



Przemiany w regionie

КАТАЖИНА ДОЛЕНГОВСЬКА-УРЛІХ • ЯНКА РИКОВСЬКА

ГРУПА ПІДТРИМКИ

ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ УЧАСНИЦЬ
ШКОЛИ ТРЕНЕРІВ ГРУП ПІДТРИМКИ

Projekt współfinansowany ze środków
Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności
w ramach programu RITA - Przemiany
w regionie, realizowanego przez Fundację
Edukacja dla Demokracji

Проект співфінансується Польсько-
Американським Фондом Свободи
в рамках програми RITA - «Зміни
в регіоні», яку реалізує Фонд "Освіта
для демократії"

Варшава 2023



Attribution-NonCommercial-NoDerivs
4.0 International

Вступ

Як ми знаємо з американських фільмів, групи підтримки дуже поширені в США: є групи для людей з конкретними захворюваннями, для їхніх сімей, для людей, які стикаються з різними труднощами або життєвими втратами. У такому суспільстві цілком природно, що переживати важкі часи легше разом з тими, хто пережив подібний досвід.

У Польщі ми, як правило, покладаємося на підтримку сім'ї. Іноді це спрацьовує. Але зазвичай легше позичити гроші у свекра, ніж бути посправжньому вислуханим. У Польщі немає культури підтримки людей, які переживають складні емоції. Легше отримати "добру пораду" та швидку розраду на кшталт "не хвилюйся", ніж реальну підтримку. Це не через недоброзичливість наших близьких, а радше через те, що нас вчать бути "мужніми", а не підтримувати один одного в складних ситуаціях.

В фундації "Sto Pociech" ми почали працювати з мамами, усвідомивши, яких величезних зусиль вони докладають, щоб подолати труднощі та відповідати очікуванням інших і своїм власним. У сучасному світі, якщо мова йде про роботу, кар'єру та розвиток, все більше і більше дозволено робити помилки та бути недосконалим. На жаль, у вихованні дітей, особливо в материнстві, все ще недостатньо місця для недосконалості.

Ми почали проводити групи підтримки в нашій фундації. Першими були групи "Я народила життя" для матерів наймолодших дітей. Тобто для жінок, які пережили величезні зміни у своєму житті, але водночас були дуже самотніми у переживанні багатьох амбівалентних почуттів, на які часто не давали собі дозволу. Успіх цих груп надихнув нас на відкриття інших груп, таких як ГОРМ (Група Особистого Розвитку Матерів) для жінок - "десантниць повсякденного життя", - багатодітних матерів, які щодня справляються з більшою кількістю справ, ніж середньостатистичний директор великої організації. Матері, які, дбаючи про добробут своїх дітей, сім'ї та чоловіка, часто не мали джерела енергії для себе, зазвичай ставлячи власні потреби в кінець списку справ. Ми також проводили групи для татусів в нашій фундації, а також змішані групи для батьків, наприклад, зустрічі після семінару "Моя дитина мене злить" або "Зона сили".

Дуже важко описати, чим є така група, адже по-справжньому зрозуміти, що таке підтримка, можна лише тоді, коли ти її відчуєш. Чим більше таких груп, тим більше людей будуть формувати зв'язки і стосунки, які будуть посправжньому життєдайними. Розвиток груп підтримки в Польщі може бути простою відповіддю на самотність, яка стає епідемією нашого часу.

— Янка

Бувають моменти в житті, коли в голові проноситься думка, що я - той/та, кому зараз найгірше. Іноді це справді лише коротка мить, але часто - особливо коли я жертвую багатьма, а отримую дуже мало - ця мить може неприємно затягнутися. Ми багато працюємо з матерями, часто дуже втомленими і вигорілими від виховання дітей, які в такій ситуації іноді виходять з себе, кричать на своїх дітей або роблять щось протилежне тому, що вони хотіли б робити для своїх близьких. Матері описують цей стан словами: "Я найгірша мати у світі".

Напевно, у всіх і кожного виникають такі думки. Однак, якщо вони часто повторюються і не демонструють це самооцінювання іншим, то можна повірити в таке судження і завдати собі значної шкоди.

Зустріч серед "найгірших матерів у світі" зазвичай приносить негайне полегшення. І саме про це полегшення, про цю допомогу, в першу чергу, і йдеться в групах підтримки. Тому що напруга, яку ми створюємо, коли нас щось турбує, хочемо ми цього чи ні, може бути дуже великою. І турбота про дітей, безумовно, є однією з таких важливих речей, якими ми переймаємось.

Групи підтримки - це не про те, як впоратися з труднощами. Це, ймовірно, може статися, але зовсім не обов'язково так буде. Найчастіше вони про безпорадність і про те, як важко переносити її наодинці. Як важко визнати цю безпорадність, коли нас винагороджують за те, що ми з усім справляємося.

Групи не ставлять за мету зцілення, хоча бути поміченим і почутим може мати такий ефект. Вони також не спрямовані на пошук причин, хоча раптове усвідомлення може мати такий ефект. І вони не пов'язані з пошуком рішень, хоча вони іноді виникають самі собою. Групи підтримки - це супроводження.

Зустрічі з людьми, які пережили подібні речі в своєму житті і які готові побачити і вислухати вас, допомагають змінити точку зору, витягнути вас із самотності, включити в групу "своїх людей", а іноді навіть дозволяють прийняти правду про те, що речі просто є такими, якими вони є.

Група підтримки існує для того, щоб деякий час (не дуже довгий) побути разом з іншими, бути побаченим, почутим, відновити віру/силу/надію, а потім повернутися до своєї реальності з усвідомленням того, що навряд чи буде ідеально. Можливо, буде просто добре.

— *Каська*

Мета групи підтримки

Метою групи підтримки є допомога учасникам пережити складний період у їхньому житті. Це робиться шляхом створення простору, в якому:

- кожен може бути почутий,
- кожен має відчуття приналежності до групи,
- кожен переживає нормалізацію, тобто зустрічає людей, які переживають подібні труднощі, і відчуває від цього полегшення.

Додатковою перевагою участі в групах є відкриття того, що контакт з іншою людиною, при дотриманні певних правил спілкування, може бути корисним і заспокійливим.

Група підтримки - це не терапевтична група, тобто вона не спрямована на зміну учасників. Це також не психолого-освітня група, тобто її метою не є надання знань. Звичайно, учасник може змінитися і чогось навчитися під її впливом, але це будуть "побічні ефекти".

Тривалість групи, кількість учасників

Одна зустріч групи підтримки триває 3 години. Ми пропонуємо 12 зустрічей, припускаючи, що у нас буде близько 10 учасників. З нашого досвіду, цього часу достатньо, щоб учасники познайомилися, попрацювали разом і... попрощалися. Ми не проводимо довгих груп, тому що важливим елементом такої підтримки є видима перспектива кінця. Якщо я вирішую приєднатися до такої групи, це означає, що мені щось потрібно. Деяким людям у групі може бути важко просити про увагу. Неминуча перспектива закінчення групи зазвичай підбадьорює їх, щоб все-таки попросити "час для себе".

У групі має бути близько 10 учасників. Про більшу кількість людей буде складно піклуватися і гарантувати, що кожен матиме час на роботу. Менше 8 осіб не гарантує, що група буде діяти, тому що хтось може відмовитись від участі.

Тренер

Ми не змогли знайти кращої назви для цієї ролі, тому використовуємо ту, яка також закріплена за іншими формами групової роботи. Ми взаємозамінно використовуємо термін "ведучий(-а)".

Почнемо з того, що тренер не повинен робити, тому що це, як нам здається, найважливіше.

Йому не потрібно знати відповіді на всі питання, не потрібно вміти знаходити найкращі рішення, не потрібно вміти слухати найкраще. Він не є джерелом підтримки в групі. Підтримка надається всією групою.

Завдання тренера – створити умови для цього. Тренер несе відповідальність за встановлення контракту (правил роботи групи), за дотримання часових рамок зустрічі, за дотримання структури, за те, щоб кожен мав можливість висловитися (коло).

Роль тренера також полягає в тому, щоб довіряти учасникам групи, щоб вони могли надавати один одному підтримку. Тренер не повинен допомагати і підтримувати учасників індивідуально. Це завдання групи.

Основним інструментом роботи тренера є він сам.

Під час роботи він має доступ до своїх почуттів. Це означає, що він не блокує їх потік і в той же час не концентрується на них. Його увага залишається з групою. Коли, наприклад, тренер відчуває тривогу, він помічає це почуття і сприймає його як вказівку на те, що відбувається в групі, наприклад: "Залишилося не так багато часу, я хвилююся, що ми не встигнемо до фінального кола".

Активне слухання дуже важливе в роботі тренера. Тренер може перефразувати або запитати про почуття, які відчуває учасник групи. Оскільки мета групи полягає в тому, щоб учасники підтримували один одного, тренер не має права озвучувати свої інтерпретації (це не терапевтична група!), він повинен супроводжувати учасників у тому, що вони переживають, і утримуватися від спроб допомогти їм. Його роль - створювати простір, стежити за рамками, структурою, часом і... залишати простір для групи.

Оскільки є кілька ведучих, і їхні відчуття та інтерпретації можуть відрізнитися, вони мають повнішу картину того, що відбувається в групі.

Кожна дія тренера, незалежно від того, чи ставить він запитання, чи утримується від нього, має бути усвідомленою, тобто тренер повинен знати, чому він чи вона щось робить і навіщо.

Контракт

Контракт дуже важливий у роботі груп підтримки. Він служить для побудови безпеки в групі та реалізації мети. У новій ситуації він потрібен, як карта на початку подорожі.

Домовленість про певні правила спілкування (наприклад, "ми не оцінюємо") прискорює формування безпеки в групі і знімає з учасників відповідальність за повільне дозрівання цієї норми спілкування в групі. Не оцінювати – це те, про що ми домовляємося заздалегідь; нам не потрібно досвідчувати наслідки того, що ми оцінюємо або нас оцінюють. У нас просто так є.

В свою чергу, додання до контракту "Я-повідомлення" допомагає реалізувати головну мету групи: учасники залишаються з собою, зі своїми переживаннями та емоціями, розбираються з собою і звертаються за підтримкою до самих себе.

На початку охоронцями контракту є ведучі. З кожною наступною зустрічю цю функцію переймають учасники зустрічей.

Початок групи – перша зустріч

Перша зустріч групи має свій специфічний сценарій. Ситуація є новою як для учасників, які, швидше за все, вперше беруть участь у такій групі, так і для ведучих, які ще не працювали з цими конкретними людьми.

Примітка: якщо є можливість провести консультації (особисто, онлайн, за телефоном) перед початком роботи групи, варто якомога детальніше розповісти про те, як виглядають зустрічі таких груп.

Мета першої зустрічі: знайомство, інтеграція, формування почуття безпеки.

Приклад сценарію першої зустрічі

1. Вступ

- привітання та представлення ведучих,
- розповідь про те, що це за група (що це не терапевтична група), формулювання мети групи, розповідь про те, як будуть проходити зустрічі;
- організаційна інформація - тривалість зустрічей, тривалість перерв.

2. Контракт

Приклад контракту:

- ми звертаємося один до одного по імені,
- говоримо про себе, "Я-повідомлення", говоримо про свій досвід,
- ми не оцінюємо,
- ми не даємо порад і рекомендацій, коли нас про це не просять,

- конфіденційність,
- потреби є пріоритетними,
- право на "стоп",
- присутність (фізична на наступних зустрічах, а також психологічна - якщо щось трапляється, я говорю про це),
- пунктуальність та інформування ведучих про запізнення та пропуски (запишіть номери телефонів ведучих),
- вимкнені телефони.

У випадку онлайн-груп – увімкненні камери, вимкненні мікрофони, можливо, навушники, якщо немає гарантії, що зміст розмов не почує жодна стороння особа.

3. Представлення учасників (у разі роботи з групою батьків - список імен та дітей, їхній вік)

- гра на запам'ятовування імен,
- збір очікувань учасників; підсумовування: відповідь ведучих на очікування, тобто, що може і що не може тут відбутися.

Перерва

4. Інтеграційні вправи - наприклад, обговорення в парах на теми батьківства (наприклад, труднощі та радощі мого батьківства)

5. Фінальне коло - Як ви відчуваєтеся зараз?

ПРОЦЕС¹:

На етапі формування групи учасники зазвичай сповнені тривоги щодо того, чи вписуються вони в групу і чи здатна група їм допомогти. Ведучі "підштовхують" групу до роботи, проявляють активність, директивно пропонують вправи. При цьому вони дуже уважно слухають кожного. Вони стежать за контрактом і моделюють використання контракту, те, як спілкуватися, і називають те, що відбувається в групі.

На цьому етапі в учасників може з'явитися відчуття безпеки через довіру до ведучих і впевненість у тому, що вони знають, що роблять.

¹ Те, що ми пишемо про процес, є коментарем до конкретних моментів у групі.

Структура наступних зустрічей

Кожна зустріч групи має певну структуру.

Під час зустрічі працює одна або дві людини. Під груповою роботою ми розуміємо, коли один з учасників вирішує розповісти про свій випадок, про себе, про свої поточні труднощі і вислухати реакцію групи.

1. Відкриваюче коло і підсумовування цього кола ведучими.
2. Визначення особи, яка працює.
3. Час для цієї особи розповісти більше.
4. Зворотний зв'язок від учасників до особи.
5. Інформація від особи як вона/він зараз почувається після зворотного зв'язку.
6. Фінальне коло.

1. Відкриваюче коло

Мета кола - допомогти учасникам освоїтися в групі, мати можливість сказати те, що для них важливо, бути почутими іншими і почути, як почуваються інші учасники групи, "приземлитися".

Мета цього раунду для ведучого - почути всіх учасників, "виміряти температуру" почуттів і потреб учасників, а також почути проблеми/теми, з якими прийшли учасники.

Можливе запитання для раунду, завдяки якого можна досягти обох цілей, наприклад, таке: "Як ви почуваєтеся і чи є питання, яке ви хотіли б розглянути сьогодні?". Можна запитати: "З яким почуттям ти починаєш?".

Ведучий повинен підбити підсумки кола таким чином, щоб учасники зрозуміли, що їх вислухали. Це можна зробити в загальних рисах, сказавши, наприклад, "Під час кола було багато тем" або "Я чую багато втоми. Кілька людей мають конкретні запитання". Також ви можете назвати людей та їхні конкретні теми. Вам потрібно запам'ятати всіх (корисно робити нотатки).

2. Визначення особи, яка працює.

Після того, як ведучі підбили підсумки кола, настає час для вибору людини, котра готова сьогодні працювати.

Часто буває так, що ця людина не знає, в чому саме полягає її проблема. Важливо, щоб вона хотіла на чомусь зупинитися, подивитися всередину себе. Ми не обираємо загальну тему, наприклад: "Дехто з вас говорив про проблеми, пов'язані зі школою, тож давайте поговоримо про освіту в Польщі". Така тема не принесе підтримки учасникам.

Ведучі можуть допомогти учасникам у виборі теми, нагадавши їм, про що йшлося в колі. Корисними також є наступні критерії:

- хто ще не працював,
- наскільки терміновим/живим є те, з чим він/вона прийшов/прийшла,
- чи має учасник готовність до роботи.

3. Час для працюючої особи.

Варто пам'ятати, що може статися так, що учасник одразу називає проблему або заявляє, що вже все сказав у колі, все-таки необхідно дати йому більше часу, щоб він міг спокійно все розповісти. Часто тільки тоді він виявляє, що для нього дійсно є важливим і важким. Коли учасник дійде до того місця у своїй розповіді, де йому найважче, ви можете запитати його, чого б він хотів від групи.

4. Зворотний зв'язок від учасників до особи.

Коли особа, яка працює, ставить групі запитання або готова слухати, учасники групи можуть розповідати про те, що відбувалося з ними під час слухання, або поділитися власним досвідом.

Роль тренера на цьому етапі полягає в тому, щоб переконатися, що учасники дотримуються контракту: важливо, щоб вони говорили про себе, свій досвід, свої почуття, а не давали поради іншим, не узагальнювали і не оцінювали. Важливо також стежити за тим, щоб вони говорили до особи, яка працює. Ведучі заохочують усіх учасників сказати щось людині, яка працює. Можливо, хтось не має подібного досвіду, але для нього буде корисно просто сказати про це. Особа, яка розповіла групі про те, що їй важко, повинна почути всіх, інакше вона може почати вигадувати, що про неї думають інші і як вони її засуджують.

Тренер також може взяти участь в колі до особи, яка працює, але це не обов'язково. Важливо пам'ятати, що незалежно від стилю роботи, тренер завжди сидить у тому спеціальному кріслі, що робить його експертом, і це може надати його висловлюванням більшої ваги, ніж висловлювання

учасників групи. Тому він може ділитися своїм досвідом, якщо точно знає, навіщо він це робить.

5. Інформація від особи.

Під час отримання інформації від учасників ми радимо особі, яка працює, не відповідати одразу на те, що говорять люди в групі. Ми просимо її з тих багатьох різних думок слухати і брати те, що їй підходить.

Рекомендуємо їй не відповідати кожному, а зосередитися на тому, що може бути цінним для неї.

Після того, як вона вислухала всіх, у неї є час сказати, як вона відчувається, що вона взяла для себе, що було важливим або надихаючим для неї.

6. Фінальне коло.

Наприкінці кожної зустрічі важливо, щоб кожен учасник сказав, як він відчувається, "з чим він виходить". Іноді на це не вистачає часу, і тоді коло може бути дуже коротким і включати в себе одне почуття, з яким учасник закінчує групу.

ПРОЦЕС:

У міру того, як учасники опановують правила групи (і спостерігають, чи дійсно їх дотримуються), вони починають довіряти ведучим, а згодом – і іншим учасникам. На ранніх етапах роботи групи часто виникають гнів або інші складні почуття. Це перевірка того, чи дійсно я "вписуюся" в цю групу і чи може ведучий це "витримати".

Після такої перевірки учасники починають відчувати себе в групі безпечно. На наступних зустрічах вони вже зосереджуються на тому, що вони можуть отримати від групи і що можуть дати іншим учасникам.

Тренери слухають учасників і допомагають їм переживати свої почуття, особливо складні (іноді спрямовані на нього/неї). З часом, коли учасники почуватимуться в безпеці, роль тренера зменшиться і обмежиться тим, що він стежитиме за рамками зустрічі, можливо, час від часу називаючи, що відбувається в групі, на якому етапі ми знаходимося, скільки зустрічей залишилося тощо.

Завершення групи

Завершення може бути складним як для учасників групи, так і для ведучих. Інформація про те, скільки зустрічей залишилося, повинна бути озвучена щонайпізніше на третій зустрічі перед кінцем. Найчастіше це роблять самі учасники, але якщо цього не сталося, ведучий повинен їм про це нагадати.

Остання зустріч групи відрізняється від звичайних зустрічей. У першій її частині – до перерви – ще можна вмістити чиясь коротку роботу. Однак важливо виділити спеціальний час для завершення.

Можна створити можливість для учасників індивідуально зустрітися в парах. Тоді буде час подякувати і попрощатися. Або ж можна зробити набагато довший раунд, в якому можна поставити запитання: "Чим ця група була для мене?". Якщо є час, можна використовувати обидва варіанти.

ПРОЦЕС:

За кілька зустрічей до закінчення групи учасники мобілізуються, щоб отримати від групи те, заради чого вони прийшли. Може утворитися "натовп" бажаних попрацювати.

На останній зустрічі, як правило, теми "спливають" на поверхню, і учасники вже зайняті самим процесом завершення. Часто вони переживають втрату і пов'язану з нею тривогу. А іноді закінчення організаційних труднощів, пов'язаних з їхніми виходами з дому, приносить полегшення.

Тренери на цьому етапі знову стають більш активними і більш директивними. Вони стежать за тим, щоб усі почуття щодо групи були проговорені, створюють простір для їх переживання.

Безпека та гігієна праці ведучих

Чому два тренери?

Не обов'язково, щоб було два тренери.

Просто наш досвід показує, що одній людині важче і самотньо, і що часто людина, котра веде процес наодинці, потребує... власне підтримки. І якщо вона веде таку групу, то - за нашими припущеннями - прохання про підтримку (допомогу, співпрацю, розуміння...) можна продемонструвати за допомогою того, як ми працюємо. Ми не мусимо бути постійно незалежними та сміливими. Цінність, яку ми пропагуємо, - це нерозділеність.

Ми рекомендуємо такий спосіб роботи, тому що так просто легше працювати:

- легше бачити, що відбувається в групі,
- двоє людей бачать по-різному,
- якщо виникає тема, яка є складною для одного з ведучих, інший може "взяти на себе" роботу,
- якщо один з тренерів з якихось причин не може бути присутнім, наприклад, через хворобу, група може працювати в звичайному режимі, у звичайному ритмі.

Зустріч перед групою

Ведучі зустрічаються заздалегідь перед зустріччю з групою і мають час, щоб побачити і почути себе, перш ніж перейти до пригадування того, що відбувається з учасниками. Вони - люди (!), вони приходять зі своїх реалій, у них є свої проблеми. Перед зустріччю в групі вони можуть просто поговорити про це деякий час, дати собі трохи простору.

Це допоможе їм пізніше "вмістити" групу, тобто уважно слухати групу, реагувати на те, що відбувається з учасниками та між ними. Тренер працює собою. Ця зустріч тренерів є важливою частиною підготовки до роботи.

Отже, вони зустрічаються за годину до початку групи. Це час для:

- власного кола: розповісти, з чим вони приходять і як у них справи,
- пригадати групу: переглянути нотатки (хто працював, з чим учасники почали і з чим закінчили попередню групу).

Зустріч після групи

Після зустрічі групи разом з другим ведучим варто дати собі час (близько години), щоб спокійно обміркувати події, які відбулися за останні три години. Такий буфер не дасть вам забрати справи групи з собою додому.

Супервізії

Систематичні супервізії є необхідною частиною роботи з групою. Бажано запланувати щонайменше три півторагодинні зустрічі з супервізором на групу, яка буде тривати протягом десяти зустрічей. У цих зустрічах повинні брати участь обидва ведучі групи.

З часом кількість годин супервізії може скоротитися, але вона завжди потрібна, незалежно від досвіду ведучих.

Увага!

Групи підтримки часто хочуть проводити люди, які самі їх потребують. І в цьому немає нічого поганого. Ви просто повинні усвідомити це і відокремити свої власні проблеми (потреби, почуття) від проблем групи. Тоді не заплутаетесь. А за підтримкою для себе можна і потрібно звертатися напряму – десь в іншому місці.

Які дії тренера підвищують відчуття безпеки в групі?

1. Стеження за структурою.
2. Контроль за перебігом часу.
3. Слідкування за дотриманням правил контракту.
4. Питання про емоції.
5. Розкриття власного досвіду - тільки якщо це допомагає групі.
6. Відкрите обговорення між тренерами.
7. Називання того, що відбувається в групі.
8. Реагування на нечіткі формулювання або таємниці в групі.

Ad 1. Стеження за структурою

Структура зустрічі має важливу організаційну функцію. Вона допомагає організувати час так, щоб кожен учасник групи міг висловитись – але в певному порядку. Усвідомлення цього порядку допомагає уникнути необхідності негайно реагувати. Звісно, іноді це буває складно, коли є щось дуже зворушливе, і ви не можете відразу про це сказати. Але якщо не стримувати спонтанних реакцій, це призведе до того, що ми залишимо вже відкриті теми на користь нових тем, які почали відкриватись.

У групах підтримки цінність полягає в тому, що вся група концентрується на одній людині, і всі працюють над її проблемою. Це приносить користь не тільки тому, хто працює, але й усім або більшості учасників. Це пов'язано з тим, що теми, які виникають у групах, певним чином стосуються кожного. Крім того, учасники можуть відчувати себе в ролі тих, хто надає підтримку, ділиться своїм досвідом. Вони також можуть побачити, як вони вже з чимось впоралися.

Структура, однак, має свої обмеження (вона не є гнучкою), і важливо пам'ятати, що в ім'я дотримання структури не можна випускати з уваги те, що в даний момент є живим в учасниках або групі.

Наприклад, коли перше коло займає стільки часу, що робота не поміщається, тренер говорить про це і віддає рішення про те, що робити з нею далі, групі.

Інший випадок, коли доводиться призупинити структуру на деякий час, - коли щось настільки зворушує учасника, що він, наприклад, починає плакати. Тоді не можна "їхати далі". Треба зупинитися біля цієї людини, дати їй час, "впустити групу", якщо це необхідно. Тренер називає те, що відбувається, наприклад, каже: "Ми знаходимося в колі, скоро повернемося до нього. Наразі ми зупинилися біля Х". Такий тип дій називається "кризове втручання", тобто відхід від структури до людини, яка потребує допомоги. Це підвищує відчуття безпеки в учасників. Вони знають рамки і ритм зустрічі, але також знають, що їхній досвід важливий і не залишиться непоміченим.

Ad 2. Контроль за перебігом часу

Кожна зустріч групи має певний часовий ліміт. З одного боку, учасникам подобається відчувати, що вони мають достатньо часу, що вони можуть спокійно "посидіти" і сказати все, що вони хочуть сказати. Однак, з іншого боку, як тільки б'є час закінчення зустрічі, всі зриваються і розбігаються по своїх справах. Дуже часто, незважаючи на велике бажання вислухати кожного, учасники не можуть дозволити собі затягувати зустріч.

Тому роль тренерів полягає в тому, щоб вчасно завершити зустріч, забезпечивши при цьому виконання необхідних етапів. Не можна створювати ситуацію, в яку не поміститься фінальне коло. Виконання всіх пунктів структури зустрічі дає можливість завершити роботу, приносить полегшення учасникам і впливає на згуртованість групи².

Управління часом у групі – це велике вміння. На перших зустрічах це вимагає великої активності з боку тренера, який повідомляє, скільки часу залишилося і які елементи структури ще потрібно вмістити, наприклад: "У нас залишилося 40 хвилин. Двоє людей ще не говорили. Нам ще потрібен час для рефлексії Х, як він/вона почувається після інформації від групи, і нам ще потрібно встигнути провести фінальне коло". Коли учасники вже добре розуміють структуру, роль ведучого

² Ви можете прочитати більше про групову згуртованість та її функції, наприклад, у книзі "Групова психотерапія. Теорія і практика" Ірвін Ялом.

зводиться до того, щоб сказати: "У нас ще є 40 хвилин". Цього достатньо. Учасники самі візьмуть на себе відповідальність за те, щоб вкластися в час, що залишився.

Ad 3. Слідкування за дотриманням правил контракту

Контракт – це набір групових правил, які гарантують безпеку. Він не може бути мертвим документом. Роль ведучого на початку групового процесу полягає в тому, щоб активно стежити за дотриманням цих норм. Згодом ці норми стануть зрозумілими для учасників, і вони самі будуть їх дотримуватися. Метою групи підтримки не є між-особистісний розвиток. Доручення самим учасникам піклуватися про дотримання норм з самого початку роботи групи, безумовно, було б освітнім і важливим з точки зору розвитку, усвідомлення власних кордонів і т.д., але це не є першочерговими завданнями групи підтримки. Досить "турботливий" спосіб роботи тренера прискорює формування почуття безпеки в групі і вчить методам неконфліктної комунікації.

Ad 4. Називання того, що відбувається в групі

Тренери називають те, що відбувається під час зустрічі групи. Наприклад, вони говорять про те, де ми знаходимося в структурі зустрічі ("Ми знаходимося в колі" або, наприклад, "Час для X" після того, як вона вирішила попрацювати і т.д.). Вони структурують потік подій, називаючи будь-які відхилення від запланованої структури (наприклад, "Ми зупинилися на Y, але вже повертаємось до кола"). Допмагають назвати емоції, що виникають в учасників. Це створює безпеку в групі. Часто, коли учасники почуваються розгубленими, такі повідомлення дуже заспокоюють.

Ad 5. Реагування на нечіткі формулювання або таємниці в групі

Це є частиною називання того, що відбувається в групі. Поява незрозумілої термінології або незрозумілих зв'язків викликає в учасників тривогу і відчуття ізольованості. Цьому можна запобігти, просто пояснюючи на ходу незнайомі всім слова або прояснюючи не зовсім зрозумілі наміри.

Ad 6. Питання про емоції

Часто учасники розповідають про себе, ділячись тим, що сталося з ними останнім часом. Це може бути довга розповідь про факти. У такій ситуації завдання тренера полягає в тому, щоб допомогти людині, яка розповідає історію, розібратися в своїх почуттях, в тому, як вона почувається в цій ситуації і що для неї є складним. Інші учасники групи також зможуть легше зрозуміти ситуацію і зіставити її зі своїм досвідом. З іншого боку, якщо учасник говорить лише про емоції, корисно запитати про контекст ситуації – з тією самою метою.

Ad 7. Розкриття власного досвіду - тільки якщо це допомагає групі

Розкриття тренерами власного досвіду та переживань – особливо на початку групового процесу - відіграє важливу роль у формуванні почуття приналежності до групи ("це такі ж люди, як і ми"). Тренери поступово відходять від участі в цій частині роботи, щоб посилити внутрішні процеси самодопомоги в групі.

Ad 8. Відкрите обговорення між тренерами

З досвіду ми знаємо, що відкрита комунікація між тренерами (перепитування один одного вголос у разі невпевненості, відкрите прийняття рішення про те, що робити далі) заспокоює учасників. Припинення такого спілкування викликає непотрібне зростання напруги у тренерів, що одразу ж відчувається групою. Це може призвести до того, що увага учасників переключиться на те, що відбувається з тренерами, замість того, щоб утримувати фокус на собі.

Як зібрати групу підтримки?

Зібрати групу підтримки не зовсім просто. Швидше за все, це пов'язано з тим, що люди не знають, що таке ці групи, не знають, на яку підтримку вони можуть там розраховувати, і не сприймають себе як людей, які потребують підтримки. Запрошуючи людей до груп (створюючи оголошення/запрошення/пропозиції), варто пам'ятати про це.

Легше зібрати такі групи, які отримують грантову підтримку.

Плануючи витрати на групу, пам'ятайте про гонорари, витрати на оренду приміщення та супервізію.

Також, безумовно, важливо, щоб учасники, навіть у групах з фінансовою підтримкою, платили певну плату. Зовсім безкоштовні групи проводити набагато складніше. Учасники на початку групи, поки вони ще не знають і не розуміють, що важливого для них може статися в групі, ставляться до зустрічей як до неважливих, менш активно беруть участь, відвідують їх нерегулярно. Процес інтеграції групи тоді сильно затягується.

Рекомендована література :

Психологічна підтримка в цілому:

- Rogers C. R., *O stawianiu się osobą*, Rebis, Poznań 2002
- Santorski J. (red.), *ABC psychologicznej pomocy*, Jacek Santorski and CO, Warszawa 1996
- Nagoski A., Nagoski E., *Wypalenie. Jak wyrwać się z błędnego koła stresu*, Czarna Owca, Warszawa 2020

Навички міжособистісних стосунків

- Berne E., *W co grają ludzie. Psychologia stosunków międzyludzkich*, PWN, Warszawa 1987
- Rogers C. R., *Sposób bycia*, REBIS, Poznań 2002
- Santorski J., *Zaczynij od siebie*, Jacek Santorski & CO, Warszawa 1997
- Mellibruda J., *Ja-Ty-My. Psychologiczne możliwości ulepszenia kontaktów międzyludzkich*, Instytut Psychologii Zdrowia, Warszawa 2003
- Mellibruda J., *Poszukiwanie samego siebie*, Nasza Księgarnia 1977

Спілкування

- Rosenberg M. B., *Porozumienie bez przemocy. O języku serca*, Czarna Owca, Warszawa 2011.
- Schulz von Thun F., *Sztuka rozmawiania cz. 1 – 4*, WAM, Kraków 2001 - 2006

Емоції

- Goleman D., *Inteligencja emocjonalna*
- ks. Dziewiecki M., *Emocje. Krzyk do zrozumienia*, RTCK Nowy Sącz 2018

Робота з групою

- Corey M. S., Corey G., *Grupy. Metody grupowej pomocy psychologicznej*, Instytut Psychologii Zdrowia PTP, Warszawa 2002
- Yalom I., *Psychoterapia grupowa. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo UJ, Kraków 2006
- Kozak A., *Proces grupowy. Poradnik dla trenerów, nauczycieli i wykładowców*, Helion, 2014
- Kulik R., *Trening Interpersonalny. Proces grupowy w praktyce trenerskiej*, Eneteia 2021

Нотатки

Нотатки