

## Ценностна обусловеност на индивидуалните цели за поведенческа промяна при младежи със социални девиации<sup>1</sup>

Теодорина Милушева

*Не е трагедия, когато една цел не бъде реализирана.  
Трагично е, когато няма цели, които да бъдат постигнати.*  
Benjamin E. Mays

**Резюме:** Настоящото изследване търси отговор на въпроса как умението за формулиране на конкретни цели за поведенческа промяна се свързва със специфичния ценностен профил на младежи със социални девиации. Предполага се, че ясните, специфични и реалистични цели са ефективен механизъм и стратегия за действие и са условие индивидът да предприеме конкретни стъпки в посока на мотивирана и осъзната поведенческа промяна. Изследването е проведено в институции, работещи с младежи с девиантно поведение – центрове за временно настаняване, терапевтични общности и рехабилитационни програми. Анализът от проведеното изследване показва, че обособилите се три групи изследвани лица се отличават по отношение на мотивационния си и ценностен профил. Изследваните лица също така показват в различна степен умения да формулират цели, които са свързани с поведенческата промяна. Това умение корелира положително със съзнанието за отклонение от социалните норми, стадия на промяна и мотивационния профил на младежите.

**Ключови думи:** Формулиране на цел, ценности, девиантно поведение, социална работа.

## Value-based conditioning of individual goals for behavioral change of youth with social deviant behavior

Teodorina Milusheva

**Abstract:** The following paper examines how the ability for goal setting is associated with the specific value-profile of young adults with social deviations. Presumably plain, specific and realistic goals are an effective mechanism and strategy for action and help the individual in addition to achieve motivated and intentional behavioral change. The study was conducted in social work institutions for young adults with deviant behavior – shelters and transitional programs, therapeutic communities and rehabilitation programs. The analysis outlines motivational and value-profile differences between the groups. Respondents also differ in terms of ability for specific, relevant and attainable goal setting regarding behavior change. The ability for goal setting is positively correlated to social deviation awareness, stages of change and motivational profile of youngsters.

**Keywords:** goal setting, values, deviant behavior, social work process.

<sup>1</sup> Изследването е част от дисертационния труд на автора. Тема на дисертационното изследване: Мотивиране за промяна на младежи с девиантно поведение в процеса на социална работа.

## Въведение

Социалната работа по случай включва разнообразни дейности във всеки един от етапите на извършваната интервенция – от първичния контакт, договарянето, оценката на потребности и ресурси, до изготвянето на план за действие, изпълнението и мониторинга на реализираните дейности, повторната оценка, прехода и приключването. За да бъдат помагачите дейности достатъчно ефективни, социалният работник трябва да включва своя клиент във всяка една от фазите на процеса. Това означава договарянето да не бъде формална част от работното взаимоотношение клиент–социален работник, а да се отчитат реалните индивидуални потребности, особеностите на личността, ресурсите, с които разполага, дефицитите, които биха затруднили работата по случая и актуалната заявка на клиента. Индивидуално специфични са и целите, с които клиентът свързва работния процес. Те имат сложна обусловеност, в която качеството на мотивацията за поведенческа промяна и ценностния профил на индивида заемат значима роля. Ето защо основен въпрос в представеното тук изследване е по какъв начин умението да се формулират конкретни цели за поведенческа промяна се свързва със специфичния ценностен и мотивационен профил на младежи със социални девиации (младежи със зависимост от психоактивни вещества и алкохол, както и младежи с агресивно поведение).

## Формулиране на цел в социалната работа по случай

Формулирането на цели в работата по случай е компонент, тясно свързан с договарянето и планирането. Това са дейности, при които социалният работник се стреми да привлече и ангажира и собствената мотивация на клиента за промяна. В този смисъл целите, които си поставя самият клиент служат, както за свидетелство, така и за двигател на активността му в помагачия процес. Важна част от него е

изготвянето на плана за действие, посочването на задачи, които трябва да бъдат изпълнени, времето, за което това ще се случи, ресурсите, които ще са необходими за това. Преди да бъде изготвен планът за действие, социалният работник трябва да бъде изключително внимателен и чувствителен по отношение на целите, които неговият клиент формулира. Често клиентът идва с неясна заявка, не може да подреди своите приоритети, не знае в каква насока би искал да работи социалният работник с него („Искам да си стъпя на краката“, „Време е да взема живота си в ръце“ – прекалено общи и неясни цели, нерядко показващи социално-желателно поведение на клиента). На този етап е важно специалистът да отдели известно време за изясняване на разбиранията, очакванията и нагласите на своя клиент, свързани с посоката, в която би искал да вложи своите усилия, и това, което би искал да постигне като краен резултат.

За първи път емпирични изследвания, свързани с избора на цели, започва да прави Cecil Alec Mace през 1935 година. 30 години по-късно Edwin A. Locke се интересува от това каква е връзката между целеполагането и предприетите действия вследствие избора на цел. Според него в 90% от изследваните случаи поставянето на специфична и амбициозна цел е довело до по-добри резултати отколкото в случаите, когато лицата са си поставяли лесни цели или въобще не са си поставяли такива (Locke, E., K. Shaw, L. Saari, G. Latham, 1981).

Формулирането на цел показва способностите на личността да разбира тежестта на съществуващия проблем, да проявява реализъм, да притежава визия за промяната, която иска да постигне, да знае с какъв ресурс разполага, за да направи това, което е необходимо. Нерядко се случва клиентът да се втурва към дейности, с които се предполага, че ще подобри условията в много от проблемните области от живота си. Въпреки че клиентът може да е активен и да се ангажира с разнообразни дейности, все пак е много вероятно да липсва ясна цел, към която да се стреми. Не е изключено също така целите в плана за действие да бъдат формално изписани, дори

самият клиент да не е участвал в избора им. В този случай е малко вероятно целите да бъдат възприети от клиента като негови собствени.

Ясно формулираната цел, тази, която отчита времето, с което клиентът разполага, тежестта на проблема и наличните ресурси, а, от друга страна, предоставя достатъчно специфична и амбициозна перспектива, гарантира целенасоченото ангажиране на личността с дейности, които да подкрепят тази цел. Това означава, че целта трябва да отговаря на определени критерии, за да може да се каже, че е ясна, конкретна и дава посока на активното включване на клиента. Изборът на цел нерядко служи и като ориентир на индивида при избора му на дейности, които да го придвижват напред към реализацията на целта. По този начин клиентът може да се наблюдава и саморегулира, като следи как неговата работа реално поддържа реализирането на крайната цел.

Важно е социалният работник да бъде чувствителен към посланията, оправяни от клиента, защото това до голяма степен подсказва каква мотивация има, каква самооценка прави на тежестта на ситуацията, в която се намира, както и колко активен би могъл да бъде в процеса на интервенцията. Целта е ориентир, защото дава визия за това какво би било идеалното състояние, към което личността следва да се стреми. Всяко отдалечаване от крайното състояние може да бъде лесно идентифицирано от клиента. Т.е. в голяма част от ситуациите той може сам да мониторира процеса на придвижване от едно състояние към друго, да оценява къде изпитва най-големи затруднения и къде ще е необходима допълнителна подкрепа от страна на социалния работник. Например ако клиент с поведенчески проблеми, свързани с проявата на физическа агресия, следва целта *„Един месец да не участвам във физическа и вербална конфронтация с непознати хора и хора от близкото ми обкръжение“*, е вероятно тази цел да се превърне в ръководен принцип за времето, което е фиксирано. Освен това клиентът ще държи на фокус основния си проблем – проявата на физическа агресия, което и налага работата му със социалния работник или терапевт. Друго предимство на ясната и конкретна цел е, че клиентът може да

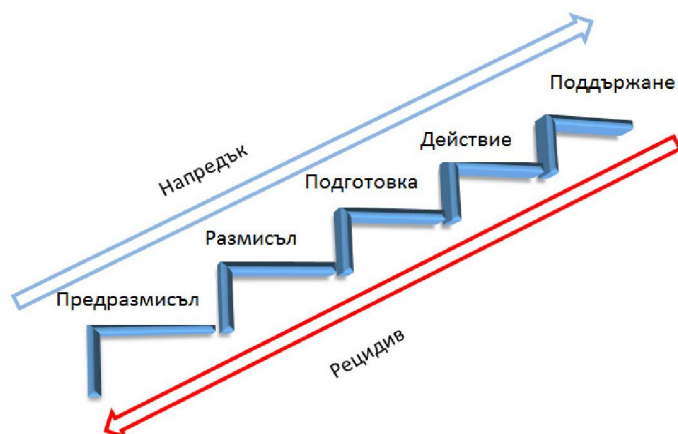
следи състоянията, които са проблемни за него, да отчита ситуациите, в които дадено поведение се проявява, личните интерпретации, които предхождат неговите негативни реакции. С помощта на социалния работник клиентът по-късно може да анализира факторите, които са актуални за появата на проблемното за него поведение, в какви случаи то се появява, от какви стимули е предхождано, какви мисли и емоции поражда то.

Промяната в поведението на клиента, неговите нагласите и разбиранията за конкретна проблемна ситуация често е стадиален процес. Т.е. нереалистично е социалният работник от самото начало да очаква от своя клиент да възприема и анализира обективно житейска си ситуация, да разбира перспективата на поддържаните поведенчески модели и сам да търси ефективни начини за справяне. Възможно е в началото на помагачия процес клиентът да се съпротивлява на говоренето за промяна, да отрича наличието на дезадаптивни поведенчески модели, да формулира заявка за подкрепа от съвсем различно естество. Например клиент с алкохолна зависимост може дълго и упорито да отрича своя основен проблем, а да заявява нужда от помощ за социално-битови или правни проблеми, както и такива, касаещи влошени личностни взаимоотношения. В подобен случай интеракцията клиент-социален работник се разгръща в контекста на две съвсем различни реалности, интерпретирани през погледа и опита на два различни субекта. Именно затова би следвало специалистът да връща към реалността своя клиент, държейки на фокус основната причина за ситуацията, в която се намира. Промяната може да бъде търсена и желана от самия клиент, но ако това не се случва, много е вероятно процесът да се разгърне на няколко етапа, за да може да бъде осъзната необходимостта от поведенческа промяна, клиентът да се почувства готов и уверен да направи това и накрая да предприеме конкретни действия в тази посока.

Според транстеоретичния модел на James Prochaska поведенческата промяна е процес, който преминава през няколко стадия и включва когнитивно и афективно осмисляне на случващата се трансформация. Промяната изисква целенасочена и

съзнателна работа на личността за постигането ѝ. Транстеоретичният модел разглежда това поведение, което е осъзнато, а не резултат от спонтанни реакции. Според модела на James Prochaska поведенческата промяна е мотивирана и целенасочена дейност на личността за постигане на ново желано състояние (Glanz, K., B. Rimer, K. Viswanath, 2008, 15–18). Теорията дава възможност да се оцени готовността на индивида да поддържа недисфункционални поведенчески модели, като се отчете стадият, в който се намира. Личности, намиращи се в *стадия на предразмисъл*, не определят поведението си като проблемно и не смятат, че то би имало дългосрочни негативни ефекти върху тях. В *стадия на размисъл* индивидът започва да отчита някои неблагоприятни последици, които поведението започва да оказва върху социалното функциониране или върху здравословното състояние. На този етап целенасочено започва да се търси информация от индивида за реалния обхват на проблема, за начините, по които би могъл да си помогне, както и къде би могъл да потърси помощ. В *стадия на подготовка* индивидът съзнателно прави опити да се ангажира с действия, които да подкрепят новото поведение, за да се преодолеят постепенно проблемните навици. В *стадия на действие* има задържане на новото поведение стабилно за период от няколко дни до шест месеца. Това означава, че в този период индивидът се въздържа от повтаряне на проблемни за него модели. На *стадия на поддържане* има трайно задържане на новото поведение, като индивидът постоянно отчита рисковите фактори, които биха го върнали към някой от по-ранните стадии (Милушева, Т., 2012, 247–254).

Фигура 1  
Транстеоретичен модел на поведенческата промяна



### Цел и мотивация

Съдържателните мотивационни теории поставят акцент върху незадоволените потребности като мотиватор на поведението. В тези теории се изхожда от предположението, че незадоволените потребности ще предизвикат напрежение в индивида, което той ще побърза да намали, като си набави това, което му липсва. Например при човек, който е в етап на търсене на работа и при когото липсва задоволеност на някои базисни потребности, като храна, дом и сигурност, съществува голяма вероятност да започне каквато и да е работа, дори такава, каквато не го удовлетворява професионално и емоционално, само за да има възможност да задоволи актуалните си за момента потребности. Интересно е това, че една и съща незадоволена потребность при различните хора е възможно да не оказва еднакво влияние. Ако незадоволени базисни потребности биха подтикнали един човек да приеме работа, която не е интересна и стимулираща, то друг ще претърпи неудобства и лишения единствено заради желанието си да работи това, което му доставя удоволствие и го кара да развива потенциала си. Това, което отличава двата типа мотиватори, е възприетите от личността индивидуални

ценности. Ценностите са тези, които „обличат“ мотива и създават движението в една или друга посока. Затова не може да се каже, че един мотив е добър или лош, правилен или не, тъй като той е ценностно обусловен и е резултат вътрешно-психични състояния и минал опит.

Възможно е обаче, познавайки определящите за личността ценности, да можем да си обясним някои нагласи или посоката на предприетите действия. Ценностите са ядрото, което обуславя до голяма степен начина, по който функционираме в социума, изборите, които правим, и причините да предпочитаме едно поведение пред друго. По тази причина е важно социалният работник да познава, доколкото е възможно, ценностните ориентации на своя клиент. Ако например за определен клиент с проблемно поведение семейството е водеща ценност, е възможно тази особеност да се използва като ресурс, на базата на който да се оценят отношенията в семейството, да се прецени доколко семейството може да послужи като мотив за трансформиране на дисфункционалните поведенчески модели (*„Семейството ми е много важно за мен. Смятам, че страдат незаслужено заради постъпките ми. Много ми се иска това да не бъде така“*). Като критика към подобен подход за извличане на ценностни мотиви от личността може да се посочи, че в този случай мотивацията за промяна не идва от самия клиент, а е външна на самия него, т.е. промяната е провокирана „заради“ някого или нещо. Възможно е подкрепянето на подобна външна мотивация да бъде използвано като причина клиентът да започне целенасочени действия за промяна на някои свои навици. В този смисъл тя е ценен ресурс и може да е подходяща основа за изграждането по-нататък на собствени вътрешни мотиви за промяна.

Веднъж възникнала и осъзната, потребността намира изява в начините, по които индивидът прави опити да я задоволи. На този мотивационен етап от изключителна важност е умението да се формулират конкретни и разбираеми цели, към които личността да се стреми. Често в процеса на интеракция между клиент и социален работник се случва да възниква дълбоко неразбиране на това, което всяка



една от страните иска да постигне („Не мога да разбера какво се опитваш да направиш“; „Би ли ми казал какво искаше да постигнеш с това твое действие?“; „Наистина не мога да разбера защо вършиш тези неща“; „Откъде ти хрумна да направиш точно това нещо?“). Именно по тази причина работата върху избора и възприемането на конкретна цел би помогнала и на двете страни да регулират това, което се случва в процеса на социалната работа. Например ако клиентът е предприел действие, което не отговаря на стандартите на възприетата цел, социалният работник може да изследва възможните причини за това, използвайки именно установената като краен ориентир цел („Имам усещането, че с това твое действие се отдалечаваш от крайната си цел. Можеш ли да ми кажеш поне две причини, поради които постъпи така?“; „Обясни ми как предприетите от теб действия ще ти помогнат да постигнеш главната си цел?“; „По какъв начин действията ти те доближават или отдалечават от това, което заложи като крайна цел?“). В много от случаите на социална работа с младежи с девиантно поведение изборът на цел, която да е формулирана ясно, да е реалистична и адекватна на реалните възможности на индивида, трябва да бъде подпомогнат от социалния работник. Едва след като това се случи, личността ще може да премине през етап на възприемане на тази цел, а впоследствие и на избор на стратегия за нейното реализиране.

Според някои автори изборът на цел, която е достатъчно сложна и специфична, увеличава шансовете тя да бъде реализирана. Една цел може да стане по-специфична, като ѝ се даде конкретен количествен израз (например брой дни, брой повтаряния на определено поведение, конкретно време, когато нещо ще се извършва, и т.н. – т.е. този количествен израз дава възможност поведението да се проследява, включително как се изпълнява и колко ефективно това се случва) (Swezey, R., Z. Meltzer, J. Salas, 1994, p. 146). Умението да се формулират ясни и специфични цели влияе на крайния резултат по четири начина (Latham, G., M. Budworth, 2006, p. 366):

- Целите фокусират вниманието, като индивидът започва да се ангажира с релевантни спрямо целта дейности.
- Ясната цел мотивира индивида да влага повече усилия за реализирането ѝ.
- Специфичната цел прави индивида по-упорит.
- Целите подпомагат когнитивната трансформация, а оттук и промяна на поведението.

Макар изборът на подходяща цел за поведенческа промяна да е от съществено значение в социалната работа с младежи с девиантно поведение, преди да се стигне до този момент, подробно би следвало да се изследват мотивите на личността да постъпва по определен начин, както и готовността и желанието му да се включи активно в процеса на подпомагане. Социалният работник би могъл да направи обективна оценка на проблемните аспекти от поведението на своя клиент, да формулира работна хипотеза за възможните причини за това поведение и от позицията си на специалист да подбере подходящи интервенции за работа по случая. Ако обаче клиентът не бъде привлечен в този процес, ако не бъдат изследвани, анализирани и осъзнати от личността собствените дефицити и ресурси, е много вероятно тази цел да остане формално заложена и невъзприета от клиента като лично негова и съществена за процеса на осъзнато, целенасочено и вътрешно мотивирано преодоляване на дезадаптивните поведенчески модели. Това означава, че още от самото начало на работата по случая социалният работник би следвало да изследва мотивацията на своя клиент, разбирането, което има по отношение на поведението и реалната ситуация в живота си, както и ресурсите и готовността му да предприеме действия в посока на положителна поведенческа промяна. Например ако в началото на интервенцията клиентът няма съзнание за проблемно поведение, би могло да се работи върху самооценката му, разбирането за дефицитите и възможностите, за това каква е реалната му позиция и роля по отношение на изборите, които прави за себе си и посоката на своя живот – теми, изследващи нюансите на субективния вътрешен свят на личността.

Подобен тип работа предполага стадиалност, която е обоснована и структурирана в теорията и методиката на мотивационното интервюиране (вж. по-подробно Милър, У., С. Ролник, 2010). То е такъв метод за постигане на трайна поведенческа промяна, при който поставените от терапевта или социалния работник цели се разгръщат в относителна кохерентност в две фази. Ако във *Фаза 1* на този мотивационен метод се работи върху изграждането и подсилването на вътрешната мотивация за промяна и се цели осъзнаването на личната потребността за това от клиента, във *Фаза 2* се подпомага личността да бъде ангажирана в процеса на вземане на решение и да участва активно в разработването на план за това. Въпреки че в двете фази пред консултанта и неговия клиент стоят относително различни задачи, те подкрепят крайната цел в консултативния процес – промяна на поведенческите модели, които са проблемни за личността (Милушева, Т., 2013).

Така например във *Фаза 1* консултантът изгражда мотивацията за промяна. Продължителността на работа на този етап зависи от съзнанието, което личността има за съществуващия проблем. Често хора търсят помощ, тъй като са осъзнали необходимостта от това да предприемат конкретни действия, за да си помогнат. Това означава, че те могат ясно да формулират причината, която ги е довела при терапевта. В този случай консултант и клиент работят върху реалистичността на конкретната заявка, изследва се доколко клиентът се чувства уверен, че може да реализира поставените цели, подкрепя се готовността за предприемане на действия. Наличието на тези три фактора – *готовност, важност и увереност* – указват възможността за преминаване във *Фаза 2* на мотивационното интервю (Martino, S., 2006, 30–32).

Друг компонент на вътрешната мотивация за промяна, освен разбирането за важността, е доколко личността се чувства уверена в способността си да предприеме конкретни действия за промяна, които да се увенчаят с успех. И важността, и увереността са ресурси, които трябва да бъдат изследвани и адресирани във *Фаза 1* от мотивационното интервю. Увереността на личността, че може да се справи с

конкретно предизвикателство, не означава непременно, че усилията ѝ ще се увенчаят с успех, а указва устойчивостта, с която ще преследва определена цел, както и колко продължителни във времето могат да бъдат вложените усилията. Увереността е ценен ресурс на индивида, без който реализирането на поставените цели би било трудно. В социално-когнитивната теория на Албърт Бандура тази увереност се нарича Аз-ефективност и е един от основните предиктори на поведението.

За да може консултантът да изследва нагласите на индивида, свързани с разбирането му за важността на промяната, както и субективното му чувство на увереност, че може да се справи с това, Уилям Милър и Стивън Ролник препоръчват да се използва конкретна техника, която да подпомогне осъзнаването на амбивалентността (Милър, У., С. Ролник, 2010, 96–97). Тъй като важността и увереността са компоненти на вътрешната мотивация на личността, те трябва да бъдат адресирани още на първата фаза от мотивационното интервюиране. За всяко от тези две измерения се използва скала от 0 до 10, която изследва нагласите на индивида, свързани с разбирането му доколко е важно да работи върху актуален за него проблем и доколко се чувства уверен, че може да се справи с това. Според индивидуалните разбиранията за важност и увереност У. Милър и С. Ролник идентифицират четири профила на клиента (*таблица 1*) (пак там, с. 97).

*Таблица 1*  
*Четири профила на клиента*

|   |  |
|---|--|
| <b>Група А: Малка важност, слаба увереност</b> – не възприемат промяната като важна и не вярват, че могат да успеят в осъществяването ѝ, ако се опитат.   | <b>Група Б: Малка важност, силна увереност</b> – уверени са, че биха могли да направят промяната, ако сметнат, че е важно да го направят, но не са убедени, че искат да се променят. |
| <b>Група В: Голяма важност, слаба увереност</b> – тук проблемът не е готовността за промяна, защото тези хора изразяват желание да го направят. Проблемът е слабата увереност, че могат да успеят, ако се опитат. | <b>Група Г: Голяма важност, силна увереност</b> – смятат, че е важно да се променят, и освен това вярват, че биха могли да успеят.   |

## Методика на изследването

Изследването, което представяме тук, бе проведено в институции, работещи с младежи с девиантно поведение – центрове за временно настаняване, терапевтични общности и рехабилитационни програми.

Целта на изследването бе да се проследи до каква степен съществува взаимовръзка между уменията да се формулират ясни и конкретни цели за поведенческа промяна и мотивационния профил на съответната група, както и кои са водещите ценности за всяка една от изследваните групи. Изследването се опира на хипотезата, че колкото по-благоприятен е мотивационният профил на индивида (т.е. осъзнава важността на поведенческата промяна и се чувства уверен, че може да я изпълни), толкова по-ясни и конкретни цели за поведенческа промяна ще формулира. От друга страна, всяка една от обособените се групи би следвало да има свой специфичен ценностен профил. На базата на предварителен качествен анализ от проведени интервюта с младежи от посочените институции бяха идентифицирани общи теми, житейски път и личен опит, семейна история и житейски формулировки, което даде основание да допуснем, че за всяка една от групите ще се очертае специфичен ценностен профил.

Изследвани са 109 младежи с девиантно поведение на възраст 18–29 години. Измерена е степента на проява на различен тип социална девиация с въпросник за девиантно поведение, попълнен от потребителите на социални услуги, и въпросник за специалистите, които оценяват до каква степен, според техните наблюдения, клиентът проявява конкретно отклоняващо се поведение. За определяне на водещите за индивида ценности е използвана методиката за изследване на ценностни ориентации на М. Рокич. На младежите бе предоставен списък с ценности, като те трябваше да определят до каква степен всяка една е определяща

за тях и да ги ранжират според субективното си чувство за значение и личния си житейски опит. За определяне на типа мотивационен профил на младежите бяха зададени два въпроса с десетстепенна Ликерт-скала – единият, касаещ важността, която поведенческата промяна има за тях и вторият въпрос, изследващ увереността им, че могат да се справят с преодоляването на съответното проблемно поведение.

## Резултати

### Мотивационен профил на целевата група

В проведеното емпирично изследване категорично се очертаха профилите на три групи младежи с девиантно поведение по отношение разбирането им за важност и усещането им за увереност (вж. *графика 1 Мотивационен профил на младежи с различни поведенчески девиации*). При групата на наркозависимите младежи се очертава профил, сходен с група Г (по категоризацията, която представихме в таблица 1) – голяма важност и силна увереност. Както се вижда от графиката по-долу, и по двете измерения младежите постигат резултати близки до максималните. Важно е да се отбележи също така, че почти всички от изследваните лица от тази група се намират в стадия на действие и стадия на поддържане (според транстеоретичния модел за поведенческа промяна), имат съзнание за поведенческо отклонение над средна норма, интерпретират причините за ситуацията в която са, като поставят акцент върху своя собствен избор и личната отговорност, която носят.

При алкохолнозависимите младежи се показва сходна тенденция, но само по отношение на важността за промяна. По този критерий те показват значително висок резултат (8,5), но увереността им е чувствително по-малка от тази на предходната група. Този профил може да бъде сравнен с група В – голяма важност, слаба увереност. Голяма част от изследваните лица от тази група се намират в стадиите на предразмисъл и размисъл. Специфичното при тези младежи е, че те притежават високи нива на съзнание за поведенческо отклонение, което може да бъде

интерпретирано във връзка с преживяването от тях чувство за вина (тема, която се очертава като актуална за самите младежи при проведени интервюта). В част от случаите семейството се оказва водещият мотив, поради който индивидът предприема конкретни действия за намиране на професионална помощ. Тук важноста за промяна нерядко се свързва с желанието на младия човек да подобри взаимоотношенията със своето семейство, да си възвърне важно за него партньорство. В случая може да се изкаже предположението, че дълго време поддържани и нетрансформирани външни мотиви за промяна пречат на индивида да се придвижи от един стадий в друг, като създават в него негативна емоционална натовареност и тревожност. От друга страна, продължителната професионална интервенция върху дадена личностна или поведенческа сфера на клиента, без да бъдат постигнати конкретни положителни резултати, води до понижаване чувството му за увереност и Аз-ефективност. А постоянното вербализиране на минали неуспехи се превръща в самосбъдващо се пророчество.

При младежи от центрове за временно настаняване профилът може да бъде сравнен с този на група А – малка важност, слаба увереност. Младежите от тази група не идентифицират поведението си като носещо им негативи, не смятат, че има необходимост да се променят. Почти всички от изследваните лица в тази група се намират в стадия на предразмисъл. По отношение на причините за ситуацията, в която се намират, младежите поставят акцент върху обстоятелства, които са извън обсега на техния собствен контрол. В повечето случаи те обвиняват обществото като стигматизиращо и поставящо етикети, приятелския кръг и семейството, като изтъкват и нежеланието за конформизъм с обществените ценности и норми. Съзнанието за поведенческо отклонение също се отличава с високи стойности, но тук по-скоро може да бъде интерпретирано като естествен механизъм за социално функциониране и заучени в институционалната среда поведенчески модели. Тези модели се възприемат като единствените възможни и напълно релевантни на стимулите, които средата предлага. Т.е. младежите смятат, че отговарят на

действителността по единствения възможен начин и този начин е правилен и адекватен на средата, в която се намират.

Графика 1

Мотивационен профил на младежи с различни поведенчески девиации (Младежите са отговорили на въпроси по скала от 0 до 10)



#### Ценностен профил

Както бе споменато по-рано в статията, мотивите за всяко наше действие са ценностно обусловени. Затова се оказва напълно възможно някои наши предпочитания, нагласи и действия да бъдат обяснени на базата на възприетите ценности. В случая бе използвана методиката за изследване на ценностните ориентации на Милтън Рокич. По отношение на ценностните ориентации се



обособиха три профила според типа поведенческо отклонение (вж. *таблица 2 Ценностен профил на младежи с различни поведенчески девиации*). Изследваните лица бяха помолени да ранжират ценностите според степента, в която те са определящи и важни са самите тях. Ако сравним типичните за всяка група ценности с категориите цели (вж. *таблица 3 Цели за поведенческа промяна*), които те формулират, ще видим, че най-ясно открояващите се потребности са:

- самопознание и развитие (наркозависими младежи);
- подобряване на взаимоотношенията и любов (алкохолнозависими младежи;)
- материална обезпеченост и сигурност (младежи от центрове за временно настаняване).

*Таблица 2*

*Ценностен профил на младежи с различни поведенчески девиации*

| Наркозависими младежи | Алкохолнозависими младежи | Младежи от центрове за временно настаняване |
|-----------------------|---------------------------|---|
| Интересна работа      | Щастлив семеен живот      | Материално обезпечен живот                  |
| Познание              | Любов                     | Наличие на добри и верни приятели           |
| Увереност в себе си   | Продуктивен живот         | Обществено признание                        |
| Развитие              | Самоконтрол               | Развлечения                                 |
| Изпълнителност        | Честност                  | Смелост в отстояването на своето мнение     |

### Цели за поведенческа промяна

Както се вижда от *таблица 3*, първата група младежи формулира цели най-ясно обвързани с промяна на проблемното поведение. От друга страна, алкохолнозависимите младежи са мотивирани най-вече от перспективата за подобрени взаимоотношения в семейството, като сравнително рядко формулират цели, които са свързани с наличното поведенческо отклонение. Младежи от центрoвете за временно настаняване формулират цели, свързани с актуалните за тях

социални проблеми (бит, дом, финансова издръжка), като не идентифицират негативните проявления на поведението си като проблемни за самите тях.

Таблица 3

Цели за поведенческа промяна

| Група | Цел  | Как ще бъде постигната промяната  |
|-------|--|---|
| 1.    | <ul style="list-style-type: none"><li>- Преодоляване на зависимостта</li><li>- Работа с дефицитите в личността</li><li>- Подобряване на взаимоотношенията с околните</li><li>- Работа върху увереността и самооценката</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Активно сътрудничество</li><li>- Поетапна работа върху конкретни задачи</li></ul>                                     |
| 2.    | <ul style="list-style-type: none"><li>- Подобряване на взаимоотношенията в семейството</li><li>- Връщане на доверието</li><li>- Повече искреност</li><li>- Връщане на загубеното</li></ul>                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>- Споделяне</li><li>- Вяра</li><li>- Комуникация за правилна преценка</li></ul>   |
| 3.    | <ul style="list-style-type: none"><li>- Започване на добре платена работа</li><li>- Закупуване на жилище</li><li>- Стартиране на собствен бизнес</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Свързване с по-състоятелен партньор</li><li>- Участие в нелегални дейности</li><li>- Промяната е невъзможна</li></ul> |

### Заклучения и методически препоръки

Както показва изследването, при младежи с мотивационен профил, характеризиращ се с високи стойности на „важност“ и „увереност“, формулирането на цели е по-конкретно, по-специфично и засяга реално поведенческата дисфункция. Това означава, че осъзнаването и разбирането на проблема подпомага формулирането на специфична и ясна цел, което от своя страна подобрява и фактическото изпълнение. Работата върху цел като „да спра употребата на психоактивни вещества за период от шест месеца“ значително повишава разбирането на индивида за конкретния проблем, желаното бъдещо състояние и времевата рамка. Така усилията могат да бъдат насочвани рационално по посока на специфичната цел и всички предприемани действия да служат за успешната ѝ реализация.

В социалната работа по случай е важно периодично да се преразглежда актуалността на формулираната цел и предвидените задачи в плана за действие. Това гарантира, че промените ще бъдат отразявани навременно. Често срещан и препоръчван в социалната работата с клиенти с проблемно поведение е целево-ориентираният подход. Особено подходящ е този подход, когато работата по случая има кратка времева перспектива, фокусира се върху изпълнението на конкретни задачи и вниманието на клиента трябва да бъде концентрирано максимално. Работата с цели е подходяща също така в случаите, когато клиентът трябва да бъде научен сам да разпределя приоритетите си според актуалността на съществуващите проблеми. Целево-ориентираният подход учи клиента също така на саморефлексия, самодисциплина и организация на времето. За да бъде ефективна една цел, тя трябва да отговаря на определени условия (*фигура 2*) – да е специфична, измерима, постижима, разумна и обозрима.

*Фигура 2*

*Характеристики на ефективната цел – S.M.A.R.T. goal (Lawler, J., A. Bilson, 2010, 84-85)*



Въпроси, които също така биха ни помогнали да оценим доколкото избраната цел е ясна, специфична и предизвикателна за самите нас, са:

- Защо искам да постигна тази цел?
- Как тази цел се съотнася спрямо останалите ми цели?

- Какво ще се промени за мен, когато постигна целта си?
- Какви са начините, по които мога да постигна целта си (най-краткият път, по който мога да достигна целта си; ресурсите, с които разполагам)?
- Кое точно в целта е важно и значимо за мен?

Като препоръка към плана за действие може да се посочи изборът на цели да не е формално заложенa подробност, а да се пристъпва към тази дейност в сътрудничество с клиента, след подробната оценка на аспекти от поведението и личността, касаещи съществуващи нагласи, ценности, ресурси и потребности.

#### Използвана литература

- Милушева, Т. (2012) Теории за поведенческата промяна и приложението им в социалната работа. – *Годишник на Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Книга Социални дейности*, том 105.
- Милушева, Т. (2013) Мотивационно интервюиране в социалната работа по случай. – *Годишник на Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Книга Социални дейности*, том 106 (под печат).
- Милър, У., С. Ролник. (2010) Мотивационно интервюиране. Подготовка на хората за промяна. Издателски къща ЛИК, София.
- Glanz, K., B. Rimer, K. Viswanath (2008) Health behavior and health education. Theory, research and practice. 4-th edition. San Francisco.
- Latham, G., M. Budworth (2006) The Study of Work Motivation in the 20th Century. In Koppes, L., Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology. Lawrence Erlbaum Associates.
- Lawler, J., A. Bilson (2010) Social Work Management and Leadership. Managing complexity with creativity. Routledge, New York.
- Locke, E., K. Shaw, L. Saari, G. Latham (1981) Goal Setting and Task Performance: 1969–1980. – *Psychological Bulletin* (American Psychological Association), 90 (1).
- Martino, S. (2006) Motivational Interviewing Assessment: Supervisory Tools for Enhancing Proficiency. Salem, Northwest Frontier Addiction Technology Transfer Center, Oregon Health and Science University.
- Swezey, R., Z. Meltzer, J. Salas (1994) Some Issues Involved in Motivating Teams. In O'Neil, T., H. Drillings, L. Holden: Motivation: health class research. Lawrence Erlbaum Associates.

#### За автора

Теодорина Милушева е редовен докторант към катедра „Социална работа“, Факултет по педагогика на СУ „Св. Климент Охридски“  
Контакти: teodorih@abv.bg