

Створення та організація роботи груп взаємопідтримки для батьків-вихователів і прийомних батьків

КИЇВ - 2010



(з досвіду роботи ПБО "Надія і житло для дітей" в Україні в рамках проекту "Створення груп взаємопідтримки для батьків-вихователів і прийомних батьків" за підтримки Мережі нідерландських благодійних фондів для Центральної та Східної Європи в партнерстві із Карпатським Фондом "Україна" і за сприяння Державної соціальної служби для сім'ї, дітей та молоді Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту)

Інформаційно-методичні матеріали



ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНА СЛУЖБА
ДЛЯ СІМ'Ї, ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ



Hope & Homes for Children

Підготовка та видання інформаційно-методичних матеріалів здійснені Представництвом благодійної організації "Надія і житло для дітей" в Україні у рамках проекту "Створення груп взаємопідтримки для батьків-вихователів і прийомних батьків" за підтримки Мережі нідерландських благодійних фондів для Центральної та Східної Європи у партнерстві з Карпатським Фондом "Україна" в рамках Програми соціальних перетворень спільно з Державною соціальною службою для сім'ї, дітей та молоді Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту.

Авторський колектив:

Пілягіна Г.Я., Бервено Н.О., Дубровська Є.В., Комар Т.В., Постолюк Г.І., Савич С.С., Татарчук Н.В.

Керівник проекту "Створення груп взаємопідтримки для батьків-вихователів і прийомних батьків"

ПБО "Надія і житло для дітей" в Україні

Бервено Наталія Олександрівна

**Будь-яка частина інформаційно-методичних матеріалів
може бути вільно відтворена за умови відповідного посилання**

Запропоновані вашій увазі інформаційно-методичні матеріали містять основні теоретичні засади, які роз'яснюють діяльність груп взаємопідтримки, методологію (мету, завдання та програму) впроваджуваного курсу підготовки фасилітаторів, а також розроблений та апробований у рамках проекту навчальний тренінговий модуль.

Ця публікація стане в нагоді фахівцям, які працюють з родинами, що взяли на виховання дітей, а також психологам, соціальним працівникам, педагогам та всім, хто використовує у своїй професійній діяльності групові форми роботи.

Будемо вдячні читачам за побажання та пропозиції, які ви можете надсилати за адресою:
04107, м. Київ, вул. Багговутівська, 4, оф.57 або електронною поштою: office@hopendhomes.org.ua

ЗМІСТ

Розділ 1. Загальна інформація про реалізацію проекту

"Створення груп взаємопідтримки для батьків-вихователів і прийомних батьків"

Розділ 2. Теоретико-методичні основи організації та ведення груп взаємо підтримки

Що таке група взаємо підтримки

Мета проведення груп взаємо підтримки

Основні принципи діяльності груп взаємо підтримки

Можливості та неможливості груп взаємопідтримки для батьків-вихователів / прийомних батьків

Загальні типи груп взаємопідтримки

Характеристика груп взаємопідтримки та ведення сесій

Теми сесій груп взаємопідтримки, що є найбільш актуальними для батьків-вихователів/прийомних батьків ..

Організаційні питання у веденні груп взаємопідтримки

Роль та поведінка фасилітатора під час ведення груп взаємопідтримки

Розділ 3. Підготовка фахівців-фасилітаторів груп взаємо підтримки

Перший тренінг-семінар. Принципи роботи груп взаємопідтримки,
основні вмінням фасилітатора під час їх організації та ведення

Другий тренінг-семінар. Ведення груп взаємопідтримки - розвиток умінь та навичок

Третій супервізійний тренінг-семінар.

Супервізійний супровід ведення груп взаємопідтримки фахівцями-фасилітаторами

Розділ 4. Досвід проведення груп взаємопідтримки батьків-вихователів та прийомних батьків (на прикладі Баранівського району Житомирської області)

Додатки

Додаток 1. Опитування батьків-вихователів та прийомних батьків, проведене в рамках проекту

Додаток 2. Програма тренінгового курсу з підготовки фасилітаторів груп
взаємопідтримки для батьків-вихователів і прийомних батьків

Додаток 3. Зразки листів-запрошень на роботу груп взаємопідтримки

Додаток 4. Приклади релаксаційних вправ

Додаток 5. Пам'ятка для учасника групи взаємопідтримки

Додаток 6. Загальна інформація до заняття "Ознайомлення з особливостями
виникнення синдрому вигорання у фахівців та БВ/ПБ і способами його профілактики"

Рекомендована література

Перелік скорочень

БВ/ПБ - батьки-вихователі і прийомні батьки

ГВ - групи взаємопідтримки

ДБСТ - дитячий будинок сімейного типу

ПС - прийомна сім'я

СЕВ - синдром емоційного вигорання

ФФГВ - фахівці-фасилітатори груп взаємопідтримки чи фахівець-фасилітатор груп взаємопідтримки

ЦСССДМ - Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді

*"Тільки ти один можеш упоратися із цим,
але ти не впораєшся із цим наодинці"*
М. Л. Меллер

Розділ 1

Загальна інформація про реалізацію проекту "Створення груп взаємопідтримки для батьків-вихователів і прийомних батьків"

Представництво Міжнародної благодійної організації "Надія і житло для дітей" в Україні впродовж 10 років розвиває програми, спрямовані на влаштування дітей, позбавлених батьківського піклування, в сім'ї українських громадян. "Створення, розвиток і підтримка сімейних форм виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування" - перший і на сьогодні наймасштабніший проект, у рамках якого Представництво концентрувало свою роботу.

Діяльність, розгорнута в рамках проекту, охоплювала всі рівні створення й функціонування ДБСТ, а саме: інформування населення про сімейні форми виховання; рекрутування, відбір та підготовка батьків, які виявили бажання взяти в свою родину дітей; придбання та облаштування будинків; юридична та психологічна підтримка родин на різних етапах функціонування; навчання батьків та соціальних працівників, які здійснюють супроводження родин; лобіювання інтересів родин на різних рівнях державної влади.

За час розвитку проекту створено й підтримано 65 ДБСТ у 12 регіонах України. Щоб визначити запити та потреби кожної сім'ї, стан виховання та утримання дітей, надати консультації і рекомендації батькам, спланувати подальші кроки роботи, було розроблено інструментарій та запроваджено систему вивчення та аналізу життєдіяльності родин.

Візити психолога Представництва в кожную родину здійснювався раз на один/два роки; окрім вирішення індивідуальних питань, проводилися аналіз і узагальнення зібраної інформації, на основі чого будувалася наступна робота: готувалися пропозиції до центральних органів виконавчої влади про внесення змін у нормативно-правові документи, до місцевих органів - про допомогу у вирішенні труднощів конкретної родини чи додаткового вивчення ситуації, розроблялися програми навчання для батьків-вихователів та проводилися тренінги. У певні періоди розвитку родин батьками-вихователями на перший план висувалися різні аспекти психологічних, медичних, юридичних питань. Особливо актуальною для батьків була інформація стосовно виховання та розвитку дітей: налагодження й підтримки позитивних стосунків у родині, психологічних особливостей депривованих дітей та дітей із травматичним минулим, статевого виховання, розв'язання конфліктів, підвищення мотивації до навчання, заповнення прогалин у знаннях педагогічно занедбаних дітей, взаємостосунків із біологічними родичами тощо. Чим довше родина існувала, тим частіше батьками ініціювалися питання: як гармонізувати і зміцнювати подружні стосунки, як знайти час для себе і можливість відпочити, як навчитися відслідковувати й контролювати свої емоційні стани, як запобігти психологічному вигоранню, де шукати психологічної підтримки й розуміння з боку громади?

У 2007-2008 роках, на заключному етапі розвитку проекту, Представництво розробило і провело низку навчальних тренінгів: для соціальних працівників, які здійснюють соціальне супроводження ДБСТ і ПС, для "молодих" родин, які функціонують до 3-х років, а також спільні регіональні тренінги для батьків-вихователів і соціальних працівників. Навчання було побудовано таким чином, щоб учасники (батьки-вихователі та соціальні працівники) мали можливість підвищити кваліфікацію, отримати індивідуальні консультації вузькопрофільних спеціалістів, налагодити ефективну співпрацю.

Робочі моменти тренінгів



Миколаївська та Одеська обл.

Західний регіон



АР Крим



Київська обл.



Закарпатська та Львівська обл.

Під час тренінгів було відмічено важливість і цінність для батьків спілкування між собою, а демонстрований ними успішний досвід часто ставав справжньою знахідкою для інших: "Немає ціннішої поради, ніж одна мама скаже іншій, як вона впоралася з такою ж проблемою" (мати-вихователька, АР Крим), "Цінне саме спілкування. Саме ви надихаєте мене не опускати рук, а усміхаючись іти далі по життю попри всі негаразди" (батько-вихователь, м. Хмельницький), "Ми в селі одні такі. Звичайно, буває важко: то в школі проблеми, то здоров'я у когось підкачало - весь час у напрузі. Люди в селі нас часто не розуміють... А тут - як серед близьких, рідних людей, де всі все розуміють, і не треба нічого вдавати" (мама-вихователька, м. Суми).

Ось тоді й виникла ідея створення такого неформального об'єднання батьків, яке дало б їм змогу обмінюватися досвідом, спілкуватися, спільно шукати вихід із складних ситуацій. Очевидним стало й те, що такі форми спілкування можуть бути реалізовані у групах взаємопідтримки.

Набутий нами досвід дав можливість втілити новий проект "**Створення груп взаємопідтримки для батьків-вихователів і прийомних батьків**", який підтримали Мережа нідерландських благодійних фондів для Центральної та Східної Європи в партнерстві із Карпатським Фондом "Україна". Проект був реалізований у співпраці з Державною соціальною службою для сім'ї, дітей та молоді Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту.

Території впровадження проекту обиралися різні за значенням, територіальним діапазоном та розташуванням за умови наявності не менше 10 ДБСТ і ПС, оскільки робота груп взаємопідтримки передбачає об'єднання людей у межах однієї територіальної громади. Також бралися до уваги й інші аспекти, зокрема: існування потенційних сімей на створення, зацікавленість місцевих органів виконавчої влади, готовність у подальшому проводити групи взаємопідтримки. Такий підхід дав можливість досить широко дослідити переваги та ризики роботи в місті, районі та "місті-мільйоннику".

Отже, проект було реалізовано в містах Харкові, Кіровограді, Одесі, Кам'янець-Подільському р-ні Хмельницької обл. та Баранівському р-ні Житомирської обл.



Термін реалізації проекту: 7 місяців (1 вересня 2009 р. - 31 березня 2010 р.).

Основні завдання проекту: розробка програми й модуля з підготовки ФФГВ для батьків-вихователів та прийомних батьків, навчання фасилітаторів із числа соціальних працівників, які здійснюють соціальне супроводження дитячих будинків сімейного типу та прийомних сімей, запровадження роботи ГВ на п'яти територіях.

До реалізації проекту були залучені досвідчені фахівці соціальної сфери, психології та групової психотерапії: Пілягіна Галина Яківна - доктор медичних наук, професор кафедри дитячої, соціальної та судової психіатрії Національної медичної академії ім. П. Л. Шупика, автор навчального модуля підготовки фасилітаторів, тренер проекту; Дубровська Євгенія Віталіївна - клінічний ординатор кафедри дитячої, соціальної та судової психіатрії Національної медичної академії ім. П. Л. Шупика, другий тренер проекту; Комар Таїсія Василівна - кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології Хмельницького національного університету.

З метою вивчення очікувань батьків стосовно діяльності ГВ, **збору даних**, визначення найбільш актуальних питань та тем, які варто обговорити під час роботи груп, у вересні 2009 р. було проведено опитування цільової аудиторії (батьків-вихователів і прийомних батьків м. Кіровограда, Баранівського р-ну Житомирської обл., Кам'янець-Подільського р-ну Хмельницької обл.). Опитування проводилося серед батьків з різним досвідом роботи (як новостворених родин, так і функціонуючих тривалий час). Результати опитування були узагальнені й використані під час розробки програми й модуля з підготовки ФФГВ (Додаток № 1).

У рамках **розробки програми й модуля** з підготовки ФФГВ відбулося вісім робочих зустрічей за участю фахівців Представництва, тренерів проекту, експертів соціальної роботи та представників Державної соціальної служби для сім'ї, дітей та молоді. За їх результатами підготовлену програму було уточнено й погоджено з директором Державної соціальної служби для сім'ї, дітей та молоді (Додаток № 2).

Команда проекту опрацювала різні варіанти підбору ведучих груп і після проведених консультацій дійшла висновку, що організаторами і фасилітаторами ГВ можуть стати фахівці, які за сферою своєї діяльності тісно пов'язані з батьками-вихователями і прийомними батьками. Такими фахівцями є соціальні працівники Центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, які супроводжують родини. Саме активний розвиток у нашій державі сімейних форм виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, спонукає фахівців розширювати спектр методів і форм роботи соціального працівника з родинами, вести пошук нових підходів до надання підтримки батькам. Однією з таких форм роботи є запровадження та ведення ГВ для батьків-вихователів і прийомних батьків.

Паралельно з розробкою програми проводилося **анкетування та відбір** соціальних працівників на навчання. Було відібрано 19 фахівців соціальної сфери: 16 соціальних працівників ЦСССДМ з п'яти пілотних регіонів (Харківська, Житомирська, Хмельницька, Кіровоградська, Одеська області), 2 соціальні працівники з Полтавського й Київського обласних ЦСССДМ, 1 психолог служби у справах дітей Київської міської держадміністрації, а також представники Держсоцслужби та громадських організацій, які тісно співпрацюють з ДБСТ та ПС. Усього в навчанні взяли участь 23 особи.

Навчання фасилітаторів відбувалося впродовж 11 тренінгових днів і було розділене на три сесії: чотириденний тренінг (жовтень 2009 р.); триденний тренінг (листопад 2009 р.); триденний тренінг (лютий 2010 р.).

Робочі моменти тренінгу



У міжсесійний період учасники виконували домашні завдання з метою напрацювання навичок організації підготовки й ведення ГВ. Питання, які виникали в учасників у процесі їхньої роботи на місцях, виносилися на обговорення в рамках тренінгової роботи. Така поетапність набуття учасниками теоретичного й практичного досвіду дозволила більш конкретно зрозуміти й детально опрацювати під час навчання найскладніші моменти організації та проведення ГВ.

Уже перші враження учасників та організаторів ГВ засвідчили важливість і необхідність проведення такої роботи: "Я побачила, що це батькам потрібно, тому продовжила на позитиві" (м. Харків); "Була впевнена, що виникнуть проблеми зі збором батьків, але мої побоювання не справдилися" (м. Кіровоград); "Це дало мені змогу хоч на якихось пару годин відволіктися від хатніх справ, виглянути із-за завіси..." (м. Кам'янець-Подільський); "Завдяки цій зустрічі я стільки разів згадала свою "найпроблемнішу" дитину, й усі спогади - позитивні. Зараз так хочеться прийти додому і сказати їй, як я її люблю" (м. Київ); "Можливо, я й перебільшую власні сили та вміння, проте сьогодні я не бачу, не відчуваю нічого такого, що було б не можливо здійснити в даній роботі з батьками" (м. Київ); "Я кожен раз їду з Мар'янівки (місце проведення ГВ) в піднесеному настрої. Я сповнена позитивної енергії" (Баранівський р-н), "На третій групі в нас з'явилася подвійна впевненість - і у власних силах, і в тому, що це потрібно батькам" (м. Кіровоград); "Я зрозумів, що з цими знаннями я потрібен людям" (м. Кам'янець-Подільський); "Маю велике бажання проводити зустрічі групи, знаю і розумію що, де і коли робити, позбувшись відчуття тривоги і невпевненості" (м. Харків); "Коли я завершила роботу третьої групи взаємопідтримки, то зрозуміла: хвилювання в мене вже немає" (м. Одеса); "Я запрошувала учасників на групу взаємопідтримки по телефону й зустрілася з тим, що батьки в розмові переходили на монолог. Це засвідчило, наскільки їм важливо висловитись, і дало додатковий стимул" (м. Полтава).



Робота ГВ
Баранівського р-ну
Житомирської обл.,
січень 2010 р.



Учасники ГВ
м. Полтави,
січень 2010 р.



Учасники ГВ,
м. Харків, лютий
2010 р.

З метою організації супервізійного тренінгу було відзнято на відео 10 ГВ. Зібрані відеоматеріали були детально проаналізовані на заключному тренінгу, що дало можливість глибоко опрацювати специфічні моменти ведення груп (позитивні чи негативні), помилки та ресурсні зони в роботі фасилітаторів.

Аналіз інформації, отриманої від соціальних працівників під час тренінгів, із заповнених анкет, висловлених відгуків, переконливо доводить - організація роботи ГВ є актуальною не тільки для батьків, а й для соціальних працівників. Налагодження роботи таких груп забезпечить вирішення низки актуальних питань, пов'язаних із вихованням дітей у сім'ях, наданням ефективної та оперативної підтримки батькам. За визнанням учасників, для започаткування роботи груп необхідно: професійне навчання, можливість отримувати консультативну допомогу та підтримку на всіх етапах реалізації отриманих знань і вмінь. "Дуже рада і вдячна за те, що тренінг зачепив і мої особистісні питання, а не лише мою роботу. Такого розуміння й підтримки я ще не одержувала на навчанні" (м. Кіровоград), "Дякую за рівень підготовки і проведення тренінгу. Як важливо працювати з професіоналами такого рівня, коли цікавою є кожна хвилина і цінне кожне слово! Хоч такий темп роботи виснажує, проте стільки встигаєш опрацювати і зрозуміти, що потім надовго вистачає інформації для аналізу і запалу для роботи" (м. Хмельницький), "Добре, що ми маємо змогу ставити запитання не тільки три дні, коли навчаємося, а й щоразу, коли ці запитання виникнуть. Для мене важливо знати, що отримаєш відповідь або підказку тоді, коли тобі це потрібно" (м. Харків).

За сім місяців реалізації проекту "Створення груп взаємопідтримки для батьків-вихователів та прийомних батьків" було **запроваджено діяльність 10 ГВ у 8 регіонах**: м.м. Харкові, Одесі, Києві, Полтаві, Кіровограді, Баранівському р-ні Житомирської обл., Кам'янець-Подільському та Дунаєвецькому р-нах Хмельницької обл. Відбулося **44** засідання ГВ, в яких взяло участь **297** батьків-вихователів, прийомних батьків та усиновителів.

Результати і практика, набуті Представництвом, партнерами та учасниками проекту засвідчили необхідність створення ГВ та поширення досвіду в інших регіонах України.

Розділ 2

Теоретико-методичні основи організації та ведення груп взаємопідтримки

Що таке група взаємопідтримки

Поняття "взаємопідтримка у групі" визначається як можливість осіб, об'єднаних у групу за певним принципом (однакові соціальний статус, потреби й інтереси, життєві обставини тощо), допомогти один одному у вирішенні будь-яких своїх проблем завдяки усвідомленню досвіду чи емоційній підтримці кожного із членів групи та групи в цілому.

Групи взаємопідтримки - це:

- форма реалізації потреби зібратися разом людям, які часто не мають поруч нікого, кому можна відверто розповісти про свій стан і проблеми;
- простір для спільної розмови, де члени групи зможуть відкрито обговорити актуальні для них питання;
- спосіб передачі будь-якої корисної інформації, що має суттєве значення для членів групи;
- засіб розширення власних можливостей кожного із членів групи, зміни їх емоційного стану та ставлення до проблем, що виникають у вихованні дітей.

У реалізованому проекті учасниками ГВ є батьки-вихователі й прийомні батьки; фахівцями-фасилітаторами - спеціалісти Центрив соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. (Термін "фасилітація" означає полегшення, допомога в будь-яких змінах. Фасилітатор - особа (зазвичай фахівець в області психології чи соціальної роботи), що забезпечує процес фасилітації у груповій роботі: хід зустрічі, дотримання правил і процедури тощо.)

БВ/ПБ і ФГВ об'єднані за ознакою однакових обставин - існуюче чи потенційне батьківство; а безпосередні учасники ГВ - за обставиною опікування над власними дітьми й одночасно над дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування.

Систематичне проведення ГВ має важливе значення:

1. Участь у ГВ допомагає батькам-вихователям і прийомним батькам отримати груповий досвід, який є протидією відчуження (запобігає відчуженню). Людина уникає непродуктивного замикання в собі зі своїми труднощами, оскільки з'ясовує, що її проблеми не унікальні, що й інші мають подібні переживання через схожі

негаразди. Наявність іноді дуже значних проблем у вихованні дитини (пов'язаних із здоров'ям чи вадами розвитку, психологічною спадщиною від виховання в невідповідних умовах життя, соціальною і педагогічною занедбаністю, девіантною та делінквентною поведінкою тощо) часто викликають у батьків відчуття психологічної самотності й переконання в неможливості їх розуміння з боку соціуму. Отримання досвіду відкритого, щирого спілкування з проблем, що є спільними для всіх членів ГВ, стає потужним стимулюючим, підтримуючим та корегуючим чинником. Таке спілкування і психологічна підтримка допомагають вирішувати насамперед міжособистісні проблеми у стосунках із конкретною дитиною, у сім'ї, родині та поза нею.

2. Участь у ГВ дає можливість БВ/ПБ усвідомити як очевидні, так і приховані від особистості фактори, що безпосередньо впливають на особливості їхньої поведінки та спілкування. До цих зовнішніх і внутрішніх факторів насамперед належать: тиск партнерів чи інших членів родини; несприйняття окремими представниками з найближчого оточення, громади; особистісний конформізм тощо. Група взаємопідтримки та стосунки, що формуються під час проведення занять, є відображенням суспільства в мініатюрі й поведінки особистості в умовах групового спілкування, а також демонструють кожному із учасників ті особливості їхньої поведінки, що можуть провокувати виникнення тих чи інших проблем.

3. Беручи участь у ГВ, батьки-вихователі та прийомні батьки можуть отримати адекватний зворотний зв'язок і емоційну підтримку від людей з подібними проблемами та обставинами життя. Така взаємодія дозволяє кожному учаснику побачити та усвідомити реакцію оточуючих на його поведінку та способи виховання дитини. Іноді в процесі взаємодії, міжособистісного спілкування в групі виникає емоційна напруга, але це допомагає прояснити наявні психологічні проблеми кожного, полегшує процеси саморозкриття, самодослідження й самопізнання.

4. Саме завдяки участі у ГВ батьки-вихователі та прийомні батьки можуть набувати нових навичок та вмінь експериментувати з різними стилями поведінки, будувати стосунки серед рівних партнерів. У реальному житті подібне експериментування завжди пов'язане із ризиком нерозуміння та неприйняття. Саме в групі кожний із учасників може спробувати перейняти поведінку іншого через "ідентифікацію" себе з ним, тобто спробувати "програти" роль іншої людини для кращого розуміння її і себе, а також для знайомства з новими, часто ефективнішими, способами поведінки.

Таким чином, ГВ стають своєрідним "психологічним полігоном", де людина може спробувати поводитися інакше, розширити свій арсенал терпіння чи адекватного емоційного реагування, "приміряти" нові моделі поведінки, які дадуть можливість поліпшити стосунки з дітьми чи дитиною, підвищити впевненість у собі, допоможуть у профілактиці формування синдрому емоційного вигорання.

Участь у ГВ допоможе батькам-вихователям і прийомним батькам зрозуміти важливість таких чинників:

- набуття дитиною досвіду стійкої прив'язаності до дорослих за відсутності в неї такого досвіду в біологічній родині;
- допомога дитині в усвідомленні нею, як реалізується модель функціонально спроможної родини;
- набуття дитиною досвіду формування та реалізації в поведінці моральних, етичних принципів;
- відновлення у дитини довіри до інших людей, суспільства;
- розвиток у дитини навичок взаємодії та співпраці в діадах: дорослий - дитина, дорослий - дорослий, дитина - дитина, а також прийомна дитина - прийомна дитина в новій родині, прийомна дитина - рідна дитина прийомних батьків;
- формування у дитини конструктивних стосунків у школі, з однолітками, сусідами, навичок соціальної презентації;
- розвиток у дитини вмінь особистісної самоідентифікації, усвідомлення себе як цінності;
- формування в дитини адекватної самооцінки й оцінки поведінки оточуючих;
- формування конструктивного ставлення до світу (розуміння, що є сенсом і наслідком реальних обставин чи подій, а що належить до фантазування);
- допомога дитині у прийнятті свого минулого й себе в ньому, формування в неї навичок аналізу будь-яких подій життя без зависання на негативних емоційних переживаннях та безпосередньому відтворенні їх у майбутньому;
- розвиток уміння формулювати життєву мету, планувати способи її досягнення та здійснювати заплановане;
- усвідомлення власних потреб як наслідку особистісних цінностей ("що я хочу, що мені потрібно");
- формування у дитини навички створення особистісного простору й уміння його адекватно наповнювати, розвивати почуття власності;
- подолання споживацького підходу в стосунках з іншими ("мені це зобов'язані дати, це споконвічно належить мені" тощо);
- формування у дитини побутових навичок;

- розвиток уміння доцільно й економно витратити гроші, формувати бюджет;
- виховання правової культури дітей, усвідомлення ними своїх прав та найбільш доцільних способів їх захисту;
- налагодження контактування дитини з біологічними родичами;
- знаходження ефективних способів вирішення кризових ситуацій і подій у житті дитини в родині або поза нею (конфлікти, насильство, втеча тощо);
- підбір доцільних способів виховання дітей з особливими потребами й важкими захворюваннями;
- обрання адекватних методів надання дитині медичної та/або психологічної допомоги;
- отримання й використання юридичної підтримки для задоволення потреб дітей та вирішення питань їхнього виховання.

Мета проведення груп взаємопідтримки

Метою проведення ГВ є допомога кожного учасника групи самому собі, перебуваючи в колі людей з аналогічними проблемами та обставинами життя, завдяки обміну думками чи новою корисною інформацією, емоційній взаємопідтримці, формуванню й аналізу нових поведінкових навичок і вмій тощо.

Загальні завдання ГВ:

- групове обговорення спільних проблем учасників задля поліпшення їхнього самопочуття, зміцнення відчуття психічного благополуччя й особистісної впевненості, зокрема стосовно питань виховання дітей;
- дослідження у групі особистісних психологічних проблем її учасників і надання їм допомоги та емоційної підтримки в подоланні складних життєвих обставин, налагодження стосунків у родині в цілому та з окремими дітьми, з представниками соціальних інституцій (загальноосвітній навчальний заклад, ЦСССДМ, органи місцевого самоврядування) тощо;
- усунення почуття зовнішньої (соціальної) та внутрішньої (особистісної) ізоляції через обставини життя; запобігання неконструктивному відчуженню й непродуктивному замиканню в собі зі своїми труднощами; розуміння того, що проблеми окремої родини не є унікальними, що інші також переживають подібні почуття;
- групове обговорення закономірностей міжособистісного спілкування та опрацювання ефективних способів взаємодії в родині в цілому та з окремими дітьми, а також поза родиною для налагодження ефективного й гармонійного спілкування з іншими людьми;
- розвиток самосвідомості та навичок самодослідження учасників для попередження або корекції емоційних порушень, насамперед пов'язаних із виконанням батьківських обов'язків;
- сприяння процесу особистісного розвитку, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності й відчуття впевненості, успіху у виконанні батьківських функцій за допомогою підвищення рівня особистісної автентичності в ході спілкування в групі, надання взаємної емоційної підтримки та допомоги;
- створення можливості використання кожним учасником групи у вирішенні особистісних питань колективного розуму (спільно "працюючи" колективна підсвідомість підказує найкращий вихід із ситуації); розвиток уміння долати внутрішній протест ("я знаю, як краще", "у мене все не так", "чим ви можете мені допомогти" тощо);
- обговорення можливостей та адекватних способів, придатних для конкретного БВ/ПБ, щодо змін особистих життєвих обставин чи ставлення до них.

Можна сказати, що ГВ:

- є своєрідним дискусійним клубом за участю певної кількості людей - зазвичай від 6 до 20 осіб;
- самостійно визначає напрям своєї діяльності, тобто тематику й методи роботи, оскільки вони розробляються самими членами групи;
- очікує від своїх членів активної та безперервної співпраці;
- не має формального керівника; на початку організаційними моментами опікуються фахівці-професіонали, але це не є обов'язковим;
- розвивається через організовані систематичні зустрічі в певний термін часу (наприклад, раз на місяць).

Основні принципи діяльності груп взаємопідтримки

1. Усі члени ГВ беруть участь у роботі лише на добровільних засадах. Кожний може припинити відвідування ГВ, коли сам того побажає.

2. Усі учасники ГВ мають рівні права, тому визначення стилю діяльності групи відбувається спільно. Напрямок діяльності ГВ, відкритість або закритість для нових членів - усі ці питання вирішуються групою спільно, відповідно до принципів демократичності. Керівника групи, наділеного особливими правами, немає. Фахівець-фасилітатор ГВ - особа, яка стежить за регламентом роботи групи та здійснює координацію організаційних питань. Усі учасники ГВ мають однакові обов'язки, насамперед це стосується форми спілкування у групі та обговорення тих чи інших тем, а також будь-яких питань стосовно діяльності групи.

3. Мета і завдання ГВ визначаються лише її учасниками, вони можуть бути змінені в будь-який час за бажанням БВ/ПБ та після спільного обговорення.

4. Теми, що будуть обговорюватися в ГВ, та зміст зустрічі не виходять за межі групи й не повідомляються стороннім. Таким чином забезпечується принцип конфіденційності - збереження таємниці спілкування між учасниками. Саме це є основою для взаємної довіри й умовою співпраці у групі, адже для відкритого й відвертого спільного обговорення конкретної ситуації чи проблеми будь-кого з учасників групи кожен має бути впевненим у тому, що сказане ним залишиться таємницею, і ця інформація жодним чином не буде доступна стороннім без згоди особи, що її надає. Отже, учасники ГВ насамперед мають прийняти взаємні зобов'язання щодо нерозголошення почутого в групі стороннім особам.

5. Кожний учасник бере участь у ГВ для того, щоб допомогти насамперед самому собі, а не іншим. Найчастіше виникають ситуації, коли хтось, керуючись власними переконаннями або аналогічними переживаннями та досвідом успішного подолання аналогічної проблеми в минулому, хоче надати допомогу іншим, не думаючи при цьому про себе. Важливо уникати ситуації, коли один із учасників групи "гарними порадами" "завантажує" чи "перевантажує" інших.

6. Кожний учасник ГВ відповідальний не лише за себе, а й за психологічну атмосферу та розвиток подій у групі. Рішення щодо відповідності настанов, порад, результатів бесід у групі своїм власним бажанням кожен приймає для себе сам. Тим самим він з усією активністю та відповідальністю робить свій внесок у розвиток подій у групі й визначення напрямку її діяльності. Кожен не тільки має можливість, але й зобов'язаний відкрито повідомити іншим учасникам групи свої думки та враження (почуття) у випадку, коли відчуває, що групова дискусія чи розвиток подій у групі відхиляється від спільно запланованого й запропонованого. У такому разі потрібно використати всі можливості для швидкої якісної зміни ситуації, що склалася.

Можливості та неможливості груп взаємопідтримки для батьків-вихователів / прийомних батьків

Можливості ГВ насамперед обумовлюються розумінням того, що позитивний ефект від участі в груповій роботі не може проявитися ментально. Тільки завдяки власній активній участі в групі позитивні зміни стану особистості та її стосунків із оточуючими стануть з часом відчутними.

До можливостей групи належать: обмін особистим досвідом, взаємна емоційна підтримка, пряма підтримка у складній життєвій ситуації, цілеспрямовані консультації з окремих питань залучених фахівців, підготовка й отримання інформаційного матеріалу тощо.

Неможливим для ГВ є: надання прямої екстреної допомоги особам, які перебувають у гострій кризовій ситуації. Гострий кризовий стан окремих осіб може бути непосильним психологічним навантаженням для інших учасників групи, тому необхідно вміти розрізнати гостру кризову ситуацію (наприклад, важке захворювання чи травмування, смерть близьких, втечу дитини з родини, втручання міліції чи інших органів влади внаслідок дій батьків чи поведінки дитини, насильство, будь-які інші драматичні події, що трапилися сьогодні чи безпосередньо напередодні) і проблеми, що виникли місяць чи тижні тому, навіть якщо вони мали значне емоційне навантаження. Така криза не є гострою, а тому може бути темою для ефективного обговорення на засіданні групи. ФФГВ і БВ/ПБ мають розуміти, що ГВ не замінюють медичного або психотерапевтичного лікування, групова підтримка однодумців може лише доповнити інші види психологічної та медичної допомоги.

До неможливостей ГВ також належить швидка зміна поведінки осіб з явною деструктивною позицією щодо до інших учасників чи до участі в ГВ загалом (активний саботаж чи знецінювання ГВ, результатів її роботи у прямих висловлюваннях, налаштованість на скандальну поведінку в групі тощо). Таких осіб не варто запрошувати до участі у групі без попередньої особистої співбесіди з фахівцями-фасилітаторами щодо правил роботи у групі. Батьки-вихователі чи прийомні батьки з деструктивною позицією не мають навичок користування результатами роботи колективного розуму. Сприйняттю сформованої колективним розумом інформації може завадити також виражений внутрішній протест стосовно думки інших людей. Про таку протестну психологічну установку свідчать висловлювання, як-от: "що ви таке кажете, я сам знаю, як краще для мене та моєї дитини", "а в мене все зовсім не так", "мене ніхто не може зрозуміти", "що я можу вдіяти, коли всі навколо так поводять себе", "а в мене зовсім немає таких можливостей", "ви нічого не розумієте" тощо. Окрім висловлювань, про протестну поведінку свідчать невербальні прояви (міміка, жести, поза), а саме: відвертання чи постійне опускання голови під час обговорення, зверхній вираз обличчя, стиснуті руки та щелепи тощо.

Загальні типи груп взаємопідтримки

1. Групи I типу: займаються переважно контролем чи реорганізацією поведінки. В учасників цих груп є спільна проблема, яку вони не можуть вирішити самостійно. У даному випадку ГВ є специфічним "моніторинговим" фактором, що дозволяє учасникам зберігати потрібну безпроблемну поведінку. До цього типу груп належить, наприклад, товариство анонімних алкоголіків.

2. Групи II типу: принципом об'єднання учасників у цих групах є схожі чи однакові умови та обставини життя, спільна мета тощо. Основною метою їхньої діяльності є групова психологічна підтримка чи ситуативна допомога, обмін інформацією між людьми з однаковими життєвими завданнями. Саме до цього типу належать ГВ для ПБ/БВ.

3. Групи III типу (кризові групи): учасників у цих групах об'єднують однакові стресові ситуації. До такого типу груп належать, наприклад, групи хворих на смертельно небезпечні хвороби, групи родичів, які втратили близьких внаслідок самогубства тощо. Їх основним завданням є надання учасникам можливості пережити кризову ситуацію чи стан, із гідністю прийняти невідворотність власної смерті, якісно прожити відведений час.

4. Групи IV типу: учасників у цих групах об'єднує відчуття соціального тиску, наприклад, внаслідок будь-якої дискримінації (гендерної, за сексуальною орієнтацією, соціальним станом тощо). Учасники цих груп можуть організовувати спільні соціальні заходи, спрямовані на протидію тиску, чи висловлювати законодавчі ініціативи, котрі змінювали б громадську думку.

5. Групи V типу: учасників у цих групах об'єднують не ситуації чи особливості поведінки, а бажання до саморозкриття, самореалізації. Такі групи не мають конкретної мети щодо подолання певних проблем.

ФФГВ слід розуміти, що тип ГВ не є раз і назавжди заданим, і в процесі групової роботи в певний час може виникати необхідність проведення окремих сесій, які більш характерні для інших типів ГВ.

Характеристика груп взаємопідтримки та ведення сесій

1. Закритість та відкритість ГВ.

Група взаємопідтримки може бути двох типів: закритою або відкритою.

Відкритою називається така група, яка приймає нових членів у процесі своєї діяльності, закрита група розпочинає та закінчує свою роботу лише в певному складі (нові члени не приймаються).

ГВ за участю БВ/ПБ може бути тільки відкритою, тобто для збереження якості функціонування та виконання основних завдань у групу приймаються нові учасники в процесі її роботи. Однак треба відзначити, що велика плинність учасників може мати негативний вплив на розвиток групи. Так, через плинність складу групи в постійних її учасників, які присутні на засіданнях із самого початку, може виникнути враження "стояння на одному місці" або неможливості плідної роботи над певними темами. У подібній ситуації доцільним є спільно прийняте рішення учасників ГВ на певний час (5-6 засідань) "закрити" групу або приймати не більше одного-двох нових учасників поетапно. "Закриття" групи можливе і при досягненні нею оптимальних "розмірів" - зазвичай це 14-18 осіб, котрі регулярно присутні на її засіданнях.

На певному етапі роботи ГВ може виникнути питання відсутності нових учасників чи суттєвого швидкого відтоку її членів як фактора, що гальмує розвиток групи. Наприклад, якщо на першій зустрічі були присутні 15 осіб, а на третій - лише 5, то це вимагає додаткової роботи саме ФФГВ із залучення нових учасників.

2. Кількісний склад учасників.

Краще починати в групі із 6-10 осіб. Це найоптимальніша кількість учасників для початкового етапу проведення ГВ, оскільки створює простір для висловлювання різних думок і дає можливість зупинити "монологи" занадто "активних" осіб, хоча б завдяки очевидній присутності багатьох інших учасників. У групі такого розміру ФФГВ може уважно відстежувати характер бесіди, настрої учасників, актуальність для більшості запропонованої до обговорення теми тощо.

Мала кількість учасників (не менше трьох батьків) можлива на першій зустрічі чи на якійсь конкретній сесії, але ця кількість є критичною для створення необхідної атмосфери "колективного розуму". У такій ситуації не виникає якісного взаємообміну думками, можуть виникати тривалі паузи або тривалі монологи тощо. Окрім того, ФФГВ завжди варто передбачити певний відтік членів групи, особливо на фазі її становлення.

Якщо на перше засідання групи зібралось 3-4 особи, існує необхідність знову почати цілеспрямовані заходи із залучення інших БВ/ПБ до її роботи або взагалі прийняти рішення про припинення зустрічей такої групи.

Якщо склад ГВ є занадто великим (20 і більше учасників), тоді потрібно або розподілити членів групи на дві окремі підгрупи, або "закрити" групу й не приймати нових членів. У будь-якому разі під час пошуку приміщення для засідань ГВ перевага має надаватися більш просторій залі, що забезпечить у майбутньому можливість прийняття до її складу інших бажаючих.

3. Регулярність проведення сесій ГВ та їх тривалість.

Під час спільного обговорення на першому засіданні визначаються бажані терміни проведення ГВ та тривалість її сесій. Стандартних рамок не існує. Але зазвичай одне засідання (сесія) триває не менше 2-х годин (за короткий час не встигнуть висловитися всі учасники), і не більше ніж 4-5 годин (це перевтомлює учасників, обговорення втрачає продуктивність). Оптимальна тривалість однієї сесії ГВ - від двох до трьох, трьох з половиною годин (з урахуванням перерви).

Щодо періодичності засідань прийнятним є, коли група збирається не рідше, ніж раз на два тижні чи раз на місяць. Частішим зустрічам буде перешкоджати зайнятість БВ/ПБ, якщо ж зустрічі відбуватимуться дуже рідко (наприклад, раз на 2-3 місяці) кожна з них матиме характер першого засідання, що стримуватиме розвиток ГВ.

Визначитися із частотою та тривалістю зустрічей краще наприкінці першого організаційного засідання, узгодивши з усіма учасниками ГВ.

4. Формати окремих сесій ГВ.

Вибір певного формату проведення окремої сесії групи чи загального формату роботи ГВ найкраще здійснити, виходячи з реального досвіду проведення перших сесій самими ФФГВ. Найрозповсюдженіші формати сесій такі:

- сесія, в якій беруть участь тільки БВ/ПБ. Такий формат є найтипівшим. Він передбачає вислуховування, підтримку учасників, обмін досвідом, релаксаційні моменти;

- сесія, в якій беруть участь БВ/ПБ і запрошені спеціалісти центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (ЦСССДМ), котрі можуть дати відповіді на актуальні для батьків питання. Мета сесії ГВ такого формату - обговорення конкретної теми чи питання функціонування ПС/ДБСТ, яке не буде продуктивним тільки при дискутуванні БВ/ПБ. Такий формат може бути ефективним у роботі з профілактики синдрому вигорання як у БВ/ПБ, так і у спеціалістів ЦСССДМ. Усе ж захоплюватися сесіями даного формату не варто (не частіше одного разу на три місяці);

- сесія, в якій беруть участь БВ/ПБ із запрошенням різних фахівців соціальної сфери (спеціалістів ЦСССДМ, служб у справах дітей, кримінальної міліції у справах дітей, учителів, психологів, представників служб зайнятості, співробітників органів місцевого самоврядування та ін.). Цей формат сесії, як правило, передбачає лекційне заняття за визначеною темою, відповідями на запитання і подальшим обговоренням. Таким чином відбувається інформування або навчання батьків з конкретних питань.

Запрошені особи залучаються як на весь час окремої сесії, так і на певну її частину. Наприклад, можна запросити на першу частину зустрічі конкретного фахівця, а в другій частині дозволити батькам самостійно обговорити результати зустрічі. Краще, якщо фахівці запрошуються до участі на окремих сесіях ГВ (починаючи з третьої чи четвертої).

Фасилітатори обговорюють з учасниками можливі формати сесій ГВ наприкінці першої чи на другій зустрічі.

5. Розподіл часу в окремій сесії ГВ.

Розподіл часу в окремій сесії ГВ є дуже гнучким і залежить насамперед від змісту сесії, емоційного настрою учасників і теми обговорення. Зазвичай виокремлюють вступ, початок роботи (орієнтовно 10% часу, не більше 20 хв); основну дискусію (орієнтовно 60% часу, приблизно 120-150 хв); підбиття підсумків (орієнтовно 20% часу, близько 30 хв); завершення, присвячене узгодженню часу і дати проведення наступної сесії, окремим оголошенням тощо (орієнтовно 5% часу, близько 10 хв).

Регламент проведення сесії приймається за пропозиціями ФФГВ, але для визначення формату окремих зустрічей безумовно враховуються думки учасників ГВ. Однак, часто, особливо на початковому етапі роботи групи, через різний рівень переживання батьками існуючих питань чи проблем, емоційний стан, занадто велику активність окремих учасників домовитися буває складно. Це може стати причиною "перекосів" регламенту окремої сесії. "Безперервний монолог" чи постійне привертання уваги до себе, своїх думок та рішень одним чи кількома батьками, коли інші переважно мовчать, ведуть до того, що "німі" учасники поступово втрачають бажання працювати в ГВ. У цьому разі ФФГВ бере на себе відповідальність за рішення про регламент роботи в окремій сесії, розуміючи, що частина батьків, котрим обмежують час для висловлювань, може відмовитися від участі у ГВ.

Якщо конкретний учасник ГВ має "основу розповідь" для подальшого обговорення, то на це відводиться приблизно 10% часу основної дискусії. Це стосується і окремих "монологів" учасників, бо активні батьки можуть тримати час "у своїх руках", що перешкоджає вільному висловлюванню інших учасників. За такими "монологами", особливо на початкових етапах, стежать ФФГВ; при адекватному розвитку групового процесу самі батьки будуть зупиняти "надлишкові монологи" учасників, стимулюючи конкретну змістовність розповідей без повторів та емоційних спалахів.

Водночас на перших зустрічах важливо надати час для кожного з БВ/ПБ, бо саме стимулювання емоційних розповідей, котрі з увагою та емпатією вислуховуються іншими батьками та ФФГВ, є основним завданням початкового етапу ГВ.

6. Основні стилі ведення сесій ГВ.

ФФГВ важливо визначити стиль ведення ГВ в цілому та окремих сесій зокрема. Існують такі основні стилі ведення будь-якого групового процесу: авторитарний, демократичний та потуральний (стиль попускання).

Авторитарний стиль характеризується тим, що ФФГВ активно керує всіма процесами в групі (регламентує роботу, визначає характер висловлювань учасників, оцінює виступи, активно надає слово чи позбавляє його). При такому стилі зазвичай дуже швидко наростає конфронтація з подальшою активною протестною чи навіть деструктивною поведінкою батьків внаслідок неможливості рівноправної участі в роботі.

Демократичний стиль заснований на позиції ФФГВ як еталонного учасника групи, який запускає процес, відстежує його хід, вчасно модулюючи необхідні зміни, підтримує регламент роботи окремих сесій, залучає на допомогу учасників для підсилення продуктивності роботи.

Важливими є стосунки (відкриті чи приховані) ФФГВ із лідерами групи, її найактивнішими учасниками. Якщо ФФГВ не зможе заручитися їхньою підтримкою, то стиль ГВ може швидко перейти в потуральний режим.

При потуральному стилі ФФГВ начебто відпускає групу у "вільне плавання", насправді ж - це свідчення неможливості якісно управляти процесами в групі, насамперед на тлі власної невпевненості в собі як у лідері та еталонному учасникові групи. Це може призвести до недотримання параметрів ведення ГВ, різкого падіння продуктивності роботи (коли зустріч перетворюється на "балачки без теми"), наростання конфронтації між найбільш емоційними учасниками і часто - до розвалу групи.

Повна відсутність лідерства з боку ФФГВ, що нібито не перешкоджає самоорганізації й прояву активності окремих учасників, веде до того, що роль лідера групи бере на себе прихований лідер (емоційно владна, сильна натура). Але нерідко внаслідок нерозуміння завдань групи, особливостей її ведення такий новоспечений лідер не так здійснює адекватне та продуктивне керівництво роботою групи, як демонструє власні амбіції та свою "успішність" як "ідеального батька".

Фасилітаторам важливо усвідомити, що під час окремих сесій доцільно застосовувати різні стилі ведення ГВ. Наприклад, авторитарний стиль або авторитарно-демократичний (чітке розуміння та утримування рамок ведення групи при наданні рівних можливостей для участі, відкритого висловлювання всім батькам) є найбільш продуктивним на початковому етапі роботи ГВ для запуску процесу. При цьому ФФГВ дуже важливо демонструвати власну активність і відкритість, мотивуючи у такий спосіб інших учасників до активної роботи в групі.

Безперечно, найдоцільнішим стилем ведення ГВ є демократичний, але іноді в короткий період часу протягом сесії можна використовувати потуральний стиль. Це дає можливість релаксації, вільного висловлення для більшості учасників, зокрема тих, хто вважає, що не зміг до кінця висловитися. Однак саме ФФГВ має визначити, коли вільна дискусія переходить у "хаотичну балаканину" (це проявляється в паралельному висловлюванні декількох учасників, незрозумілому шумі, постійному перериванні промови окремого учасника нав'язливими оцінками чи порадами з боку інших тощо).

Демократичний стиль ведення ГВ (гнучкий сценарій проведення окремої сесії та ГВ в цілому, спрямована дискусія без повчань, задалегідь продумана з боку ФФГВ тема для обговорення, що враховує актуальні потреби більшості учасників групи) дає можливість висловитися практично кожному під час загальної дискусії, а також активізувати тих, хто не хоче вступати в обговорення, і адекватно зупиняти тих, хто говорить більше всіх.

7. Основні правила і принципи групової роботи, котрі використовуються в ГВ.

На початку першої організаційної сесії ФФГВ викладає основні правила й принципи групової роботи. Їх призначення - забезпечити результативність обговорення та подій на сесіях ГВ. Дотримання правил і принципів групової роботи також сприяє конструктивній міжособистісній допомозі учасників ГВ один одному, концентрації уваги на певній темі тощо.

Основних правил, що застосовуються в будь-якій груповій роботі, є лише декілька, але вони чітко структурують сам хід групового процесу. До них належать:

- правило присутності: насамперед, це фізична присутність протягом однієї сесії ГВ, а також намагання не пропускати інші сесії без поважних причин. ФФГВ має розуміти, що іноді посилення на нібито "поважні" причини відсутності на двох чи більше сесіях ГВ попри декларування людиною бажання брати участь у групі є прихованою відмовою від цієї участі. У такому разі ФФГВ слід з'ясувати справжні наміри особи, а потім прийняти рішення щодо подальшого запрошення її до ГВ чи відмови від цього (бо є вірогідність, що така людина може виконувати деструктивну роль для групи в цілому, демонструючи завантаженість невідкладними справами чи протестну позицію до всього, що відбувається в групі, тощо). Іншим аспектом присутності є постійна психологічна присутність у роботі групи, тобто увага до всього, що відбувається (до власних емоцій, думок та їх змін, а також до реакцій і висловлювань інших учасників ГВ);

- правило активності: постійна психологічна настанова на уважне відстеження всіх процесів у групі з бажанням вчасно, відверто й конструктивно висловитися з теми, що обговорюється. ФФГВ таку активність має координувати, бо за наявності декількох дуже активних учасників інші батьки можуть зайняти позицію відмовчужання ("навіщо казати, якщо все сказано...", "якщо вони це гарно роблять, а я так не можу, то про що мені говорити...", "як вставити свої п'ять копійок у цей монолог..."). Отже, ФФГВ повинен стимулювати послідовну активність усіх учасників групи.

- правило послідовності у виступах: для того, щоб обговорення у групі мало конструктивний характер, ФФГВ важливо відстежувати послідовність у промовах. Часто, особливо на тлі високої емоційності обговорення значимої теми, можлива ситуація, коли одночасно починають висловлюватися декілька учасників. Це заважає зрозуміти, що кажуть окремі учасники; підвищує емоційність дискусії та одночасно знижує її продуктивність. Іншим варіантом є "кулуарна" розмова двох-трьох учасників між собою, наприклад, коли хтось одразу ж починає пошепки давати поради чи оцінювати висловлювання іншого;

- правило відкритості: учасники групи мають усвідомлювати, що лише відверте проговорення своїх думок, емоцій, досвіду допоможе їм самим, а також іншим учасникам групи. Такі висловлювання варто заохочувати, ФФГВ має сам демонструвати і підтримувати безоцінну атмосферу в групі;

- правило "стоп": це можливість будь-якої миті зупинитися у своїх висловленнях і не продовжувати їх, якщо людина відчуває найменші ознаки власної психологічної небезпеки. При конструктивному функціонуванні ГВ таким правилом учасники користуються здебільшого на початковому етапі роботи групи або вкрай рідко з власних міркувань. ФФГВ повинен з повагою ставитися до такої поведінки учасників, при необхідності з'ясувати її мотиви, але не наполягати на висловлюванні;

- правило конфіденційності: це основні засади створення психологічно безпечної атмосфери для відвертого висловлювання учасників. ФФГВ наполегливо доводять до свідомості кожного з учасників, що та особистісна інформація, яка обговорюється в групі, не повинна за будь-яких обставин виходити за її межі. Це стосується й самих ФФГВ. У випадку, коли висловлена учасником інформація вимагає дій поза межами ГВ, ФФГВ зобов'язаний свідомо й відверто поставити це питання на обговорення в групі чи особисто обговорити з цим учасником необхідність подальших дій. Зазвичай, побоювання з приводу конфіденційності у груповій роботі зникають після декількох проведених сесій, коли БВ/ПБ усвідомлюють, що ГВ не є додатковою перевіркою ПС чи ДБСТ.

Після проголошення правил роботи у групі ФФГВ обов'язково має домогтися їх усвідомленого схвалення всіма учасниками.

Принципи ведення ГВ, її окремої сесії - це основні засади діяльності ФФГВ, котрі допомагають реалізувати завдання ГВ, структурувати та забезпечити ефективність її роботи.

Принципи, покладені в основу функціонування ГВ, наступні:

- конкретне встановлення тривалості роботи сесії: учасники групи мають усвідомлювати час початку й закінчення сесії;

- розповідь тільки про свої особисті проблеми, а не про чужі: хоча повністю вилучити з розповіді кожного члена групи історії з життя родичів або друзів, що наводяться як приклад досвіду, неможливо, однак ФФГВ зобов'язані відстежувати, щоб такі приклади не перетворювалися на фантазійні узагальнені роздуми "на тему...". Отже, увагу промовця варто зосереджувати тільки на власному досвіді, власних почуттях, думках, переживаннях, очікуваннях. Принциповим є положення, котрого мають дотримуватися самі ФФГВ і привчати до цього батьків: про відсутніх учасників групи говорити не можна;

- переривання обговорення: кожний учасник ГВ має право на власне ставлення до того, як проходить обговорення у групі. Учасник може перервати обговорення, якщо він не бажає більше брати в ньому участі, йому нецікаво, чи він роздратований і не може сконцентруватися, чи з будь-якої іншої причини. Як тільки "перешкода", що виникла в процесі обговорення, усунута, ФФГВ відновлює перервану розмову, але намагається з'ясувати справжні причини цього вчинку. Може трапитися так, що коли обговорюється одна тема, виникає потреба перейти до іншої, більш важливої для групи в даний момент. Саме ФФГВ оцінює доцільність переривання обговорення, несе певну відповідальність за розвиток подій у групі;

- з'ясування самопочуття учасників: на початку сесії ГВ ФФГВ обов'язково з'ясовує відчуття її членів у конкретний момент (це можуть бути страх чи злість, розчарування чи зневіра). Це необхідно для того, щоб у першу чергу почати розмову на тему, котра спричинила такий емоційний стан учасників (незважаючи на те, що для обговорення були заплановані інші теми). Такий прийом створює у кожного з учасників відчуття важливості його присутності у групі, а також усвідомленої спільності й солідарності;

- спонтанне висловлювання по колу: кожен учасник ГВ має можливість спонтанно коротко озвучувати свої думки стосовно певної теми, ситуації або стану. Такі висловлювання тривають не більше 2 хв і не є початком власного монологу. Їх започатковує ФФГВ, коли обговорення з будь-якої причини стає непродуктивним. Такі висловлювання не коментуються й не обговорюються, що є одним із способів відпрацювання навички безоцінного вислуховування. Метод спонтанного "викиду" думки може застосовуватися на початку, під час або наприкінці сесії для з'ясування причин непорозумінь, що виникли, та можливостей їх усунення. Спонтанне висловлення призначене для того, щоб конкретизувати невизначені стосунки між учасниками групи; описати особистий стан учасників; виявити власні емоції та почуття; озвучити свої очікування, потреби чи бажання; назвати теми, що цікавлять; зробити власні висновки щодо проведеної сесії ГВ. Цей процес запускає ФФГВ запитанням на кшталт: "Що саме зараз ви відчуваєте?". Коли всі учасники групи висловлять свої враження (свою думку чи озвучать емоції), ФФГВ узагальнює почуте, робить певні висновки (наприклад, змінює тему обговорення, застосовує конкретні методики тощо).

- "тут і зараз": передбачається, що увага учасника, який висловлюється, повинна бути зосереджена на емоціях чи думках, які він має саме тут і зараз, перебуваючи на конкретній сесії ГВ, навіть якщо він розповідає про власний багаторічний досвід. Це стосується таких форм висловлювання: "зараз я усвідомлюю про свій досвід таке...", "це відбувалося так...", а зараз тут я можу сказати, що..." і т. ін. Наприклад, учасник групи говорить: "Моя дитина мені постійно бреше". Але ж зараз цієї дитини немає поруч. Окрім того, будь-яка особа вочевидь не може брехати в кожній фразі. Саме тому таке узагальнення перешкоджає батькам об'єктивно подивитися на дитину, враховуючи її проблеми, усвідомлюючи наявні ресурси. Неадекватне усвідомлення реальності є однею з основних причин виникнення проблем у БВ/ПБ;

- використання можливостей надання зворотного зв'язку: це можливість довідатися, який вплив має поведінка одного з учасників на інших. Зворотний зв'язок полягає в тому, що неадекватна поведінка в спільній роботі може піддаватися корекції. Якщо учасник ГВ не впевнений, як саме діє його поведінка на інших членів групи, або хоче знати, що про нього думають інші, він просить надати йому зворотний зв'язок з боку всіх чи окремих учасників групи. Також зворотний зв'язок здійснюється на прохання того учасника групи, котрий у конкретний момент роботи має приємні або неприємні відчуття внаслідок поведінки іншого учасника. Тоді він звертається до групи з бажанням скористатися зворотним зв'язком, щоб висловити свої почуття. Але в такому випадку ФФГВ має відстежити, щоб промовець говорив тільки про свої відчуття, а не давав поради, емоційні оцінки поведінки іншого учасника. ФФГВ пропонує такий формат зворотного зв'язку: "ти казав це, а я відчув...", "твоя поведінка викликає в мене враження..", "мені здалося, що ти..." і т. ін.

Зворотний зв'язок має свої власні правила:

- звертатися безпосередньо до людини, котра викликала ті чи інші почуття, думки, та дати їй зрозуміти, що йдеться саме про неї;

- говорити лише про ті відчуття, які були викликані поведінкою цієї людини саме зараз, навіть якщо це є підсумковим враженням про загальну поведінку цього учасника групи;

- описувати цьому учаснику свої конкретні почуття так, щоб він зрозумів, про який саме момент у його поведінці йдеться;

- оцінка, претензії щодо поведінки іншого учасника ГВ не належать до зворотного зв'язку.

На початку роботи ФФГВ пояснює, що при першому використанні зворотного зв'язку не слід намагатися одразу ж усе заперечувати, захищати себе або розтлумачувати сутність ситуації, що виникла. Потрібно спокійно вислухати учасників. По завершенню висловлювання учасників ГВ, задіяних у зворотному зв'язку, слово надається тому, по відношенню до кого він був застосований.

Зворотний зв'язок виявляється досить корисним для порівняння своїх почуттів із почуттями інших людей; розуміння причин, що викликали такий стиль поведінки; уникнення непотрібних інтерпретацій сказаного; одержання інформації щодо впливу на інших власної поведінки. Зворотний зв'язок допомагає виробленню навичок конструктивно критикувати інших і адекватно сприймати критику на свою адресу, а також переосмислювати власну поведінку або змінювати її;

- керівництво веденням обговорення: на перших сесіях напрям і тон в обговоренні задає ФФГВ. Проте керівництво обговоренням на сесіях може покладатися на кожного із учасників групи по черзі. Це стає можливим лише після того, як ФФГВ на тлі розвитку групової роботи відчує уміння учасників групи самоорганізовувати процес. Однак, протягом усієї роботи групи і ФФГВ, і кожен її учасник мають розуміти, що керівник обговорення не є керівником групи як такої.

Запропоновані принципи роботи не обов'язково виголошувати у групі, але вони мають чітко усвідомлюватися ФФГВ. Варто пам'ятати, що із розвитком ГВ стиль і принципи роботи можуть змінюватися.

8. Етапи проведення першої організаційної сесії ГВ.

Перша організаційна сесія ГВ відрізняється від інших тим, що її учасники ще не знають, що таке власне ГВ, які її завдання, як вона проходитиме, що вони можуть отримати для себе від таких зустрічей. Окрім цього, нерідко ФФГВ не мають достатнього досвіду проведення ГВ, тому їм потрібно визначити орієнтир для старту й організації роботи. Таким орієнтиром для першої сесії (як і надалі) насамперед є час, що допомагає структурувати заняття. У подальшій роботі додатковими орієнтирами можуть бути специфічна поведінка (ознаки втоми чи нудьги) чи висловлювання учасників (повторні фрази, специфічні слівця, вирази тощо).

Перша організаційна сесія ГВ має декілька етапів:

1 етап. Знайомство учасників групи.

Після вступного привітання ФФГВ з учасниками, які прийшли на групу, починається знайомство БВ/ПБ один з одним. Кожен називає своє ім'я, прізвище, вік; коментує власну ситуацію: який статус батьківства він має, скільки дітей виховує; а також формулює свої очікування та бажання стосовно участі у ГВ.

2 етап. Вироблення правил роботи у групі та формулювання очікувань.

По завершенню процедури знайомства обговорюються правила роботи у групі. Після цього ФФГВ ставить учасникам запитання: "Що ви хочете знайти в групі?", "Які ваші очікування?".

Відповіді часто пов'язані із наступними очікуваннями:

- обмінятися досвідом;
- зрозуміти особисті проблеми;
- відчувати взаємну емоційну підтримку;
- перебороти свою ізольованість;
- отримати цілеспрямовані консультації з окремих питань чи інформацію від запрошених фахівців;
- отримати конкретні поради з окремих питань на основі досвіду всієї групи та ін.

Не заявлена, а реальна мотивація участі в ГВ є важливою інформацією для ФФГВ, бо її усвідомлення й реалізація дозволять забезпечити продуктивність роботи і розвиток групового процесу.

Іноді реальна мотивація з'ясується поступово в процесі роботи групи й не потребує спеціальних зусиль з боку ФФГВ. Однак важливо не залишити цей аспект роботи поза увагою.

3 етап. Загальне обговорення узгодженої теми.

У ході загальної дискусії відбувається обговорення поточних життєвих ситуацій і особистих труднощів окремих учасників групи. Процесом обговорення керує ФФГВ, активно мотивуючи усіх учасників до відвертого висловлювання. Кожний з учасників групи має отримати можливість висловитися, озвучити власні бажання та очікування.

4 етап. "Підсумкове коло вражень".

ФФГВ потрібно виділити достатньо часу (орієнтовно 10%) на заключний підсумковий коментар з приводу вражень від сесії. Кожний учасник по черзі отримує можливість коротко і чітко висловити думки, описати озвучити почуття, зробити висновки щодо подій на сесії, сказати, що йому сподобалося, а що могло б бути краще. Саме на цьому етапі першої сесії для ФФГВ бажано отримати згоду учасників на участь у наступній зустрічі. Можливість підсумкового висловлювання є одним із позитивних методів для створення відчуття "прозорості" групової роботи.

5 етап. Завершення сесії.

По завершенню першої сесії ГВ важливо обговорити основи діяльності групи надалі. Насамперед це стосується визначення дат наступних сесій, їх тривалості, формату.

У подальших сесіях ГВ специфіка етапів зберігається, але етап знайомства трансформується у вступний, під час якого розкривається стан учасників ГВ чи з'ясовуються нещодавні події їхнього життя ("з чим ви сьогодні прийшли на сесію?"). Нерідко отримана інформація стає основою для загального обговорення учасниками ГВ на окремій зустрічі.

9. Можливі труднощі проведення сесій ГВ.

Групова робота має певну динаміку. Саме тому на кожній фазі розвитку групового процесу можуть виникнути труднощі. Зокрема, у ГВ зустрічаються люди, дуже різні за своїми індивідуальними якостями; у кожній групі стикаються різні думки, інтереси та потреби.

До труднощів початкової фази роботи ГВ насамперед належать такі:

- члени групи не знають, як вести себе в групі або як розповісти іншим про себе;
- очікування індивідуальної допомоги гальмує власну активність; тобто той, хто переживає особистісні життєві труднощі, схильний перебільшувати можливості групи і не завжди (правильно) розуміє, що завдання групи (можливості групи, тому що можливості групи полягають) - не в наданні конкретної дієвої колективної допомоги (з боку інших учасників чи ФФГВ) (ще й одразу та в повному обсязі), а в емоційній чи інформативній підтримці людини шляхом (за рахунок) усвідомлення нею досвіду інших учасників групи, можливості психологічно "розділити відповідальність" за важливу ситуацію, проблему чи стан з іншими учасниками групи;
- відповідальність за процеси в групі перекладається на плечі "керівника групи" - ФФГВ;
- необхідну роботу виконують завжди одні й ті ж самі учасники;
- група занадто велика або мала за своїм складом;
- не збігання очікувань окремих учасників ГВ щодо подій, які мають відбуватися на сесії;
- неможливість досягнення єдності між учасниками ГВ у виробленні мети й обранні методів роботи;
- проблеми з інтеграцією нових учасників ГВ.

Кожна ГВ розробляє свій власний стиль, структуру й певні принципи роботи, що визначають її внутрішнє життя і є її ресурсом.

На етапах подальшого розвитку ГВ можуть виникнути наступні труднощі:

- у групі більше пасивних, ніж активних членів. Пасивні учасники ГВ очікують від активних, що вони будуть підтримувати "життєздатність" групи, а ті почувають себе при цьому перевантаженими;
- у групі за основу беруться особливі завдання, обов'язки, пропозиції, що ініціюються найактивнішими її учасниками, яких сприймають як "неофіційних керівників" ГВ;
- на конфлікти, що можуть виникнути чи виникають у групі, її члени реагують своєю відсутністю;
- значна плінність учасників ГВ порушує безперервність у розвитку групи та її стабільність;
- одним із важливих факторів для спільної продуктивної роботи в ГВ є взаємна симпатія, що з'являється у відкритій, чесній і цікавій атмосфері групи; коли ж виникає антипатія, взаємини в групі значно ускладнюються, це може викликати питання про участь у ГВ того або іншого учасника;
- грандіозні очікування від роботи ГВ і подальша очевидна неможливість їх реалізації викликає почуття розчарованості. Якщо такі сподівання має більшість учасників ГВ, це може призвести до розпаду групи;
- досить проблематичним може стати "добровільно-обов'язкове залучення" спеціалістами ЦСССДМ окремих БВ/ПБ у ГВ. Це може спричинити занадто пасивну або деструктивну позицію цих учасників у групі.

**Теми сесій груп взаємодтримки,
що є найбільш актуальними для батьків-вихователів / прийомних батьків**

Можна визначити чотири блоки тем, що є актуальними й важливими для обговорення на сесіях ГВ, а саме:

- проблеми власне самих батьків;
- проблеми дитини ("потреби та проблеми сьогодення");
- проблеми, що стосуються минулого дитини ("тіні минулого");
- проблеми виходу дитини з ДБСТ/ПС ("потреби та проблеми в найближчому майбутньому житті").

Ці блоки є узагальненням багатьох окремих питань чи проблем, які виникають у БВ/ПБ під час виховання та розвитку дітей (див. табл. нижче).

№	Теми для обговорення на ГВ	Проблеми батьків	Проблеми дитини	Проблеми, що стосуються минулого дитини	Проблеми виходу дитини з ДБСТ/ПС
1	Адаптація дитини в період приходу в нову родину	+	+	+	
2	Власні стосунки між прийомними батьками та їхній вплив на дитину	+	+		
3	Проблеми в стосунках між рідними і прийомними дітьми в новій родині	+	+		
4	Усвідомлення особливостей фізичного стану дитини	+	+	+	
5	Усвідомлення особливостей психічного стану дитини	+	+	+	
6	Питання адекватної допомоги дитині у зв'язку з її психотравматичним минулим	+	+	+	
7	Проблеми дітей з особливими потребами в новій родині	+	+		+
8	Усвідомлення місця та форм покарання і заохочення / винагороди у вихованні дитини	+	+		
9	Усвідомлення наслідків будь-якої упередженості у ставленні батьків до дитини	+	+		+
10	Усвідомлення наслідків слабкої мотивації батьків на перспективний розвиток дитини, можливі проблеми в її майбутньому житті	+	+	+	+
11	Усвідомлення наслідків амбіційних вимог батьків стосовно здібностей, успішності й поведінки дитини	+	+	+	+
12	Усвідомлення наслідків родинних сценаріїв і батьківських настанов, що існували в біологічній родині та мають місце в новій родині дитини	+	+	+	+
13	Проблеми з усвідомленим прийняттям батьками меж особистісних можливостей дитини	+	+	+	+
14	Проблеми упередженого ставлення батьків до спадковості дітей	+		+	
15	Проблеми спілкування дитини та БВ/ПБ з її біологічними родичами	+	+		+
16	Проблеми в школі (педагогічна занедбаність, конфлікти з однолітками, конфлікти з педагогами, відсутність мотивації до навчання)	+	+	+	
17	Проблеми в соціальних стосунках (стосунки з сусідами, представниками різних соціальних інституцій тощо)	+	+	+	
18	Проблеми, пов'язані із сексуальним розвитком дитини	+	+	+	
19	Проблеми шкідливих звичок дитини	+	+	+	
20	Проблеми дітей з девіантною поведінкою	+	+	+	
21	Проблеми "дітей-утікачів"	+	+	+	
22	Майбутнє житло для дітей	+	+		+
23	Інші юридичні та соціальні проблеми при виході дитини з ДБСТ/ПС	+			+
24	Профілактика та корекція синдрому вигорання в БВ/ПБ	+	+	+	
25	Проблеми відмови від дитини	+	+	+	+

Обговорення усіх зазначених вище питань з усвідомленням причин, особливостей та наслідків проблем може стати суттєвою допомогою батькам у вихованні дитини. Слід підкреслити, що першість у списку власних проблем БВ/ПБ не є випадковою, адже їх вирішення або конструктивні зміни мають стати першочерговим завданням задля поліпшення стану прийомної дитини / дитини-вихованця, її адаптації в новій родині.

Зазвичай учасники ГВ - це люди, які не мають ні досвіду, ні навичок конструктивного обговорення власних проблем. Тому на перших сесіях ГВ розповіді батьків часто є емоційними монологами. Аналізуючи такі розповіді, саме ФФГВ демонструють, як узагальнювати і більш точно формулювати проблеми учасників ГВ. На основі такого прикладу БВ/ПБ у подальшому вчать самостійно узагальнювати проблеми й робити висновки як стосовно себе, так й інших учасників групи.

ФФГВ є "утримувачем" групи в межах запропонованої і підтриманої учасниками теми. Але іноді для окремих учасників запропонована тема може бути неактуальною (наприклад, БВ/ПБ, у котрих є лише дуже малі діти, не вважатимуть актуальною тему "Вихід дитини з родини"). У таких випадках ФФГВ можуть надавати тематиці сесії характеру "вільного плавання", послідовного переходу з теми на тему. Отже, вибір жорсткого дотримання теми чи вільного переходу від теми до теми в окремій сесії є рішенням ФФГВ, що базується на відчутті результативності обговорення запропонованої теми у групі.

Організаційні питання у веденні груп взаємопідтримки

1. Приміщення для проведення ГВ.

Принципових вимог до приміщення для проведення ГВ немає. Оптимально придатною є нейтральна територія, але, як правило, використовуються приміщення ЦСССДМ. У будь-якому разі слід знаходити найбільш зручні й прийнятні варіанти. Можливими є приміщення в будинках культури, при церквах, загальноосвітніх навчальних закладах тощо.

Не дуже зручні для ГВ (є) великі (за розміром) приміщення (спортивні чи актові зали), бо вони не сприяють (певною мірою перешкоджають) формуванню затишної, довірливої атмосфери. Ще менш придатні для цього кав'ярні, де учасники не зможуть почувати себе психологічно захищеними. (Найгіршим варіантом є зустрічі в кафе, бо в кафе (і подібних місцях) не може бути створена відповідна психологічна атмосфера для роботи груп взаємопідтримки (учасники не зможуть почувати себе психологічно захищеними для такого роду діяльності, через шум у приміщенні, гучну музику їм важко буде зосередитися, чути один одного тощо).)

Отже, найбільш прийнятним є невелике приміщення (кімната розміром 20-40 м²), де можуть вільно на досить близькій відстані сидіти учасники.

Важливий аспект - вільний та зручний доступ БВ/ПБ до приміщення, де проводяться ГВ. Доцільно проводити ГВ максимально наближено до місця, де проживає більшість БВ/ПБ. У деяких випадках слід допомогти учасникам приїхати на групу із сусідніх сіл (забезпечити транспортом).

2. Запрошення батьків-вихователів / прийомних батьків до участі в ГВ.

Для організації роботи ГВ обов'язково має бути визначена відповідальна особа. Найчастіше це є майбутній ФФГВ - спеціаліст ЦСССДМ. Однак буває, що і організатором, і ФФГВ не є спеціаліст ЦСССДМ. У такому випадку ФФГВ обов'язково тісно співпрацює з місцевим ЦСССДМ, службою у справах дітей, оскільки саме тут реєструється вся контактна інформація про можливих учасників ГВ.

Запрошення на зустріч групи направляють завчасно всім майбутнім учасникам у письмовій формі. Запрошувати учасників можна по телефону або особисто, рідше через електронну пошту (таке запрошення слід дублювати у зв'язку із можливою відсутністю інтернет-зв'язку в родині чи його невикористанням БВ/ПБ).

Відправляти запрошення потрібно не пізніше ніж за три тижні до початку заходу з обов'язковим нагадуванням приблизно за тиждень до проведення сесії. Важливо отримати від учасників підтвердження своєї участі в зустрічі.

У такий самий спосіб надсилаються запрошення і на чергові сесії ГВ, але якщо учасники твердо домовилися про дату наступної сесії на попередньому засіданні групи, ФФГВ можуть лише нагадати про неї за 10-7 днів до зустрічі.

У запрошенні обов'язково мають бути вказані дата й місце проведення сесії, час її початку (краще вечірні години, проте найсприятливіший варіант обговорюється та узгоджується з учасниками) і тривалість зустрічі. У запрошенні потрібно вказати відповідальну особу, що є організатором ГВ, адресу для листування і контактний телефонний номер (найчастіше це номер мобільного телефону відповідальної особи, номер її домашнього телефону у запрошенні краще не вказувати).

3. Запрошення фахівців до участі в ГВ.

Запрошення фахівців до участі в ГВ не мають специфічних особливостей. Насамперед - це загальне рішення учасників, викликане актуальними потребами БВ/ПБ у висвітленні окремих питань виховання дитини, вирішення її соціальних чи медико-психологічних проблем.

Безпосередньо запрошення фахівця здійснює ФФГВ, зазвичай у телефонному режимі з подальшим підтвердженням його участі на окремій сесії. Важливо заздалегідь попередити фахівця про особливості його участі в сесії ГВ: обумовити певний час виступу (від 30 хв до 1 год з урахуванням відповідей на запитання), після цього фахівець залишає групу, а батьки й ФФГВ можуть продовжити роботу за обговореним сценарієм.

4. Організаційні потреби для проведення ГВ та її окремих сесій.

Можливі витрати на проведення ГВ, особливо її організаційної зустрічі, зазвичай бере на себе ЦСССДМ. До цих витрат належать: можлива оренда приміщення, виняткові витрати на запрошення фахівців (їх транспортування чи гонорар), усе, що може зробити початок / закінчення сесії приємним для БВ/ПБ (чай, солодощі), необхідне канцелярське приладдя чи інше обладнання.

Допомога батьків-учасників фасилітаторам може бути лише добровільною та стосуватися запрошення нових учасників чи підтвердження їхньої участі, а також організації перерв (домашнє печиво, солодощі).

Усі необхідні матеріали та обладнання, що мають використовуватися у ході проведення ГВ, потрібно заготовити заздалегідь.

5. Супровідні документи при веденні ГВ.

Супровідним документом при веденні ГВ є звіт. Форма такого звіту залежить від вимог організації, якою проводяться ГВ.

Звіт може містити тільки статистичні дані (наприклад: де, коли проводилася сесія, скільки було учасників, тема заняття), проте важливіше повністю або частково відобразити характер та зміст проведеної сесії ГВ, а саме: вказати, хто конкретно був найбільш активним; хто допомагав у веденні засідання фасилітатору чи іншим учасникам, у який спосіб; теми, які хвилюють БВ/ПБ та були обговорені чи запропоновані до обговорення; емоційний стан учасників під час проведення сесії; труднощі, які виникали у процесі. Такий звіт допомагає ФФГВ, зокрема тим, хто не має відповідного досвіду чи психологічної підготовки, зрозуміти специфіку проведення окремих сесій, загальний розвиток ГВ, стосунки між її учасниками.

Роль та поведінка фасилітатора під час ведення груп взаємопідтримки

Фасилітатор - особа (зазвичай фахівець в області психології чи соціальної роботи), що забезпечує процес фасилітації у груповій роботі: хід зустрічі, дотримання правил і процедури тощо.

Головне завдання фасилітатора під час ведення ГВ - допомогти кожному із учасників отримати найбільше з того, що може дати група, "колективний розум", а саме: емоційну підтримку, розуміння, обмін досвідом, знання відчуття ізольованості, відпрацювання конструктивних змін у поведінці, установок у міжособистісному спілкуванні.

Як вести групу - одному фахівцю чи вдвох (більша кількість є недоцільною) - вирішується особисто ФФГВ на місцях, враховуючи їх особливості та можливості ЦСССДМ. Ведення ГВ двома ФФГВ доцільне при відсутності певного досвіду та невпевненості фахівців у успішності проведення сесії.

Ведучий ГВ (ФФГВ) виступає не в традиційній ролі керівника групового процесу, а як особистість щира, відкрита, що має емпатійний емоційний настрій до думок інших, націлена на самодослідження, самовдосконалення. ФФГВ можна описати як еталонного учасника групи, здатного демонструвати іншим бажану й доцільну для групового процесу поведінку.

ФФГВ, дотримуючись демократичного і гнучкого (найбільш доцільного) стилю ведення групи, демонструє:

- уміння концентруватися на словах учасника, який розповідає про свою проблему, заохочуючи інших учасників вислуховувати, співпереживати, емоційно підтримувати і таким чином допомагати промовцю;

- відкритість до досвіду чи ідей, що відрізняються від власних поглядів і суджень, гнучкість і терпимість, які необхідно заохочувати в інших учасниках;

- емпатійність як безоцінне сприйняття і здатність створювати атмосферу емоційного комфорту для всіх учасників ГВ, а насамперед для учасника з найбільш проблемним емоційним станом;

- автентичність, щирість своєї поведінки та реагування, тобто здатність представляти групі свої справжні емоції чи переживання, мотивуючи таким чином автентичність поведінки інших учасників ГВ;

- ентузіазм та оптимізм як активність своєї участі, увагу до батьків, їхніх почуттів, думок, досвіду, що є основою віри в бажання й здатність учасників ГВ до особистісної зміни й розвитку;

- терпимість до невизначеності як в ході окремої сесії, так і проведення ГВ в цілому (особливо на початковому етапі), високий рівень емоційної саморегуляції як основи для представлення групі своїх переживань у спокійній,

вивіреній у словах формі;

- упевненість у собі, позитивне самоставлення, адекватну самооцінку, усвідомлення власних потреб, мотивів і готовність до їх доцільних змін;
- досить високий рівень власної освіченості, поінформованості та готовності вчитися далі.

Для ФФГВ важливо розуміти й пам'ятати, що учасники зустрічей здебільшого не мають навичок точно висловлюватися, аналізувати, розрізняти декларативні проблеми й реальні тощо. Відпрацьовування саме цих навичок і є однією із цілей групи, яку моделює ФФГВ.

Завданнями ФФГВ є опрацювання навичок:

- утримання учасниками рамок особистісного висловлювання;
- адекватно і продуктивно для роботи групи висловлювати свої думки, питання; описувати проблеми й вислуховувати інших;
- вчасно відстежувати емоційні реакції учасників;
- продуктивно обговорювати актуальні питання;
- вчасно відстежувати й активно підтримувати доцільні зміни в особистісній поведінці та міжособистісних стосунках окремого учасника ГВ.

До найтипівіших помилок у роботі ФФГВ належать:

- власна невпевненість у собі як лідері групового процесу, а також і необґрунтована самовпевненість із демонстрацією "всезнання";
- спроба активно приховувати свої думки або почуття, що виникають безпосередньо в ході роботи групи (реакція на слова, емоції чи дії окремих учасників), що потенціює закритість з боку інших батьків та створення загальної атмосфери недовіри у групі;
- прояв своїх емоцій у неадекватній формі (відкрита злість чи прихована образа з подальшим наростанням злості як неусвідомлена проекція на часто емоційно нейтральні зауваження з боку учасників);
- спроба сховати незнання якогось питання під розумною маскою, згортанням теми, замість того, щоб відкрито звернутися до всієї групи, визнаючи свою необізнаність з цього питання;
- страх перед прихованими лідерами в групі, а саме перед їх активно демонстративним емоційним домінуванням.

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ-ФАСИЛІТАТОРІВ ГРУП ВЗАЄМОПІДТРИМКИ

Мета тренінгового курсу з підготовки фахівців-фасилітаторів - теоретичне та практичне навчання фахівців соціальної сфери (насамперед спеціалістів ЦСССДМ та психологів) основам ведення ГВ.

Основні завдання тренінгового курсу:

- досягнення розуміння учасниками особливостей і принципів групової роботи;
- відпрацювання вмінь і навичок організації ГВ, початку її проведення;
- вироблення різних варіантів запрошень учасників та фахівців на сесії ГВ;
- відпрацювання вмінь створення банку проблем БВ/ПБ, що можуть стати основними темами обговорення в групі;
- ознайомлення із специфікою ведення окремих сесій ГВ (форматування сесії та структурування часу в ній, визначення мети кожної сесії чи серії зустрічей) та відпрацювання вмінь і навичок їх реалізації;
- ознайомлення із особливостями роботи ФФГВ (стили ведення груп, характеристики ведучого, вміння активно вислуховувати, точно висловлюватися тощо), відпрацювання необхідних умінь та навичок для проведення ГВ;
- проведення міні-груп взаємопідтримки різного формату з учасниками курсу в межах тренінгу з відпрацюванням умінь та навичок проведення ГВ;
- відпрацювання вмінь профілактики синдрому вигорання у БВ/ПБ та фахівців;
- проведення учасниками перших організаційних сесій ГВ на місцях у міжтренінговий період;
- аналіз і відпрацювання труднощів і помилок, що виникли у ФФГВ під час проведення перших сесій ГВ на місцях.

ПЕРШИЙ ТРЕНІНГ-СЕМІНАР

Тема: "Принципи роботи груп взаємопідтримки, основні вміння фасилітатора під час їх організації та ведення".

Необхідне обладнання: відеокамера та апаратура для перегляду, фліп-чарт, фломастери, ватман.

День перший

Заняття 1.

Знайомство.

Мета: представлення ведучих і учасників, а також обговорення правил роботи в групі.

Час: 1 год.

Хід проведення:

Представлення ведучих.

Тренери представляють учасникам загальну мету й завдання циклу тренінгів-семінарів у цілому, а також мету й завдання першого тренінгу-семінару.

Знайомство, представлення учасниками самих себе.

Кожний із учасників представляє себе й називає три основні особистісні характеристики, що допомагають йому в роботі, житті.

Очікування щодо результатів даного тренінгу-семінару.

Учасники по черзі називають свої очікування від участі в першому тренінгу-семінарі. Висловлене записується тренерами на фліп-чарті.

Обговорення правил роботи в групі.

Тренери презентують і випишують на фліп-чарті правила роботи у групі, а саме:

- правило участі (дотримуватись розпорядку роботи);
- правило активності (бути активним; висловлюватися за "правилом піднятої руки"; за необхідності використовувати право на власний "стоп");
- правило психологічної безпеки, конфіденційності (слухати й чути; поважати думку іншого; обговорювати не людину, а проблему; зберігати конфіденційність).

Заняття 2.

Ознайомлення з типами та характеристиками ГВ, метою та особливостями їх проведення.

Мета: ознайомлення з метою й завданнями проведення ГВ, типами й характеристиками ГВ.

Час: 1 год.

Хід проведення:

Загальна інформація про ГВ.

"Тренери представляють учасникам підготовлену інформацію стосовно ГВ: що таке ГВ, її мета і завдання, основні принципи роботи, можливе й неможливе у роботі ГВ, типи й основні характеристики груп взаємопідтримки (див. матеріал, викладений у розділі 2, підрозділах: "Що таке група взаємопідтримки", "Мета проведення груп взаємопідтримки", "Основні принципи діяльності груп взаємопідтримки", "Можливості та неможливості груп взаємопідтримки для батьків-вихователів / прийомних батьків", "Загальні типи груп взаємопідтримки", "Характеристика групи взаємопідтримки та ведення сесій").

Обговорення з учасниками мети і завдань проведення ГВ з урахуванням особливостей їх власної роботи на місцях.

Учасники, враховуючи специфіку власної роботи на місцевому рівні, висловлюються з приводу: для чого їм потрібно проведення ГВ з ПБ/БВ, з якими вони працюють; що може дати ГВ для самих БВ/ПБ, які підстави для цього існують; як часто доцільно проводити сесії ГВ; який тип групи найбільш сприятиме вирішенню завдань ГВ тощо.

Заняття 3.

Ознайомлення з особливостями роботи ГВ.

Мета: ознайомлення з характеристикою учасників ГВ, рамками і регулярністю їх проведення, можливими результатами ГВ, звітністю про проведення ГВ.

Час: 1,5 год.

Хід проведення:

Загальна інформація щодо особливостей роботи ГВ.

Тренери представляють учасникам підготовлену інформацію про основні принципи ведення ГВ; критерії залучення БВ/ПБ до участі в ГВ; структуру й регулярність проведення ГВ; основні завдання фасилітаторів при веденні ГВ; форму звітності про проведення ГВ (див. матеріал, викладений у розділі 2, підрозділах: "Основні принципи діяльності груп взаємопідтримки", "Можливості та неможливості груп взаємопідтримки для батьків-вихователів / прийомних батьків", "Характеристика груп взаємопідтримки та ведення сесій", "Організаційні питання у веденні груп взаємопідтримки").

Обговорення з учасниками особливостей роботи ГВ з урахуванням специфіки їх власної роботи на місцях.

Учасниками тренінгу-семінару обговорюється: які характеристики мають найактивніші ПБ/БВ; яка регулярність проведення ГВ найбільш доцільна з урахуванням місцевих умов; який хід проведення сесій ГВ; які основні завдання фасилітаторів.

ДО УВАГИ ТРЕНЕРА!

Під час загальної (спільної) дискусії варто звернути увагу на таке:

- найважливішими характеристиками ПБ/БВ, що допоможуть ГВ функціонувати ефективно, є бажання участі в групі та активність;
- стандартів щодо структури й регулярності проведення ГВ не існує, вони дуже гнучкі, залежать від місцевих особливостей і безпосередньо обговорюються з батьками на організаційній сесії;
- найважливішими в ході проведення сесій ГВ є гнучкість сценарію ведення, а також необхідність попередньої підготовки з боку ФФГВ щодо теми й формату початкових зустрічей;
- основними завданнями ФФГВ при веденні сесії є: утримання у необхідному, але гнучкому форматі теми і рамок дискусії, спрямування дискусії на одержання батьками необхідної підтримки чи інформації без повчань, вчасне відстеження емоційних реакцій учасників ГВ, в т. ч. й негативних тощо.

Заняття 4.

Організація збору банку проблем від БВ/ПБ, що можуть використовуватися як теми ГВ.

Мета: розвиток в учасників навичок збору та конкретизації проблем БВ/ПБ, що можуть використовуватися як теми сесій ГВ.

Час: до 1 год.

Хід проведення:

Обговорення з учасниками основних проблем БВ/ПБ, що можуть використовуватися як теми сесій ГВ. Складання узагальненого списку тем для обговорення на ГВ.

Під час обговорення визначається, які основні проблеми постійно турбують БВ/ПБ та які з них можуть стати темами сесій ГВ.

Тренери записують на фліп-чарті визначені теми, узагальнюють їх - формують узагальнений список проблем БВ/ПБ (див. матеріал, викладений у підрозділі "Теми сесій груп взаємопідтримки, що є найбільш актуальними для батьків-вихователів / прийомних батьків" 2 розділу посібника).

ВАРТО ЗНАТИ!

Основна тематика ГВ - це насамперед ті питання щодо виховання і розвитку дітей, з якими БВ/ПБ найчастіше звертаються за допомогою до спеціалістів ЦСССДМ

Заняття 5.

Збір банку проблем від учасників ГВ, що можуть використовуватися як теми ГВ.

Мета: формулювання проблем із розповідей учасників ГВ, відпрацювання навичок активного вислуховування, вміння інформативно висловлювати свої думки й надавати зворотний зв'язок.

Час: 2 год.

Хід проведення:

Загальна інформація щодо збору банку проблем - тем із розповідей учасників ГВ для їх використання в роботі групи.

Тренери надають інформацію про комунікації, що використовуються під час створення банку проблем - тем для проведення ГВ, а також роз'яснюють, що таке комунікативні навички та як їх формувати.

Ідеться про навички:

- уважно та безоцінно вислуховувати і сприймати розповіді іншого про особисту проблему (розповіді учасників ГВ можуть бути дуже емоційними або, навпаки, з позасвідомим приховуванням особистої проблеми внаслідок неможливості її розповісти більш точно та усвідомлено);
- аналізувати й точно визначати проблеми-теми;
- задавати конструктивні уточнюючі запитання (наприклад: "чи правильно я зрозуміла, що ви маєте на увазі саме...?", заміна слів "ви казали..." на "я зрозуміла вас таким чином...", мені здалося, що ви мали на увазі ...") для визначення чи узагальнення проблеми;
- робити попередні висновки як узагальнення з розповідей окремих учасників ГВ;
- надавати достатньо часу для забезпечення продуктивної дискусії без зростання рівня конфронтації.

Вправа "Збір тем"

Учасникам пропонується об'єднатися за бажанням у четвірки, де один із учасників буде виконувати роль Розповідача, а три інших - Слухачів-Спостерігачів.

Інструкція до вправи:

Розповідачу надається час (5-7 хв) згадати та представити конкретну проблему, з якою до нього зверталися БВ/ПБ, та від імені цього батька чи матері викласти проблемну ситуацію.

Під час розповіді Слухачі-Спостерігачі уважно вислуховують Розповідача, ставлять необхідні уточнюючі запитання, намагаються визначити проблему, що стоїть за цією розповіддю.

Після цього кожен із Слухачів-Спостерігачів має висловитися з приводу почутого, дати назву (тему) і обґрунтувати її, а також розкрити її актуальність, враховуючи власний досвід роботи з БВ/ПБ.

За підсумками проводиться обговорення того, як Слухачі-Спостерігачі змогли уточнити, узагальнити й назвати тему, що допомогло їм це зробити.

Потім учасники міняються ролями.

Кожний із четвірки має побувати в ролі Розповідача.

Загальне обговорення в групі результатів вправи.

У загальному обговоренні всі присутні учасники презентують власні враження від виконання вправи "Збір тем". Розглядаються питання:

- які теми були названі, які особливості представлення проблем-тем учасниками в ролі Розповідача були зафіксовані в четвірках;
- якими були власні відчуття учасників у ролі Розповідачів; чи дозволяють такі відчуття в майбутньому краще розуміти й усвідомлювати стан БВ/ПБ;
- наскільки якісно (уважно і безоцінно) учасники в ролі Слухачів-спостерігачів змогли вислухати розповідь, задавати уточнюючі запитання, називати тему, узагальнити її, обґрунтувати актуальність;
- які загальні висновки можна зробити за результатами виконання вправи.

ВАРТО ЗНАТИ!

Забезпечення продуктивної дискусії без зростання рівня конфронтації - якраз і є завданням роботи фасилітатора у груповому процесі. Щоб зробити попередні висновки чи узагальнення, ФФГВ має відвести достатньо часу для почергового опитування кожного учасника таким чином: "Будь ласка, я прошу кожного стисло висловитися (одним, максимум двома реченнями), що ви думаєте з цього приводу..."

Заняття 6.

Зворотний зв'язок.

Мета: загальне обговорення досвіду, отриманого в перший день тренінгу-семінару; опрацювання навичок надавати зворотний зв'язок у короткій, інформативній та конструктивній формі; удосконалення вміння висловлювати свої думки й вислуховувати інших.

Час: 45 хв.

Хід проведення:

У загальному колі учасники тренінгу-семінару обговорюють, що вони відчували та який досвід набули протягом першого робочого дня тренінгу-семінару. Озвучуються як позитивні, так і негативні аспекти досвіду.

Тренер записує на фліп-чарті надану учасниками інформацію таким чином:

- що було найбільш корисним - у пункт "Користь";
- що не задовольнило - у пункт "Незадоволення";
- на що треба звернути увагу - у пункт "Потреби".

День другий

Релаксаційна вправа

Мета: розслаблення та згуртування, активізація уваги (можна вибрати з переліку додаткових релаксаційних вправ - див. Додаток 4).

Час: 5-10 хв.

Заняття 1.

Вступ.

Мета: обговорення вражень від попереднього дня роботи, визначення очікувань від другого дня роботи і проблем, що потребують вирішення у ході роботи.

Час: 30 хв.

Хід проведення:

Учасники обговорюють враження і питання, що виникли після попереднього дня роботи; висловлюють сподівання щодо другого дня тренінгу-семінару, а також визначають проблеми, котрі можуть бути вирішені протягом другого дня і далі.

Заняття 2.

Ознайомлення із організаційними вимогами до проведення ГВ.

Мета: ознайомлення з базовими організаційними вимогами, виконання котрих забезпечує успішність проведення ГВ.

Час: 1,5 год.

Хід проведення:

Загальна інформація щодо вимог до відповідності приміщення потребам проведення ГВ.

Тренери надають загальну інформацію щодо вимог до приміщення, де буде проводитися ГВ (див. матеріал, викладений у розділі 2, підрозділі "Організаційні питання у веденні груп взаємопідтримки"). У спільному обговоренні учасники визначають можливі варіанти використання приміщень для проведення ГВ з урахуванням умов на місцях.

Загальна інформація щодо кількісного складу учасників ГВ.

Тренери надають загальну інформацію щодо кількісного складу учасників ГВ загалом і на перших сесіях зокрема (див. матеріал, викладений у розділі 2, підрозділі "Характеристика груп взаємопідтримки та ведення сесій"), а також розповідають про можливі заходи з метою збільшення кількості учасників груп чи їх розподілу при завеликій кількості батьків в одній групі.

Потім у загальній дискусії учасники тренінгу-семінару визначаються щодо оптимальної кількості учасників на перших сесіях ГВ.

Загальна інформація щодо вимог до організаційної роботи на початку проведення ГВ.

Тренери надають загальну інформацію про організаційні заходи щодо проведення ГВ (див. матеріал, викладений у розділі 2, підрозділі "Організаційні питання у веденні груп взаємопідтримки").

Ідеться про важливість та необхідність:

- призначення конкретного фахівця, який здійснюватиме організаційні заходи щодо проведення ГВ, ним, як правило, є ФФГВ;
- обов'язкової реєстрації майбутніх учасників групи з підтвердженням їхньої участі безпосередньо перед проведенням ГВ; збереження усієї контактної інформації щодо можливих учасників ГВ;
- відправлення заздалегідь та у відповідній формі запрошень на ГВ;
- передбачення витрат ЦСССДМ, ФФГВ на підготовку проведення засідань ГВ, зокрема першої сесії (оренда приміщення, можливі транспортні витрати, витрати на каву-паузу тощо);
- здійснення додаткової роботи, котру проводить ФФГВ перед і під час засідання ГВ (підготовка приміщення, організація перерв, кави-паузи тощо).

НЕОБХІДНО ВРАХОВУВАТИ!

Саме ФФГВ є найбільш зацікавленою особою в підготовці проведення ГВ.

Забезпечення присутності БВ/ПБ на сесіях ГВ є важливим завданням ФФГВ. Потрібно подбати про транспорт, зручне й доступне місце проведення зустрічі.

Кількісний склад учасників перших сесій ГВ безпосередньо залежить від місцевих особливостей, але найсприятливішою кількістю для початку роботи групи є 6-10 осіб. ФФГВ після кожної сесії чи декількох сесій має робити аналіз щодо кількісного складу групи та його динаміки, зокрема причин відмови окремих учасників від подальшої роботи у ГВ, залучення нових учасників.

Саме ФФГВ проводить обов'язкову реєстрацію майбутніх учасників ГВ. Допомога з боку учасників ГВ щодо підготовки проведення групи (запрошення, фінансові витрати, організація самої сесії) може бути лише добровільною та не знімає відповідальності за це із ФФГВ.

Посильна допомога батьків у підготовці сесії (наприклад, готування солодощів) не є для них обтяжливою і має важливий підтримуючий та об'єднуючий вплив на них як учасників ГВ.

Заняття 3.

Ознайомлення з форматами проведення ГВ.

Мета: ознайомлення з форматами сесій ГВ та обговорення цих питань.

Час: 1 год.

Хід проведення:

Загальна інформація щодо формату проведення ГВ.

Тренери надають загальну інформацію щодо можливих форматів як проведення сесій ГВ загалом, так і перших взаємопідтримки та ведення сесій" розділу 2 посібника).

У загальній дискусії учасники тренінгу визначаються про можливий найсприятливіший варіант формату першої сесії ГВ з урахуванням місцевих особливостей та проблем, котрі найбільше турбують БВ/ПБ на місцях.

Визначення тем, які найбільше відповідають кожному з форматів сесій ГВ.

У загальній дискусії учасники тренінгу визначають, які теми можуть бути доцільні, необхідні, цікаві при кожному з форматів засідань ГВ.

Тренери записують узагальнений список тем на фліп-чарті.

ВАРТО ЗНАТИ!

Найкращим форматом для першої організаційної сесії ГВ є зустріч самих лише БВ/ПБ. Запрошення фахівця можливе тільки на першу частину цієї сесії, тоді як у другій частині, більшій за часом, батькам потрібно побути на самоті, щоб усвідомити мету, завдання ГВ та характер її проведення.

Формат першої сесії ГВ пропонується фасилітатором із урахуванням психологічних особливостей БВ/ПБ та проблем, що їх найбільше турбують на даний час.

Згодом запропонований формат першої сесії за узгодженням із учасниками ГВ може корегуватися.

Заняття 4.

Загальне опрацювання запрошень майбутніх учасників та фахівців до участі в ГВ.

Мета: вироблення навичок запрошення майбутніх учасників та фахівців до участі в ГВ.

Час: до 1 год.

Хід проведення:

Загальна інформація щодо варіантів запрошень на сесію ГВ.

Тренери надають загальну інформацію щодо варіантів запрошень на сесію ГВ (див. матеріал, викладений у розділі 2, підрозділі "Організаційні питання у веденні груп взаємопідтримки"). Визначаються особливості запрошень майбутніх учасників до участі у ГВ загалом та фахівців до участі в окремій сесії зокрема.

Потім у загальній дискусії учасники тренінгу-семінару обговорюють можливі варіанти письмових і телефонних запрошень майбутніх учасників на засідання ГВ з урахуванням місцевих умов.

Вправа "Запрошення до участі в ГВ"

Учасникам пропонують об'єднатися за бажанням у групи по чотири-три особи. Групам необхідно розробити різні варіанти письмових (формальний, доброзичливий, погрозливий) і телефонних (формальний, доброзичливий, погрозливий) запрошень до участі в ГВ. Тривалість підготовки до 20 хв.

Після завершення виконання завдання представники четвірок / трійок презентують свій розроблений варіант запрошення всім учасникам групи.

Під час презентації інші учасники звертають увагу на наступне: яким був зміст запрошення, чи вказана мета ГВ, для кого ця зустріч, що отримують учасники в результаті, хто є організатором та буде проводити ГВ, а також у якій формі зроблено звернення до майбутніх учасників (наприклад: П.І.Б. у скороченому варіанті чи повністю ім'я та по-батькові), хто підписує лист (це може бути директор ЦСССДМ або фахівець, який безпосередньо спілкується з БВ/ПБ) тощо.

Загальне обговорення результатів вправи.

У загальному обговоренні учасники висловлюють власні враження про виконання вправи "Запрошення до участі в ГВ"; відмічають особливості власних почуттів, думки з приводу кожного представленого варіанта запрошень, чи виникло б бажання або небажання взяти участь у ГВ, якби певний варіант запрошення учасник отримав для себе; роблять загальні висновки.

Тренери звертають увагу присутніх, на що негативно можуть реагувати потенційні учасники ГВ, а що матиме позитивний відгук. Потім визначається найбільш інформативний та адекватний варіант запрошення. Фрагменти цього варіанта запрошення записуються на фліп-чарті (див. матеріал, викладений в додатках).

Заняття 5.

Опрацювання запрошень учасників на зустрічі ГВ.

Мета: опрацювання навичок запрошення учасників з певними особливостями реакції на запрошення до участі в ГВ.

Час: до 1 год.

Хід проведення:

Вправа "Запрошення окремого учасника до участі в ГВ"

Учасникам пропонують об'єднатися за бажанням у пари.

Інструкція до вправи.

У парах один із учасників виконує роль ФФГВ, а другий - майбутнього учасника, який особливим чином реагує на запрошення ("нецікаво", "немає коли", агресивно проти, формальна згода). Бажано, щоб учасник, котрий грає роль майбутнього запрошеного, виходив зі спогадів про конкретних батьків. Тривалість підготовки до 5 хв. Підготовлений варіант діалогу-запрошення презентується для всієї групи.

Загальне обговорення в групі результатів вправи:

У загальному обговоренні учасники презентують власні враження про виконання вправи "Запрошення окремого учасника до участі в ГВ" та відмічають: особливості власних почуттів, думки з приводу кожного представленого варіанта діалогу-запрошення, що було помилковим та викликало відмову від можливої участі запрошеного, та що було позитивно вирішальним для прийняття запрошення цим учасником.

НЕОБХІДНО ПАМ'ЯТАТИ!

Головним при запрошенні майбутнього учасника до участі в ГВ є не стільки отримання його згоди (бо вона може бути формальною відповіддю), скільки якісне попереднє інформування БВ/ПБ про сутність та значення ГВ для її членів.

Заняття 6.

Ознайомлення з основними принципами ведення ГВ.

Мета: ознайомлення з основними принципами ведення ГВ: структурування часу сесії, узагальнення та формулювання проблем учасників групи, характер ведення обговорення у групі, стилі ведення ГВ.

Час: до 1 год.

Хід проведення:

Загальна інформація щодо принципів структурування часу при проведенні сесії ГВ.

Тренери надають загальну інформацію щодо принципів структурування часу при проведенні сесії ГВ (див. матеріал, викладений у підрозділі "Характеристика груп взаємопідтримки та ведення сесій" 2 розділу посібника). Визначаються особливості розподілу часу на вступ, основну дискусію, підбиття підсумків та завершення роботи.

У спільному обговоренні тренери виявляють рівень усвідомлення учасниками тренінгу принципів розподілу часу в окремій сесії та можливості варіювання при потребі.

Загальна інформація щодо узагальнення та формулювання проблем учасників ГВ.

Тренери надають загальну інформацію щодо навичок узагальнення та формулювання проблем учасників ГВ (див. матеріал, викладений у розділі 2, підрозділах "Теми сесій груп взаємопідтримки, що є найбільш актуальними для батьків-вихователів / прийомних батьків" і "Роль та поведінка фасилітатора під час ведення груп взаємопідтримки").

Тренери перевіряють усвідомлення учасниками тренінгу принципів узагальнення та формулювання проблем учасників ГВ.

Загальна інформація щодо характеру ведення, обговорення у ГВ.

Тренери надають загальну інформацію щодо навичок ведення обговорення в групі (див. матеріал, викладений у розділі 2, підрозділах "Характеристика груп взаємопідтримки та ведення сесій", "Теми сесій груп взаємопідтримки, що є найбільш актуальними для батьків-вихователів / прийомних батьків", "Роль та поведінка фасилітатора під час ведення груп взаємопідтримки").

Обговорюються основні проблеми шляхом відстеження з боку ФФГВ, як відображається запропонована до дискусії тема в розповідях учасників.

Загальна інформація щодо стилів ведення групи ГВ.

Тренери надають загальну інформацію щодо стилів ведення групи (див. матеріал, викладений у розділі 2, підрозділах "Характеристика груп взаємопідтримки та ведення сесій", "Роль та поведінка фасилітатора під час ведення груп взаємопідтримки").

Обговорюються основні стилі ведення групового процесу: авторитарний, демократичний та потуральний; особливості поведінки ФФГВ при тому чи іншому стилі ведення групи.

ВАРТО ЗНАТИ!

У ході сесії ФФГВ має стежити за тим, чи висловлювалися всі учасники групи, і одночасно за тим, як розподілено час роботи. При цьому важливо формувати вміння активізувати тих, хто не хоче вступати в обговорення, і тактовно стримувати чи зупиняти тих, хто безпідставно говорить більше за всіх.

Важливо пам'ятати, що учасники ГВ не "зобов'язані" точно висловлюватися, вміти аналізувати, розрізняти декларативне й реальне представлення проблеми тощо. Формування цих умінь і навичок - одне із завдань проведення ГВ.

Мета ФФГВ - стежити за розвитком обговорення теми в групі, при необхідності утримувати учасників у руслі заданої теми. Часто, особливо при наявності декількох активних членів групи, можливі відхилення від теми обговорення. У таких випадках ФФГВ зупиняє обговорення у вигляді міні-діалогів між двома-трьома окремими учасниками чи загальної одночасної "балачки" і повертає дискусію до послідовного висловлювання всіх учасників групи з визначеної теми.

Неможливо застосовувати однаковий стиль ведення всіх сесій ГВ. Принципово стиль ведення залежить від особистості ФФГВ, його основного стилю спілкування. Але для підвищення продуктивності роботи ГВ важливо, щоб ФФГВ міг при необхідності застосовувати різні стилі ведення ГВ.

Заняття 7.

Ознайомлення з особливостями роботи фасилітатора ГВ.

Мета: набуття знань про особливості роботи ФФГВ у ГВ.

Час: 1 год.

Хід проведення:

Загальна інформація щодо основних особливостей роботи ФФГВ у ГВ.

Тренери надають загальну інформацію щодо особливостей роботи ФФГВ у групі (див. матеріал, викладений у розділі 2, підрозділі "Роль та поведінка фасилітатора під час ведення груп взаємопідтримки").

Обговорюються основні характеристики ведучого групи, визначаються принципи інтерактивного спілкування, що є основною роботою ФФГВ, усвідомлюється необхідність розвитку вміння активно слухати, точно висловлювати власні думки, застосовувати принцип роботи "тут і зараз", а також щодо навичок роботи ФФГВ з "особливими особистісними характеристиками учасників" (пасивний саботаж, агресивно-захисна поведінка, демонстративність, заперечення тощо).

НЕОБХІДНО ПАМ'ЯТАТИ!

Учасники ГВ не "зобов'язані" бути особливо "зручними" для ФФГВ. Дуже часто вони мають та активно демонструють пасивність, упертість, надмірну емоційність, позицію "я все розумію краще", неадекватну безпорадність, зверхність, зневіру тощо. Завдання ФФГВ не "виховувати" батьків, а допомогти їм через колективну роботу групи зрозуміти, що будь-які особистісні риси можуть бути одночасно основою проблемної поведінки і певним ресурсом особистості. Тому саме в роботі ГВ БВ/ПБ зможуть розібратися з неадекватними чи проблемними проявами своєї особистості та змінити таку поведінку на більш доцільну задля покращення стосунків у родині, виховання дитини та запобігання формуванню синдрому вигорання.

Заняття 8.

Зворотний зв'язок.

Мета: загальне обговорення досвіду, отриманого в другий день тренінгу-семінару; опрацювання навичок надавати зворотний зв'язок у короткій, інформативній та конструктивній формі; удосконалення вміння висловлювати свої думки й вислуховувати інших.

Час: 45 хв.

Хід проведення:

У загальному колі учасниками тренінгу-семінару обговорюється, що вони відчували та який досвід набули протягом другого робочого дня тренінгу-семінару. Озвучуються як позитивні, так і негативні аспекти досвіду.

Тренер записує на фліп-чарті надану учасниками інформацію таким чином:

- що було найбільш корисним - у пункт "Користь";
- що не задовольнило - у пункт "Незадоволення";
- на що треба звернути увагу - у пункт "Потреби".

День третій

Релаксаційна вправа

Мета: розслаблення та згуртування, активізація уваги учасників (можна вибрати з переліку додаткових релаксаційних вправ - див. Додаток 4).

Час: 5-10 хв.

Заняття 1.

Вступ.

Мета: обговорення вражень від попереднього дня роботи, визначення очікувань від третього дня тренінгу-семінару і проблем, що потребують вирішення в ході роботи.

Час: 30 хв.

Хід проведення:

Учасники обговорюють враження і питання, що виникли після попереднього дня роботи; висловлюють сподівання щодо третього дня тренінгу-семінару, а також визначають проблеми, які можуть бути вирішені в ході третього дня і далі.

Заняття 2.

Формування навичок фасилітації у проведенні ГВ. Вміння стежити за емоційним станом учасників ГВ.

Мета: формування навичок фасилітації, стеження за емоційним станом учасників ГВ.

Час: до 1 год.

Хід проведення:

Вправа "Впізнати стан іншого"

Учасникам пропонують об'єднатися за бажанням у трійки, один із учасників буде виконувати роль Розповідача, другий - Фасилітатора, третій - Спостерігача.

Інструкція до вправи:

Тривалість "німої" промови Розповідача - 1 хв.

Загальне обговорення в трійці після проведення вправи - 5 хв.

Розповідач і Фасилітатор сидять напроти один одного. Спостерігач стежить за обома учасниками та часом. Розповідач згадує конкретну ситуацію, що пов'язана з сильним емоційним станом (тривога, злість, байдужість, сум, сором тощо). Далі Розповідач демонструє емоцію мімікою або жестами.

Фасилітатор уважно дивиться на Розповідача, намагаючись зрозуміти, про яку емоцію йде мова, та фіксує в зошиті, за якими ознаками можна визначити емоційний стан Розповідача (кожна ознака - новий пункт у списку обґрунтувань).

Після сигналу "стоп" Фасилітатор роз'яснює, який емоційний стан, на його думку, мав Розповідач та чому (читаючи пункти у списку обґрунтувань). Потім свої нотатки щодо спостереження за обома учасниками представляє Спостерігач.

Після цього учасники міняюся ролями. Кожний учасник трійки має побувати в ролях Розповідача, Фасилітатора та Спостерігача.

Загальне обговорення результатів вправи.

У загальному обговоренні всі учасники передають власні враження про виконання вправи "Впізнати стан іншого", зазначаючи:

- які особливості представлення емоційного стану учасниками в ролі Розповідача були зафіксовані у трійках;
- наскільки легко чи важко було відслідковувати емоційний стан у іншого чи представляти "німу розповідь" самому;
- якими були власні почуття учасників у ролі Розповідача, Фасилітатора та Спостерігача; чи допомогли вони в майбутньому краще розуміти, усвідомити і приймати стан БВ/ПБ;
- які складнощі чи помилки виникали в роботі Фасилітатора у визначенні емоційного стану Розповідача;
- які загальні висновки можна зробити.

Заняття 3.

Формування навичок фасилітатора: робота з власними особливостями, що можуть заважати у веденні ГВ (продовження).

Мета: опрацювання навичок відслідковування власних особливостей, що можуть заважати у веденні ГВ.

Час: 1,5 год.

Хід проведення:

Вправа "Намалюй свою проблему"

Учасникам пропонують об'єднатися згідно із власними характеристиками в кілька груп.

Перша група - це ті учасники, хто відчуває себе дуже невпевненим у собі та має страхи, тривоги перед майбутнім (тренер потім дає загальну назву їхньому малюнку "Я і мої тривоги про майбутнє: допоможи!").

Друга група - це ті учасники, хто болісно переживає несправедливість життя до себе (тренер потім дає загальну назву їхньому малюнку "Я і мій протест проти викликів долі: за що?!").

Третя група - це ті учасники, хто переживає постійну заклопотаність, нестачу часу, суєту, великий надлишок життєвих подій (тренер потім дає загальну назву їхньому малюнку "Я і мої клопоти: скільки можна?!").

Четверта група - це ті учасники, хто переживає хронічну перевтому й дуже велике навантаження життєвих подій (тренер потім дає загальну назву їхньому малюнку "Я і моя хронічна перевтома: я вже не можу!").

П'ята група - це ті учасники, хто вважає, що в них немає жодних проблем у житті чи вони не мають значення (тренер потім дає загальну назву їхньому малюнку "Я і мої амбіції: я можу все!").

Інструкція до вправи:

Тривалість вправи до 20 хв на кожний етап малювання. Кожний із учасників (у відповідній підгрупі) малює свою проблему на звичайному аркуші паперу. Потім учасники у своїй підгрупі малюють загальний малюнок:

кожний із учасників підгрупи на великому аркуші паперу перемальовує в більшому масштабі свій персональний малюнок; малюнки накладаються один на одного.

На чистому великому аркуші потрібно трансформувати перший загальний малюнок таким чином, щоб новий малюнок перетворився із хаотичного накладання малюнків у спільний, що має зрозумілий зміст та колективний образ-смысл.

Загальне обговорення результатів вправи.

У загальному обговоренні учасники презентують власні враження про виконання вправи "Намалюй свою проблему" й відмічають:

- що відчували учасники, малюючи проблему та трансформуючи її в перший та другий колективні малюнки;
- наскільки легко чи важко було малювати;
- які загальні висновки можна зробити за результатами виконання вправи.

ВАРТО ЗНАТИ!

Будь-які ігрові прийоми (малювання, програвання, моделювання), що застосовуються ФФГВ - є дуже важливим аспектом у роботі ГВ. Однак їх можна застосовувати лише тоді, коли група має сталий склад учасників, здатний активно та ефективно опрацювати проблемні моменти власної поведінки.

Використання ігрових прийомів на початковому етапі роботи групи може викликати нерозуміння з боку учасників ("що за дурниці?..") та мати протилежний вплив. У таких випадках подібні вправи можна проводити як приклад колективної гри для дітей, що виховуються в ДБСТ/ПС.

Заняття 4.

Формування навичок фасилітатора: робота з особливостями поведінки учасників (продовження).

Мета: формування навичок роботи ФФГВ з особливостями поведінки учасників (пасивний саботаж, агресивно-захисна поведінка, демонстративність, заперечення тощо) під час ведення ГВ.

Час: 1,5 год.

Хід проведення:

Вправа "Робота з особливостями поведінки учасників"

Учасникам пропонують об'єднатися за бажанням у шістки, в яких один буде виконувати роль Розповідача, два інших - Фасилітаторів, ще два інших - Учасників групи, останній - Спостерігача.

Інструкція до вправи:

Тренери заздалегідь готують стікери з написами окремих стилів поведінки на тлі певного емоційного стану (наприклад, спроба приховати тривогу; злість, що активно демонструється; сором за власні почуття та дії; несподівана власна байдужість як відповідь на якусь емоційну ситуацію; неконтрольований і несподіваний сум чи відчай; неможливість зосередитися, коли в розповідь вводиться занадто багато непотрібних дрібниць, тощо).

Необхідно визначити регламент роботи (наприклад, 5 хв на розповідь та 20 хв на обговорення в міні-групі). Поведінка Учасників ніяк не регламентується, тобто вони можуть реагувати, поводити себе, як їм заманеться. Це стає фокусом уваги для Фасилітаторів, бо вони мають намагатися забезпечити розвиток групового процесу, надати можливість висловитися всім. Наприкінці цього етапу вправи Фасилітатори мають виділити ще 2-3 хв на підведення підсумків роботи в міні-групі. Ще 5 хв виділяється після проведення вправи на загальне обговорення в шістці, враховуючи враження та висновки Спостерігача.

Розповідач згадує конкретну проблему: або свою особисту (наприклад, пов'язану із соціальним супроводженням БВ/ПБ), або ту, з якою до нього зверталися БВ/ПБ. При цьому ні Фасилітатори, ні інші учасники шістки не знають, з яким емоційним станом, особливостями поведінки Розповідача ця розповідь пов'язана.

Розповідач представляє цю історію від свого імені чи від імені батька Фасилітаторам і Учасникам. Розповідачу важливо передати визначену специфіку розповіді. Учасники поводять себе під час розповіді та потім під час обговорення в міні-групі так, як вважають за потрібне.

Під час розповіді Фасилітатори уважно безоцінно вислуховують Розповідача, задають необхідні уточнюючі запитання, узагальнюють проблему, що стоїть за цією розповіддю. У ході обговорення Фасилітатори керують процесом роботи, залучаючи до активної участі в обговоренні інших Учасників; протягом відведеного часу намагаються змінити стан Розповідача (наприклад, заспокоїти його, надати підтримку, продемонструвати сприйняття цієї розповіді), а також реагують на поведінку Учасників.

По завершенню роботи Фасилітатори проводять коротке підсумкове обговорення роботи з отриманням зворотного зв'язку від Розповідача про його враження від роботи, її результатів та інших Учасників міні-групи. Спостерігач уважно стежить за всім процесом роботи, поведінкою Фасилітатора, фіксує розподіл часу.

Після закінчення вправи при загальному обговоренні в шістьці ходу її виконання всі учасники розповідають про власні почуття, визначають складнощі й помилки, ресурси й можливості. Особливо важливим є враження Спостерігача про роботу Фасилітаторів, а саме: наскільки точно був визначений емоційний стан Розповідача за допомогою "віддзеркалення" проблеми; чи змогли вони ефективно змінити стан Розповідача та поведінку інших Учасників міні-групи.

Загальне обговорення результатів вправи.

У загальному обговоренні всі учасники тренінгу презентують власні враження від виконання вправи "Робота з особливостями поведінки учасників" і аналізують:

- які особливості поведінки Розповідача вони помітили;
- якими були особливості поведінки Учасників; чи допоможе їх усвідомлення в майбутньому краще розуміти стан БВ/ПБ;
- наскільки якісно учасники в ролі Фасилітаторів змогли вислуховувати розповідь, "віддзеркалити" проблему й емоційний стан Розповідача, залучити до обговорення інших Учасників міні-групи, надати підтримку Розповідачу, розподілити час роботи, отримати зворотний зв'язок з боку Розповідача та інших Учасників міні-групи;
- які труднощі чи помилки виникали в роботі Фасилітаторів;
- які загальні висновки можна зробити.

ДО УВАГИ!

Цю вправу та її обговорення в шістьках можна відзняти відеокамерою для подальшої роботи з матеріалом. Однак перегляд та обговорення збільшують час роботи над вправою вдвічі, що потрібно враховувати.

Заняття 5.

Формування навичок фасилітації при обговоренні проблем учасників ГВ.

Мета: формування навичок фасилітації при обговоренні проблем учасників ГВ: формулювання проблем із розповідей учасників ГВ, структурування часу сесії, активне вислуховування, вміння інформативно висловлювати свої думки та надання зворотного зв'язку.

Час: 2,5 год.

Хід проведення:

Вправа "Розповісти свою історію-проблему й попросити допомоги"

Учасникам пропонують об'єднатися у п'ятірки, в яких один буде виконувати роль Розповідача, два інших - Фасилітаторів і ще два інших - Слухачів-Спостерігачів.

Інструкція до вправи:

Визначається регламент роботи: 5 хв на розповідь, 20 хв на обговорення (уточнення, висловлювання, зворотний зв'язок) та 5 хв на загальне обговорення в п'ятірці після проведення вправи.

Розповідач згадує конкретну проблему: або свою особисту (пов'язану із соціальним супроводженням БВ/ПБ чи з власними проявами синдрому вигорання), або ту, з якою до нього зверталися БВ/ПБ.

Розповідач представляє проблему від свого імені чи від імені батька Фасилітаторам і Слухачам-спостерігачам. Якщо проблема розповідається від імені конкретного БВ/ПБ, Розповідачу важливо передати особливості поведінки самого БВ/ПБ (емоційність розповіді, неточне формулювання на тлі емоційного монологу, дуже коротка розповідь з недостатньою інформацією, занадто довга та плутана розповідь тощо). Розповідач поводить себе під час розповіді так, як вважає за потрібне.

Фасилітатори уважно вислуховують Розповідача, задають уточнюючі запитання, намагаються узагальнити й "віддзеркалити" проблему, що стоїть за цією розповіддю. Таке "віддзеркалення" стану Розповідача та його проблеми здійснюється Фасилітаторами за допомогою уточнюючих запитань: "я тебе зрозуміла так...", "чи правильно я тебе зрозуміла...", "якщо я правильно почула, ти сказав...". Далі в запитанні йде цитування того, що говорив Розповідач з відповідним уточненням.

Заслуховуючи Розповідача, Фасилітатори намагаються керувати процесом роботи (відстежуючи часовий регламент роботи). За відведений час Фасилітатори прагнуть змінити стан Розповідача (заспокоїти його, якщо розповідь була емоційно-бурхливою, надати підтримку, продемонструвати безоцінне сприйняття розповіді).

Наприкінці Фасилітатори відводять одну-дві хвилини на підведення підсумків роботи з отриманням зворотного

зв'язку вже від Розповідача (це не є частиною обговорення, Розповідач залишається у своїй ролі).

Далі Фасилітатори визначають особливості представлення проблеми-теми Розповідачем і називають те, що їм допомогло виявити проблему, уточнити чи узагальнити її, надати підтримку Розповідачу.

Слухачі-Спостерігачі уважно стежать за усім процесом обговорення, фіксують, як Фасилітатори змогли розподілити час роботи та поводити себе, як змінювалися реакції в Розповідача, чи відчував він задоволення, заспокоєння внаслідок роботи Фасилітаторів тощо.

Після цього кожен із Слухачів-Спостерігачів має висловитися з приводу проведення вправи, поведінки Фасилітаторів, проаналізувати виявлені помилки в наданні підтримки, вислуховуванні, а також оцінити результативність Фасилітаторів, враховуючи, як змінився стан Розповідача.

Загальне обговорення результатів вправи.

У загальному обговоренні учасники презентують власні враження про виконання вправи "Розповісти свою історію-проблему й попросити допомоги" і зазначають:

- які особливості представлення проблем учасниками в ролі Розповідача були зафіксовані в п'ятірках;
- які особливості власних почуттів у ролі Розповідача, Фасилітаторів та Слухачів-Спостерігачів допомагають у майбутньому краще розуміти, усвідомлювати і приймати стан БВ/ПБ;
- наскільки якісно учасники в ролі Фасилітаторів змогли вислуховувати розповідь, ставити запитання, назвати тему, узагальнити її, надати підтримку Розповідачу, розподілити час роботи, отримати зворотний зв'язок з боку Розповідача;
- які труднощі чи помилки виникали в розподілі часу чи поведінці Фасилітаторів;
- які загальні висновки можна зробити.

ВАРТО ЗНАТИ!

Основним шляхом надання адекватного зворотного зв'язку в ході розповіді БВ/ПБ є метод "віддзеркалювання": ФФГВ ніби цитує те, що сказав Розповідач; однак одночасно вкладає в цю відповідь назву емоції чи інформації, що схована за специфікою розповіді учасника або не усвідомлюється ним.

За таким же принципом формулюються всі уточнюючі запитання: "ви сказали..., ви мали на увазі...?"; або "будь ласка, скажіть це точніше, на будь-якому конкретному прикладі" тощо.

Надати підтримку учаснику ГВ - одне із основних завдань групи. Зміна емоційного стану Розповідача з появою більш позитивних відчуттів є показником того, що обговорення пройшло в адекватній формі з потрібним результатом. Тоді як поява в Розповідача відчуття розпачу, суму, схвильованості, роздратованості, незрозумілості тощо свідчить про те, що шлях обговорення був помилковим. Результатом такої помилки може бути як неефективне й небажане зростання рівня конфронтації в групі в цілому, так і відмова учасника від подальшої участі в групі.

Заняття 6.

Зворотний зв'язок.

Мета: загальне обговорення досвіду, отриманого в третій день тренінгу-семінару; опрацювання навичок надавати зворотний зв'язок у короткій, інформативній та конструктивній формі; удосконалення вміння висловлювати свої думки й вислуховувати інших.

Час: 45 хв.

Хід проведення:

У загальному колі учасниками тренінгу-семінару обговорюється, що вони відчували та який досвід набули протягом третього робочого дня тренінгу-семінару. Озвучуються як позитивні, так і негативні аспекти досвіду.

Тренер записує на фліп-чарті надану учасниками інформацію таким чином:

- що було найбільш корисним - у пункт "Користь";
- що не задовольнило - у пункт "Незадоволення";
- на що треба звернути увагу - у пункт "Потреби".

День четвертий

Релаксаційна вправа

Мета: розслаблення та згуртування, активізація уваги учасників (можна вибрати з переліку додаткових релаксаційних вправ - див. Додаток 4).

Час: 5-10 хв.

Заняття 1.

Вступ.

Мета: обговорення вражень від попереднього дня роботи, визначення очікувань від четвертого дня тренінгу-семінару і проблем, що потребують вирішення в ході роботи.

Час: 30 хв.

Хід проведення:

Учасники обговорюють враження й питання, що виникли після попереднього дня роботи; висловлюють сподівання щодо четвертого дня тренінгу-семінару, а також визначають проблеми, котрі можуть бути вирішені протягом четвертого дня і далі.

Заняття 2.

Принципи ведення першої зустрічі ГВ.

Мета: надання учасникам відповідних знань щодо початкового етапу роботи ГВ.

Час: до 1 год.

Хід проведення:

Загальна інформація про принципи роботи ГВ на початковому етапі, проведення першої організаційної зустрічі.

Тренери надають загальну інформацію про принципи роботи ГВ на початковому етапі й проведення першої організаційної зустрічі (див. матеріал, викладений у розділі 2, підрозділах "Характеристика груп взаємопідтримки та ведення сесій" і "Роль та поведінка фасилітатора під час ведення груп взаємопідтримки"). Обговорюються основні правила та принципи ведення групового процесу, насамперед на початку роботи групи.

Заняття 3.

Відпрацювання проведення першої зустрічі ГВ.

Мета: опрацювання навичок проведення першої організаційної зустрічі.

Час: до 4 год. (час залежить від кількості учасників тренінгу, при великій кількості учасників - понад 16 осіб - група об'єднується у дві підгрупи, і вправа проводиться в кожній з підгруп, що подвоює час роботи).

Хід проведення:

Проведення першої організаційної сесії ГВ.

У малій групі (до 10 осіб) проводиться перша організаційна сесія ГВ з відеозйомкою ходу роботи.

Відеоматеріали переглядаються в групі (групах), відбувається їх обговорення, визначаються успіхи учасників і допущені помилки.

Загальне обговорення результатів.

У загальному обговоренні всі учасники тренінгу-семінару представляють власні враження від проведення першої організаційної сесії ГВ у групі (групах) і відзначають:

- власні почуття як фасилітаторів чи учасників міні-групи;
- наскільки якісно учасники у ролі ФФГВ змогли вислухати розповіді інших учасників, "віддзеркалити" проблему й емоційний стан розповідачів, залучити до обговорення інших учасників міні-групи, надати підтримку, розподілити час роботи, отримати зворотний зв'язок з боку учасників міні-групи;
- які проблемні моменти зафіксували для себе учасники як спостерігачі проведеної сесії;
- які загальні висновки можна зробити.

ВАРТО ЗНАТИ!

Застосування відеозйомки процесу роботи самостійного проведення першої сесії ГВ та перегляд цих відеоматеріалів з подальшим обговоренням труднощів і помилок є дуже важливим моментом тренінгу. Це підвищує впевненість учасників щодо самостійного проведення першої зустрічі після повернення до місця роботи.

Заняття 4.

Зворотний зв'язок. Завершення роботи. Домашнє завдання.

Мета: загальне обговорення досвіду, отриманого в четвертий день тренінгу-семінару та загалом упродовж усіх днів; опрацювання навичок надавати зворотний зв'язок у короткій, інформативній та конструктивній формі; удосконалення вміння висловлювати свої думки і вислуховувати інших.

Час: 45 хв.

Хід проведення:

У загальному колі учасниками тренінгу-семінару обговорюється, що вони відчували та який досвід набули протягом четвертого дня та загалом упродовж усіх днів тренінгу-семінару. Озвучуються як позитивні, так і негативні аспекти досвіду.

Тренер записує на фліп-чарті надану учасниками інформацію таким чином:

- що було найбільш корисним - у пункт "Користь";
- що не задовольнило - у пункт "Незадоволення";
- на що треба звернути увагу - у пункт "Потреби".

"Домашнє завдання" до наступного тренінгу-семінару.

Зустрітися з двома-трьома парами ПБ/БВ, спробувати провести з ними міні-ГВ, можливо, з окремих питань, котрі безпосередньо турбують батьків, або провести першу організаційну сесію ГВ.

ДРУГИЙ ТРЕНІНГ-СЕМІНАР

Тема: "Ведення груп взаємопідтримки - розвиток умінь та навичок"

День перший

Заняття 1.

Вступ.

Мета: привітальне звернення ведучих, визначення і представлення очікувань учасників, нагадування про правила роботи в групі.

Час: 1 год.

Хід проведення:

Звернення ведучих.

Тренери представляють учасникам загальну мету й завдання другого тренінгу-семінару.

Представлення очікувань учасників щодо результатів у даному тренінгу-семінарі.

Після представлення учасників (можливо, з минулого тренінгу відбулися зміни) кожний із присутніх називає свої очікування від участі у другому тренінгу-семінарі.

Сказане записується тренерами на фліп-чарті.

Нагадування про правила роботи в групі.

Тренери пропонують учасникам пригадати правила роботи у групі:

- правило участі (дотримуватись розпорядку роботи);
- правило активності (бути активним; висловлюватися за "правилом піднятої руки"; за необхідності використовувати право на власний "стоп");
- правило психологічної безпеки, конфіденційності (слухати й чути; поважати думку іншого; обговорювати не людину, а проблему; зберігати конфіденційність).

Заняття 2.

Аналіз результатів виконання домашнього завдання, опрацювання питань, що виникли, помилок.

Мета: опрацювання питань і помилок, що виникли при проведенні першої організаційної сесії ГВ чи міні-ГВ.

Час: до 4 год (залежно від кількості учасників тренінгу, котрі виконали "домашнє завдання" і провели першу організаційну сесію ГВ чи міні-ГВ з двома-трьома парами батьків).

Хід проведення:

Представлення власного досвіду фасилітації під час проведення першої організаційної сесії ГВ чи міні-ГВ.

Учасники по черзі презентують власний досвід проведення першої організаційної сесії ГВ чи міні-ГВ. Інші учасники уважно слухають, фіксують запитання, особливі моменти, що потребують роз'яснення.

Відповіді тренерів на запитання.

Тренери відповідають на запитання, що виникли в учасників, які провели першу організаційну сесію ГВ чи міні-ГВ, або в інших учасників тренінгу, роз'яснюючи всі складні моменти ведення ГВ тощо.

Загальне обговорення результатів.

У загальному обговоренні всі учасники тренінгу-семінару висловлюють власні враження про представлений досвід проведення першої організаційної сесії ГВ чи міні-ГВ учасниками й зазначають:

- особливості власних почуттів як фасилітаторів, усвідомлення реалій стану чи ситуацій БВ/ПБ під час обговорення на сесії ГВ;

- наскільки якісно, виходячи з представленого досвіду проведення першої організаційної сесії ГВ чи міні-ГВ, учасники в ролі ФФГВ змогли вислухати розповіді інших учасників, "віддзеркалити" проблему розповідей і емоційний стан розповідачів, залучити до обговорення всіх учасників групи, надати підтримку, розподілити час роботи, отримати зворотний зв'язок з боку учасників групи;

- які проблемні моменти чи помилки зафіксували для себе учасники тренінгу-семінару як спостерігачі представлення першої організаційної сесії ГВ чи міні-ГВ;

- які загальні висновки можна зробити.

ВАРТО ЗНАТИ!

У випадку, коли декілька учасників тренінгу-семінару провели першу організаційну сесію ГВ чи міні-ГВ, обговорення відбувається після кожного представлення учасниками свого досвіду проведення ГВ.

Проведення першої організаційної сесії ГВ чи міні-ГВ є цінним реальним досвідом для учасників тренінгу-семінару. У більшості випадків вони стикаються з проблемами реагування чи поведінки БВ/ПБ, які не обговорювалися на першому тренінгу-семінарі, а якщо й обговорювалися, то в реальному житті учасникам було дуже складно вирішувати ситуацію "на місці". Саме тому обмін досвідом між учасниками тренінгу-семінару щодо особливостей проведення першої організаційної сесії ГВ чи міні-ГВ є дуже важливим.

Заняття 3.

Обмін досвідом щодо тривалого проведення ГВ.

Мета: ознайомлення учасників з тривалим досвідом роботи ГВ.

Час: до 1 год.

Хід проведення:

Представлення тривалого досвіду роботи ФФГВ і розвитку ГВ у довгостроковій перспективі.

Фахівець (тренер або запрошений фахівець, котрий має тривалий досвід фасилітування роботи ГВ) презентує свої напрацювання, зупиняючись на сильних і слабких сторонах власної роботи.

Учасники тренінгу-семінару уважно слухають, формулюють запитання.

Відповіді тренерів на запитання.

Тренери відповідають на запитання, що виникли в учасників на тлі представленого досвіду роботи ФФГВ і розвитку ГВ у довгостроковій перспективі.

Загальне обговорення результатів.

У загальному обговоренні всі учасники тренінгу висловлюють власні враження про представлений досвід та зазначають:

- власні почуття щодо цього досвіду;

- які проблемні моменти вони зафіксували як спостерігачі;

- які загальні висновки можна зробити.

ВАРТО ЗНАТИ!

Представлення тривалого досвіду роботи ФФГВ і розвитку ГВ у довгостроковій перспективі є дуже важливим для учасників тренінгу-семінару, бо дає можливість усвідомити особливості й перспективи розвитку ГВ у майбутньому.

Заняття 4.

Зворотний зв'язок.

Мета: загальне обговорення досвіду, отриманого в перший день тренінгу-семінару; опрацювання навичок надавати зворотний зв'язок у короткій, інформативній та конструктивній формі; удосконалення вміння висловлювати свої думки й вислуховувати інших.

Час: 45 хв.

Хід проведення:

У загальному колі учасниками тренінгу-семінару обговорюється, що вони відчували та який досвід набули протягом першого робочого дня тренінгу-семінару. Озвучуються як позитивні, так і негативні аспекти досвіду.

Тренер записує на фліп-чарті надану учасниками інформацію таким чином:

- що було найбільш корисним - у пункт "Користь";
- що не задовольнило - у пункт "Незадоволення";
- на що треба звернути увагу - у пункт "Потреби".

День другий

Релаксаційна вправа

Мета: розслаблення та згуртування, активізація уваги учасників (можна вибрати з переліку додаткових релаксаційних вправ - див. Додаток 4).

Час: 5-10 хв.

Заняття 1.

Вступ.

Мета: обговорення вражень від попереднього дня роботи, визначення очікувань від другого дня тренінгу-семінару і питань, що потребують вирішення в процесі роботи.

Час: 30 хв.

Хід проведення:

Учасники обговорюють враження і питання, що виникли після попереднього дня роботи; висловлюють сподівання щодо другого дня тренінгу-семінару, а також визначають питання, які можуть бути розглянуті протягом другого дня і далі.

Заняття 2.

Розвиток навичок фасилітації проведення ГВ.

Мета: подальше удосконалення навичок фасилітації проведення ГВ.

Час: 1 год.

Хід проведення:

Вправа "Активне вислуховування і порада"

Учасникам пропонують об'єднатися за бажанням у шістки / сімки (залежно від кількості учасників); один буде виконувати роль Розповідача, два інших - Фасилітаторів, два чи три - Учасників групи, останній - Спостерігача.

Інструкція до вправи:

Тема обговорення може бути пов'язана з тими питаннями, що виникли в учасників як ФФГВ під час проведення міні-групи (виконання "домашнього завдання").

Завдання Розповідача - попросити поради у членів "шістки".

Визначається регламент роботи: 5 хв на розповідь, 25 хв на обговорення (уточнення, висловлювання, зворотний зв'язок).

Розповідач згадує конкретну проблему: або свою особисту (пов'язану із соціальним супроводженням БВ/ПБ чи з власними проявами синдрому вигорання), або ту, з якою до нього зверталися БВ/ПБ.

Розповідач представляє проблему від свого імені чи від імені батька Фасилітаторам і Учасникам. Якщо проблема розповідається від імені конкретного БВ/ПБ, Розповідачу важливо передати особливості поведінки самого батька; він поводить себе при розповіді так, як вважає за потрібне.

Фасилітатори уважно вислуховують Розповідача, ставлять уточнюючі запитання, намагаються узагальнити й "віддзеркалити" проблему, що стоїть за цією розповіддю. "Віддзеркалення" стану Розповідача та його проблеми здійснюється Фасилітаторами за допомогою таких уточнюючих запитань: "я тебе зрозуміла так...", "чи правильно я тебе зрозуміла...", "якщо я правильно почула, ти сказав...". Далі в запитанні йде цитування того, що говорив Розповідач, з відповідним уточненням.

Учасники обговорюють проблему Розповідача, дають поради. Фасилітатори намагаються керувати процесом

роботи (відстежуючи часовий регламент роботи). За відведений час Фасилітатори мають змінити стан Розповідача (заспокоїти його, якщо розповідь була емоційно-бурхливою, надати підтримку, продемонструвати безоцінне сприйняття розповіді).

Наприкінці Фасилітатори виділять одну-дві хвилини на підбиття підсумків роботи з отриманням зворотного зв'язку вже від Розповідача (це не є частиною обговорення, Розповідач продовжує перебувати у своїй ролі).

Далі Фасилітатори визначають особливості представлення проблеми-теми Розповідачем і називають те, що їм допомогло виявити проблему, уточнити чи узагальнити її, надати підтримку Розповідачу.

Спостерігачі уважно стежать за всім процесом обговорення, фіксують, як Фасилітатори змогли розподілити час роботи та поводити себе, як змінювалися реакції в Розповідача, чи відчував він задоволення, заспокоєння внаслідок роботи Фасилітаторів тощо.

Після цього кожен із Спостерігачів має висловитися з приводу проведення вправи, поведінки Фасилітаторів, проаналізувати виявлені помилки в наданні підтримки, вислуховуванні, а також оцінити результативність Фасилітаторів, враховуючи, як змінився стан Розповідача.

Загальне обговорення результатів вправи.

У загальному обговоренні учасники презентують власні враження про виконання вправи й зазначають:

- які поради Учасників прозвучали і яким чином;
- якими є власні почуття після виконання ролі Розповідача, Фасилітаторів, Учасників та Спостерігачів; чи допомагають вони в майбутньому краще розуміти, усвідомлювати і приймати стан БВ/ПБ;
- наскільки якісно учасники в ролі Фасилітаторів змогли вислухати розповідь, задати запитання, узагальнити проблему, надати підтримку Розповідачу, розподілити час роботи, отримати зворотний зв'язок з боку Розповідача;
- які труднощі чи помилки виникали в розподілі часу чи поведінці Фасилітаторів;
- які загальні висновки можна зробити.

ВАРТО РОЗУМІТИ!

Запит на допомогу у вигляді поради є найчастішим очікуванням БВ/ПБ від участі в ГВ. Однак пряма порада в директивному тоні (надання прямої "поради" як директивного впливу) ("роби, як я кажу...") зазвичай викликає почуття протесту, особистої безпорадності чи роздратування з боку людини, якій таку "пораду" надають.

На жаль, такі (надання) директивні "поради", безапеляційні судження дуже часто виголошуються (зустрічається) на початку роботи ГВ. Це є деструктивним моментом, який гальмує (порушує) розвиток довірливих стосунків у групі.

ФФГВ має відстежувати не тільки прямі словесні поради, а й інтонування, інші невербальні сигнали (міміка, поза, жести).

ФФГВ повинен проявити максимальну тактовність і витримку, не дати себе спровокувати на різкий, агресивний тон переривання (потрібно бути обережним, щоб не перейти в спровоковане контр-агресивне зупинення) таких "порад". Такий деструктивний хід обговорення варто призупиняти, звернувшись (переривати звертанням) до всього кола учасників ("як ви відчуваєте, що зараз відбувається?..." чи прямим "віддзеркаленням" своїх почуттів ("мені не дуже комфортно зараз, бо я відчуваю..." чи "мені здається, що ви маєте на увазі..." тощо.

Заняття 3.

Приклад ведення сесії ГВ за участю запрошених БВ/ПБ.

Мета: продемонструвати учасникам тренінгу-семінару реальний приклад ведення першої сесії ГВ з БВ/ПБ.

Час: 1,5 год.

Хід проведення:

Проведення сесії ГВ за участю запрошених БВ/ПБ.

Протягом 1 год. тренери проводять сесію ГВ за участю запрошених БВ/ПБ, демонструючи учасникам, як реалізуються навички ведення ГВ.

Орієнтовне структурування часу:

- знайомство та прийняття правил роботи в групі, повідомлення мети й завдань сесії - 20% часу;
- основне обговорення питань, що є в батьків, - 55% часу;
- заключне коло узагальнених висловлювань БВ/ПБ - 20% часу;
- підбиття підсумків сесії - 5% часу.

Тренери показують, як виконуються основні завдання фасилітації у групі: ведення загального обговорення, залучення до нього всіх БВ/ПБ; як завдяки "віддзеркаленню" емоційних переживань та висловлених думок вдається надати підтримку батькам та змінити їхній стан.

Тренери демонструють, як вести підсумковий етап сесії з обов'язковим, але структурованим зворотним зв'язком з боку БВ/ПБ стосовно того, чи збулися їхні очікування від ГВ, чи змінився емоційний стан, з якими почуттями та думками вони залишають групу.

Під час знайомства тренери заохочують батьків до активного й відвертого висловлювання власних очікувань від цієї зустрічі.

У ході загальної дискусії тренери акцентують увагу, що БВ/ПБ хвилює ставлення до них оточуючих: спеціалістів ЦСССДМ, сусідів, учителів, лікарів та інші фахівців; які проблеми внаслідок цього виникають у самих батьків та у вихованні дітей; як це впливає на емоційний стан батьків; що приводить до синдрому хронічної втоми чи вигорання.

Тренери демонструють спостерігачам, як відслідковувати хід спільної дискусії: уважно спостерігати, як поведе себе кожен із батьків; кого потрібно активізувати, кого ввічливо або активно призупинити; у кого з БВ/ПБ за допомогою уточнюючих запитань можна скоротити емоційний, але не дуже інформативний монолог тощо.

Тренери показують, що саме завдяки адекватному зворотному зв'язку стан учасників міні-групи змінюється на більш довірливий, виважений чи спокійний.

Підсумкове коло висловлювань є важливою частиною сесії, бо в ньому по черзі надається слово кожному з учасників та самим фасилітаторам. Це є підґрунтям висновків, з якими БВ/ПБ підуть із зустрічі. Тренери показують у цій частині сесії, що дуже важливим є обов'язкове дотримання часу для заключного монологу кожного (наприклад, 2 хв).

Зазвичай, підсумком сесії є узагальненні висновки, що роблять фасилітатори (у даному випадку тренери). У цій частині заняття також варто домовлятися про тему, формат, термін і місце проведення наступної сесії ГВ.

Загальне обговорення результатів.

Наведений вище формат заняття є навчальним для майбутніх ФФГВ, незважаючи на те, що в цій сесії беруть участь запрошені БВ/ПБ. Тому обговорення з навчальною метою потрібно проводити вже без БВ/ПБ (після невеликої перерви). Якщо проводяться дві міні-групи, то загальне обговорення проходить по закінченню обох занять, після того, як підуть батьки.

У загальному обговоренні всі учасники тренінгу-семінару презентують власні враження про проведення міні-групи з БВ/ПБ, обговорюють, які помилки зафіксували, які загальні висновки зробили.

ДО УВАГИ!

У ході проведення ГВ структурування часу є лише орієнтовним, бо заздалегідь ФФГВ не можуть передбачити, що насправді буде відбуватися на засіданні групи. Однак ФФГВ мають стежити за тим, щоб було достатньо часу для виконання завдань окремих структурних етапів сесії: знайомство або вступ з нагадуванням правил роботи, мети й завдань сесії; загальне (основне) обговорення, під час якого і реалізуються всі завдання з фасилітації змін у поведінці БВ/ПБ; підсумкове коло вражень від загальної дискусії та заключна частина сесії.

Заняття 4.

Приклад проведення сесії ГВ тренерами за участю запрошених БВ/ПБ та учасників тренінгу як формат сесії із залученням фахівців.

Мета: демонстрування учасникам тренінгу реального прикладу ведення сесії ГВ тренерами за участю запрошених БВ/ПБ та учасників тренінгу як формат сесії із залученими фахівцями - спеціалістами ЦСССДМ.

Час: 2 год.

Хід проведення:

Вправа "Стінка на стінку"

У вправі беруть участь запрошені БВ/ПБ та учасники тренінгу - спеціалісти ЦСССДМ (кількість осіб рівна). Всі інші учасники тренінгу - Спостерігачі вправи. Фасилітаторами проведення міні-групи є тренери тренінгу.

Інструкції до вправи немає. Усі безпосередні учасники вправи поводять себе вільно. Водночас не бажано включати в навчальний варіант такого заняття батьків та фахівців, які знають один одного та співпрацюють у реальному житті.

Кількість учасників вправи залежить від кількості запрошених БВ/ПБ, але вона не повинна перевищувати 14-16 осіб, в іншому разі треба виділити додатковий час.

Протягом 1 год. тренери демонструють учасникам, як застосовуються навички ведення ГВ у форматі зустрічі батьків та запрошених фахівців.

Робота сесії розподілена за часом орієнтовно таким чином:

- 15% часу - на знайомство та ознайомлення з правилами сесії, її метою й завданнями;
- 65% часу - на основне обговорення питань, що є у батьків;
- 15% часу - на узагальнення висловлювань БВ/ПБ;
- 5% часу - на підбиття підсумків сесії.

Виконуючи основні завдання фасилітації в групі, тренери демонструють, як під час ведення спільного обговорення зробити, щоб в ньому взяли участь всі БВ/ПБ та фахівці; як під час ведення дискусії, завдяки "віддзеркаленню" емоційних переживань та висловлених думок, надати підтримку всім учасникам сесії та змінити на краще їх стан.

Тренери показують, як вести підсумковий етап сесії з обов'язковим, але структурованим зворотним зв'язком з боку БВ/ПБ.

У останньому колі висловлювань (у цьому форматі сесії) дуже важливим є те, щоб по черзі висловлювався кожен з учасників міні-групи. При ефективному обговоренні в загальній дискусії її результатом будуть висновки про необхідність більш тісного контакту і співпраці між БВ/ПБ і спеціалістами ЦСССДМ у реальному житті.

Загальне обговорення результатів вправи.

Обговорення проводиться лише за відсутності БВ/ПБ, запрошених до участі в навчальній міні-групі (після невеликої перерви).

У загальному обговоренні всі учасники тренінгу представляють власні враження про проведення міні-групи (вправи "Стінка на стінку").

ВАРТО ЗНАТИ!

Назва представленої вправи пов'язана з тим, що стосунки між БВ/ПБ та спеціалістами ЦСССДМ іноді бувають досить напруженими, навіть попри чудові міжособистісні взаємини. Саме тому можливість у досить безпечних умовах тренінгу відверто висловитися про наболілі непорозуміння між БВ/ПБ та фахівцями є окремим завданням цієї вправи.

Зазвичай непорозуміння між БВ/ПБ та фахівцями стосуються надмірних перевірок виконання батьківських обов'язків. Натомість, для спеціалістів ЦСССДМ дратівливою є поведінка БВ/ПБ, коли навіть через незначне питання настирливо їх турбують, вважаючи, що вони зобов'язані миттєво й активно допомогти батькам. Окрім того, є нерозуміння з боку БВ/ПБ, що робота спеціалістів ЦСССДМ досить зарегламентована звітними документами, у тому числі це стосується соціального супроводження ДБСТ/ПС.

Наведений приклад вправи з відвертої розмови між БВ/ПБ та фахівцем дає можливість кожній стороні краще усвідомити особливості їхньої роботи та можливості допомагати один одному шляхом проведення ГВ.

Особливим моментом є те, що ФФГВ на місцях часто є спеціалістами, які здійснюють соціальне супроводження ДБСТ/ПС, тому дана вправа дає можливість ФФГВ зрозуміти принципи відокремлення робочих моментів супроводу від роботи з фасилітації в ГВ. З іншого боку, ГВ є додатковим ресурсом для ФФГВ, щоб зрозуміти особливості виховання дітей в родині, якими вони опікуються.

Заняття 5.

Зворотний зв'язок.

Мета: загальне обговорення досвіду, отриманого в другий день тренінгу-семінару; опрацювання навичок надавати зворотний зв'язок у короткій, інформативній та конструктивній формі; удосконалення вміння висловлювати свої думки й вислуховувати інших.

Час: 45 хв.

Хід проведення:

У загальному колі учасниками обговорюється, що вони відчували та який досвід набули впродовж другого робочого дня тренінгу-семінару. Озвучуються як позитивні, так і негативні аспекти досвіду.

Тренер записує на фліп-чарті надану учасниками інформацію таким чином:

- що було найбільш корисним - у пункт "Користь";
- що не задовольнило - у пункт "Незадоволення";
- на що треба звернути увагу - у пункт "Потреби".

День третій

Релаксаційна вправа

Мета: розслаблення та згуртування, активізація уваги учасників (можна вибрати з переліку додаткових релаксаційних вправ - див. Додаток 4).

Час: 5-10 хв.

Заняття 1.

Вступ.

Мета: обговорення вражень від попереднього дня роботи, визначення очікувань від третього дня тренінгу-семінару і проблем, що потребують вирішення у процесі роботи.

Час: 30 хв.

Хід проведення:

Учасники обговорюють враження й питання, що виникли після попереднього дня роботи; висловлюють сподівання щодо третього дня тренінгу-семінару, а також визначають питання, які варто розглянути в ході третього дня і далі.

Заняття 2.

Ознайомлення з особливостями виникнення синдрому вигорання у фахівців та БВ/ПБ і способами його профілактики.

Мета: обговорення особливостей виникнення синдрому вигорання, що є однією із основних тем під час проведення ГВ, а також способами його профілактики.

Час: 1 год.

Хід проведення:

Загальна інформація щодо синдрому вигорання.

Тренери надають загальну інформацію щодо особливостей виникнення синдрому вигорання у фахівців та БВ/ПБ і способів його профілактики (Додаток 6).

Обговорюються основні засади "неякісної", з психологічної точки зору, надмірної батьківської чи соціальної роботи, результатом якої і стає синдром хронічної перевтоми, що може трансформуватися в синдром вигорання.

Розглядаються основні прояви цього стану та наслідки, якщо людина не змінює спосіб життя та ставлення до своєї поведінки чи власного здоров'я. Наголошується на основних принципах профілактики синдрому вигорання: позиція навчання, уваги й любові до власних потреб та проявів оточуючих.

Відбувається обговорення з метою перевірки усвідомлення почутого.

Заняття 3.

Проведення ГВ за допомогою тренерів на тему "Синдром вигорання у спеціалістів ЦСССДМ: прояви і профілактика"

Мета: опрацювання досвіду проведення ГВ з питань прояву та профілактики синдрому вигорання у спеціалістів ЦСССДМ.

Час: 1,5 год.

Хід проведення:

Проведення сесії ГВ за темою "Синдром вигорання у спеціалістів ЦСССДМ: прояви і профілактика".

Основним завданням вправи ГВ є не стільки опрацювання навичок ведення групи, скільки реалізація можливості побути учасниками ГВ.

Протягом 1,5 год тренери демонструють присутнім, як можна структурувати час сесії:

10% часу - на знайомство, визначення очікувань учасників та визначення і прийняття правил роботи, повідомлення мети й завдань сесії;

70% часу - на обговорення основної теми;

20% часу - на заключне коло узагальнених висловлювань учасників сесії та на підсумок.

Тренери показують, як виконуються основні завдання фасилітації в групі - ведення спільного обговорення; як завдяки "віддзеркаленню" емоційних переживань та висловлених думок можна надати підтримку фахівцям; яким чином формується і проявляється синдром вигорання; як змінити ставлення спеціалістів ЦСССДМ до власних неконструктивних психологічних настанов.

Загальне обговорення в групі результатів.

У загальному обговоренні всі учасники тренінгу представляють власні враження про проведення сесії ГВ за темою "Синдром вигорання у спеціалістів ЦСССДМ: прояви і профілактика" і зазначають:

- власні почуття в ролі учасників групи;
- які проблемні чи помилкові моменти зафіксували для себе учасники у проведеній сесії;
- які загальні висновки за результатами сесії можна зробити.

Заняття 4.

Зворотний зв'язок. Завершення роботи. Домашнє завдання.

Мета: загальне обговорення досвіду, отриманого в останній день тренінгу-семінару та загалом упродовж усіх днів; опрацювання навичок надавати зворотний зв'язок у короткій, інформативній та конструктивній формі; удосконалення вміння висловлювати свої думки й вислуховувати інших.

Час: 45 хв.

Хід проведення:

У загальному колі учасниками тренінгу-семінару обговорюється, що вони відчували та який досвід набули протягом останнього дня та загалом упродовж усіх днів тренінгу-семінару. Озвучуються як позитивні, так і негативні аспекти досвіду.

Тренер записує на фліп-чарті надану учасниками інформацію таким чином:

- що було найбільш корисним - у пункт "Користь";
- що не задовольнило - у пункт "Незадоволення";
- на що треба звернути увагу - у пункт "Потреби".

"Домашнє завдання" учасникам тренінгу-семінару до наступного тренінгу-семінару. Провести не менше двох-трьох повноцінних сесій ГВ.

ТРЕТІЙ СУПЕРВІЗІЙНИЙ ТРЕНІНГ-СЕМІНАР

Тема: "Супервізійний супровід ведення груп взаємопідтримки фахівцями-фасилітаторами"

До участі в цьому тренінгу-семінарі запрошуються лише ті учасники, які провели не менше двох сесій ГВ з БП/ПБ свого регіону.

День перший

Заняття 1.

Вступ.

Мета: привітання, визначення і представлення очікувань учасників, нагадування про правила роботи в групі.

Час: 1 год.

Хід проведення:

Звернення ведучих.

Тренери представляють учасникам загальну мету й завдання третього тренінгу-семінару.

Представлення очікувань учасників щодо результатів участі в даному тренінгу-семінарі.

Кожний з учасників називає свої очікування від участі у третьому тренінгу-семінарі. Висловлене записується тренерами на фліп-чарті.

Нагадування правил роботи в групі.

Тренери пропонують учасникам пригадати правила роботи в групі:

- правило участі (дотримуватись розпорядку роботи);
- правило активності (бути активним; висловлюватися за "правилом піднятої руки"; за необхідністю використовувати право на власне "стоп");
- правило психологічної безпеки, конфіденційності (слухати й чути; поважати думку іншого; обговорювати не людину, а проблему; зберігати конфіденційність).

Заняття 2.

Аналіз результатів виконання домашнього завдання, опрацювання питань і помилок, що виникли.

Мета: опрацювання питань і помилок, що виникли під час проведення ГВ.

Час: до 16 год (залежно від кількості учасників тренінгу та кількості виконаних "домашніх завдань" з минулого тренінгу-семінару).

Хід проведення:

Представлення власного досвіду фасилітації під час проведення сесій ГВ.

Учасники супервізійного тренінгу-семінару по черзі представляють досвід проведення сесій ГВ. Інші учасники уважно спостерігають, роблять відповідні помітки, формулюють запитання.

Відповіді тренерів на запитання.

Тренери відповідають на запитання, що виникли в учасників під час проведення сесій ГВ, або у інших учасників тренінгу.

Загальне обговорення результатів.

У загальному обговоренні всі учасники супервізійного тренінгу-семінару висловлюють власні враження про представлений досвід проведення сесій ГВ учасниками і зазначають:

- власні почуття як ФФГВ;
- наскільки якісно, виходячи з представленого досвіду проведення сесій ГВ, учасники у ролі ФФГВ змогли розподілити час роботи, вислухати розповіді інших учасників, "віддзеркалювати" проблему розповідей і емоційний стан розповідачів, залучити до обговорення всіх учасників групи, надати підтримку, отримати зворотний зв'язок з боку учасників групи;
- які проблемні чи помилкові моменти зафіксували для себе учасники супервізійного тренінгу-семінару як спостерігачі представлених проведених сесій ГВ;
- які загальні висновки можна зробити.

ДО УВАГИ!

Сенс супервізійного семінару досягається лише при наявності достатньої кількості виконаних "домашніх завдань" з минулого тренінгу-семінару, тобто мінімум 6-8 прикладів з кожного регіону (на загал це до 18 проведених сесій ГВ).

Для ефективної супервізійної роботи дуже важливим є наявність відеоматеріалів з проведених учасниками сесій ГВ, тоді супервізія проводиться не тільки на основі суб'єктивних відчуттів ФФГВ, а й на підґрунті об'єктивних матеріалів для аналізу самого процесу здійснення фасилітації в проведених сесіях.

Супервізія може здійснюватися і на підставі наданих ФФГВ аналітичних висновків щодо проведених сесій, але тоді до роботи обов'язково долучається повне коло учасників тренінгу-семінару.

Програма супервізійного тренінгу-семінару складається з почергового аналізу презентованого досвіду ведення ГВ учасниками. Розподіл часу безпосередньо залежить від кількості учасників тренінгу та кількості виконаних "домашніх завдань". Зазвичай на представлення суб'єктограм (звітів) проведених сесій ГВ окремими ФФГВ потрібно до 30 хв. Проте суттєво більший час (до 1 год) займає аналітичний перегляд відеоматеріалів про проведені сесії.

Ефективність роботи залежить від попереднього перегляду й аналізу особливостей і помилок у виконанні "домашніх завдань" тренерами, що прискорює час перегляду матеріалу. Під час попереднього перегляду тренери відстежують у відеоматеріалах основні специфічні моменти ведення сесій (позитивні чи негативні), помилки та сильні сторони в роботі ФФГВ. При спільному перегляді матеріалу тренери акцентують увагу саме на цих моментах.

Незважаючи на те, що в програмі заняття виокремлено другий та третій етапи (відповіді тренерів на запитання, що виникли, та обговорення учасників), насправді це відбувається під час спільного перегляду матеріалів.

Результат досягається саме на тлі послідовного спільного аналітичного вивчення всього обсягу продемонстрованого досвіду проведення сесій ГВ в різних регіонах, коли учасниками сесій стають БВ/ПБ різного особистісного складу, соціального статусу, власного досвіду батьківства тощо. Все це дозволяє усвідомити весь обсяг можливих варіацій ведення ГВ.

Визначаючи особливості роботи ФФГВ у веденні ГВ, можна виокремити деякі моменти:

- найкращим варіантом розташування учасників ГВ є коло;
- правила роботи в групі можуть нагадуватися ФФГВ на початку кожної сесії чи бути записаними на великому аркуші паперу та вивішеними в приміщенні, де проводиться сесія (тоді не витрачається багато часу в сесіях на нагадування цих правил);
- ФФГВ не варто хвилюватися про відсутність активності з боку БВ/ПБ. Найчастіше це досить активні люди, які мають свідому позицію і навички самопрезентування та відстоювання власних думок;
- варто дослухатися до своїх емоцій протягом роботи групи чи бути уважними до зміни емоційного стану БВ/ПБ. Саме це може допомогти відчутти момент, коли ФФГВ має втрутитися в обговорення. Найпростішим і дуже ефективним методом перевірки того, що відбувається, є зворотний зв'язок;
- зворотний зв'язок не може використовуватися на одній сесії частіше ніж два-три рази. У випадку, коли ФФГВ відчуває постійне напруження в групі, краще відверто говорити про свої почуття учасникам, що також змушує їх відреагувати та усвідомити те, що відбувається;
- обов'язковим є підбиття підсумків сесії. Іноді результатом сесії може бути не розслаблення чи заспокоєння більшості з учасників, а висновок про необхідність змін у їхній поведінці чи ставленні до ситуації. Для того, щоб рівень внутрішньої напруги учасників не був надто великим, ФФГВ акцентує їхню увагу на такому закінченні сесії як досить важливого результату;
- визначаючи стиль поведінки під час проведення ГВ, ФФГВ має виходити з властивих їм особистісних характеристик. Не потрібно намагатися бути "ідеальним фасилітатором". Для результативної роботи ГВ потрібна особистість, а не "ідеалізований керівник";
- важливим є усвідомлення "закінчення" обговорення запропонованої теми;
- неприпустимо з боку ФФГВ перехід до директивного стилю ведення сесії з використанням прямих директивних порад учасникам, навіть у ситуації, коли їм вочевидь зрозумілі помилки у поведінці БВ/ПБ;
- особливим проявом невпевненості ФФГВ є його поведінка на засіданні групи: тривалі монологи, занадто часті "причіпки" до учасників із запитаннями чи уточненнями, іронічний тон розмови. Це свідчить про позицію активного захисту, власної невпевненості ФФГВ;
- якщо у ФФГВ з'являється відчуття про невірний напрям обговорення чи наростання негативних емоцій у БВ/ПБ, краще відверто сказати про це всім і "запустити" коло зворотного зв'язку;
- пасивна позиція ФФГВ виправдана лише на початкових етапах роботи ГВ. Однак постійна пасивна роль ФФГВ на наступних сесіях може спровокувати небажаний розвиток подій: від "захоплення" влади неофіційними лідерами до роздратованості учасників щодо закритої позиції ФФГВ. Тому відкрите й відверте представлення ФФГВ власних психологічних потреб є доречним;
- у випадках, коли в групі багато активних БВ/ПБ, чітке дотримання регламенту роботи може допомогти іншим учасникам долучитися до обговорення. ФФГВ може це зробити за допомогою розподілу часу в сесії або обмеження в часі монологів за допомогою пісочних годинників чи м'ячика, який передається за сигналом ФФГВ до іншого. Іноді ввічливе, але досить рішуче нагадування розповідачу про те, що час монологу вичерпаний, і лише інший учасник у разі згоди може віддати свій час розповідачу, є дуже ефективним способом зупинити розповідача. Зазвичай, якщо розповідь цікава й потрібна для більшості БВ/ПБ, хтось обов'язково поділиться "своїм часом" для її продовження. В іншому разі обмеження в часі та негативна реакція інших учасників - досить гарна можливість зупинити розповідача. Для цього ФФГВ можуть поставити групі запитання: "Що ви відчуваєте зараз?"; або активно, але ввічливо зупинити такого розповідача реплікою про свої почуття, і таким чином запустити коло зворотного зв'язку;
- певною проблемою для ведення ГВ може стати власний досвід участі ФФГВ у психологічних навчальних проектах чи власна практика психологічної корекції. Треба

пам'ятати, ГВ не є психокорекційна чи психотерапевтична група, де панують специфічні для того чи іншого методу правила роботи. ФФГВ є лише організаторами простору ГВ, помічниками в дотриманні принципів ведення ГВ і еталонними учасниками;

- важливо, щоб ФФГВ демонстрував іншим учасникам групи власний досвід відвертого самодослідження емоційного стану на тлі конкретної ситуації, яку вони переживають. Така поведінка допомагає створенню та збереженню атмосфери психологічної безпеки, єдності та продуктивності в роботі групи;

- при наявності в групі БВ/ПБ з жорсткими психологічними настановами будь-якого змісту ("Що ви мені кажете, я знаю про це більше..."; "А я все одно впевнений у своїй правоті..." тощо) ФФГВ не має одразу ж намагатися змінити ці настанови. Це викличе лише підвищення рівня протесту цих учасників, намагання наполягти на своєму. Кращим варіантом поведінки з боку ФФГВ у таких випадках буде пошук специфічних зон життя. Наприклад, якщо учасник групи вважає себе "найуспішнішим" батьком чи мамою і намагається довести це в численних тривалих монологах про свої досягнення у вихованні дітей, його можна зупинити запитанням: "А наскільки ви успішні, коли хворієте?" або: "Чи були у вас моменти в житті, коли ви - доросла серйозна людина - почували себе маленькою дитиною?" тощо. Іншим варіантом психологічних особливостей поведінки учасників може бути стала демонстрація власної неспроможності у вирішенні конкретних проблем у стосунках з дитиною. Таку позицію вкрай важко змінити. Утім, краще акцентувати увагу на тому, що дитина поводить себе погано не завжди, а іноді її хороші вчинки ми не помічаємо. Важливо розуміти, що в обох прикладах батьки страждають від своїх сталих настанов не менше, ніж оточуючі. Саме на усвідомлення цього повинна бути спрямована допомога групи.

Заняття 3.

Зворотний зв'язок. Завершення роботи.

Мета: обговорення в цілому досвіду, отриманого в ході тренінгів-семініарів.

Час: 1 год.

Хід проведення:

Завершальний зворотний зв'язок.

У загальному обговоренні визначається, що відчували та набули учасники тренінгів-семініарів у цілому протягом усієї роботи (позитивні й негативні аспекти досвіду).

Тренер записує на фліп-чарті надану учасниками інформацію таким чином:

- що було найбільш корисним - у пункт "Користь";
- що не задовольнило - у пункт "Незадоволення";
- на що треба звернути увагу - у пункт "Потреби".

Розділ 4

Досвід проведення груп взаємопідтримки батьків-вихователів та прийомних батьків (на прикладі Баранівського району Житомирської області)

На території Баранівського р-ну Житомирської обл. проживає близько 46 тисяч мешканців. Серед них є 13 сімей, яким не байдужа доля дітей-сиріт, які вважають, що "чужих дітей не буває" і створили прийомні сім'ї та дитячі будинки сімейного типу. На сьогодні на наших теренах функціонує 11 ПС та 2 ДБСТ, в яких виховується 27 дітей, які з різних причин втратили рідну домівку й перебували в різних державних закладах. Прийомні батьки та батьки-вихователі не побоялися зробити цей крок, хоча й зізнаються, як важко вони до нього йшли. Одна прийомна мама, тепер уже мати-вихователька, розповіла: "Я тричі приходила до порогу центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, проте не вистачало духу зайти - поверталася, і лише на четвертий раз чоловік примусив мене зайти. Потім я ще часто ходила туди, тільки вже з іншою метою - з метою поповнення. Тепер у мене вже п'ятеро".

Усі сім'ї перебувають під соціальним супроводом Баранівського районного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, який постійно спрямовує свою роботу на соціальну адаптацію дітей, налагодження сімейних стосунків, задоволення прав та особистих потреб дітей. Проте основна робота дістається батькам, адже діти мають різні характери, вади, до кожного треба знайти індивідуальний підхід, іноді перевиховати, навчити елементарних речей. Приємно спостерігати, коли в новій сім'ї в дитини змінюється зовнішній вигляд, покращується настрій, постава, стає відкритим погляд, дитина починає рости і повноцінно розвиватися, у неї зникають страхи і комплекси, натомість з'являються впевненість і адекватна самооцінка. Ці діти із задоволенням відвідують школу, в них покращується успішність, розширюється коло друзів.

Однак, поряд із позитивними моментами в сім'ях є проблеми, які необхідно вирішувати постійно. Двозначно ставляться до прийомних сімей та дитячих будинків сімейного типу оточуючі, особливо у маленьких селах та селищах, де люди знають один одного і будь-які, навіть найменші, чийсь проблеми чи труднощі стають предметом обговорення, пліток, осуду. Стан нашого суспільства такий, що людей дедалі більше переслідує меркантильний інтерес, оточуючі сприймають прийомні сім'ї та дитячі будинки сімейного типу як спосіб заробляння грошей, навіть не здогадуючись, яка це важка й клопітка щоденна робота, яку не можна оцінити в грошах.

Пропозиція взяти участь у проєкті ПБО "Надія і житло для дітей" в Україні - "Створення груп взаємопідтримки для батьків-вихователів та прийомних батьків" змусила нас задуматися, адже в основному ми вирішуємо проблеми дітей і зовсім мало уваги звертаємо на самих батьків, хоча в них часто немає людини поза сім'єю, яка б вислухала, зрозуміла, підтримала, допомогла. Ніхто так не зрозуміє людину, як людина, яка перебуває в такій самій ситуації, зустрічалася з такими ж проблемами і має досвід їх вирішення.

Їдучи на навчання з підготовки фасилітаторів ГВ, ми очікували, що це буде більше теоретичний курс, але вже на першому тренінгу ми багато працювали практично, розігруючи різноманітні ситуації, випробовуючи себе в ролі фасилітаторів і прийомних батьків. Спочатку було складнувато звикнути до стилю обговорення, висловлення думок учасниками, адже більшість серед них - кваліфіковані психологи та психотерапевти.

На перших заняттях зародилися сумніви: це надто складно, ми точно з цим не впораємося; неможливо зробити це так, як нас вчать, без помилок; ми не зможемо переосмислити велику кількість інформації, яку тут отримали. Одразу ж виникло побоювання, що проведення груп займатиме багато часу, і не тільки робочого, а й особистого, адже зібрання ГВ рекомендовано проводити у вихідні дні.

Проводити такі групи ми спробували в одному із селищ району - Мар'янівці, адже тут зосереджена найбільша кількість прийомних сімей і дитячих будинків сімейного типу.

Запросити на зустріч прийомних батьків та батьків-вихователів вирішили серед робочого тижня, у другій половині дня.

Спершу нас турбувала думка, що батьки не захочуть брати участь у таких зустрічах чи не виявлять бажання розповідати про своє життя, проблеми іншим людям, навіть якщо це такі самі ж прийомні батьки та батьки-вихователі, не знайдуть часу приходити на зустрічі щомісяця.

У телефонному режимі батьків було запрошено на ГВ. На першу зустріч прийшли всі: хтось із цікавості, хтось через "обов'язок" співпрацювати із центром соціальних служб, хтось думав, що знову будуть розповідати, вчити, як виховувати дітей, інші міркували: "ви запросили - ми прийшли" та ін.

Формат кола зустрічі та деякі елементи тренінгу не здивували батьків, адже всі вони проходили навчання перед створенням прийомної сім'ї, закінчували курси підвищення кваліфікації, брали участь у заходах ЦСССДМ.

На початку зустрічі нас, фасилітаторів, хвилювали питання: що робити, коли батьки не виявлять бажання говорити, чим заповнити 2-3 години? Проте вже всередині зустрічі ми зрозуміли, що часу занадто мало для того, щоб усі бажаючі могли висловитися, тож усе стало на свої місця.

На першій зустрічі досить багато часу приділили розповіді, що таке ГВ, навіщо вони та роз'ясненню і прийняттю правил роботи групи. На подальших засіданнях правила роботи батьки нагадували вже самі. Одне із найважливіших правил, на їхню думку, - правило конфіденційності. Батьки наполягають, щоб усе, про що вони тут говорять, ні в якому разі не виходило за межі кімнати, бо вони довіряють тут найпотаємніше. Отже, щоб мати можливість відкрито обговорювати свою ситуацію, члени групи повинні бути впевнені, що сказане ними залишиться внутрішньою таємницею.

Стиль проведення групи першого разу - "послаблюючий" через те, що батьки хотіли говорити всі й одразу. Основне, чого досягла група на першому занятті, - це, можливо, не повне вирішення проблеми, яку обговорювали, а усвідомлення того, що всі батьки не наодинці з собою мають вирішувати цю проблему, а разом. Мама-вихователька А. сказала: "Знаєте, коли я йшла сюди, в мене в голові було багато проблемних питань, завдань, навіть негативних емоцій. Зараз я йду додому, а все як рукою зняло. Всі мої проблеми залишилися ще зі мною, але від того, що змогла висловитися, відкрити свою душу, мені вже стало легше. Тепер у мене з'явилася енергія, сили, і я думаю, що ми з усім впораємося і все подолаємо". Надалі, ми, фасилітатори, вже маючи певний досвід, координували групу, переводячи на демократичний стиль спілкування.

У подальшій роботі з групою особливих проблем в організації не виникало, ніхто із запрошених не відмовлявся приходити на групу, якщо хтось не міг прийти, обов'язково попереджав про причину (причини були здебільшого вагомими й важливими). Наша група досить добре організована, адже ми, фасилітатори, приїжджаємо до них. Складно було б збирати групу, якби ми запрошували батьків до себе в ЦСССДМ в м. Баранівці. Через значну відстань, проблеми із транспортним сполученням систематично відвідувати групу усі батьки не змогли б. Адже ці люди

постійно зайняті домашніми, сільськогосподарськими справами, а ще й на роботі працюють. Можливо, існування групи припинилося б після другої-третьої зустрічі або це були б зустрічі з 1-2 батьками, а не з усіма учасниками.

Проблем з приміщенням, де проводяться ГВ, немає, адже у нас тісно налагоджена співпраця з органами місцевої влади, які завжди підтримують нас у всьому, допомагають. Тому свої зустрічі проводимо у приміщенні селищної ради.

Часового регламенту на групі дотримуватися досить важко. На перших двох зустрічах ми взагалі не оголошували про тривалість занять, бо не знали, скільки це забере часу. Можливо, тому обговорення занадто затягувалося. Надалі, знаючи про обмеження в часі, батьки вже самі орієнтувалися, коли потрібно завершувати групу, закінчувати обговорення.

Чіткого сценарію, плану проведення групи, як ми переконалися, немає і не може бути, хоча на перші зустрічі намагалися скласти навіть план. Головне, довіритися процесу - він підкаже як і що робити, що говорити.

Кожен із учасників намагався приділити якнайбільше уваги й часу своїй історії чи ситуації. Тим самим монологи часто затягувалися і перетворювалися на "сповідь" одного учасника. Можливо, це помилка самих фасилітаторів, адже необхідно такі монологи переривати, виокремлювати з них головну проблему, тему, яку слід донести до інших людей. Адже в різних дрібних подробицях губиться сама суть питання чи проблеми, втрачається час на обговорення і вирішення.

На початку проведення таких груп з учасниками було обговорено, що група буде закритою і нові її члени зможуть брати участь лише за згодою інших. На трьох зустрічах склад учасників не мінявся, приходили лише мами, хоча запрошували і чоловіків. Тобто в нас сформувалася група взаємопідтримки, яка складалася лише із жінок. Проте на четвертій зустрічі бажання взяти участь у роботі групи виявила начальник районної служби у справах дітей. Батькам було повідомлено про це, але спільно було прийнято рішення, що спілкуватися з нею вони будуть лише після завершення групи. Мама висловилися, що сприймають службу у справах дітей більше як контролюючий орган і не мають бажання розповідати їм про деякі свої проблеми. Певний дискомфорт для учасників, а зрештою, і для фасилітаторів виник тоді, коли на останню нашу зустріч замість однієї прийомної мами прийшов тато В., якого всі учасники знали як людину зі складним характером. Ще більша незручність та напруження виникли тоді, коли батько відмовився сісти до кола, сказавши, що спочатку подивиться, що це за група, що тут буде відбуватися, а потім, можливо, приєднається. Мама були не готові до того, що в залі сидітиме "глядач" і оцінюватиме те, що відбувається. Проте в ході зустрічі мами швидко "потонули" в емоціях, переживаннях, спогадах, дискусіях і забули про те, що хтось за ними спостерігає. Та й сам батько поступово почав долучатися до обговорення, висловлювати своє (хоча й дещо категоричне) ставлення до того чи іншого питання. Так зав'язувалися дискусії, які викликали сильне емоційне напруження. Саме після цієї зустрічі ми зробили висновок, як важко нам буде долучати до групи нових членів, прийомних батьків та інші прийомні сім'ї, з якими сім'ї селища Мар'янівка мало знайомі. Можливо, доречно проводити зустрічі із сталою групою, а в разі залучення інших учасників, проводити з ними попередню роз'яснювальну роботу, брати згоду інших учасників групи.

Теми, які піднімаються на наших групах взаємопідтримки, завжди стосуються дітей: "Адаптація прийомних сімей, дитячих будинків сімейного типу у мікросередовищі", "Наші діти: здоров'я, навчання, поведінка", "Ми і наші діти: минуле і майбутнє", "Ми і відпочинок: як його організувати?". Хоч ми й намагалися відвести батьків від обговорення проблем, ситуацій, пов'язаних з дітьми, у всіх випадках все знову зводиться до дітей. Це зрозуміло, адже для мам діти - сенс їхнього життя, клопіт, те, що є для них актуальним і хвилює найбільше. Навіть на останній зустрічі, коли була оголошена тема про відпочинок, спогади батьків про власне дитинство переросли в порівняння з їх сучасними дітьми. Проте, на мою думку, основної мети було досягнуто: батьки змогли відпочити й забути про всі проблеми. Приємно було спостерігати, як дорослі люди повернулися в дитинство, із захопленням, радістю, ностальгією згадували кумедні історії: про перше кохання, улюблену іграшку, про маленькі обмани своїх батьків.

Позитивним є те, що саме у таких спогадах батьки дійшли висновку, що вони були такими ж дітьми, з такими ж проблемами, вадами, недоліками, і тому не варто зараз пов'язувати проблемні ситуації виключно зі спадковістю прийомних дітей, минулим оточенням, в якому вони проживали. Наприклад, виникла дискусія щодо раннього статевого розвитку, статевої стосунків сучасних дітей. Одна прийомна мама досить активно брала участь в обговоренні. Раптом вона зупинилася і сказала: "А чому це я тут комусь щось розповідаю, нарікаю на дітей, я ж сама вийшла заміж у 17 років". Ці слова миттєво розрядили обстановку в групі, викликали усмішку.

Слід відмітити, що дотримуватися однієї заявленої на початку зустрічі теми досить важко, а зрештою, як ми переконалися, взагалі не потрібно. Батьки говорять про те, що є для них актуальним, важливим, про що вони хотіли поговорити саме зараз і на що знайти, почути відповідь.

Доречним є також звертання фасилітаторів до тих учасників, які не висловилися з тієї чи іншої теми: "Як ви ставитеся до ...? Як би ви вчинили в такому випадку?" та ін. Думки таких учасників, як свідчить досвід, часто

є досить цікавими та корисними. Не всі люди є ініціативними і сміливими у висловленні своєї думки, хоча й мають що сказати. Тим більше, що в нас, наприклад, є дві мами-виховательки, які постійно привертають до себе увагу, хочуть постійно говорити про себе. Тому на зустрічах не слід забувати про тих, "хто мовчить", адже через свою скромність і стриманість вони не можуть перехопити ініціативу в активних учасників і отримати час для себе.

Тему наступної зустрічі батьки обирають самі. Найчастіше темою визначається саме та ситуація, на якій відбувалося завершення групи і яка викликала дискусію між учасниками. Фасилітатору доречно зупинити обговорення і запропонувати продовжити його наступного разу.

Фасилітатори повинні контролювати такі випадки, звертатися до всіх учасників групи, слідкувати за їхнім емоційним станом. Такої помилки припустилися й ми, коли відбувалося обговорення теми спілкування прийомних дітей із біологічними родичами. Одна прийомна мама на початку зустрічі сказала, що рідні батьки її прийомної дитини померли, тому їй немає що сказати на цю тему, вона послухає, про що будуть розповідати інші. Фасилітатори більше не зверталися до мами, а як прикро було, коли в кінці зустрічі з'ясувалося, що у її дівчинки є бабуся, яка живе зовсім недалеко. Саме тоді, вже на завершенні, мама сама почала розповідати свою історію.

Добре, коли в групі два фасилітатори, адже одному важко слідкувати за станом і відчуттями всіх учасників. Також важливою є взаємопідтримка фасилітаторів один одного, коли в певних ситуаціях хтось не знає, що сказати, а інший швидко реагує та продовжує думку.

Побоювання фасилітаторів, чи виявлять бажання батьки й надалі зустрічатися хоча б один раз на місяць, чи потрібні їм ці зустрічі, відпали одразу ж, коли батьки заявили: "Давайте зустрічатися частіше - двічі на місяць..." (Аліна).

"Я вже почала хвилюватися, чому мені ніхто не телефонує про зустріч, яка мала відбутися 26 лютого. Боялася: невже ми не будемо більше зустрічатися?" (Станіслава).

Також батьки висловили побажання, щоб паралельно проводити подібні зустрічі з їхніми дітьми.

Усі наші зустрічі проходять досить емоційно, насичено. Деякі історії учасників зачіпають усіх, з'являється неформальна обстановка, ніхто не залишається байдужим, на очах з'являються сльози. Наприклад, семирічний хлопчик на пропозицію знайти і провідати рідну маму відповів: "Я не хочу бачити цієї людини. Де була та "мама", коли я шукав їсти по смітниках?".

Або ж коли зіткнулися дві різні історії про ставлення до прийомних дітей, зокрема в лікарні. Мама-вихователька розповіла, як лікар вимагав хабар. На запитання, скільки йому потрібно, відповів: "Дайте стільки, у скільки ви оцінюєте життя своєї дитини". - "Життя моєї дитини, для мене безцінне, а у скільки ви оцінюєте життя моєї дитини?" Лікар, трішки повагавшись, відповів: "Дайте на чотири кілограми гарного м'яса". Інша мама-вихователька, розповіла протилежну історію, коли в тій же лікарні, але вже інший лікар відмовився від плати: "Це не тільки ваша дитина, але й моя".

Подібні ситуації призводять до наростання емоцій усіх учасників. Розповідаючи, батьки звільняються від того, що гнітить їхню душу.

Прийомна мама Тетяна розповіла таку історію. Одного разу вона запитала дітей (прийомних і рідних): "Якби у вас була золота рибка і запропонувала виконати три ваші бажання, то що б ви обрали?" Рідні діти почали називати: автомобіль, багато грошей, новий будинок... А от прийомна дівчинка Іванка відповіла: "А я хочу, щоб у вас з татом було багато-багато здоров'я". Такі ситуації в житті прийомних сімей свідчать про те, що хоч як складно буває з дітьми, важливо знати, що вони цінують те, що для них роблять прийомні батьки.

На групах взаємопідтримки батьки усвідомлюють, що їхні проблеми не унікальні, що й інші переживають ті самі ситуації та відчуття. За той невеликий час, коли ми почали проводити групи взаємопідтримки, ми пересвідчилися, що це потрібно батькам, їм це цікаво, вони отримують полегшення, позитивний заряд. Та й ми, фасилітатори (соціальні працівники), саме після проведення груп взаємопідтримки прийомних батьків та батьків-вихователів зрозуміли, наскільки потрібним це є для нас. Ми тепер повною мірою володіємо ситуацією в сім'ях, можемо швидше реагувати й вирішувати певні проблем, налагодили більш відкриті стосунки між соціальними працівниками та членами сімей.

Провівши ці декілька груп, ми впевнилися, що хоч до ідеалу ще далеко, проте зустрічі подобаються і батькам, і нам, а вдосконалюватися ми будемо, навчаючись на своїх помилках у подальшій роботі.

Надалі маємо надію і плани, що такі групи взаємопідтримки будуть проводитися із іншими прийомними сім'ями нашого району. Адже кожна людина повинна мати таке місце, де можна бути самим собою, де можна не боятися і дихати вільно. Разом ми подолаємо труднощі, адже: "Тільки ти один можеш упоратися із цим, але ти не впораєшся із цим наодинці!"

ДОДАТОК 1

Опитування батьків-вихователів та прийомних батьків, проведене в рамках проекту

Опитування проводилось з метою вивчення потреб, актуальних питань та запитів цільової аудиторії щодо розвитку й роботи ГВ. Участь в опитуванні взяли представники 3-х регіонів, ними стали БВ/ПБ м. Кіровограда, Баранівського р-ну Житомирської обл., Кам'янець-Подільського р-ну Хмельницької обл. з різним досвідом роботи (як новостворених родин, так і функціонуючих тривалий час).

Термін проведення: з 18 вересня по 04 жовтня 2009 року.

Опитувальник, який був запропонований батькам-вихователям і прийомним батькам:

1. Спробуйте визначити пріоритети у Вашому повсякденному житті:
 - задоволення потреб дітей
 - прагнення до матеріальної забезпеченості
 - потреба в спілкуванні
 - прагнення до самовираження і професійного зростання
 - ніякі
 - які ще _____

2. Які з власних потреб Ви вважаєте найбільш важливими?
 - психологічна підтримка, профілактика вигорання
 - потреба у вільному часі
 - підвищення кваліфікації (потреба в оволодінні комп'ютерними навичками, знання про особливості розвитку дітей, їх специфіку, попередження шкідливих звичок...)
 - адекватне ставлення в громаді як до самих батьків, так і до всіх членів родини
 - стосунки чоловік-жінка, їх взаємодія та взаємопідтримка
 - які ще _____

3. Ззапитайте самих себе: "Що для дитини, на моє переконання, є найважливішим?"
 - психологічний стан, умови його покращення
 - оздоровлення під час канікул (в умовах, які можна вважати "безпечними")
 - позашкільний час, особливості його проведення
 - спілкування з ровесниками
 - доступ дітей до різних джерел інформації
 - вибір професії та пошук роботи
 - які ще _____

4. Знайдіть у запропонованих варіантах найбільш точні, які характеризують Ваші сімейні стосунки?
 - повне взаєморозуміння, спокійні, доброзичливі відносини
 - періодичні непорозуміння, суперечки
 - постійні конфлікти, скандали
 - ваш варіант _____

5. Яким чином можна визначити, на Вашу думку, ставлення родичів, сусідів, загалом оточення до Вас та до членів Вашої родини?
 - спілкуються відкрито, на рівних
 - насторожено
 - прагнуть уникати контактів
 - підтримують, але не розуміють
 - налаштовані войовничо
 - як ще _____

6. Чи не почувається Ваша сім'я ізольованою у власній громаді?
 - так, завжди
 - іноді
 - ніколи
 - на яких саме рівнях _____

7. Як Ви за звичай проводите свій вільний час?

- вдома з рідними
- з друзями
- наодинці
- з ким ще _____

8. Чи відвідує Ваша сім'я громадські заходи, масові свята, дійства?

- так, завжди
- іноді
- ніколи
- інше _____

9. Якими соціальними послугами й пільгами Ви користуєтесь?

- оплата житла й житлово-комунальних послуг
- забезпечення лікарськими препаратами
- забезпечення санаторно-курортними путівками
- забезпечення засобами реабілітації дітей
- якими ще _____

10. Чи наявні профілактичні, лікувальні та інші заклади у Вашій місцевості, що надають послуги батькам (чи реально доступні вони Вам, чи користуються попитом, яка якість їхніх послуг)?

- так
- ні
- інше _____

11. Чи маєте Ви потребу в спеціальній допомозі для більш ефективної та повноцінної життєдіяльності?

- так
- не маю
- інше _____

12. З якими особливостями психологічного (психоемоційного) та фізичного розвитку дітей Ви найчастіше зустрічаєтесь?

- затримка психічного розвитку
- затримка фізичного розвитку
- труднощі у спілкуванні з ровесниками
- неадекватна (часто занижена) самооцінка
- низький рівень розвитку навичок самообслуговування
- невміння управляти гнівом, стресом, іншими емоційними реакціями
- неадекватна поведінка в конфліктних ситуаціях
- інше _____

13. Чи виникають у Вас ситуації, пов'язані із особливим ставленням оточуючих до дітей, що зазнали фізичного, психічного, сексуального насилля? А саме:

- засудження
- таврування
- звинувачення
- байдужість
- співчуття у родині та громаді
- інше _____

14. Чи є необхідність у проведенні зустрічей груп взаємодопомоги та взаємопідтримки?

- так
- ні
- інше _____

15. Якщо так, то якою має бути мета цих зустрічей?

- підвищення кваліфікації
- обмін досвідом
- профілактика емоційного вигорання

- потреба у зміні ставлення громади
- можливість вносити зміни в законодавчі та інші правові документи, що покращать ситуацію
- можливості встановлення партнерських стосунків з організаціями, які працюють у місцевій громаді, що забезпечить доступ до ресурсів громади
- покращення взаємодії із школами, ССД, кримінальною міліцією, ЦСССДМ...
- інше _____

16. Що Ви особисто отримуєте, беручи участь у спільних зустрічах груп взаємопідтримки з колегами? Які загалом Ваші очікування від таких груп? _____

Висновки й узагальнення результатів опитування

Питання, які цікавлять батьків-вихователів та прийомних батьків і можуть розглядатися під час роботи груп взаємопідтримки.

Психолого-педагогічний блок (про дітей)

- Життєві стереотипи - життєві штампи: як "зламати" ставлення до батьків, а ще більше до дітей із ДБСТ та ПС з боку суспільства (сусідів, вихователів, учителів, які прискіплюються лише до батьків, які доглядають прийомних дітей, і виявляють цілковиту байдужість до проблем виховання дітей рідними батьками).
 - Статеве виховання взагалі, а особливо дітей-підлітків.
 - Генетична зумовленість алко-, наркозалежностей та делінквентної поведінки, такої як: крадіжки, бійки (агресивна, асоціальна поведінка), бродяжництво.
 - СНІД, алкоголь, куріння - збільшити багаж знань батьків, навчити їх, як інформувати дітей та запобігти цьому явищу.
 - Знати про типи і стадії втрат, фактори, що впливають на досвід розлучення; про наслідки розлучення та втрати для почуттів і поведінки дитини при розлученні батьків, розлученні дитини з близькою людиною (з батьками, родиною, друзями) внаслідок смерті чи в зв'язку із влаштуванням в дитини в інтернатні або альтернативні форми сімейного виховання.
 - Знати, як допомогти дітям впоратися з почуттями, які виникають у результаті розлук і втрат, і як полегшити входження дитини в сім'ю.
 - Знати прояви емоційного і психологічного тиску на дитину в попередній родині чи закладі.
 - Знати про вплив переміщень дитини на її розвиток.
 - Знати, як занедбання, фізичне й сексуальне насильство, емоційно негативне ставлення впливають на розвиток та особистісний стан дитини.
 - Аналіз особливостей прояву різних видів насильства, причин його виникнення і наслідків для дітей різного віку.
 - Особливості поведінки дітей, які пережили травму, пов'язану з фактом насилля.
 - Знати причини, які можуть вплинути на відставання в розвитку та порушення прив'язаності.
 - Почуття, які переживаються в родині, проблемами вираження власних емоцій та почуттів, страхів (зрозуміти, які форми прояву емоцій та почуттів є адекватними, а які деструктивними).
 - Проблемна (складна) поведінка дітей: неповага до батьків, шкідливі звички.
 - Як запобігти ревностям (заздощам) дітей: біологічних - до прийомних, прийомних - до біологічних.
 - Особливості спілкування дітей в родині, дитячого егоїзму.
 - Знання батьками вікових особливостей розвитку та вміння визначити розвиток дітей відповідно до норми.
 - Розвиток обізнаності батьків щодо різних стилів поведінки (демократичний, авторитарний, ліберальний) та їх ефективне використання відповідно до ситуації.
 - Проблема взаємостосунків з дітьми в родині та взаємостосунків дітей з однолітками та вчителями.
- Психолого-педагогічний блок (про батьків)**
- Проводити навчання разом зі школами, організаціями за місцем проживання хоча б 1 раз на рік.
 - Підтримка чоловіка-дружини, щоб запобігти, уникнути розлучень.
 - Банк даних життєвих ситуацій та їх розв'язання як енциклопедія для батьків (навчити нею користуватись, не нашкодивши дітям).
 - " Оцінка власної роботи, проблема стимулювання, підтримки, заохочення батьків: визнання з боку громади, влади, близького оточення - як один із шляхів підвищення мотивації батьків.
 - Техніки діагностування, що використовуються в роботі з дітьми, які постраждали від насильства.
 - Особливості роботи з агресивними, тривожними, замкнутими дітьми. Прийоми мінімізації агресивності, тривожності, замкнутості.
 - Проаналізувати основні причини проблемної (складної) поведінки дітей, в тому числі приховані; можливі реакції та дії батьків.
 - Створення пам'яток для батьків з питань покращення адаптації дитини в сім'ї, у подоланні проблеми стигматизації дітей, сімей.

- Заохочення та покарання у вихованні дітей: баланс виховних впливів.
- Питання особливостей спілкування дітей та батьків у родині, а саме: проблеми фізичних покарань, покарання як метод виховання взагалі. Приклади доцільності чи недоцільності покарання як методу виховання.
- Вміти себе стримувати й контролювати (не бити дітей, не кричати істерично - "Як це?", "Чому - ні?", "Іноді"?).
- Навички індивідуальної роботи з дитиною, конкретний інструментарій.
- " Визначення почуття гідності, цінності самого себе та дітей, чинників формування та зміцнення почуття власної гідності в дитини.
- Пошук та з'ясування причин "відділення" дитини від її біологічної сім'ї, навчитись уникати оціночних суджень по відношенню до біологічних батьків.
- Підготуватися самому та підготувати дитину до різних сценаріїв виходу: повернення дитини в біологічну сім'ю, влаштування в інші сімейні форми виховання, набуття дитиною самостійності (відособлення), завершення функціонування ДБСТ, ПС.
- Як організувати ненав'язливий, але дієвий соціальний супровід сім'ї з метою покращення ставлення громади до батьків через "їх презентацію громаді" соціальним працівником.
- Надавати психологічну підтримку за відсутності фахівців в районі та області.
- " Страхи / побоювання бути несприйнятими, засудженими іншими членами громади (переживають таке ставлення усі; "старші" сім'ї намагаються не звертати на це уваги, ігнорують негатив від інших; менш гостра ця проблема для сімей, які взяли на виховання 1-2 дитини).
- Шляхи та способи запобігання синдрому "вигорання - виснаження".
- Рекламна кампанія, співпраця із ЗМІ, залучення РДА, сільських та селищних рад до вирішення проблемних (критичних, кризових) ситуацій. (Чи варто взагалі звертатись і проводити?).
- Почуття самотності у батьків.
- Проблеми взаємин, взаєморозуміння, спілкування з різними соціальними категоріями (друзі, знайомі, сусіди, лікарі, працівники ЦСССДМ та ССД, представники церкви).
- Проблеми щодо можливості займатися улюбленими справами (рукоділля, читання, слухання музики, догляд за домашніми тваринами, перегляд телепередач), через брак часу.
- Бюджет часу: техніки його планування.
- Бюджет грошовий: як заощадити гроші дітям на майбутнє.
- Участь дітей у виконанні хатньої роботи та на присадибній ділянці: чому спершу засуджують сусіди, а вже потім школа?
- Проблеми оздоровлення батьків (ніколи в житті не оздоровлювались у санаторіях).

Юридичний блок

- Майбутнє життя дітей після виходу з ДБСТ (житло, навчання, робота).
- Житлові й майнові права дітей (як зберегти, оформити те, що є, і отримати, якщо немає?).
- Взаємодія з державними органами.
- Шляхи підтримки існуючих та новостворених ДБСТ та прийомних сімей (наші батьки хочуть, щоб їх підтримували).
- Права та пільги дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.
- Як можна зробити оздоровлення дітей якісним (що слід зробити, аби гроші "на оздоровлення" від держави використати не на табір від ЦСССДМ, куди батьки не хочуть відпускати дітей, а знайти достойні умови в інших таборах чи пансіонатах, де зможуть відпочивати і батьки).

Про групи

- Хто має бути лідерами груп.
- Бажання та почуття: бути зрозумілими для інших, контролювати своє життя та емоції, а також членів своєї родини.
- Прагнення озвучити свої власні проблеми, отримати поради та конкретні рекомендації щодо їх подолання від присутніх учасників.
- Потреба в консультаціях юриста, психолога, соціального працівника.
- Потреба в підвищенні кваліфікації, у зустрічах та підготовці персоналу шкіл-інтернатів до взаємодії з батьками.
- Пізнання самого себе на практиці.
- Процес міжособистісного навчання - усвідомлення особистісних мотивів та розуміння учасниками проблем, що стосуються присутніх членів групи.
- Запрошувати для обміну досвідом "старожилів"-батьків (хоча в них уже все добре і хочеться відпочити).
- Запрошувати на зустрічі всю родину (у повному складі), організовуючи роботу з дітьми (погоджуються самі платити за перебування).

ДОДАТОК 2



Основною метою тренінгового курсу є: підготовка ФФГВ із числа соціальних працівників Центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

Основні завдання курсу:

- відпрацювання вмінь і навичок організації та проведення групової роботи;
- ознайомлення та розвиток уміння збору банку проблем від учасників групової роботи, що можуть бути представлені в діяльності ГВ;
- ознайомлення зі специфічними аспектами та опрацювання вмінь успішного проведення зустрічей ГВ: точність у розробці формату проведення ГВ, постановці мети кожної зустрічі та серії зустрічей; відпрацювання й засвоєння навичок форматування та структурування зустрічей;
- аналіз та опрацювання різних варіантів запрошень учасників та спеціалістів на зустрічі;
- проведення міні-груп взаємодтримки учасниками в межах тренінгу, з відпрацюванням умінь проведення ГВ;
- відпрацювання вмінь профілактики синдрому вигорання у соціальних працівників та БВ/ПБ;
- проведення навченими фахівцями перших ГВ на місцях;
- аналіз і опрацювання питань, помилок, що виникли, в ході проведення ГВ.

Структура тренінгового курсу складається з трьох основних компонентів:

тренінгових сесій - навчальних занять, які проводять відповідні фахівці. Кожна сесія присвячена розкриттю відповідної теми та відпрацюванню відповідних умінь і навичок, якими необхідно володіти фасилітатору ГВ;

самостійної роботи між тренінговими блоками, під час якої учасники застосовують і відпрацьовують знання, вміння та навички, отримані під час тренінгових сесій, та активізують цільову групу для подальшої роботи (роботи ГВ), а також вивчають запропоновані тренерами матеріали;

проведення двох зустрічей ГВ, у ході яких розпочинається робота груп взаємо підтримки; відбувається супервізія навчених фахівців; фасилітаторам надається необхідна допомога у веденні груп досвідченими фахівцями. Це дає можливість в останньому тренінгу опрацювати актуальні питання, які виникли безпосередньо під час роботи ГВ, відпрацювати вміння і навички, брак яких відчули фахівці та супервізори.

Загальний обсяг програми: 76 академічних (аудиторних) годин, що розбиті на три тренінгові сесії, та 20 годин індивідуальної практичної роботи кожного учасника.

Перша тренінгова сесія (чотири дні)

"Введення у принципи роботи груп взаємопідтримки, ознайомлення з основними вміннями організації та ведення таких груп"

Перший день - 6 годин.

№	Основні питання роботи	Орієнтовний час роботи над питанням
1.	Вступ, знайомство, правила роботи в групі, очікування щодо результатів у даному тренінгу та проекті в цілому	1 година
2.	Ознайомлення з типологією, метою, характеристиками, особливостями роботи ГВ	1 година
3.	Ознайомлення та відпрацювання вміння збору банку проблем від учасників тренінгу, котрі можуть бути представлені в роботі ГВ	2,5 години
4.	Відпрацювання вмінь збору банку проблем учасників за допомогою відеоматеріалів попереднього блоку (приклад командної роботи)	1 година
5.	Зворотний зв'язок	30 хвилин

Основні завдання роботи першого дня тренінгу: ознайомлення та відпрацювання вміння збору банку проблем від учасників тренінгу, що можуть бути представлені в роботі ГВ, насамперед уміння усвідомлювати особливості та можливості групової роботи.

Другий день - 8 годин.

№	Основні питання роботи	Орієнтовний час роботи над питанням
1.	Вступні питання, обговорення вражень, питань на другий день роботи	30 хвилин
2.	Ознайомлення з форматами зустрічей ГВ (батьки, батьки + соціальні працівники, батьки + соціальні працівники + запрошені спеціалісти), вимогами до приміщення, в якому відбуватимуться зустрічі.	1 година
3.	Механізми і особливості запрошень учасників та спеціалістів на зустрічі	1,5 години
4.	Ознайомлення та відпрацювання вміння запрошувати учасників до ГВ (особливості письмових, телефонних і особистих запрошень)	1 година
5.	Ознайомлення та відпрацювання вміння структурувати час, виокремлювати та формулювати проблеми в роботі учасників ГВ, тематику зустрічей, точності в постановці певних питань	1,5 години
6.	Відпрацювання вмінь виокремлення та формулювання проблем, точності в постановці певних питань учасниками за допомогою відеоматеріалів попереднього блоку	1 година
7.	Ознайомлення з навичками фасилітатора: стилі ведення груп, характеристики ведучого, навички інтерактивного спілкування, вміння активно слухати, чітко висловлюватися, робота з "особливими особистісними характеристиками учасників": пасивний саботаж, агресивно-захисна поведінка, демонстративність, заперечення тощо	1 година
8.	Початок опрацювання навичок фасилітатора: інтерактивне спілкування, емпатія до учасників, вміння активно слухати, точно висловлюватися, робота з "особливими особистісними характеристиками учасників" за допомогою відеоматеріалів попереднього блоку	30 хвилин
9.	Зворотний зв'язок	

Основні завдання роботи другого дня тренінгу: ознайомлення з специфічними аспектами та опрацювання вмінь успішного проведення зустріч груп взаємопідтримки: точність у розробці формату проведення груп взаємопідтримки, постановці мети кожної зустрічі та серії зустрічей.

Третій день - 8 годин.

№	Основні питання роботи	Орієнтовний час роботи над питанням
1.	Вступні питання, обговорення вражень, питань на третій день роботи	30 хвилин
2.	Продовження відпрацювання навичок фасилітатора: інтерактивне спілкування, емпатія до учасників, вміння активно слухати, точно висловлюватися, робота з "особливими особистісними характеристиками учасників" за допомогою відеоматеріалів попереднього блоку	3 години
3.	Робота в малих групах на відпрацювання і засвоєння навичок форматування та структурування зустрічей, запрошень учасників та спеціалістів на зустрічі, збору банку проблем учасників, формулюванні тематики груп, навичок фасилітації при проведенні груп взаємопідтримки	4 години
4.	Зворотний зв'язок (підбиття проміжних підсумків)	30 хвилин

Основні завдання роботи третього дня тренінгу:

- відпрацювання і засвоєння навичок форматування та структурування зустрічей, запрошень учасників та спеціалістів на зустрічі, збору банку проблем учасників, навичок фасилітації під час проведення ГВ;
- можливість самостійної спроби моделювання ГВ;
- внутрішня супервізія засвоєних вмінь.

Четвертий день - 6 годин.

№	Основні питання роботи	Орієнтовний час роботи над питанням
1.	Вступні питання, обговорення вражень, питань на четвертий день роботи	до 30 хвилин
2.	Аналіз роботи в малих групах на відпрацювання і засвоєння навичок за допомогою відеоматеріалів попереднього блоку (що було, як проводились, які питання були вдалими), опрацювання питань	до 3 годин
3.	Робота в малих групах на відпрацювання проблемних питань, помилок у форматуванні та структуруванні зустрічей, запрошень учасників та спеціалістів на зустрічі, збору банку проблем учасників, формулюванні тематики груп, навичок фасилітації при проведенні груп взаємопідтримки	до 4 годин
4.	Відповіді на питання. Завершення роботи і формулювання домашніх завдань	1,5 години

Основні завдання роботи четвертого дня тренінгу:

- аналіз роботи в малих групах на відпрацювання і засвоєння навичок ведення ГВ;
- робота над помилками при моделюванні ГВ.

Домашнє завдання учасникам тренінгу до наступного тренінгу - індивідуально зустрітися з двома-трьома парами батьків, спробувати провести міні-групу взаємопідтримки, можливо, з окремих питань, котрі безпосередньо турбують батьків.

Необхідне устаткування: відеокамера, монітор для перегляду матеріалів.

Друга тренінгова сесія (три дні) *

*Зміст окремих питань роботи тренінгу-семінару може бути змінений відповідно до потреб учасників та їх можливостей у відпрацюванні вмінь та навичок.

"Відпрацювання вмінь та навичок щодо роботи в групах взаємопідтримки та їх ведення"

Перший день - 6 годин.

№	Основні питання роботи	Орієнтовний час роботи над питанням
1.	Вступ, правила роботи в групі, обмін враженнями з минулого тренінгу, очікування щодо результатів у даному тренінгу-семінарі	1 година
2.	Аналіз результатів виконання домашнього завдання: опрацювання питань, помилок, що виникли	2 години
3.	Відпрацювання вмінь ведення ГВ: структурувати час, виокремлювати та формулювати проблеми в роботі учасників ГВ, досягнення точності та чіткості у постановці певних питань щодо роботи ГВ, а також набуття навичок фасилітації, зокрема обрання стилів ведення груп, характеристики ведучого, інтерактивного спілкування, вміння активно слухати, точно висловлюватися, працювати з "особливими особистісними характеристиками учасників"	2,5 години
4.	Зворотний зв'язок	30 хвилин

Основні завдання роботи першого дня тренінгу:

- аналіз результатів спроб проведення міні-групи взаємопідтримки учасниками тренінгу-семінару як виконання домашнього завдання;
- опрацювання вмінь ведення ГВ.

Другий день - 8 годин.

За участю батьків-вихователів та прийомних батьків.

№	Основні питання роботи	Орієнтовний час роботи над питанням
1.	Вступні питання, обговорення вражень, питань на другий день роботи. При залученні до участі БВ/ПБ тривалість вступу слід збільшити до 1 години задля введення їх у зміст роботи	30 хвилин
2.	Відпрацювання вміння збору банку проблем від БВ/ПБ у малих групах	1 година
3.	Робота в малих групах з БВ/ПБ на відпрацювання і засвоєння навичок форматування та структурування зустрічей, навичок фасилітації під час проведення груп взаємопідтримки	3 години
4.	Аналіз роботи з учасниками за допомогою відеоматеріалів попереднього блоку, опрацювання питань, що виникли	3 години
5.	Зворотний зв'язок	30 хвилин

Основні завдання роботи другого дня тренінгу:

- проведення міні-груп взаємопідтримки учасниками БВ/ПБ у межах тренінгу-семінару з відпрацюванням умінь проведення ГВ.

Третій день - 6 годин.

За участю батьків-вихователів та прийомних батьків.

№	Основні питання роботи	Орієнтовний час роботи над питанням
1.	Вступні питання, обговорення вражень, питань на третій день роботи	30 хвилин
2.	Ознайомлення з особливостями синдрому вигорання в соціальних працівників та батьків-вихователів і прийомних батьків. Причини і шляхи вирішення	1 година
3.	Відпрацювання вмінь профілактики синдрому вигорання	2 години
4.	Проведення за допомогою тренерів тренінгу-семінару моделі ГВ з опрацювання окремих питань взаємодії соціальних працівників з БВ/ПБ	1,5 години
5.	Зворотний зв'язок (підбиття проміжних підсумків)	1 година

Основні завдання роботи третього дня тренінгу:

- відпрацювання вмінь профілактики синдрому вигорання в соціальних працівників та БВ/ПБ;
- опрацювання окремих питань взаємодії соціальних працівників з БВ/ПБ.

Домашнє завдання учасникам тренінгу до наступного тренінгу - провести декілька початкових ГВ учасниками тренінгу-семінару.

Третя тренінгова сесія (чотири дні)

"Аналіз засвоєних умінь та навичок ведення груп взаємопідтримки.

Тренінг-супервізія"*

*Зміст окремих питань роботи тренінгу-семінару може бути змінений відповідно до потреб учасників та їх можливостей у відпрацюванні вмінь та навичок.

Перший день - 6 годин.

№	Основні питання роботи	Орієнтовний час роботи над питанням
1.	Вступ, правила роботи у групі, обмін враженнями з минулого тренінгу, очікування щодо результатів у даному тренінгу	30 хвилин
2.	Аналіз-обговорення результатів виконання домашнього завдання: опрацювання питань, помилок, що виникли	2,5 години
3.	Опрацювання питань, що виникли під час виконання домашнього завдання і помилок у веденні ГВ за допомогою відеоматеріалів моніторингу ГВ для кожної регіональної групи учасників	2,5 години
4.	Зворотний зв'язок	30 хвилин

Основні завдання роботи першого дня тренінгу:

- аналіз, обговорення результатів виконання домашнього завдання;
- опрацювання питань, помилок, що виникли.

Третій день - 6 годин.

За участю батьків-вихователів та прийомних батьків.

№	Основні питання роботи	Орієнтовний час роботи над питанням
1.	Вступні питання, обговорення вражень, питань на другий день роботи	30 хвилин
2.	Опрацювання питань і помилок, що виникли під час виконання домашнього завдання щодо вмінь ведення ГВ за допомогою відеоматеріалів моніторингу ГВ для кожної регіональної групи учасників	5 годин
3.	Робота з питаннями і над помилками, що виникли під час виконання домашнього завдання щодо навичок фасилітації у ГВ	2 години
4.	Зворотний зв'язок	30 хвилин

Основні завдання роботи другого дня тренінгу:

- опрацювання питань і помилок, що виникли під час виконання домашнього завдання щодо вмінь ведення ГВ;
- опрацювання питань і помилок, що виникли під час виконання домашнього завдання щодо навичок фасилітації у ГВ.

Третій день - 8 годин.

№	Основні питання роботи	Орієнтовний час роботи над питанням
1.	Вступні питання, обговорення вражень, питань на третій день роботи	30 хвилин
2.	Аналіз засвоєння навичок фасилітації у груп взаємопідтримки за допомогою відеоматеріалів попереднього блоку	2 години
3.	Опрацювання окремих питань взаємодії соціальних працівників з батьками-вихователями і прийомними батьками: проблеми організації життя у родині залежно від виду опіки над дитиною	2,5 години
4.	Відпрацювання окремих питань взаємодії соціальних працівників з БВ/ПБ: проблеми психологічного насильства в родині	2 години
5.	Зворотний зв'язок (підбиття проміжних підсумків)	1 година

Основні завдання роботи третього дня тренінгу:

- аналіз засвоєння навичок фасилітації під час роботи ГВ;
- опрацювання проблеми організації життя в родині залежно від виду опіки над дитиною;
- робота з проблемою психологічного насильства в родині.

Четвертий день - 6 годин.

№	Основні питання роботи	Орієнтовний час роботи над питанням
1.	Вступні питання, обговорення вражень, питань на другий день роботи	30 хвилин
2.	Відпрацювання окремих питань взаємодії соціальних працівників з БВ/ПБ: проблеми задоволення фізичних та психологічних потреб дитини в родині залежно від виду опіки над дитиною	2 годин
3.	Робота з профілактикою синдрому вигорання (набуття знань і вмінь)	2 години
4.	Відповіді на запитання. Завершення роботи	1,5 години

Основні завдання роботи четвертого дня тренінгу:

- опрацювання проблеми задоволення фізичних та психологічних потреб дитини в родині залежно від виду опіки над дитиною;
- відпрацювання вмінь профілактики синдрому вигорання.

Робоча програма підготовки фасилітаторів груп взаємопідтримки розроблена

Пілягіною Г. Я. - тренером проекту, професором кафедри дитячої, соціальної та судової психіатрії Національної медичної академії ім. П. Л. Шупика

УКРАЇНА
ХАРКІВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
УПРАВЛІННЯ У СПРАВАХ СІМ'Ї ТА МОЛОДІ
ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ
ДЛЯ СІМ'Ї, ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ

61022, м. Харків, Держпром, 6 п., к. 47
Телефон/факс (057) 757-08-94

Від _____ № _____

Гр. Галкіним
Валентині Іванівні та
Олександрю Костянтиновичу,
що мешкають за адресою:
вул. _____, буд. ____, кв. ____,
м. Харків, 61000

Шановні Валентино Іванівно та Олександрю Костянтиновичу!

Запрошуємо Вас взяти участь у роботі групи взаємопідтримки для батьків-вихователів та прийомних батьків. На зустрічі будуть висвітлені наступні питання: як заохотити дитину до навчання; як правильно встановлювати межі дозволеного; як боротися з немотивованою дитячою агресією; "невже я живу за рахунок дитини?".

Зустріч відбудеться **20 березня 2010 року о 10.00 год** в тренінговому залі Обласного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді за адресою: м. Харків, Держпром, 6 під'їзд, 9 поверх, кімната 53..

Директор

Т. Зотова

Фоменко Ірина, 757-08-63

* Зразок листа, наданий Фоменко Іриною - фахівцем-фасилітатором Харківського обласного ЦСССДМ.

Шановна(ний) _____

Кам'янець-Подільський міський Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді запрошує Вас на зустріч групи взаємопідтримки для прийомних батьків та батьків-вихователів. Тема зустрічі **"Самостійність дитини. Як виховати, допомогти, підготувати?"**

Будемо раді бачити вас **18 грудня 2009 р. о 15 год** в приміщенні міського Центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді за адресою: вул. Князів Коріатовичів, 5-а; тел. 3-99-35.

З повагою,
директор

Ю. В. Побережна

* Зразок листа, наданий Топольницькою Наталкою - фахівцем-фасилітатором Кам'янець-Подільського міського ЦСССДМ.

Приклади релаксаційних вправ

До початку роботи, після перерви, або при наростанні напруженості в стосунках між учасниками варто проводити одну-дві вправи як невеликі рухливі розминки. Можна використовувати й інші подібні вправи.

1. Вправа "М'яч-послання"

Для виконання вправи потрібен м'яч. М'яч кидають співрозмовникові й промовляють добрі побажаннями. Робити це слід у дуже швидкому темпі протягом 3-5 хв.

2. Вправа "Послання самому собі"

Учасники шикуються в шеренгу чи півколо. Перший неголосно каже сусідові справа (зліва) фразу, яку він хоче почути на свою адресу, і йде в кінець шеренги та чекає, в якому вигляді повернеться до нього власне послання. Другий учасник одразу ж говорить наступному в шерензі свою фразу. І так говорить кожний, аж поки черга знов дійде до першого, хто цю вправу починав. Тривалість вправи - одне коло, коли перший учасник повернеться на своє місце.

3. Вправа "Олівці"

Завдання полягає в утриманні олівців або ручок, стиснутих пальцями учасників, котрі стоять поруч.

Тренування: об'єднавшись у пари, учасники намагаються утримати два олівці, стиснувши їхні кінці пучками пальців. Не випускаючи олівців, починають рухи руками: вгору, вниз, вперед, назад. Після 2-3 хв тренування група стає в коло, олівці стискаються пальцями сусідів.

Не відпускаючи олівців, синхронно виконуються команди:

- підняти руки, опустити, повернути у вихідне положення;
- витягнути руки вперед, відвести назад;
- зробити крок уперед, два назад, один уперед;
- присісти, встати.

4. Вправа "Дракон хапає свого хвоста"

Група стає в колону-ланцюг, кожен учасник тримає за пояс того, хто стоїть попереду. Початок колони - "голова" дракона, кінець - "хвіст". "Голова" намагається схопити "хвоста" - завдання першого учасника схопити за пояс останнього з колони, який вивертається й не дає себе спіймати.

Завдання колони - утримувати її цілою, не розірвати ланцюг.

5. Вправа "Збір своїх"

Кожен учасник отримує заздалегідь підготовлену картку з назвою тварини. На групу дається 2-3 назви різних тварин. Учасники, нікому не показуючи своєї картки, мовчки читають ці назви, а потім із зав'язаними очима, вигукуючи звуки, якими "розмовляють" їхні тварини (використовувати інші слова забороняється), намагаються зібратися родинями.

6. Вправа "Броунівський рух"

Учасники стають у коло, потім за знаком ведучого починають хаотично переміщуватися по кімнаті.

Ведучий зупиняє рух і наказує: "Трьома кроками повернутися на місце". Потім знову всі починають рухатися. Після зупинки нове завдання: "Повернутися на місце десятима кроками". Так роблять кілька разів. На останньому етапі учасники мають повернутися на місце, звідки вони починали гру.

7. Вправа "Спільний рух"

Усі учасники стають у коло.

Завдання: якнайшвидше всім одночасно, не домовляючись і не говорячи ні слова, викинути однакову кількість пальців на обох руках. Ведучий починає рахувати: "Один, два, три.....". На рахунок "три" всі одночасно викидають пальці.

8. Вправа "Шикуйсь!"

Учасники групи шикуються у дві шеренги, повернувшись в один бік.

Тренер дає завдання: "У першій шерензі всі шикуються за зростом, найвищий - біля мене. У другій шерензі шикуйтеся так, щоб біля мене стояла людина із найтемнішим волоссям, а на протилежному кінці шеренги - з найсвітлішим волоссям".

Тренер фіксує час і перевіряє точність виконання завдання.

Наступні завдання на кшталт: "Біля мене хай стане людина із найтемнішими очима, а в кінці шеренги - з найсвітлішими"; "Шикуйтесь за днями народження: початок шеренги - це 1 січня, а кінець - 31 грудня".

9. Вправа "Внутрішній стан"

Учасники стають у коло. Кожен по черзі робить рух, що відображає його внутрішній стан; усі повторюють цей рух 3-4 рази, намагаючись при цьому відчувати стан іншої людини.

Пам'ятка для учасника групи взаємопідтримки

Участь у групі буде особливо корисною для тебе, якщо ти частіше будеш згадувати такі правила:

Будь зосередженим. Частіше думай про те, чого хочеш від групи. Перед кожною зустріччю групи знайди час спитати себе, чого ти чекаєш від цієї зустрічі.

Будь гнучким. Навіть чітко уявляючи, чого чекаєш від цієї зустрічі, будь готовий прийняти й те, що не входить у твої плани.

Будь "жадібним", якщо мова йде про роботу. Успіх групи залежить від твого бажання попрацювати на користь собі. Якщо постійно чекатимеш "своєї черги" чи будеш подавляти свою спонтанність, то швидко розчаровано побачиш, що твій час так і не настає.

Частіше згадуй про почуття. Важливо ділитися думками, але ще важливіше говорити про почуття. Рідше починай свій виступ словами "на мою думку...", "я думаю...", частіше - зі слів "я відчуваю...".

Більше "відкривай" себе. Часто ми не наважуємося висловити свої думки і почуття, бо боїмося здатися некомпетентними. Однак варто пам'ятати, що група є ідеальним місцем, де можна побачити, що станеться, коли проявляєш те, що відчуваєш. Якщо відчуваєш щось стосовно групи чи окремих її учасників, обов'язково вислови. Існує велика різниця між невимовленими міркуваннями і висловлюваннями вголос.

Не чекай. Чим довше відкладатимеш активну участь у групі, тим важче буде почати.

Не мовчи. У мовчуна мало шансів отримати від інших учасників зворотний зв'язок про себе; окрім того, інші учасники можуть думати, що ти тільки спостерігаєш і оцінюєш їх. Своїм мовчанням ти позбавляєш інших можливості повчитися в тебе.

Експериментуй. Група є місцем, де ти можеш вільно, безпечно щось різносторонньо показати себе. Пробуй тут і дещо зможеш перенести в звичне життя.

Не чекай, що все зміниться раптом. Дай собі час змінити себе і своє життя в потрібному напрямку. Нічого не стається відразу.

Уникай порад і запитань. Твої думки й почуття, висловлені іншому, цінніші за найкращу пораду. Запитувати треба так, щоб співрозмовник розкрився, а не замкнувся чи змушений був захищатися.

Спілкуйся прямо. Не говори про інших у групі в третій особі. До кожного звертайся безпосередньо.

Не поспішай з допомогою. Якщо хтось говорить про свої труднощі, не поспішай переривати та втішати його. Людина, переживаючи біль та озвучуючи свої переживання - удосконалюється. Дозволь їй зробити це.

Реагуй. Якщо хтось говорить щось про тебе, реагуй - не важливо, позитивною чи негативною буде твоя реакція. Це підвищує довіру в групі.

Будь відкритим до реакції інших. Приймай всі реакції по відношенню до себе, а не тільки приємні тобі. Однак не поспішай надто швидко з усім погоджуватися чи відразу заперечувати.

Реагуй на тренера. Так ти зможеш краще зрозуміти свої реакції на авторитети взагалі.

Не чіпляй ярлики ні на себе, ні на інших. Відразу реагуй, якщо помічаєш упереджене ставлення до себе. Вирішуй сам, наскільки відвертим тобі бути.

Використовуй досвід групи. Застосовуй у житті те, що дізнався і чого навчився в групі.

Загальна інформація до заняття

"Ознайомлення з особливостями виникнення синдрому вигорання у фахівців та БВ/ГБ і способами його профілактики"

Синдром емоційного вигорання (СЕВ) - це реакція організму, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресів середньої інтенсивності. На Європейській конференції Всесвітньої Організації Охорони Здоров'я (2005 р.) відзначено, що стрес, пов'язаний із роботою, є важливою проблемою приблизно для третини працюючих у країнах Європейського союзу, а вартість вирішення проблем із психічним здоров'ям у зв'язку з цим становить у середньому 3-4 % валового національного доходу.

СЕВ - це процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що проявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичного стомлення, особистої відгородженості й зниження задоволення від виконуваної роботи. У літературі як синонім синдрому емоційного вигорання використовується термін "синдром психічного вигорання".

СЕВ - це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на окремий психотравмуючий вплив. Це придбаний стереотип емоційної, найчастіше професійної, поведінки. "Вигорання" - певною мірою функціональний стереотип, оскільки дозволяє дозувати й ощадливо використовувати енергетичні ресурси. У той же час можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли "вигорання" негативно позначається на професійній діяльності, а також на відносинах з партнерами. Іноді СЕВ (в іноземній літературі - "burnout syndrome") позначається терміном "професійне вигорання", що дає підстави розглядати це явище в аспекті особистої деформації під впливом професійних стресів.

Які працівники становлять групу ризику щодо СЕВ? Відповідаючи на це питання, можна виокремити наступні закономірності:

1. СЕВ частіше зазнають співробітники, які за службовими обов'язками змушені багато та інтенсивно спілкуватися з різними людьми, знайомими та незнайомими. Насамперед це керівники, менеджери, медичні, соціальні працівники, вчителі, викладачі, юристи, працівники органів правопорядку тощо. Причому особливо швидко "вигорають" співробітники, що мають інтровертований (фіксований на внутрішньому стані) характер та індивідуально-психологічні особливості, які не співвідносяться із професійними вимогами комунікативних професій. Такі особистості мають відчуття слабкої життєвої енергії, характеризуються скромністю чи сором'язливістю, схильні до замкнутості, а також гіпервідповідальної концентрації на предметі професійної діяльності. Ці риси є основою накопичування емоційного дискомфорту без адекватного "викидання" негативних переживань назовні.

2. СЕВ частіше формується в людей, що відчувають постійний внутрішній особистісний конфлікт, безпосередньо пов'язаний з виконанням професійних обов'язків. Найчастіше це жінки, що переживають внутрішню суперечливість між роботою та родиною, а також "пресинг" через необхідність постійно доводити свій професіоналізм в умовах можливої конкуренції із чоловіками.

3. СЕВ виникає у працівників, професійна діяльність яких відбувається в умовах гострої нестабільності, тривалого страху втратити робоче місце. До цієї групи належать насамперед особи, старші за 45 років, для яких імовірність знаходження нового робочого місця у разі звільнення різко знижується через вік.

4. СЕВ найчастіше проявляється на тлі тривалого стресу, коли людина потрапляє в нові, незвичні для неї умови, в яких вона повинна демонструвати високу ефективність і відповідальність, відчуваючи водночас власну некомпетентність.

5. СЕВ більше загрожує жителям великих міст внаслідок щільності населення, спілкування і взаємодії з більшою кількістю незнайомих людей у громадських місцях.

Принципово СЕВ може виникнути у людей, що працюють у будь-якій сфері. За своєю суттю він подібний до синдрому хронічної втоми, оскільки є його логічним продовженням.

Головною причиною СЕВ вважають психологічну перевтому, коли вимоги (внутрішні та зовнішні) тривалий час переважають над ресурсами (внутрішніми та зовнішніми) і в людини порушується стан рівноваги.

Основою виникнення тривалого професійного стресу є характер професійної діяльності працівників, що відповідають тим чи іншим чином за долю, здоров'я або життя людей, при цьому мають жорсткий режим робочого дня, велику емоційну насиченість процесу взаємодії. У таких фахівців (до них належать соціальні працівники, батьки-вихователі та прийомні батьки) стресогенність взаємодії з іншими людьми посилюється тим, що спілкування триває годинами, повторюється протягом багатьох років, а реципієнтами виступають люди з важкою долею, неблагополучні діти й підлітки, злочинці чи потерпілі внаслідок катастроф, що психологічно навантажують спеціалістів, котрі не мають можливості вчасно отримати психологічне розвантаження.

Розвитку СЕВ сприяють індивідуальні психологічні особливості: високий рівень емоційної лабільності й самоконтролю, особливо при вольовому пригніченні негативних емоцій; раціоналізація мотивів своєї поведінки; схильність до підвищеної тривожності чи депресивних реакцій, пов'язаних із недосяжністю "внутрішнього стандарту" і блокуванням у собі негативних переживань; ригідна особистісна структура. СЕВ є способом психологічного захисту особистості від наростаючих негативних переживань, що пригнічуються.

Однією з основних причин розвитку СЕВ є невідповідність між особистістю і умовами його роботи, наприклад, між підвищеними вимогами керівника до працівника і реальними можливостями останнього; невідповідністю між прагненням працівника мати більший ступінь самостійності в роботі, самому шукати способи, методи досягнення тих результатів, за які він відповідає, і твердою, нерациональною політикою адміністрації в організації робочої активності й контролю за нею. Результат такого контролю - виникнення почуття марності своєї діяльності, зростаюче небажання відповідати за результати своєї роботи та виконувати її. Неналежна винагорода за роботу також сприймається працівником як невизнання його праці й може викликати почуття несправедливого ставлення до нього, зниження емоційного залучення в справі колективу, емоційної апатії і, відповідно, - до вигорання.

Першою ознакою розвитку СЕВ у фахівця є "одержимість" роботою, коли людина відчуває непереборну спрагу до роботи, власну особистісну успішність вбачає саме в професійній реалізації і таким чином майже відмовляється від потреб, з нею не пов'язаних, забуває про власні інтереси, і в результаті з'являється перша ознака - виснаження. Воно відчувається як почуття перенапруги та вичерпання емоційних і фізичних ресурсів, хронічна перевтома, що не проходить після нічного сну, і якої неможливо позбутися. Специфічною ознакою є те, що стан людини після відпочинку покращується, відчуття втоми зменшується, однак воно відновлюється після повернення в робочу ситуацію.

Другою ознакою СЕВ є особистісна відстороненість. При цьому фахівець відчуває зміни у своєму ставленні до людини, якій надається будь-яка допомога: зниження притаманної йому співчутливості, заглиблення в стан чи проблеми клієнта, відчуття емоційного відсторонення стосовно осіб, з якими відбувається взаємодія в умовах роботи. Така поведінка та її прояви є власною психологічною спробою впоратися з надлишком емоційного навантаження, пов'язаного з виконанням професійних обов'язків. У крайніх проявах людину майже ніщо не хвилює зі сфери професійної діяльності, майже ніщо не викликає емоційного відгуку - ні позитивні, ні негативні зовнішні обставини чи інформація. Втрата інтересу до людей, з якими відбувається взаємодія, іноді доходить такої межі, коли ці люди сприймаються на рівні неживого предмета, сама присутність їх часом неприємна.

Третьою ознакою СЕВ є відчуття втрати власної ефективності з падінням самооцінки. Людина не бачить перспектив у своїй професійній діяльності, не відчуває задоволення роботою, втрачає віру у свої професійні можливості.

До соціально-психологічних симптомів професійного вигорання відносять такі неприємні відчуття і реакції, як:

- байдужість, нудьга, пасивність і депресія, постійно знижений емоційний тонус з почуттям пригніченості;
- підвищена дратівливість навіть щодо незначних, дрібних подій;
- часті нервові "зриви" - вибух невмотивованого гніву або відмови від спілкування, "занурення в себе";
- постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації причин немає (наприклад, почуття провини, образи, підозрливості, сорому, скутості);
- відчуття неусвідомленого занепокоєння й підвищеної тривожності (відчуття, що "щось не так, як треба");
- перфекціонізм, відчуття гіпервідповідальності та постійного страху, що "не вийде" або що "не впораюся", схильність брати все близько до серця;
- загальна негативна установка на життєві й професійні перспективи (за типом: "хоч як намагайся, все одно нічого не вийде").

До поведінкових симптомів професійного вигорання відносять наступні вчинки або форми поведінки:

- відчуття, що робота стає все важче і важче, а виконувати її дедалі складніше і складніше;
- співробітник помітно змінює свій робочий режим дня (рано приходить на роботу і пізно йде або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде);
- незалежно від об'єктивної необхідності працівник постійно бере роботу додому, але вдома її не робить;
- якщо фахівець є керівником, у його поведінці з'являються ознаки частих відмов від прийняття рішень з наведенням різних і дуже "поважних" причин як психологічного виправдання перед собою та колегами;
- відчуття непотрібності, зневіри в поліпшенні ситуації, зниження ентузіазму в роботі, байдужість до її результатів;
- невиконання важливих, пріоритетних завдань у роботі із "застряганням" на дрібних деталях, невідповідна до службових вимог витрата більшої частини робочого часу на мало усвідомлюване або неусвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій;
- дистанціювання від співробітників та осіб, з якими фахівець взаємодіє в процесі виконання професійних обов'язків, підвищення рівня неадекватної самокритики;
- ризик виникнення зловживань алкоголем, різкого зростання викурених протягом дня сигарет, навіть застосування наркотичних засобів.

Виокремлюють п'ять ключових груп симптомів СЕВ:

- фізичні симптоми: хронічна втома, фізичне стомлення, виснаження; зміна ваги; недостатній сон, безсоння; поганий загальний стан здоров'я; можливі ускладнене дихання, задишка; нудота, запаморочення, надмірна пітливість, тремтіння; підвищення артеріального тиску; виразки чи запальні захворювання шкіри; ознаки порушень з боку серцево-судинної системи;

- емоційні симптоми: недостатність емоцій; песимізм, цинізм і черствість у роботі й особистому житті; байдужість, психологічна втома; відчуття безпорадності та безнадійності; агресивність, дратівливість; тривожність, посилення ірраціонального занепокоєння, нездатність зосередитися; ознаки депресії, пригнічення, почуття провини; безпідставні емоційні вибухи, переживання психологічного болю і страждань; втрата ідеалів, надій або професійних перспектив; відчуття ознак деперсоналізації - люди сприймаються безособистісними істотами, як манекени; переважає почуття самотності;

- поведінкові симптоми: фахівець безпідставно збільшує робочий час понад 45 годин на тиждень; під час роботи з'являється втома і бажання відпочити; байдужість до їжі; мале фізичне навантаження; виправдання вживання тютюну, алкоголю, ліків; збільшення ризику нещасних випадків - падінь, травм, аварій; імпульсивна некерована емоційна поведінка; стійке небажання йти на роботу;

- інтелектуальний стан: падіння інтересу до нових теорій та ідей у роботі, до альтернативних підходів у вирішенні проблем; нудьга, туга, апатія, падіння смаку та інтересу до життя; у роботі надається перевага стандартним шаблонам, рутині, а не творчому підходу; цинізм або байдужість до нововведень; недостатня участь або відмова від участі в розвиваючих експериментах, тренінгах, навчанні; формальне виконання службових обов'язків;

- соціальні симптоми: низька соціальна активність; падіння інтересу до дозвілля, захоплення; соціальні контакти обмежуються роботою; погіршується якість, позитивність і результативність міжособистісних відносин на роботі й удома; відчуття ізоляції, нерозуміння інших та іншими; відчуття нестачі підтримки з боку родини, друзів, колег.

СЕВ є комбінацією фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, стомлення, при цьому головний фактор - емоційне виснаження з ознаками власне когнітивно-емоційного вигорання, що проявляється в знеціненні персональних досягнень. СЕВ є проявом особистісної деформації фахівця внаслідок емоційно ускладнених і напружених відносин у системі людина-людина.

У людей, які страждають на СЕВ, як правило, виявляється сукупність психопатологічних, психосоматичних, соматичних симптомів і ознак соціальної дисфункції. Наслідки вигорання можуть проявлятися як у психосоматичних порушеннях, так і у психологічних змінах особистості (когнітивних, емоційних, мотиваційних). Те й інше має безпосередній вплив на зниження рівня соціальної компетентності, психологічного благополуччя і психофізичного здоров'я особистості. Спостерігаються хронічна втома, когнітивна дисфункція у вигляді порушень пам'яті та уваги, порушення сну, особистісні зміни. З часом, без відповідної терапії чи корекції, можливий розвиток більш важких психопатологічних розладів (наприклад, тривожності чи депресивних порушень з виникненням залежності від психоактивних речовин або суїцидальних тенденцій). Загальними проявами соматичних симптомів є головний біль, порушення в роботі шлункового тракту (діарея, синдром роздратованого шлунка) і серцево-судинної системи (тахікардія, аритмія, гіпертонія).

Таким чином, СЕВ характеризується вираженим поєднанням симптомів порушення в психічній, соматичній і соціальній сферах життя.

Професійна діяльність як соціального працівника (незалежно від виду роботи) так і БВ/ПБ належить до групи професій з підвищеною моральною відповідальністю за життя та здоров'я окремих людей чи груп населення. Така робота вимагає великого емоційного напруження, відповідальності при досить невизначених критеріях успіху. Окрім того, негативно впливають на здоров'я часті стресові ситуації, в які потрапляє соціальний працівник у процесі соціальної взаємодії з іншими людьми, постійного заглиблення в сутність їхніх проблем, що відбувається через особисту незахищеність й інші морально-психологічні фактори.

СЕВ у молодих фахівців може виникнути через незавершеність етапу професійного становлення й адаптації до професії, невизначеність конкретної мети щодо професійної діяльності й несформованість професійних інтересів. Тоді як для фахівців з великим досвідом підґрунтям розвитку СЕВ є надлишкові механізми професійного самозбереження, адже в зрілих літах дедалі важче пристосовуватися до нових вимог та умов виконання професійних обов'язків.

Втрата здоров'я - це найсерйозніші наслідки даного синдрому. Однак часто наслідком розвитку та тривалої дії СЕВ може стати крах кар'єри, так і криза стосунків у родині, тобто всього того, заради чого докладаються надмірні зусилля.

Формування СЕВ у професійній діяльності соціального працівника може бути пов'язане з такими факторами, як ситуації зміни або втрати соціального статусу, екстремальні умови праці, невизначеність.

Імовірність виникнення СЕВ у соціальних працівників збільшується в наступних умовах:

- вкладення в роботу значних особистісних ресурсів при недостатньому визнанні з боку керівництва;
- постійна робота з "невмотивованими" людьми, що протидіють зусиллям допомоги їм;
- недостатнє забезпечення умов для самовираження на роботі;

- напруженість і конфліктність у робочому середовищі;
- незадоволеність своєю професією.

Зазвичай розвиток СЕВ має певні етапи, що пов'язані з етапами пристосування фахівця до робочої обстановки.

1. Перший етап - початковий.

Фахівець, починаючи працювати на новому місці роботи, намагається якнайшвидше влитися в колектив, продемонструвати керівництву та колегам свою компетентність. Пастка такої поведінки, що веде до синдрому вигорання, виникає тоді, коли працівник не дає собі часу розібратися у характері навантажень і специфіці відносин у колективі; визначитися щодо власних реальних функціональних обов'язків; усвідомити, хто має право давати йому завдання і які; не може говорити "ні" в ситуації, котра вочевидь виходить за межі його обов'язків; із самого початку перенавантажує себе з метою досягти найкращого результату в неадекватно короткий термін; розставити пріоритети в роботі; цінувати свій робочий час та відокремлювати "позаслужбову" активність.

2. Другий етап - збільшення робочих навантажень.

Зазвичай, із тривалістю роботи співробітник обростає все новими й новими обов'язками. Пастка, що веде до синдрому вигорання на цьому етапі, визначається прислів'ям: "Хто везе, на тому й везуть". Приміром, разове завдання стає постійним і обов'язковим, колеги підкидають роботу, котру не хочуть чи не можуть виконати самі. В основі цього лежить бажання стати незамінним співробітником. Але інколи вже на цьому етапі виникає протилежне прагнення будь-яким чином уникати навіть розумних робочих навантажень чи ініціативи.

3. Третій етап - надлишкова відповідальність.

Відчуття себе незамінним співробітником не дає працівнику можливості піти на лікарняний чи у відпустку, уявити собі свою відсутність на роботі, бо більше ніхто не зможе впоратися з обсягом виконуваної ним роботи, часта "надурочність" у виконанні професійних обов'язків, неможливість знайти час для відпочинку чи родини. На тлі зростаючої перевтоми і роздратованості, що інші співробітники можуть ставитися до своїх обов'язків зовсім інакше, незадоволення роботою наростає, погіршується і загальний стан. У протилежному варіанті - за первісної відсутності інтересу до власної роботи - СЕВ розвивається іншим шляхом: через хронічну апатію, нудьгу й пряме небажання виконувати свої робочі обов'язки.

4. Четвертий етап - хронічні невдоволення і втома.

При крайній внутрішній перенарузі, незадоволенні власними результатами роботи й неефективній спробі працювати в колишньому режимі людина відчуває марнотратство робочого часу, збільшення кількості помилок і невпевненість у собі, наростаюче роздратування та скутість, постійне почуття втоми з проявами психічних і соматичних порушень. Підсумком такого шляху є звільнення за власним бажанням або з ініціативи роботодавця, а насамперед - формування СЕВ та його наслідків для здоров'я людини.

Менший ризик розвитку СЕВ та його наслідків мають ті соціальні працівники, котрі мають наступні характеристики: міцне фізичне здоров'я, свідомо, цілеспрямовано піклуються про свій фізичний стан; адекватно висока самооцінка та впевненість у собі, своїх здібностях і можливостях. Професійне вигорання менше загрожує людям, що мають досвід успішного подолання професійного стресу й здатні конструктивно змінюватися в напружених умовах, пристосовуватися до нових вимог. Таким людям властиві певні індивідуально-психологічні особливості: висока психологічна та фізична рухливість, відкритість, товариськість, самостійність і прагнення опиратися на власні сили. І головне, важливою рисою людей, стійких до професійного вигорання, є здатність формувати та підтримувати в собі позитивні, оптимістичні настанови як по відношенню до самих себе, так і до інших людей, а також життя взагалі.

Профілактичні й лікувальні заходи при СЕВ багато в чому подібні. Бо те, що захищає від розвитку даного синдрому, може бути використане й у процесі його лікування.

Профілактичні, лікувальні та реабілітаційні заходи при СЕВ спрямовуються на зменшення можливої дії стресових факторів: зняття робочої напруги, підвищення професійної мотивації, вирівнювання балансу між витраченими зусиллями й отриманою винагородою. З появою і розвитком ознак СЕВ керівництво й сам фахівець повинні звернути увагу на поліпшення умов праці (організаційний рівень), характер складних взаємин у колективі (міжособистісний рівень), особистісні реакції та порушення (індивідуальний рівень).

Ресурси особистості щодо протидії розвитку СЕВ:

- оволодіння навичками і тренування психологічної стійкості особистості;
- дотримання принципів психогігієни;
- оволодіння навичками саногенного мислення;
- розвиток почуття гумору.

Уникнення СЕВ і його наслідків можливе за збалансування напруги та відпочинку. Найважливіша роль у профілактиці СЕВ належить самому працівнику. Насамперед з метою спрямованої профілактики СЕВ треба:

- намагатися розраховувати та обдуманно розподіляти свої навантаження;
- учитися переключатися з одного виду діяльності на інший;
- простіше ставитися до конфліктів на роботі;
- не намагатися бути кращим завжди й у всьому.

Профілактика СЕВ - це оволодіння певними психологічними навичками:

- здатність радіти, спостерігаючи життя навколо себе, а саме: вміння навіть у малому бачити позитив і відчувати радість;

- вміння при неможливості адекватного відпочинку хоч на коротку мить розслаблятися;
- баланс інтересів як уміння усвідомлювати необхідність задоволення різнобічних життєвих потреб;
- вміння усвідомлювати проблемні зони особистості та суспільства;
- використання власних ресурсів та вміння усвідомлювати внутрішні особистісні та зовнішні ситуативні можливості та способи пристосування й змінювання.

Основними видами внутрішніх психологічних і зовнішніх соціальних ресурсів у профілактиці СЕВ є:

- любов та радість без напруги;
- родинні зв'язки, стабільний життєвий устрій;
- соціальні зв'язки (підтримка друзів, сусідів, команди);
- усвідомлення мети даного етапу життя (за виразом Ф. Ніцше: "У кого є "навіщо, ради чого", той знайде і витримає будь-яке "як");

- збереження психологічного здоров'я і підвищення стійкості до стресів;
- професійна впевненість, набуття компетентності, бажання навчатися і оволодіння новими професійними вміннями;

- досягнення економічної стабільності не шляхом очікування, а за навчаючись адекватно використовувати наявні можливості;

- щирість віри як у релігійному, так і у психологічному сенсі;
- при необхідності - вчасне отримання адекватної психологічної підтримки чи медичної допомоги.

Також до профілактики СЕВ можна віднести такі психологічні настанови:

- розвиток інтересів поза сферою роботи;
- внесення у свою роботу різноманітності - створення нових проектів, їхня реалізація без очікування дозволу або підтримки з боку керівництва;

- увага до підтримки свого здоров'я, а саме: дотримання режиму сну і харчування, підтримуючі фізичні навантаження (прогулянки, йога, пілатес, медитації тощо);

- задовільне соціальне життя;
- підтримка дружніх відносин з людьми (бажано, інших професій);
- прагнення до бажаного без сподівання стати переможцем у всіх випадках, а також уміння програвати без самознищення й агресії;

- здатність до самооцінки без очікування визнання оточення;

- відкритість новому досвіду;

- вміння не поспішати, тобто давати собі досить часу для досягнення позитивних результатів у роботі й особистому житті;

- прийняття своїх проблем як право бути самим собою, жити при наявності проблем;

- прояснення причин, психотравмуючих факторів, що підвищують вразливість до стресу;

- вчасне відреагування актуального емоційного стану чи перенапруги (бажано, через відпочинок або зміну діяльності);

- прояснення особистісних емоційних, поведінкових, смислових настанов;

- опрацювання внутрішнього переживання часу, насамперед оволодіння навичкою "минуле відправляти в минуле", щоб застрягання на емоційних спогадах не заважало усвідомлювати дійсність та ресурси для майбутнього;

- опрацювання адаптивних форм поведінки на основі прийняття себе, відповідальності (А НЕ ПРОВІНИ!) за свої вчинки, вибір у житті, свої слабкості;

- усвідомлення зобов'язань (наприклад, не слід брати на себе більшу відповідальність за іншу людину, ніж це робить вона сама; але це не стосується власних маленьких дітей чи батьків похилого віку тощо);

- читання не тільки професійної, а й іншої літератури;

- хобі, що приносить задоволення.

Але наведені вище принципи стосуються насамперед психологічних особистісних настанов. Водночас є специфічні заходи, безпосереднє використання яких у професійній діяльності також запобігають розвитку СЕВ чи інших форм професійної деформації. Найпростішим є застосування прийомів тайм-менеджменту, які допоможуть зберегти здоров'я і працездатність:

1. Якісне планування режиму свого дня в цілому. А саме: намагатися лягати спати не пізніше 22-23 години, поставити собі заборону на пізній перегляд телепередач і фільмів чи "нічне" сидіння за комп'ютером.

2. Збалансування системи харчування: обов'язковість сніданку, обіду, відведення часу навіть для маленької прогулянки та відпочинку в обідню перерву.

3. Грамотне планування робочого часу, наприклад, розподіляючи справи за важливістю.

4. Вчасне закінчення робочого дня ("аврали" на роботі бувають у всіх, але не треба це перетворювати на звичку чи систему).

5. Адекватність лікування за необхідності (захворівши, слід брати лікарняний бюлетень, що дасть можливість ефективно відновлювати сили).

6. Обов'язковість щорічної відпустки, бо в працівників, які мають відпустки рідше, синдром вигорання розвивається набагато швидше.

7. Обов'язковість професійного навчання (участь у семінарах, конференціях, де надається можливість зустрітися з новими людьми та обмінятися досвідом; періодична спільна робота з колегами, що значно відрізняються професійно і особистісно).

8. Використання в роботі (насамперед соціальній) можливостей "колективної свідомості", а саме: участь у професійній груповій роботі, обговоренні професійних проблем, що виникають.

9. Обов'язковість визначення пріоритетів між особистим життям і роботою - можливість обмеження претензій щодо роботи задля збереження теплих, щирих стосунків у родині.

Дотримуючись названих вище рекомендацій, людина не тільки зможе запобігти виникненню СЕВ, а й зменшить гостроту його проявів, якщо цей розлад уже виник.

Рекомендована література:

1. Айламазьян А. М. Метод наблюдения и беседы в психологии. - М. : Учебно-методический коллектор "ПСИХОЛОГИЯ", 2000. - 480 с.
2. Амбросимова О. Синдром эмоционального выгорания у специалистов социальных профессий // Интернет-адреса: http://www.strf.ru/science.aspx?CatalogId=222&d_no=24828
3. Бурлачук Л. Ф., Коржова Е. Ю. Психология жизненных ситуаций. - М. : Российское педагогическое агентство, 1998. - 263 с.
4. Бурно М. Е. Терапия творческим самовыражением. - М. : Медицина, 1989. - 304 с.
5. Вацлавик П. Бивин Дж., Джексон Д. Психология межличностных коммуникаций / Пер. с англ.- СПб. : Речь, 2000. - 300 с.
6. Вачков И. В. Основы технологи группового тренинга. - М : Издательство "Ось-89", 1999.
7. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания : диагностика и профилактика. - СПб : Питер, 2009.- 336 с. (2-е издание; серия "Практическая психология").
8. Гиппенрейтер Ю. Б. Общаться с ребенком. Как?.- М. : АСТ, Астрель, 2007. - 240 с.
9. Группы самопомощи (self-help groups) // Интернет-адрес: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_psychology
10. Елдышева О. Синдром выгорания как форма устойчивой личностной деформации // Интернет-адреса: http://flogiston.ru/articles/labour/sindrom_vygoranija
11. Зборовский К. Группы самопомощи в технологии социальной реабилитации инвалидов // Интернет-адрес: <http://socfaqtor.wordpress.com>
12. Инициативы самопомощи - путь к сотрудничеству // Материалы совместного проекта ОО "Белорусская ассоциация социальных работников" и Форума Люблинских общественных организаций FLOP. - Минск, 2006.
13. Каленч Д. Лучший, каким вы можете быть в MLM.- 160 с.
14. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. - М. : Изд-во МГУ, 1991. - 207 с.
15. Леви В. Л. Азбука здравомыслия. - М. : Метафора, 2006. -736 с.
16. Леви В. Л. Искусство быть другим. - М. : Торобоан, 2003. - 384 с.
17. Леви В. Л. Искусство быть собой. - М., 1973. - 178 с.
18. Леви В. Л. Новый нестандартный ребенок. - М. : Торобоан.- 416 с.
19. Мухина В. С. Возрастная психология : феноменология развития, детство, отрочество : учебник для студ. вузов. - 4-е изд., стереотип. - М. : Издательский центр "Академия", 1999. - 456 с.
20. Напреенко А. К., Петров К. А. Психическая саморегуляция. - К. : Здоровье, 1995. - 238 с.
21. Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования. - СПб. : Питер, 2000.- 464с. с илл. (Серия "Золотой фонд психотерапии").
22. 22. Організація та діяльність груп взаємодопомоги при консультативних пунктах "Довіра" центрів ССМ : методичні рекомендації для фахівців, які працюють у групах взаємодопомоги / за ред. Лазоренка Б. П. - К., 2005. - 88 с.
23. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. - М. : Институт психологии РАН, 2005. - 330 с.
24. Пряжников Н. С., Ожогова Е. Г. Стратегии преодоления синдрома "эмоционального выгорания" в работе педагога // Интернет-адреса: http://psyjournals.ru/psyedu/2008/n2/Pryajnikov_Ojogova.shtml
25. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы : теория и практика / Пер. с англ.- М. : Прогресс, 1990.- 368 с.



Беззаперчна необхідність груп взаємопідтримки. Особисто мені було важко тільки на початку роботи. Відчувала напругу, намагалася все контролювати: час, відхід від теми, щоб усі присутні брали участь. Складно було, коли учасник, який весь час мовчав, з подачі фасилітатора робив спроби висловитися, а його не слухали. Були побоювання, що людина піде назавжди з негативними почуттями. Проте вкінці - все склалося.

Добре в колі однодумців, судячи з відгуків, усім. Хтось - здобуває досвід, хтось просто висловлюється, хтось отримує підтримку. Кожен одержує те, що потрібно саме йому.

Соціальний працівник
Одеського міського ЦСССДМ



Організувати групу взаємопідтримки не важко, оскільки маємо постійне приміщення для зустрічей, склалися гарні робочі стосунки з батьками, є теоретичне бажання кожного з них спілкуватися в групі. Складніше "перетворити" теоретичне бажання батьків у практичну дію: прийти на групу і брати участь. Стабільно це вдається сімом учасникам із дванадцяти. Сподіваємося, що це тимчасово.

Соціальний працівник
Одеського міського ЦСССДМ



Що стосується власних вражень щодо організації і проведення груп взаємопідтримки: радує те, що батькам це необхідно і вони приходять із задоволенням, діляться своїм досвідом і намагаються шукати шляхи вирішення власних проблем. Мені, як фасилітатору і соціальному працівникові, приємно, що прийомні батьки довіряють групі й відкриваються, не зважаючи на те, що я здійснюю супроводження цих прийомних сімей.

Соціальний працівник
Кам'янець-Подільського міського ЦСССДМ