

ПРАКТИКА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ

УДК 364.08(477)

«НАМ МАРАФОН ВЖЕ БІГТИ ТРЕБА»: АНАЛІЗ ДОСВІДУ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Байдарова Ольга, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри соціальної реабілітації та соціальної роботи, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ORCID: [0000-0002-2332-1769](https://orcid.org/0000-0002-2332-1769)

E-mail: baidarovao@knu.ua

Семигіна Тетяна, докторка політичних наук, професорка, професорка Академії праці, соціальних відносин і туризму

ORCID: [0000-0001-5677-1785](https://orcid.org/0000-0001-5677-1785)

E-mail: semigina.tv@gmail.com

У статті представлено результати вивчення специфіки тренерського досвіду під час проведення навчальних заходів міжнародної громадської організації «Міжнародний центр розвитку і лідерства» (МЦРЛ) для соціальних працівників та волонтерів в умовах повномасштабної війни. У межах феноменологічного підходу розкрито такі теми, як вплив війни на психічний стан тренерів та учасників навчання; вплив стресових факторів та постійного перебування в умовах небезпеки на навчальний процес; адаптація тренінгових програм та поведінки тренерів до нових реалій. Запропоновано рекомендації для вдосконалення тренінгових програм в умовах кризових ситуацій.

Ключові слова: проведення тренінгів; неформальна освіта; соціальна робота; війна; кризова ситуація; тренерський досвід; Україна; феноменологія.

«WE ALREADY NEED TO RUN A MARATHON»: AN ANALYSIS OF SOCIAL WORK TRAINING EXPERIENCES DURING WARTIME

Baidarova Olha, PhD in Psychology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Social Rehabilitation and Social Work, Taras Shevchenko Kyiv National University

ORCID: [0000-0002-2332-1769](https://orcid.org/0000-0002-2332-1769)

E-mail: baidarovao@knu.ua

Semigina Tetyana, Doctor in political sciences, Professor, Academy of Labor, Social Relations and Tourism

ORCID: [0000-0001-5677-1785](https://orcid.org/0000-0001-5677-1785)

E-mail: semigina.tv@gmail.com

The article presents the findings from a study on the training experience of the international NGO «International Leadership and Development Center» (ILDC) during full-scale war, specifically focusing on training activities for social workers and volunteers. The phenomenological approach (8

in-depth interviews were conducted) reveals various aspects, such as the impact of war on the mental well-being of both trainers and participants, and how stress factors, constant exposure to danger, and the chaotic environment influence the training process. The adaptation of training programs and trainers' strategies to the new war-induced realities is explored.

Key challenges faced by practitioners were identified, including an overwhelming increase in the number of clients alongside the expansion of client categories. New, unfamiliar groups appeared, such as military personnel and their families, wives and mothers of prisoners of war, freed captives and their relatives, women affected by conflict-related sexual violence, families of the deceased. The trainers and practitioners found themselves in a dual position, being both helpers and those affected by war. This created a need for professional support, especially in maintaining professional boundaries and avoiding secondary trauma.

Another challenge was the need for social workers and volunteers to acquire new skills and competencies under stressful conditions – initially acute stress, followed by prolonged stress – which also impacted their cognitive abilities. The study highlighted that training must focus on maintaining the professional identity of social workers and adapt both its content and format to include a trauma-sensitive approach.

The article concludes with specific recommendations for trainers and organizers of training programs during crises, suggesting strategies that could enhance the effectiveness of training in wartime conditions. It emphasizes the importance of trauma-awareness in designing training materials and the need for ongoing psychological support for practitioners, helping them navigate their dual roles.

Key words: *conducting trainings; non-formal education; social work; war; crisis situation; coaching experience; Ukraine; phenomenology.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Актуальність дослідження тренерського досвіду в умовах війни є надзвичайно високою. Особливо коли йдеться про тренінги для працівників соціальних організацій, які працюють у сфері психосоціальної допомоги і підтримки в умовах гуманітарної кризи. Короткострокові програми неформальної освіти з підвищення компетентності у галузі соціальної роботи є суттєвим ресурсом професійного розвитку впродовж життя працівників і волонтерів соціальних організацій. В умовах повномасштабної російсько-української війни значення програм неформальної освіти, що реалізується через тренінгову діяльність з соціальної роботи, набуває критичного характеру. За перші пів року повномасштабної війни попит на послуги соціальної допомоги та підтримки у територіальних громадах зріс у 2-4 рази [5], відчувається нестача працівників соціальної роботи (за даними Міністерства соціальної політики потрібно близько 20 тисяч нових працівників [2]), яка поглиблюється через еміграцію фахівців. Плин кадрів зумовив входження у професійну соціальну роботу часто недостатньо підготовлених працівників, котрі не мають належного рівня знань та умінь і потребують додатково навчання. Зміни в законодавстві дали змоги на період воєнного стану залучати до надання соціальних послуг працівників та волонтерів без підтвердження фахового рівня. Проте для надання певних соціальних послуг необхідна спеціалізація та фахові знання [6, с. 8]. Від якості підготовки соціальних працівників та волонтерів залежить здатність суспільства реагувати на гуманітарні виклики, забезпечувати захист вразливих груп населення, надавати необхідну допомогу та підтримку [15]. З огляду на масштаби зростання потреб населення у психосоціальній допомозі, тренінгова підготовка кадрових ресурсів – як державного, так і громадського секторів – є одним зі шляхів розв'язання проблеми забезпечення достатньої якості соціальних послуг.

Тренери, які працюють з цими категоріями фахівців, стикаються з унікальними викликами: вони повинні не лише передавати необхідні знання, формувати уміння та

навички, а й допомагати учасникам тренінгів справлятися з емоційними та психологічними навантаженнями, пов'язаними з роботою в кризових умовах. Дослідження тренерського досвіду в цих умовах дозволяє виявити найефективніші методики підготовки соціальних працівників та волонтерів, що може суттєво підвищити якість соціальної підтримки та гуманітарної допомоги, яка надається під час війни. Це дослідження також сприятиме вдосконаленню тренінгових програм, що зрештою покращить здатність соціальних працівників та організацій більш дієво реагувати на виклики, пов'язані зі збройним конфліктом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання тренінгової діяльності в умовах кризових ситуацій, зокрема в контексті війни, є відносно новою темою в науковій літературі, однак існує низка наукових праць, що висвітлюють її окремі аспекти. Наприклад, Randall, Brooks та Heck (2022) [13] у своєму дослідженні розглядають як формальне, так і неформальне навчання під час кризових ситуацій, аналізуючи їх вплив на зменшення намірів працівників залишити роботу. Вони показали, що навчання та підвищення кваліфікації на передовій під час криз виступають важливими інструментами не тільки для збереження працівників, а й для підвищення їх ефективності. Цей аспект особливо важливий в умовах війни, де соціальні працівники та волонтери постійно стикаються з екстремальними ситуаціями.

Teixeira-Santos та ін. (2023) [16] вивчали програми підготовки з питань психічного здоров'я для фахівців, які не є медиками, та волонтерів, що працюють з біженцями та шукачами притулку, підкреслюючи, як такі програми підвищують ефективність надання допомоги. Це перегукується з дослідженням Gusak, Martin, Sousa (2024) [11], яке розглядає семінари для підтримки українських соціальних працівників під час війни, наголошуючи на професійній солідарності та правах людини.

Більшість літератури, яка висвітлює підготовку працівників до надзвичайних ситуацій, зосереджена на природних катастрофах або кризах у громадах. Наприклад, Tint, McWaters та van Driel (2015) [17] досліджують навчання гуманітарних працівників та громад з використанням імпровізаційних технік для підготовки до непередбачуваних ситуацій, одночасно підкреслюючи важливість тренування стійкості самих тренерів. Їхня робота показує, що імпровізація може бути потужним інструментом для підготовки до надзвичайних ситуацій, що також можна застосувати до умов війни, де невизначеність та непередбачуваність є постійними факторами.

Таким чином, наявні дослідження демонструють важливість тренерської діяльності в умовах криз, однак необхідні додаткові дослідження, щоб глибше розкрити особливості підготовки соціальних працівників і волонтерів саме в умовах збройного конфлікту, що залишається критично важливою для України в поточний період.

Мета та методологія роботи. Метою дослідження було вивчення специфіки тренерського досвіду під час проведення навчальних заходів для соціальних працівників та волонтерів в умовах повномасштабної війни. Особливу увагу було приділено ідентифікації основних викликів, з якими стикаються соціальні працівники під час навчання, а також виявленню найбільш ефективних підходів і методів тренерської роботи для подолання цих викликів.

Для досягнення мети використовувалась феноменологічна парадигма, яка орієнтована на усвідомлення людиною власного досвіду та відображення її особистих переживань у конкретних ситуаціях [3].

У дослідженні застосовано якісницький методологічний підхід, що базувався на проведенні глибинних напівструктурованих інтерв'ю з тренерами та методистами міжнародної громадської організації «Міжнародний центр розвитку і лідерства» (МЦРЛ).

МЦРЛ працює в Україні з 2007 року і спеціалізується на впровадженні кращих практик соціальної роботи, а також на зміцненні професійної спільноти для забезпечення безпеки та благополуччя дітей. Від початку повномасштабного вторгнення організація реалізувала низку проєктів, що стало основою для проведення дослідження.

Було проведено інтерв'ю з 8 тренерами та методистами, які активно працюють в рамках цих проєктів. Напівструктурований формат інтерв'ю дозволив одночасно зосередитись на заздалегідь визначених темах, а також надати респондентам можливість поділитися власним досвідом та думками. Фокус інтерв'ю був спрямований на виявлення проблем, з якими зіштовхнулися соціальні працівники під час тренінгів, а також на аналіз методів та підходів, які тренери вважали найефективнішими у цих умовах.

Зібрані дані проаналізовані за допомогою тематичного аналізу, що дало змогу виявити ключові виклики, стратегії їх подолання та найкращі практики тренінгової діяльності в умовах війни.

Етичні аспекти дослідження ретельно враховані на всіх етапах роботи. Учасників інтерв'ю поінформували про мету дослідження, а також про те, що їхня участь є добровільною. Всі дані були знеособлені, щоб забезпечити конфіденційність респондентів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Аналіз матеріалів інтерв'ю дозволив виділити низку ключових тем, що розкривають досвід проведення тренінгових програм МЦРЛ.

1. Вплив війни на психічний стан тренерів та учасників навчання.

Усвідомлюючи, що війна, як надзвичайно стресовий фактор, – це не одноразова подія, вона має пролонгований характер, є множиною численних травмувальних подій, які стаються щодня, – її вплив на стан учасників навчання і тренерів слід розглядати саме крізь призму такого розуміння.

Найперше, про що говорили респонденти, згадуючи початок повномасштабного вторгнення, був психічний стан, у якому перебували як самі тренери, так і учасники навчання. Вони описували його як «шок», «дезорієнтацію», «потребу фізично вижити», «розгубленість», «відчуття обурення і злості», «стрес». Респонденти нарікали на відсутність зовнішніх вказівок, інструкцій, протоколів щодо роботи в надзвичайних гуманітарних ситуаціях, планів евакуації тощо. Поруч з цим гостро постала потреба у самопомозі, самопідтримці, адже те, що бачили, відчували, переживали респонденти, виходило далеко за рамки звичного життєвого і професійного досвіду, і допомогти психіці впоратися з цим було ключовим завданням. Тренери наголошували на масовості звернень від спеціалістів з відповідними запитам:

«...Було дуже багато запитів... на допомогу собі: як справлятися зі своїми переживаннями і реакціями, з вигоранням (бо дуже багато навантаження було і, відповідно, ресурси у людей дуже швидко закінчувалися, особливо у людей, які жили у місцях, де ведуться активні бойові дії)» (респондент Т1).

«...І тоді було багато таких звернень спеціалістів саме щодо вигорання, подвійного стресу, де людина переживає свій травматичний стрес, пов'язаний з війною, і повинна ще давати підтримку людині, яка і до війни була у вразливій ситуації, а війна це ще підсилила» (респондент Т3).

Перевантаженість і розгубленість соціальних працівників у зв'язку з власними реакціями на стрес були характерними, передусім, у перші місяці повномасштабного вторгнення.

«...Необхідність ... залишитися в здоровому глузді від того, що ти чуєш, бачиш і від

того, скільки горя ти маєш через себе пропустити. Така потреба не очерствіти з одного боку, а і з іншого – виконувати свій функціонал, бо занадто велике навантаження. Ми стикнулися з тим, що у нас кількість клієнтів зростає з 2500 до 12000 протягом 2022 року. А кількість працівників залишилася та ж сама»; «об'єм роботи виріс катастрофічно», а «вимоги залишилися з повномасштабним вторгненням до спеціалістів точно такі, як наче його не було при набагато гіршому фінансуванні і набагато гірших можливостях» (респондент Т4).

Психологічний тиск на фахівців чинила подвійність особистого становища – і як людини, яка сама страждає від війни, і як спеціаліста, який має допомогти постраждалим клієнтам і бути ресурсним для них. Після опанування первинного шоку, розгубленість зумовлювало «накладання власної ситуації, що я теж перебуваю в цих умовах, і коли клієнт приходиться з такою ж проблематикою. І як це відокремити, диференціювати, залишитися в позиції спеціаліста, а не в позиції, коли в мене включається особиста історія, і не переносити. Ось це дуже складно, насправді» (респондент Т2). Уявлення про допомогу, які були до війни, «не відповідали дійсності, адже досі було розуміння, що людина, яка перебуває у більш безпечних умовах, надає допомогу постраждалим. А тут знаходишся плюс-мінус в однаковій позиції» (респондент Т3).

Ще одним із викликів, з якими зіткнулись респонденти, була гостра потреба в розширенні знань та вмінь щодо роботи з новими категоріями клієнтів, які з'явилися. Досвід, здобутий під час війни малої інтенсивності (у 2014–2021 роках), допомагав, але його бракувало. Досі незначна частка спеціалістів володіла інструментами кризової роботи, вміла працювати з військовими та їхніми сім'ями, ветеранами, сім'ями загиблих, ще менше фахівців були готові до роботи з постраждалими, яких раніше взагалі не було або ж були одиничні випадки. Ось кілька прикладів висловлювань респондентів щодо цього:

«Спеціалісти стикнулися з новими викликами в роботі. З'явилися нові категорії клієнтів, вірніше, розширилися. Не всі спеціалісти до повномасштабного вторгнення працювали з людьми, які вимушено переїхали. З'явилася категорія «повернення з полону», «очікування з полону», вдови, вдівці, діти, які втратили, зникли безвісти, просто перебування членів родини на війні. І фахівці стикнулися з тим, що робити, коли до нас приходиться такий клієнт» (респондент Т2).

«Ніхто не знав, як працювати з втратами, як працювати з невизначеними втратами» (респондент М1).

«Толку, що я знала, як працювати із сексуальним насиллям. Це мені ніяк не допомогло, тобто, звісно частково мені допомогли ці знання, але досвід сексуального насильства як військового злочину – це зовсім інше. І там інша задача в роботі» (респондент Т3).

«Ось всі знають теорію травми і є розуміння, що травмівна подія має завершитися і тоді з нею (з травмою) працювати. У нас подія не завершилася досі, ми всі живемо в цій події, а при цьому потрібно жити» (респондент Т5).

Учасники дослідження відзначали, що з плином часу стан працівників соціальної роботи, їхні потреби, зокрема у навчанні, змінювались.

«Ми вже тоді розуміли, що це надовго. І ось цей наш спринт... Ми зрозуміли, нам марафон вже бігти треба. Що це не 100-метрівка, а марафон. І як розрахувати свої сили з тим, щоб допомагати» (респондент Т4).

Прийшло усвідомлення, що поняття «комплексна проблема» набуло нового значення – клієнти мають такі складні ситуації, що раніше важко навіть було уявити, і з цим треба якось вміти працювати. До прикладу, під супроводом фахівця перебуває жінка,

яка, з точки зору категоризації клієнтів, спочатку була дружиною військовослужбовця, потім – полоненого, і зараз вона вже дружина визволеного з полону. І щораз це новий досвід переживання, нові аспекти соціальної проблематики. Таким чином, у багатьох працівників постала потреба, з одного боку, у перегляді підходів до організації роботи з клієнтами, у розвитку власних здатностей до міждисциплінарної та міжвідомчої взаємодії, виявлення та залучення ресурсів громади, з іншого – у постійному поглибленні, розширенні власних знань та вдосконаленні умінь щодо роботи з конкретними типами соціальних проблем.

Як бачимо, стани учасників навчань та самих тренерів у часи повномасштабної війни, що триває, значною мірою відображали динаміку сприйняття і реагування на ситуацію всього населення країни: від шоку і дезорієнтації, потреби у фізичному виживанні та збереженні психічної цілісності, подвійного стресу, втрати професійної позиції до наслідків травматизації та вторинної травматизації, відчуття виснаження та симптомів вигорання.

2. Вплив стресових факторів та постійного перебування в умовах небезпеки на навчальний процес.

Тренінговий процес в умовах дії численних стресових факторів не міг залишатися незмінним, оскільки, як ми бачили, змінилися стани учасників та їхні потреби в навчанні. Усі респонденти наголошували на зниженні когнітивних можливостей учасників навчання і самих тренерів, особливо у перші місяці великої війни:

«Мій мозок був неспроможний сприймати, він десь відреагував на щось, але він навіть не міг засвоювати інформацію» (респондент Т4).

«Ми чітко розуміли, що навчання для спеціалістів, яким ми займалися, яке є місією нашої організації, воно не працює, не на часі, тому що переживають і спеціалісти, і ми стрес, у нас знизилася когніція. Я пам'ятаю, дуже було важко читати навіть одну сторінку якогось тексту» (респондент М1).

Постійне перебування в умовах небезпеки суттєво впливає на навчальний процес. Як зазначила одна з респонденток, звичайні, нормативні життєві задачі, як то навчання, іспити, робота, стали викликом. Водночас, учасники дослідження згадували, що багато людей з початком повномасштабної війни, прагнучи підвищити свою компетентність у роботі з постраждалими, суттєво підвищили свою навчальну активність, і, хапаючись за кожную можливість дізнатись щось корисне, реєструвалися для участі у доступних в умовах блекаутів та інших воєнних загроз різноманітних вебінарах, онлайн-конференціях тощо. Однак ефективність такого навчання видається досить спірною, особливо, коли мова йде про формування умінь та навичок:

«І які зараз є перестороги, як я бачу: є багато людей із сертифікатами. Але не факт, що за тим сертифікатом стоять знання, вміння і навички і ще більше того – бажання людини їх застосовувати. І це мене трішки лякає. І я скажу чесно по своїх спеціалістах (зараз у мене 22 працівника) – вони зараз не можуть і не хочуть навчатися. Не тому що вони погані люди, абсолютно ні. А тому що є ось ця напруженість, свої сімейні проблеми, які у всіх є (зараз немає жодної сім'ї, в якій немає проблем), ось ці втрати, які ми постійно переживаємо і доторкаємося; воно тебе так виснажує, що навіть якщо ти розумом розумієш, це не значить що ти фізично можеш бути готовий до цього» (респондент Т4).

Ще одним вагомим фактором, який впливає на навчальний процес, є поляризація суспільства, спричинена відмінностями у досвіді переживання війни людьми:

«...Досвід дотичності до війни, на жаль, різний. І чим далі, тим більше. І перебування в групах цих людей з різним досвідом робить це більш проявленим... По-перше, треба визнавати, що цей досвід різний. Суспільство не хоче це визнавати. У нас є троху дитяча,

мені здається, ілюзорність про те, що «ми єдині», вона не дає побачити дорослі речі: досвід різний, він є, не можна це ігнорувати. І треба думати, як це враховувати в усіх процесах, у тому числі освітніх. Мені здається, що цей виклик ще не вирішений. Тобто, яким чином це включати, як давати місце цьому під час роботи, навчання, обслуговування, в лікарні, можливо, тому що може проявитися ось цей різний досвід» (респондент Т5).

Тренери усвідомлюють цей виклик як свою професійну задачу, наголошуючи на важливості збереження під час тренінгу контакту з учасниками навчання і між ними, не дивлячись на те, що є і спільний досвід, і є досвід, який відрізняється.

3. Адаптація тренінгових програм та поведінки тренерів до нових реалій.

В умовах нових реалій тренінгові програми потребували адаптації з точки зору як змісту, так і форми. Передусім, на думку опитаних, у фокусі будь-якого навчання має перебувати потенційно травмувальний вплив війни. Як зазначила одна з респонденток, для неї ключовою характеристикою усіх навчань, що проводились МЦРЛ з початку повномасштабного вторгнення, є «травма-фокусований підхід»: «...принципи травма-фокусованого підходу – безпека, де можливо, інформованість, де можливо (вона не може бути абсолютною), врахування потреб, розуміння того, що те, що відбувається, впливає на стан і когнітивні здібності – дозволяло і дозволяє робити ці проекти на дуже-дуже високому рівні» (респондент Т5).

Респонденти підкреслювали в роботі організації гнучкість і швидкість реагування на запити, при цьому відповідь на запити у навчанні будується на ретельному аналізі потреб, розумінні викликів і розробці навчального продукту для конкретної цільової групи. Важливими є визначення і орієнтація саме на реальні потреби працівників соціальної роботи, а не ті, які їм приписують (котрі базуються на припущеннях провайдерів навчання). З початком війни впроваджувались навчальні програми, які допомагали працівникам більше дізнатися про стрес і його наслідки, реакції на стрес, кризове втручання. Розробляли програми щодо роботи з людьми, які переживають втрату. Постійне відстеження реальної практики психосоціальної допомоги і підтримки є запорукою затребуваності та ефективності навчання:

«Ми помітили, що включилися тоді всі. Багато хто тоді волонтерив. Багато спеціалістів включилося. Люди без освіти почали надавати допомогу. Хто натуральну, а хто хотів проводити групи підтримки. Так, багато християн тоді включилося. І це було дуже масштабно. І ми зрозуміли, що ми, як організація, не зможемо покрити всю територію України, весь масштаб. Але ми і не можемо собі дозволити, щоб люди без освіти, без розуміння того, що таке групи підтримки, працювали зі станами людей, які на той час були важливими, і завдавали шкоди і собі (тому що там травматизація почалася вже самих спеціалістів, які без освіти, без розуміння, що вони роблять, намагалися допомогти), і учасникам. І тому ми розробили програму «Організація та проведення груп підтримки.»» (респондент М1).

Саме точкове навчання, під потребу, під окремий колектив – може бути дієвим і ефективним, на думку тренерів. І саме в цьому, як зазначила одна з респонденток, є переваги неформальної освіти: «людина має право обрати курс, який для неї зараз є актуальним. А не так, як в класичній формальній освіті, набір незрозумілий, ну, вибір без вибору. Тут про вибір, про відповідальність, про включеність. Ти тоді розумієш, навіщо ти туди йдеш» (респондент Т4). Ще одна вимога, якої чітко дотримуються розробники тренінгових програм МЦРЛ – це поєднання теорії та практики: «МЦРЛ поєднує науковців і практиків. Будь-який курс візьми, він має приклади, він має таку практичну складову, чого дуже часто в академічній освіті немає». Навчальні матеріали повинні постійно оновлюватись, враховуючи здобутки теорії та практики як закордонної, так і – передусім

– української.

Відповіддю тренерів на поляризацію в суспільстві є травмачутливий підхід як у підготовці навчальних матеріалів, так і в самій поведінці та мовленні тренера. Так, усі тексти, відео, презентації перевіряються на відсутність у контенті будь-чого, що може викликати додаткові переживання в учасників навчання (наприклад, російськомовний контент, контент, що може спричинити вторинну травматизацію, при чому до уваги беруть як текстові формулювання, так і зображення, кольорову гаму і т.п.):

«Мовне питання актуальне щодня... Це як один із прикладів, бо поляризація є і в інших речах. Тому моє завдання як тренера зараз бути дуже гнучкою, підбирати слова. Нейтральність має бути, так, щоб цю поляризацію не збільшувати. Як мінімум, не збільшувати, а то і можливо десь трішки зменшувати. Це такий додатковий просто виклик» (респондент Т1).

«Коли ми говоримо про травму, то навіть колір презентації повинен працювати на ресурс. Тому що говорити про травму, навіть у навчанні, теоретичному ... все рівно це дуже велике психічне навантаження. І якщо це кольори різкі, похмурі і т. ін., ... картинки, які можуть підкреслити щось травматичне – то для мене це не варіант... Це для мене є свідченням того, що людина, можливо, не усвідомлено, але травмує тих, хто навчається, ретравмує. Картинки, кольори повинні бути лагідні, в пастельних тонах, давати ресурсність. І вербалізація теж важлива..., особливо в темах, пов'язаних з травмою. Важливі формулювання, як вони звучать, як вони виглядають на екрані» (респондент Т5).

4. Зміни в методах і підходах до навчання з огляду на потреби учасників в умовах війни.

Враховуючи зміни у потребах учасників навчання та об'єктивні умови воєнного стану, організатори тренінгів змінювали як загальні підходи у навчанні, так і окремі методи.

«І тому навчання мало б тепер бути в якомусь новому форматі з урахуванням, по-перше, безпекових умов, по-друге, блекаутів, по-третє, ресурсів. Тобто воно мало бути більш доступним, більш легким, щоб люди могли якби не дуже сильно витратити ресурси, на тому рівні проходити навчання, який в них є. Ми розуміли, що є виснаження і втома від війни. Ми повернулися до ідеї онлайн-платформи, яка б якраз ці виклики і покривала. Бо доступно, в будь-який момент, швидко, в блекаути, забезпечує безпекові умови» (респондент М1).

Одним з найбільш вагомих технологічних та організаційних рішень для забезпечення доступного навчання була розробка і запуск навчальної платформи BeProfi. Ця платформа містить низку онлайн курсів з найбільш актуальних тем соціальної роботи у сфері захисту прав дитини і пропонує користувачам на основі оцінки потреб у навчанні підібрати відповідний курс, який працівник може пройти безкоштовно. МЦРЛ пропонує різні типи навчання на базі цієї платформи: проходження онлайн-курсу та групове навчання. Перший тип навчання є типовим для більшості навчальних онлайн платформ: користувач платформи проходить матеріал, робить завдання будь-коли у зручний для себе час, здає тести і потім, якщо навчався якісно і успішно склав тести, отримує сертифікат. Другий тип навчання, крім проходження стандартизованого онлайн-курсу з усіма заздалегідь записаними відео, інфографіками та іншими навчальними матеріалами на платформі, включає онлайн-зустрічі з тренерами-експертами:

«Платформа є дуже гарним професійним інструментом... це доступна освіта, 24 / 7 ти маєш доступ до всіх матеріалів. Ти маєш підтримку, якщо ти проходиш навчання, ти можеш звернутися до нас через платформу і завжди отримаєш відповідь на запит. Ми отримуємо запити від учасників навчання і ми стараємося на них реагувати. Ми бачимо

їхні потреби і розробляємо відповідні програми. Наприклад, по супервізіях, по втраті. Ми стараємося підтримувати себе і тих, хто хоче у нас навчатися» (респондент М3).

Респонденти визнали, що онлайн навчання має як свої переваги, так і слабкі сторони, зокрема пов'язані з труднощами забезпечення умов для формування вмінь і навичок під час дистанційного навчання. Тому в тренінгових програмах особлива увага приділяється забезпеченню достатньої складової практичного навчання (введення сесій-практикумів, практичних завдань різного масштабу – від інтелектуальної роботи з кейсом до завдання здійснити певну інтервенцію на практиці, опрацювати здобутий досвід під час супервізії).

Збереження «живої» роботи тренінгової групи навіть за умов віддаленої взаємодії з використанням відео конференцій, на думку тренерів, слугує одним з найвагоміших чинників ефективності навчання: учасники мають можливість задавати питання, дискутувати, обмінюватись власним досвідом та знайомитись з досвідом інших, відчувають підтримку та наснажуються у групі:

«В самій роботі мені зараз дуже подобається в онлайні використання роботи в малих групах, коли є можливість, тому що контакт – це дуже важлива річ в нашій історії з травмою війни. З одного боку, важко людям, які не можуть навчатися, але, якщо контакт відбувається, то ось ці маленькі, робочі групи стають іноді дуже терапевтичними, цілющими і дають якийсь ресурс для продовження навчання» (респондент Т5).

Зростання кількості запитів від працівників соціальної роботи на супервізії підштовхнуло МЦРЛ також до розробки спеціальної тренінгової програми, спрямованої на підготовку керівників соціальних організацій та їхніх працівників до впровадження супервізії у їхню роботу як інструменту підтримання професійної ідентичності та професійного розвитку. Саме з огляду на виявлену респондентами значущість збереження професійної ідентичності як ресурсу у подоланні кризових ситуацій, супервізії розглядаються тренерами як перспективна форма навчання.

Обговорення результатів. Проведене дослідження має цінність з погляду отримання емпіричного матеріалу, що відображає досвід тренінгової діяльності з підвищення компетентностей працівників соціальної роботи в умовах повномасштабної війни. Зокрема, були виявлені ті **ключові виклики, з якими стикнулися практики**. По-перше, це надзвичайно масштабне збільшення кількості клієнтів з одночасним розширенням категорій клієнтів, появою нових, з якими не було досвіду роботи (військові та члени їхніх родин, дружини і матері військовополонених, звільнені з полону та члени їхніх родин, жінки, які зазнали сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом (СНПК), члени сімей загиблих тощо). По-друге, подвійність становища спеціаліста як того, хто має допомагати і водночас сам потерпає від війни, потреба у професійній підтримці, пов'язаній з необхідністю відстежувати утримання в професійній позиції та ризиками вторинної травматизації. По-третє, результати привертають увагу до необхідності вчитися, набувати нових компетентностей в умовах стресу (спочатку – гострого, з часом – тривалого), зниження рівня когнітивних функцій.

Проведене нами дослідження, подібно до робіт [1; 7], виявило, що вітчизняні соціальні працівники та працівники гуманітарних організацій стикаються з відчуттям невизначеності та розгубленості в умовах війни. Ці результати підтверджують актуальність закордонних досліджень [8; 10], які підкреслюють важливість ефективного менеджменту в кризових ситуаціях. Крім того, наші дані підтверджують необхідність переосмислення формальної та неформальної освіти соціальних працівників з урахуванням викликів сьогодення, як це пропонують автори [9]. Все це потребує уваги

вітчизняного фахового середовища.

Дослідження дозволило нам також, на основі аналізу досвіду тренерів МЦРЛ, запропонувати певні **рекомендації для інших тренерів та організаторів тренінгів**, які можуть допомогти покращити ефективність тренерської діяльності в умовах війни.

Насамперед, навчання має бути орієнтоване на підтримання професійної ідентичності спеціаліста. Адже збереження професійної ідентичності дає спеціалістам відчуття корисності та сенсу, що є особливо важливим в умовах стресу та невизначеності. Спеціалісти, які відчують себе впевнено у своїй професії, надають більш якісні послуги [14; 18].

Навчання має змінюватися і по змісту, і за формою, з опорою на травмачутливий підхід (наприклад, створення безпечного простору, емоційна регуляція, самодопомога для тренерів) [4; 12].

Рекомендації щодо змісту навчальних програм:

а) необхідно дуже прицільно, точково відповідати в програмах на потреби спеціалістів, навчати вузькому набору конкретних компетентностей для роботи з конкретними проблемами і потребами клієнтів, які з'являються в умовах війни;

б) навчання має враховувати поляризацію українського суспільства через різність, неоднаковість досвіду війни різних людей, що тільки збільшується з часом і яка проявляється у роботі з групами;

в) навчання має відповідати здатностям людей навчатися в умовах триваючої війни, передбачати роботу не лише з когніціями, але й зі станами та реакціями людей, забезпечувати можливість контакту, який є надзвичайним ресурсом, враховувати відмінності сприйняття інформації через різні сенсорні канали;

г) навчальні матеріали повинні постійно оновлюватись, враховуючи здобутки теорії і практики як закордонної, так і – передусім – української.

Рекомендації щодо форми проведення навчання:

а) необхідним є постійне вдосконалення технологічних та організаційних рішень для забезпечення доступності навчання (онлайн платформа, різні типи навчання на ній, забезпечення доступу до тренерів-практиків, супервізорів, подача навчальних матеріалів тощо). Найбільш ефективною є форма групового навчання, що дозволяє оптимально поєднати ресурси навчальної платформи та групової взаємодії.

б) через ризики зниження якості навчання (складність забезпечення умов для формування вмінь і навичок під час дистанційного навчання) бажаним видається збільшення частки практичного навчання.

Війна принесла не лише руйнування, а й безпрецедентні виклики для соціальної сфери. Соціальні працівники, опинившись на передовій допомоги, демонструють неабияку стійкість та професіоналізм. Однак, для того, щоб ефективно надавати допомогу, вони потребують постійної підтримки, навчання та розвитку. Ми сподіваємося, що результати нашого дослідження стануть цінним інструментом для розробки ефективних стратегій підтримки соціальних працівників в умовах війни та сприятимуть зміцненню системи соціальної допомоги в Україні. Підтримка професійного розвитку, постійне навчання та взаємодопомога допоможуть долати ці виклики та наблизити перемогу людяності.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Російсько-українська війна, в цілому, та повномасштабне вторгнення в лютому 2022 року, значно вплинули на психологічний добробут як тренерів, так і учасників тренінгів. Стресові фактори, постійний ризик та хаотичне середовище позначилися на процесі

навчання. Соціальним працівникам та волонтерам довелося опанувати нові уміння та навички в стресових умовах, що негативно позначилися на їхніх когнітивних здібностях. Тренери та практики опинилися у подвійній ролі – як помічників, так і постраждалих від війни. Це створило потребу в професійній підтримці, особливо для збереження професійних меж та уникнення вторинної травми.

Як ключові напрями вдосконалення тренінгових програм вбачаються: (1) орієнтація навчання на підтримання професійної ідентичності спеціаліста; (2) опертя навчання на травмачутливий підхід.

Відповідно подальшого дослідження потребують інструменти для оцінки професійної ідентичності спеціалістів; можливості створення фахових спільнот для обміну досвідом та взаємодопомоги. Також подальші дослідження повинні бути спрямовані на розробку ефективних інструментів для оцінки рівня травматизації учасників та адаптації навчальних програм відповідно до їхніх потреб.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Карагодіна О., Семигіна Т., Пожидаєва О. Практика соціальної роботи в умовах карантинних обмежувальних заходів: швидка оцінка та уроки. *Social Work and Education*. 2020. Vol. 7(4). С. 452–465.
2. Публічний звіт голови Нацсоцслужби про підсумки діяльності / Національна соціальна сервісна служба України (2023). URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-civik-2018/zvit2023/zvit_sotsz_servis_2023.pdfv.ua
3. Семигіна Т. Критична парадигма досліджень у сучасній соціальній роботі. *Scholarly disputes in philosophy, sociology, political science, and history amidst globalization and digitalization : conference proceedings*. Riga: Baltija Publishing, 2021. P. 96–99.
4. Семигіна Т., Столярик О. Соціальна робота в умовах травматизації населення внаслідок війни: практика та освіта. *Проблеми та перспективи економіки та менеджменту: мат-ли Міжнар.наук.-практ. конф.* Черкаси: Research Europe. 2024. С. 59–63.
5. Ситуація в соціальній сфері / Кабінет Міністрів України (08.07.2022). URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/8-lypnia-sytuatsiia-v-sotsialnii-sferi>
6. Соціальні послуги в Україні: сучасний стан, проблеми, обмеження / Лабораторія законодавчих ініціатив (2024). URL: https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2024/09/ali_study_socialservices.pdf
7. Столярик О., Семигіна Т. Голоси стійкості: рефлексії українських соціальних працівників у час війни. *Social Work and Education*, 2024. Vol. 11(1). P. 7–22.
8. Boin A., McConnell A. Preparing for critical infrastructure breakdowns: the limits of crisis management and the need for resilience. *Journal of contingencies and crisis management*. 2007. Vol. 15(1). P. 50–59.
9. Boryczko M., Madew M., Gaba, D. Transcending humanitarian crises a call for transformative social work education. *Social Work Education*, 2023. P. 1–16. URL: <https://doi.org/10.1080/02615479.2023.2285010>.
10. Denov M., C. Shevell M. Social work practice with war-affected children and families: the importance of family, culture, arts, and participatory approaches. *Journal of Family Social Work*. 2018. Vol. 22(1). P.1–16.
11. Gusak N., Martin J., Sousa C. Reflections from a Seminar Series Supporting Ukrainian Social Workers in Time of War: Professional Solidarity and Human Rights. *Journal of Human Rights and Social Work*. 2024. URL: <https://doi.org/10.1007/s41134-024-00317-z>
12. Levenson J. Translating trauma-informed principles into social work practice. *Social Work*. 2020. Vol. 65(3). P. 288–298.
13. Randall J. G., Brooks R. R., Heck M. J. Formal and informal learning as deterrents of turnover intentions: Evidence from frontline workers during a crisis. *International Journal of Training and Development*. 2022. Vol. 26(2). P. 185–208.

14. Rogowski S. *Social work: The rise and fall of a profession?*. Bristol: Policy Press, 2020.
15. Semigina T., Karagodina O., Baidarova O. Global «Corona Crisis» as a Further Challenge for Social Equity. *The Palgrave Handbook of Global Social Problems* / Ed. by Baikady R. et al. Cham: Palgrave Macmillan, 2022. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-68127-2_220-1
16. Teixeira-Santos L. M., Ventura F. I. Q. S., Santos J. A. O., Almeida I. F. D., Abreu W. C. P. D. Mental health training programs for non-health professionals and volunteers working with asylum-seekers and refugees: scoping review. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. 2023. Vol. 57, e20220447.
17. Tint B. S., McWaters V., van Driel R. Applied improvisation training for disaster readiness and response: Preparing humanitarian workers and communities for the unexpected. *Journal of Humanitarian Logistics and Supply Chain Management*. 2015. Vol. 5(1). P. 73–94.
18. Webb S. A. Professional identity and social work. *The Routledge companion to the professions and professionalism*. Routledge, 2016. P. 355–370.

REFERENCES

1. Karagodina, O., Semigina, T., & Pozhydayeva, O. (2020). Praktyka sotsial'noyi roboty v umovakh karantynnykh obmezhuval'nykh zakhodiv: shvydka otsinka ta uroky. *Social Work and Education*, 7(4), 452–465.
2. National Social Service of Ukraine (2023). *Publichnyi zvit holovy Natssoztssluzhby pro pidsumky diialnosti*. https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-civik-2018/zvit2023/zvit_sotsz_servis_2023.pdfv.ua
3. Semigina, T. (2021). Krytychna paradyhma doslidzhen' u suchasniy sotsial'niy roboti [Critical research paradigm in modern social work]. *Scholarly disputes in philosophy, sociology, political science, and history amidst globalization and digitalization : conference proceedings* (pp. 96–99). Riga: Baltija Publishing.
4. Semigina, T., & Stoliaryk, O. (2024). Social work in conditions of population traumatization as a result of the war: practice and education. *Problemy ta perspektyvy ekonomiky ta menedzhmentu: Materialy Mizhnarodnoi naukovy-praktychnoi konferentsii* (pp. 59–63). Cherkasy: Research Europe.
5. Cabinet of Ministers of Ukraine (2022). *Sytuatsiya v sotsial'niy sferi*. <https://www.kmu.gov.ua/news/8-lypnia-sytuatsiia-v-sotsialnii-sferi>
6. Laboratory of legislative initiatives (2024). *Sotsial'ni posluhy v Ukrayini: suchasnyy stan, problemy, obmezhennya*. https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2024/09/ali_study_socialservices.pdf
7. Stoliaryk, O., & Semigina, T. (2024). Golosi stiykosti: Refleksii ukrainskykh sotsialnykh pratsivnykiv u chas viyny. *Social Work and Education*, 11(1), 7–22.
8. Boin, A., & McConnell, A. (2007). Preparing for critical infrastructure breakdowns: the limits of crisis management and the need for resilience. *Journal of contingencies and crisis management*, 15(1), 50–59.
9. Boryczko, M., Madew, M., & Gaba, D. (2023). Transcending humanitarian crises a call for transformative social work education. *Social Work Education*, 1–16.
10. Denov, M., & C. Shevell, M. (2018). Social work practice with war-affected children and families: the importance of family, culture, arts, and participatory approaches. *Journal of Family Social Work*, 22(1), 1–16.
11. Gusak, N., Martin, J., & Sousa, C. (2024). Reflections from a Seminar Series Supporting Ukrainian Social Workers in Time of War: Professional Solidarity and Human Rights. *Journal of Human Rights and Social Work*. <https://doi.org/10.1007/s41134-024-00317-z>
12. Levenson, J. (2020). Translating trauma-informed principles into social work practice. *Social Work*, 65(3), 288–298.
13. Randall, J. G., Brooks, R. R., & Heck, M. J. (2022). Formal and informal learning as deterrents of turnover intentions: Evidence from frontline workers during a crisis. *International Journal of Training and Development*, 26(2), 185–208.
14. Rogowski, S. (2020). *Social work: The rise and fall of a profession?*. Policy Press.
15. Semigina, T., Karagodina, O., & Baidarova, O. (2022). Global «Corona Crisis» as a Further Challenge for Social Equity. In: Baikady, R., Sajid, S., Przeperski, J., Nadesan, V., Islam, M.R., Gao, J. (eds). *The*



Palgrave Handbook of Global Social Problems. Cham: Palgrave Macmillan, https://doi.org/10.1007/978-3-030-68127-2_220-1

16. Teixeira-Santos, L. M., Ventura, F. I. Q. S., Santos, J. A. O., Almeida, I. F. D., & Abreu, W. C. P. D. (2023). Mental health training programs for non-health professionals and volunteers working with asylum-seekers and refugees: scoping review. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 57, e20220447.

17. Tint, B. S., McWaters, V., & van Driel, R. (2015). Applied improvisation training for disaster readiness and response: Preparing humanitarian workers and communities for the unexpected. *Journal of Humanitarian Logistics and Supply Chain Management*, 5(1), 73–94.

18. Webb, S. A. (2016). Professional identity and social work. In: *The Routledge companion to the professions and professionalism* (pp. 355–370). Routledge.