

ЗВО «УКРАЇНСЬКИЙ КАТОЛИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ НАУК ПРО ЗДОРОВ'Я

Кафедра педагогіки та соціальної роботи

“До захисту допущено”

Зав. кафедри _____ (підпис)

“ ___ ” _____ 2023 р.

Сурм'як Лука Дмитрович

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ВИКОРИСТАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ В РОБОТІ З ВПО

Галузь знань 213 “Соціальна робота”

Спеціальність 23 Соціальна робота

Науковий керівник:

Криницька Ірина, кандидат соціологічних наук

Національна шкала _____

Кількість балів: _____

Оцінка: ECTS _____

Львів 2023

ЗМІСТ

| | |
|--|-----------|
| ВСТУП..... | 4 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ В РОБОТІ З ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМИ ОСОБАМИ | |
| 1.1 Визначення понять та аналіз становища ВПО внаслідок повномасштабного вторгнення росії..... | 7 |
| 1.2 Соціально-психологічна характеристика ВПО..... | 10 |
| 1.3 Наукові підходи до інтерпретації поняття мотивації та її видів..... | 13 |
| Висновки до розділу 1..... | 16 |
| РОЗДІЛ 2. ЗМІСТ МОТИВАЦІЙНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ В РОБОТІ ФАХІВЦЯ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ | |
| 2.1. Сутність та етапи мотиваційного консультування | 17 |
| 2.2 Методи мотиваційного консультування..... | 20 |
| Висновки до розділу 2..... | 23 |
| РОЗДІЛ 3. АПРОБАЦІЯ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЙНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ | |
| 3.1 Методологія дослідження..... | 24 |
| 3.2 Опис та аналіз результатів дослідження..... | 25 |
| 3.3 Рекомендації фахівцям із соціальної роботи щодо проведення мотиваційного консультування..... | 27 |
| Висновки до розділу 3..... | 28 |
| ВИСНОВКИ..... | 30 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 32 |

| | |
|---------------------|-----------|
| ДОДАТКИ..... | 35 |
|---------------------|-----------|

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. З початку повномасштабного вторгнення російського окупанта на територію України, 24 лютого 2022 року, сталося чимало змін, які негативно вплинули на всі сфери життєдіяльності громадян України.

Всі українці мріють жити в безпеці, мати можливість активно проводити час зі своїми дітьми, виховувати їх, забезпечувати, мати доступ до використання власного майна, харчуватися, працювати та розвиватися. З появою російських окупантів на теренах України, всі ці можливості були зруйновані. Люди втратили свої домівки, своїх рідних та близьких. У них умисно забрали право бути вільними та почуватися у безпеці. Саме тому, мільйони українців почали масово покидати території свого звичного місця проживання. Категорії осіб, які постійно проживають на території України та мають паспорт громадянина України, але були вимушені покинути місце свого фактичного проживання та переїхати в іншу частину власної країни, в силу збройного конфлікту, окупації, техногенної, чи природної катастрофи — називаються внутрішньо переміщеними особами, надалі “ВПО”. Переїжджають вони з явної причини — страх за себе та своїх близьких. Страх постраждати від конфлікту, чи катастрофи. Проблеми цих людей полягають в тому, що, покинувши рідний дім, їм необхідно шукати для себе зовсім новий притулок — місце тимчасового, або постійного проживання. Нерідко так трапляється, що ВПО залишаються без власного майна і вже після того, як всі проблеми в країні та їхньому місті вирішуються — їм немає куди повертатися. Очевидно, що першочерговими проблемами, з якими стикаються такі особи — це не лише відсутність даху над головою, а й нестача їжі, проблема зі здобуванням освіти, медичних та соціальних послуг. Постають проблеми з можливістю забезпечити себе та свою сім’ю гідним рівнем життя. Нерідко, внутрішньо переміщені особи, внаслідок пережитих трагедій, мають чисельні проблеми з ментальним здоров’ям, впадають в депресії, що спричиняє руйнацію їхніх стосунків, змінюється поведінка і загалом — ставлення до себе та до оточуючих (Трубавіна, 2017, с.1-18).

Внутрішньо переміщені особи, після того, як переїжджають з одного міста в інше, починають потребувати низки різноманітних послуг, які вони отримують з зовсім різних джерел. Так, від держави вони можуть отримати першу психологічну допомогу, фінансові виплати та, навіть, тимчасове житло. Велику роль в житті таких осіб відіграє соціальний працівник, який береться за справу кожної внутрішньо переміщеної сім'ї і здійснює послугу "ведення випадку". Він допомагає їм з оформленням всіх необхідних документів, допомагає отримати сімейного лікаря, адаптуватися до нового середовища та інше (Трубавіна, 2017, с.1-18).

Проблему відсутності мотивації досліджували такі науковці, як : А. Маслоу (теорія мотивації в людей), С. Бородай (мотивація у навчанні), Х. Хекхаузенд (інтроверсійна та екстраверсійна мотивація), О. Карпенко (мотиваційні механізми особистості) та інші (Лаврова, 2012, с. 70).

Питання мотиваційного консультування дослідили та вперше висвітлили В. Міллер та С. Роллік (Health link, 2021, с.17).

Об'єкт: мотиваційне консультування

Предмет: методи мотиваційного консультування в роботі з внутрішньо переміщеними особами

Мета: окреслити теоретичні аспекти та апробувати методи мотиваційного консультування в роботі з ВПО

Завдання:

1. Визначити поняття та становище ВПО внаслідок повномасштабного вторгнення росії.
2. Охарактеризувати соціально-психологічні особливості внутрішньо переміщених осіб.
3. Проаналізувати наукові підходи до інтерпретації поняття мотивації та її видів.
4. Дослідити зміст, етапи і методи мотиваційного консультування.

5. Апробувати методи мотиваційного консультування та надати рекомендації щодо його проведення.

Методи дослідження:

Теоретичний — Аналіз наукової літератури, основних понять, термінів та підходів. Обробка джерел та виокремлення основних її аспектів задля цілкового поглиблення в тему мотиваційного консультування ВПО.

Емпіричний — Складання програми мотиваційного консультування та її проведення.

Структура роботи:

Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу та до всієї роботи. В роботі використано 36 сторінок, з яких 28 сторінок основного тексту. Список джерел, який складається з 22 позицій.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ В РОБОТІ З ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМИ ОСОБАМИ

1.1. Визначення терміну та становища ВПО внаслідок повномасштабного вторгнення росії

24 лютого 2022 року відбулося повномасштабне вторгнення російських окупантів на територію України, яке вже триває більше року. Щоправда, війна розпочалась ще аж в 2014 році з окупації Криму. В той час в Україні було започатковано так зване “АТО” — антитерористична операція. Політична, економічна та військова сфери були не готові приймати швидкі, радикальні рішення щодо оборони кордонів України. За рік, що минув після вторгнення, український народ показав світові взіреть мужності, стійкості, мудрості та єдності перед обличчям жорстокого, чисельно переважаючого ворога. За період цієї довготривалої та жорстокої війни, рашисти демонструють неабияку любов до практикування нацизму. Вони катують, гвалтують, масово розстрілюють людей всіх категорій, включаючи жінок та дітей, знімають це все на відео та викладають у телеграм-канали. Геноцид, який вони приносять з собою на наші землі є чистим проявом політики Москви, результати дії якої можна спостерігати в Бучі, Маріуполі, Ірпіні, Ізюмі та в безлічі інших містах України. Через обстріли страждають мільйони людей, які до повномасштабного вторгнення російської федерації жили більш-менш спокійно. Тепер же, ці люди були змушені змінити своє місце проживання, адже їх домівка або зруйнована вже, або має великий шанс такою стати (Трубавіна, 2017, с.1-18).

Ще з початку військових дій на територіях окупованого зараз Криму та Сході України, сотні тисяч українців почали масово змінювати своє місце проживання. Вони були вимушені це робити, адже переживали за своїх батьків, дітей та за самих себе. Згідно Інструкції про порядок виконання норм міжнародного гуманітарного

права у Збройних Силах України, затвердженої Наказом Міністерства Оборони України від 23.03.2017 №164, внутрішньо переміщені особи – це громадяни України, іноземці чи особи без громадянства, які на законних підставах перебувають на території України та мають право на постійне проживання в Україні, які були вимушені залишити місце проживання з метою уникнення збройного конфлікту, окупації, чи негативних наслідків надзвичайних ситуацій природного або техногенного характеру (МОУН №164, 2017).

Вимушений мігрант, вимушений біженець, внутрішній мігрант — все це є синонімами до ВПО (внутрішньо переміщена особа). Водночас, сьогодні більш коректним терміном є особи з постраждалих громад. З самого становлення України незалежною, таке поняття, як ВПО з'являється вперше, хоча слід зазначити, що перше внутрішнє переміщення відбулося внаслідок Чорнобильської катастрофи 1986 року. Переміщення людей в Україні та на окупованих територіях було стихійним, вимушеним і тому за своєю суттю більше відповідно поняттю «біженці», однак, згідно з принципами Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, різниця між ВПО та біженцями полягає в тому, що жодна внутрішньо переміщена особа не перетинає кордони власної країни, щоб покинути зону збройного конфлікту. Ці особи не можуть або не хочуть залишати свою країну з різних причин і вони не є захищені міжнародним правом. Багатоаспектність термінології підтверджує необхідність детального та ґрунтовного вивчення явища внутрішнього переміщення та його відмінностей від суміжних термінів (Краматорська міська рада, 2023).

На заході, в цивілізованих країнах, існує єдиний термін, який використовують щоб описати таких людей. Цей термін є “Internally Displaced Person (IDP)”, з перекладу на українську це означає внутрішньо переміщена особа. До появи терміну “Internally Displaced Person”, існував термін “Displaced Person”, що означає переміщена особа. Першою людиною, яка використала, вже відомий усім термін “IDO” (ВПО), став американський демограф Є. Кулішер, який описував внутрішнє переміщення людей в Європі через Другу світову війну (Краматорська міська рада, 2023).

В час, коли питання щодо ВПО ще досліджувалося, було виявлено, що права цих людей не були чітко окреслені та розмежовані в законодавстві, норми законів мали безліч прогалин та спірних моментів. У 1998р., Генеральна Асамблея ООН та Комісія з прав людини, прийняли документ “Керівні принципи з питань внутрішньо переміщених осіб”, в якому вказано, що ВПО — це одна особа, або декілька, які були вимушені кимось, або чимось покинути своє житло, чи місце проживання, з метою уникнення збройного конфлікту, природних катастроф та інших небезпечних ситуацій. Важливою ремаркою є те, що ці люди рахуються ВПО, доки вони не покинуть державно визначені кордони країни (Корнієнко, 2022).

На даний момент в Україні обліковано 4,8 млн внутрішньо переміщених осіб, але реальні показники є набагато вищими та становлять понад 8 млн осіб (Слово і діло, 2023). За минулий рік було виділено 55 млрд гривень з держ-бюджету на допомогу ВПО. Цим особам надається така допомога, як : гуманітарна, харчі, одяг, медикаменти та речі першої необхідності. Проте, допомога цим людям не закінчується на отриманні ними матеріальних благ. Вони також отримують допомогу по соціалізації, по пошуку роботи та місця проживання, психологічну допомогу, допомогу щодо оформлення нового сімейного лікаря та інше (Слово і діло, 2023).

До проблем, з якими стикаються ВПО, можна віднести такі: втрата житла, нестача їжі, відсутність розуміння того, що робити далі, проблеми з отриманням соціальних послуг, документів, реєстрацій, обмежена кількість отриманих медичних послуг. Також, внутрішньо переміщених осіб, часто відносять до СЖО, оскільки їхнє становище, нерідко є дуже схожим. Таким чином, внутрішньо переміщені сім'ї можуть отримати статус СЖО і негайно стати отримувачами соціальних послуг (Трубавіна, 2017, с.1-18).

Щодо послуг, які отримують внутрішньо переміщені особи, можна віднести ще такі: медичні, соціальні, адміністративні, освітні, дозвіллеві, а також забезпечення житлом. Медичні послуги означають складання декларації з сімейним лікарем, отримання ліків, проходження медичного огляду, візити до різноманітних лікарів та інше. Забезпечення соціальними послугами передючає за собою

отримання тимчасового житла, влаштування дітей в дитячий садочок, отримання бюджетних місць у ВНЗ та багато іншого (Трубавіна, 2017, с.1-18).

Отже, як бачимо, національне законодавство має чітке визначення внутрішнього переміщення. Ця категорія стикається з дуже різними труднощами, про які необхідно знати і говорити, аби вміти їх мінімізувати та долати через надання соціальних послуг.

1.2. Соціально-психологічна характеристика ВПО

Соціально-психологічні характеристики внутрішньо переміщених осіб на даний момент є дуже нестабільними. Якщо порівнювати переміщення з власної волі та вимушене, то процеси адаптації опісля добровільного переміщення відбуваються набагато спокійніше. Перша реакція особи на нове середовище переважно позитивна, яка полегшує адаптацію свідомості, після чого вже йде адаптація форм поведінки і з'являється її адекватна форма. Коли ж людина є вимушеною покинути місце свого фактичного проживання, її перша реакція на зміну середовища та до адаптації до нового середовища є радше негативною (Солдатова, 2017).

Питаннями соціально-психологічних характеристик ВПО займалися такі науковці, як : Л. Корель, Л. Шагерова, М. Багері, Н. Палагіна, Ю. Платонов, та інші (Солдатова, 2017).

Ю. Платонов у своїй праці “Психологія конфліктної поведінки” зазначав, що коли внутрішньо переміщені особи потрапляють у нове середовище і починають нове життя, у них формується зовсім інше ставлення до себе, своїх поглядів і розуміння себе та навколишнього світу (Платонов, 2009). Поведінка характеризується дратівливістю, безсонням, частковою втратою пам'яті, труднощами в спілкуванні та загрозою життєвим планам. Ситуації вимушеного переміщення призводять до розвитку депресії, параної, шизофренії та визначають високий рівень незадоволеності новими життєвими змінами (Солдатова, 2017).

«У ситуаціях вимушеного переміщення відбувається складний процес адаптації, який призводить до зміни особистісної ідентичності біженця до кризової

точки», – вважає дослідниця Л. Шайгерова у своїй праці “Психологія ідентичності особистості в ситуації вимушеної міграції”. Цей процес тягне за собою глибоку і багатогранну трансформацію ідентичності, що відбувається як на індивідуальному, так і на груповому рівні (Солдатова, 2017). На думку дослідниці, подолання кризи ідентичності є ключем до успішної адаптації у випадку вимушеного переміщення. Часто необхідною є кваліфікована психологічна допомога, оскільки не всі внутрішньо переміщені особи мають відповідні особистісні ресурси (Солдатова, 2017).

Як зазначає психолог Н. Палагіна, соціально-психологічна адаптація ВПО змінює більше саме ставлення особи до самої себе. У її характері відбуваються чисельні зміни, які в подальшому впливають на її самооцінку, ставлення до оточуючих, впевненість у собі та своїх навичках. У такої людини набагато більший шанс отримати нестабільну психіку та скачки на емоційному рівні. У неї відчутка напруженість, збільшена тривога та тривожність в цілому. Тож, загалом, адаптація вимушених внутрішньо переміщених осіб відбувається в рази складніше, аніж у тих, хто добровільно переїхав у нове місце проживання, в нове місто, чи регіон, адже ті люди, які були примушені це робити в силу збройної агресії, природних, чи техногенних катастроф, чи будь-якого іншого зовнішнього подразника, стикаються з серйозними змінами в ідентичності (Блинова, n. d.)

Ще один науковець В. Хесле описує проблеми соціально-психологічні проблеми ВПО, в яких описує зміни в ідентичності персони. Вони проявляються в неможивності пристосуватися до нового середовища в силу того, які уявлення, установки та погляди у людини були до того, як вона стала внутрішньо переміщена (Солдатова, 2017).

У випадку, коли особа в складі ВПО не в стані самостійно адаптуватися до нового середовища, нових людей, менталітету — з нею відбуваються зміни негативного характеру. Починаючи з психічного стану, який переростає у неврівноважену форму, фізичне здоров'я, яке з плином часу має тенденцію погіршуватися, соціальні установки, які руйнуються. Загалом, у людини змінюються погляди щодо того, як побудований, та як існує цей світ. Такі негативні

зміни активно впливають на громадянську позицію людини, її поведінка переливається у девіантну, її легко схилити до якоїсь точки зору, яка не обов'язково є правдивою і тому, такі люди, іноді можуть навіть вдаватися до сепаратизму (Солдатова, 2017).

Дослідженням соціально-психологічної адаптації також займався й психолог Г. Тріандінс. В своїй роботі він зміг виокремити такі фази пристосування внутрішньо переміщених осіб до нового середовища :

1. Першою фазою пристосування є фаза під назвою “Медовий місяць”. Вона характерна тим, що у внутрішньо переміщених осіб не відбуваються серйозні поведінкові зміни. У такої людини, стабільно формуються плани, вона ставить перед собою завдання, почувається впевнено, адже на її погляд, ситуація не сильно змінилася.
2. Наступною фазою є “Туристична”. В цій фазі, суб’єкт починає змальовувати для себе “карту місцевості”, він знайомиться з своїм оточенням та його місцевими жителями, опрацьовує для себе в голові ту ситуацію, яка склалася, аби поглянути на неї з зовнішньої сторони, намагаючись мислити тверезо.
3. Третьою є “Орієнтаційна фаза”, в якій внутрішньо переміщена особа намагається оговтатись від того, що з нею відбулося, намагається справитися з особистими проблемами. Також вона активно звертає свою увагу на правові питання щодо свого поточного статусу, на політичні питання та проблеми взаємодії з соціумом. Цей етап несе за собою безліч складних ситуацій та запитань, які вимагають від суб’єкта проявити неабияку стресостійкість та наполегливість.
4. Г. Тріандінс стверджує, що четверта фаза несе за собою непоправні зміни. У тих людей, яким вдається адаптуватися, стан змінюється на позитивний, але як би це не було сумно, таке трапляється не настільки часто. Тому, ця фаза називається “Депресивною”. Більшості людей не вдається швидко та ефективно адаптуватися до нового середовища, щоразу чередує ще низкою проблем, які виникають внаслідок незадоволення від самого себе та ситуації, в якій людина перебуває.

5. П'ятою фазою є “Фаза активної діяльності”, під час якої, люди, яким вдалося адаптуватися і у яких є стабільне психічне та хороше фізичним здоров'я, активно займаються покращенням власного функціонування в середовищі та планують своє майбутнє (Солдатова, 2017).

Мотивація є необхідною для подолання цих ознак, саме тому важливо спрямувати роботу фахівців на мотиваційне консультування.

1.3. Наукові підходи до інтерпретації поняття мотивації та видів

Для того, щоб адаптувати осіб із постраждалих громад у середовище громади фахівцеві із соціальної роботи слід визначити поняття мотивації. Мотивація є надзвичайно поширеним поняттям в житті кожної людини. Вона необхідна для виконання будь-якої дії, навіть найпростішої. Сутність мотивації — це імпульс в мозку людини, який заставляє її ставити себе в певні рамки, аби виконати те, чи інше поставлене перед собою завдання.

Відомо, що мотивація допомагає забезпечити власні потреби та побажання і сприяє досягненню організаційних цілей. Ще з давніх-давен люди застосовують різноманітні техніки мотивації, які допомагають їм налаштуватися на повноцінну віддачу себе та свої сил роботі, чи будь-якому іншому заняттю (Журнал Козаку, 2020). Всім відомий метод “кнути та пряника” використовували ще в давні часи. Робота необхідна для людини аби задовольнити свої потреби. Мотивація правильно працює, якщо цілі організації не суперечать меті співробітників. По досягненню певної відмітки, поставленої компанією, співробітники отримують той “пряник”, заради якого і працювали. Це може бути бажане підвищення, повага від колективу, чи просто заробітна плата. Від “пряника” наше суспільство вже потихоньку відмовляється, адже де таке бачино, щоб ваш керівник лупцював вас на роботі за невиконане завдання, або ж за не зовсім хороший результат. Зараз же, батіг, трансформувався у штрафні санкції для робітників. Вони можуть бути у вигляді відсутності оплати за виконаний план за місяць, якщо зарплата працівника складається з ставки та відсотків. Також, батіг, проявляється у “овертаймі”, коли

найманій працівник працює понаднормово, аби наздогнати та виконати те завдання, яке перед ним було поставлено (Журнал Kozaky, 2020).

Бажання працювати у кожного працівника з'являється по-різному. У когось, коли він починає розуміти, що для досягнення своїх матеріальних, чи нематеріальних цілей — необхідно працювати, а хтось — під впливом зовнішніх факторів, таких, як : необхідність сплачувати оренду квартири, заробляти гроші задля власного існування та безліч інших.

Серед теорій мотивації виокремлюють змістові та процесуальні (Pidru4niki, n. d.).

Змістові теорії (представники) визначають що саме спонукає людину до того, аби діяти певним чином. Важливим тут є зрозуміти, що є основною потребою для людини і відповідно розставити все по пріоритетності (Pidru4niki, n. d.).

Сучасні теорії процесуальної мотивації побудовані на людській поведінці та включають людське сприйняття та набутий досвід. Від того, наскільки сильна у людини мотивація залежить, чи зможе вона досягти поставлених цілей (Pidru4niki, n. d.).

Відповідно до змістовних теорій мотивації людські потреби класифікуються за певними ознаками. Потреба — це віра в те, що чогось або когось не вистачає, фізичне чи психологічне відчуття незавершеності. Їх можна згрупувати в такі категорії (Pidru4niki, n. d.):

- Первинні — фізіологічні, звичайні, вроджені, спадкові, природно сформовані, без володіння якими людина не може існувати (їжа, сон, житло тощо). Вони майже однакові та є загальними для різних людей;
- Вторинні. Вони мають психологічне походження та яскравий характер. Кожна особа має свої моральні та особистісні якості, вимоги, які формуються на основі здобутого досвіду (потреби в спілкуванні, обміні думками, дружбі, повазі) (Pidru4niki, n. d.).

Потреби не можна безпосередньо спостерігати або визначати, їх існування можна лише припустити або уявити на основі поведінки конкретної людини. Потреби є рушійною силою дії. Коли людина усвідомлює потребу, це призводить до стану цілеспрямованої поведінки, спрямованої на досягнення конкретного результату, що відображається в моделі мотивації поведінки через потребу.

Модель починається з визначення людських потреб і стимулів, що викликають внутрішню напругу, на які також впливає зовнішнє середовище, сприятливі умови та встановлена заробітна плата. Важливо намагатися задовольнити попит, щоб можна було досягти певного рівня продуктивності. Цілі залежать від можливостей, і вони винагороджуються в тій мірі, в якій вони задовольняють початкові потреби та мотивацію. Модель є замкнутим циклом, тому що коли одні потреби задовольняються, виникають інші, які вимагають нових зусиль (Pidru4niki, n. d.).

Ще одним видом мотивування людей є спонукання. Воно передбачає за собою специфічний засіб для забезпечення своєї потреби. Виникає при відчутті потреби в чомусь, коли людині чогось не вистачає. Спонукання допомагає приступити до виконання певної дії, після чого з достатнім рівнем мотивації можна досягти бажаної мети. Спонуканням може слугувати матеріальна винагорода, яка є дуже ефективним засобом для досягнення мети (Pidru4niki, n. d.).

Винагорода — це те, що для людини дуже сильно цінується і це те, заради чого вона готова викладатися на всі сто відсотків. Поняття винагороди дуже різняться у людей, адже для кожного вона особлива та інша. Звісно, багато матеріальних винагород у людей схожі, але є ще й такі, як нематеріальна. Нематеріальною винагородою може бути звичайна подяка, або навіть похвала (Pidru4niki, n. d.).

У внутрішньо переміщених осіб мотивація може бути дуже різною. Вони можуть бути, в силу певних обставин, вмотивовані швидко та ефективно адаптуватися до нового середовища, в якому вони опинилися задля того, аби могли задовольнити всі свої індивідуальні потреби. Їхня одна з основних мотивацій — це успішне працевлаштування, завдяки якому в майбутньому можна буде і орендувати хорошу квартиру для себе та своєї сім'ї, відчувати себе не гірше, або не сильно

гірше, аніж вони почували себе до того, як стали внутрішньо переміщеними особами.

Багато міст, чи сіл, куди переїхали внутрішньо переміщені особи, це стало таким своєрідним другим подихом, адже прибуло дуже багато крутих спеціалістів, які готові братися за будь-яку роботу і ділитися своїм досвідом. Таким чином, до того, не дуже сильно розвинені містечка, отримали так званий “boost” економіки. З приходом нових людей в громаду, робочі місця заповнюються і нові з'являються. Розвивається промисловість, створюються нові організації, та й загалом — міста стали певними “хабами” і все розростаються та стають комфортнішими для своїх мешканців (Єременко, 2022)

Висновки до розділу 1.

В першому розділі кваліфікаційної було досліджено термін ВПО та проаналізовано становище цих людей, внаслідок повномасштабного вторгнення країни окупанта — росії. ВПО — це особа, яка була вимушена змінити своє місце фактичного проживання в своїй країні, після того, як перебувати та проживати в її помешканні стало небезпечно. Ці люди, переживаючи за своїх рідних, були вимушені переїхати в інше місто, не покидаючи своєї державу, адже покинувши її — вони були б вже емігрантами. Всі особи з складу ВПО є доволі схожими до СЖО, адже потребують ті ж самі соціальні послуги. Також, в даному розділі, було проаналізовано поняття мотивації та її видів. Мотивація є водночас, дуже простою та важливою. Вона необхідна для того, аби людина могла поставити себе в певні рамки і досягти поставленої перед собою мети.

РОЗДІЛ 2

ЗМІСТ МОТИВАЦІЙНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ В РОБОТІ ФАХІВЦЯ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

2.1. Зміст та етапи мотиваційного консультування

Мотиваційне консультування спрямовується на вирішення проблеми пов'язаної з нерішучістю клієнта та для підвищення його бажання виконувати якісь дії, для збільшення рівня його мотивації змінюватися самому, та змінювати світ навколо себе. Надзвичайно важливим аспектом консультування є робота з обох сторін : аби і надавач послуги і клієнт докладали достатньо зусиль для вирішення ситуації. Мета мотиваційного консультування – допомогти клієнтам змінити або припинити поведінку, яка ставить під загрозу їхнє здоров'я та благополуччя. Під час таких консультацій експерти заохочують клієнтів проаналізувати власні думки та почуття, які призводять до ризикованої поведінки, щоб прийняти самостійне рішення щодо необхідних змін (Про здоров'я, 2021).

Концепція мотиваційного консультування була розроблена з досвіду лікування алкоголізму і вперше була описана в 1983 році В. Міллером (Про здоров'я, 2021). Розробниками теоретичних засад і методичних прийомів мотиваційного консультування є В. Міллер і С. Роллік (Про здоров'я, 2021), які описують це як підхід до консультування, орієнтований на клієнта, розроблений для підготовки клієнтів до змін шляхом виявлення та подолання їх амбівалентності. Мотиваційне консультування можна використовувати як метод консультування та стратегію втручання щодо способу життя та проблем, пов'язаних із захворюваннями. Він передбачає використання спеціальної техніки консультування, за допомогою якої консультант виступає помічником клієнта в процесі зміни поведінки клієнта, одночасно підтримуючи клієнта в прийнятті та уникненні суперечок і переконань (Про здоров'я, 2021).

Більшість когнітивно-поведінкових терапій розроблені для фази дії, в якій клієнт готовий до змін. Мотиваційне консультування як клінічний інструмент,

розроблений для «непідготовлених» клієнтів, яким потрібен час і більше можливостей для розвитку мотивації до змін (Про здоров'я, 2021).

Щоб зрозуміти сутність мотиваційного консультування, потрібно враховувати такі положення, які визначені у праці Горішної Н. М. “Мотиваційне консультування : сутність і можливість використання”. Серед них — стиль консультування, який передбачає використання технік для визначення та мобілізації внутрішніх цінностей та цілей клієнта для зміни його поведінки; мотивація до змін повинна виходити із мотивів клієнта, а не нав'язуватись ззовні; головна мета полягає у виявленні, уточненні та подоланні амбівалентності та аналізі переваг і недоліків нової моделі поведінки; готовність до змін є результатом міжособистісного спілкування, а не особистісною якістю клієнта; опір клієнта є сигналом для зміни стратегії мотивації; віра в здатність клієнта змінитися та його наснаження є важливими елементами досягнення позитивних результатів; клієнт має право приймати всі рішення (Н. М. Горішна, n. d.).

Основні ознаки інтерв'ю в стилі мотиваційного інтерв'ювання полягають в тому, що клієнт активно замислюється над зміною своєї поведінки та більше розповідає, ніж сам консультант. Консультант використовує повільний і спокійний тон, вислуховує клієнта, задає відкриті питання та уникає провокування опору. Зміна поведінки відбувається тоді, коли в людини сформовані і чітко виражені всі три складові її мотивації до змін: бажання змінитися (хочу), розуміння мети та очікуваних результатів від зміни (для чого конкретна зміна необхідна людині), усвідомлення своєї здатності до здійснення запланованих змін (можу) та готовність до змін (готовий), коли вони стають пріоритетним завданням, а не відкладаються на потім (Альянс громадського здоров'я ProfiHealth, n. d.).

Існує 4 принципи, на яких і ґрунтується мотиваційне консультування:

1. Емпатія — це активний інтерес, спроба зрозуміти позицію клієнта, побачити світ його очима. Важливо не плутати емпатію з симпатією, жалістю або братерським ставленням до клієнта. Вона є ступенем, до якого консультант виражає точне розуміння точки зору та досвіду клієнта, часто у формі

роздумів. Протилежністю емпатії є нав'язування своєї точки зору, тобто доведення неправильності інших точок зору клієнта.

2. Амбівалентність відноситься до ситуації, коли людині важко зробити вибір і прийняти рішення при вирішенні проблеми через наявність двох протилежних думок. Це означає, що у свідомості клієнтів існують різноспрямовані мотиви, що виражаються як коливання їхньої волі. Мотивація часто мінлива, тому коливання мотивації є нормальним процесом. Амбівалентність лежить в основі мотиваційних проблем, і клієнти часто дуже конфліктні, особливо на початку процесу консультування. Виявляючи та розуміючи амбівалентність клієнта, консультант може допомогти зменшити опір клієнта зміні поведінки шляхом спільного виявлення перешкод для змін та розробки стимулів. Це дає змогу успішно пропонувати, посилювати та підтримувати імпульс до змін.
3. Підтримка самоефективності — це віра клієнта у власні сили та здатність досягати бажаних результатів. Більшість підходів до консультування щодо змін базуються на моделі дефіциту: «Я маю те, що тобі потрібно, і я тобі це дам». Суть мотиваційного консультування полягає в переконанні, що люди вже мають більшість того, що їм потрібно, всередині них. Завдання консультанта – допомогти клієнту знайти та реалізувати власні ресурси та підтримати його переконання в самоефективності: «Ти маєш те, що тобі потрібно. Разом ми це знайдемо». звертаючись до ресурсів, залишайтеся впевненими замість того, щоб шукати те, чого не вистачає.
4. Працюючи з клієнтами, важливо вміти подолати опір, з яким вони можуть зіткнутися в процесі змін. Опір може бути викликаний страхом змін, негативним досвідом або іншими факторами. Це абсолютно природно і з цим потрібно працювати. Симптоми опору клієнта можуть включати суперечки, переривання, заперечення, нехтування, гнів, дратівливість, агресію та звинувачення інших. Консультанти повинні бути обережними у своїх діях і словах, щоб не посилити опір клієнта. Боротьба з опором є важливою частиною роботи консультанта, але безпосереднє протистояння опору лише

посилує опір. Консультант повинен визнати опір клієнта і продемонструвати розуміння його труднощів. Постановка відкритих запитань також може допомогти клієнтам дослідити причини їх власного опору. Наприклад, консультант може запитати: «Деякі аспекти цієї розмови могли бути для вас неприємними. Я помітив, що ви почали злитися. Чи можете ви сказати мені, чому? Що вас бентежить?». Головне – вислухати клієнта, підтримати у пошуку справи, співпереживати та зосередитися на перспективі (Про здоров'я, 2021).

2.2. Техніки мотиваційного консультування

Мотиваційне консультування включає в себе широкий спектр методів та підходів, які допомагають клієнту змінити свою поведінку, вирішити проблеми та досягти поставлених цілей. Одним з найважливіших аспектів в цьому процесі є використання різноманітних технік та методів. У даному підрозділі розглянемо основні методи мотиваційного консультування, такі як відкриті запитання, заохочення і підтримка, активне слухання, резюмування, дослідження амбівалентності, коучинг, колесо балансу життя, SWOT аналіз та постановка цілей "SMART".

Основні методи :

1. Відкриті запитання — ті, що передбачають розгорнуті відповіді, спонукання до роздумів або розповіді. Рекомендуються уточнюючі запитання, але запитань «чому» краще уникати, оскільки вони часто сприймаються, як звинувачення.
2. Заохочення і підтримка — справжня підтримка клієнта розвиває і зміцнює його незалежність і впевненість у собі, допомагаючи мобілізувати його внутрішні ресурси для вжиття заходів для здійснення змін. Кажучи : «Я чую, я розумію», соціальний працівник висловлює свою підтримку і повагу до досвіду та почуттів клієнта.
3. Активне слухання — цим методом, соціальний працівник показує, що він не тільки слухає, а й чує свого клієнта. Окрім самого слухання клієнта, він ще

уточнює та перепитує деякі фрази клієнта, аби точно зрозуміти, що сам той має на увазі.

4. Резюмування (підбивання підсумків) — таке висловлювання допомагає узагальнити весь матеріал або саме ту його частину, яку консультант обговорював з клієнтом. Соціальний працівник подумки виділяє основні моменти розмови з клієнтом і доносить їх до нього. Це може значно допомогти клієнту зрозуміти протиріччя в своїй поведінці та почати боротися з ними (Альянс громадського здоров'я “ProfiHealth”, n. d.).

Дослідження **амбівалентності** є також надзвичайно важливим методом в мотиваційному консультуванні. Він полягає в обговоренні та визначенні разом з клієнтом плюси та мінуси його поточної поведінки. Це дає можливість для клієнта поглянути збоку на себе та свою ситуацію. Перший крок до вирішення проблеми — це її усвідомлення (Про здоров'я, 2021).

Коучинг — це професійні стосунки, які допомагають людям досягти досконалості в житті, кар'єрі та бізнесі. Коучинг допомагає подолати розрив між тим, де людина зараз, і тим, де вона хоче бути.

У стосунках між клієнтом і тренером використовується широкий спектр поведінкових технік і підходів, щоб допомогти клієнту досягти ряду цілей і підвищити свою професійну продуктивність і задоволення.

У двох словах, коучинг – це робота над собою під керівництвом коуча, який допомагає зрозуміти цілі та шляхи їх досягнення (О. Леонова, 2019).

Практично кожна людина стикається з проблемою пошуку балансу в житті. Сім'я, робота, здоров'я, відпочинок, особистісний розвиток — все це дуже важливо, але знайти золоту середину, щоб бути успішним всюди, дуже важко. На деякі речі ми витрачаємо більше енергії, а на деякі її й зовсім не вистачає. Щоб вирішити цю проблему, було розроблено **колесо балансу життя**. Отож, колесо балансу життя — це коло, яке поділено на певну кількість секторів. У класичному варіанті 8 пунктів (кар'єра, гроші, здоров'я, друзі, сім'я, розвиток, розваги, умови життя), але можна додати ще кілька пунктів, якщо хотіти розібрати діяльність клієнта більш детально (К. Моця, n. d.).

SWOT аналіз — це підхід до планування, заснований на виявленні внутрішніх і зовнішніх факторів об'єкта.

Провівши такий аналіз, можна визначити:

- Свої сильні сторони, які допоможуть у досягненні мети. Це можуть бути будь-які якості, знання чи вміння, що дають вам перевагу;
- Слабкі сторони і вразливості. Людина не може бути спеціалістом в усьому. Тому, для виконання плану, можливо, доведеться звернутися до сторонніх ресурсів або окремих людей;
- Зовнішні обставини. Найчастіше їх можна змінити, але це не означає, що ними не можна скористатися;
- Зовнішні загрози. Якщо уникнути їх неможливо, то потрібно хоча б підготуватися. Для цього і потрібен аналіз SWOT. .

В психології його почали використовувати порівняно недавно. Як виявилось, з його допомогою можна ефективно аналізувати людську особистість, її якості і характеристики (А. Оголь, 2021).

Постановка цілей “SMART” — Здатність ставити розумні цілі корисна не лише для бізнесу. Поняття постановки завдань використовується і звичайними людьми для особистих цілей. Система SMART робить виконання завдань зрозумілим. Її також використовують для середньострокових та короткострокових цілей. Цей метод не виконає всі поставлені цілі, але допоможе їх зрозуміти та поструктурувати. Ця аббревіатура розшифровується, як :

- S — Specific (Конкретна), ціль повинна бути конкретною, не розпливчастою, аби було зрозуміло, який ефект необхідно досягти.
- M — Measurable (Вимірна), необхідно, аби ціль була досяжною і її можна було конкретно окреслити якимось числом.
- A — Achievable (Досяжна). Вона мусить бути такою, аби людина була впевненою, що її досягне. Якщо вона буде занадто амбіційною, є ймовірність, що людина не зможе до неї дійти.

- R — Relevant (Актуальна). Людина мусить розуміти, чи це саме та ціль, до якої їй необхідно йти. Чи це та ціль, яку необхідно досягти першою.
- T — Time-bound (Обмежена часом). Дедлайни — це дуже важливий критерій у будь-якій роботі.

Висновки до розділу 2.

У даному розділі вдалося виокремити зміст та етапи мотиваційного консультування та охарактеризувати техніки мотиваційного консультування. Мотиваційне консультування спрямоване на допомогу клієнтам змінити або припинити поведінку, яка загрожує їх здоров'ю та благополуччю. Його етапи включають аналіз думок та почуттів клієнта, виявлення амбівалентності, підтримку самоефективності та подолання опору. Воно є інструментом, придатним для роботи з "непідготовленими" клієнтами, які потребують більше часу та можливостей для розвитку мотивації до змін. Воно передбачає використання технік консультування, які сприяють зміні поведінки клієнта та підтримці його в прийнятті та уникненні суперечок. Також, мотиваційне консультування передбачає активну участь клієнта, його розгляд варіантів зміни поведінки та посилення власної мотивації. Зміна поведінки відбувається, коли клієнт має бажання змінитися, розуміє мету та очікувані результати від зміни та вірить у свою здатність до здійснення запланованих змін.

РОЗДІЛ 3

АПРОБАЦІЯ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЙНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

3.1. Методологія дослідження.

Актуальність дослідження. В Україні, країні, яка опинилася у складній соціально-економічній ситуації внаслідок повномасштабного російського вторгнення, суттєво зросла кількість внутрішньо переміщених осіб. Ці люди втратили свої домівки та потребували підтримки, щоб адаптуватися та успішно інтегруватися в нове середовище. У цьому контексті, дослідження мотиваційного консультування українських внутрішньо переміщених осіб, є як ніколи актуальним і важливим для розуміння їхніх потреб і пошуку ефективної підтримки та стратегій розвитку.

Метою проведення дослідження є апробація методів мотиваційного консультування в роботі з внутрішньо переміщеними особами.

Завдання. Завдання дослідження полягає в розкритті декількох підпунктів:

1. Розробити програму сесії мотиваційного консультування, використовуючи засоби, техніки, практики.
2. Провести мотиваційне консультування для внутрішньо переміщеної особи/осіб.

Методи дослідження.

1. Теоретичні: аналіз наукових джерел, звітів, порівняння, синтез, узагальнення.
2. Емпіричні: апробація методів мотиваційного консультування. Мета: виявити потреби, мотиваційні фактори та особисті цілі респондентів за допомогою технік консультування.
3. Спостереження — даний метод було застосовано мною під час недавніх відвідин практики в “центрі соціальної підтримки осіб з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування і внутрішньо переміщених осіб”.

Цільова група. Цільовою групою даного дослідження були особи, віком 45 та 21 років.

Кількість і характеристика учасників дослідження. Мотиваційне інтерв'ю було проведене з мамою та її донькою, які були вимушені переїхати до львова, внаслідок того, що в їх дім в Маріуполі прилетіла ракета. Який їх вік, рід діяльності?. Розроблена програма сесії подана мотиваційного консультування подана у додатку А (див. Додаток А).

3.2. Опис результатів дослідження

Аби краще зрозуміти, які результати було отримано після проведення мотиваційного консультування, варто, спершу познайомитися з клієнтами, їхніми кейсами, з тим, що вони пережили і в якій ситуації вони перебувають зараз. Також, важливо ознайомитися з тими методами, які були застосовані протягом всього часу спілкування надавача послуги мотиваційного консультування та клієнта.

Отож, мотиваційне консультування було проведено з двома особами (мамою та донькою), які до повномасштабного вторгнення проживали на території, тепер вже, зруйнованого, Маріуполя. Переїхали вони до львова, адже в їхній будинок прилетіла ракета і проживання в ньому вже було неможливим. Одну клієнтку звати Наталія(45р), а іншу — Марта(21р) (імена вигадані задля дотримання конфіденційності).

Перебуваючи у Львові, вони почували себе некомфортно, адже були дуже далеко від дому. Задля ефективної комунікації з клієнтами, було застосовано техніку активного слухання, яка була спрямована на те, аби чути та розуміти клієнта. Також, методика резюмування сильно допомогла зрозуміти, про що саме клієнт говорить та що намагається донести. Протягом усієї консультаційної сесії, клієнти мали можливість відповідати на відкриті запитання, що лише сприяло розкриттю їхніх проблем.

Консультування відбувалося за сценарієм поданим у додатку А.

З обидвома клієнтами було досліджено амбівалентність, що виникає внаслідок змішаних почуттів та суперечливих бажань щодо певної ситуації. Вони

висловлювали сумніви та страхи щодо майбутнього, а також відчували втрату і розчарування через невпевненість у поверненні до свого колишнього життя. За допомогою методів активного слухання, рефлексії та емпатії, консультант намагався визначити їхні потреби, цінності та цілі, щоб виявити їхні внутрішні мотиваційні фактори.

Одним з головних методів, що був застосований під час мотиваційного консультування, була відкрита комунікація. Я активно слухав і стимулював клієнтів до відкритості та вираження своїх почуттів та думок. Це дозволило розкрити їхні переживання та детальніше розібратися в їхніх потребах та мотивації.

Додатково було використано методи рефлексії, щоб допомогти клієнтам осмислити свої думки та почуття. Цей підхід сприяв їхньому самоусвідомленню та розумінню власних реакцій на ситуацію. Відбувалися обговорення альтернативних шляхів дії та вибору стратегій, які б відповідали їхнім потребам та допомогли рухатися

вперед.

Соціальний працівник використовував коучингові підходи, щоб сприяти саморозвитку та пошук нових можливостей для Наталі та Марти. Вони разом формулювали цілі, задавали запитання, щоб виявити ресурси та знайти шляхи досягнення успіху. Він активно звертав увагу на те, що всі проблеми легко вирішити, якщо у клієнта буде бажання рухатися в правильному напрямку. Соціальний працівник проводив SWOT аналіз разом з Наталею та Мартою, виявляючи їхні сильні сторони, слабкі місця, можливості та загрози. Це допомагало їм краще розуміти свої внутрішні ресурси та зовнішнє оточення. Для того, аби Наталя та Марта могли зрозуміти, яка у них ситуація в житті з різними сферами — було використано колесо балансу життя. У Наталі, на високому рівні були сфери духовності, любові та сім'ї, розваг та кар'єри. Сфера грошей, саморозвитку та здоров'я — були найнижчими. У Марти ситуація була іншою: найнижчими сферами у неї були сфера грошей, кар'єри, розвитку, духовності. Решта сфер були вищимим, але жодна особливо не виділялася.

Результати мотиваційного консультування показали, що обидві клієнтки змогли краще зрозуміти свої мотиваційні фактори та почали виявляти більшу

самостійність та активність у визначенні своїх цілей та виборі життєвого шляху. Вони почуваються більш підтриманими та упевненими в собі, а також виявляють більшу мотивацію для досягнення успіху та нормалізації свого життя після травматичного досвіду.

Отже, мотиваційне консультування з внутрішньо переміщеними особами, які пережили війну та втрати, виявилось ефективним методом підтримки та стимулювання їхньої мотивації. Застосування методів відкритої комунікації, рефлексії та активного слухання сприяє розкриттю їхніх потреб, цінностей та мотиваційних факторів. Результати свідчать про збільшення самоусвідомлення, самостійності та мотивації клієнтів для подолання труднощів та досягнення позитивних змін у своєму житті.

3.3. Рекомендації щодо проведення тренінгу

З огляду на проведені дослідження, було виокремлено наступні рекомендації:

День проведення — вихідний, аби ніхто ніде не спішив. Проведення мотиваційного консультування внутрішньо переміщених осіб вимагає врахування декількох важливих аспектів. Перш за все, важливо створити сприятливе середовище, щоб внутрішньопереміщені особи почувалися комфортно і вільно виражали свої емоції та думки. Виявлення емпатії та безперебійного спілкування сприяє побудові довіри і підтримки.

Другим важливим аспектом є усвідомлення травматичного досвіду внутрішньо переміщених осіб. Вони можуть мати велику кількість негативних вражень, пов'язаних з втратою домівки, розривом соціальних зв'язків та іншими труднощами. Тому, уникання подальшого травмування та надання додаткової підтримки стає важливим завданням.

Третім аспектом є розуміння контексту внутрішнього переміщення. Це означає, що консультант повинен мати на увазі особливі виклики, з якими стикаються внутрішньо переміщені особи, такі як втрата домівки, розрив соціальних зв'язків та відокремлення від родини. Встановлення зв'язку і надання підтримки враховуючи ці фактори стає пріоритетом.

Нарешті, важливо підкреслити ресурси та міцні сторони внутрішньо переміщених осіб. Консультант повинен зосередитися на їх внутрішніх ресурсах, навичках та здібностях, щоб сприяти їхньому самовизначенню та підвищенню самооцінки. Підкреслення та активізація цих позитивних аспектів сприяє підвищенню мотивації та пошуку нових перспектив.

Загалом, проведення мотиваційного консультування внутрішньо переміщених осіб вимагає уважного врахування контексту, травматичного досвіду та підтримки їхніх ресурсів. Послідовне дотримання цих принципів може допомогти досягнути позитивних результатів у сприянні їхньому психологічному благополуччю та мотивації.

Висновки до розділу 3.

Мотиваційне консультування внутрішньо переміщених осіб, які пережили війну та втрати, є ефективним методом підтримки та стимулювання їхньої мотивації. У процесі дослідження було проведено мотиваційне консультування з двома клієнтами – Наталією (45 років) та Мартою (21 рік), які перебувають у Львові після того, як їхній будинок у Маріуполі було зруйновано ракетою.

Консультант використовував методи активного слухання, рефлексії та емпатії, щоб визначити потреби, цінності та цілі клієнтів. Застосовувалися також методи відкритої комунікації та резюмування для кращого розуміння та виявлення проблем.

В ході дослідження було встановлено, що обидві клієнтки висловлювали сумніви та страхи щодо майбутнього і відчували втрату та розчарування. Вони мали амбівалентні почуття та суперечливі бажання стосовно своєї ситуації. Консультант спрямовував їхню увагу на внутрішні мотиваційні фактори, щоб допомогти їм зрозуміти себе краще.

В процесі консультування використовувалися методи рефлексії та розгляду альтернативних шляхів дії. Консультант стимулював саморозвиток та пошук нових можливостей для клієнтів, проводив SWOT-аналіз, виявляв сильні сторони та

можливості. Також використовувалася методика колеса балансу життя для розуміння ситуації клієнтів у різних сферах.

Результати мотиваційного консультування свідчать про збільшення самоусвідомлення, самостійності та мотивації клієнтів для подолання труднощів та досягнення позитивних змін у своєму житті. Клієнти виявили більшу готовність до дії, впевненість у своїх можливостях та бажання рухатися вперед. Консультант продовжуватиме працювати з клієнтами для підтримки їхньої мотивації та досягнення поставлених цілей.

ВИСНОВКИ

У даній роботі вдалося проаналізувати та визначити поняття та становище внутрішньо переміщених осіб (ВПО) внаслідок повномасштабного вторгнення Росії. ВПО - це особи, які були вимушені покинути своє місце проживання через небезпеку, що створена окупаційною ситуацією. ВПО мають подібні потреби та вимоги до соціальних послуг, аналогічно до внутрішньо переміщених осіб внаслідок інших конфліктів.

Внутрішньо переміщені особи мають свої соціально-психологічні особливості, переживають страхи, сумніви, втрату та розчарування щодо майбутнього. Поведінка внутрішньо переміщених осіб, радше негативна, в перший час, після зміни оточення. Це зумовлено великою кількістю стресу, який вони переживають. Вони можуть мати амбівалентні почуття та суперечливі бажання щодо своєї ситуації. Соціально-психологічна підтримка є важливою для сприяння мотивації та саморозвитку внутрішньо переміщених осіб.

Аналіз наукових підходів до інтерпретації поняття мотивації та її видів дозволив дослідити поняття мотивація. Мотивація - це важлива внутрішня сила, яка спонукає людину до досягнення мети. Існує декілька підходів до розуміння та класифікації мотивації, але загальною ідеєю є те, що мотивація є важливим фактором для досягнення успіху та задоволення в різних сферах життя.

У цій роботі вдалось дослідити зміст, етапи і методи мотиваційного консультування. Мотиваційне консультування спрямоване на допомогу клієнтам у зміні поведінки, що загрожує їх здоров'ю та благополуччю. Етапи мотиваційного консультування включають аналіз думок та почуттів клієнта, виявлення амбівалентності, підтримку самоефективності та подолання опору. Методи консультування включають активне слухання, рефлексію, емпатію, та розгляд альтернативних шляхів дії та інші.

Апробація методів мотиваційного консультування та рекомендації щодо проведення: В процесі дослідження було проведено мотиваційне консультування з внутрішньо переміщеними особами, які пережили війну та втрати. Застосування методів активного слухання, рефлексії та емпатії сприяло підвищенню

самоусвідомлення, самостійності та мотивації клієнтів для подолання труднощів та досягнення позитивних змін. Рекомендації включають продовження роботи з клієнтами для підтримки їхньої мотивації та досягнення поставлених цілей.

Отже, дане дослідження підкреслює важливість розуміння понять внутрішньо переміщених осіб, соціально-психологічних особливостей внутрішньо переміщених осіб, мотивації та технік мотиваційного консультування. Результати дослідження свідчать про можливість успішного застосування мотиваційного консультування для підтримки внутрішньо переміщених осіб та допомоги їм у досягненні позитивних змін у житті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трубавіна, І. М. (2017). Проблеми внутрішньо переміщених осіб в Україні як основа ведення випадку в соціальній роботі з ними. URL:<https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/8a338e50-a725-4397-b169-15f24fe6f832/content>
2. Краматорська міська рада (2023). Повномасштабне вторгнення Росії в Україну: історичний контекст. URL: <https://krm.gov.ua/povnomasshtabne-vtorgnennya-rosiyi-v-ukrayinu-istorychnyj-kontekst/>
3. Слово і діло (2023). У Мінреінтеграції розповіли, скільки в Україні зареєстровано переселенців. URL:<https://www.slovoidilo.ua/2023/02/07/novyna/suspilstvo/minreintehracziyi-rozpovily-skilky-ukrayini-zareyestrovano-vnutrishno-peremishhenyx-osib>
4. Солдатова, О. С. (2017). Соціально-психологічні особливості адаптації внутрішньо-переміщених осіб. URL:http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/8187/Soldatova%20OS%20UChoice_6_10_2017-23.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Pidru4niki (n.d.). Мотивація. URL:<https://pidru4niki.com/14051003/menedzhment/motivatsiya>
6. Бойко-Бузиль, Ю. Ю. (2021). ПСИХОЛОГІЧНА СУТНІСТЬ МОТИВАЦІЙНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ. URL:<http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/35127/konferentsiia.pdf?sequence=1#page=113>
7. Блинова, О. Є. (n. d.). Соціально-психологічні засади адаптації вимушених мігрантів. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v9/i9/10.pdf>
8. Платонов Ю. П. (2009). Психологія конфліктної поведінки https://www.phantastike.com/conflictology/psy_conflict_behavior/html/
8. Горішна, Н. М. (n. d.). Мотиваційне консультування : сутність і можливість використання. URL: http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/15086/1/12_Horishna.pdf

9. Метод батоба і пряника: застарілий спосіб мотивації або ефективний інструмент? - Журнал KOZAKY. URL: <https://www.kozaky.org.ua/metod-batoga-i-pryanika-zastarilij-sposib-motivaci%D1%97-abo-efektivnij-instrument/>
10. Єременко А. (2022). Проблеми і потреби внутрішньо переміщених осіб: результати якісного дослідження URL: <https://activegroup.com.ua/2022/05/31/problemi-i-potrebi-vnutrishno-peremishhenix-osib-rezultati-yakisnogo-doslidzhennya/>
<http://eprints.zu.edu.ua/16772/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%202012.pdf#page=69>
11. Про здоров'я | HealthLink (2021). URL: <https://prozdorovia.in.ua/wp-content/uploads/2021/11/posibnyk.pdf>
<http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/35127/konferentsiia.pdf?sequence=1#page=113>
12. Медведєва, М. О., & Жмурко, О. І. (2018). Хмарні технології як засіб підвищення мотивації студентів до навчання. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/28335/1/66.pdf>
13. Єршова, Л. М. (2016). Застосування теорій мотивації в процесі проектування системи консультування молоді з розвитку професійної кар'єри. URL: https://lib.iitta.gov.ua/706203/1/TiMPO_2016_11.pdf
14. Якущенко, Ю. Ю. (2022). Підвищення рівня мотивації до праці у безробітних засобами онлайн курсу. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/89851>
15. Наливайко Л.П., Орешкова А. Ф. (2018). Внутрішньо переміщені особи: визначення поняття. URL: http://elar.naiu.kiev.ua/jspui/bitstream/123456789/7705/1/Pravo_i_susp_1_2018_p035-040.pdf
16. Наказ міністерства оборони України Про затвердження Інструкції про порядок виконання норм міжнародного гуманітарного права у Збройних Силах України, № 164, 2017. URL:

<https://web.archive.org/web/20220307195938/https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0704-17#Text>

17. Науковий журнал “Право і суспільство” (2022). URL: http://pravoisusilstvo.org.ua/archive/2022/3_2022/3_2022.pdf
18. Альянс громадського здоров'я “ProfiHealth” (n. d.). URL : <https://profihealth.org.ua/uk/lessons/148>
19. Леонова О. (2019). Що таке коучинг (та навіщо потрібен). URL: <https://hurma.work/blog/shho-take-kouchyng-ta-navishho-potriben/>
<https://blog.agrokebety.com/swot-analiz-osobystosti>
20. Моця К. (n. d.). Колесо життєвого балансу - Mykniga. URL: <https://mykniga.com.ua/zmist/koleso-zhittyevogo-balansu.html>
21. Milbank Memorial Fund | Using Evidence to Improve Population Health. URL: <https://www.milbank.org/wp-content/uploads/mq/volume-40/issue-02/40-2-Notes-on-the-Population-Theory-of-Eugene-M.-Kulischer.pdf>
22. Esputnik, Оголь А. SWOT-аналіз із прикладами (2021). URL: <https://esputnik.com/uk/blog/swot-analiz-iz-prikladami>

Додаток А

Програма сесії мотиваційного консультування

1. Вступне слово (5 хвилин):

- Привітання та знайомство з клієнтом;
- Пояснення цілей та значення мотиваційного консультування для внутрішньо переміщених осіб;
- Визначення очікувань від сесії;

2. Поділ досвіду переміщення (15 хвилин):

- Розмова про досвід внутрішнього переміщення;
- Запитання щодо почуттів, викликів та досягнень у клієнта за час переміщення; (робота з опором)
- Створення атмосфери спільності та взаєморозуміння;

3. Визначення потреб та мети (15 хвилин):

- Дослідження потреб та бажань учасників, (дослідження амбівалентності та визначення колеса балансу життя);
- Допомога учасникам визначити чітку мету та цілі для свого майбутнього;
- Пошук внутрішніх мотиваторів та цінностей;

4. Розвиток особистих ресурсів (20 хвилин):

- Виявлення сильних сторін та ресурсів учасників за допомогою SWOT-аналізу
- Розмова про можливості розвитку та використання цих ресурсів;
- Впровадження стратегій самозбереження та саморозвитку;

5. Подолання перешкод та стресу (20 хвилин):

- Виявлення потенційних перешкод та стресових ситуацій;
- Розгляд стратегій подолання стресу та викликів;
- Розвиток навичок емоційного самокерування та стійкості;

6. Планування майбутнього (20 хвилин):

- Створення реалістичного та конкретного плану дій для досягнення мети;
- Встановлення кроків, строків та відповідальності за кожен крок;
- Підтримка учасників у розробці плану.

Сценарій інтерв'ювання

Вступне слово (5 хвилин):

- Добрий день, мене звати Сурм'як Лука. Як я можу до вас звертатися?
- Ціллю нашої розмови є дійти до розуміння проблеми та зрозуміти, які можуть бути її вирішення.
- Якими є ваші очікування від сесії?

Поділ досвіду переміщення (15 хвилин):

- Розкажіть про ваш досвід переміщення? Запитання щодо почуттів, викликів та досягнень у клієнта за час переміщення, визначення його слабких та сильних сторін за SWOT-аналізом;
- (робота з опором)
- Створення атмосфери спільності та взаєморозуміння.

Визначення потреб та мети (15 хвилин):

- Дослідження потреб та бажань учасників, (дослідження амбівалентності, метод 5 “чому”)
- Допомога учасникам визначити чітку мету та цілі для свого майбутнього за допомогою техніки SMART ;
- Пошук внутрішніх мотиваторів та цінностей за допомогою дослідження амбівалентності та відкритого слухання;