий план використання підходів, орієнтованих на сильні сторони клієнтів у соціальній роботі. Ви можете обрати конкретний випадок чи клієнтську ситуацію, або взяти загальну соціальну проблему.

1. Визначення сильних сторін клієнта:

- Спробуйте з'ясувати, які навички, ресурси чи позитивні якості є у Вашого клієнта.
- Розгляньте та опишіть його попередні досягнення та успіхи.

2. План дій для підтримки сильних сторін:

- Сформулюйте конкретні кроки, які можуть допомогти клієнту використовувати свої сильні сторони.
- Визначте ресурси та інструменти, які можуть бути використані Вами як фахівцем та самим клієнтом для самопідтримки.

3. *Створення позитивного середовища:*

- Поміркуйте у який спосіб можна створити позитивне та підтримувальне середовище для клієнта.
- Визначте фактори, що сприяють розвитку його сильних сторін.

4. *Оцінка та корегування:*

- Розробіть механізми оцінки ефективності підходу та внесення корективів за потреби.

5. *Рефлексія:*

- Ваша робота повинна містити коротку рефлексію про те, як Ви використали підхід, орієнтований на сильні сторони клієнтів, та як отриманий досвід можна застосувати у майбутньому. Врахуйте та опишіть етичні аспекти у Вашому плані. Ваша робота повинна демонструвати розуміння принципів сильних сторін клієнта та їхнє впровадження у практику соціальної роботи.

Творче завдання «Втрата об'єктивності»

Надмірний акцент на позитивних аспектах може спричинити втрату об'єктивності соціального працівника та зменшити його здатність адекватно оцінювати ситуацію.

Розгляньмо сценарій, де соціальний працівник, який прагнув акцентувати позитивні аспекти клієнта, стикається із втратою об'єктивності.

Контекст: Ганна, соціальна працівниця, що працює з родиною, в якій є історія довготривалих труднощів та кризових моментів. Її завдання - надати підтримку та розвивати потенціал родини, зосереджуючись на сильних сторонах.

Ситуація: Ганна, захоплена бажанням змінити негативний настрій родини, надмірно зосереджена на позитивних змінах. Вона висуває на передній план успіхи та досягнення. Вона ігнорує деякі складні аспекти сімейного життя, оминає конфліктні моменти.

Наслідки: Через концентрацію на позитивних аспектах Ганна втрачає об'єктивність та по суті відмовляється від глибокого аналізу реальності. Вона

може упустити ключові проблеми, які є в основі кризи сім'ї, і не забезпечити необхідну підтримку для вирішення цих питань.

Вихід: Анна повинна зосередитися на балансі між розвитком сильних сторін та об'єктивністю. Глибинне розуміння клієнтської перспективи допоможе їй побачити повну картину сімейної ситуації та розробити ефективний план підтримки.

Поміркуйте та опишіть рекомендації, які дадуть змогу Ганні знайти вихід із ситуації.

Творче завдання «Оптимізм на противагу реалізму»

Припустимо, що соціальний працівник використовує підхід, орієнтований на сильні сторони, під час кейс-менеджменту молодої жінки, яка звернулася за підтримкою у зв'язку з безробіттям.

Клієнтка володіє високим рівнем творчих навичок та має освіту у галузі мистецтв. Соціальний працівник, застосовуючи підхід, орієнтований на сильні сторони, зосереджується талантах та творчому потенціалі клієнтки, розглядаючи можливості для самореалізації через розвиток її мистецьких здібностей.

Оптимістичні прогнози соціального працівника можуть викликати у клієнтки ілюзію легкості досягнення мети без необхідних зусиль, натомість спроби знайти роботу в цій галузі можуть стикатися із значними труднощами. Клієнтка може зіштовхнутися із реальністю та викликами вибору альтернативних шляхів кар'єрного розвитку, що може призвести до розчарування та стресових ситуацій.

Поміркуйте та опишіть можливі шляхи уникнення розчарування клієнткою зі збереженням оптимістичного погляду на близьке майбутнє.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- Балахтар, К. С.** (2022). Резильєнтність викладача ЗВО в умовах військового стану. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія*, 1(20), 55-62.
- Гальчинська, О. & Семигіна, Т.** (2017). *Втручання з розвитку економічної самостійності «Майстерня можливостей»*. Київ: Поліграф-плюс.
- Дем'яненко, Б. & Ратинська, І.** (2021). Майндфулнес засіб формування емоційного інтелекту та метод психологічної корекції емоційних та поведінкових порушень у дітей та підлітків з порушеннями психофізичного розвитку. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 19: Корекційна педагогіка та спеціальна психологія*, 40, 27-137.
- Кривоконь, Н. І.** (2021). Наснаження в контексті розвитку методології сучасної соціальної роботи. *Інноваційний потенціал соціальної роботи в сучасному світі: на межі науки та практики: матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф.* (с. 18-21). Чернігів : НУ «Чернігівська політехніка».
- Лукашевич, М. П., & Лукашевич, О. М.** (2016). Ресоціалізація як інструмент відтворення соціального капіталу: методологічний дискурс. *Ринок праці та зайнятість населення*, 1, 46-50.
- Палатна, Д.** (2020). Як мобілізуються територіальні громади? *Wissenschaftliche Ergebnisse und Errungenschaften: der Sammlung wissenschaftlicher Arbeiten «ΛΟΓΟΣ» zu den Materialien der internationalen wissenschaftlich-praktischen Konferenz* (B. 2, p. 122-124). München: Europäische Wissenschaftsplattform.
- Парсонс, Т.** (2011). *Соціальна структура і особистість*. Київ : Дух і літера.
- Пенман, Д. & Вільямс, М.** (2021). *Усвідомленість. Як знайти гармонію в нашому шаленому світі*. Харків: Моноліт-Bizz.
- Семигіна, Т. В.** (2021). *Міжнародна соціальна робота: пріоритети та стандарти*. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму.

- Семигіна, Т. В. (2016). Політичні ідеї представників системного підходу. У кн.: Хома, Н.М., ред. *Політична думка ХХ-початку ХХІ століть: Методологічний і доктринальний підходи. Т.1. Методологічний підхід* (с. 37-61). Львів: Новий світ-2000.
- Семигіна, Т. (2020). *Сучасна соціальна робота*. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму.
- Семигіна, Т. В. & Лиховид, Д. О. (2015). Колективне наснаження і самоорганізація територіальної громади. *Наукові записки НаУКМА : Педагогічні, психологічні науки і соціальна робота*, 175, 70-74.
- Семигіна, Т. & Палатна, Д. (2022). Підхід, орієнтований на сильні сторони, у роботі з територіальними громадами: огляд міжнародної практики. *Соціальна робота та соціальна освіта*, 1(8), 87-100.
- Семигіна, Т. & Столярик, О. (2022). Використання технік майндфулнес у соціальній роботі: рефлексія досвіду. *Ввічливість. Humanitas*, 5, 67-75.
- Семигіна, Т. & Столярик, О. (2023). Кола пекла чи кола підтримки? (Застосування концепції «людина в оточенні» у практиці соціальної роботи). *Social Work and Education*, 10 (2), 178-194.
- Сила, Т. & Форрестер, С. (2016). *Мобілізація громад: досвід ПРООН в реалізації підходу громадської безпеки і соціальної згуртованості*. Київ: ПРООН.
- Ситник, С. І., Пономарьова, В. К., & Трофімова, Д. О. (2021). Практика майндфулнес як засіб подолання стресу в часи пандемії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, 3, 50-53.
- Столярик, О. Ю. (2022). *Підхід, орієнтований на сильні сторони, у соціальній роботі із сім'ями, які виховують дітей з аутизмом. Дис. ... доктора філософії, спец. 231 «Соціальна робота»*. Тернопіль: Тернопільський національний педагогічний університет імені В. Гнатюка. https://tnpu.edu.ua/naukova-robota/documentsdownload/razovi_rady/dis_Stoliaryk.pdf
- Столярик, О. & Семигіна, Т. (2022a). Орієнтація на оптимізм та щастя: психологічні основи розвитку сильних сторін клієнтів соціальної роботи. *Соціальна робота та соціальна освіта*, 2, 143-157.
- Столярик, О. & Семигіна, Т. (2022b). Підхід, орієнтований на сильні сторони: огляд основних принципів. *Ввічливість. Humanitas*, 4, 52-60.
- Столярик, О., & Семигіна, Т. (2022c). *Соціальна робота із сім'ями, які виховують дітей з аутизмом: інтервенція з розвитку сильних сторін*. Таллінн: Teadmus.
- Столярик, О. & Семигіна, Т. (2023a). Повернутися з війни: психосоціальна підтримка ветеранів/-нок та членів їхніх сімей. *Social Work and Education*, 10(1), 63-77. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.23.1.6>

- Столярик, О. & Семигіна Т. (2023 б). Цілепокладання в інтервенціях соціальної роботи: теорія та техніки. *Соціальна робота та соціальна освіта*, 1, 28-41.
- Хей, Л. (2018). *Зціли себе сам*. Харків: Клуб сімейного дозвілля.
- Abrams, D. & Hogg, M. A. (1988). Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination. *European journal of social psychology*, 18(4), 317-334.
- Akesson, B., Burns, V. & Hordyk, S. R. (2017). The place of place in social work: Rethinking the person-in-environment model in social work education and practice. *Journal of Social Work Education*, 53(3), 372-383.
- Alanko, T., Karhula, M., Kröger, T., Piirainen, A., & Nikander, R. (2019). Rehabilitees perspective on goal setting in rehabilitation –a phenomenological approach. *Disability and Rehabilitation*, 41(19), 2280-2288.
- Ali, T., & Nahid, A. (2020). Effects of positive psychotherapy on psychological well-being, happiness and depression among retired teachers with depression. *Community Mental Health Journal*, 56(2), 229-237.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J. & Toney, L. (2006). Using selfreport assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.
- Bandura, A. (1978). Reflections on self-efficacy. *Advances in behaviour research and therapy*, 1(4), 237-269.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Stanford: W.H. Freeman.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1983). Self-efficacy determinants of anticipated fears and calamities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 464-469.
- Bandura, A., Freeman, W. H. & Lightsey, R. (1999). *Self-efficacy: The exercise of control*. Stanford: W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co,
- Banerjee, A. V. (1997). A theory of misgovernance. *The Quarterly journal of economics*, 112(4), 1289-1332.
- Barth, T. M., Lord, C. G., Thakkar, V. J. & Brock, R.N. (2020). Effects of Resilience Strength Training on Constructs Associated with Moral Injury among Veterans. *Journal of Veterans Studies*, 6(2), 101-113.
- Beck, A. T. (1993). Cognitive therapy: past, present, and future. *Journal of consulting and clinical psychology*, 61(2), 194-198.
- Beck, A. T. (1991). Cognitive therapy: A 30-year retrospective. *American psychologist*, 46(4), 368-375.

- Bekhet, A. K., Johnson, N. L. & Zauszniewski, J. A.** (2012). Resilience in Family Members of Persons with Autism Spectrum Disorder: A Review of the Literature. *Issues in Mental Health Nursing*, 33(10), 650- 656.
- Berg, I. K., & De Shazer, S.** (1993). Making numbers talk: Language in therapy. In: Friedman, S., ed. *The new language of change: Constructive collaboration in psychotherapy* (pp. 5-24). The Guilford Press.
- Berger, P. L. & Neuhaus, J.** (1977). *To Empower People, the Role of Mediating Structures in Public Policy*. Washington, DC : American Enterprise Institute for Public Policy Research.
- Bishop, S. R. et al.** (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical psychology: Science and practice*, 11(3), 230-241.
- Black, T. G., Westwood, M. J., & Sorsdahl, M. N.** (2007). From the front line to the front of the class: Counseling students who are military veterans. In: J. Lippincott & R. B. Lippincott, eds. *Special populations in college student counseling* (pp. 3-20). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Blakely, T. J., & Dziadosz, G. M.** (2014). Combining social role theory, social role valorization theory, and task-centered treatment for the rehabilitation of persons with serious psychiatric conditions. *Care Management Journals*, 15(3), 111-116.
- Blumer, H.** (1969). *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Bookchin, M.** (2007). *Social Ecology and Communalism*. AK Press.
- Bozic, N., Lawthom, R., & Murray, J.** (2018). Exploring the context of strengths - a new approach to strength-based assessment. *Educational Psychology in Practice*, 34(1), 26-40.
- Bronfenbrenner, U.** (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Cambridge, MA: [Harvard University Press](#).
- Bronfenbrenner, U.** (1992). *Ecological systems theory*. Jessica Kingsley Publishers.
- Brown, S. P., Jones, E. & Leigh, T.W.** (2005). The attenuating effect of role overload on relationships linking self-efficacy and goal level to work performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 972-979.
- Bugental, J. F.** (1976). *The search for existential identity*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bugental, J. F.** (2013). *Existential-phenomenological perspectives in psychology: Exploring the breadth of human experience*. Springer Science & Business Media.
- Bugental, J. F., & Tannenbaum, R.** (1963). Sensitivity training and being motivation. *Journal of Humanistic Psychology*, 3(1), 76-85.

- Cairns, A. J., Kavanagh, D. J., Dark, F. & McPhail, S. M. (2019). Goal setting improves retention in youth mental health: a cross-sectional analysis. *Child and adolescent psychiatry and mental health*, 13(1), 1-8.
- Cameron, L. J. et al. (2018). A qualitative investigation into the patient-centered goal-setting practices of allied health clinicians working in rehabilitation. *Clinical Rehabilitation*, 32(6), 827-840.
- Carr, A. et al. (2021). Effectiveness of positive psychology interventions: a systematic review and meta-analysis. *The Journal of Positive Psychology*, 16 (6), 749-769.
- Centre for child well-being (2011). *Strengths-Based versus Deficit-Based Approaches*. www.mtroyal.ca/wellbeing
- Clifton, D. O. & Anderson, E.C. (2016). *Strengths Quest: Discover and Develop Your Strengths in Academics, Career, and Beyond*. 2d ed. Gallup Press.
- Clifton, D. O. & Nelson, P. (1995). *Soar with your strengths: A simple yet revolutionary philosophy of business and management*. Dell.
- Courtney, M. E., Piliavin, I., Grogan-Kaylor, A. & Nesmith, A. (2001). Foster youth transitions to adulthood: A longitudinal view of youth leaving care. *Child Welfare*, 6, 685-717.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1992). *Flow: The psychology of happiness*. London: Penguin Random House.
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the foundations of positive psychology*. Dordrecht: Springer.
- Darling, N. (2007). Ecological systems theory: The person in the center of the circles. *Research in human development*, 4(3-4), 203-217.
- Davis, F. (1994). *Fashion, culture, and identity*. University of Chicago Press.
- De Shazer, S. (1988). A requiem for power. *Contemporary Family Therapy*, 10(2), 69-76.
- De Shazer, S. (1988). *Clues: Investigating solutions in brief therapy*. WW Norton & Co.
- De Shazer, S. (1985). *Keys to solution in brief therapy*. New York: Norton.
- De Shazer, S., & Berg, I. K. (1997). 'What works?' Remarks on research aspects of solution-focused brief therapy. *Journal of Family therapy*, 19(2), 121-124.
- De Shazer, S. et al. (1986). Brief therapy: Focused solution development. *Family process*, 25(2), 207-221.
- De Shazer, S. et al. (2021). *More than miracles: The state of the art of solution-focused brief therapy*. Routledge.

- Department of Health and Social Care** (2019). *Strengths-based approach: Practice Framework and Practice Handbook*.
<https://www.gov.uk/government/publications/strengths-based-social-work-practice-framework-and-handbook>
- Devaney, C., Brady, B., Crosse, R., & Jackson, R.** (2023). Realizing the potential of a strengths-based approach in family support with young people and their parents. *Child & Family Social Work, 28*(2), 481–490.
- Dik, B.** (2019). *Personal Strengths Exercise: You at Your Best*.
<https://jobzology.com/personal-strengths/>
- Doel, M.** (1998). Task-centred work. In: Adams, R., Dominelli, L., Payne, M. & Campling, J., eds. *Social Work*. London: Palgrave. https://doi.org/10.1007/978-1-349-14400-6_16
- Doran, G. T.** (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review, 70*(11), 35–36.
- Drolet, M., Paquin, M., & Soutyrine, M.** (2007). Strengths-based approach and coping strategies used by parents whose young children exhibit violent behaviour: Collaboration between schools and parents. *Child and Adolescent Social Work Journal, 24*(5), 437-453.
- Dubois, J. & Trani, J.** (2009). Extending the capability paradigm to address the complexity of disability. *ALTER-European Journal of Disability Research, 3*(3), 192–218.
- Dunn, W., Cox, J., Foster, L., Mische-Lawson, L., & Tanquary, J.** (2012). Impact of a contextual intervention on child participation and parent competence among children with autism spectrum disorders: A pretest–posttest repeated-measures design. *American Journal of Occupational Therapy, 66* (5), 520-528.
- Dweck, C.** (2015). Growth mindset, Revisted. *Education week, 35*(5), 20-24.
- Dweck, C. S.** (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality and development*. Philadelphia: Psychology Press.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L.** (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological review, 95*(2), 256-273.
- Ellis, A.** (1980). Rational-emotive therapy and cognitive behavior therapy: Similarities and differences. *Cognitive therapy and research, 4*(4), 325-340.
- Ellis, A.** (2019). *How to Stubbornly Refuse to Make Yourself Miserable: About Anything-Yes, Anything!*. London: Hachette UK Ltd.
- Engelbrecht, L. A.** (2010). Strengths perspective on supervision of social workers: An alternative management paradigm within a social development context. *Social Work & Social Sciences Review, 14*(1), 47-58.

- Erez, M.** (1977). Feedback: A necessary condition for the goal setting-performance relationship. *Journal of Applied psychology*, 62(5), 624.
- Faulkner, L., Brown, K. & Quinn, T.** (2018). Analyzing community resilience as an emergent property of dynamic social-ecological systems. *Ecology and Society*, 23(1), 24.
- Forgey, M. A., & Green-Hurdle, K., eds.** (2022). *Military Social Work Around the Globe*. Cham: Springer Nature.
- Frankl, V. E.** (1984). *Man's Search for Meaning: An Introduction to Logotherapy*. New York: Simon & Schuster.
- Frayne, C. A. & Latham, G. P.** (1987). Application of social learning theory to employee self-management of attendance. *Journal of applied psychology*, 72(3), 387.
- Fromm, E.** (2014). *The essential Fromm: Life between having and being*. Open Road Media.
- Garnezy, N.** (1971). Vulnerability research and the issue of primary prevention. *American Journal of orthopsychiatry*, 41(1), 101.
- Germain, C. B., & Gitterman, A.** (1980). *The life model of social work practice*. New York, NY: Columbia University Press.
- Gilbert, D.** (2009). *Stumbling on happiness: The psychology of thinking about the future*. Canada: Vintage.
- Gilbert, D.** (2012). The science behind the smile. Interview by Gardiner Morse. *Harvard business review*, 90(1-2), 84-88.
- Glandon, D. M.** (2015). Measuring resilience is not enough; we must apply the research. Researchers and practitioners need a common language to make this happen. *Ecology and Society*, 2(2), 27. <http://www.jstor.org/stable/26270209>
- Grant, L. & Kinman, G.** (2014). *Developing Resilience for Social work practice*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Gray, M. & van Rooyen, C.** (2002) The strengths perspective in social work: Lessons from practice. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 38(3), 193-201.
- Gray, M., ed.** (1998). *Developmental Social Work: Theory and practice*. Cape Town: David Philip.
- Greenberg, G., Ganshorn, K., & Danilkewich, A.** (2001). Solution-focused therapy. Counseling model for busy family physicians. *Canadian Family Physician*, 47(11), 2289-2295.
- Greif, G. L., & Lynch, A. A.** (1983). The eco-systems perspective. *Clinical social work in the eco-systems perspective*, 35-71.

- Haefner, J.** (2014). An application of Bowen family systems theory. *Issues in mental health nursing*, 35(11), 835-841.
- Hager, M. S., Cameron, L. D., Hamilton, K., Hankonen, N., & Lintunen, T.** (2020). *The handbook of behavior change*. Cambridge University Press.
- Hall, P. M.** (2007). Symbolic Interaction. In: Ritzer, G., ed. *Blackwell Encyclopedia of Sociology*. <https://doi.org/10.1002/9781405165518.wbeoss310>
- Halstead, E. J., Griffith, G. M., & Hastings, R. P.** (2018). Social support, coping, and positive perceptions as potential protective factors for the well-being of mothers of children with intellectual and developmental disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities*, 64(4-5), 288-296.
- Hare, I.** (2004). Defining social work for the 21st century. The International Federation of Social Workers' revised definition of social work. *International Social Work*, 47, 407-424.
- Hartman, A.** (1986). The life and work of Bertha Reynolds: Implications for education and practice today. *Smith College Studies in Social Work*, 56(2), 79-94.
- Haslam, S. A., Oakes, P. J., Turner, J. C., & McGarty, C.** (1995). Social categorization and group homogeneity: Changes in the perceived applicability of stereotype content as a function of comparative context and trait favourableness. *British journal of social psychology*, 34(2), 139-160.
- Healy, K.** (2014). *Social work theories in context: Creating frameworks for practice*. Palgrave Macmillan
- Hillman, J. & Ventura, M.** (1992). *We've had a hundred years of psychotherapy – And the world's getting worse*. San Francisco, CA: Harper.
- Hodges, T. D. & Clifton, D. O.** (2004). Strengths-based Development in Practice. In: Linley, P.A. & Joseph, S., eds. *Positive Psychology in Practice* (pp. 256-268). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9780470939338.ch16>
- Hollis, F.** (1950). The Techniques of Casework. *Principles and Techniques in Social Casework* (pp. 412-426). New York: Family Service Association of America.
- Hollis, F.** (1966). *Casework: A psychosocial therapy*. New York: Random House.
- Hong, P. Y. P., Lewis, D., Park, J. H., Hong, R., & Davies, E.** (2021). Transforming Impossible into Possible (TIP) for Fatherhood: An empowerment-based social work intervention. *Research on Social Work Practice*, 31(8), 826-835.
- Houle, J. et al.** (2018) Public housing tenants' perspective on residential environment and positive well-being: An empowerment-based Photovoice study and its implications for social work. *Journal of Social Work*, 18 (6), 703-731.
- Hutchinson, G. S., & Oltedal, S.** (2014). *Five theories in social work*. UiN-report, Universitetet i Nordlund. <http://www.uin.no>.

- Inglehart, R. F.** (2008). Changing values among western publics from 1970 to 2006. *West european politics*, 31(1-2), 130-146.
- Inglehart, R. F., Basanez, M., & Moreno, A.** (1998). *Human values and beliefs: A cross-cultural sourcebook*. University of Michigan Press.
- Inglehart, R., & Welzel, C.** (2010). The WVS cultural map of the world. *World Values Survey*. <http://www.worldvaluessurvey.org/>
- Jack, G.** (2000). Ecological Approach to Social Work. In: Davies, M., ed. *The Blackwell Encyclopedia of Social Work*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Jenks, D. B.** (2021). *The Transition to Parenthood: Exploration of Systemic Changes and Implications for Future Treatment* (Doctoral dissertation, Utah State University). <https://digitalcommons.usu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=9506&context=etd>
- Joseph, R.** (2020). The theory of empowerment: A critical analysis with the theory evaluation scale. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 30(2), 138-157.
- Kabat-Zinn, J.** (1994). *Wherever You Go, There You Are : Mindfulness Meditation in Everyday Life*. Westport: Hyperion Press..
- Kabat-Zinn, J.** (1994). Catalyzing movement towards a more contemplative/sacred-appreciating/non-dualistic society. In: *Meeting of the working group*. <https://www.contemplativemind.org/archives/862>
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L.** (1989). Motivation and cognitive abilities: An integrative/aptitude-treatment interaction approach to skill acquisition. *Journal of applied psychology*, 74(4), 657.
- Kaplan, C. P.** (2002). An early example of brief strengths-based practice: Bertha Reynolds at the National Maritime Union, 1943-1947. *Smith College Studies in Social Work*, 72(3), 403-416.
- Kelly, B. L., & Gates, T. G.** (2016). Strengths-based approaches: An interdisciplinary historical account. In: J. Edwards, A. Young, & M. J. Barrett, eds. *Handbook of Strengths-Based Clinical Practices: Finding Common Factors* (pp. 19-32). New York, NY: Routledge.
- Kemp, S. P.** (2009). Place matters: Toward a rejuvenated theory of environment for direct social work practice. In: W. Borden, ed. *Reshaping theory in contemporary social work: Toward a critical pluralism in clinical practice* (pp. 134-165). Columbia University Press.
- Khanna, P. & Singh, K.** (2019). Do All Positive Psychology Exercises Work for Everyone? Replication of Seligman et al.'s (2005) Interventions among Adolescents. *Psychological Studies*, 64, 1-10 (2019).

- Lappalainen, K., Savolainen, H., Kuorelahti, M., & Epstein, M. H.** (2009). An international assessment of the emotional and behavioral strengths of youth. *Journal of Child and Family Studies*, 18, 746-753.
- Latham, G. P. & Seijts, G. H.** (1999). The effects of proximal and distal goals on performance on a moderately complex task. *Journal of Organizational Behavior*, 20(4), 421-429.
- Layous, K., & Lyubomirsky, S.** (2014). The how, why, what, when, and who of happiness: Mechanisms underlying the success of positive. In: J. Gruber & J. Moskowitz, eds. *Positive emotion: Integrating the light sides and dark sides* (pp. 473-495). New York: Oxford University Press.
- Lecky, P.** (1956). The personality. In: Moustakas, C.E., ed. *The Self-Explorations in Personal Growth* (pp. 86-97). New York: Harper & Bros.
- Lecky, P.** (1961). *Self-consistency: A Theory of Personality*. Rev. ed. Hamden: Shoe String Press.
- Lecky, P.** (1968). The theory of self-consistency. In: Gordon, C. & Gergen, K.J., eds. *The Self in Social Interaction. Vol. I: Classic and Contemporary Perspectives* (pp. 297-298). New York : John Wiley & Sons.
- Lee, E. A. L. et al.** (2020). "We Can See a Bright Future": Parents' Perceptions of the Outcomes of Participating in a Strengths-Based Program for Adolescents with Autism Spectrum Disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 50, 3179-3194.
- Locke, E. A.** (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied and preventive psychology*, 5(2), 117-124.
- Locke E. A. & Latham G. P.** (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57, 705-717.
- Locke, E. A., & Latham, G. P.** (2013). Goal setting theory: The current state. In: *New developments in goal setting and task performance* (pp. 623-630). Routledge.
- Locke, E. A., & Latham, G. P.** (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93.
- Logan, S. L., Freeman, E. M. & McRoy, R. G., eds.** (1990). *Social work practice with black families: A culturally specific perspective*. Longman.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. & Becker, B.** (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child development*, 71(3), 543-562.
- Lyubomirsky, S., & Layous, K.** (2013). How do simple positive activities increase well-being? *Current Directions in Psychological Science*, 22, 57-62
- Mace, C. A.** (1935). *Incentives. Some experimental studies*. London: H.M.S.O.

- Macias, C., et al.** (1994). The role of case management within a community support system. *Community Mental Health Journal*, 30(4), 323-339.
- Macias, C., Farley, O. W., Jackson, R. & Kinney, R.** (1997). Case management in the context of capitation financing: An evaluation of the strengths model. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 24(6), 535-543.
- Maltz, M.** (1960). *Psycho-Cybernetics, A New Way to Get More Living Out of Life*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall Inc.
- Maltz, M.** (2017). *Psycho-Cybernetics: Updated and Expanded*. New York: Perigee.
- Mandal, K.** (2015). Globalization and Its Minacious Effects on Indian Education System: A Critical Analysis. *Вісник Київського Національного Університету Ім'яні Тараса Шевченка. Соціологія*, (1), 60-65.
- Marsh, J.** (2013). Epstein, Laura. *Encyclopedia of Social Work*.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780199975839.013.683> .
- Marsh, P., & Doel, M.** (2005). *The task-centred book*. Psychology Press.
- Maschi, T., Turner, S. G., Dewan, S. E., Kaye, A. & Hintenach, A. M.** (2022). Feminist and Empowerment Theory and Practice: A Powerful Alliance. In: *Rethinking Feminist Theories for Social Work Practice* (pp. 37-57). Cham: Springer International Publishing.
- Maslow, A. H.** (1943). Preface to motivation theory. *Psychosomatic medicine*, 5(1), 85-92.
- Maslow, A. H.** (1950). Self-actualizing people: a study of psychological health. *Personality, Symposium 1*, 11-34.
- Maslow, A. H.** (1958). A Dynamic Theory of Human Motivation. In: C. L. Stacey & M. DeMartino, eds. *Understanding human motivation* (pp. 26-47). Howard Allen Publishers.
- Maslow, A. H.** (1967). A theory of metamotivation: The biological rooting of the value-life. *Journal of humanistic psychology*, 7(2), 93-127.
- Maslow, A., & Lewis, K. J.** (1987). Maslow's hierarchy of needs. *Salenger Incorporated*, 14(17), 987-990.
- McCubbin, H. I., Thompson, E. A., Thompson, A. I. & Fromer, J. E.** (1998). *Stress, coping, and health in families: Sense of coherence and resiliency*. Sage Publications, Inc.
- Midgley, J.** (2014) *Social development: theory and practice*. London: Sage
- Midgley, J. & Conley, A.** (2010). *Developmental Social Work: Social Work and Social Development : Theories and Skills for Developmental Social Work*. New York: Oxford University Press.

- Miller, W. R.** (1992). *Motivational enhancement therapy manual: A clinical research guide for therapists treating individuals with alcohol abuse and dependence* (vol. 2). National Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism.
<https://www.niaaa.nih.gov/sites/default/files/match02.pdf>
- Miller, W. R. & Moyers, T. B.** (2017) Motivational Interviewing and the clinical science of Carl Rogers. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 85(8), 757-766
- Miller, W. R. & Rollnick, S.** (2013). *Motivational Interviewing: Helping people to change*. 3^d ed. Guilford Press.
- Närhi, K., & Matthies, A. L.** (2016). Conceptual and historical analysis of ecological social work. In: McKinnon, J. & Alston, M., eds. *Ecological social work: Towards sustainability* (pp. 21-38). Palgrave Macmillan.
- Neece, C. L.** (2014). Mindfulness-based stress reduction for parents of young children with developmental delays: Implications for parental mental health and child behavior problems. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(2), 174-186.
- Nhapi, T. G., & Dhemba, J.** (2020). Embedding the developmental approach in social work education and practice to overcome poverty: The case of Southern Africa. *Greenwich Social Work Review*, 1(1), 11-20.
- Ogbeiwi, O.** (2021). General concepts of goals and goal-setting in healthcare: A narrative review. *Journal of Management & Organization*, 27(2), 324-341
- PACT** (2009). *The PLHIV Entrepreneur Group Project Manual*. China: Yunnan.
- Pakenham, K. I., Samios, C. & Sofronoff, K.** (2005). Adjustment in mothers of children with Asperger syndrome: An application of the double ABCX model of family adjustment. *Autism*, 9(2), 191-212
- Pardeck, J. T.** (1988). An ecological approach for social work practice. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 15, 133.
- Park, N. & Peterson, C.** (2006). Moral competence and character strengths among adolescents: The development and validation of the Values in Action Inventory of Strengths for Youth. *Journal of Adolescence*, 29, 891-905.
- Patel, S. S., Rogers, M. B., Amlôt, R. & Rubin, G. J.** (2017). What Do We Mean by 'Community Resilience'? A Systematic Literature Review of How It Is Defined in the Literature. *PLoS Currents*, 9.
<https://doi.org/10.1371/currents.dis.db775aff25efc5ac4f0660ad9c9f7db2>
- Payne, M.** (2002). The politics of systems theory within social work. *Journal of social Work*, 2(3), 269-292.
- Payne, M.** (2020). *Modern social work theory*. Bloomsbury Publishing.

- Perlman, H. H.** (1957). *Social Casework: A problem-solving process*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Peterson, C.** (2000). The future of optimism. *American psychologist*, 55(1), 44-55.
- Peterson, C.** (2006). The Values in Action (VIA) Classification of Strengths. In: M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi, eds. *A life worth living: Contributions to positive psychology* (pp. 29-48). Oxford University Press.
- Peterson, C. & Seligman, M. E.** (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford: Oxford University Press.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P.** (2006). Greater strengths of character and recovery from illness. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 17-26.
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N., & Seligman, M. E.** (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *The journal of positive psychology*, 2(3), 149-156.
- Pincus, A. & Minahan, A.** (1973). *Social work practice: Model and method*. FE Peacock Publishers.
- Probst, B.** (2013). Living with and living within: Visions of 'environment' in contemporary social work. *Qualitative Social Work*, 12(5), 689-704.
- Proyer, R. T., Gander, F., Wellenzohn, S. & Ruch, W.** (2014). Positive psychology interventions in people aged 50-79 years: long-term effects of placebo-controlled online interventions on well-being and depression. *Ageing & mental health*, 18(8), 997-1005.
- Pulla, V.** (2017). Strengths-Based Approach in Social Work: A distinct ethical advantage. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 3(2), 97-114.
- Rapp C.** (1997). *The Strengths Model: Case Management with People Suffering from Severe and Persistent Mental Illness*. 1st ed. New York: Oxford University Press.
- Rapp, C. A., & Chamberlain, R.** (1985). Case management services for the chronically mentally ill. *Social work*, 30(5), 417-422.
- Rapp, C. A., & Goscha, R. J.** (2011). *The strengths model: A recovery-oriented approach to mental health services*. OUP USA.
- Rapp, C. A., & Sullivan, W. P.** (2014). The strengths model: birth to toddlerhood. *Advances in Social Work*, 15(1), 129-142.
- Rappaport, J.** (1981). In praise of paradox: A social policy of empowerment over prevention. *American journal of community psychology*, 9(1), 1-25.
- Rappaport, J.** (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. *American journal of community psychology*, 15(2), 121.

- Rappaport, J.** (1995). Empowerment meets narrative: Listening to stories and creating settings. *American Journal of community psychology*, 23(5), 795-807.
- Rath, T., & Clifton, D.** (2007). *How full is your bucket? Educator's edition: positive strategies for work and life*. Simon and Schuster.
- Reid, W. J.** (1992). *Task strategies: An empirical approach to clinical social work*. New York: Columbia University Press.
- Reid, W. J., & Epstein, L., ed.** (1977). *Task-centered Practice*. New York: Columbia University Press.
- Reid, W. J. & Shyne, A.W.** (1969). *Brief and Extended Casework*. New York, Columbia University Press
- Reynolds, B. C.** (1934). Between client and community: A study of responsibility in social case work. *Smith College Studies in Social Work*, 5(1), 1-128.
- Ritchie, E. C., ed.** (2011). *Combat and operational behavioral health*. Washington: TMM Publications.
- Rogers, C.** (2012). *Client Centered Therapy* (New Ed). UK: Hachette.
- Rogers, C. R.** (1979). The foundations of the person-centered approach. *Education*, 100(2), 98-107.
- Rogers, C. R.** (1986). Carl Rogers on the development of the person-centered approach. *Person-Centered Review*, 1(3), 257-259.
- Rogers, C. R., & Wood, J. K.** (1974). *Client-centered theory: Carl R. Rogers*. In: A. Burton, ed. *Operational theories of personality* (pp. 211-258). Brunner/Mazel.
- Rogers, N.** (2001). Person-centered expressive arts therapy. In: Rubin, J.A., ed. *Approaches to art therapy: Theory and technique* (pp. 163-177). New York: Routledge.
- Rogers, N.** (2013). Person-centred expressive arts therapy: connecting body, mind and spirit. In: Cooper, M., O'Hara, M. & Schmid, P., eds. *The handbook of person-centred psychotherapy and counselling* (p. 237). 2^d ed. Springer.
- Rotabi, K. S.** (2007). Ecological theory origin from natural to social science of vice versa? A brief conceptual history for social work. *Advances in Social Work*, 8(1), 113-129.
- Royer-Gagnier, K., Skilling, T. A., Brown, S. L., Moore, T. E. & Rawana, J. S.** (2016). The Strengths Assessment Inventory–Youth Version: An evaluation of the psychometric properties with male and female justice-involved youth. *Psychological Assessment*, 28(5), 563-574.
- Rutter, M. & Madge, N.** (1976). *Cycles of disadvantage: A review of research*. London: Heinemann.

- Rutter, M.** (1985). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *The British journal of psychiatry*, 147(6), 598-611.
- Rutter, M.** (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American journal of orthopsychiatry*, 57(3), 316-331.
- Rutter, M.** (2006). Implications of resilience concepts for scientific understanding. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094(1), 1-12.
- Rutter, M., & Quinton, D.** (1984). Long-term follow-up of women institutionalized in childhood: Factors promoting good functioning in adult life. *British journal of developmental psychology*, 2(3), 191-204.
- Ryan, R. M., Lynch, M. F., Vansteenkiste, M. & Deci, E. L.** (2010). Motivation and autonomy in counseling, psychotherapy, and behavior change: A look at theory and practice. *The Counseling Psychologist*, 39(2), 193-260.
- Ryan, T. A., & Smith, P. C.** (1954). *Principles of industrial psychology*. Ronald Press.
- Sadan, E.** (1997). *Empowerment and Community Planning : Theory and practice*. Tel Aviv: Hakibbutz Hameuchad Publishers.
- Saleebey, D.** (1996). The strengths perspective in social work practice: Extensions and cautions. *Social work*, 41(3), 296-305.
- Saleebey, D.** (1997). The strengths approach to practice. In: D. Saleebey, ed. *The strengths perspective in social work practice* (3d ed., pp. 80-93). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Saleebey, D.** (2006). The strengths approach to practice. In: D. Saleebey, ed. *The strengths perspective in social work practice* (4th ed., pp. 77-92). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Saleebey, D.** (2001). Practicing the strengths perspective: Everyday tools and resources. *Families in Society*, 82(3), 221-222.
- Saleebey, D.** (2011). Some basic ideas about the strengths perspective. In: Turner, F. J., ed. *Social work treatment: Interlocking theoretical approaches* (5th ed., pp. 477-485). Oxford: Oxford University Press.
- Sanders, J. & Munford, R.** (2009). *Working with Families: Strengths-based approaches*. Wellington: Dunmore Publishing.
- Schuman-Olivier, Z. et al.** (2020). Mindfulness and behavior change. *Harvard Review of Psychiatry*, 28(6), 371-394.
- Seijts, G. H. & Latham, G.P.** (2001). The effect of learning, outcome, and proximal goals on a moderately complex task. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 291-307.
- Seligman, M. E.** (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In: C. R. Snyder & S. J. Lopez, eds. *Handbook of positive psychology* (pp. 3-12). Oxford University Press.

- Seligman, M. E.** (2007). Coaching and positive psychology. *Australian Psychologist*, 42(4), 266-267.
- Seligman, M. E.** (2019). Positive psychology: A personal history. *Annual review of clinical psychology*, 15, 1-23.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C.** (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Sharma, S., Kar, A. K., Gupta, M. P., Dwivedi, Y. K. & Janssen, M.** (2022). Digital citizen empowerment: A systematic literature review of theories and development models. *Information Technology for Development*, 28(4), 660-68
- Sheldon, K. M.** (2022). *Freely Determined*. New York: Basic Books.
- Sheldon, K. M. & Houser-Marko, L.** (2001). Self-concordance, goal attainment, and the pursuit of happiness: Can there be an upward spiral? *Journal of personality and social psychology*, 80(1), 152-165.
- Sheldon, K. M. & King, L.** (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3), 216-217.
- Siegel, D. J.** (2010). *Mindsight: The new science of personal transformation*. New York: Bantam.
- Siporin, M.** (1980). Ecological systems theory in social work. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 7, 507-532
- Snyder, C. R. et al.** (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology*, 60(4), 570-585.
- Snyder, C. R., & McCullough, M. E.** (2000). A positive psychology field of dreams: "If you build it, they will come...". *Journal of social and clinical psychology*, 19(1), 151-160.
- Solomon, B. B.** (1976). *Black Empowerment: Social Work in Oppressed Communities*. New York: Columbia University Press.
- Sønsterud, H., Feragen, K. B., Kirmess, M., Halvorsen, M. S. & Ward, D.** (2020). What do people search for in stuttering therapy: Personal goal-setting as a gold standard?. *Journal of Communication Disorders*, 85, 105944.
<https://doi.org/10.1016/j.jcomdis.2019.105944>
- Spearman, L.** (2005). A developmental approach to social work practice in mental health: building on strengths. In: Heinonen, T. & Metteri, A., eds. *Social work in health and mental health: Issues, developments and actions* (pp. 45-64). Canadian Scholars Press
- Suarez, C., & Baines, E.** (2022). 'Together at the heart': Familial relations and the social reintegration of ex-combatants. *International Peacekeeping*, 29(1), 1-23.

- Swann, C. et al.** (2023). The (over)use of SMART goals for physical activity promotion: A narrative review and critique. *Health psychology review*, 17(2), 211-226.
- Tajfel, H., ed.** (2010). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge University Press.
- Tajfel, H. & Turner, J. C.** (2004). The social identity theory of intergroup behavior. In: J. T. Jost & J. Sidanius, eds. *Political psychology: Key readings* (pp. 276-293). Psychology Press.
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G. & Worchel, S.** (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In: Hatch, M.J. & Schultz, M., eds. *Organizational identity: A reader* (pp. 56-65). Oxford University Press
- Turner, J. C., & Reynolds, K. J.** (2010). The story of social identity. In: Postmes, T. & Branscombe, N.R., eds. *Rediscovering social identity: Key readings* (pp. 13-23). Psychology Press.
- UN** (1987). *Our Common Future : Report of the World Commission on Environment and Development*. www.undocuments.net/our-common-future.pdf
- Ungar, M.** (2002). A deeper, more social ecological social work practice. *Social Service Review*, 76(3), 480-497.
- Van Breda, A. D.** (2018). A critical review of resilience theory and its relevance for social work. *Social Work*, 54(1), 1-18.
- Vishal, M. V.** (2018). Strengths-based social work: Proposing protective and engagement practice with older adults. *Journal of social work*, 3(3), 46-53.
- Wagstaff, C. R. D., & Leach, J.** (2015). The value of strength-based approaches in SERE and sport psychology. *Military Psychology*, 27, 65-84.
- Weick, A.** (1983a). A growth-task model of human development. *Social Casework*, 64(3), 131-137.
- Weick, A.** (1983b). Issues in overturning a medical model of social work practice. *Social Work*, 28(6), 467-471.
- Weick, A.** (1985). The concept of responsibility in a health model of social work. *Social Work in Health Care*, 10(2), 13-25.
- Weick, A.** (1987). Reconceptualizing the philosophical perspective of social work. *Social service review*, 61(2), 218-230.
- Weick, A., & Saleebey, D.** (1995). Supporting family strengths: Orienting policy and practice toward the 21st century. *Families in Society*, 76(3), 141-149.
- Weick, A., Rapp, C, Sullivan, W.P. & Kisthardt, W.** (1989) A strengths perspective for social work practice. *Social Work*, 34 (4), 350-354.

- Weiss-Gal, I.** (2008). The Person-in-Environment Approach: Professional Ideology and Practice of Social Workers in Israel. *Social Work, 53*(1), 65–75.
- Werner, E. E.** (1993). Risk, resilience, and recovery: Perspectives from the Kauai Longitudinal Study. *Development and psychopathology, 5*(4), 503-515.
- Werner, E. E. & Smith, R. S.** (1982). *Vulnerable, but invincible: a longitudinal study of resilient children and youth*. New York City: McGraw-Hill.
- Wheeler, D. P., & Bragin, M.** (2007). Bringing it all back home: Social work and the challenge of returning veterans. *Health & Social Work, 32*(4), 297-300
- Wiese, B. S. & Freund, A. M.** (2005). Goal progress makes one happy, or does it? Longitudinal findings from the work domain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*(2), 287-304.
- Williams, M. & Penman, D.** (2011). *Mindfulness: A practical guide to finding peace in a frantic world*. UK: Hachette.
- Woods, M., & Hollis, F.** (1990). *Casework: a Psychological Therapy*. McGraw Hill.
- Xin, Y., España, M., & Davis, A. K.** (2023). The acceptability of non-abstinent treatment goals among clinical social workers in the United States. *Journal of Social Work Practice, 37*(3), 339-354.
- Yellow Bird, M. J. & Chenault, V.** (1999). The Role of Social Work in Advancing the Practice of Indigenous Education: Obstacles and Promises in Empowerment-Oriented Social Work Practice. In: Swisher, K.G. & Tippeconnic, J. W., eds. *Next Steps: Research and Practice To Advance Indian Education* (pp. 2-36). ERIC Publications.
- Zastrow, C. & Hessenauer, S. L.** (2022). *Empowerment series: Introduction to social work and social welfare: Empowering people*. Cengage Learning.
- Zastrow, C. & Kirst-Ashman, K.** (2012). *Understanding human behavior and the social environment* (9th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Zimmerman, M. A., Israel, B. A., Schulz, A., & Checkoway, B.** (1992). Further explorations in empowerment theory: An empirical analysis of psychological empowerment. *American journal of community psychology, 20*, 707-727.

Навчально-методичне видання

Тетяна СЕМИГІНА

Ольга СТОЛЯРИК

**РОЗВИТОК СИЛЬНИХ СТОРІН
клієнтів соціальної роботи**

Посібник

Комп'ютерний набір і верстка – авторські

В обкладинці використано малюнок Freepik ([vectorjuice](https://www.freepik.com))

Формат видання – А4. Друк цифровий.

32 ум. друк. арк.

Підписано до друку 18 січня 2024 року

Видавець: Teadmus OÜ

11412 Majaka 24-102 Tallinn, Estonia

info.teadmus@gmail.com

<https://teadmus.org>

Ключова ідея

- *Всі люди мають ресурси, які можна допомогти розвинути, аби люди досягали власних цілей*

Філософія перспективи

- *Опертя на розвивальну теорію*
- *Пошук можливостей і «більшого»*
- *Спільне формування цілей і завдань*
- *Конструювання позитивної ідентичності*
- *Формування самоєфективності*

Принципи, складові практики

- *Орієнтація на цілі*
- *Систематична оцінка ресурсів*
- *Залучення внутрішніх та зовнішніх ресурсів*
- *Наснаження*
- *Розумний вибір (право клієнтів), повноваження клієнтів*

Авторки

Тетяна СЕМИГІНА (професорка, докторка політичних наук, магістерка із соціальної роботи)

Ольга СТОЛЯРИК (докторка філософії із соціальної роботи)