



Розділ 5.

**МЕТОД «РІВНИЙ-РІВНОМУ»
У ВЗАЄМОДІЇ УЧАСНИКІВ
ГРУП ПІДТРИМКИ ТА ГРУП
ВЗАЄМОДОПОМОГИ**

Щоб пережити кризу, потрібно створювати маленькі групи підтримки, в яких одні люди допомагають іншим (*People to people organizations – люди для людей*). Адже «не треба бути професіоналом, щоб допомагати тим, хто переживає кризу після травми, досить просто мати відкрите серце, дати людям можливість заземлитися і заспокоїтися. Не обов'язково й обговорювати, що сталося, можна разом готувати щось смачне, гуляти, спілкуватися або мовчати. Якщо ви підтримуєте людей під час їхньої кризи, то в них, можливо, навіть не буде посттравматичного синдрому. Частіше обнімайтеся. Коли ми відчуваємо високий рівень стресу, такий контакт допомагає не втрачати зв'язку зі своїм власним тілом... Травма, шок і посттравматичний синдром «заразні»... Тому створюйте свої групи підтримки. Створюйте команди, встановлюйте зв'язки, підтримуйте і відновлюйте одне одного» [5].

Дітті Марчер, директор Міжнародного інституту Бодинаміки

5.1. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ГРУП ПІДТРИМКИ ТА ГРУП ВЗАЄМОДОПОМОГИ

У стресових ситуаціях суттєво посилюється **потреба в прийнятті**, яку називають афіліативною. Якщо немає можливості задовольнити цю потребу, людина почувається ізольованою й самотньою, що додатково погіршує її здатність справлятися з наслідками стресу. Зміст афіліації полягає у такому спілкуванні й підтримці, які приносять задоволення і збагачують усіх учасників діалогу. Потреба об'єднання в групи з'являється, коли розрізнені ресурсів явно не вистачає для подолання наслідків переживання ситуації, вплив якої перевищує можливість однієї людини.

Що ж таке терапевтичні групи, групи підтримки, взаємодопомоги, самодопомоги? В чому різниця між цими видами груп? Як група допомагає вирішувати особисті проблеми, як сприяє досягненню цілей? І, якщо це справді допомагає, то як скористатися цим ресурсом: створити групу, підтримувати її діяльність чи знайти і стати її членом?

ГРУПА – ОБМЕЖЕНА В РОЗМІРАХ СПІЛЬНОТА ЛЮДЕЙ, ЩО ОБ'ЄДНУЮТЬСЯ З ПЕВНОЮ МЕТОЮ НА ОСНОВІ СХОЖИХ ОЗНАК (ПРОФЕСІЇ, ХАРАКТЕРУ ДІЯЛЬНОСТІ, СОЦІАЛЬНОЇ НАЛЕЖНОСТІ, УПОДОБАНЬ, СТРУКТУРИ, РІВНЯ РОЗВИТКУ, ВІКУ, СТАТІ ТОЩО). В ГРУПІ СКЛАДАЮТЬСЯ ПЕВНІ НОРМИ ПОВЕДІНКИ, ЦІЛІ, ВИНИКАЄ ВІДЧУТТЯ ЦІЛІСНОСТІ, ЄДНОСТІ З ІНШИМИ ЧЛЕНАМИ ГРУПИ.

ПСИХОТЕРАПЕВТИЧНІ ГРУПИ

ПСИХОТЕРАПЕВТИЧНА ГРУПА – ЦЕ ГРУПА ЛЮДЕЙ, У ЯКІЙ ПРОФЕСІОНАЛ ОРГАНІЗУЄ ГРУПОВУ ВЗАЄМОДІЮ, ЩО ДОПОМАГАЄ УЧАСНИКАМ ДОСЛІДЖУВАТИ, РОЗУМІТИ ТА ЗМІНЮВАТИ НЕКОНСТРУКТИВНІ СПОСОБИ ПОВЕДІНКИ.

Мета психотерапевтичної групи – глибинні особистісні чи поведінкові зміни, дослідження сфери несвідомого, адаптація чи реадaptaція до мінливих вимог середовища.

Участь у психотерапевтичній групі дає учасникам можливість формувати нові уявлення про себе, оточення, ситуацію, своє місце в суспільстві; покращувати навички саморегуляції і спілкування, тобто, сприяє розвитку учасників.

Ефективність психотерапевтичної групи залежить як від професійної підготовки фахівця (психолог, психіатр, психотерапевт, соціальний працівник із психотерапевтичною підготовкою тощо), так і від активності учасників групи.

Ця група спрямована на суттєво іншу допомогу, ніж група підтримки або взаємодопомоги. Психотерапевтична група може бути ефективнішою для людей, у яких є досвід відвідування груп підтримки та взаємодопомоги, які досягли певного рівня оволодіння інформацією, навичками, ресурсами для незалежності й контролю над власним життям і готові перейти до вирішення глибших особистісних проблем. Такі люди зможуть отримати від психотерапевтичної групи найбільшу допомогу, хоча їм буде важко адаптуватися до функціонування в новій групі, що дуже відрізняється від груп взаємодопомоги та груп підтримки.

ГРУПИ ПІДТРИМКИ

ГРУПИ ПІДТРИМКИ – КЕРОВАНІ ФАХІВЦЕМ ДОБРОВІЛЬНІ ОБ'ЄДНАННЯ ЛЮДЕЙ ЗІ СХОЖИМИ ПРОБЛЕМАМИ ЧИ КРИЗОВИМИ ЖИТТЄВИМИ ОБСТАВИНАМИ, ЩО ЗУСТРІЧАЮТЬСЯ ПРОТЯГОМ ТРИВАЛОГО ЧАСУ З МЕТОЮ НАДАННЯ ВЗАЄМНОЇ ДОПОМОГИ ТА ПІДТРИМКИ, ОБМІНУ ІНФОРМАЦІЄЮ Й РЕСУРСАМИ, ЯКІ МОЖУТЬ БУТИ КОРИСНИМИ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ЇХНІХ ПРОБЛЕМ.

ГРУПИ ПІДТРИМКИ ТА ВЗАЄМОДОПОМОГИ ДІЮТЬ ЗА **ПРАВИЛОМ СУБСИДІАРНОСТІ** (ВІД АНГЛ. *SUBSIDIARITY*), СУТЬ ЯКОГО ПОЛЯГАЄ В ТОМУ, ЩО ЛЮДИНІ, КОТРА НЕ МОЖЕ ПОДОЛАТИ ПРОБЛЕМУ САМОСТІЙНО, СПОЧАТКУ ПОВИННІ ДОПОМАГАТИ РОДИНА, СУСІДИ, ГРУПА ВЗАЄМОДОПОМОГИ, НЕЗАЛЕЖНІ ДОБРОЧИННІ ОРГАНІЗАЦІЇ, ГРОМАДА, І ЛИШЕ ПОТІМ МУСЯТЬ ПІДКЛЮЧАТИСЯ ДЕРЖАВНІ ОРГАНИ. ЗГІДНО З ЦИМ ПРАВИЛОМ, УХВАЛЮЄ РІШЕННЯ ТОЙ, ХТО ВІДПОВІДАТИМЕ ЗА ЇХНІ НАСЛІДКИ.

Групи підтримки більше рекомендовані для людей, що переживають кризовий стан. Тут вони можуть навчитися говорити про власні труднощі, обговорювати свої почуття й переживання і, як результат, не тільки прийняти наявність у себе проблеми – у питаннях адаптації чи наявності залежності, захворювання або складної життєвої ситуації, а й переформувати проблему в низку завдань, знайти, за допомогою професіонала і групи, внутрішні та зовнішні ресурси для їхнього вирішення.

Групи підтримки є чудовим місцем для пошуку психологічного комфорту, заохочення та прийняття себе іншими [105].

Л. Леві [20] виділив **чотири типи груп підтримки з терапевтичною орієнтацією**.

Групи I типу займаються переважно контролем або реорганізацією поведінки. Прикладами таких груп є Анонімні Алкоголіки (АА) та Анонімні Наркомани (АН), Анонімні азартні гравці й Анонімні батьки.

Членів **груп II типу** об'єднують спільні стресові ситуації. Ці групи можуть фокусуватися на таких кризових ситуаціях, як зґвалтування, вбивство ким-небудь дитини, виживання після суїцидальної спроби, перебування в полоні, вимушене переселення, участь у бойових діях, переживання надзвичайних ситуацій, травма втрати тощо. Ці групи займаються так званими перехідними періодами життя або переходом до нормального стану, прагнуть скоріше до опанування станами та поведінкою, ніж до зміни статусу своїх членів.

У роботі **груп III типу** беруть участь люди, які відчувають дискримінацію у зв'язку з їхньою статтю, расовою чи класовою належністю тощо. Сюди теж можна віднести і групи учасників АТО, що об'єднуються для відстоювання своїх прав та надання одне одному підтримки в період соціальної реадaptaції.

Групи IV типу не мають визначеної загальної проблеми, їхні учасники прагнуть до загальної самоактуалізації та підвищення особистої ефективності.

Підтримка в групі (як і взаємодопомога) може містити:

- обмін інформацією про те, як можна собі зарадити у складних ситуаціях;
- відчуття, що людина не самотня зі своїми проблемами і може розраховувати на підтримку;
- взаємну фінансову підтримку, якщо є така необхідність (це можливо у виняткових випадках. Основне завдання – навчитися жити комфортно для себе й для оточення).

Групи підтримки ефективні в ситуації, коли в учасників ще немає достатніх внутрішніх ресурсів для функціонування в режимі груп взаємодопомоги (самопомоги). Іноді соціальні працівники чи інші фахівці, що супроводжують людей, мають докласти суттєвих зусиль для того, щоб з об'єднання людей із добрими намірами група перетворилася на ефективний метод практики з надання одне одному підтримки [62].

Із часом групи підтримки можуть трансформуватися у групи взаємодопомоги, якщо з'являються учасники, які **конструктивно змінили свою поведінку й адаптувалися до нових умов**. Запорукою успішності таких змін є активність і мотивація учасників групи до конструктивних змін і підтримка з боку спеціалістів, які розуміють, що з'явилися люди, здатні організувати й вести групу взаємодопомоги (самопомоги).

ГРУПИ ВЗАЄМОДОПОМОГИ (САМОДОПОМОГИ)

ГРУПИ ВЗАЄМОДОПОМОГИ (САМОДОПОМОГИ) – ВАЖЛИВА ЧАСТИНА СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ В ГРОМАДІ; ФОРМА СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ОДНЕ ОДНОГО ЛЮДЕЙ ЗІ СХОЖИМИ ПРОБЛЕМАМИ. ЛЮДИ МОЖУТЬ ПРАЦЮВАТИ САМОСТІЙНО АБО ЗА ДОПОМОГОЮ ПРОФЕСІОНАЛІВ, ЗАЗВИЧАЙ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ПСИХОЛОГІВ.

У групах взаємодопомоги є багато спільного з групами підтримки, зокрема, в перевагах та обмеженнях, але є й відмінності. Головна відмінність полягає в тому, що групи взаємодопомоги базуються на відповідальності за функціонування групи й активній участі людей, що живуть у проблемній ситуації (захворювання, ВІЛ, складний життєвий період). Це дає їм можливість активізувати власні ресурси, розвивати здібності, вирішувати проблеми, контролювати своє життя.

Як свідчить аналіз соціальної практики, **групи взаємодопомоги** об'єднують певну кількість людей (від 6 до 20), які самостійно визначають напрями своєї діяльності, тематику й методи роботи групи, організують свої зустрічі з певною періодичністю (щотижня чи щомісяця); на своїх засіданнях члени групи обговорюють проблеми, з якими стикаються, отримують підтримку від інших учасників, усвідомлюють, що не лише в них є подібні труднощі, набувають навичок усвідомлення своїх проблем і шляхів їхнього подолання.

Їхні учасники не є спеціалістами у розв'язанні проблем, які вони намагаються вирішити. Групи взаємодопомоги – це частково формалізовані організації непрофесіоналів, об'єднаних спільною метою заради блага кожного члена групи. Група взаємодопомоги – своєрідний розмовний гурток із кількох осіб, яких об'єднує бажання надавати й отримувати підтримку одне від одного, щоб разом долати проблеми.

Ефективність груп взаємодопомоги базується на двох основних **принципах**. По-перше, досвід свідчить, що люди, які впоралися або ефективно справляються з певною проблемою, є кращими помічниками, навіть порівняно з професіоналами без подібного досвіду.

По-друге, «надаючи допомогу іншим – допомагаєш собі». Адже групова робота дає низку переваг: можливість побачити себе і власні проблеми з різних точок зору; отримати унікальні соціальні навички (наприклад, вміння відкрито говорити про свої проблеми, готовність надавати і приймати підтримку); відчуття єдності із людьми, які перебувають у подібній ситуації, чого не можна досягти самостійно.

З огляду на те, що підтримка в таких групах носить взаємний характер, частіше їх називають «групами взаємодопомоги», щоб уникнути плутанини з поняттям «самодопомога» в його первинному значенні (опанування власним станом, ситуацією, проблемами, надання допомоги самому собі), що може й не вимагати присутності іншого. Але термін «група самодопомоги», що прийшов у нашу мову як калька з англійської мови («*self-help groups*»), широко застосовується і навіть має власну усталену абревіатуру (ГСД). Тому обидві назви сьогодні використовуються паралельно як рівнозначні.

Таким чином, **група взаємодопомоги (самодопомоги)** – це двоє і більше людей із подібною життєвою проблемою або ситуацією, які об'єдналися заради вирішення проблеми чи для опанування ситуацією.

У соціальній практиці групи взаємодопомоги досить поширені: групи ветеранів (Афганістану, антитерористичної операції); різноманітні жіночі групи; групи матерів та батьків-одинаків, групи батьків дітей-інвалідів; групи хворих на цукровий діабет, онкохворих, ВІЛ-позитивних тощо; Анонімних Алкоголіків (АА), Анонімних Наркоманів (АН) та їхніх родичів тощо.

Діяльність цих груп спрямована на те, щоб учасники змогли виявити й усвідомити певну проблему, прийняти її наявність та зробити доступною для опанування чи вирішення.

«Коли зустрічаються побратими і починають спілкуватися на якісь відверті теми, то той, хто в собі замикається і чує, як за одним столом побратими вирішують психологічну проблему одного з них, розуміє, що в нього така сама проблема – і тут вона вирішується. Тоді він відкривається і каже, що у нього така сама проблема» (зі слів ветерана АТО).

Функціонування груп взаємодопомоги базується на основі участі їхніх членів у вирішенні проблем, обміну знаннями й досвідом та самостійно визначеної відповідальності, зацікавленості й бажання змінити щось у власній ситуації та обмінятися своїм досвідом із людьми, в яких є подібні проблеми.

ВЗАЄМОДІЯ В ГРУПІ ВЗАЄМОДОПОМОГИ – ЦЕ ФОРМА ВЗАЄМОДІЇ, ЩО ЗНИМАЄ ПОЧУТТЯ ЗОВНІШНЬОЇ (СОЦІАЛЬНОЇ) ТА ВНУТРІШНЬОЇ (ОСОБИСТІСНОЇ, ДУШЕВНОЇ) ІЗОЛЯЦІЇ.

Від інших форм громадської активності групи взаємодопомоги відрізняються тим, що її завдання спрямовані, насамперед, на власних членів, а не на когось зі сторони. Група взаємодопомоги здатна як сприяти у вирішенні проблеми (поради, втішення, обговорення приватних питань тощо), так і давати відчуття того, що тебе люблять, цінують, ти потрібен комусь.

Основні цільові завдання групи взаємодопомоги: відреагування та обговорення минулого травматичного досвіду та можливого майбутнього; мінімізація негативного сприйняття себе («це трапилось не лише зі мною»); пошук засобів для подолання кризових ситуацій (як психологічного, так і організаційного характеру); формування групової згуртованості, збереження соціальної ідентичності; надання комплексної соціально-психологічної підтримки» [27].

Мабуть тому групи взаємодопомоги (самодопомоги) іноді помилково називають групами підтримки. Але варто пам'ятати, що в групі підтримки відповідальність за організацію й проведення зустрічей покладена не на учасника групи, а на фахівця.

Функціонування груп взаємодопомоги базується на основі взаємної участі їхніх членів у розв'язанні проблем, обміну знаннями й досвідом та самостійно визначеної відповідальності, зацікавленості й бажання змінити щось у власній ситуації та поділитися своїм досвідом із людьми, в яких є подібні проблеми. Групи взаємодопомоги – це засіб, що знімає почуття зовнішньої (соціальної) та внутрішньої (особистісної, душевної) ізоляції [27].

ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ГРУПИ ВЗАЄМОДОПОМОГИ ТА ГРУПИ ПІДТРИМКИ

- У кожного з учасників є схожі проблеми або ситуації.
- Люди, що не належать до цієї категорії, можуть бути присутні на відкритих зборах або на інформаційних зустрічах зі спеціалістами лише з дозволу групи.
- Мета й завдання групи визначаються потребами реальних учасників, їхніми повсякденними проблемами
- Взаємодопомога будується на бажанні людей активно вирішувати ці проблеми.
- Робота групи розрахована на внутрішні ресурси учасників; усі рішення приймаються зборами або активом групи.
- Активісти, лідери, фасилітатори, взявши на себе відповідальність за роботу групи, залишаються рівними з іншими учасниками, вони також діляться своїми проблемами.
- Групу веде **фасилітатор** – людина, що займається організацією й веденням групових форм роботи. Фасилітатор не «керує групою», не веде учасників за собою, а створює сприятливі умови для природного перебігу зустрічі [21].

ТЕРАПЕВТИЧНІ ЧИННИКИ ГРУП ВЗАЄМОДОПОМОГИ. Залежно від того, яка проблема змусила людей зібратися разом, можна виділити групи з подолання кризи чи перехідного періоду; групи боротьби з залежностями; групи рідних і близьких ветеранів; групи людей, у яких є певні хронічні захворювання тощо.

На перший погляд здається, що між такими групами більше розбіжностей, ніж спільного. Дійсно, групи взаємодопомоги дуже різноманітні за своїми структурними формами і за видами діяльності, вони майже не піддаються класифікації, але **є кілька спільних для всіх типів груп складових:**

- люди зі спільним життєвим досвідом, ситуацією, проблемою, що збираються разом, аби щось змінити;
- право прийняття рішень про діяльність групи належить тим, хто до неї входить (людям, що перебувають у схожій ситуації);
- учасники є прямими або непрямыми одержувачами користі від здійснюваної діяльності;
- діяльність часто буває викликана необхідністю протистояти ізоляції, дискримінації та іншим проявам негативного ставлення суспільства до цієї групи.

Так, П. Сілверман спільним для всіх груп взаємодопомоги вважає надання взаємної підтримки членами групи одне одному, обмін інформацією, що дає змогу знайти шляхи виживання у складній ситуації, освоїти копінг-стратегії. Групи взаємодопомоги фундаментально базуються на ідеї, що люди зі схожим досвідом проблем можуть запропонувати найкращу інформацію, яка стосується цих функцій [87].

К. Мун-Гіддінгс зазначає, що практика взаємодопомоги є варіативною, фокус її діяльності, спрямованої на зменшення стигматизації людини з розладом, постійно змінюється [103]. Спочатку люди просто фокусуються на проблемах, проте групові процеси впливають на погляди членів груп, відбувається зростання свідомості щодо перспектив стратегій подолання в умовах своїх власних ситуацій.

ТЕРАПЕВТИЧНІ ЧИННИКИ, що сприяють досягненню змін у сприйнятті або поведінці членів груп взаємодопомоги:

- а) **Спільний досвід.** Схожий досвід або ситуація є основою існування груп взаємодопомоги. Людей у таких групах зазвичай відразу розуміють, тому вони не відчують себе чужими та психологічно самотніми. Схожість спонукає до зменшення сорому, що полегшує ефект саморозкриття.
- б) **Допомога іншим.** Що більше члени групи допомагають іншим, то більше вони допомагають самим собі.
- в) **Постійна система підтримки.** Члени груп часто отримують від інших учасників підтримку, заохочення і похвалу. Підтримка здійснюється цілодобово, система підтримки стає чимось на зразок великої небайдужої сім'ї. Значний терапевтичний ефект приносить отримання інформації, необхідної для розуміння та конструктивних рішень.
- г) **Отримання зворотного зв'язку.** В ситуації відкритості й щирості поведінки учасників доступна для уважного спостереження і коментарів інших членів групи.
- д) **Освоєння спеціальних методів.** У групах взаємодопомоги успішність вирішення проблем залежить від дотримання спеціальних методів або технічних прийомів. Члени груп освоюють ці прийоми і вчать самостійно застосовувати їх, що забезпечує створення терапевтично цінної структури.
- е) **Інші когнітивні процеси.** Терапевтичний вплив процесу взаємодопомоги значною мірою пов'язаний із такими принципами когнітивної терапії, як формування позитивного Я-образу, поліпшення саморозуміння, розширення прийнятних альтернатив, посилення здатності вирізняти та по-новому визначати норми [27].

Засади функціонування групи взаємодопомоги:

1. Добровільність та однакові права для всіх учасників.
2. У першу чергу допомагати собі, а лише потім – іншим.
3. Напрямок діяльності, тематика та методи роботи групи визначають самі учасники.
4. Активна та безперервна співпраця учасників протягом тривалого часу.
5. Група працює без участі професіоналів (як правило, керівництвом груп взаємодопомоги не займаються фахівці допоміжних професій – вони можуть бути запрошені на деякі зустрічі лише як експерти).
6. Регулярні зустрічі у визначений час (щотижня, раз у два тижні або щомісяця).
7. Анонімність і нерозголошення третім особам особистої інформації та того, що відбувається в групі.
8. Ініціативність та відповідальність кожного за самого себе і за те, що відбувається в групі.

Взаємодопомога по суті є «еґоїстичною», адже люди завдяки взаємній підтримці рятують насамперед самих себе.

Переваги груп взаємодопомоги:

- у групі легше змінювати поведінку: спрацьовує принцип «рівний- рівному», бо група складається з людей зі схожими проблемами, подібними життєвими сценаріями та спільними життєвими цілями;
- у групі важливий як негативний, так і позитивний досвід учасників: будь-який досвід допомагає іншим знайти правильне рішення;
- група дає відчуття єдності, впевненості, що ти не один і що твоя проблема цікавить й інших;
- у групі можна знайти розуміння, адже є моменти, що можуть бути зрозумілі лише тим, хто мав справу з подібними труднощами;
- небагато учасників – для багатьох це реальна можливість перестати боятися говорити про наболіле.

Чого не можна зроби́ти в групах взаємодопомоги:

- допомогти людині, що знаходиться в кризовій ситуації;
- за мить/день/тиждень вирішити проблему: на все потрібний час;

- замінити допомогу вузькоспеціалізованого фахівця;
- допомогти, порушуючи принцип балансу: змін не буде, якщо учасники групи лише «братимуть». Скільки «взяв» – маєш стільки ж і «віддати».

Труднощі ведучих груп взаємодопомоги:

- закритість та інертність членів групи, їхнє небажання або неготовність спілкуватися;
- надмірна балакучість деяких учасників;
- домінування в розмові декількох осіб, об'єднаних спільним інтересом (який не обов'язково поділяють інші члени групи);
- деструктивна поведінка – грубість, нетактовність, пасивна агресивність, особисті випадки;
- нездатність фасилітатора обговорювати з групою власні проблеми (якщо ведучий не є запрошеним фахівцем).

Навички, необхідні фасилітатору (ведучому)

Роль фасилітатора полягає в тому, щоб допомогти членам групи відчувати себе в безпеці, відверто висловити свої почуття, розповісти про проблеми, поділитися своїм досвідом; створити атмосферу, в якій члени групи відчують підтримку одне одного; допомогти членам групи зрозуміти, що їх об'єднує, а також визнати неминучі відмінності й навчитися долати поточні конфлікти; не дозволяти членам групи відходити від визначеної теми і порушувати правила; дати кожному можливість взяти участь у розмові.



ФАСИЛІТАТОР НЕ ПОВИНЕН:

- аналізувати, пояснювати і тлумачити особисті проблеми учасника;
- давати поради, якщо його про це не просять;
- тиснути на члена групи, щоб змусити його висловитися з певного питання;
- ображати (чи дозволяти це іншим) членів групи;
- висловлювати свою думку щодо методів лікування (крім посилань на наявні наукові дані і думки конкретних фахівців, а також розповіді про власний досвід);
- дозволяти порушувати правила групи, залишаючи такі порушення без уваги і відповідних наслідків;
- ставати на той чи інший бік у конфлікті між членами групи.

Що потрібно для розвитку груп взаємодопомоги

За всієї розмаїтості форм і діяльності груп взаємодопомоги вони, як і інші суспільні об'єднання, потребують **підтримки**, а саме:

- попередньої роботи й ініціативи членів громадських організацій, працівників соціальних служб або системи охорони здоров'я, що усвідомлюють необхідність створення груп для ефективного вирішення проблем, пов'язаних із конкретним досвідом / ситуацією;
- практичної й адміністративної допомоги (наприклад, приміщення для зустрічей, телефонна лінія, оргтехніка);
- встановлення контактів і координації діяльності груп з іншими суспільними і державними структурами;
- доступу до представників законодавчої і виконавчої влади;
- реклами й маркетингу;
- доступу до фінансування.

Іноді, на **початкових етапах** організації, групи можуть потребувати формування навичок ведення групи (надання інформації і консультування), доступу до бази даних, доступності довідників груп (для підвищення членства і популярності в суспільстві); допомоги в реєстрації групи, що побажала стати благодійною або сервісною організацією.

Взаємодопомога і професійна психотерапія

Стосунки між членами груп взаємодопомоги і професіоналами, що працюють як приватні особи або в державних установах, варіюють від тісної співпраці до антагонізму. Для деяких груп незалежність від авторитету, методів і фінансування професіоналів є справою принципу. Але навіть затяті адепти незалежності груп взаємодопомоги все більше визнають важливість того, як саме професіонали створюють, консультують і легітимізують діяльність груп взаємодопомоги. За даними проведених у США досліджень, близько третини груп взаємодопомоги були засновані щонайменше за сприяння професійних помічників.

Професіонали та непрофесіонали тісно взаємодіють між собою в процесі діяльності багатьох груп, що стосуються фізичного та психічного здоров'я: такі групи, залежно від їхньої специфіки, отримують істотну підтримку з боку психологів, спеціально навчених соціальних працівників, психотерапевтів та психіатрів.

РІЗНИЦЯ МІЖ ТРАДИЦІЙНОЮ ДОПОМОГОЮ ТА ВЗАЄМОДОПОМОГОЮ *Таблиця 5.1.*

ТРАДИЦІЙНА ДОПОМОГА	ВЗАЄМОДОПОМОГА
Надається третіми особами	Започаткована самими учасниками для обміну досвідом та підтримки себе самого та одне одного
Особа, що потребує допомоги, сама може не прагнути змінюватися	Сильна мотивація самої людини до того, щоб змінити ситуацію
У людини, яка допомагає іншій, може не бути такої проблеми та досвіду її вирішення	У людей, що допомагають одне одному, схожі проблеми
Співпереживання з боку помічника може не бути	Співпереживання одне одному всіх учасників групи
Односторонній процес – лише прийняття допомоги від інших	Двосторонній процес – прийняття допомоги від інших учасників групи та надання її цим учасникам

Роль соціальних працівників

До діяльності груп взаємодопомоги можуть активно долучатися соціальні працівники, які забезпечують такі функції: матеріальну підтримку для просування діяльності групи взаємодопомоги; організацію зв'язку між надавачами послуг та групами взаємодопомоги; надання консультацій у групі взаємодопомоги; ініціативи щодо створення груп взаємодопомоги. Важливим засобом підтримки життєдіяльності груп взаємодопомоги можуть бути адміністративні та канцелярські послуги, що надаються органами соціальної служби. Працівники соціальних служб можуть підтримати групи взаємодопомоги, допомагаючи їм знайти місце для зустрічі, якщо не використовується приміщення чи зала соціальних служб.

Соціальний працівник може бути консультантом та інформувати чи залучати надавача інформації, рекомендацій; втручатися в роботу у випадку проблем, а також виявляти ресурси громади, щоб полегшити проблеми групи; може брати участь у засіданні групи як запрошений спікер або працювати штатним співробітником, призначеним соціальною службою для виконання функції зв'язку між групами взаємодопомоги та службою.

Соціальний працівник, який ініціює роботу групи взаємодопомоги, у випадках обмеженої повносправності її членів несе основну відповідальність за керівництво групою, зокрема допомагаючи групі у створенні технік втручання, в організації взаємин групи зі службами громади. Виконуючи цю роль, соціальний працівник має сприяти розвитку достатнього лідерства, керівництва й участі зсередини самої групи та передачі управління власне групі [6].

Групи взаємодопомоги можуть працювати як із лідером, так і без нього, але знання того, як має працювати група, необхідне всім. Робота в групі може допомогти людям відчувати, що вони не залишилися наодинці зі своїми проблемами, знайти друзів, стати більш упевненими у своїх силах, обмінюватися ідеями та інформацією, розширити поінформованість суспільства загалом чи з певних проблем тощо. Учасники відзначають, що в дружній, комфортній обстановці групи взаємодопомоги знаходять свої особисті шляхи поліпшення життя: хтось знаходить у підтримці групи силу, щоб прийняти реальність, хтось – бачення наступних кроків самовдосконалення чи змін у спільноті, хтось позбавляється баласту, який не давав рухатися далі, у всіх відбувається обмін досвідом маленьких та великих успішних кроків, – усі переконані, що зміни в будь-якій сфері життя починаються через зміни у власній свідомості й поведінці.

5.2. ВЗАЄМОДІЯ УЧАСНИКІВ ДІАЛОГУ ЗА ПРИНЦИПОМ «РІВНИЙ-РІВНОМУ»

«РІВНИЙ-РІВНОМУ» ВЖЕ ДОСИТЬ ДАВНО ВВАЖАЄТЬСЯ ПОПУЛЯРНОЮ КОНЦЕПЦІЄЮ НАВЧАННЯ, ЗАСНОВАНОЮ НА ПЕВНОМУ ПІДХОДІ, КАНАЛІ КОМУНІКАЦІЙ, МЕТОДОЛОГІЇ, ФІЛОСОФІЇ І СТРАТЕГІЇ.

Англійською слово «peer» означає «ровесник» або «рівний», той, що належить до такої ж соціальної групи, особливо в тому, що стосується рівня, віку, статусу. «Education» перекладається як «освіта», «розвиток», «навчання» або «переконання», а також «освіченість» як результат навчання (*Merriam Webster's Dictionary, 1985*). У процесі практичного використання термін «рівний-рівному» обріс різними визначеннями й інтерпретаціями щодо того, кого вважати «рівним», і що в цьому випадку означає «навчання»: пропаганду, настанову, обговорення, що сприяє розумінню, рольові ігри (драматизації), повчання, поширення матеріалів, направлення до фахівця, підтримку тощо (*Шумейкер та ін., 1998 р.; Фленаган і ін., 1996 р.*).

Навчання за принципом «рівний-рівному» передбачає вплив членів певної групи (як от ветеранів із досвідом опанування ситуацією) на інших членів тієї ж групи (ветеранів та їхнє оточення), що переживають труднощі в адаптації до мирних умов, щоб сприяти позитивним змінам у поведінці останніх.

На індивідуальному рівні використання цього методу розраховане на те, щоб спробувати змінити знання, настановлення, переконання чи поведінку тієї чи іншої людини. Однак освіта за принципом «рівний-рівному» може також сприяти змінам на рівні групи чи спільноти, коригуючи норми і стимулюючи колективні дії, що, в свою чергу, веде до змін відповідних програм і політики.

Сьогодні «рівний-рівному» трактується не стільки як навчання, а як загальний підхід, принцип, метод, що реалізуються через програму або цілісну технологію засобами інформування, консультування, навчання тощо [53; 71].

Підхід «рівний-рівному» – це сукупність методів і прийомів впливу, заснованих на залученні представників «рівних» до вирішення проблем цільової групи.

Принцип «рівний-рівному» – це принцип взаємодії людей з однаковими соціальними ознаками.

Програма «рівний-рівному» – план діяльності, робіт, дій; виклад змісту і мети діяльності організації, заснованої на принципі «рівний-рівному».

Навчання за принципом «рівний-рівному» – особлива взаємодія, коли підготовлені люди передають знання, формують настановлення і сприяють формуванню навичок серед рівних собі за віком і соціальним статусом, людей із подібними інтересами або схильністю до подібних ризиків. Навчання може бути формальним або мати неформальний характер.

Інформування «рівний-рівному» – процес, заснований на принципі «рівний-рівному», спрямований насамперед на передачу інформації, підвищення обізнаності цільової групи з якогось питання. Інформування менше стосується формування мотивації та навичок, зміни настановлень і цінностей.

Консультування «рівний-рівному» – це процес, завданням якого є надання цільовій аудиторії адекватної інформації з того чи іншого питання підвищення самооцінки, надання психосоціальної підтримки та спрямування до фахівців. Таке консультування передбачає залучення до надання послуги у якості консультанта такої особи, вік, особливості стану здоров'я, сексуальна орієнтація, віросповідання чи соціально-економічне становище якої такі самі, як в отримувача соціальної послуги, або в неї є досвід подолання таких самих складних життєвих обставин [84].

«Рівний-рівному» як технологія передбачає послідовну систему активних дій (лідерів-підлітків і тренерів-педагогів), спрямованих на спростування міфів, уявлень, моделей поведінки, що ведуть до втрати здоров'я, і заміну їх позитивними орієнтирами життєвого вибору через поширення лідерами достовірної інформації, зразків особистого прикладу життєвої позиції [72].

Тренери за принципом «рівний-рівному» (*«рівні викладачі», peer educators*) – це люди з числа представників цільової групи (*«рівні»*), мотивовані на роботу з цією цільовою групою, в яких є необхідні знання, вміння і навички профілактичної роботи з цією цільовою групою.

«РІВНИЙ» (PEER), ІНСТРУКТОР – НАВЧЕНИЙ ПРЕДСТАВНИК ЦІЛЬОВОЇ ГРУПИ, ЯКИЙ ПРОЙШОВ СПЕЦІАЛЬНУ ПІДГОТОВКУ, МОТИВОВАНИЙ НА РОБОТУ З ЦІЄЮ ЦІЛЬОВОЮ ГРУПОЮ І ВОЛОДІЄ ДОСТОВІРНОЮ ІНФОРМАЦІЄЮ, ВМІННЯМИ І НАВИЧКАМИ ПРОФІЛАКТИЧНОЇ РОБОТИ З ЦІЄЮ ГРУПОЮ.

(Об'єднання в соціальну групу відбувається на основі певних ознак: вік, стать, рід діяльності, соціально-економічне становище, статус здоров'я, сексуальна орієнтація, спосіб життя тощо.) При цьому в групу можуть об'єднуватися люди, які мають тільки одну або ж декілька спільних ознак [21].

ПОВЕДІНКОВІ ТЕОРІЇ І МЕТОД «РІВНИЙ-РІВНОМУ» [74]

Освіта за методом «рівний-рівному» – це стратегія зміни поведінки, в основі якої лежать кілька поведінкових теорій, як от: соціально-когнітивна теорія (*Social Learning Theory*), теорія раціональної дії (*The Theory of Reasoned Action*), теорії поширення інновацій (*Diffusion of Innovation Theory*), теорія освіти на основі участі (*The Theory of Participatory Education*), а серед вітчизняних напрацювань – теорії «відповідальної залежності та виховних стосунків» А. С. Макаренка та «педагогіки людяності» В. О. Сухомлинського.

У **СОЦІАЛЬНО-КОГНІТИВНІЙ ТЕОРІЇ** йдеться про те, що люди моделюють свою поведінку, наслідуючи поведінку інших, і що деякі з них, авторитетніші, ніж інші, здатні домагатися зміни поведінки певних індивідуумів, впливаючи на їхню систему цінностей і настановлень (А. Бандура, 1986).

ТЕОРІЯ РАЦІОНАЛЬНОЇ ДІЇ стверджує, що одним із елементів, які найсильніше впливають на зміну поведінки, є сприйняття індивідуумом соціальних норм або настановлень тих людей, думка яких для нього є важливою (І. Айзен, М. Фішбейн, 1975).

Прихильники **ТЕОРІЇ ПОШИРЕННЯ ІННОВАЦІЙ** заявляють, що лідери («інноватори») з певного соціального сегмента є «суб'єктами» поведінкових змін – «інновацій», поширюючи нові ідеї та настановлення і впливаючи на норми поведінки визначених людей у цій соціальній групі (К. Роджерс, 1983).

Теорія **ОСВІТИ НА ОСНОВІ УЧАСТІ** також має велике значення для розвитку освіти за методом «рівний-рівному» (П. Фрейре, 1970). Підвищення рівня свідомості і набуття почуття власної значущості можливі за повної участі людей, обтяжених проблемою чи хворобою, – в умовах такого діалогу група чи спільнота здатні колективно розробляти і здійснювати плани, які допомагають вирішити проблему або долати захворювання. Багато прихильників освіти методом «рівний-рівному» стверджують, що «горизонтальний процес» спілкування рівних із рівними і визначення ними способів вирішення проблеми є ключовим для забезпечення змін у поведінці.

В освіті за методом «рівний-рівному» є риси кожної із зазначених поведінкових теорій, оскільки вона заснована насамперед на переконанні, що певні члени конкретної групи «рівних» («наставники») можуть сприяти зміні поведінки інших членів цієї групи.

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ЗА ПРИНЦИПОМ «РІВНИЙ-РІВНОМУ» полягає в тому, що спеціально підготовлені особи з числа представників цільової групи надають – в індивідуальній чи груповій формах – психологічну підтримку, необхідні знання та сприяють формуванню настанов, відповідних навичок серед людей, рівних собі за певною ознакою, з подібними утрудненнями.

Дослідження ефективності програм «рівний-рівному» показало високу ефективність в однорідних групах, особливо серед підлітків та в маргіналізованих прошарках населення, недоступних для традиційної просвіти [19; 53; 74].

Згідно з даними зазначених досліджень, позитивний ефект підходу «рівний-рівному» пояснюються такими чинниками:

1. **Причина поведінкових змін.** Просвітництво за принципом «рівний-рівному» засноване на поведінковій теорії, згідно якій люди змінюються не внаслідок ознайомлення з науковими даними чи свідченнями, а в результаті суб'єктивних суджень близьких їм за соціальним або груповим статусом людей, яким вони довіряють, які змінили свою поведінку і є **переконливим прикладом** правильності такого рішення.
2. **Доступність.** Наставники з числа «рівних» отримують фізичний і соціокультурний **доступ** до цільових аудиторій у природному їм соціальному середовищі, не привертаючи при цьому до себе уваги. Це особливо важливо, коли доводиться працювати з важкодоступними групами населення, такими як працівники секс-бізнесу, споживачі ін'єкційних наркотиків та ув'язнені, оскільки фізичний доступ до груп населення, що піддаються стигматизації, утруднений.
3. **Можливість комунікації.** Наставники з числа «рівних» **можуть встановлювати ефективні і довірчі взаємини**, оскільки володіють адекватним знанням цільової аудиторії і використовують зрозумілу аудиторії мову й термінологію, а також невербальні засоби спілкування (пози, жести), що дозволяє їхнім співрозмовникам почуватися комфортно під час обговорення делікатних питань (агресії, травматичного досвіду, сексуальності, залежності тощо).
4. **Ефективність.** Навчання за методом «рівний-рівному» ефективно для пропаганди профілактичних заходів, у реалізації програми залучення в терапію. Крім того, цей метод економічно ефективний, простий у застосуванні й поширенні, оскільки залучаються добровольці. Тому сьогодні в світі є досить багато проектів, в основі яких лежить метод «рівний-рівному».
5. **Ідентифікація.** Наставники та члени їхньої цільової аудиторії рівноправні в тому, що стосується їхнього індивідуального і групового статусу як представників певного соціокультурного середовища. Завдяки цьому наставники можуть бути адекватними зразками для зміни поведінки, що знижує ризик негативних наслідків для конкретної особи, цільової групи та суспільства.
6. **Інтерактивність.** Просвітництво за методом «рівний-рівному» розширює участь цільової аудиторії в плануванні, практичному здійсненні та оцінці програми. Цей метод підвищує рівень свідомості як «учителя», так і «учня» завдяки «горизонтальному», заснованому на діалозі підходу до навчання.

7. **Інтеграція.** Наставники і представники цільової групи об'єднують в єдине ціле всі інші елементи програми, зокрема ідею «горизонтального» обміну інформацією у формі діалогу з рівними за статусом людьми, що є філософською основою діяльності. В деяких організаціях є досвід інтеграції основних заходів з іншими програмами в галузі охорони здоров'я та розвитку, як то захист репродуктивного здоров'я, розвиток спільноти та соціальна мобілізація, навчання необхідних для життя навичок, із програмами професійної адаптації, мікрофінансування і мікрокредитування.

Окрім зазначених вище можна виділити ще низку **переваг підходу «рівний-рівному»:** усуває бар'єри у спілкуванні, робить навчання неформальним; часто дозволяє «учневі» і «вчителю» краще розуміти потреби і мотивацію одне одного; дає можливість ставити «нескромні» запитання і з'ясовувати тонкі подробиці, а значить, глибоко інтегрувати знання або навички в особистість члена групи, робити їх дуже практичними; дозволяє передавати особистий досвід, не формалізований у вигляді курсу навчання, а «від себе»; мотивація «вчителя» – інструктора може передаватися «учневі», а ентузіазм, з яким він ділиться досвідом, робить знання емоційними і такими, що запам'ятовуються.

Обмеження підходу «рівний-рівному»: непрофесійний «учитель» може недостатньо глибоко знати предмет або знати його однобоко; навчання у непрофесійного «вчителя» може бути гіршої якості; дипломів та атестатів не видають, оцінок не ставлять, а якість навчання залишається на совісті того, хто навчається [10].

ПІДГОТОВКА УЧАСНИКІВ ДІАЛОГУ ЗА ПРИНЦИПОМ «РІВНИЙ-РІВНОМУ» [71]

Тренер, що працює за методом «рівний-рівному», є носієм знань і цінностей, привабливих для конкретної цільової аудиторії, якостей, які представники аудиторії бажають наслідувати. Тренерів навчають організовувати та проводити навчання цільової аудиторії з метою забезпечення її достовірною інформацією і спростування поширених хибних поглядів, стереотипів; готувати інструкторів із числа тих представників цільової аудиторії, що пройшли навчання, для просвітницької діяльності в межах свого середовища. Тренери також здійснюють організаційний і методичний супровід проведення інструкторами заходів, акцій.

Інструктори – це спеціально підготовлені непрофесійні спів-тренери, що навчають і мотивують своїх побратимів вести здоровий спосіб життя. Інструкторів учать принципам здорового способу життя серед представників свого середовища. Причому тут важливо не тільки не потрапити під негативний вплив, але й самому бути джерелом позитивного впливу.

Однією з ефективних форм підготовки тренерів та інструкторів є соціально-просвітницький тренінг. Тренінгові заняття спрямовані на підвищення компетентності учасників із визначеної теми, соціальної компетентності, відповідальності, мотивації на подальшу роботу з поширення засвоєних знань, застосування вмій і навичок.

Методологічні засади роботи: безперервність, адресність, своєчасність, доступність, послідовність.

Як і в будь-якій іншій програмі, у програмі за принципом «рівний-рівному» **навчання здійснюється в три етапи:**

- 1-й етап – відбір і навчання інструкторів майстром-тренером і польовими тренерами.
- 2-й етап – проведення навченими «рівними» інструкторами занять у своїх цільових групах. Навчання здійснюється за принципом «рівний-рівному».
- 3-й етап – проведення моніторингу діяльності «рівних», інструкторів, із подальшою організацією семінарів.

Оптимальна група для проведення соціально-просвітницького тренінгу складає 10-20 осіб. Якщо учасників більше, витрачається більше часу для виконання вправ і обговорення, а коли учасників менше – немає відповідної робочої атмосфери. Бажано, щоб група не дуже відрізнялася за віком і була близька за іншими параметрами (ветерани, дружини бійців, переселенці, ампутанти, поранені, співробітники ветеранів, безробітні тощо).

Форми навчання за принципом «рівний-рівному» – короткотривалі семінари з використанням інтерактивних методів (від декількох годин до декількох днів), тренінги (від трьох днів і більше), неформальні бесіди (один на один) тощо.

Обов'язкові компоненти навчання за принципом «рівний-рівному»:

- надання інформації;
- створення мотивації;
- розвиток поведінкових навичок;
- активізація ресурсів.

Проблеми. Крім проблем матеріального забезпечення функціонування групи часто постає питання винагороди інструкторів, які працюють добровільно і безкоштовно. Розробляючи проекти, що базуються на методі «рівний-рівному», потрібно передбачити можливості для заохочення і виплати компенсацій наставникам.

Відбір інструкторів для роботи за методом «рівний-рівному» – це дуже важливий для успішної роботи програми компонент. В «Основних принципах застосування методу «рівний-рівному» для освіти молоді в Європі» підкреслюється, що інструктори мають бути при-

йнятними для членів цільової групи, а також – за своїми індивідуальними характеристиками – підходити для навчання й подальшої роботи (Свенсон, 1998 р.). Так, у дослідженні СПІДКАП у Зімбабве (1997 р.) підбір «справжніх наставників» із числа цільової аудиторії названий одним із ключових принципів освіти методом «рівний-рівному».

Щоб ефективно допомагати, інструктори повинні пройти спеціальну підготовку: кілька тренінгів, які дозволять їм навчитися уважно слухати, розуміти почуття інших людей, підтримувати і заохочувати їх висловлювати свою думку, брати участь у дискусіях. Залучаючи рівних інструкторів, наставник-тренер повинен упевнитися в їхній належній підготовці, заздалегідь обумовити їхню роль і завдання на занятті, а після заняття обговорити, як вони з ними впоралися.

Після першого етапу навчання інструктори починають самі проводити заняття серед своїх «рівних», з їхньої ініціативи можуть проводитися різні заходи (конкурси, ярмарки, вікторини), які вони організують за підтримки тренерів. Тренери ведуть із навченими інструкторами системну роботу у вигляді зустрічей, зборів, консультацій чи тренінгів, на яких:

- обговорюються поточні питання й проблеми, що виникають у процесі роботи з цільовою групою;
- проводиться додаткова підготовка та надається психологічна підтримка;
- здійснюється моніторинг та оцінюється робота, що проводиться в рамках програми;
- інструктори звітують про виконану роботу;
- проводиться планування діяльності «рівних» інструкторів на наступний період із урахуванням виявлених проблем.

Проводячи заняття у своїх цільових групах, інструктори використовують чітко сплановані модулі. У цих модулях кожне заняття йде в суворій послідовності, згідно з планом: початок роботи, інформування, ігри та вправи, що будуть використані під час заняття, завершення. Під час занять використовують рольові ігри та ситуації, на початку і в кінці проводять тестування, поширюють інформаційний матеріал.

Після проведення кількох занять серед аудиторії виявляються найбільш активні учасники, з якими потім проводиться додаткова робота. Вони згодом стають активними помічниками в роботі інструкторів і волонтерів.

5.3. ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ГРУП ЗА ПРИНЦИПОМ «РІВНИЙ-РІВНОМУ» В УКРАЇНІ

Принцип «рівний-рівному» знайшов застосування у багатьох сферах: освіти, пенітенціарній, суспільної охорони здоров'я, включно з навчанням навичок співжиття в суспільстві, раціонального харчування, планування сім'ї, безпечної поведінки, лікарських препаратів, профілактики насильства тощо. З розвитком мережевих технологій принцип «рівний-рівному» активно підхопили спільноти осіб із порушеннями опорно-рухового апарату, невиліковними хворобами (саркома), цим же принципом – підтримка «рівними» – часто послуговуються і спільноти АА, АН тощо. Ефективним виявилось застосування «навчання рівними» і в умовах військових утворень.

Цей принцип дозволяє ефективно використовувати власні ресурси цільових груп для вирішення різноманітних завдань, підвищує загальну обізнаність, умотивованість громад та окремих особистостей до змін, покращує умови соціалізації молоді та ресоціалізації вразливих груп і осіб, що зазнали травмівних впливів. Групи взаємодопомоги (самопомоги) як спільноти рівних, об'єднаних спільними характеристиками, діють за принципом «рівний-рівному».

Групи взаємодопомоги (підтримки) можуть діяти у різних сферах:

- **фізичного здоров'я** – з метою задоволення потреб людей із проблемами з власним здоров'ям чи пов'язаних із доглядом за хворими родичами; емоційного та психічного здоров'я – для осіб, хворих на психічні розлади, групи жінок-ветеранів, жінок, котрі зазнали сексуального насильства;
- для людей, пригнічених **важкими умовами життя** й негараздами;
- **соціальних потреб** – для членів сімей, що виховують дітей із психофізичними відхиленнями; для дітей розлучених батьків; для матерів дітей, які стали жертвами психічного, фізичного чи сексуального насилля; близьких родичів осіб із проблемами ресоціалізації, залежностями тощо;
- **корекції поведінки**, коли групи є активним засобом впливу на людей із різними видами залежностей, девіантною поведінкою, з метою зміни способу їхнього мислення шляхом використання методу усвідомленого життєвого вибору;
- **життєвих змін і пристосування до них**, коли в людини змінюється соціальний і професійний статус внаслідок початку трудової кар'єри чи звільнення з роботи, виходу на пенсію, зміни місця проживання через природні чи техногенні катастрофи, вимушеного перетворення в біженців, звільнення з місць позбавлення волі;
- **просвітницько-дозвіллеві групи**, чия діяльність спрямована на формування життєвих і соціальних умінь та навичок, просвітницьку роботу, превентивне соціальне навчання, організацію дозвілля тощо;

- організації групового життя, зокрема, в діяльності відділень денного перебування територіальних центрів із обслуговування пенсіонерів і самотніх громадян, а також будинків-інтернатів для громадян похилого віку та інвалідів [7].

АНОНІМНІ АЛКОГОЛІКИ ТА АНОНІМНІ НАРКОМАНИ ЯК ГРУПИ ВЗАЄМОДОПОМОГИ

Ще в середині 30-х років минулого століття в США набули популярності групи самопомоги (ГСД), первинною метою яких була допомога людям позбавлятися алкогольної залежності. Нині цей спектр помітно розширився. Анонімні Наркомани, Анонімні Алкоголіки сьогодні – усталені назви груп взаємодопомоги для людей, що страждають через залежність від алкоголю або інших наркотиків.

Групи Анонімних Наркоманів і Анонімних Алкоголіків створюються повсюди силами самих учасників, як з централізованою організацією, так і без неї. Часто для створення груп використовується досвід учасників, винесений із відвідування інших таких груп.

Загальноприйняте скорочення назви спільнот Анонімних Алкоголіків і Анонімних Наркоманів – АА (*Alcoholics Anonymous, Анонімні Алкоголіки*) і НА (*Narcotics Anonymous, Анонімні Наркомани*). Робота груп є яскравим прикладом принципу підтримки «рівний-рівному» (*peer-to-peer support*). Метою проведення зборів АА є збереження тверезого способу життя (невживання алкоголю), а також допомога іншим у вирішенні цієї проблеми. Регулярне відвідування зібрань, на думку організації, допомагає залишатися тверезими навіть тим учасникам груп, які не працюють за програмою «12 кроків АА». На зборах учасники діляться своїм досвідом, розповідають про те, ким були, що з ними сталося і як їм живеться зараз.

Глибока зацікавленість у бажанні залишатися тверезим, допомога новоприбулим із власного досвіду одужання як окремо взятих учасників, так і групи загалом, духовне зростання, незалежно від віросповідання, повна конфіденційність є рушійними силами груп взаємодопомоги АА. У роботі цих груп використовується програма «**12 кроків АА**».

В АА існує традиція, за якою рекомендується відмовлятися від сторонньої допомоги, натомість існувати на добровільні пожертвування членів групи. Розмір пожертвування кожен визначає для себе сам.

Наприкінці 1980-х – початку 1990-х років в Україні з'являються громадські організації, які об'єднують залежних від хімічних речовин та їхніх родичів. Із настанням демократичних змін у суспільстві відійшли в минуле обов'язкові курси лікування, сувора диспансеризація, горезвісні витверезники. Наркологія вже не могла виконувати свою репресивну функцію, а

споживачі наркологічних послуг уже не хотіли бути пасивними в розв'язанні власних проблем. Почали створюватися товариства Анонімних Алкоголіків (АА), а потім і Анонімних Наркоманів (АН). Одна з перших груп АА була створена в Луцьку в 1989 році, а вже у січні 1990 року в Києві була проведена конференція «З'їзд АА України», на якій були присутні 30 осіб. Групи АН з'явилися в Одесі (1992 рік), Києві (1993 рік), Чернігові та Полтаві (1998 рік). У професійному середовищі виникло усвідомлення необхідності залучення пацієнтів та їхніх родичів до лікувального і реабілітаційного процесу, створення конструктивного терапевтичного середовища.

В Україні клуби колишніх наркоманів з'явилися внаслідок розвитку груп взаємодопомоги. Клуби і групи істотно відрізняються між собою: група орієнтована на взаємодопомогу і самодопомогу, протидію хворобі або психологічній проблемі, а клуб – більш диференційоване соціальне утворення. Можливо, на початку діяльності клубу внутрішньоклубна робота лежить у площині протистояння хворобі або стигмі, що її супроводжує.

Надалі ж, із розвитком внутрішньоклубних стосунків, клуб усе більше уподібнюється до загальноприйнятого клубу за інтересами. **Клуб** зорієнтований не на хворобу чи психологічну проблему, а на особистість, з усім багатством її суспільних взаємин та індивідуальністю. У клубі є постійне ядро, яке підтримує сприятливу психологічну атмосферу, необхідну для повернення новоприбулих у соціальне середовище.

У кожному клубі, залежно від існуючої структури та особливостей людей, що складають його ядро, розвиваються свої форми роботи за інтересами. До напоширеніших належать: творче самовираження, спорт, освітня та інформаційно-просвітницька діяльність, спрямована на зміну громадської думки та підвищення терпимості, зайнятість і продуктивне проведення дозвілля, допомога у працевлаштуванні, робота над поліпшенням якості життя тощо. У клубах індивідуальна взаємодопомога досягає рівня взаємодопомоги соціальних груп. Створюється компромісне середовище, здатне не лише підтримувати постраждалих, а і впливати на громаду.

Змінюючи помилкові стереотипи та підвищуючи терпимість, клуби сприяють соціальному відновленню своїх членів.

Детальну інформацію про функціонування АА в Україні можна отримати, звернувшись в офіс ГО УЦО АА: (+38) 096-527-87-52. Сайт Анонімні Алкоголіки в Україні – www.aa.org.ua.

МЕТОД «РІВНИЙ-РІВНОМУ» В РОБОТІ «КЛІНІК, ДРУЖНІХ ДО МОЛОДІ» [64]

Основним у реалізації ідеології «Клінік, дружніх до молоді» (КДМ) є надання допомоги підліткам і молоді через розуміння їхніх проблем, спільний пошук шляхів зміни поведінки, спрямованих на збереження здоров'я (<http://www.kdm-ldd.org.ua/kdm/index.php>).

Цільовою групою КДМ є діти віком 10-18 років та молоді люди до 24 років, однак основна цільова група КДМ – діти підліткового віку – 14-18 років. Клієнтами клініки, окрім підлітків і молоді, можуть бути їхні родичі, опікуни та фахівці закладів, що працюють із молоддю.

Доведено, що навчання за цією методикою сприяє активізації молоді, її залученню до вирішення найгостріших проблем сьогодення, забезпечує надання реальної допомоги одноліткам, переконання у перевагах відповідальної поведінки.

Передача знань від однолітка до однолітка має суттєві **переваги**:

- підлітки більше часу спілкуються одне з одним;
- глибше розуміють проблеми свого оточення;
- на відміну від дорослих, позитивно сприймають різні напрямки молодіжної субкультури і розуміють підлітковий сленг;
- більше довіряють одне одному;
- виявляють готовність до розуміння і наслідування поведінки ровесників.

Коли завершується навчання за методикою «рівний-рівному», підлітки-волонтери починають **поширювати профілактичну інформацію**, яку можуть переконливо подавати у доступній для однолітків формі.

Передусім ця методика забезпечує виховання у цільової групи здатності свідомо приймати рішення. Сьогодні визнано, що саме молодь має стати лідером у дебатах стосовно вирішення суперечливих молодіжних питань. Задля цього впровадження освітніх програм серед ровесників стало ключовим у вирішенні певних проблем молоді, адже інформація, що передається через однолітків, зазвичай набагато краще сприймається. Численні агітаційні масові кампанії, наприклад, «Скажімо "НІ!"», які на початку інформаційно-просвітницької роботи пропагували здоровий спосіб життя, виявилися малоефективними, тому що здебільшого були декларативними, дещо спрощеними і не відображали реалій молодіжної субкультури. Кращим зразком для наслідування є ровесники, які відповідально ставляться до власного здоров'я.

Важливим аспектом діяльності «Клініки, дружньої до молоді», що працює за методикою «рівний-рівному» є створення доброзичливої соціальної атмосфери для ВІЛ-позитивних людей, адже їм надзвичайно важливо подолати стигматизацію. Вони також потребують

спілкування з оточенням, прагнуть вичерпної інформації щодо стратегії поведінки та повноцінної життєдіяльності. Доброзичливе ставлення до таких людей може сприяти збереженню їхнього фізичного, психічного й репродуктивного здоров'я.

ТЕХНОЛОГІЯ «РІВНИЙ-РІВНОМУ» У ПРОФІЛАКТИЦІ НАСИЛЬСТВА В СІМ'Ї

Індивідуальна та групова робота із запобігання сімейному насильству в межах технології «рівний-рівному» значно розширює свій потенціал, оскільки:

- дозволяє учасникам займатися просвітою однолітків на базі розв'язання їхньої сім'єю та ними самими проблем цивілізованими і законними способами;
- спонукає до самостійного вирішення різноманітних проблем, що стає взірцем для інших;
- батьки можуть бути консультантами своїх та чужих дітей, їхніх батьків, що укріплює батьківський авторитет у сім'ї і надає нового змісту батьківсько-дитячим стосункам;
- створює предмет для сімейного спілкування;
- сприяє формуванню відповідальності, дисциплінованості, комунікативних, організаторських, проєктувальних та конструктивних умінь, які є складовою життєвих умінь і навичок;
- дозволяє вдосконалити набуті знання щодо гендерної рівності.

Виходячи з того, що технологія «рівний-рівному» передбачає спеціальну підготовку лідерів із числа тих, хто найкраще опанував навчання, якісно і творчо виявив себе під час взаємодії з інструктором чи тренером і досяг успіху в розв'язанні власних проблем, необхідно спочатку виявити цих лідерів, залучити їх до здійснення «допомоги для взаємодопомоги» іншим, навчити їх цьому і консультувати під час роботи, координувати їхні дії.

У рамках запобігання сімейному насильству технологія «рівний-рівному» розв'язує завдання соціальної профілактики насильства серед молоді та сприяє супроводу неблагополучних сімей, схильних розв'язувати конфлікти насильницьким шляхом. У першому випадку лідери самі можуть обирати тих, із ким працювати; у другому є конкретні клієнти. Але в обох випадках **лідери розв'язують такі завдання:**

- а) визначають причину проблем родини, враховуючи етику роботи з сім'єю, права кожного члена сім'ї, етап розвитку сім'ї, її структуру і наявні ресурси;
- б) допомагають у розробці індивідуального плану супроводу;
- в) через недирективне спілкування забезпечують позитивне ставлення до співпраці сім'ї з соціальним працівником.

«Рівний-рівному» як метод навчання, коли джерелом знань є не професіонал, а «рівний», що сам пройшов подібне навчання, як правило, застосовується для невеликих обсягів знань і відбувається індивідуально, використовується благодійними організаціями для навчання цільової аудиторії на місці їхньої роботи або проживання. (Це обов'язкова частина роботи.)

Найчастіше знанням, отриманим від «свого», рівного за статусом, людина довіряє більше, ніж формальним знанням. А ентузіазм «учителя» передається учневі й мотивує його використовувати ці знання. Крім того, метод «рівний-рівному» дозволяє передавати знання членам глибоко стигматизованих груп населення (національні меншини, працівники секс-індустрії, люди, що вживають наркотики, жебраки, мігранти з інших країн, сексуальні меншини тощо). Такі групи часто бояться користуватися офіційними джерелами інформації (від працівників медичних чи державних установ), а отже не можуть отримувати важливих навичок.

ВИКОРИСТАННЯ ПРИНЦИПУ «РІВНИЙ-РІВНОМУ» СЕРЕД ОНКОЛОГІЧНО ХВОРИХ [56]

Принцип «рівний-рівному» (*Peer-To-Peer*) можна застосовувати й індивідуально, з елементами онлайн, якщо цього вимагає специфіка цільової групи. Таким інструментом, наприклад, є мережа для забезпечення спілкування хворих на саркому. **Місія «рівний-рівному» у мережі Саркома Альянс** (<http://sarcomaalliance.org/peer-to-peer>) сприяє встановленню позитивних стосунків між людьми, що постраждали від саркоми задля емоційної підтримки одне одного та обміну інформацією. Мережа «Peer-To-Peer», започаткована в 2005 році, складається з осіб, що постраждали від саркоми – тих, хто вижив, їхніх близьких та медперсоналу, – які хочуть взаємодіяти з іншими постраждалими в товаристві Саркоми Альянсу. У програмі беруть участь люди різного віку і статі з більше ніж 20 країн світу, включаючи тих, що вижили, і медперсонал. Саркома Альянс об'єднує однолітків на основі конкретних потреб людей. Мережа забезпечує учасникам певну конфіденційність і комфортне спілкування. Після того, як подається онлайн-заявка та підписується угода про конфіденційність, співробітник Саркома Альянсу починає шукати інших членів мережі, враховуючи конкретні потреби. Співробітник зв'язується з новим членом програми протягом п'яти днів, щоб додатково обговорити, як йому допомогти якнайкраще.

Знайшовши партнерів, співробітники надають контактну інформацію для безпосереднього спілкування, відповідно з погодженими в заявці умовами, що впливають із Керівництва щодо участі (представленого в заявці). Очікується, що більшість зустрічей користувачів приводять до формування позитивних стосунків, взаємопідтримки, заохочення і обміну корисною інформацією – мережа допомагає онкохворим знайти друзів.

Якщо спілкування виявилось невдалим, користувач мережі зв'язується зі співробітниками Саркома Альянсу, які стараються швидко уточнити та задовольнити його потреби. Користувач також може в будь-який час вийти з мережі. Саркома Альянс періодично зв'язується з користувачами, щоб отримати зворотний зв'язок стосовно програми «Peer-To-Peer». Такі оцінки та відгуки є важливим інструментом для удосконалення роботи Мережі.

«РІВНИЙ-РІВНОМУ» В ПЕНІТЕНЦІАРНІЙ СИСТЕМІ [1]

Цільовою групою програм є особи, що відбувають покарання в місцях позбавлення волі (*далі – засуджені*). Впровадження здійснюється з метою: 1) зменшення ризику інфікування ВІЛ та ІПСШ (інфекції, що передаються статевим шляхом) серед осіб, які перебувають у місцях позбавлення волі; 2) зниження рівня стигматизації та покращення соціальної реадaptaції шляхом здійснення профілактичної діяльності із залученням представників цільової групи [28].

Впровадження здійснюється у 2 етапи: пошук, залучення, навчання волонтерів із середовища засуджених; організація проведення навченими волонтерами заходів з профілактики ВІЛ / ІПСШ,

Основою впровадження є організація, за принципом «рівний-рівному», профілактичної діяльності в установах виконання покарань. Така стратегія є оптимальною та ефективною в умовах неможливості щоденного відвідування соціальними працівниками закладів виконання покарань та обмеженого пересування засуджених. Стратегія «рівний-рівному» в закладах виконання покарань створює підтримку профілактичних програм «зсередини». Перевагою цієї стратегії є вирішення проблеми конфіденційності, довіри, відкритості в обговоренні питань ризикованої поведінки за рахунок залучення самих засуджених.

Є **дві моделі роботи за принципом «рівний-рівному» в місцях позбавлення волі**: модель залучення лідерів цільової групи, які користуються авторитетом та формують думку всередині групи та модель «наставник», що надає можливість кожному засудженому проводити профілактичні програми у своїй спільноті (відділенні). (Спосіб залучення «наставників» – рекрутування та навчання проходить за принципом «рівний-рівному».)

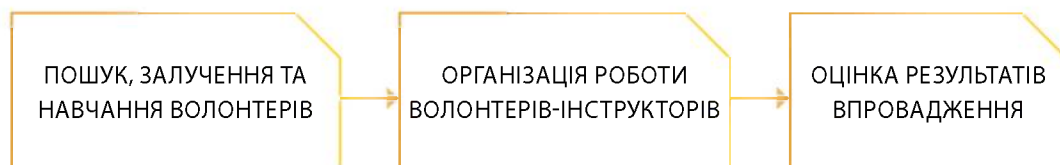
Термін роботи за цим методом для засуджених необмежений, може тривати весь період їхнього перебування у закладі виконання покарань. Підготовка волонтерів здійснюється під час 16 занять, періодичність проведення погоджується з керівництвом установи виконання покарань. Діяльність волонтера відбувається протягом усього періоду його перебування в закладі.

Впровадження в закладах виконання покарань здійснювалося на основі програми «Крок за кроком» (тренінгового модулю з підготовки волонтерів у закладах виконання покарань) та посібника «Крок за кроком: профілактична робота громадських організацій в установах виконання покарань» [60; 61].

Місцями проведення заходів є спеціальні приміщення в установах виконання покарань. Надавачі, відповідно до рівневої структури: на 1 етапі – соціальні працівники чи психологи, вузькі спеціалісти (медпрацівник, юрист тощо); на 2 етапі – навчені волонтери «рівний-рівному» з числа засуджених.

Для досягнення поставлених завдань застосовуються такі методи: інформування, рекрутинг, навчання, видача засобів захисту та гігієни, організація профілактичних заходів.

ЗАГАЛЬНА СХЕМА ВПРОВАДЖЕННЯ



1 ЕТАП. ПОШУК, ЗАЛУЧЕННЯ ТА НАВЧАННЯ ВОЛОНТЕРІВ. Здійснюється підготовка волонтерів із числа засуджених (щонайменше один волонтер із кожного відділення соціально-виховної служби установ виконання покарань) шляхом проведення щонайменше 10 занять для кожної групи волонтерів.

Безпосередня робота з цільовою групою за програмою «Крок за кроком» передбачає проведення 16 інтерактивних занять (середня тривалість заняття – 90-120 хвилин) за темами:

1. «Волонтерство – добровільний вибір».
2. «Формування команди».
3. «Форми та методи роботи волонтерів із засудженими».
4. «Профілактика ВІЛ-інфекції».
5. «Інфекції, що передаються статевим шляхом (ІПСШ)».
6. «Методи профілактики ІПСШ, безпечна сексуальна поведінка».
7. «Вірусні гепатити».
8. «Профілактика туберкульозу».
9. «Види залежностей. Програма Зменшення шкоди».
10. «Позитивна профілактика».
11. «Спілкування. Конфлікти та шляхи їхнього вирішення».
12. «Основи консультування «рівний-рівному».
13. «Соціальна адаптація».

14. «Профілактика стресу та депресій».
15. «Контроль рівня знань та роботи волонтерів».
16. «Підбиття підсумків, завершальний етап навчання волонтерів».

Завершується етап проведенням екзамену за результатами навчання волонтерів та видачею відповідного сертифіката консультанта «рівний-рівному».

2 ЕТАП. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТА ВОЛОНТЕРІВ-ІНСТРУКТОРІВ. Після завершення навчання волонтери здійснюють профілактичну діяльність серед інших засуджених, а саме: інформування, навчання, розповсюдження інформаційних матеріалів і засобів захисту та гігієни.

Обов'язковим є **3-Й ЕТАП ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТІВ ВПРОВАДЖЕННЯ.** Моніторинг результатів роботи (за принципом «рівний-рівному») серед ув'язнених здійснюється для відстеження ефективності роботи та внесення необхідних коректив.

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ГРУП ВЗАЄМОДОПОМОГИ ДЛЯ ОСІБ, ЩО ПЕРЕЖИЛИ ПСИХОТРАВМІВНІ ПОДІЇ [2]

Хоча група взаємодопомоги і сприяє процесу зцілення, бо зцілення може прийти з безлічі різних джерел, вона не є психотерапевтичною!

Наявність у групі осіб із травмівним досвідом є показанням для залучення до роботи психотерапевта і зміни формату – з групи взаємодопомоги на групу підтримки чи психотерапевтичну групу. Однак на етапі залучення та за певних умов такої можливості може і не бути, а люди однак потребуватимуть розуміння і підтримки, які можна отримати, створивши чи ввійшовши до вже діючих груп взаємодопомоги.

Для існування такої групи досить трьох людей, які вирішили створити команду. Бажано, щоб чисельність групи не перевищувала п'ятнадцяти осіб. Що менша група, то більше в ній місця для кожної людини.

Групи взаємодопомоги виконують ту саму функцію, що й друзі. Саме тому тут має бути атмосфера довіри, щоб люди не соромилися висловлюватися і робили це так само неформально, як із найкращими друзями.

Оскільки групи взаємодопомоги працюють без фахівців (окрім випадків залучення), то завдання людини, яка веде обговорення, лише забезпечити елементарну структуру. Кожній людині потрібно дати можливість щось сказати, наприклад, запитавши її про те, як вона

себе почуває. Іноді нейтральна людина, яка не є ветераном чи біженцем, може забезпечити необхідну дистанційованість. Якщо ви, ведучий, помітили, що почуваєтеся незручно від чіхось емоційних спалахів, не забувайте, що, можливо, вам ніколи не було так боляче, як людині, яка зараз кричить чи зніжковіла. Довіртеся емоціям: вони не ірраціональні, а викликані внутрішніми потребами. Але, коли потрібно, допоможіть людям зупинитися.

Найважливіше, що в людей з'являється місце, де вони можуть зняти з себе неймовірний тиск (тягар), що його постійно відчують. Місце, де вони розуміють: те, що вони відчують і як поведуться, пов'язане з несправедливістю, від якої постраждали.

Бути частиною **кола** – це чудова можливість усіх бачити і чути одне одного. В колі ми всі рівні. Починаючи зустріч із вітання, можна братися за руки з сусідами на коротку хвилину мовчання. Тримайчись за руки з сусідами декілька секунд, учасники з'єднуються тут і зараз, це хороший спосіб заспокоїтися.

Необхідною умовою функціонування групи є **безпечний простір**. Іноді розповіді жахають, говорити боляче, але, як не парадоксально, виникає відчуття, немов уперше можна говорити правду вільно. Це зближує людей, і члени групи потихеньку самі себе лікують.

Бути справді сильним – означає зустрітися з болем, а не втікати від нього. Визнання болю не значить, що ти здався, це свідчить, що ти розумієш: тобі потрібне зцілення і, перш за все, ти маєш відновитися.

У такій групі краще, щоб було небагато правил. Але одне – обов'язкове: **«Кожен має право на власну правду»**. Часто люди з цим не погоджуються, та не можна допускати, щоб вони без поваги ставилися одне до одного. Довгі монологи не є проблемою, але варто іноді обережно підказати: «Подивись, у «А» заплющуються очі, «В» дивиться у вікно, вони тебе вже не чують».

Друге правило – **безпеки**: «Говори про важкі речі тільки тоді, коли відчуєш у собі досить сили». Зазвичай люди говорять таке тоді, коли час та атмосфера для цього підходять. Іноді відповіддю може бути: «Я не можу про це говорити». І треба поважати цей вибір.

Люди, які намагаються відновитися після жакливого, нелюдського ставлення, реагують інакше: спогади можуть довести їх до відчаю або самогубства, якщо почати розмову раніше, ніж для того буде відповідний час. Під час війни навіть цивільне населення, що живе на території збройного конфлікту, зазнає агресії і не може захистити себе від екстремальних ситуацій.

Тому варто на групі говорити **не стільки про події, як про почуття від пережитого**. Кожен вносить свій внесок у цей процес, просто вислуховуючи зі співчуттям та заохоченням людину, яка ділиться своїм болем: *«Завдяки групі зрозумів, що я не спав. Це насправді сталося. Я не божевільний!»*.

ОБМЕЖЕННЯ В ГРУПАХ ВЗАЄМОДОПОМОГИ ДЛЯ УЧАСНИКІВ І СВІДКІВ ТРАВМІВНИХ ПОДІЙ

До спогадів про травмівні події потрібно підходити вкрай обережно. Важливо визнати, що такі події були, але детальний їхній опис не завжди є запорукою зцілення, це навіть може поглибити відчай та зневіру, стати причиною ретравматизації. Спочатку учасники мають ознайомитися з теорією переживання травми, щоб розуміти, що з ними відбувається.

Люди, які втратили домівку, засоби існування чи отримали обмеження функціональності, часто відчують сором за те, що з ними сталося, іноді ще й тому, що інші можуть сприймати їх як «тягар для суспільства». **Втрата самоповаги** погіршує ситуацію.

Ось деякі **кроки для полегшення переживання**:

1. Говоріть. Не уникайте розмов про політику, конфліктних тем, забобонів, але будьте об'єктивними, зберігайте почуття гумору. Проаналізуйте історичні причини, щоб з'ясувати об'єктивні передумови того, що сталося.
2. Проводьте заходи із захисту прав. Запросіть журналістів, письменників, юристів та інших фахівців у групу, щоб люди в групі могли розповісти їм про своє становище та потреби.
3. Організуйте публічні обговорення, щоб інформувати людей і отримати більше співчуття. Запросіть людей, що пережили подібне, яких спіткала схожа доля. Запросіть експертів, якщо це буде корисним.
4. Запрошуйте відомих людей до групи на знак поваги до страждань учасників.
5. Щоб розвинути навички саморегуляції, щоразу можна практикувати релаксацію.

«РОДИННЕ КОЛО»

З березня 2014 року фахівці Психологічної служби Майдану за ініціативи і під керівництвом автора проекту «Родинне коло» Вікторії Кочубей почали надавати психологічну підтримку сім'ям Небесної сотні [80]. Основний акцент у проекті був зроблений на психологічну допомогу. Так, у форматі груп зустрічей, протягом декількох днів учасники проекту ділилися своїми емоційними переживаннями, спогадами про загиблих, спілкувалися й підтримували одне одного.

Велика увага приділялася роботі з дітьми від двох до вісімнадцяти років. Спеціально для них дитячі психологи розробили програму, яка дозволяла посилювати особистісні ресурси дітей та нормалізувати психічний розвиток з урахуванням процесу горювання. Перша

ж зустріч показала, наскільки важливими і потрібними є такі заходи. Тому протягом 2014-2015 р.р. було проведено таких 4 зустрічі. Окрім того, членів сімей підтримували й індивідуально, і в телефонному, і в особистому та груповому форматі.

На жаль, сотнею убитих на Майдані рахунок гірких втрат на Україні не закінчився. З початком антитерористичної операції стало зрозуміло, що необхідно створювати напрямок із супроводу родин загиблих військовослужбовців у кожному обласному центрі, оскільки кількість загиблих військовослужбовців та мирного населення Сходу України вимірюється тисячами осіб. Досвід, отриманий у роботі з родинами Небесної Сотні, передавався в осередки створеної ГО «Українська Асоціація фахівців з подолання наслідків психотравмуючих подій» за допомогою семінарів, скайп-конференцій тощо.

Зустрічі «Родинного кола» для сімей військовослужбовців, на яких надавалася фахова допомога дорослим та дітям, відбулись у Києві, Вінниці, Дніпропетровську, Харкові, Чернігові, Івано-Франківську, Хмельницькому, Закарпатті. Також у листопаді 2015 р. на Донеччині вперше відбулась зустріч «Родинного кола» для сімей загиблих мирних жителів Широкино, Сартани, Маріуполя.

Фахівці «Родинного кола» пропонують системну підтримку родин упродовж року, що передбачає регулярне проведення трьохденних заходів в областях, групову роботу з дорослими та дітьми, індивідуальні та сімейні консультації членів сімей. Інформація про Всеукраїнський центр по роботі з втратою «Родинне коло» представлена на сторінці <https://www.facebook.com/rodynnecolo/?ref=ts&fref=ts>.

МЕТОД «РІВНИЙ-РІВНОМУ» В РЕАБІЛІТАЦІЙНОМУ ПРОЦЕСІ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ

Свого часу американські ветерани війни у В'єтнамі зазнали досить жорсткого пресингу з боку суспільства, що таврувало їх як бійців несправедливої війни. Ветерани стали жертвою не тільки бойового шоку, а і вбивчої несправедливості з боку громадян держави, що відправила їх на війну. Ветерани тоді ще не усвідомлювали, що вони передусім самі постраждали і, навіть зберігши тіло, потребують допомоги.

Суспільство теж не розуміло, що не кожен, хто виконував наказ, був прихильником війни, а, отже, став жертвою не тільки бойового шоку, а і вбивчої несправедливості з боку громадян держави, яка відправила його на війну. Таке розуміння прийшло набагато пізніше, а тоді ветеранам, що вижили на війні, довелося знову боротися за виживання там, де вони мали б знайти спокій і підтримку. Виявилось, що таку підтримку вони могли отримати лише серед таких самих, як вони.

Д-р Джудіт Герман у книжці «Психологічна травма та шлях до видужання: наслідки насильства – від зруччя в сім'ї до політичного терору» згадує, що ветерани, які виступали проти війни, об'єдналися у так звані «реп-групи», метою яких була, з одного боку, підтримка окремих ветеранів, які зазнали психологічної травми, а з іншого – підвищення поінформованості суспільства про наслідки війни. Ці ветерани відмовлялися піддаватися стигматизації. Вони збиралися і ще раз переживали травмівний досвід, запрошували для професійної допомоги психіатрів, які їм співчували, але «вони не хотіли просити допомоги Міністерства у справах ветеранів. Їм потрібно було щось, що відбувалося б на їхній власній території, де вони були господарями» [16].

Політичний тиск з боку неформальних груп ветеранів привів до легалізації програми психологічного лікування «Оперативна допомога» («*Operation Outreach*») та створення більше ста центрів підтримки, в яких працювали ветерани, що успішно ресоціалізувалися, використовуючи принципи взаємодопомоги та колегіально-консультативної допомоги. Навчені ветерани стали носіями необхідної іншим ветеранам та суспільству інформації та навичок, які дозволяли пом'якшувати наслідки, спричинені війною. Так у ветеранському русі взаємодопомоги на емпіричному рівні ефективно спрацював підхід «рівний-рівному» (*peer education*) – принцип взаємодії, передачі інформації, що може реалізовуватись як технологія соціолого-педагогічного впливу, метод формування особистості, здатної приймати рішення самостійно, нести відповідальність за себе, власне життя і поведінку.

Попри великий пласт наукових розробок та досвіду, що накопичився у світі в сфері надання підтримки та сприяння ресоціалізації ветеранів, і сьогодні в Україні військові та ветерани не поспішають до психологів: люди, що пройшли пекло бойових дій, навчені довіряти тільки своїм або нікому. Згідно з останньою українською статистикою, близько третини ветеранів, які б хотіли отримати психологічну допомогу, зробили б це саме після рекомендації бойових побратимів.

У реабілітаційному процесі учасників бойових дій метод «рівний-рівному» застосовується для організації роботи з ветеранами (а також членами їхніх сімей, членами сімей загиблих, тих, хто пропав без вісти, з ветеранами, що повернулися з полону, волонтерами) в контексті проведення профілактичної (попереджувальної) роботи; формування позитивної мотивації стосовно роботи з професіоналами; створення груп підтримки та взаємодопомоги; сприяння отриманню соціальної підтримки; психологічного супроводу; психотерапевтичної чи спеціалізованої медичної допомоги; формування основ правової поведінки.

Як і в інших випадках, у роботі з ветеранами принцип «рівний-рівному» реалізується через **ступеневу передачу знань**: підготовку тренерів; підготовку інструкторів (ветеранів чи представників інших цільових груп); залучення інструкторів до просвітницької роботи та моніторинг діяльності.

Технології «рівний-рівному» поділяються на **технології навчання** і **технології впровадження**. Технології навчання будуються на основі: попереднього уявлення запланованих результатів; вибору засобів діагностики поточного стану тих, кого навчають; визначення набору методів роботи для різних моделей навчання (активне, пасивне, інтерактивне) та критеріїв відбору оптимальної моделі для конкретних умов і цілей навчання [52].

Як і будь-яка технологія, навчання «рівний-рівному» в середовищі ветеранів АТО має свої етапи впровадження:

1 ЕТАП. ОЦІНКА НЕОБХІДНОСТІ І МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ ВЕТЕРАНІВ ВЕТЕРАНАМИ (ЧИ ІНШИХ КАТЕГОРІЙ) СТОСОВНО ПЕВНОЇ ПРОБЛЕМИ. Для інформування, популяризації та вивчення можливостей поширення програм готуються методичні матеріали, повідомлення на конференціях, семінарах, зборах ГО, спілок; направляються прес-релізи в засоби масової інформації тощо.

2 ЕТАП. ПІДБІР, ПІДГОТОВКА І СТВОРЕННЯ КОМАНДИ ПРОФЕСІОНАЛІВ (ПСИХОЛОГІВ) ТА ТРЕНЕРІВ (ВЕТЕРАНІВ) ІЗ НАВЧАННЯ ВЕТЕРАНІВ ТА ПІДГОТОВКИ ВЕТЕРАНІВ-ІНСТРУКТОРІВ ДЛЯ ПОДАЛЬШОЇ РОБОТИ З ОРГАНІЗАЦІЇ ГРУП ПІДТРИМКИ ТА ВЗАЄМОДОПОМОГИ. У реалізації програми особлива роль належить професіоналам, які мають вміння добирати, адаптувати інформацію; навчати, мотивувати, організовувати діяльність інструкторів і, головне, вміння говорити на рівних із ветеранами. Особливість цієї технології полягає саме в тому, що тренер контактує з учасниками групи на засадах рівності, а не як «вісник істини». Щоб знайти таких професіоналів, має бути конкурсний відбір психологів, психотерапевтів, соціальних працівників, що працюватимуть із ветеранами (та представниками інших, зазначених вище, цільових груп).

Для залучення ветеранів до участі у тренінгах проводяться зустрічі, анкетування, тренінги-презентації; роздаються інформаційні матеріали (буклети, листівки тощо), використовуються соціальні мережі та зібрання ветеранських спілок.

3 ЕТАП. НАВЧАННЯ ІНСТРУКТОРІВ-ВЕТЕРАНІВ ПІДГОТОВЛЕНИМ ТРЕНЕРОМ (шляхом проведення тренінгів). Робота за методом «рівний-рівному» дає можливість вирішувати такі основні завдання:

- а) інформування;
- б) актуалізацію та розвиток зовнішніх і внутрішніх ресурсів, формування відповідальної поведінки;
- в) набуття навичок передачі знань іншим ветеранам.

За результатами навчання серед ветеранів визначаються «фахівці» трьох рівнів:

1. ті, що отримали знання для власної потреби;
2. ті, хто буде використовувати отримані знання у неформальному спілкуванні;
3. ветерани-інструктори, що проводитимуть організовані заняття з іншими ветеранами відповідно до спеціальної програми.

4 ЕТАП. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ВЕТЕРАНІВ-ІНСТРУКТОРІВ У СПІЛЬНОТАХ: проводять тренінгові заняття із ветеранами, волонтерами та членами сімей у своєму та інших громадських об'єднаннях (чи на базі соціальних служб, військкоматів тощо); організують роботу в шпиталях ветеранів, санаторіях (під час психологічної реабілітації чи санаторно-курортного лікування ветеранів; беруть участь у конкурсах, акціях; проводять презентаційні заняття в громадах; підтримують зв'язки з колегами – інструкторами з інших областей, міст, районів тощо.

5 ЕТАП. ДІЯЛЬНІСТЬ ТРЕНЕРА ЩОДО МОТИВАЦІЇ ТА ПІДТРИМКИ ВЕТЕРАНІВ-ІНСТРУКТОРІВ. З метою вдосконалення навичок роботи у ветеранів та отримання ними нових знань, для ветеранів-інструкторів організуються постійні заняття, працюють консультативні пункти; проводяться семінари, конференції тощо. Робота ветеранів-інструкторів заохочується матеріально, відзначається заохочувальними призами, висвітлюється в засобах масової інформації. Створюється спільнота ветеранів-інструкторів для підтримки одне одного й обміну досвідом, організації ефективної професійної підтримки з метою профілактики вигорання.

6 ЕТАП. МОНІТОРИНГ ДІЯЛЬНОСТІ ВЕТЕРАНІВ-ІНСТРУКТОРІВ, РОЗВИТОК ПРОГРАМ. Періодично проходить аналіз результатів діяльності ветеранів-інструкторів (під час проведення тренінгів учасники заповнюють «листи оцінок та побажань»). Про результативність роботи інструкторів свідчать не тільки кількісні показники (кількість проведених зустрічей, заходів, охоплених осіб), але й відгуки цільової групи, показники скринінгових опитувань та інші показники успішної реадaptaції.

«ВЕТЕРАНСЬКИЙ ДІМ»

Прикладом прогресивної форми розвитку групи взаємодопомоги в Україні може бути проєкт «Ветеранський дім». Досвід ветеранів показав, що ветерани потребують інших форм відновлення, ніж стаціонарне лікування в клініці чи санаторно-курортні «канікули».

Мета «Ветеранського дому» – об'єднувати та підтримувати бійців АТО після повернення з війни. Формат «клубу» дозволяє уникнути болючої проблеми психологічної реабілітації –

стигматизації своїх членів. Учасники АТО та ветерани бойових дій – велика цінність для суспільства. Щоб ветеран не залишався сам на сам зі своїми проблемами, необхідно вчасно підтримати його, забезпечити прийняття, дати силу, насагу для того, щоб він зайняв гідне місце в цивільному житті.

«Ветеранський дім» – це місце, куди в будь-яку пору дня, коли завгодно, може прийти ветеран (учасник бойових дій) і відчувати себе на своїй території, серед людей, що зрозуміють та допоможуть у вирішенні проблеми, чого б вона не стосувалася. Перш за все, це місце, де кожен боєць зможе почуватися комфортно, навіть тимчасово жити, адже трапляються випадки, коли після виписки зі шпиталю, через непорозуміння в сім'ї чи інші важкі життєві обставини нікуди йти. «Ветеранський дім» сприяє хоча б тимчасовому вирішенню проблеми.

«Ветеранський дім» – це й місце спілкування, де боєць завжди знайде однодумців, може провести час з іншими ветеранами, в товаристві людей, які сприйматимуть його як свого, незалежно від того, коли він повернувся з фронту. З метою реадаптації до умов цивільного життя в таких «клубах» можуть організовуватися курси перепрофілювання, проводитися різноманітні майстер-класи, творчі вечори та інші заходи активного дозвілля, що загалом сприятиме соціальної адаптації та покращенню емоційного стану воїнів. Клуб надає ветеранам час, місце та ресурси, щоб зорієнтуватися в нових умовах. Ветеранська організація може залучати кваліфікованих психологів, юристів задля вирішення соціально-психологічних проблем бійців.

Один з таких проектів реалізовано ГО «Спілка Учасників, Ветеранів, Інвалідів АТО та бойових дій» (СУВІАТО) на базі санаторію Будинку письменників у стародавній двоповерховій споруді на вул. Стельмаха, 20, у місті Ірпінь, яку волонтери взяли у творчих людей в оренду. Координатором проекту є випускниця історичного факультету КНУ ім. Т. Г. Шевченка Ольга Харькіна (контактний телефон 097-514-04-27, група в фейсбуці: <https://www.facebook.com/groups/suviato.veteran.house/permalink/998923243500459>).

27 жовтня 2015 року Будинок зустрів першого жителя, демобілізованого бійця 54 бригади, родом із Донецька, в якого не було фізичної можливості повернутися додому після закінчення служби. За перші 11 місяців роботи через Будинок пройшли 43 учасники АТО. Серед фахівців, задіяних для роботи з бійцями на волонтерських засадах, були психологи, юристи, спеціалісти з каністерапії (психологічна реабілітація із залученням собак), професійний лінгвіст, масажист, бізнес-тренери. Найчастіше ветерани зверталися через ситуацію невизначеності після демобілізації (зокрема, більше 50 % не могли повернутися додому); через сімейні обставини; на час проходження навчання; під час поїздок тощо.

Хтось знайшов нову роботу, хтось здобув нову спеціальність, нові корисні навички, а хтось просто усвідомив, що він не один і не самотній у своїй ситуації, і завжди є на кого розраховувати і куди прийти. Як повідомляє на сторінці проекту Ветеранський дім його координатор Ольга Харькіна, «Будинок» став не тільки місцем для роботи над собою та вирішення поточ-

них проблем після війни, але і базою проведення заходів із дозвілля та навчання, як то заняття із самопрезентації та комунікативної культури від Дари Кобзар; тренінги із відкриття власної справи від проекту SED-FUND; арт-терапія біля каміну та кулінарні майстер-класи. Середній вік мешканців Будинку – 36 років. Це ветерани, які не знали, з чого починати після повернення з війни. Будинок став для них місцем старту та підтримки. Практика показала, що певні речі не працювали або давали зворотній ефект, але вже є й чимало здобутків. Планується переведення Будинку на самоокупність, є ідеї щодо розвитку соціального підприємництва. Організатори ведуть поіменний список всіх, хто зробив будь-який внесок: від посуду, вишитої ікони, одягу, книжки, ковдри до ліжок, килимів та твердопаливного котла. «Ветеранський будинок» став спільною справою багатьох людей. Благодійниками стали компанії «Київстар», «ClearWater» «Юрія-Фарм». Постійними партнерами проекту є Юридична сотня, HealthRight International, LingvoBuro, SED-Fund, мережі прокату в «Каяк-каное Центр», проект Hero's Companion – Друг Героя.

КЕМПІНГ ДЛЯ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ ТА ЧЛЕНІВ СІМЕЙ

Заслуговує на увагу й не менш амбітна ідея, заснована на засадах взаємодопомоги за принципом «рівних». Це вже діючий проект ветеранського кемпінгу, який самотужки та з долученням побратимів і волонтерської допомоги почав реалізовувати учасник АТО Олег Бондаренко.

Кемпінг розташований на Поліссі, неподалік від міста Іванків на Київщині. Як стверджує організатор, кемпінг працює без спеціального залучення професійних реабілітологів і психологів. Тут також реалізується клубна форма взаємодопомоги. Кемпінг створено за новим типом взаємодії: воїни – цивільні – дорослі – діти.

Обстановка закладу, побут, максимально наближені до реальних польових умов у зоні АТО, за винятком стрільб і загрози життю курсантів, військових і цивільного населення. Метою організатора є підвищення «стресопружності» в умовах стресових навантажень: навчання виживанню в екстремальних та мирних умовах. Причому, саме виживання в мирних умовах ветерани вважають особливо актуальним після повернення з зони бойових дій.

Сьогодні кемпінг розвивається завдяки ентузіазму ветеранів. Наявність ідеї, що здатна відволікти людину від важких переживань, давати відчуття значимості, захищеності, задоволеності (особливо за рахунок включення у облаштування «домівки», «полігону», у конструктивну взаємодію з дітьми, котрі є вдячними поціновувачами фронтового досвіду старших) – гарний приклад для започаткування ветеранських ініціатив у плані взаємопідтримки і взаємодопомоги.

ТРЕНІНГ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО ЗРОСТАННЯ «СЕРЦЕ ВОІНА» [92]

Прикладом ефективного впровадження реабілітаційних програм, що функціонують за принципом «рівний-рівному» (воїн-воїну, ветеран-ветерану) є діяльність проекту «Серце воїна». Тренінгові заняття розраховані на учасників бойових дій та членів їхніх родин, волонтерів, психологів, що працюють із бійцями, капеланів. Автор методики тренінгу – Дітте Марчер (Ditte Marcher), директор Bodynamic International, психотерапевт. Упродовж 20 років вона як спеціаліст із розв'язання конфліктів співпрацювала з організацією «Лікарі без кордонів» на Близькому Сході, у країнах колишньої Югославії та Африки.

В Україні проект «Серце воїна» започаткував Президент «Healing War Scars» Inc.» Громадянин США, випускник Гарвардського університету, Ph.D Роман Торговицький. Співзасновник – ГО «Центр психологічного розвитку КОРА». Координатор проекту – Володимир Булгаков, а навчальний тренер програми – Олег Гуковський, голова Тернопільської обласної філії Української спілки психотерапевтів, член Європейської Психіатричної Асоціації (ЕРА), член Психологічної Кризової Служби [106].

Дітте Марчер розробила тренінг для профілактики і лікування посттравматичного стресового розладу (ПТСР) у датських військовослужбовців, що повернулися з Афганістану. Учасники навчаються ефективно управляти посттравматичним занепокоєнням, викликаним бойовим досвідом, здобувають навички, необхідні для допомоги побратимам.

Учасники навчаються проводити групові тренінги для своїх товаришів із питань ефективного управління шокowymi й травматичними станами, отриманими під час бойових ситуацій. Такий тренінг розрахований як на ветеранів, так і на військовослужбовців.

Метою вступного тренінгу «Серце Воїна» є соціально-психологічна підтримка адаптації ветеранів до мирного життя.

Програма орієнтована на такі **завдання**:

- встановити з учасниками довірливий контакт;
- допомогти сфокусувати увагу на необхідності взаємодопомоги;
- ознайомити ветеранів із сучасною методикою запобігання психологічним травмам;
- провести інформування щодо особливостей функціонування психіки в умовах бойових дій та етапів її відновлення після пережитого гострого стресу;
- дати чітке розуміння учасникам, що з ними все нормально – (не вони перші, не вони останні), застосувавши принцип нормалізації та легалізації переживань (сором, вина, напади люті, флешбеки тощо);

- допомогти побачити глобальну проблему та наслідки ПТСР для суспільства й для всіх ветеранів та їхніх родин;
- показати шлях посттравматичного зростання;
- ознайомити з принципами надання першої психологічної допомоги і найважливішим правилом – «не зашкодь!»;
- дати ефективні інструменти (вправи) для роботи з гострими станами, для розвитку психологічної стійкості (resilience) з метою мінімізації психологічних наслідків війни;
- продемонструвати важливість тілесних відчуттів як основного містка для переходу від імпульсів до емоцій і почуттів;
- допомогти у відновленні соціальних зв'язків, створюючи спільноту однодумців;
- розповісти про місію проекту WWU, програму «Серце воїна», про гідне повернення і принцип «рівний-рівному»;
- дати посилання та контакти;
- визначити (обрати) кандидатів для продовження участі в тренінгу або проекті.

Для підготовки тренерів у 2015 році Дітте Марчер, генеральний директор Bodynamic (Данія) провела в Україні семінари «Військовий бойовий шок». 20 українських військовослужбовців мали отримати сертифікати тренерів для роботи з бойовими шокowymi станами, щоб бути готовими не тільки проводити заняття для бійців та ветеранів, а й самостійно готувати ветеранів-інструкторів, надавати їм методичну і консультативну допомогу.

Три україномовні психіатри і психотерапевти, які вже отримали сертифікацію Bodynamic, проводять тренінги для українських військовослужбовців. Під час такої програми учасники ознайомлюються з перевіреними методами боротьби з психологічним шоком і посттравматичним стресовим розладом, а також способами навчання побратимів цим методам.

Протягом 5 місяців учасники тренінгів проходять 4 семінари (загалом 14 днів). Впродовж усього цього часу учасники мають самостійно регулярно практикувати отримані під час навчання навички і збиратися групою мінімум двічі між навчанням на семінарах.

Військові та ветерани не поспішають до психологів: люди, що пройшли пекло бойових дій, навчилися довіряти тільки своїм. Коли хтось із ветеранів потребує психологічної допомоги, він може зателефонувати, і до нього приїдуть такі самі військові, як і він, але навчені надавати професійну підтримку. Власне, на цьому й побудована вся система роботи з ветеранами за принципом «рівний-рівному» – ветерани підтримують ветеранів.

У 2016 році проект набув подальшого розвитку: тренінг пройшли 2180 осіб у 12 областях України, 30 ветеранів стали ко-тренерами. *«Я кайфую від того, що можу допомогти, бо й сам пройшов через подібне, – говорить ко-тренер проекту Сергій Пронякін. – Якщо моя ро-*

бота змінить хоча б одне життя, я вже знатиму, що і сам живу не даремно. Це додає сил. Це надихає. Я потрапив у коло людей, які розуміли мене, як ніхто, бо тренінги тут побудовані на принципі «ветеран-ветерану». І мені змогли пояснити, що зі мною відбувається і чому, а ще – як почати використовувати набутий досвід і рухатися далі».

Актуальна інформація про заходи і здобутки проекту розміщується на однойменній сторінці в соціальній мережі Facebook «Серце воіна» (<https://www.facebook.com/WoundedWarriorUkraine/?fref=ts>).

5.4. ЯК СТОРИТИ ТА ПІДТРИМУВАТИ ДІЯЛЬНІСТЬ ГРУПИ ВЗАЄМОДОПОМОГИ

Як створюються і розвиваються групи? Це може відбуватися по-різному. У більшості випадків ініціаторами створення групи стають або люди, в яких є проблема, або фахівці, які їх обслуговують (наприклад, медпрацівники, соціальні працівники), що бачать необхідність у додатковій морально-психологічній підтримці своїх клієнтів або їхніх близьких. Згодом неформальна група може перетворитися в організацію з власним юридичним статусом або стати структурною частиною наявного громадського об'єднання. В інших групах свідомо зберігають свою неформальність.

Деякі групи створюються на певний період часу, а потім закриваються – наприклад, коли бажані зміни досягнуті. Склад групи з часом може частково або цілком змінитися. Деякі групи діють на місцевому рівні – міста, району, мікрорайону. Інші – створюють національні мережі і координують свою діяльність з аналогічними групами в масштабах усієї країни.

Першим кроком до створення групи взаємодопомоги є ухвалення такого рішення [84]. Після цього перед **організатором групи** (якого в різних джерелах прийнято називати модератором, фасилітатором або аніматором) постає низка питань: із чого почати, як діяти, на що звернути увагу, щоб добрі наміри дали хороший результат?

Відповіді на ці питання досить докладно дає технологія організації груп взаємодопомоги, викладена ресурсним центром «Гурт» [77]. Ми зупинимося на базових організаційних та методичних моментах, необхідних для того, щоб підготувати і запустити роботу групи. Детальніше стосовно технології роботи групи взаємодопомоги можна прочитати в онлайн-посібнику згаданого ресурсного центру [66].

Що потрібно зробити перед тим, як створювати групу взаємодопомоги

Перед тим, як створювати групу взаємодопомоги, необхідно визначити:

1. Теми та проблеми, які група буде вирішувати.
2. Мету – що ви разом з групою хочете досягти, які завдання вирішити. Не плутайте мету та діяльність групи. Мета – це те, куди ви хочете прийти, а діяльність – яким чином ви прямуєте до цілі.
3. Місце, час проведення зустрічі, як часто збиратиметься група.
4. Хто буде учасниками групи – яким чином ви зможете знайти зацікавлених людей зі схожими проблемами.

Проблема

Необхідно розуміти, що є різниця між різними групами взаємодопомоги: для ветеранів, для дружин військовослужбовців, для тимчасово переміщених осіб, для людей, що шукають роботу, для людей із ВІЛ та групами Анонімних Наркоманів тощо.

Важливо, щоб потенційні учасники групи «впізнавали» (ідентифікували) проблему чи задачу, яку ви прагнете вирішити, ототожнювали себе з людиною, в якій є або була подібна проблема («є іще такі, як я», «я не один такий», «це свій – він мене зрозуміє»). Важливо, що не можна насильно включати людину до групи, примушувати її до відвідування, «рятувати» тих, хто цього не хоче.

Мета

Від того, якої мети ви хочете досягти, залежить склад групи (крім тих випадків, коли група вже склалася, і її цілі обумовлюються пріоритетними потребами чи проблемами учасників). Визначення цілей допоможе вам відповісти на запитання людей, які хочуть більше довідатися про вашу групу, наприклад, працівників охорони здоров'я або соціального забезпечення.

Ви не зобов'язані запрошувати на ваші зустрічі гостей, що не є членами групи, бо їхня присутність може вам заважати. Проте можна іноді проводити відкриті вечори та інші групові заходи.

Місце і час

Для інформування про групу та організації перших зустрічей бажано використовувати місце, де часто бувають люди, яких ви плануєте залучити до групи взаємодопомоги. Наприклад, ветеранів можна зустріти на спеціальних акціях, у комісаріатах, у службах працевлаштування, в медичних закладах, у закладах соціальної сфери, у приміщеннях, виділених чи орендованих для потреб ветеранських організацій.

Дружини учасників АТО можуть приходити до відділів соціального забезпечення, до навчальних закладів. Потенційних членів АА, АН, можна зустріти у відповідних «вузьких місцях» (залежно від проблеми). Потім ви зможете організувати зустрічі в іншому місці.

Щоб група функціонувала, потрібно визначити зручний для всіх членів групи час зустрічі. Трапляється, що потенційні учасники «не доходять» на зібрання групи, оскільки час проведення групи може збігатися з ефіром популярного телевізійного серіалу чи з поверненням дітей зі школи тощо.

Пошук (залучення) учасників

Найбільш ефективно особисто зацікавити історіями з власного життя: «Я зміг змінитися, і ти зможеш...». За кілька днів до зустрічі варто зателефонувати і нагадати про зустріч тим, хто нею зацікавився.

Залучати учасників можна за допомогою соціальних мереж, власного інтернет-сайту ГСД та поширення інформації через пресу, радіо, телебачення, шляхом створення гарячої телефонної лінії та її анонсування у ЗМІ.

Потрібно відзначити, що пошук людей за допомогою рекламних оголошень та листівок – малоефективний. Частина учасників часто відсіюється, тому для першої зустрічі бажано залучити хоча б сім осіб (хоча на перший раз добре навіть 1-2 особи, бо їхня кількість може зрости згодом, коли залучені учасники переконаються, що це не разова акція, і почнуть запрошувати знайомих, родичів чи побратимів, поділяться власним позитивним досвідом у соціальних мережах).

Забгато членів у групі посилює ефект публічності, тому у великій групі учасники часто займають позицію очікування або діють за принципом «бути як усі» – не поспішатимуть оприлюднювати свої погляди, почуття. За таких умов проблеми групи взаємодопомоги не вирішуватимуться.

Склад групи взаємодопомоги: розподіл функцій

У ГСД входять ведучий-ініціатор (фасилітатор) та учасники, серед яких додатково можна визначити голову, координатора та секретаря групи (див. табл. 5.2). Час від часу для вирішення певних специфічних проблем група може залучати до роботи різних фахівців.

РОЗПОДІЛ ФУНКЦІЙ У ГРУПІ ВЗАЄМОДОПОМОГИ

Таблиця 5.2.

РОЛЬ У ГРУПІ	ФУНКЦІЇ
ВЕДУЧИЙ ГСД	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ініціює створення групи; ■ створює атмосферу довіри та саморозкриття, забезпечує відчуття безпеки; ■ підтримує ініціативність учасників; ■ не нав'язує свою допомогу; ■ несе відповідальність за життєздатність та здорове функціонування групи загалом; ■ відіграє ключову роль протягом усього процесу змін, що мають відбутися

УЧАСНИКИ ГРУПИ	<ul style="list-style-type: none"> ■ Не професіонали щодо проблеми, яку намагаються вирішити; ■ несуть відповідальність за власне життя та зміни в ньому, не перекладають її на ведучого; ■ допомагаючи іншим, насамперед прагнуть допомогти собі
ГОЛОВА ГСД	<ul style="list-style-type: none"> ■ Займається координацією; ■ розповсюджує інформацію про діяльність групи; ■ налагоджує конструктивну взаємодію з оточенням (орендодавці, ЗМІ, родичі, зацікавлені тощо); ■ планує та організовує зустрічі/заходи; ■ приймає рішення щодо стратегії розвитку групи; ■ забезпечує приєднання нових учасників (якщо це передбачено форматом групи)
СЕКРЕТАР ГСД	<ul style="list-style-type: none"> ■ Сприяє вирішенню конфліктних ситуацій; ■ несе відповідальність за організаційні моменти роботи групи; ■ займає активну позицію та проявляє ініціативу

ПЛАНУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ГРУПИ

Правила життєдіяльності групи

1. Готуючись до першої зустрічі, варто оцінити, **чи готові ви бути ведучим** та підтримувати групу протягом усього періоду її становлення.
2. Продумайте **правила життєдіяльності групи**. Зазвичай, у ефективних ГСД дотримуються певних правил:
 - **розподіляють завдання в групі**. Не варто одній людині узурпувати функції організатора, якщо вона не хоче отримати персональну групу замість спільної. Важливо, щоб усі учасники долучалися до життя групи. Домовтеся, чи буде вестися список учасників групи і хто його вестиме; хто збиратиме гроші, відповідатиме за оренду приміщення; хто консультуватиме охочих долучитися тощо;
 - дбають, щоб **місце зустрічі і час** були зручні для всіх;
 - **структурують зустрічі**, що передбачає наявність програми чи орієнтовного переліку тем для планування зустрічей. План може змінюватись, але він має бути, оскільки це не лише організовує, а й мотивує членів групи;
 - **частота зустрічей** встановлюється спільним рішенням учасників. Ведучий може тільки пропонувати варіанти, враховуючи власну зайнятість, наявність вільного приміщення, доступність залученого фахівця тощо;

- **приміщення** має бути не занадто великим (незатишно, складно обігріти в холодну пору року, розсіюється увага), але й не замалим (проблеми розміщення, вентиляції, обмеження в переміщенні. Іноді неможливо правильно визначити місця для учасників, щоб у них був взаємний зоровий контакт);
 - **час проведення** групи має бути прийнятним для учасників; оптимальна тривалість зустрічі – 1,5-2 години.
3. **Оберіть бажаний формат групи** або домовтеся, що формат може змінюватися. Групи можуть бути закриті (тільки для членів групи), відкриті для всіх зацікавлених (родичів, лікарів, представників ЗМІ тощо), неформальні (наприклад, наметові містечка, виїзд на природу тощо).
4. **Продумайте і погодьте з групою питання фінансування.** Вам можуть знадобитися гроші на папір, фломастери, роздавальні матеріали, фотографії, розміщення оголошень, друк флаєрів, чай, каву, печиво тощо. Можна розділити витрати між учасниками або задіяти принцип взаємодопомоги і спробувати залучити зовнішні ресурси. Ймовірність отримати допомогу збільшується, якщо задіяти принцип взаємодопомоги «ви нам – ми вам» і запропонувати відгуки про надану допомогу в ЗМІ тощо.

Приміщення

Потурбуйтеся про приміщення. Якщо ви плануєте створення групи взаємодопомоги, приділіть особливу увагу тому, де ваша група збиратиметься. Місце проведення зустрічей має бути зручним для всіх учасників групи, не потребувати значних фінансових затрат для того, щоб дістатися до місця зустрічі. **Комфортне й затишне приміщення** допоможе залучити і втримати учасників, воно має бути в зручному місці. Чай, каву, напої, фрукти зроблять атмосферу ваших зустрічей привабливою для бесід.

Місцем проведення зустрічі може бути:

- квартира одного з членів групи;
- кімната в приміщенні громадської організації;
- кімната в поліклініці;
- кабінет фахівця, що підтримує групу (соціального працівника);
- приміщення на території храму тощо.

Не завжди можна знайти приміщення для зустрічей без оплати. Крім того, оплачуване приміщення дає певні переваги:

- можна вибрати приміщення і його розташування;
- є певність того, що кожного разу ви збиратиметеся в одному й тому ж приміщенні;

- можна протестувати, якщо вас щось не влаштовує;
- можна зустрітися в нейтральному для всіх місці;
- ви не залежите від людей чи організацій, що забезпечують приміщення.

Вибираючи приміщення, потрібно врахувати:

- в які дні й у який час ви плануєте зустрітися;
- як далеко добиратися членам групи і як вони будуть добиратися;
- скільки людей може бути в групі, а відповідно, якого розміру приміщення потрібне;
- чи можна приготувати або отримати в цьому ж будинку чай і каву;
- скільки ви зможете платити;
- чи можна забронювати приміщення для регулярних зустрічей;
- чи можна зберігати щось у цьому приміщенні (наприклад, чашки);
- які тут правила щодо паління цигарок;
- чи обов'язково кімната має бути на першому поверсі;
- чи є доступ і зручності для людей з обмеженнями в пересуванні (на візочках); чи можна, наприклад, перемістити людину з порушенням опорно-рухового апарату в зручніше положення.
- чи є поруч туалет;
- чи буде у вас необхідність розділятися на невеликі групи (чи потрібні додаткові кімнати);
- що ви плануєте робити, окрім спілкування (відео, слайди, музика), чи є для цього необхідне обладнання;
- чи буде членам групи затишно в цьому приміщенні;
- чи встановлені якісь правила користування приміщенням, які обмежать можливість вашої діяльності;
- чи можна поставити стільці в кімнаті так, як вам зручно;
- чи є ризик, що до приміщення будуть заходити сторонні й заважати працювати;
- чи є в будинку охорона (або пропускна система), настільки доброзичливо вона поставиться до присутності членів групи.

Перед тим, як остаточно вирішити, де зустрічатися, бажано з кимось із потенційних членів групи **оглянути приміщення**. Не вибирайте приміщення, якщо ви його не бачили, на основі телефонної розмови. Якщо приміщення вам підходить, під час огляду варто обговорити деякі деталі: у кого буде зберігатися ключ, де можна приготувати чай або каву, до якого часу потрібно звільнити приміщення, чи можна переставити стільці, і хто в цьому випадку ставитиме їх на колишні місця. Якщо ви зустрічаєтесь ввечері, пройдіться довколишніми вулицями. Поди-

вілься, чи добре вони освітлені, чи є стоянка, чи далеко громадський транспорт, чи зручно й безпечно буде добиратися темної пори до місця проведення зустрічі й повертатися назад.

Якщо люди будуть збиратися в незнайомому місці вперше, для них **намалюйте схему** із зазначенням номера будинку та квартири, дати і часу зустрічі.

Щодо **оренди приміщення** можна звернутися до організацій, ціни в яких, зазвичай, невисокі: громадські об'єднання та товариства; релігійні громади (лише оренда!); центри соціальних служб. Група як зібрання громадян може звернутися до органів місцевого самоврядування стосовно безоплатного користування приміщенням, що знаходиться у власності місцевої громади.

У день зустрічі хтось із членів групи має прийти раніше, розставити стільці. Якщо це потрібно, то повісити оголошення біля входу і стрілки-показчики в коридорах на шляху до приміщення, де має бути зустріч. Всю підготовчу роботу необхідно виконати заздалегідь, щоб до початку зустрічі вже стояти біля входу і вітати гостей.

Роль ведучого (фасилітатора)

Серед учасників групи виділяються особи, які розмовляють більше й охочіше, ніж інші; є такі, що намагаються нав'язати свою думку чи все коментувати; є ті, хто перешкоджає говорити іншим, вимагає особливого зацікавлення, уваги. Ваша поведінка і реакція мають бути відповідними (див. табл. 5.3).

ПОВЕДІНКОВІ ПРОБЛЕМИ УЧАСНИКІВ ТА ШЛЯХИ ЇХНЬОГО ВИРІШЕННЯ *Таблиця 5.3.*

УЧАСНИКИ	ПОВЕДІНКА ВЕДУЧОГО (ФАСИЛІТАТОРА)
1. Оцінюють	Нагадуйте правило «не оцінюємо», реагуйте зразу ж
2. Занадто активні	Звертайтеся до інших, щоб і вони могли говорити. Відверто скажіть про проблему, якщо таке часто повторюватиметься
3. Завжди незадоволені	Звертайтеся до незадоволеної людини безпосередньо, запитуйте, в чому справа, дайте можливість висловитися
4. Не хочуть говорити	Запитуйте, пристосуйте перебіг зустрічі до активності групи, запропонуйте роботу в малих групах
5. «Отримують», але не «віддають»	Потрібно бути до цього психологічно готовими. Не всі здатні приймати (допомогу, знання, подяку) і віддавати (допомагати іншим, навчати, дякувати). Це мистецтво, якому потрібно вчитися. Поступово ситуація може змінитися

Ви як ведучий:

- маєте бути добре підготовлені!
- залучати співрозмовників: «Чи хотіли б щось додати?», «Що ви думаєте про це?»;
- подавати інформацію зрозуміло, викладати свої думки простою мовою.

Ведучий має знати:

- в яких випадках йому потрібно втрутитися в груповий процес;
- як поводитися з «важкими» учасниками;
- як має проходити зустріч групи;
- коли не потрібно втручатися, слід стриматися і почекати, щоб група сама зорієнтувалася у складній ситуації;
- чи потрібно підказати учаснику групи, який отримав нове доручення, як його краще виконати, чи краще стояти осторонь, щоб своїми порадами не зменшити ініціативу.

Вирішити ці складні питання дозволить один простий принцип: **втручатися потрібно тільки у випадку кризи або небезпеки.**

Кризовою можна вважати ситуацію, коли зневажають права і гідність когось із членів групи або грубо порушують групові правила, а учасники групи не вживають необхідних дій. Наприклад, якщо член групи, якому доручено стежити за регламентом, дозволяє перевищувати межі виділеного часу, ведучий повинен звернути на це увагу і домогтися дотримання регламенту.

Як поводитися з «важкими» учасниками

Найкраще група працює, якщо кожен її учасник уміє і говорити, і слухати, і співпереживати іншим, отримувати й надавати підтримку.

Проте хтось із групи може бути дуже захоплений своїми проблемами, і постійно, раз по раз вимагати підвищеної уваги, не зважаючи на потреби інших. Така ситуація гальмуватиме роботу групи.

Група взаємодопомоги існує саме для того, щоб її учасники могли підтримати одне одного, насамперед, вислухати. Це означає створення такої атмосфери, в якій кожна людина відчуває, що її дійсно поважають і бажають зрозуміти. Для того в групі й існують правила.

Учасника групи, який переживає важкий стан, **слід спрямувати до фахівця**, перш ніж він (вона) зможуть повноцінно брати участь у зустрічах групи.

Що робити з порушниками правил

Дехто з учасників групи порушуватиме правила. Дайте йому можливість «бути хорошим». Для цього на перших трьох-чотирьох зустрічах коротко огляньте цілі і правила групи. Поясніть, що дотримуватися всіх правил спочатку може бути нелегко, але з часом це стане звичкою.

Якщо це важливо, можна разом приймати рішення і змінювати правила.

Якщо очевидно, що один із учасників навмисно порушує правила, нехай хтось із групи спокійно і доброзичливо поговорить про це з «порушником». Ігнорування правил демонструє неповагу до всіх членів групи і не повинно залишатися без наслідків. Якщо і після пояснення порушник не змінить свою поведінку, потрібно допомогти йому знайти інший спосіб для отримання підтримки.

Як бути з людьми, які монополізують розмову

Якщо людина переживає важку кризу, така ситуація виправдана, і група має підтримати цього учасника, подарувавши йому або їй свою увагу. Але якщо кризова ситуація затягнулася довше, ніж на дві зустрічі, розумно буде згадати про регламент. Якщо учасник не вкладається у виділений час, нехай він (вона) попросить інших членів групи поділитися частиною свого часу. Але якщо такі прохання повторюються щоразу, група може втратити терпіння і перестати виділяти додатковий час «монополісту». Тоді тому, хто переживає кризу, потрібна допомога професіонала.

Якщо це група підтримки, що працює разом із психологом чи психотерапевтом, то людині, яка переживає кризовий стан, (це стосується і «важких» учасників), можна надати невідкладну допомогу під час роботи групи (тільки в іншому приміщенні). Якщо це група взаємодопомоги, то потрібно дати контактний телефонний номер і сприяти, щоб учасник отримав допомогу фахівця.

Що робити з «мовчазними» учасниками групи

У більшості груп буває один або кілька учасників, які майже ніколи не висловлюються. Це означає, що людина не отримує користі від відвідування групи або не бере участі в її роботі. Не варто наполегливо змушувати таких людей розкритися: досить, щоб на початку й у кінці кожної зустрічі кожен учасник сказав кілька слів. Може наступити момент, коли мовчазний член групи раптом почне розповідати про свої почуття і проблеми. Якщо цього не станеться, інші учасники рано чи пізно спробують залучити таку людину до розмови. Окрім того, «мовчазні» часто ефективно змінюють свої переконання і поведінку в реальному житті, не виявляючи зовнішньої активності під час групових зустрічей.

Якщо учасники групи сперечаються

Під час суперечки ведучий не повинен підтримувати нікого з учасників конфлікту. Однак, якщо проти одного члена групи налаштовані відразу кілька учасників, потрібно втрутитися. Якщо один з учасників конфлікту переживає кризовий стан чи важку життєву ситуацію, потрібно звернути на це увагу учасників групи. Кожну суперечку, після того, як емоції вщухнуть, можна використовувати як тему для обговорення взаємин у групі.

ПРОВЕДЕННЯ ПЕРШОЇ ЗУСТРІЧІ

📌 Психологічна підготовка

Перша зустріч – це хвилювання не тільки учасників, які потрапляють у нові для них обставини, але й ведучого-організатора.

Стабілізувати ситуацію і почуватися впевнено допоможе:

- хороша організаційна підготовка;
- продуманий план заходу;
- послідовність питань, які потрібно обговорити під час першого знайомства.

Окрім того, бажано отримати підтримку групи. Ведучий може звернутися до учасників зі словами: «Є люди, яким удалося пережити такі проблеми, як у нас. Отже, і в нас є шанс їх подолати!».

📌 Керівництво процесом

- Ведучий має:
- тримати темп, забезпечувати динаміку, щоб уникнути нудьгування учасників;
- чітко відзначати досягнення групи та наголошувати на ефективності зустрічі (ефект цінунання витраченого часу й докладених зусиль);
- дбати про конструктивну, доброзичливу атмосферу, взаємну повагу, дотримання правил, часових меж і обіцянок.

📌 Загальна структура зустрічі

1. **Привітання і мета зустрічі.** Представтеся, подякуйте учасникам за те, що вони прийшли, розкажіть коротко про себе, висловіть надію, що група стане джерелом підтримки для всіх.
2. **Знайомство.** Попросіть, щоб кожен коротко представився і сказав, чому вирішив долучитися до роботи групи. Тактовно попросіть тих, хто не наважується говорити, висловити свою точку зору.

3. **Презентація правил роботи групи взаємодопомоги.** Назвіть правила, які є в таких групах, і поясніть, чому, на вашу думку, вони повинні бути прийняті в групі.
4. **Обговорення правил.** Запитайте, чи правила зрозумілі, чи учасники з ними погоджуються і чи хотіли б вони щось додати.
5. **Вибір ведучого на наступну зустріч.** Поясніть, що в таких групах, як ця, учасники самі проводять зустрічі, і що ви теж пропонуєте таку форму. Скажіть, що допоможе те ведучим готуватися до зустрічей. Запитайте, хто готовий провести зустріч наступного разу.
6. **Організаційна робота.** Переконайтеся, що всі знають час і місце наступної зустрічі групи. Запропонуйте обмінятися адресами і контактами – створіть інформаційну мережу.
7. **Завершення сесії.** Залиште близько 15 хвилин (залежно від кількості учасників) для завершального коментування. Кожен учасник має отримати можливість висловитися і коротко розказати про своє враження від першої зустрічі – що йому сподобалось, а що бажано поліпшити. Також кожен учасник має дати згоду (або відмовитися) брати надалі участь у групі.

Знайомство. «Вправи-криголами»

Для того, щоб учасники краще пізнали одне одного, запам'ятали імена і звикли вільно спілкуватися на нейтральні теми, на перших зустрічах можна використовувати вправи-«криголами». Деякі з цих вправ можна використовувати згодом як ритуал початку зустрічі.

Вправа «Як справи?»

Кожен учасник представляється і каже кілька слів про те, що відбулося в його/її житті з часу попередньої зустрічі.

Вправа «Історія мого імені»

Кожен учасник розповідає, чому йому/їй дали таке ім'я, які почуття у них викликає власне ім'я. Наступний у колі коротко розповідає історію імен двох попередніх учасників, а потім – свою. Коло замикається, й останній учасник (який розповідав свою історію першим) говорить те, що пам'ятає з історії імені кожного. Решта можуть підказувати.

Вправа «Знайомство»

У парах протягом 5 хвилин розкажіть вашому партнерові про себе: ім'я, інтереси і захоплення, чого чекаєте від групи. Потім кожен представляє свого партнера всій групі.

Вправа «М'ячик»

Тримаючи в руках м'яч, назвіть своє ім'я і передайте м'яча сусідові зліва чи справа. Той у свою чергу називає себе і передає м'яча наступному. Коли м'яч пройде колом, кожен по черзі кидає м'яч іншому учасникові (не сусідам), називаючи спочатку себе, а потім адресата: «від Колі – Олі!».

Продовжувати вправу потрібно до того часу, поки не будуть названі всі імена. Для перших двох етапів можна запропонувати таблички з іменами, а потім їх зняти.

Примітка. Вправу, в якій падіння предмета поєднується з виголошенням імені, не варто без попередньої підготовки застосовувати в колі осіб із досвідом бойових дій, оскільки такий набір подразників може стати тригером травмівної ситуації.

Прийняття правил

Правила краще записати так, щоб можна було звертатися до них під час першої зустрічі та на всіх наступних, вносити корективи чи обговорювати їхню доцільність на прикладах порушень. До них варто повертатися, коли люди запізнюються, оцінюють чи критикують. Дайте також учасникам відчуття того, що завжди можна уточнити певне правило чи додати нове. Правила приймають разом. Це сприяє зростанню відповідальності членів за всю групу.

Обов'язкові правила в групі взаємодопомоги:

1. Все, про що говориться на зустрічі, залишається між учасниками (конфіденційність).
2. Кожен розповідає про себе і про свої переживання. Не можна говорити про інших, висловлюватися загальною (не «ми думаємо...», а «я думаю...») і безособово (не «вважають, що...», а «я вважаю, що...»).
3. Найважливіше в зустрічах – щирий і відвертий обмін власним досвідом, думками, відчуттями, тому НЕ МОЖНА:
 - критикувати, оцінювати висловлювання й погляди інших;
 - радити, що робити – деякі поради є хорошими для нас, а не для інших;
 - переривати висловлювання інших;
 - дискутувати на теми, не пов'язані з темами зустрічі.
4. Пунктуальність: зустріч починається й закінчується у визначений час.
5. Зустрічі групи відбуваються з певною періодичністю.
6. Кожен несе відповідальність за групу – формальний керівник не відповідає за групу.
7. Щотижня групу веде інший ведучий.

8. На зустрічі групи приходять не лише для того, щоб «отримувати» (увагу, співчуття, підтримку) від інших, а й «пропонувати» свій досвід іншим (допомагаючи іншим – допомагаєш собі).
9. Під час роботи групи відключаємо телефон.

🔺 Очікування учасників

Зустрічі будуть успішними, якщо відповідатимуть потребам і очікуванням учасників.

Корисно, якщо група в повному складі періодично **оцінюватиме** наявні потреби й **ефективність групових зустрічей**.

Це можна робити:

- у процесі вільного обговорення;
- висловлюючись по черзі;
- заповнюючи анкети, які роздає учасникам ведучий;
- можна всім запропонувати написати десять «за» – моментів, що подобаються і спонукають приходити на зустріч, і десять «проти», що заважає приходити на зустрічі.

🔺 Заваження щодо проведення зустрічі

1. Створіть співрозмовникам безпечні умови для висловлювання їхніх сподівань і страхів, поділіться власними очікуваннями як ведучого.
2. Забезпечте час кожному для висловлювання своїх думок, своїх сумнівів (у цьому випадку завеликі групи неефективні).
3. Потрібно повідомити групі, що «зустріч є часом, який учасники групи проводитимуть спільно, тому кожному тут має бути добре».
4. Завдання ведучого – створювати сприятливі умови для роботи. Не тисніть, але делікатно пропонуйте нові ідеї.
5. Фіксуйте на дошці чи фліпчарті все, що пропонують учасники: це структурує зустріч, надає пропозиціям «предметності», сприяє усвідомленню та рефлексуванню змін в очікуваннях чи поступ до бажаних результатів.
6. Уникайте ситуацій, коли говорить лише один учасник. Спонукайте інших до висловлювання своєї думки, наприклад, так: «А що ви думаєте про це? Які ще правила можемо прийняти? Може, ми про щось забули? Чи вважаєте, що варто прийняти таке правило, щоб...?» тощо.

▲ Різні моделі проведення зустрічі груп взаємодопомоги

Різні моделі розвитку групи передбачають різну міру участі організатора групи і мають свої ризики і переваги:

1. Коли фасилітатор проводить першу зустріч і віддає ініціативу групі, через відсутність у наступного учасника досвіду ведення групи може зірватися заняття або група з часом розпадеться через менш цікаві і конструктивні рішення. Якщо ж група не розпадеться, то стане більш самостійною.
2. Якщо фасилітатор проводить першу зустріч і присутній на подальших зібраннях, готує й підтримує ведучих, то це забезпечує різноманітність, вищу активність учасників, відчуття більшої відповідальності, безпеки, особливо у важких для групи фазах, але ведучий бере відповідальність за діяльність групи, що призводить до меншої її самостійності.
3. Коли фасилітатор веде групу аж до моменту досягнення нею самостійності, група отримує навички самостійного функціонування, використання ресурсів, передає ведучим; більше відчуття безпеки і власної спроможності, проте може статися, що група стане залежною від особистості фасилітатора і розпадеться, коли він її залишить.
4. Неприпустимо, щоб ведучий відразу передавав відповідальність іншій особі, не провівши жодної зустрічі. Далі присутність фасилітатора не обов'язково має бути фізичною. Іноді його присутність відчувається в організації групи, у вирішенні певних питань, в допомозі у підготовці ведучих, підтримці загальної конструктивної атмосфери.
5. Група може запрошувати фахівців на окремі заняття, але не передавати їм функції фасилітатора, інакше це буде група підтримки або терапевтична група. Іноді це робиться свідомо, коли стає очевидно, що група готова працювати з терапевтом, або ж виявляється, що учасники такі травмовані, що робота з їхніми переживаннями потребує фахового супроводу. В такому випадку група тимчасово змінює свій статус до закінчення терапевтичної програми, коли її учасники зможуть діяти самостійно.

ФУНКЦІОНУВАННЯ ГРУП ВЗАЄМОДОПОМОГИ

▲ Орієнтовний план зустрічей груп взаємодопомоги

1. **Початок зустрічі.** «Почнемо з того, що відбулося в кожного з часу останньої зустрічі. Розпочну я, а потім продовжимо по колу...».

2. **Пропозиція теми.** «На першій зустрічі ми визначили теми, які варто було б обговорити. Ці теми були записані, коротко нагадаю про них. Чи можемо сьогодні розпочати з теми Х?».
3. **Вільне обговорення теми (не по черзі).** «Маю прохання, щоб кожен із нас розповів, що він думає, що відчуває стосовно цієї теми. Думаю, що цього разу ми не мусимо говорити по черзі, але пропоную висловитися всім».
4. **Дискусія:**
 - Чи хтось хотів би щось додати?
 - Чи хтось хотів би щось запитати?
 - Що вас вразило з почутого?
 - Що було важливим, несподіваним, новим?
5. **Вибір ведучого на наступну зустріч.** «Хто хотів би провести зустріч наступного тижня?».
6. **Завершення зустрічі.** «Як ви себе почуваете після сьогоднішньої зустрічі? На яку тему хотіли б поспілкуватися через тиждень?».

🔺 Життєвий цикл групи

Групи проходять різні етапи розвитку. Фасилітатор має знати й усвідомлювати, на якій стадії розвитку знаходиться група; вміло використовувати переваги кожного періоду для сприяння розвитку учасників і не розгублюватися, коли негативні тенденції в поведінці учасників обумовлені закономірностями групової динаміки.

ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП

УЧАСНИКИ:	ЗАВДАННЯ ФАСИЛІТАТОРА:
<ul style="list-style-type: none"> ■ мають різні очікування; ■ схильні більше говорити про інших, ніж про себе; ■ намагаються вплинути на ведучого; ■ пасивні – більше спостерігають за тим, що відбувається; відчувають невпевненість та страх, що їх висміють 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ініціювати, запрошувати, спонукати до обговорення, створювати атмосферу доброзичливості та безпеки; ■ запроваджувати й обговорювати правила; ■ бути чутливим стосовно очікувань; ■ ставити відкриті запитання; ■ заохочувати учасників висловлювати свої думки

МОЖЛИВІ ТРУДНОЦІ:	ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ:
<ul style="list-style-type: none"> ■ психологічний опір. Під час фази орієнтації часто з'являються захисні реакції; ■ страх розповісти про свої проблеми, відкритися перед незнайомими людьми; ■ самовпевненість та всезнайство, як правило, за цим стоїть розпач і страх; ■ невдалі жарти, сміх; ■ невдоволення тим, що відбувається; ■ сумніви; ■ демонстративна байдужість та незацікавленість 	<ul style="list-style-type: none"> ■ створення атмосфери відкритості і прийняття; ■ заохочення до відкритості; ■ сприяння концентруванню учасників на собі; ■ заохочення до активності; ■ неконфліктність ведучого; ■ нагадування мети, задля якої зібралися

Примітка. Велике хвилювання на етапі формування не вплине істотно на фазу конструктивної роботи. Але фасилітатор має розуміти, що дехто з учасників на цій стадії може покинути групу.

Люди не залишаються в групі, якщо:

- у них немає проблеми, яку група намагається вирішити;
- не відбулася ідентифікація з проблемою;
- ведучого не сприймають як «свого» в цій проблемі;
- фасилітатор не зміг подолати власний психологічний опір: не усвідомлює заявлену проблему як власну або витісняє це тощо.

ФАЗА КОНФЛІКТУ

УЧАСНИКИ:	ЗАВДАННЯ ФАСИЛІТАТОРА:
<ul style="list-style-type: none"> ■ акцентують увагу лише на своїх індивідуальних потребах – кожен хоче говорити тільки про себе; ■ дбають більше про себе і свої інтереси, ніж про інших; ■ намагаються грати роль ведучого; ■ специфічно реагують на труднощі – сміх, втеча в інші теми, різка конфронтація з групою; ■ демонструють власні особливості та світогляд 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ведучий на цій стадії має реагувати конфронтацію учасників незалежно і спокійно; ■ знати закономірні етапи перебігу конфлікту (дрібні образи і непорозуміння, взаємна ворожнеча, кульмінація конфлікту, спад напруження; раціональне порозуміння)

МОЖЛИВІ ТРУДНОЩІ:	ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ:
<ul style="list-style-type: none"> ■ оскільки у фазі конфлікту зростає відкритість, учасники не зважають на інших, висловлюючи свої думки і потреби; ■ з'являється потреба визначення свого місця в групі й боротьба за відмінність у своїх поглядах чи можливість діяльності; ■ нав'язування своєї думки одними учасниками іншим; ■ можливий поділ учасників на окремі групи та відкриті конфлікти між групами 	<ul style="list-style-type: none"> ■ бути спокійним; ■ усвідомлювати різницю між учасниками і визначати її; ■ говорити про те, що об'єднує групу, для чого її учасники зустрічаються; ■ приймати відкрито критику; ■ бути посередником між учасниками, не залишатись осторонь; ■ поводитися згідно з прийнятими правилами; ■ підкреслювати користь зустрічей і роботи в групі

Вдало пережита фаза конфлікту сприятиме:

- ефективному розвитку групи надалі;
- більшій зацікавленості учасників щодо вирішення нових завдань;
- формуванню спільної структури і хорошої атмосфери в групі.

Дехто з учасники може покинути групу, це – нормально.

ФАЗА НОРМУВАННЯ

УЧАСНИКИ:	ЗАВДАННЯ ФАСИЛІТАТОРА:
<ul style="list-style-type: none"> ■ більш відкриті, справжні; ■ усвідомлюють та осмислюють узяті на себе ролі; ■ самі намагаються дотримуватися прийнятих раніше правил; ■ роль ведучого обмежується активністю як ініціатора, є підтримка всієї групи під час важких ситуацій; ■ фасилітатор надихає і заохочує групу на виконання нових завдань 	<ul style="list-style-type: none"> ■ заохочувати учасників до прийняття спільної відповідальності за функціонування групи; ■ пропонувати їм рішення можливих (потенційних) проблем; ■ нагадувати про завдання

МОЖЛИВІ ТРУДНОЦІ:	ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ:
<ul style="list-style-type: none"> на цьому етапі іноді учасники намагаються уникати ситуацій, які можуть спричинити конфлікт 	<ul style="list-style-type: none"> варто обмежити свою активність як ініціатора, надаючи групі більше можливостей і умов для роботи

Примітка: утворюється нова структура! Група створює спільну структуру і починає повноцінно функціонувати. Це фаза відновлення сил групи після фази конфлікту. Група демонструє однотайність, хоча й не завжди учасники поділяють одну і ту точку зору.

ФАЗА КОНСТРУКТИВНОЇ РОБОТИ

УЧАСНИКИ:	ЗАВДАННЯ ФАСИЛІТАТОРА:
<ul style="list-style-type: none"> відкриті: говорять, що думають, слухають одне одного і розповідають про себе; є мотивація до роботи і подальшої участі в групі; самі ініціюють діяльність; у групі стабільна структура; група може функціонувати без ведучого 	<ul style="list-style-type: none"> передати свої обов'язки членам групи, стати спостерігачем, особою, що підтримує групу і врегулює, якщо це необхідно, конфлікти; стати «швидкою допомогою» у загрозованих моменти існування групи або якщо до нього звертаються учасники із серйозними проблемами
МОЖЛИВІ ТРУДНОЦІ:	ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ:
<ul style="list-style-type: none"> може ослабнути сила об'єднання, збільшитися дистанція між членами групи 	<ul style="list-style-type: none"> важливо, щоб ведучий дозволив групі самостійно функціонувати, не перешкоджаючи діяльності, що ініціюється самими учасниками

Досягнення фази конструктивної роботи – це справжній **успіх** для фасилітатора й учасників.

Оцінка результатів

Група, що дійшла до етапу конструктивної роботи, може й далі розвиватися, але це не означає, що група функціонуватиме завжди. На якомусь етапі учасники можуть відчувати, що взаємна допомога та підтримка їм уже не потрібна – проблему вирішено. Настав час оцінити роботу групи та обговорити те, що може бути в майбутньому.

Під час оцінки ефективності групи головним критерієм має бути досягнення мети та розв'язання проблеми кожним учасником групи. Можна оцінювати як ефективність групи загалом, так і особисті досягнення кожного учасника.

У той момент, коли учасники вирішать, що мети, заради якої вони об'єдналися, досягнуто, група взаємодопомоги може припинити своє функціонування або трансформуватися в іншу групу для вирішення нової проблеми.

Учасники групи, що припинила своє функціонування можуть продовжувати діяльність у таких напрямках:

- створення нових груп для вирішення нових проблем;
- створення мережі груп взаємодопомоги;
- передача зацікавленим досвіду зі створення та діяльності груп взаємодопомоги.

ЗАПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ДО РОЗДІЛУ 5

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. Які, на вашу думку, є ризики в діяльності груп підтримки та груп взаємодопомоги для учасників? Що можна запропонувати для мінімізації цих ризиків?
2. Яким чином можна зацікавити учасників бойових дій у відвідуванні груп підтримки та груп взаємодопомоги?
3. Обміркуйте та презентуйте пропозиції щодо методів зацікавлення учасників бойових дій та капеланів для навчання за принципом «рівний-рівному».

ЗАДАЧА

Уявіть, що ви вирішили організувати групу взаємодопомоги психологів-волонтерів, які тривалий час перебували в зоні бойових дій. Яку б форму роботи ви обрали? Яким чином зацікавили б психологів до участі в цій групі? На що була б спрямована групова взаємодія?

Умови виконання задачі: група поділяється на підгрупи. Кожна підгрупа має представити власну стратегію організації групи взаємодопомоги психологів-волонтерів. Презентація ідеї має бути подана як проєкт на отримання гранду.

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ

1. Назвіть особливості функціонування та принципи взаємодії в групах взаємодопомоги.
2. Що спільне, а що відмінне в діяльності груп взаємодопомоги та груп підтримки?
3. Назвіть типи груп взаємодопомоги з терапевтичною орієнтацією (за Л. Леві).
4. Які є складні моменти в організації діяльності груп взаємодопомоги та які методи їхнього подолання?

ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ

Розробіть стратегію організації групи підтримки для учасників бойових дій з ампутацією. Представте розробку у формі презентації.

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Лещук Н. О. Методика освіти «рівний-рівному»: навч. метод. посіб. Київ : Наш час, 2007. 104 с.
2. Бойко І. Групи взаємодопомоги та духовний супровід / Третя Міжнародна науково-практична конференція з християнської психології / 23–24 травня 2015 р., Київ. URL: Відео. <https://www.youtube.com/watch?v-SAsmuNg7KT0>
3. Собрание группы Анонимных Алкоголиков «Возрождение». Відео. URL: <https://www.youtube.com/watch?v-2hx4IICZaus>