

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет охорони здоров'я, соціальної роботи і психології
Кафедра Школа соціальної роботи ім. В. І. Полтавця

Магістерська робота
освітній ступінь - магістр

на тему: **«ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ/ЦЬ
ДЛЯ РОБОТИ З ВИПАДКАМИ ДОМАШНЬОГО ТА/АБО ГЕНДЕРНО
ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА»**

Виконала: студентка 2-го року навчання,
Спеціальності 231 «Соціальна робота»
Ростовська Катерина Вячеславівна
Керівниця Савчук О. М.,
кандидатка психологічних наук, доцентка
Рецензентка Бойко О. М.
кандидатка педагогічних наук, PhD з
соціальної роботи, доцентка
Магістерська робота захищена з оцінкою
«_____»
Секретар ЕК _____

«_____» _____ 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОСВІТНЬОЇ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ НАДАЮТЬ ПОСЛУГИ ПОСТРАЖДАЛИМ ВІД ДОМАШНЬОГО ТА/АБО ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА	8
1.1. Загальні професійні вимоги до соціальних працівників/ць	8
1.2. Компетенції соціальних працівників/ць, які працюють з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства	12
1.3. Роль університетської освіти у формуванні компетенцій, необхідних для роботи з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства	17
1.4. Вимоги щодо підвищення кваліфікації соціальних працівників/ць	21
РОЗДІЛ 2: МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	26
2.1. Час та етапи проведення дослідження	26
2.2. Методи та інструменти дослідження	27
2.3. Вибірка та критерії її формування	28
2.4. Концептуалізація та операціоналізація понять	29
2.5. Етичні аспекти та обмеження дослідження	33
РОЗДІЛ 3: АНАЛІЗ ЗМІСТУ, СТРУКТУРИ ТА ВИМОГ ЩОДО ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У РОБОТІ З ВИПАДКАМИ ГЗН ТА ЇХ ВОЛОДІННЯ ФАХІВЦЯМИ	35
3.1. Виклики в процесі надання соціальних послуг постраждалим від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства	35
3.2. Професійні компетенції для роботи з випадками домашнього та/або гендерно зумовленого насильства	39
3.3. Володіння професійними компетенціями серед соціальних працівників/ць соціальних служб	50
РОЗДІЛ 4: ОБГОВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ	60

ВИСНОВКИ	63
ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	66
Додаток 1	71
Додаток 2	73

ВСТУП

За даними Національної поліції, протягом січня-листопада 2024 року в Україні зафіксовано 180 265 звернень щодо домашнього насильства, а також відкрито понад 3 тисячі кримінальних проваджень за фактами його вчинення (Міністерство соціальної політики України, 2024). Кількість звернень на гарячі лінії, які надають консультації постраждалим, та у правоохоронні органи має тенденцію до зростання протягом останніх декількох років, що, у свою чергу, може свідчити як про зростання кількості випадків, так і про ефективність кампаній, спрямованих на інформування населення щодо шляхів отримання допомоги у випадку насильства (Opendatabot, 2024).

Міністерство соціальної політики України (2024) повідомляє, що протягом 2023-2024 років на рівні громад було створено понад 400 додаткових сервісів для підтримки постраждалих. Крім центрів соціальних служб, які здійснюють надання послуг з метою подолання складних життєвих обставин та мінімізації негативних наслідків таких обставин, зокрема, послуг постраждалим від домашнього насильства (Положення про центри соціальних служб, 2020), наразі розширюється мережа спеціалізованих служб, які забезпечують реагування на випадки насильства та надання необхідної підтримки постраждалим (Міністерство соціальної політики України, 2024).

Ефективність послуг, що надаються постраждалим, значною мірою залежить від рівня підготовки соціальних працівників/ць, які працюють у відповідних службах та установах. Закон України «Про соціальні послуги» (2019) визначає, що надавачами соціальних послуг можуть бути державні, комунальні та недержавні організації, зокрема громадські об'єднання, благодійні та релігійні установи, а також фізичні особи, які здійснюють догляд без підприємницької діяльності.

Відповідно до законодавства, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації соціальних працівників/ць можуть здійснюватися як у межах формальної освіти, так і через неформальне навчання (Про соціальні послуги, 2019). Водночас відсутність уніфікованих та затверджених відповідним центральним

органом виконавчої влади стандартів професійної підготовки, а також не обов'язковий характер проходження точкових освітніх заходів можуть створювати виклики у формуванні необхідних компетенцій фахівців/чинь.

Зважаючи на зростання кількості зафіксованих випадків насильства, а отже, і підвищення навантаження на фахівців/чинь, які надають послуги постраждалим, обрана тема є актуальною та своєчасною, адже дослідження спрямоване на вивчення необхідних професійних компетенцій соціальних працівників/ць, які працюють із постраждалими від насильства. У тривалій перспективі результати можуть сприяти покращенню підготовки соціальних працівників/ць, а також покращенню якості соціальних послуг у сфері запобігання та протидії домашньому та/або гендерно зумовленому насильству.

Мета: визначити та описати професійні компетенції соціальних працівників/ць, необхідні для роботи з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства.

Завдання:

1. Проаналізувати теоретичні підходи та вимоги до професійної підготовки соціальних працівників/ць для роботи з випадками домашнього та/або гендерно зумовленого насильства.
2. З'ясувати виклики в процесі надання соціальних послуг постраждалим від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства.
3. Сформувати перелік професійних компетенцій, необхідних соціальним працівникам/цям для роботи з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства та визначити їх зміст.
4. З'ясувати, наскільки соціальні працівники/ці володіють компетенціями для роботи з випадками ДГЗН.
5. Розробити практичні рекомендації щодо удосконалення підходів до підготовки соціальних працівників/ць у сфері протидії домашньому та/або гендерно зумовленому насильству.

Об'єкт: професійні компетенції соціальних працівників/ць, необхідні у процесі надання підтримки постраждалим від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства.

Предмет: перелік, структура та зміст професійних компетенцій, необхідних для роботи з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства.

Теоретична значущість

У дослідженні поглиблено наукове розуміння професійних компетенцій, необхідних соціальним працівникам для роботи з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства; розроблено складові професійних компетенцій; сформовано перелік та зміст необхідних професійних компетенцій з врахування міжнародних стандартів та вітчизняного досвіду; визначено володіння сформованими компетенціями соціальними працівниками, які працюють в сфері домашнього та/або гендерно зумовленого насильства;.

Практична значущість

Головна практична значущість дослідження полягає у розробленому переліку та змісті професійних компетенцій соціальних працівників/ць для роботи з випадками ДГЗН, які можуть слугувати основою для розробки тематичних, глибинних тренінгових програм з урахуванням підходу, базованого на компетенціях, який у свою чергу сприяє орієнтації на результат. При чому визначений перелік може використовуватися як своєрідна рамка для стандартизації програм та уникнення невідповідностей або фрагментарного покриття теми.

Структура роботи:

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків, практичних рекомендацій, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи становить 65 сторінок без урахування списку джерел та додатків. У процесі

написання використано 40 джерел, із яких 16 - українською мовою, а 24 - англійською мовою зарубіжні публікації.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОСВІТНЬОЇ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ НАДАЮТЬ ПОСЛУГИ ПОСТРАЖДАЛИМ ВІД ДОМАШНЬОГО ТА/АБО ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА

1.1. Загальні професійні та етичні вимоги до соціальних працівників/ць

Компетенції соціальних працівників/ць, які надають послуги постраждалим від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства, формуються в межах загальних освітніх та професійних вимог, які висуваються до фахівців/чинь соціальної сфери. Важливо розглянути міжнародні та вітчизняні положення, які регламентують перелік загальних компетенцій соціального працівника, та зосередити увагу на їх відповідність напряму домашнього та/або гендерно зумовленого насильства.

До стандартів, визначених Національною асоціацією соціальних працівників/ць США, належать питання етики та цінностей; кваліфікації соціальних працівників/ць; знання щодо актуальних теорій, науково-доведених підходів, соціокультурного контексту; культурних та мовних компетенцій; оцінки потреб та збору інформації із залученням клієнта; планування, імплементації та моніторингу наданих послуг; адвокації та лідерства; міждисциплінарної та міжорганізаційної співпраці; ведення професійної документації; регулювання свого робочого навантаження та постійного професійного розвитку (National Association of Social Workers, 2013).

Таким чином від кейс-менеджерів США очікується здатність застосовувати як загальні знання з соціальної роботи, так і знання, що стосуються контекстуальних викликів, культурних відмінностей тощо.

Британська асоціація соціальних працівників/ць у “Professional Capabilities Framework” окреслює 9 принципів/компетенцій, необхідних для роботи соціальних працівників/ць, серед них: професіоналізм (ідентифікувати себе та поводитися як професіонал соціальний/а працівник/ця, який прагне до професійного розвитку);

цінності та етика (застосовувати етичні принципи соціальної роботи та цінності, щоб керуватися ними у професійній діяльності); різноманіття та рівність (визнавати різноманітність і застосовувати антидискримінаційні та антирепресивні принципи на практиці); права, справедливість та економічний добробут (просувати права людини, сприяти соціальній справедливості та економічному добробуту); знання (розвивати та застосовувати відповідні знання з практики та досліджень соціальної роботи, соціальних наук); критична рефлексія та аналіз (застосовувати критичну рефлексію та аналіз для прийняття професійних рішень); навички та інтервенції (використовувати судження, знання і повноваження для втручання в роботу з окремими особами, сім'ями та громадах, щоб сприяти незалежності, надавати підтримку, запобігати шкоді та сприяти прогресу); контексти та організації (взаємодіяти, інформувати та адаптуватися до мінливого організаційного контексту, а також соціально-політичного середовища, що формують практику); професійне лідерство (розвивати особистий вплив і бути частиною колективного лідерства та впливу професії). До кожної з перелічених компетенцій пропонується перелік знань та навичок, за якими фахівець може оцінити своє володіння тією чи іншою компетенцією (British Association of Social Workers, 2018).

Канадська асоціація соціальних працівників/ць з-поміж цінностей, якими мають керуватися фахівці, визначає надання компетентних професійних послуг. На рівні керівних принципів ця цінність передбачає залучення соціальних працівників/ць до навчання впродовж життя, професійного розвитку та саморефлексії, щоб надавати науково обґрунтовані та інклюзивні послуги; здійснення внеску соціальними працівниками до розвитку професії, сучасних практик та навчання майбутніх соціальних працівників/ць. Для забезпечення компетентності соціальні працівники повинні використовувати найкращі стандарти надання послуг, нести відповідальність за підходи та практики, які вони впроваджують, а також регулярно взаємодіяти з колегами та представниками інших суміжних галузей, щоб максимально розширювати свою теоретичну базу (Canadian Association of Social Workers, 2024).

В контексті розгляду компетенцій, важливо також детально звернути увагу на етичні принципи та засади роботи соціального працівника, як базові компоненти його/її професійності.

Відповідно до Глобальної декларації етичних принципів соціальної роботи (2018), до погоджених принципів належать: визнання гідності людини; сприяння правам людини; сприяння соціальній справедливості; повага до конфіденційності та приватності; ставлення до людей як до цілісних індивідів (*treating people as whole persons*); етичне використання технологій та соціальних медіа; професійна доброчесність (International Association of Schools of Social Work, 2018). У свою чергу, Міжнародна рада соціального благополуччя в Глобальній програмі на 2024–2028 роки також акцентує на важливості гендерної рівності як ключового напрямку трансформаційних соціальних змін (International Council on Social Welfare, 2024).

Американська асоціація соціальних працівників/ць серед етичних стандартів, яких зобов'язані дотримуватися фахівці, акцентує увагу на кількох додаткових принципах, які не так повно розкриваються в Декларації IFSSW. Зокрема, вони стосуються неприпустимості будь-яких сексуальних зв'язків з клієнтами, їхніми родичами та колишніми клієнтами, аби уникнути будь-яких ризиків експлуатації та зловживання з боку соціальних працівників/ць; неприпустимості вживати будь-яку зневажливу та образливу лексику щодо клієнтів, а саме йдеться про необхідність уникати дискримінаційних формулювань у будь-яких професійних записах; та вживанні заходів в інтересах захисту прав та гідності клієнтів у тих випадках, коли вони з певних причин не мають достатньої спроможності для прийняття рішень самостійно (National Association of Social Workers, 2021).

Американські соціальні працівники зобов'язуються надавати послуги та представляти свою фаховість виключно в межах освіти та професійного досвіду, тоді як доступ до надання послуг у нових для фахівців/чинь сферах дозволяється лише після проходження відповідного тематичного навчання та супервізій з боку колег, які мають досвід у роботі з конкретною групою клієнтів та/або конкретною послугою. Якщо ж ідеться про інтервенції, для яких ще не було розроблено стандарти, соціальні працівники несуть відповідальність за те, щоб діяти виважено,

отримувати необхідну для роботи інформацію та проходити супервізії з метою забезпечення високого рівня професійності (National Association of Social Workers, 2021).

NASW також має низку стандартів, що регулюють вимоги та необхідні компетенції для роботи соціальних працівників/ць у різних галузях, зокрема в межах клінічної соціальної роботи, соціальної роботи з дітьми, соціальної роботи з людьми з залежностями тощо (NASW, б.д). Одним із найбільш універсальних можна вважати Стандарт, що стосується кейс-менеджменту (2013). Його, зокрема, доцільно розглядати в контексті роботи з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства, оскільки випадки насильства часто потребують саме комплексного соціального супроводу.

В Україні вимоги до кваліфікації, знань, навичок та компетенцій соціальних працівників/ць визначено Професійним стандартом “Соціальний працівник”, який визначає, що головною метою цієї професійної діяльності є забезпечення дій, спрямованих на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їх негативних наслідків (Міністерство соціальної політики України, 2019). Подібно до стандартів, огляд яких наведено вище, український стандарт визначає низку загальних компетенцій, якими мають володіти соціальні працівники. До них належать, зокрема, здатність виконувати професійну діяльність згідно з етичними вимогами соціальної роботи, забезпечувати конфіденційність особистої інформації про отримувачів соціальних послуг, використовувати інформаційні і комунікаційні технології, застосовувати державну мову (мови національних меншин), працювати в команді, ініціювати, планувати та управляти змінами для вдосконалення існуючих та розроблення нових соціальних послуг тощо (Міністерство соціальної політики України, 2019).

Що стосується професійних компетенцій, включених до стандарту, вони значною мірою сфокусовані на знаннях та навичках, необхідних для безпосереднього надання соціальних послуг, зокрема здатність проводити оцінку потреб, складати та контролювати реалізацію індивідуального плану, здійснювати профілактику складних життєвих обставин, виявляти осіб у складних життєвих

обставинах, вести професійну документацію, брати участь у професійних зустрічах тощо (Міністерство соціальної політики України, 2019). При цьому відсутні згадки компетенцій, що стосуються поваги до різноманіття, сприяння становленню соціальної справедливості, протидію дискримінації на інституційному рівні.

Іншим документом, який регулює етичні норми та вимоги до діяльності соціальних працівників/ць в Україні, є Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи в Україні. Крім переліку із загальних етичних принципів (повага до гідності кожної людини, пріоритетність інтересів клієнтів, толерантність, довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта, доступність послуг, конфіденційність, дотримання норм професійної етики). (Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту, 2005).

Таким чином, якщо підсумувати професійні вимоги та очікування до соціальних працівників/ць, встановлені Міжнародною асоціацією шкіл соціальної роботи та українським професійним стандартом «Соціальний працівник», можна виявити як дещо спільне (наприклад, здатність до роботи в мультидисциплінарній команді, підтримка вразливих груп населення, готовність до самоосвіти, здатність до критичного аналізу тощо), так і певні відмінності. Значною мірою відмінності у вимогах до знань та навичок соціальних працівників/ць відрізняються через різне бачення соціальної роботи як професійної діяльності. Міжнародні фахові об'єднання фокусують увагу на ролі соціальних працівників/ць у побудові соціальної справедливості, культурного різноманіття, боротьбі зі структурною нерівністю (EASSW, 2020; IFSW, 2012). Тоді як функції, покладені на соціальних працівників/ць в Україні, зосереджені першочергово на соціальних послугах, що є своєрідним обмеженням та спрощенням ролі соціальних працівників/ць.

1.2. Компетенції соціальних працівників/ць для роботи з випадками домашнього та/або гендерно зумовленого насильства

Робота з випадками домашнього та/або гендерно зумовленого насильства (далі у цьому підрозділі - насильства) вимагає від соціальних працівників/ць

володіння загальними професійними компетенціями. Проте, крім них, ефективність та якість надання соціальних послуг постраждалим залежить також від здатності фахівців/чинь аналізувати глибинні причини насильства, розуміти, що насильство - це злочин, який непропорційно зачіпає саме жінок та дівчат, усвідомлювати гендерно зумовлене насильство як наслідок структурної соціальної нерівності тощо.

Працюючи з постраждалими від насильства, соціальні працівники мають ставитися до постраждалих зі співчуттям, без осуду та нагадувати постраждалим, що вони не несуть жодної відповідальності за пережити насильство. При цьому важливим для роботи з випадками насильства є обізнаність фахівців/чинь у захисних механізмах психіки та всіх можливих поведінкових реакціях, які можуть демонструвати постраждалі. У випадках, коли клієнти перебувають під прямими ризиками з боку інших членів сім'ї, соціальні працівники також мають допомагати постраждалим у складанні плану безпеки для них та їхніх дітей, якщо такі є. Крім того, до повноважень фахівців/чинь належить підтримка постраждалих у процесі отримання доступу до необхідних ресурсів, зокрема тимчасового житла, необхідних юридичних, медичних, психотерапевтичних послуг, фінансової підтримки, матеріальної допомоги тощо (Washington State Coalition Against Domestic Violence, 2016).

Британська асоціація соціальних працівників (BASW) у своєму посібнику *Domestic Abuse Guidance for Social Workers* (2021) визначає ключові теми, які мають бути охоплені в навчанні соціальних працівників. Зокрема, акцент робиться на розпізнаванні ознак домашнього насильства, оцінці ризиків, плануванні безпеки, роботі з постраждалими та кривдниками, а також на забезпеченні міжвідомчої співпраці та дотриманні принципів конфіденційності. Цей документ слугує важливим ресурсом для підготовки соціальних працівників до ефективного реагування на випадки домашнього насильства (BASW, 2021).

Прикладом систематизації вимог щодо компетенцій соціальних працівників/ць можуть слугувати рекомендації, затверджені Штатом Вікторія

(Австралія), які встановлюють чіткі рамки кваліфікацій фахівців/чинь з питань насильства в сім'ї (family violence practitioners). Їхня мета - протягом 5-річного перехідного періоду (2021-2026 рр) досягти уніфікації знань та навичок, якими володіють усі нові фахівці з питань насильства в сім'ях (Department of Families, Fairness and Housing, 2021).

Крім вимоги щодо рівня освіти (бакалаврський або вище), рекомендації включають компетенції, що стосуються, наприклад, здатності вирішувати етичні виклики, які можуть виникати під час роботи з постраждалими чи кривдниками. Ця компетенція передбачає, що фахівець усвідомлює, як його особисті цінності, переконання та упередження впливають на надання інклюзивних послуг, а також - застосовує критичне мислення, щоб аналізувати динаміку влади між клієнтом і фахівцем та постраждалими й кривдниками (Department of Families, Fairness and Housing, 2021, p.12).

Наступні компетенції стосуються контекстуалізації знань та практики. Ними передбачається, що фахівці мають розуміти, як соціальний, політичний та культурний контекст впливають на поведінку людей і громад. Підкреслюється також важливість керування принципами самовизначення та культурної безпеки у своїй роботі. Відтак фахівці мають спиратися на свої знання про культуру місцевого населення, усвідомлювати, які наслідки залишив досвід колонізації цього населення, і як результат - враховувати вплив цього досвіду на процес надання послуг. Крім цього, фахівці, які починають працювати з постраждалими від насильства в сім'ї, мають вміти вибудовувати рапорт та довірливу взаємодію з постраждалими, використовуючи травма-інформований підхід для подальшого зцілення (Department of Families, Fairness and Housing, 2021, p.12).

Фахівці також зобов'язуються вести відповідну документацію, належно управляти даними, здійснювати обмін інформацією з урахуванням принципів конфіденційності та інформованої згоди; надавати послуги відповідно до національного законодавства та низки міжнародних документів; використовувати вітчизняні та закордонні дослідження для формування доказової практики (Department of Families, Fairness and Housing, 2021, p.12).

Міжвідомчі мінімальні стандарти запобігання гендерно зумовленому насильству та реагування на нього в умовах надзвичайних ситуацій, затверджені Кластером з питань Захисту та рекомендовані до застосування зокрема в Україні наголошують на важливості контекстуалізації компетенцій. Йдеться, наприклад, про те, що універсальні міжнародні вимоги до компетенцій фахівців/чинь, які здійснюють реагування на гендерно зумовлене насильство, можуть обмежити доступ до цієї сфери досвідчених місцевих активісток, жінок з громад, які добре знаються на контексті, проте не відповідають формальним вимогам (Global Protection Cluster, 2019).

У рекомендаціях щодо надання соціальних послуг постраждалим від насильства в сім'ї, розроблених для України Програмою розвитку ООН (Кочемировська & Христова, 2011), зазначається, що чіткі вимоги щодо кваліфікації фахівців/чинь програм допомоги постраждалим відсутні, проте всі ті, хто починають працювати з цією групою клієнтів, обов'язково мають володіти низкою компетенцій. Зокрема, від фахівців/чинь вимагається: емпатично ставитися до постраждалих; розуміти проблему сімейного насильства, неналежного поводження з дітьми, сексуального насильства, зловживання психоактивними речовинами, динаміку розвитку насильницьких стосунків; володіти відповідними нормативно-правовими рамками; бути обізнаними щодо ресурсів, якими можуть скористатися постраждалі, а також інформувати самих постраждалих про доступні види допомоги; розглядати проблему насильства у зв'язці з поняттями гендерних ролей та соціалізації; усвідомлювати психологічну природу насильницької поведінки, яка є способом контролю, знати про концепцію влади-підкорення, вплив насильства на дитину, мати чутливість до проблем соціально-економічного статусу, позбавитися стереотипу, що насильство відбувається лише в малозабезпечених сім'ях та спільнотах; працювати з проблемою гомофобії (2011).

У чинних українських нормативно-правових актах та документах, що регулюють діяльність соціальних працівників/ць, досі не визначено чіткого переліку компетенцій, якими мають володіти соціальні працівники, щоб працювати з постраждалими. Проте у червні 2024-го року на сайті Міністерства соціальної

політики з'явився проєкт *Методики організації соціальної роботи із застосуванням методу ведення випадку (кейс-менеджменту) в роботі з особами, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі* (Міністерство соціальної політики України, 2024). Крім загальних положень та стандартів соціальної роботи у випадку насильства, у документі також окреслено вимоги до кваліфікацій кейс-менеджера та компетенції, якими він має володіти, частково вони повторюють вимоги з Рекомендацій, згаданих вище. Зокрема до компетенцій, визначених специфічно для роботи з випадками насильства, належить здатність відокремлювати людину від проблеми; слухати та розуміти постраждалу особу; враховувати непропорційний вплив насильства на жінок і чоловіків, дітей та дорослих, забезпечувати рівні права жінок та чоловіків, позбавитися упередження, що насильство відбувається лише в малозабезпечених сім'ях та громадах; вміти працювати з проблемою гомофобії та протистояти їй; застосовувати на практиці знання щодо обсягу послуг, передбачених для постраждалих, та перелік доступних надавачів таких послуг, та інформувати постраждалих осіб щодо них (Міністерство соціальної політики України, 2024).

Крім цього, у документі окреслено низку досить загальних компетенцій, володіння якими зазвичай вимагається від усіх соціальних працівників/ць, незалежно від групи клієнтів, із якою вони працюють. З-поміж них - дотримання вимог національного законодавства; здатність швидко адаптуватися до нових ситуацій і формувати адекватну реакцію; визначати необхідні для роботи ресурси та здійснювати їх мобілізацію й управління таким чином, щоб досягти максимальної ефективності; ухвалювати обґрунтовані рішення на основі отриманих даних; координувати діяльність з партнерськими організаціями та, власне, з колегами у межах своєї організації/установи (Міністерство соціальної політики України, 2024).

Таким чином в окремих міжнародних та національних документах можна знайти орієнтовний перелік компетенцій, якими мають володіти соціальні працівники, які працюють з постраждалими. Проте важливо розуміти, що наявні в міжнародних та/або закордонних рекомендаціях переліки потребують

контекстуалізації, спираючись на політичний, культурний, історичний та соціальний контекст в українському суспільстві, а також стандартизації та затвердження, що, у свою чергу, створить нормативну-правову рамку, яка дозволить вносити зміни до навчальних програм та планувати тематичні заходи з підвищення кваліфікації.

1.3. Формування компетенцій, необхідних для роботи з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства у вищій освіті

Відповідно до Професійного стандарту “Соціальний працівник”, однією з умов допуску до роботи за спеціальністю є наявність вищої освіти першого рівня за ступенем бакалавра (Міністерство соціальної політики, 2019), важливо розуміти, яким чином ЗВО та власне бакалаврські програми можуть і мають впливати на формування компетенцій для роботи з випадками домашнього та/або гендерно зумовленого насильства.

Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи та Міжнародна федерація соціальних працівників/ць в оновленій версії Глобальних стандартів освіти з соціальної роботи (Global Standards for Social Work Education and Training) наводять перелік тем, які мають бути у фокусі програм підготовки фахівців/чинь. З-поміж них можна виділити кілька безпосередньо пов’язаних з темою протидії насильству, а саме фокус на гендерній рівності з урахуванням соціокультурного, політичного та економічного контексту; структурні причини та наслідки гендерно зумовленого насильства. Це означає, що компетенції соціальних працівників/ць, які здобули перший ступінь вищої освіти у галузі соціальної роботи, мають охоплювати зокрема і ці теми (International Association of Schools of Social Work, 2020).

Американська Рада з питань освіти соціальних працівників/ць виокремлює дев’ять професійних компетенцій, на формування та поглиблення яких мають бути спрямовані бакалаврська та магістерська програми відповідно:

1. Етична та професійна поведінку (Demonstrate Ethical and Professional Behavior).

2. Просування прав людини та соціальної, расової, економічної та екологічної справедливості (Advance Human Rights and Social, Racial, Economic, and Environmental Justice).
3. Включення політики ADEI (Engage Anti-Racism, Diversity, Equity, and Inclusion (ADEI) in Practice): соціальні працівники розуміють, як різноманіття та інтерсекційність формують людський досвід і розвиток ідентичності, а також впливають на рівність та інклюзивність.
4. Залучення до практично-орієнтованих досліджень та практик, що базуються на дослідженнях (Engage in Practice-Informed Research and Research-Informed Practice).
5. Залучення у політичну практику (Engage in Policy Practice): соціальні працівники розуміють і здатні критикувати структуру соціальної політики та послуг, усвідомлюють роль політики в наданні послуг через призму прав людини, а також впливають на формування, аналіз, реалізацію та оцінювання політики у своїй практичній діяльності.
6. Взаємодія з окремими особами, сім'ями, групами, організаціями та спільнотами (Engage with Individuals, Families, Groups, Organizations, and Communities): соціальні працівники володіють знаннями про поведінку людей, вплив середовища на поведінку людей; демонструють емпатію, здатність до рефлексії та навички залучення й активізації людей, груп, спільнот.
7. Оцінка потреб осіб, сімей, груп, організацій та громад (Assess Individuals, Families, Groups, Organizations, and Communities): соціальні працівники можуть застосовувати свої знання для проведення культурно-чутливої оцінки потреб.
8. Інтервенції з особами, сім'ями, групами, організаціями та спільнотами (Intervene with Individuals, Families, Groups, Organizations, and Communities): соціальні працівники розуміють, що інтервенції є постійним компонентом динамічного та інтерактивного процесу соціальної роботи, а також здатні

взаємодіяти з клієнтами та спільнотами, вдаватися до культурно-чутливих, науково обґрунтованих втручань для досягнення цілей співпраці.

9. Оцінювання практики з особами, сім'ями, групами, організаціями та громадами (Evaluate Practice with Individuals, Families, Groups, Organizations, and Communities): соціальні працівники сприймають оцінювання постійним компонентом динамічного та інтерактивного процесу соціальної роботи з різними особами, сім'ями, групами, організаціями та громадами (Council on Social Work Education, 2022).

Незважаючи на те, що серед компетенцій відсутні такі, що вказують на роботу з конкретними групами клієнтів, зокрема з постраждалими від насильства, кожна з компетенцій супроводжується роз'ясненнями, які підкреслюють необхідність таких знань. Зокрема компетенція, що стосується розуміння різноманіття, рівності та інклюзії, включає в себе розуміння того, як расизм і пригнічення формують людський досвід і як ці два конструкти впливають на практику на індивідуальному, сімейному, груповому, організаційному та громадському рівнях, а також у політиці та дослідженнях. Відповідно фахівці по завершенню навчання мають впроваджувати антирасистську та антирепресивну практику соціальної роботи на всіх рівнях, а також застосовувати критичну рефлексію щодо існуючих упереджень, актуального дисбалансу влади в суспільстві та системи привілеїв (CSWE, 2022). Розуміння системи нерівності та коренів упереджень, із якими стикаються різні групи населення, є критично важливими для роботи зокрема з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства, причини якого мають саме структурний характер.

В Україні стандарти освітньої програми за спеціальністю 231 “Соціальна робота” для бакалаврського та магістерського рівнів затверджені Міністерством освіти й науки України в 2019 році. Для бакалаврських програм визначається чіткий перелік фахових компетенцій, які мають опанувати студенти та стосуються зокрема: розуміння теоретичних та практичних аспектів соціальної роботи, основних її напрямків, обізнаності щодо нормативно-правової бази, навичок виявлення та оцінки потреб осіб у складних життєвих обставинах, здатності

враховувати індивідуальні потреби клієнтів та їхні ресурси. Серед більш глобальних вимог до соціальних працівників/ць є також здатність застосовувати експериментальні методи соціальної роботи, працювати в міжнародному середовищі та бути в контексті міжкультурних проблем, генерувати нові ідеї, бути креативними в межах своєї спеціальності тощо (Міністерство освіти і науки України, 2019).

У досить широкому переліку професійних компетенцій, якими має володіти соціальний/а працівник/ця на момент здобуття ступеню бакалавра, згадуються також вимоги щодо здатності долучатися до подолання соціальних проблем та ініціювати соціальні зміни для підвищення добробуту (Міністерство освіти і науки України, 2019). Попри це компетенції, зазначені у Стандарті, не охоплюють (чи принаймні не охоплюють прямо) такі проблеми, як структурна нерівність, маргіналізація окремих груп населення на інституційному рівні, дисбаланс влади та ресурсів у суспільстві. Це у свою чергу означає, що Стандарт серед іншого не передбачає обов'язкове ознайомлення студентів з першопричинами домашнього та/або гендерно зумовленого насильства. Водночас відповідно до ЗУ “Про вищу освіту” заклади вищої освіти мають право на автономію та самоврядування, чим, зокрема, передбачається, що ЗВО доповнять програму необхідними дисциплінами на власний розсуд (Верховна Рада України, 2014).

Узагальнюючи роль вищої освіти у формуванні компетенцій, необхідних соціальним працівникам для роботи з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства, можна зробити два ключові висновки. Перш за все, освітній стандарт спеціальності “Соціальна робота” та як наслідок бакалаврські програми ЗВО містять широкий спектр курсів, які сприяють розвитку потрібних для роботи з випадками насильства компетенцій, зокрема що стосуються етичної та професійної поведінки, розуміння соціальних проблем, навичок проводити оцінку потреб осіб у складних життєвих обставинах тощо. Проте, якщо говорити про формування компетенцій, які включають в себе саме глибинне розуміння походження насильства, особливості роботи з такими випадками, етику взаємодії з постраждалими та ін. - вони не є обов'язковою частиною навчальних

програм, а отже, соціальні працівники, які починають працювати у сфері протидії та запобігання насильству, можуть потребувати додаткового спеціалізованого навчання та супервізії.

1.4. Вимоги щодо підвищення кваліфікації соціальних працівників/ць в Україні та за кордоном.

Підвищення кваліфікації, навчання протягом життя або безперервний професійний розвиток (далі - БПР) є необхідною складовою розвитку компетенцій соціальних працівників/ць/ць з огляду на гнучкість та динаміку соціальної роботи. Ці вимоги до соціальних працівників/ць у тому чи іншому вигляді згадуються у більшості згаданих вище міжнародних стандартах та рекомендаціях. Водночас національні професійні асоціації дещо по-різному формулюють конкретні вимоги щодо формату, змісту та тривалості БПР.

Американська національна асоціація соціальних працівників/ць має розроблені та затверджені Стандарти безперервного професійного розвитку соціальних працівників/ць, у яких чітко розподілені зобов'язання щодо організації та участі в навчальних заходах між власне соціальними працівниками, надавачами послуг з постійного професійного розвитку та керівниками агенцій, які наймають соціальних працівників/ць (2003).

Так, серед вимог до соціальних працівників/ць розглядається, в першу чергу, персональна відповідальність. Йдеться про те, що соціальні працівники несуть потрійну відповідальність за підвищення кваліфікації, а саме: перед клієнтами, перед собою і перед професією. Відповідно саме від соціальних працівників/ць очікується проактивна позиція щодо визначення своїх потреб у додатковому навчанні, пошук відповідних заходів та застосування знань на практиці (NASW, 2003).

По-друге, у вимогах до безперервного професійного розвитку звертається увагу на те, що соціальні працівники мають приділяти професійному розвитку 48 годин протягом кожних двох років. При цьому до БПР належать три види навчання,

зокрема: 1) формально організоване навчання (тобто безпосередньо курси, воркшопи, практичні семінари, підвищення кваліфікації та тренінги, що пропонуються акредитованими програмами); 2) професійні зустрічі (конференції, симпозіуми, панельні дискусії, обговорення з іншими практиками тощо); 3) індивідуальні професійні активності (написання робіт для публікації, презентації різноманітних досліджень у професійній спільноті, читання професійних журналів, участь у проведенні незалежних досліджень) (2003).

Важливо, що при цьому соціальні працівники зобов'язуються підготувати індивідуальний план безперервного професійного розвитку, який включатиме всі три форми розвитку професійних навичок (2003).

У канадському контексті стандарти БПР можуть дещо відрізнятися відповідно до юридичних нюансів окремих провінцій. Наприклад, Prince Edward Island Social Work Registration Board (PEISWRB, 2009) у Політиці щодо постійного розвитку визначає, що зареєстровані Радою соціальні працівники мають щорічно приділяти мінімум 25 годин для розвитку професійних компетенцій.

Також стандарти окреслюють вимоги до самих навчальних програм. Зокрема, вони мають стосуватися щонайменше одного із зазначених питань: теорії та концепції поведінки людини в соціальному середовищі; практика, знання та навички соціальної роботи; оцінювання досліджень, програм або практики соціальної роботи; менеджмент, адміністрування, соціальна політика; етика соціальної роботи; інші сфери, затверджені Радою, та актуальні для сучасної практики соціальної роботи (PEISWRB, 2009).

Серед способів відповідати цим вимогам соціальні працівники можуть обрати два або більше з визначеного переліку, до якого входять воркшопи, сертифікатні програми, професійні дискусії та семінари, супервізування студентів соціальної роботи, менторство, участь у діяльності професійних організацій, тощо (PEISWRB, 2009).

British Columbia College of Social Workers (BCCSW, 2015) відповідно до підзаконних актів провінції очікує від соціальних працівників/ць щонайменше 40 годин БПН на рік. З вимог щодо розподілу цього часу зазначається, що 6 годин

надається фахівцям/чиням для самокерованого навчання, а з решти 36 - щонайменше 3 мають бути присвячені етиці соціальної роботи (BCCSW, 2015).

Коледж також розробив відповідні стандарти БПР для зареєстрованих соціальних працівників/ць, які включають наступні зобов'язання:

1. Планувати заходи з безперервного професійного розвитку (БПР), які сприятимуть підвищенню якості практики та надання послуг;
2. Проходити заходи БПР, що сприяють підвищенню рівня етичної поведінки в соціальній роботі;
3. Брати участь у різноманітних заходах з БПР, які підтримують і розвивають професійні навички та знання в межах поточної або майбутньої практики;
4. Прагнути того, щоб діяльність з БПР сприяла позитивним результатам для клієнтів;
5. Документувати перелік заходів з БПР;
6. Повідомляти коледж про завершення заходів з БПР;
7. На вимогу коледжу надавати документацію в рамках будь-якого аудиту (BCCSW, 2015).

Соціальні працівники Австралії зобов'язуються проходити щонайменше 30 годин безперервного професійного навчання щорічно. Оскільки вимоги щодо БПР у країні встановлено Австралійською асоціацією соціальних працівників/ць, для того, щоб залишатися чинним членом Асоціації, фахівці мають дотримуватися цих вимог (Mental Health Academy, н.д).

Безперервний професійний розвиток для соціальних працівників/ць Австралії поділяється на три окремі категорії діяльності: супервізія; навички та знання; професійна ідентичність. При цьому важливо враховувати, розподіл часу між цими категоріями напряду залежить від спеціалізації соціального працівника. З-поміж виокремлених Асоціацією спеціалізацій є, зокрема, соціальних працівників з питань домашнього насильства. Вимоги щодо нього передбачають 10 годин супервізії, 15 годин навчання та 5 годин активностей з категорії "професійна ідентичність". При цьому 20 годин навчання з категорій 2 і 3 мають стосуватися

безпосередньо тем, пов'язаних із насильством у сім'ї (Australian Association of Social Workers [AASW], 2023).

В Україні вимоги щодо підвищення кваліфікації соціальних працівників/ць встановлено Професійним стандартом. Зокрема соціальні працівники зобов'язуються здійснювати підвищення кваліфікації не рідше одного разу на 5 років (Міністерство соціальної політики України, 2019).

Іншим документом, який регламентує підвищення кваліфікації соціальних працівників/ць, є Положенням про організацію та проведення підвищення кваліфікації фахівців/чинь із соціальної роботи центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. У ньому передбачено, що підвищення кваліфікації соціальних працівників/ць здійснюється шляхом проведення семінарів на центральному (щоквартально) та регіональному (щомісячно) рівні, а саме навчання має здійснюватися за програмами, розробленими й затвердженими Міністерством соціальної політики України (Кабінет Міністрів України, 2014). При цьому у Положенні не вказано мінімальної кількості годин навчання, зазначається лише, що загальний обсяг програм не повинен перевищувати 72 академічні години. Самі програми мають складатися з базового компоненту, що стосується переважно нормативно-правового забезпечення/методичних рекомендацій, та професійного компоненту, який включає в себе теми надання соціальних послуг, здійснення соціального супроводу різних категорій населення методи, види та напрями соціальної роботи, види консультувань (Кабінет Міністрів України, 2014).

Водночас, варто звернути увагу на той факт, що оскільки Положення затверджено у 2014 році, воно ніяк не регламентує залучення місцевих громад до організації та проведення навчання для фахівців/чинь місцевих соціальних служб.

Отже, проаналізувавши вимоги щодо безперервного професійного розвитку/підвищення кваліфікації соціальних працівників/ць в міжнародному контексті, можна простежити, що в США, Канаді та Австралії ця галузь значно більш визначена та окреслена, у першу чергу, завдяки діяльності професійних асоціацій. Натомість в українському контексті підвищення кваліфікації не має такого чіткого регулювання й використовується в значенні одноразового семінару

або тренінгу, без акценту на персональній відповідальності соціальних працівників/ць щодо визначення своїх потреб, складання плану БПР, пошуку відповідних заходів тощо.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Час та етапи проведення дослідження

Дослідження проводилося протягом січня-травня 2025-го року та складалося з трьох етапів.

Під час першого етапу, що тривав протягом січня-лютого 2025-го року, було проведено огляд літератури, що, у свою чергу, передбачало пошук джерел за темою, аналіз відібраних публікацій за ознакою релевантності та, власне, структурований огляд відібраних джерел. Більшість літератури, використаної у 1 Розділі, - це українські нормативно-правові акти, стандарти та рекомендації Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи та Міжнародної федерації соціальних працівників, а також - стандарти національних професійних асоціацій інших країн. Саме такий вибір джерел дозволив описати професійні вимоги до соціальних працівників/ць в Україні та за кордоном, а також приблизно попередньо визначити ключові компетенції, якими мають володіти соціальні працівники для роботи з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства.

На першому етапі було також обрано відповідну методологію та сформовано попередній дизайн дослідження, сформульовано мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження.

Другий етап відбувався протягом березня-квітня 2025-го року та включав у себе власне проведення дослідження, яке, у свою чергу, складалося з двох частин: проведення експертних інтерв'ю та онлайн-опитування соціальних працівників/ць місцевих соціальних служб.

На третьому етапі протягом квітня-травня було здійснено аналіз отриманих результатів, проте його можна умовно поділити на дві частини: узагальнення отриманих з експертних інтерв'ю та опитування даних, а також - розробка тренінгової програми відповідно до результатів опитування.

Оскільки опитувальник для соціальних працівників/ць було розроблено на базі аналізу інформації, отриманої під час експертних інтерв'ю, другий та третій етап частково перетиналися.

2.2. Методи та інструменти дослідження

Відповідно до мети та завдань дослідження було обрано змішаний дизайн, який реалізовано за допомогою поєднання якісних та кількісних методів. Для якісного аналізу було обрано проведення експертного опитування, а в якості кількісного – анкетування фахівців/чинь. Така комбінація методів дозволила отримати експертний погляд на питання компетенцій, необхідних соціальним працівникам для надання послуг постраждалим від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства, сформулювати перелік цих компетенцій, оскільки він наразі не є визначеним у нормативно-правових актах чи методичних рекомендаціях, а також - надати соціальним працівникам можливість оцінити їхнє володіння кожною з цих компетенцій.

Головним інструментом дослідження був гайд напівструктурованого експертного інтерв'ю (Додаток 1), який було використано для визначення ключових фокусів у темі та структурування розмови з експертками. Розробка гайду здійснювалася на основі отриманої під час огляду літератури інформації, з урахуванням міжнародних професійних вимог до соціальних працівників/ць та національного контексту.

Для проведення другої частини дослідження було використано онлайн-опитувальник, розроблений та поширений серед фахівців/чинь за допомогою Google Forms (Додаток 2).

Таким чином за допомогою поєднання методів та інструментів дослідження вдалося не лише визначити, якими мали б бути знання й навички соціальних працівників/ць, які працюють у сфері протидії та запобігання ДГЗН, а й побачити відповідь самих фахівців/чинь щодо їхнього володіння цими знаннями й

навичками, а отже - і щодо прогалин у компетенціях, які вимагають заповнення, зокрема шляхом розробки та впровадження тематичних тренінгових програм.

2.3. Вибірка та критерії її формування.

Вибірку для дослідження було сформовано методами доступності та снігової кулі. Оскільки дослідження складається з двох різних за методологією частин, формування вибірки також вимагало різних підходів.

Вибірка експерток для напівструктурованих інтерв'ю відбувалася методом доступності на основі особистих контактів. Оскільки тема дослідження стосується одночасно кваліфікації соціальних працівників/ць та системи протидії й запобігання домашньому та/або гендерно зумовленому насильству, дослідження вимагало пошуку експерток, які мають спеціалізацію на перетині цих двох тем. Загалом було опитано 8 експертів/ток. Характеристики експертної групи дивись у табл. 2.3.1.

Таблиця 2.3.1

Характеристики групи експерток

ПІБ експертки	Професійна діяльність
Ліндсі Гензінські (Lindsay Gezinski)	PhD з соціальної роботи за спеціалізацією 'Women's, Gender & Sexuality Studies', доцентка Коледжу соціальної роботи Університету штату Юта та Директорка магістерської програми з Соціальної роботи.
Марта Чумало	Феміністка, психотерапевтка, співзасновниця ГО "Центр "Жіночі перспективи"
Лілія Гук	Гендерна експертка, гендерна радниця, координаторка команди ГЗН-кейс-менеджерок

	ВБО “Конвіктус Україна”
Тетяна Слободян	Магістриня соціальної роботи, експертка з сексуальної освіти, фахівчиня з питань сексуального та репродуктивного здоров’я та прав
Наталія Цимбалюк	Кандидатка психологічних наук, координаторка напрямку протидії гендерно зумовленому насильству БО “БФ “Рокада”
Олена Сулова	Гендерна експертка, правозахисниця, старша аналітикиня Інформаційно-консультативного жіночого центру

Для формування вибірки соціальних працівників/ць було використано теж метод доступності та снігової кулі. Зокрема опитувальних було поширено серед професійних спільнот, із якими є безпосередні контакти, які, у свою чергу, також поширювали форму серед своїх колег. Критерієм відбору до групи вибірки був досвід роботи в темі ДНГЗН. Участь в опитуванні взяли 52 соціальні працівники/ці.

Важливо зазначити, що вибірка не є репрезентативною, а отже, результати дослідження не можуть поширюватися на всю генеральну сукупність (тобто на всіх працівників соціальних служб) і не є такими, що відображають об’єктивну ситуацію щодо володіння соціальних працівників/ць тими чи іншими компетенціями.

2.4. Концептуалізація та операціоналізація основних понять.

Соціальні працівники/фахівці у галузі соціальної роботи - у тексті дослідження використовуються обидва поняття у значенні професіоналів, які здійснюють надання послуг, визначених ЗУ “Про соціальні послуги” та мають кваліфікацію, що відповідає вимогам Професійного стандарту “Соціальний

працівник”, тобто мають є повнолітніми та мають вищу освіту щонайменше за ступенем бакалавра, без вимог до попереднього досвіду роботи (Верховна Рада України, 2019; Міністерство соціальної політики України, 2019).

Відповідно до ЗУ “Про запобігання та протидію домашньому насильству” домашнє насильство - це діяння (дії або бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім’ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім’єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи у шлюбі між собою, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь (Верховна Рада України, 2017). У тексті дослідження поняття “домашнє насильство” використовується у значенні, наближеному до наданого у ЗУ, проте не включає в себе насильство щодо дітей, оскільки робота з випадками насильства щодо неповнолітніх передбачає дещо відмінний механізм координації та реагування. Водночас надалі в тексті дослідження можуть траплятися згадки про дітей, постраждалих від насильства, оскільки, по-перше, діти-свідки насильства вважаються також постраждалими, а по-друге, якщо йдеться про постраждалих, у яких є діти, то робота з ними неодмінно передбачає залучення також механізмів, спрямованих на підтримку, захист та забезпечення найкращих інтересів дитини.

Таким чином термін “домашнє насильство” використовується на позначення насильства з боку інтимного партнера (у закордонних джерелах часто - *Intimate partner violence*), незалежно від того, чи перебувають партнери у шлюбі; а також - насильства щодо родичів похилого віку чи між іншими повнолітніми родичами, проте з урахуванням того, що найчастіше постраждалими від домашнього насильства стають саме жінки, а кривдниками - їхні колишні чи нинішні партнери.

Гендерно зумовлене насильство - широко вживаний у міжнародних документах термін, який при цьому не є визначеним в українському законодавстві. Це ускладнює його визначення, оскільки існує щонайменше три підходи до трактування гендерно зумовленого насильства.

Перший розглядає гендерно зумовлене насильство першочергово як насильство щодо дівчат та жінок, визначаючи його як будь-яке діяння, що призводить або може призвести до фізичної чи психологічної шкоди або страждань жінок, включаючи погрози таких дій, примус або позбавлення волі (United Nations General Assembly [UNGA], 1993).

Другий підхід розглядає гендерно зумовлене насильство у зв'язці з визначеннями маскулінності та патріархальної ієрархії. У цьому контексті гендерно зумовлене насильство визначається як таке, що здійснюється переважно чоловіками щодо жінок, а також - інших чоловіків з метою утримання позицій сили. У межах цього підходу найчастіше йдеться про випадки, коли гетеросексуальні чоловіки вчиняють насильство щодо дівчат, жінок та чоловіків, які не відповідають нормам гегемонної маскулінності (United Nations Population Fund [UNFPA], 2022).

У межах третього підходу гендерно зумовлене насильство визначається як таке, що спрямоване на особу на основі її конкретної ролі в суспільстві. У цьому трактуванні ГЗН може стосуватися дівчаток, жінок, хлопчиків та чоловіків (UNFPA, 2022).

У цьому дослідженні визначення гендерно зумовленого насильства найбільше відповідає другому підходу. Відповідно ГЗН - будь-які насильницькі діяння, які завдають або потенційно можуть завдати фізичну, репродуктивну, економічну чи психологічну шкоду особам на основі її відповідності/невідповідності вкоріненим у суспільстві уявленням про фемінність і маскулінність та відповідні ролі жінок і чоловіків. При цьому йдеться першочергово про випадки насильства саме стосовно дівчат, жінок та деяких чоловіків, які не відповідають очікуваним патріархальним нормам маскулінності.

В українському законодавстві натомість частіше визначають термін “насильство за ознакою статі”. Зокрема у ЗУ “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків” (2005) надається визначення: насильство за ознакою статі - діяння, спрямоване проти особи через її належність до певної статі чи стереотипні уявлення про соціальні ролі (становище, обов’язки, поведінку тощо) жінки або чоловіка в суспільстві, або діяння, що стосуються переважно осіб певної

статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті (Верховна Рада України, 2024).

У тексті дослідження поняття “гендерно зумовлене насильство” та “насильство за ознакою статі” використовуються як синонімічні з урахуванням описаних у визначенні ГЗН аспектів.

Безперервний професійний розвиток (Continuing professional development) - рефлексивні та навчальні активності, яку соціальні працівники здійснюють протягом своєї кар'єри, щоб розвивати та вдосконалювати свою практику (Local Government Association [LGA], н.д.). БПР є однією з вимог до соціальних працівників/ць, зокрема відповідно до Глобальних стандартів, визначених Міжнародною федерацією соціальних працівників/ць (International Federation of Social Workers [IFSW], 2020). Здійснення та реєстрація БПР значною мірою є відповідальністю самого соціального працівника, який таким чином виконує зобов'язання перед собою, клієнтами та професією.

В українському професійному стандарті “Соціальний працівник” вказується, що від соціальних працівників/ць очікується проходження підвищення кваліфікації (Міністерство соціальної політики, 2019). Відповідно до Положення про організацію та проведення підвищення кваліфікації фахівців/чинь із соціальної роботи метою підвищення кваліфікації є “забезпечення відповідного рівня професійної компетенції працівника займаній посаді, чи тій, на яку він претендує; формування дієвого кадрового резерву, у тому числі, підготовка тренерів для проведення навчання із фахівцям/чинями у регіонах” (Мінсоцполітики, 2014).

У тексті дослідження використовуються обидва поняття зі збереженням відмінності у їхніх визначеннях: безперервний професійний розвиток - у значенні активностей, які соціальні працівники зобов'язані здійснювати протягом життя; підвищення кваліфікації - конкретне організоване навчання для забезпечення компетенцій соціального працівника.

2.5. Етичні аспекти та обмеження дослідження.

Дослідження проводилося з урахуванням ключових етичних стандартів проведення досліджень у соціальній роботі, зокрема включаючи аспект добровільної участі та поінформованості. Усі учасниці/ки дослідження (і експертки, і фахівці/чині) отримали інформацію про тему та мету дослідження, а також про те, де будуть використовуватися його результати в подальшому.

При цьому, оскільки тема дослідження вимагає високого рівня чутливості, було прийняте рішення сфокусуватися саме на роботі з експертками та фахівцям/чинями, без урахування досвіду постраждалих від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства, які зверталися по відповідні послуги до місцевих суб'єктів. Це, у свою чергу, також слугує певним обмеженням, оскільки виключає голоси безпосередньо ключових стейкхолдерів системи протидії та запобігання насильству.

Ключовим обмеженням, що стосується експертних інтерв'ю, є суб'єктивність досвіду експерток та/або неврахування окремих аспектів підготовки соціальних працівників/ць до роботи з постраждалими.

Для уникнення дискомфорту та побоювань, пов'язаних з рівнем фаховості, соціальні працівники, які брали участь в опитуванні, заповнювали форму без вказування будь-яких персональних даних, які дозволяють їх ідентифікувати.

Таким чином, хоч і зменшується ризик соціально схвалюваних відповідей, усе ж залишається ризик, що під час само-оцінки володіння вказаними компетенціями фахівці можуть намагатися вказати більш “правильні” показники або навпаки - дещо занижувати рівень своїх знань та навичок. Також обмеженням можна вважати питання інтерпретації компетенцій, вказаних в опитувальнику. До кожної із них надається розширене пояснення, щоб мінімізувати вплив цього обмеження.

Під час ознайомлення з дослідженням та інтерпретації його результатів важливо враховувати, що воно не є репрезентативним та може не відображати усі досвіди, експертні думки й не є показником середнього рівня володіння компетенціями соціальних працівників/ць. Натомість дослідження є кроком у

напрямку структуризації вимог та очікувань від соціальних працівників/ць, які працюють у сфері, та спробою визначити орієнтовні поточні прогалини у компетенціях фахівців/чинь, які можуть впливати на якість наданих послуг.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ЗМІСТУ, СТРУКТУРИ ТА ВИМОГ ЩОДО ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У РОБОТІ З ВИПАДКАМИ ГЗН ТА ЇХ ВОЛОДІННЯ ФАХІВЦЯМИ

3.1. Виклики в процесі надання соціальних послуг постраждалим від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства.

Аналіз експертних інтерв'ю, проведених у рамках дослідження, засвідчує наявність комплексних викликів у сфері соціального супроводу постраждалих від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства. Частину з них можна зарахувати до структурних і таких, що вимагають системного підходу до розв'язання, тоді як частина мають ціннісно-професійний характер, впливаючи не лише на якість надання допомоги, а й на здатність фахівців/чинь стабільно функціонувати в умовах високої емоційної та професійної напруги, що загострилася в умовах війни.

Якщо говорити про системні виклики, то експертки неодноразово згадували проблему браку фінансових ресурсів та людського потенціалу в соціальних службах, вказуючи, зокрема, на хронічну кадрову кризу у сфері соціальної роботи, особливо в регіонах на рівні громад. За словами Олени Суислової, брак кваліфікованих спеціалістів посилюється внаслідок повномасштабного вторгнення: багато соціальних працівниць виїхали за кордон, інші змінили сферу діяльності, залишивши посади. Схожу проблему ідентифікує Наталія Цимбалюк: у громадах місцями відбувається формальне «закриття» вакансій - тобто на посади соціальних працівників призначають людей, які не мають профільної освіти, досвіду чи критично важливих навичок для роботи з вразливими групами клієнтів. Це створює ситуацію, коли послуги існують формально, проте їхня фактична якість викликає сумніви. Цю проблему також підтверджує Тетяна Слободян:

“у 22-23 роках, коли зайшло багато проєктів, на посади набрали людей без профільної освіти, дали їм (якщо дали) швидке навчання - і без супервізії і моніторингу якості послуг - пустили до клієнтів. Це зрозуміло, бо в 2022 була сильна потреба і брак людських ресурсів - і це як про гуманітарні проєкти великих організацій, так і про новостворені у 2022 організації, де уявлення про якість послуг могло бути приблизним і ніким не перевірялось, або перевірялось, але не в тій кількості, в якій послуги надавались і продовжують надавались”.

Крім кадрового дефіциту, значним системним бар'єром є перевантаження фахівців/чинь, які працюють у соціальних службах. Часто в громадах один соціальний працівник/одна соціальна працівниця мають працювати зі значною кількістю випадків. За словами Марти Чумало, співзасновниці ГО “Центр “Жіночі перспективи”, ця проблема посилюється тим, що фахівці/чині, навіть якщо вони мають закріплені обов'язки по роботі з конкретною групою клієнтів, часто змушені долучатися до інших напрямків роботи служб, банально через брак інших фахівців/чинь:

“...Проблема в тому, що ця людина закриває ще купу питань. Ну, тобто, що це не є її основний напрямок, який, отак, як “Поліна” (прим. Поліція проти насильства): вони більше ні на що не реагують, вони тільки по насильству працюють. От в соціальній службі також треба, щоб була тільки ця спеціалізація, ніяких більше оздоровлень дітей в таборах, ветеранів, ВПО і тд...”

Це, у свою чергу, ускладнює можливість надання якісної допомоги у випадках ДГЗН, які, як підкреслюють експертки, вимагають окремого фокусу, спеціалізації та регулярного навчання.

Додатково експертки зазначають низький рівень міжвідомчої координації. Часто соціальні служби, поліція, медичні заклади та громадські організації працюють розрізнено, без налаштованих механізмів обміну інформацією та супроводу. Це породжує постійні перенаправлення - постраждалі змушені

звертатися до кількох структур, не отримуючи в жодній із них повноцінної допомоги, що, у свою чергу, посилює ризик ретравматизації та втрати довіри до системи в цілому.

Проблеми кадрового характеру тісно пов'язані з відсутністю спеціалізованої підготовки соціальних працівників за різними напрямками. Як відзначає Ліндсі Гезінскі, керівниця магістерської програми з Соціальної роботи в Університеті Юти (США), у США чинні професійні стандарти не передбачають обов'язкової підготовки у сфері ГЗН, натомість лише віддалено торкаються цієї теми:

“So what I would say is that our competencies don't really look at domestic violence and sexual assault. And I think that that's a real gap when it comes to our programming”.

В Україні, за словами експерток, ця проблема є ще більш комплексною: стандарти освіти та професійні вимоги є занадто узагальненими і не охоплюють специфіку роботи з випадками насильства. Вони часто не містять положень про базові знання з травма-фокусованих підходів, кризового консультування або етичної взаємодії з особами, які пережили насильство.

Крім цього, у громадах практично відсутній доступ до супервізії для фахівців/чинь. Марта Чумало описує приклад створеної громадською організацією групи супервізій для фахівців/чинь соціальних служб Львова - регулярні зустрічі, на яких вони можуть розглядати складні кейси, ділитися труднощами й отримувати підтримку. Однак такі практики є виключенням й тримаються переважно на ініціативі неурядового сектору, а не вбудовані в загальну систему.

Так само спостерігається брак тренінгів, орієнтованих на етичні дилеми, рефлексію і формування ціннісних орієнтирів. Як відзначає Тетяна Слободян, однієї теоретичної підготовки недостатньо:

«люди, які самі зросли в культурі толерування насильства, несвідомо відтворюють ці установки у своїй роботі, навіть якщо формально засвоїли «правильні» терміни та підходи».

Для подолання цієї проблеми необхідні тренінги з емоційним зануренням, супервізії з фокусом на внутрішні бар'єри, а також особиста готовність до зміни цінностей, що неможливо забезпечити за допомогою точкових та не скоординованих навчань. Ліндсі Гезінскі також зазначає, що однією з ключових етичних компетенцій у роботі з постраждалими має бути відмова від осуду та віра в здатність людини приймати власні рішення, навіть якщо це не збігається з очікуваннями фахівця/чині. Це передбачає розуміння динаміки насильства, у тому числі економічної та емоційної залежності, а також потребує систематичної роботи над власними установками.

Один із найскладніших рівнів викликів - це культурний рівень, у якому працюють фахівці/чині. З дитинства сформовані уявлення про «нормальність» домашнього насильства, традиційні гендерні ролі, стигматизація постраждалих, - усе це так чи інакше проникає в професійну практику. Тетяна Слободян прямо говорить про проблему вкорінених насильницьких наративів у професійній культурі, коли фахівчині/ці керуються особистими уявленнями, іноді - навіть з елементами звинувачення постраждалих. У цьому контексті Марта Чумало також наголошує на понятті динаміки влади в соціальних службах. Адже перебуваючи в умовах ієрархії, самі соціальні працівники/ці схильні переймати цю динаміку та відтворювати її в роботі з постраждалими.

Ще однією проблемою, на яку звертає увагу Наталія Цимбалюк, є низька мотивація працівників, що нерідко пов'язана не з відсутністю емпатії та персональними характеристиками фахівця/чині, а з вигоранням, перевантаженням, професійною фрустрацією та недостатньою оплатою праці, адже в таких умовах соціальні працівники/ці можуть переживати втрату сенсу у своїй роботі, що є найбільш критичним для надання допомоги постраждалим.

3.2. Професійні компетенції для роботи з випадками домашнього та/або гендерно зумовленого насильства.

У процесі експертних інтерв'ю найбільша увага була приділена саме питанню професійних компетенцій соціальних працівників/ць, які надають допомогу постраждалим від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства. На етапі аналізу міжнародних і національних стандартів та підготовки гайду для експертних інтерв'ю з метою структурування та подальшої систематизації було запропоновано умовний поділ компетенцій на три ключові групи: етичні вимоги, теоретичні знання та практичні вміння. Цей поділ дозволив зафіксувати комплексний підхід до розуміння фахової підготовки у сфері протидії та реагування на випадки ДГЗН.

За словами експерток, наявність теоретичних знань у соціальних працівників/ць не гарантує ефективності надання послуг, адже значною мірою на процес роботи впливають особисті упередження, власний травматичний досвід фахівців/чинь, ставлення до теми насильства тощо. Таким чином робота з темою ДГЗН вимагає не лише професійної підготовки, а й особистісної зрілості, стійкості та здатності до рефлексії. Як зазначає Олена Сулова,

“питання не тільки в навчанні, питання в моніторингу, тому що компетенція складається із знань, навичок і поведінки. Тому знання можуть бути у людини наявні, але якщо вона їх не вмє застосувати або поводить ся інакше, вони не допоможуть”.

Що стосується етичних підходів до роботи з постраждалими, експертки транслювали досить схожі думки, найчастіше наголошуючи на принципах незасудження, поваги до вибору постраждалої, емпатії, недискримінації тощо. За словами Ліндсі Гезінскі, одна з ключових етичних компетенцій - це вміння прийняти рішення людини, навіть якщо воно суперечить уявленням фахівця/чині про “правильну” поведінку:

"But I think that one of the important aspects is really appreciating a survivor's ability to make their own decisions, whether they stay in a relationship or leave, and understanding the different circumstances that might contribute to that."

Це, за словами експертки, передбачає не лише загальне розуміння теми насильства, а й глибоку роботу з власними переконаннями, зокрема з тим, що стосується моралізації, стигматизації та проєкції особистого досвіду на клієнток.

У цьому контексті про потребу в такій рефлексії зазначала також Марта Чумало, яка наголошувала, що соціальні працівники/ці можуть несвідомо відтворювати насильницькі практики, навіть якщо формально поділяють "правильні" цінності. Саме тому надважливою є здатність розуміти, відслідковувати й аналізувати динаміку влади у взаємодії з постраждалими, інакше є ризик повторення насильницького сценарію:

"Вони мають розуміти цю систему ієрархічної влади для того, щоб просто не підсилювати цю систему у стосунку, наприклад, з постраждалими потім".

Водночас Марта Чумало зазначає, що фахівці/чині, які не усвідомлюють власного досвіду насильства або стереотипів, можуть ставитися до клієнтки з позиції домінування навіть тоді, коли формально намагаються надати підтримку:

"Вони мають мати таку дуже добру рефлексію. Може не добру, але рефлексію того, що зі мною відбувається, який мій досвід в проживанні насильства, в ставленні до насильства. Вони мають розуміти, як їхній особистий досвід впливає на їхню поведінку в стосунку з постраждалою і взагалі в цьому полі. Якщо вона б'є дітей, наприклад, а приходять на випадок насильства щодо дитини в сім'ї, то звичайно, що вона буде закривати очі на випадок насильства. Чи якщо він кривдник, а до нього приходять постраждала... Що би ми не вибудували, яку би систему навчання не вибудували - тут на етичному рівні має бути дуже значна робота. Я

думаю, що це би могло зніматися супервізіями. У соціальних працівників також мали би бути якісь супервізії, особисті консультації, психотерапія для того, щоб вони рефлексували, що в їхньому досвіді резонує і заважає”.

Подібну ідею висловлює також Тетяна Слободян, наголошуючи, що перенесення особистого ставлення й особистих упереджень у роботу з постраждалими неможливо подолати шляхом разового навчання, одного тренінгу:

“Деякі люди (фахівці/чині) керуються не протоколами, не тим, чим мають як професіонали. Це означає, що, ймовірно, навчання було не дуже якісним, якщо воно взагалі було. Та й одного навчання не досить. Я би ще говорила про регулярну супервізію, і перевірку того, як ці послуги надаються”.

У кількох інтерв'ю також згадувалося, що фахівець/чиня не має «знати краще», що саме потрібно постраждалій. Навпаки - роль соціальних працівників/ць полягає у створенні безпечного простору, де можна бути почутими, де досвід не буде поставлений під сумнів. Як підкреслила Ліндсі Гезінскі, активне слухання, вміння не переривати, не нав'язувати власних рішень і не оцінювати поведінку - є базовими компонентами етичної взаємодії. В одному з фрагментів інтерв'ю вона зазначила:

“Even just encouraging a survivor, when they're sharing different traumatic experiences, that it's not their fault - I think it's helpful.”

Експертки також зазначали, що будь-які судження - навіть завуальовані - можуть викликати у постраждалих відчуття провини, сорому або втрати контролю. А отже, соціальні працівники/ці мають не лише знати, що не можна звинувачувати постраждалу, а й свідомо формувати своє ставлення й вибудовувати всю комунікацію так, щоби жоден елемент взаємодії не відтворював насильницьких патернів й не ставив під сумнів досвід або суб'єктність постраждалих.

Наступним тематичним блоком інтерв'ю стало обговорення теоретичних знань, які соціальні працівники/ці мають опанувати для якісного супроводу постраждалих. Йшлося як про підходи й теорії, що пояснюють природу насильства, так і про розуміння систем, у яких відбувається робота з випадками ДГЗН. Найчастіше експертки згадували підхід, орієнтований на постраждалих, та травма-інформований підхід як такі, що мають лежати в основі будь-якої взаємодії, а також наголошували на необхідності критичного осмислення ролі влади, дискримінації та соціального контексту в досвіді постраждалих.

На думку частини експерток, формування професійної спроможності у темі ДГЗН має починатися з чітко окресленого переліку понять і тем, якими повинні володіти фахівці/чині. Йдеться не лише про загальні формулювання «бути чутливим до контексту» чи «розуміти природу насильства», а про здатність усвідомлювати, розпізнавати і застосовувати ці знання в конкретних робочих ситуаціях. Як підкреслила Олена Сулова:

“Ми з ними говоримо, умовно кажучи, ти маєш знати, що таке “дискримінація”. Ти маєш вміти розпізнати дискримінацію і ти маєш поводитись недискримінаційно. Вони всі мають бути наскрізними. Постраждало центрований підхід має мати всі три складові компетенції...”

Кілька експерток зазначали, що важливим елементом теоретичної підготовки є розуміння структурної природи насильства - тобто бачення його не лише як індивідуального акту, а як результату нерівних суспільних відносин, ієрархій, дискримінаційних практик. У цьому контексті важливими є знання про типологію насильства (фізичне, сексуальне, психологічне, економічне), динаміку аб'юзивних стосунків, цикл насильства, поняття толерантності до насильства та вторинної віктимізації. Такі знання, за словами експерток, дозволяють не тільки коректно оцінити ситуацію, а й забезпечити більш чутливу й ефективну підтримку. Як підкреслює Лілія Гук:

«Чи не найперше, що має знати соціальний/а працівник/ця - це витоки гендерно зумовленого насильства, які у свою чергу пролягають у гендерній нерівності».

Окремо наголошувалося на важливості розуміння національного законодавства, міжвідомчої взаємодії та міжнародних стандартів. Як зазначала одна з респонденток, навіть базове знання алгоритмів перенаправлення й механізмів реагування значно впливає на ефективність роботи фахівця/чині та підвищує довіру до системи з боку постраждалих.

Що стосується практичних вмінь, то вони безумовно пов'язані як з теоретичною підготовкою, так і з етичними установками фахівця/чині. Проте, окрім загального розуміння підходів і цінностей, соціальні працівники/ці мають володіти низкою конкретних інструментів, які дозволяють ефективно супроводжувати випадки ДГЗН. Серед таких інструментів експертки найчастіше згадували: проведення первинного консультування, оцінку ризиків, ведення випадку, документування, перенаправлення до інших фахівців/чинь, знання алгоритмів міжвідомчої взаємодії, а також вміння фасилітувати групи підтримки чи кризово втручатися у складних ситуаціях. Як окремий навик Ліндсі Гезінскі відзначила також здатність разом із постраждалою скласти індивідуальний план безпеки, що враховує її ресурси, ризики та обставини.

Окрему увагу експертки приділили таким навичкам, як ведення випадку (кейс-менеджмент) та координація з іншими службами. Йшлося не лише про знання формальних алгоритмів, а й про вміння працювати з усією системою - від медиків і поліції до громадських організацій. Як зазначала Тетяна Слободян, фахівчиня/ець має розуміти, які послуги існують у його/її громаді, і мати під рукою не лише загальні контакти, а й напрацьовану мережу колег, до яких можна звернутися напряму - без бюрократичних затримок.

У декількох інтерв'ю звучала думка, що мультидисциплінарна співпраця можлива лише за умови довіри між фахівцями з різних сфер, розуміння меж відповідальності кожного і готовності працювати в інтересах постраждалої. Марта

Чумало зазначала, що ефективна взаємодія народжується не автоматично, а як результат професійної етики та *“не конкуренції, а взаємодії в інтересах”*. Водночас, ця співпраця вимагає постійного оновлення контактів, знання про зміни в проєктах чи персоналії в інших установах, а також - налаштованої внутрішньої логістики. Як зазначила Наталія Цимбалюк:

«персоналізований підхід у взаємодії між службами значно підвищує ефективність перенаправлення: коли замість загального “йдіть у лікарню” людині конкретно пояснюють, хто її чекає, і що саме вона отримає».

Окремо експертки підкреслювали, що складова турботи про себе є обов'язковою частиною професійної компетентності у сфері роботи з ДГЗН. Йдеться не лише про профілактику вигорання як спосіб збереження працездатності, а про етичну відповідальність фахівця/чині - забезпечити власну стабільність і ресурсність, щоби не нашкодити постраждалій. Як наголосила Тетяна Слободян:

«Соціальним працівникам теж треба нагадувати, що спочатку маску на себе, потім ти можеш допомогти ще комусь. Нема в тебе здоров'я такого, такого чи всякого - ми не можемо говорити про те, що це професійна соціальна робота, якісна послуга. Тут в контексті треба не тільки апелювати до того, що ви не надаєте якісну послугу, але просто знову повертати їх, що турбота про себе - це на першому місці, потім все решта».

У цьому ж контексті Наталія Цимбалюк наголосила на важливості базових навичок саморегуляції, критичного мислення й вміння вчасно просити про допомогу:

«Тому тут би я, звісно, на перше місце поклала б такі навички, як саморегуляція, критичне мислення і вміння просити про допомогу. Вміння

відчувати, коли тут все, особливо жінки: “Я не маю права зараз на слабкість, тому що війна, та-та-та, хто ж, як не я”. Хтось може. Не обов'язково це тягти на собі».

Узагальнюючи результати експертних інтерв'ю, а також беручи за основу аналіз існуючих національних та міжнародних стандартів, зокрема за зразком Professional Capabilities Framework, розробленої Британською асоціацією соціальних працівників/ць, було сформульовано перелік компетенцій, та їхнього змісту (див. табл. 3.2.1). Він охоплює як знання, так і практичні вміння й етичні установки, що були розглянуті та обговорені в процесі інтерв'ю з експертками. Зміст компетенцій подано у вигляді конкретних індикаторів, що дозволяють оцінити, як саме проявляється та чи інша компетенція на практиці. Такий підхід може бути використаний як орієнтир для формування навчальних програм, планування супервізійної підтримки, безперервного професійного розвитку та самооцінки:

Таблиця 3.2.1.

Перелік компетенцій для роботи з випадками ДНГЗН

Компетенція	У межах цієї компетенції я
Розуміння природи насильства, його характерних ознак, проявів та видів, відмінностей від агресії та конфліктів.	<ul style="list-style-type: none"> ● розумію поняття “гендер”, “стать”, “дискримінація” ● розумію поняття “колесо влади та контролю”, “цикл насильства” ● вмію дати визначення поняттю “насильство” ● розпізнаю індикатори насильства та його характерні ознаки ● вмію пояснити відмінності насильства від інших видів деструктивної поведінки
Розуміння структурних причин гендерно зумовленого насильства, його	<ul style="list-style-type: none"> ● розумію такі поняття як “дисбаланс влади”, “структурна нерівність”, “динаміка влади”

<p>зв'язку з гендерними стереотипами у патріархальному суспільстві, здатність застосовувати ці знання у своїй практичній діяльності.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● пояснюю, як гендерні стереотипи підтримують системи насильства ● аналізую випадки ДГЗН з урахуванням соціальних, економічних та культурних контекстів ● розпізнаю прояви патріархальних норм та їхній вплив на життя клієнток/ів ● враховую фактори структурної нерівності та дисбалансу влади під час планування інтервенцій
<p>Здатність дотримуватися етичних принципів соціальної роботи у процесі взаємодії з постраждалими, зберігати професійні межі, рефлексувати щодо власних упереджень, усвідомлювати їхній вплив на процес роботи</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● дотримуюсь основних принципів соціальної роботи (повага до гідності, пріоритетність інтересів клієнток/ів, толерантність, доступність послуг, конфіденційність тощо) ● дотримуюся принципу "не нашкодити" у процесі роботи з постраждалими ● регулярно рефлексую щодо своїх емоційних реакцій та можливих упереджень у взаємодії з постраждалими ● розумію, як мої упередження можуть впливати на роботу з випадком та прийняття рішень ● підтримую атмосферу довіри і поваги у роботі з постраждалими
<p>Уміння застосовувати доказові теоретичні підходи у своїй практиці, зокрема - травма-інформований підхід; підхід, орієнтований на постраждалих; підхід, орієнтований на сильні сторони тощо.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● розумію наслідки насильства як травматичного досвіду на фізичне, психічне та соціальне благополуччя постраждалих ● застосовую принципи травма-інформованого підходу ● використовую підхід, орієнтований на постраждалих, як ключовий у своїй роботі ● застосовую підхід, орієнтований на сильні сторони з фокусом на наявні ресурси, опори, вміння та навички постраждалих ● критично аналізую будь-які пропонувані

	інтервенції з позиції доказовості та релевантності
<p>Здатність застосовувати теоретичні знання у своїй практиці, здійснюючи консультування, ведення випадку (кейс-менеджмент), оцінку потреб, складання плану безпеки, заповнення професійної документації відповідно до вимог та етичних стандартів.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● застосовую відповідні теоретичні концепції під час проведення первинного консультування ● розумію структуру консультування та принципи налагодження рапорту ● проводжу оцінку потреб постраждалих, враховуючи фізичні, емоційні, соціальні та безпекові аспекти ● володію навичками оцінки ризиків ● розробляю план безпеки разом із клієнтом/клієнткою, враховуючи ризики та ресурси ● здійснюю ведення випадків відповідно до стандартизованих етапів: оцінка потреб, планування, реалізація, моніторинг, закриття випадку ● точно і своєчасно заповнюю професійну документацію згідно з вимогами ● використовую професійну, проте доступну лексику, орієнтовану на повагу до особистості та уникнення стигматизації.
<p>Володіння знаннями національного законодавства та міжнародних стандартів, здатність їх застосовувати у своїй практиці, критично аналізувати чинні норми та вимоги.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● володію знаннями ключових нормативно-правових актів України щодо протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі, зокрема Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», профільних положень Кримінального, Сімейного та Цивільного кодексів; ● знаю основні міжнародні документи та стандарти у сфері прав людини і захисту постраждалих від ГЗН (Конвенція CEDAW, Стамбульська конвенція, керівні рекомендації ООН тощо)

	<ul style="list-style-type: none"> ● можу застосовувати положення чинного законодавства у практичній роботі з постраждалими ● критично аналізую чинні правові норми з точки зору відповідності принципам гендерної рівності, прав людини, інклюзивності та ефективності захисту постраждалих
<p>Здатність працювати в мультидисциплінарних командах, усвідомлюючи повноваження всіх фахівчинь/ців команди, брати на себе відповідальність за організацію та координацію такої роботи в разі потреби</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● розумію ролі, функції та повноваження різних членів мультидисциплінарної команди ● сприяю ефективній взаємодії між фахівцями/чинями в інтересах постраждалої особи ● координую роботу команди у процесі ведення випадку ● беру на себе відповідальність за забезпечення комунікації та узгодження плану дій між членами команди ● враховую потреби постраждалої особи як центральний елемент у плануванні командної роботи
<p>Налагодження зв'язків з іншими суб'єктами системи протидії та запобігання домашньому та/або гендерно зумовленому насильству, володіння актуальною інформацією про надавачів послуг у громаді/регіоні, залучення яких може бути необхідним для надання комплексної підтримки постраждалим</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● знаю, які організації та установи є суб'єктами системи протидії та запобігання домашньому та гендерно зумовленому насильству ● володію актуальною інформацією про доступні послуги у моїй громаді/регіоні (кризові центри, служби у справах дітей, медичні заклади, неурядові організації тощо) ● встановлюю професійні зв'язки з іншими надавачами послуг для ефективної координації допомоги ● оперативно залучаю до роботи профільних фахівців/фахівчинь для комплексної підтримки постраждалих

	<ul style="list-style-type: none"> ● обізнаний/обізнана з процедурами взаємодії між суб'єктами системи (наприклад, перенаправлення) ● регулярно оновлюю базу контактів та інформацію про доступні сервіси
<p>Здатність виявляти власні потреби в додатковому тематичному навчанні, супервізії, психологічній підтримці тощо з метою попередження професійного вигорання та постійного професійного розвитку.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● усвідомлюю свої сильні та слабкі сторони у професійній діяльності ● регулярно оцінюю свої потреби в нових знаннях, навичках чи підтримці ● звертаюся по супервізію у випадках професійних чи емоційних викликів ● вживаю заходів для запобігання професійному вигоранню (планування відпочинку, розподіл навантаження тощо) ● можу розпізнати ознаки професійної втоми/вигорання на ранніх етапах ● відкрито визнаю потребу у допомозі, коли така виникає ● дотримуюся принципу безперервного професійного розвитку як частини етичної відповідальності перед клієнтами/ками, організацією та професією.

3.3. Володіння професійними компетенціями серед соціальних працівників/ць соціальних служб.

З метою аналізу навчальних та супервізійних потреб щодо розвитку компетенцій серед фахівців/чинь, було проведено онлайн-опитування, у якому взяли участь 52 соціальних працівників/ць, які працюють із випадками домашнього та/або гендерно зумовленого насильства. Учасникам/цям було запропоновано самостійно оцінити рівень володіння кожною з компетенцій за п'ятибальною

шкалою, де 1 - зовсім не володію/знаю/вмію, а 5 - відмінно володію/знаю/вмію. Опитувальник був побудований на основі узагальненої таблиці компетенцій, сформульованої у попередньому підрозділі.

При аналізі відповідей при оцінюванні компетенції № 1 «Розуміння природи насильства, його характерних ознак, проявів та видів, відмінностей від агресії та конфліктів», середнє значення самооцінки за всіма індикаторами становило 4.2 бали з 5 (див. рис. 3.3.1).

Ця компетенція охоплює здатність соціального/ї працівника/ці розуміти основні поняття, що лежать в основі теми ДГЗН: “гендер”, “стать”, “дискримінація”, “насильство”, “цикл насильства”, “колесо влади та контролю” тощо. Також оцінювалася здатність розрізняти насильство від інших типів деструктивної поведінки. Результати свідчать, що респонденти/ки в середньому впевнено оцінювали свою обізнаність із базовими поняттями теми. Цей блок належить до одних із найвищих за рівнем самооцінки, що, у свою чергу, вказує на досить високий рівень базової теоретичної підготовки у сфері.

Компетенція 1: Розуміння природи домашнього та гендерно зумовленого насильства, його характерних ознак, проявів та видів, відмінностей від агресії та конфліктів. У межах цієї компетенції я...

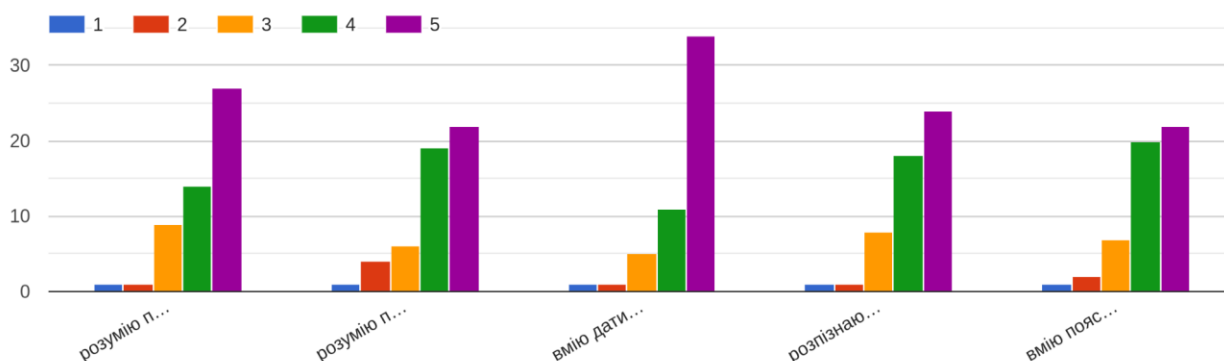


Рис. 3.3.1.

Компетенція 2: Розуміння структурних причин гендерно зумовленого насильства, його зв'язку з гендерними стереотипами у патріархальному

суспільстві, здатність застосовувати ці знання у своїй практичній діяльності - середнє значення самооцінки за всіма індикаторами: 3.8 / 5. Ця компетенція передбачає здатність фахівця/чині не лише оперувати термінами, пов'язаними зі структурною нерівністю (такими як «дисбаланс влади», «гендерні ролі», «ієрархія»), а й критично осмислювати вплив патріархальних норм на досвід постраждалих. Водночас вона охоплює і здатність інтегрувати ці знання у практичну взаємодію - наприклад, при розробці індивідуального плану дій або під час консультування. Незважаючи на те, що найпоширенішою оцінкою є 4, відповіді все ж демонструють потребу в додатковому навчання щодо того, як саме варто інтегрувати ці знання в щоденну практику. Зокрема, найбільш виключним моментом є врахування факторів структурної нерівності при плануванні інтервенцій (3.5 / 5).

Компетенція 2: Розуміння структурних причин гендерно зумовленого насильства, його зв'язку з гендерними стереотипами у патріархальному суспільств...рактичній діяльності. У межах цієї компетенції я...

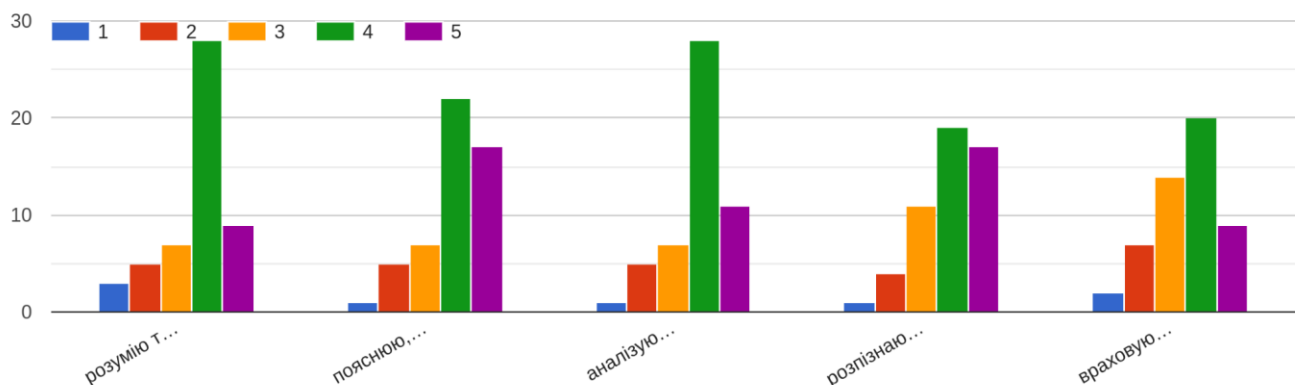


Рис. 3.3.2

Компетенція 3: Здатність дотримуватися етичних принципів соціальної роботи у процесі взаємодії з постраждалими, зберігати професійні межі, рефлексувати щодо власних упереджень, усвідомлювати їхній вплив на процес роботи - середнє значення самооцінки за всіма індикаторами: 4.47 / 5. Ця компетенція охоплює усвідомлення власних цінностей, здатність до рефлексії, дотримання професійних меж і етичних принципів професійної соціальної роботи, зокрема поваги до вибору постраждалої, недискримінаційного підходу та нульової

толерантності до будь-яких проявів насильства. Респонденти/ки демонструють високу впевненість у своїй здатності зберігати етичну позицію, що підтверджується рівнем оцінок: найвищі показники у межах цієї компетенції - 4.65 / 5 - стосуються здатності дотримуватися основних принципів соціальної роботи (повага до гідності, пріоритетність інтересів клієнтів, толерантність, доступність послуг, конфіденційність тощо) та використання принципу “не нашкодь” у своїй практиці. Найнижчий показник - 4.0 / 5 - отримав індикатор, що стосувався регулярної рефлексії щодо емоційних реакцій та можливих упереджень у взаємодії з постраждалими.

Компетенція 3: Здатність дотримуватися етичних принципів соціальної роботи у процесі взаємодії з постраждалими, зберігати професійні межі, рефлексувати на процес роботи. У межах цієї компетенції я...

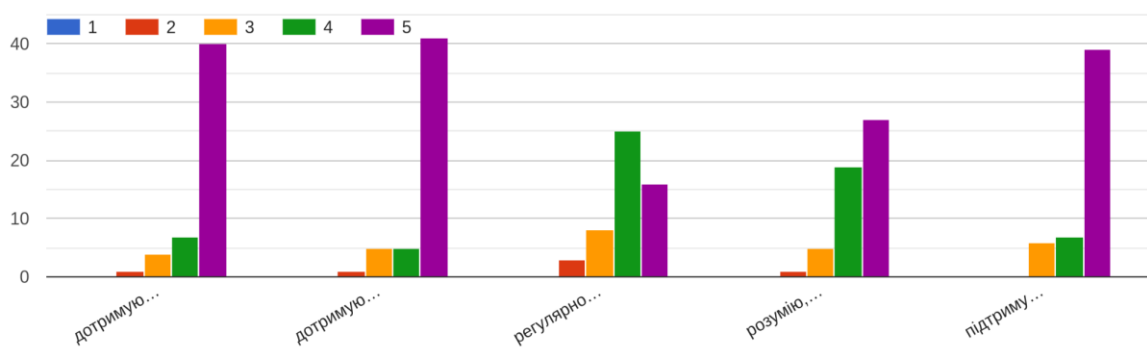


Рис. 3.3.3

Компетенція 4: Уміння застосовувати доказові теоретичні підходи у своїй практиці, зокрема травма-інформований підхід; підхід, орієнтований на постраждалих; підхід, орієнтований на сильні сторони тощо - середнє значення самооцінки за всіма індикаторами: 4.1 / 5. Ця компетенція передбачає здатність соціального/ї працівника/ці інтегрувати в роботу з постраждалими підходи, що базуються на доказовості, емпатії та партнерстві. Йдеться про розуміння впливу травми на поведінку та благополуччя людини, застосування підходу, орієнтованого на постраждалу, фокус на сильних сторонах, а також критичне ставлення до запропонованих інтервенцій з огляду на їхню відповідність потребам конкретної ситуації та, власне, доказовість.

Найвищу оцінку в межах цієї компетенції 4.4 / 5 - отримав індикатор щодо розуміння наслідків насильства як травматичного досвіду для фізичного, психічного та соціального благополуччя постраждалих. Найнижчі результати - 3.7 / 5 та 3.8 / 5 - стосуються вміння застосовувати травма-інформований підхід та критичного аналізу будь-яких інтервенцій з позиції доказовості відповідно.

Компетенція 4: Уміння застосовувати доказові теоретичні підходи у своїй практиці, зокрема травма-інформований підхід; підхід, орієнтований на по... сильні сторони тощо. У межах цієї компетенції я...

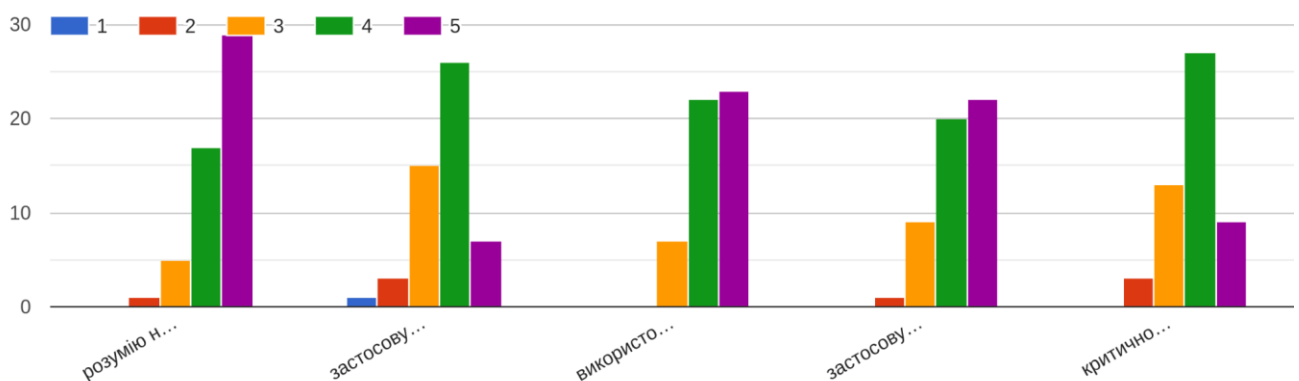


Рис. 3.3.4

Компетенція 5: Здатність застосовувати теоретичні знання у своїй практиці, здійснюючи консультування, ведення випадку (кейс-менеджмент), оцінку потреб, складання плану безпеки, заповнення професійної документації відповідно до вимог та етичних стандартів - середнє значення самооцінки за всіма індикаторами: 4.2 / 5.

Ця компетенція охоплює безпосередні практичні навички соціального/ї працівника/ці у роботі з випадками ДГЗН: від початкового контакту до планування та координації підтримки. Йдеться про здатність вести випадок системно, проводити оцінку ризиків, планувати безпеку, документувати процес втручання, координувати дії з іншими фахівцями. Найвищу оцінку - 4.4 / 5 - отримано за індикатором щодо використання професійної, проте доступної лексики. Тоді як найнижчі отримано за індикаторами, що стосуються складання плану безпеки разом із постраждалою та оцінки ризиків: середній бал 4.1 / 5 за двома індикаторами.

Компетенція 5: Здатність застосовувати теоретичні знання у своїй практиці, здійснюючи консультування, ведення випадку (кейс-менеджмент), оцінку потреб, складання плану безпеки, заповнення професійної документації відповідно до вимог та етичних стандартів. У межах цієї компетенції я...

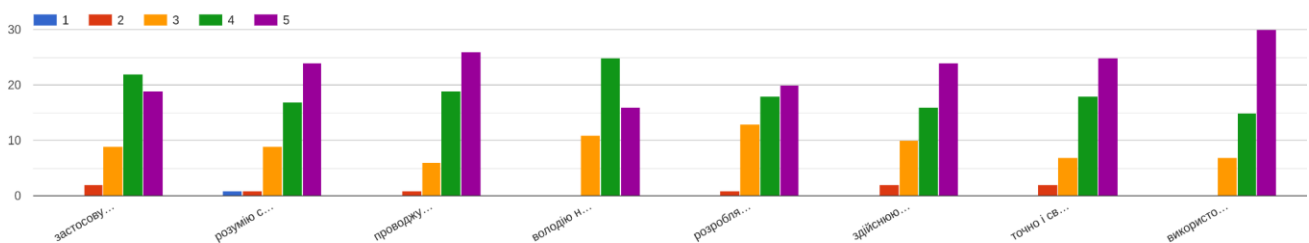


Рис. 3.3.5

Компетенція 6: Володіння знаннями національного законодавства та міжнародних стандартів, здатність їх застосовувати у своїй практиці, критично

аналізувати чинні норми та вимоги - середнє значення самооцінки за всіма індикаторами: 3.92 / 5.

Ця компетенція охоплює знання ключових нормативно-правових актів України щодо протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству, здатність орієнтуватися в міжнародних стандартах, а також вміння застосовувати положення законодавства у роботі з постраждалими. Вона також включає критичний аналіз нормативних актів з позиції гендерної рівності, інклюзивності та ефективного захисту прав людини. Найвищий показник - 4.07 / 5 - зафіксовано за індикатором щодо володіння знаннями ключових нормативно-правових актів України щодо протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі, зокрема Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», профільних положень Кримінального, Сімейного та Цивільного кодексів. Найнижчий показник - 3.77 / 5 - отримав індикатор, який стосується критичного аналізу правових норм з точки зору відповідності принципам прав людини та гендерної рівності.

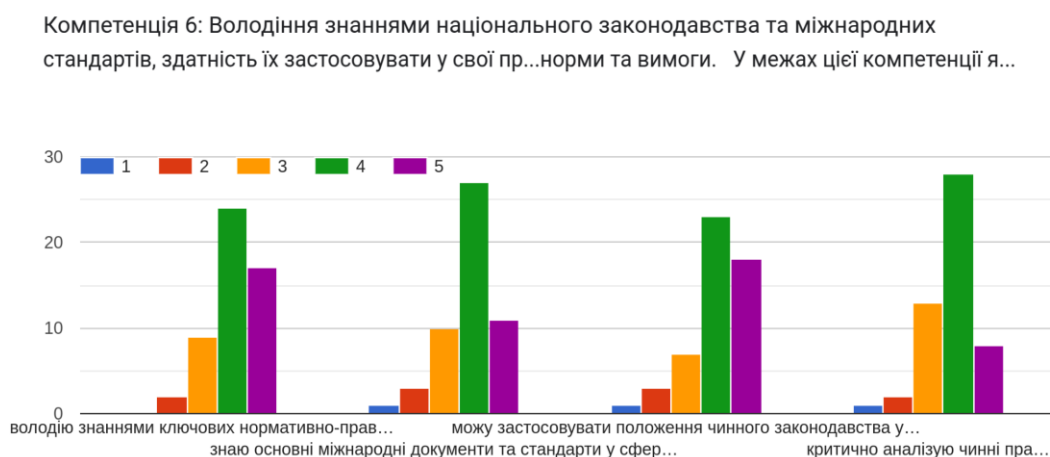


Рис. 3.3.6

Компетенція 7: Здатність працювати в мультидисциплінарних командах, усвідомлюючи повноваження всіх фахівчинь/ців команди, брати на себе відповідальність за організацію та координацію такої роботи в разі потреби - середнє значення самооцінки за всіма індикаторами: 4.17 / 5.

Ця компетенція стосується здатності соціального/ї працівника/ці ефективно взаємодіяти з іншими фахівцями у сфері охорони здоров'я, освіти, правозахисту, поліції тощо, з урахуванням повноважень кожного/ї з них. Вона також передбачає готовність до координації такої взаємодії. Найвищий індикатор у межах цієї компетенції - 4.46 / 5 - отримала здатність враховувати потреби постраждалої особи як центральний елемент у плануванні командної роботи. Найнижчу оцінку - 3.9 / 5 - респонденти/ки поставили щодо координації роботи команди у процесі ведення випадку.

Компетенція 7: Здатність працювати в мультидисциплінарних командах, усвідомлюючи повноваження всіх фахівчинь/ців команди, брати на себе відповідальність за організацію та координацію такої роботи в разі потреби. У межах цієї компетенції я...

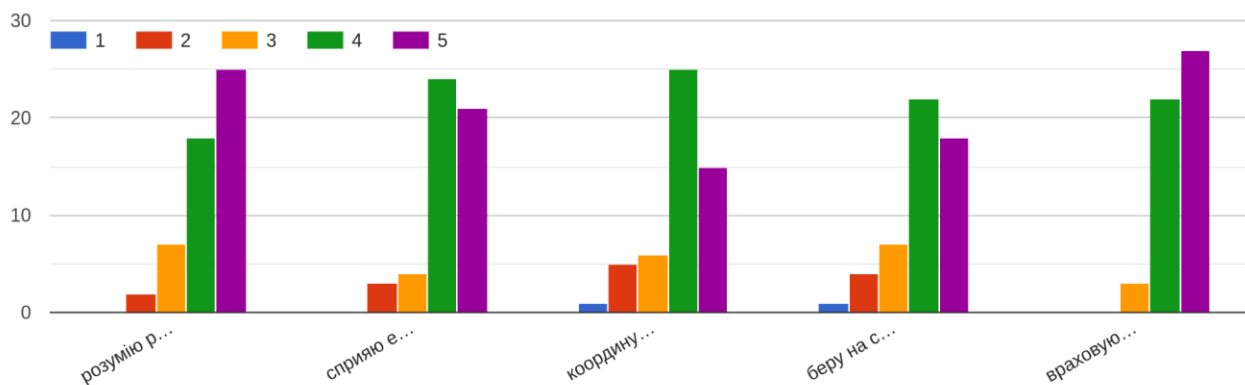


Рис. 3.3.7

Компетенція 8: Налагодження зв'язків з іншими суб'єктами системи протидії та запобігання домашньому та/або гендерно зумовленому насильству, володіння актуальною інформацією про надавачів послуг у громаді/регіоні, залучення яких може бути необхідним для надання комплексної підтримки постраждалим - середнє значення самооцінки за всіма індикаторами: 4.37 / 5.

Ця компетенція охоплює здатність соціального/ї працівника/ці знати актуальну карту надавачів послуг у громаді чи регіоні, розуміти, в яких випадках варто залучати ті чи інші установи, та налагоджувати з ними ефективну взаємодію задля забезпечення комплексної підтримки постраждалих. Йдеться не лише про формальне перенаправлення, а й про супровід та координацію процесу взаємодії. Найвищий індикатор - 4.6 / 5 - стосувався володіння інформацією про організації та установи є суб'єктами системи протидії та запобігання домашньому та гендерно зумовленому насильству. Найнижчу оцінку - 4.2 / 5 - респонденти/ки зазначили за індикатором своєчасного оновлення бази контактів та інформацію про доступні сервіси.

Компетенція 8: Налагодження зв'язків з іншими суб'єктами системи протидії та запобігання домашньому та/або гендерно зумовленому насильству, володіння актуальною інформацією про ...ксної підтримки постраждалим. У межах цієї компетенції я...

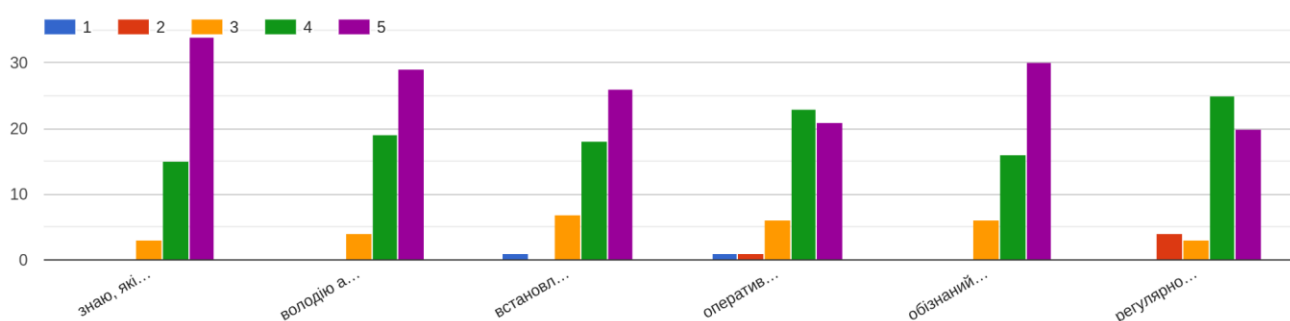


Рис. 3.3.8

Компетенція 9: Здатність виявляти власні потреби в додатковому тематичному навчанні, супервізії, психологічній підтримці тощо з метою попередження професійного вигорання та постійного професійного розвитку - середнє значення самооцінки за всіма індикаторами: 4.1 / 5.

Ця компетенція передбачає здатність фахівця/чині рефлексувати щодо власного професійного стану, виявляти ознаки втоми або емоційного виснаження, своєчасно звертатися по допомогу, а також мати бачення свого професійного розвитку. Найвищий середній показник - 4.35 / 5 - було зафіксовано щодо усвідомлення сильних та слабких сторін фахівця/чині у своїй професійній діяльності. Натомість найнижчий показник - 3.88 / 5 - стосувався вживання заходів

для запобігання професійному вигоранню (планування відпочинку, розподіл навантаження тощо).

Компетенція 9: Здатність виявляти власні потреби в додатковому тематичному навчанні, супервізії, психологічній підтримці тощо з метою попередження професійного вигорання та постійного професійного розвитку. У межах цієї компетенції я...

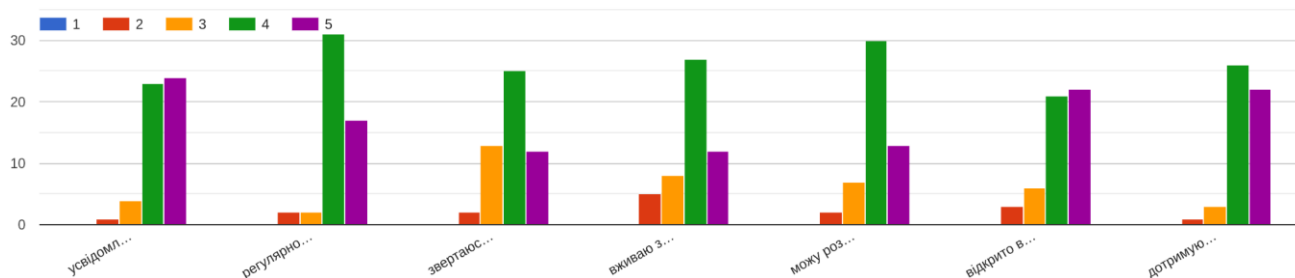


Рис. 3.3.9

Загалом результати опитування свідчать про те, що соціальні працівники/ці демонструють високий рівень впевненості у дотриманні етичних принципів взаємодії з постраждалими, а також у комунікації, побудованій на емпатії, недискримінації та повазі до вибору клієнтки. Водночас менш впевнено фахівці/чині почувуються у питаннях практичного застосування законодавства, ведення кейсів, розробки планів безпеки та організації міжвідомчої взаємодії. Найнижчі оцінки були зафіксовані в межах компетенцій, що передбачають глибоку аналітичну роботу з нормативною базою, планування безпечного супроводу постраждалих та координацію мультидисциплінарної команди. Це вказує на потребу в системному підході до підвищення кваліфікації, що поєднував би теоретичні знання з практичними тренінгами та супервізійною підтримкою. Для отримання більш комплексної картини доцільно було б провести подібне опитування із залученням репрезентативної вибірки.

РОЗДІЛ 4

ОБГОВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Проведене дослідження дозволяє проаналізувати, наскільки чинні підходи до навчання та професійного розвитку соціальних працівників/ць у сфері протидії домашньому та/або гендерно зумовленому насильству (ДГЗН) відповідають як міжнародним стандартам, так і реальним потребам практики. У попередніх розділах було здійснено аналіз низки професійних стандартів, зокрема Глобальних стандартів освіти з соціальної роботи, розроблених Міжнародною асоціацією шкіл соціальної роботи (IASSW, 2020), а також національних освітніх вимог в Україні, Великій Британії, Канаді, Австралії та США. Усі вони передбачають наявність у соціальних працівників/ць як етичних орієнтирів, так і теоретичних знань і практичних навичок, пов'язаних із правами людини, соціальною справедливістю, роботою з маргіналізованими групами тощо. Водночас часто тема роботи з постраждалими від ДГЗН не є включеною в документи, що регулюють вимоги щодо професійної підготовки фахівців/чинь, незважаючи на те, що Глобальні стандарти IASSW (2020) цього вимагають.

З наявною проблемою погоджуються і залучені експертки, які в процесі інтерв'ю неодноразово наголошували на тому, що відсутність чітко структурованого переліку професійних компетенцій ускладнює як процес підготовки фахівців/чинь, так і подальшу оцінку їхньої готовності до роботи з випадками ДГЗН. Наявність такого переліку дозволила б не лише формалізувати вимоги до професійної діяльності, а й слугувала б основою для розробки навчальних програм, супервізійних форматів та механізмів підвищення кваліфікації. На основі експертних інтерв'ю було сформульовано перелік компетенцій, які охоплюють етичні, теоретичні та практичні виміри. Подальше опитування соціальних працівників/ць, що базувалося на цьому переліку, підтвердило наявність освітніх і супервізійних запитів: учасники/ці опитування виявили високу впевненість щодо етичних принципів, але значно нижчі оцінки

стосувалися знання законодавства, взаємодії з іншими службами та планування безпеки.

Отримані результати свідчать про актуальність теми та потребу стандартизації процесу підготовки соціальних працівників/ць до роботи з випадками ДГЗН, зокрема шляхом спеціалізацій та безперервного професійного розвитку.

Разом із цим, результати дослідження варто розглядати з урахуванням певних обмежень. По-перше, вибірка онлайн-опитування не є репрезентативною для всієї спільноти соціальних працівників/ць України: участь взяли 52 особи. По-друге, один з інструментів дослідження базувався на самооцінці фахівців/чинь, а отже, не дозволяє зробити об'єктивні висновки щодо фактичного рівня володіння тими чи іншими знаннями й навичками. По-третє, експертні інтерв'ю проводилися переважно з фахівчинями, які працюють у громадському секторі, що також вплинуло на фокус і формулювання ключових компетенцій.

Незважаючи на обмеження, проведене дослідження відкриває кілька напрямків для подальшого наукового аналізу. Актуальними питаннями залишається подальше вивчення та вдосконалення професійних стандартів підготовки соціальних працівників/ць; дослідження теми спеціалізацій у соціальній роботі (як у формі впровадження профільних дисциплін на рівні вищої освіти, так і у форматі післядипломного навчання та сертифікації); пошук шляхів формування та вдосконалення ключових компетенцій для надання послуг постраждалим, зокрема на рівні розробки індикаторів якості роботи, моніторингу й оцінки ефективності навчальних програм і створення дієвих механізмів супервізійної підтримки. Усі ці напрями можуть суттєво доповнити як академічну, так і практичну складову підготовки фахівців/чинь до роботи в умовах зростання запиту на послуги у сфері протидії ДГЗН.

Крім того, у межах подальших досліджень у цій темі, було б доцільно здійснити аналіз освітніх програм за спеціальністю “Соціальна робота” в університетах, які здійснюють підготовку бакалаврів та магістрів з соціальної

роботи, оскільки, відповідно до ЗУ “Про вищу освіту”, ЗВО мають високий рівень автономії у процесі формування освітніх програм.

Окремої уваги заслуговує питання включення досвіду самих постраждалих у дослідження, що стосуються якості соціальних послуг у сфері протидії ДГЗН. Хоча в межах цього дослідження фокус був зосереджений переважно на експертних баченнях і самооцінці фахівців/чинь, що є одним із його обмежень, важливою перспективою для подальших наукових робіт є врахування голосу тих, на кого ці послуги орієнтуються. Принцип «нічого для нас без нас» має ставати етичним і методологічним орієнтиром у дослідженнях, що стосуються вразливих груп, зокрема постраждалих від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства. Їхній досвід, бачення якості допомоги та рекомендації мають потенціал суттєво покращити підходи до навчання, супроводу і практики соціальної роботи у цій сфері.

ВИСНОВКИ

1. В професійних та освітніх стандартах України зі спеціальності «Соціальна робота» тематика домашнього та гендерно зумовленого насильства не представлена серед вимог щодо компетентності соціальних працівників/ць, на відміну від міжнародної практики.
2. В Україні відсутні стандартизовані підходи до підготовки соціальних працівників/ць для роботи з випадками ДГЗН та наявна фрагментарна практика проведення тренінгів, які здійснюються переважно за ініціативи міжнародних та/або донорських організацій.
3. Викликами у наданні послуг постраждалим є брак підготовлених фахівців/чинь, перевантаження персоналу, непропорційна оплата праці та нестала міжвідомча взаємодія. Додатковими бар'єрами є брак ціннісно-орієнтованого навчання, необхідного для формування нульової толерантності до будь-яких проявів насильства.
4. Значною прогалиною в процесі підготовки та перепідготовки соціальних працівників/ць для роботи з випадками ДГЗН є відсутність або брак регулярної супервізійної підтримки, яка, у свою чергу, дозволила б пропрацьовувати складні випадки, рефлексувати індивідуальні упередження фахівця/чині, профілакувати професійне вигорання.
5. Перелік компетенцій, необхідних для ефективної роботи соціальних працівників/ць з випадками ДГЗН, включає розуміння природи та структурних причин насильства, володіння етичними принципами взаємодії з постраждалими, здатність застосовувати доказові підходи у практиці, знання законодавства та стандартів, навички кейс-менеджменту, міжсекторальної взаємодії, а також готовність до постійного професійного розвитку та саморефлексії.
6. Результати самооцінки володіння компетенціями серед соціальних працівників/ць демонструють досить високий рівень підготовки фахівців/чинь у сферах загальної етики, базового консультування та обізнаності з системою надавачів послуг, проте також вказують на значну

потребу в додатковому навчанні з питань травмо-інформованого підходу, супервізійної підтримки, критичного аналізу власних упереджень і гендерної чутливості.

ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПРОФІЛЬНИМ ЦЕНТРАЛЬНИМ ОРГАНАМ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ (МІНІСТЕРСТВУ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ, МІНІСТЕРСТВУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ)

На основі результатів дослідження рекомендовано такі кроки для удосконалення підходів до підготовки соціальних працівників/ць у сфері протидії домашньому та/або гендерно зумовленому насильству:

1. Перегляд, аналіз та оновлення Професійного стандарту “Соціальний працівник” та Освітнього стандарту спеціальності “Соціальна робота” з метою узгодження їхнього змісту та вимог із Глобальним визначенням соціальної роботи та Глобальними стандартами освіти з соціальної роботи.
2. Перегляд та оновлення вимог щодо підвищення кваліфікації соціальних працівників/ць відповідно до міжнародних стандартів Безперервного професійного розвитку.
3. Аналіз освітніх програм в університетах, які здійснюють підготовку бакалаврів та/або магістрів за спеціальністю “Соціальна робота”.
4. Стандартизація та затвердження вимог щодо професійних компетенцій соціальних працівників/ць для роботи з постраждалими від ДГЗН,
5. Розробка та затвердження стандартизованої Тренінгової програми для соціальних працівників/ць, які працюють з випадками ДГЗН, як обов’язковий елемент безперервного професійного розвитку фахівця/чині.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Міністерство соціальної політики України. (2024). *Про систему допомоги постраждалим від домашнього насильства*. <https://www.msp.gov.ua/news/24327.html>
2. Opendatabot. (2024). *Зростання кількості звернень щодо домашнього насильства*. <https://opendatabot.ua>
3. Положення про центри соціальних служб. (2020). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/479-2020-%D0%BF>
4. Про соціальні послуги. (2019). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>
5. **International Association of Schools of Social Work.** (2023). *Global definition of social work: Review of the global definition*. International Association of Schools of Social Work. <https://www.iassw-aiets.org/global-definition-of-social-work-review-of-the-global-definition/>
6. **International Association of Schools of Social Work.** (2018). *Global social work statement of ethical principles*. International Association of Schools of Social Work. <https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2023/06/Global-Social-Work-Statement-of-Ethical-Principles-IASSW-27-April-2018-08-Ukrainian.pdf>
7. International Council on Social Welfare. (2024). *Global Programme 2024–2028*. https://www.icsw.org/images/Publications/GlobalProgramme/GlobalProgramme_2024-2028.pdf
8. International Association of Schools of Social Work. (2020, November 4). *2020 to 2030 Global Agenda for Social Work and Social Development Framework: Co-Building Inclusive Social Transformation*. <https://www.iassw-aiets.org/2020/11/04/2020-to-2030-global-agenda-for-social-work-and-social-development-framework-co-building-inclusive-social-transformation/>
9. **National Association of Social Workers.** (2021). *Social workers' ethical responsibilities to clients*. National Association of Social Workers. <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English/Social-Workers-Ethical-Responsibilities-to-Clients>

10. National Association of Social Workers. (n.d.). *Practice standards & guidelines*. <https://www.socialworkers.org/Practice/Practice-Standards-Guidelines>
11. National Association of Social Workers. (2013). *NASW standards for social work case management*. <https://www.socialworkers.org/Practice/NASW-Practice-Standards-Guidelines/NASW-Standards-for-Social-Work-Case-Management>
12. **British Association of Social Workers**. (2018). *Professional capabilities framework for social workers in England*. British Association of Social Workers. <https://basw.co.uk/sites/default/files/resources/pcf-social-worker.pdf>
13. British Association of Social Workers. (2021). *Domestic abuse guidance for social workers*. https://basw.co.uk/sites/default/files/resources/181181_basw_england_domestic_abuse_guidance.pdf
14. **Canadian Association of Social Workers**. (2024). *Code of ethics, values, and guiding principles*. Canadian Association of Social Workers. https://www.casw-acts.ca/files/attachements/CASW_-_Code_of_Ethics_Values_Guiding_Principles-2024.pdf
15. **Міністерство соціальної політики України**. (2019). *Професійний стандарт: Соціальний працівник*. Міністерство соціальної політики України. <https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/75-1049.pdf>
16. **Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту України**. (2005). *Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України*. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1965643-05#Text>
17. European Association of Schools of Social Work. (2020). *Global standards for social work education and training*. https://eesrassw.fsd.uni-lj.si/Global_standard.html
18. International Federation of Social Workers. (2012). *The global agenda for social work and social development: Commitment to action*. https://eesrassw.fsd.uni-lj.si/Global_agenda.html

19. Washington State Coalition Against Domestic Violence. (2016). *Social worker's practice guide to domestic violence*. Retrieved from <https://wscadv.org/wp-content/uploads/2019/01/DCYF-DV-Guide.pdf>
20. Закон України № 2229-VIII. (2017). *Про запобігання та протидію домашньому насильству*. Відомості Верховної Ради України. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>
21. Міністерство освіти і науки України. (2018). *Методичні рекомендації щодо запобігання та протидії насильству*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v5480729-18#Text>
22. UNFPA. (2020). *Притулок для осіб, які постраждали від домашнього насильства: посібник з організації діяльності*. Retrieved from https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBV%20Response_Shelters%20manual_FINAL_WEB_27042020.pdf
23. Рада Європи. (2011). *Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція)*. Retrieved from <https://rm.coe.int/1680462546>
24. Міністерство соціальної політики України. (2024). *Обговорення проектів нормативно-правових актів*. Міністерство соціальної політики України. Retrieved from <https://www.msp.gov.ua/projects/885/>
25. International Association of Schools of Social Work. (2020). *Global standards for social work education and training* [PDF file]. https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2020/11/IASSW-Global_Standards_Final.pdf
26. Global Protection Cluster. (2019). *Minimum standards for GBV in emergencies programming*. Retrieved February 12, 2025, from https://gbvaor.net/sites/default/files/2022-03/19_200_minimun_standards.pdf
27. Council on Social Work Education (CSWE). (2022). *Educational policy and accreditation standards (EPAS)*. Retrieved from <https://www.cswe.org/getmedia/bb5d8afe-7680-42dc-a332-a6e6103f4998/2022-Educational-Policy-and-Accreditation-Standards-%28EPAS%29.pdf>

28. Міністерство освіти і науки України. (2019). *Стандарт вищої освіти України: перший (бакалаврський) рівень, спеціальність 231 «Соціальна робота»*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/04/25/231-Sotsial.robota-bakalavr-VO.18.01.pdf>
29. Верховна Рада України. (2014). *Закон України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 1 липня 2014 року*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
30. National Association of Social Workers. (n.d.). *NASW standards for continuing professional education*. Retrieved February 24, 2025, from <https://www.socialworkers.org/Practice/NASW-Practice-Standards-Guidelines/NASW-Standards-for-Continuing-Professional-Education>
31. Prince Edward Island Social Work Registration Board. (2009, April). *Continuing education policy*. from <http://socialworkpei.ca/wp-content/uploads/2013/03/Continuing-Education.-Policy-April-20091.pdf>
32. British Columbia College of Social Workers. (2015, January). *Continuing professional development manual*. from <https://bccsw.ca/wp-content/uploads/2016/09/CPD-Manual-Jan-2015.pdf>
33. Mental Health Academy. (n.d.). *CPD for social workers in Australia*. Retrieved February 24, 2025, from <https://www.mentalhealthacademy.com.au/topics/cpd-for-social-workers-in-australia>
34. Australian Association of Social Workers. (2023). *CPD policy*. Retrieved February 24, 2025, from <https://aasw-prod.s3.ap-southeast-2.amazonaws.com/wp-content/uploads/2023/06/aasw-cpd-policy.pdf>
35. Міністерство соціальної політики України. (2014, January 8). *Про затвердження Положення про організацію та проведення підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді [Наказ № 1]*. Retrieved February 24, 2025, from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001739-14#Text>

36. United Nations General Assembly. (1993, December 20). *Declaration on the elimination of violence against women (A/RES/48/104)*. United Nations. Retrieved February 24, 2025, from <https://undocs.org/en/A/RES/48/104>
37. United Nations Population Fund. (2022). *Гендерне зумовлене насильство в Україні: Виклики та шляхи реагування*. Retrieved February 24, 2025, from https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/unfpa_gbv_2022_fin.pdf
38. Верховна Рада України. (2024). *Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» № 2866-IV від 19 червня 2005 року (редакція від 2024 року)*. Retrieved February 24, 2025, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
39. Local Government Association. (n.d.). *Standards for employers of social workers in England*. Retrieved February 24, 2025, from <https://www.local.gov.uk/our-support/workforce-and-hr-support/social-workers/standards-employers-social-workers-england-5>
40. International Federation of Social Workers. (n.d.). *Global standards for social work education and training*. Retrieved February 24, 2025, from <https://www.ifsw.org/global-standards-for-social-work-education-and-training/>

Додаток 1

Поінформована згода учасника інтерв'ю

Вітання! Мене звати Катерина Ростовська, я студентка 2 року МП Національного університету “Києво-Могилянська академія” за спеціальністю “Соціальна робота”.

У межах підготовки магістерської дипломної роботи я проводжу дослідження за темою “Професійні компетенції соціальних працівників для роботи з випадками домашнього та/або гендерно зумовленого насильства”, метою якого є дослідити ключові професійні компетенції соціальних працівників, необхідні для роботи з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства, та також за результатами розмови з вами та опитуванні соціальних працівників розробити практичні інструменти для формування цих компетенцій, тобто тренінгову програму.

З вашого дозволу я розпочну запис зустрічі, аби мати можливість пізніше детально проаналізувати та підсумувати розмову. Доступ до самого запису буде лише в мене та моєї наукової керівниці. Чи не заперечуєте ви?

Дякую за те, що погодилися взяти участь в інтерв'ю, мені дуже важливо почути вашу експертну думку щодо предмету мого дослідження. Орієнтовний час - близько години. Проте, якщо ви захочете припинити інтерв'ю в будь-який момент - ми можемо це зробити негайно за вашим запитом, незалежно від причин.

Також я б хотіла наголосити, що оскільки методом дослідження було обрано експертні напівструктуровані інтерв'ю, ваше прізвище, ім'я та основні деталі вашої діяльності будуть вказані в тексті роботи. Якщо ви не заперечуєте, пізніше я звернуся до вас повторно з тим, щоб узгодити ці деталі.

Крім того, я б хотіла використати результати цього дослідження для написання професійних статей у подальшому. Скажіть, будь ласка, як ви ставитесь до використання деяких ваших слів у цьому форматі?

Скажіть, будь ласка, чи все наразі зрозуміло і чи готові ви розпочати інтерв'ю?

Блок 1: Загальна інформація про експертку.

1. Назвіть, будь ласка, своє повне ПІБ.
2. Розкажіть, будь ласка, про свій професійний досвід, зокрема яку посаду ви зараз займаєте і як ваша діяльність стосується соціальної роботи з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства?

Блок 2: Загальний контекст надання соціальних послуг постраждалим з перспективи фаховості соціальних працівників/ць.

1. Скажіть, будь ласка, які, на ваш погляд, існують головні проблеми в наданні соціальних послуг постраждалим на рівні громад?
2. Розкажіть, будь ласка, чи є, на ваш погляд, потреба систематизувати компетенції та вимоги до соціальних працівників, які працюють саме з постраждалими від домашнього або гендерно зумовленого насильства?
3. Якщо так - де було б доцільно закріпити ці компетенції? Хто і на основі чого мав би їх визначити й описати?

Для структуризації інформації я розподілила вимоги щодо компетенцій на три умовні блоки: етичні; теоретичні; практичні. Таким чином за результатами обговорення кожного з блоків, аналізуючи інтерв'ю, я маю намір узагальнити відповіді експерток та скласти перелік необхідних компетенцій.

2.1. Етичні вимоги:

- Якими принципами та цінностями мають керуватися соціальні працівники?
- Які установки/переконання соціальні працівники мають транслювати/повторювати у роботі з постраждалими?

2.2. Теоретичні знання:

- Якими підходами мають керуватися соціальні працівники в роботі з постраждалими (орієнтований на постраждалу / феміністичний/інтерсекційний / травмо-орієнтований)?

- Які ключові концепції / теорії щодо ГЗН мають знати соціальні працівники, які працюють з постраждалими?

2.3. Практичні вміння:

- Якими інструментами мають володіти соціальні працівники для роботи з постраждалими від ГЗН (консультування / перша психологічна допомога/ ведення випадку / мультидисциплінарний підхід)?

Блок 3: Структуризація та формалізація вимог щодо компетенцій соціальних працівників.

1. Скажіть, будь ласка, як на ваш погляд, було б доцільно забезпечити підготовку соціальних працівників відповідно до цих професійних компетенцій? Яка роль ЗВО / курсів підвищення кваліфікації / неформальної освіти?
2. Якщо одним реченням - чому ці компетенції і їх формалізація необхідні?

Додаток 2

Вітаю!

Мене звати Катерина Ростовська. Я студентка магістерської програми "Соціальна робота" Національного університету "Києво-Могилянська академія" та післядипломної програми з Гендерної рівності Університету Ісландії (University of Iceland).

Наразі я працюю над дослідженням на тему "Професійні компетенції соціальних працівників/ць для роботи з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства", **мета якого - дослідити ключові професійні компетенції соціальних працівників, необхідні для роботи з постраждалими від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства.**

Для того, аби зміст дослідження та тренінгової програми, яку я планую розробити за результатами, були максимально актуальними та дотичними до практичного досвіду соціальних працівників/ць, **прошу вас взяти участь, заповнивши форму нижче.**

Декілька важливих моментів:

Опитування є анонімним.

Це опитування **НЕ** є спробою оцінити будь-які знання чи професійні компетенції. Воно необхідне виключно для глибшого розуміння проблем та запитів, із якими зіштовхуються соціальні працівники/ці, які з-поміж інших груп клієнтів працюють також із постраждалими від насильства.

Дякую вам за участь! Також буду вдячна, якщо зможете поділитися цим опитувальником зі своїми колегами.

Я підтверджую, що працюю на посаді соціального/ї працівника/ці (або аналогічній за своїм функціоналом) та займаюся наданням послуг клієнтам/кам, серед яких є постраждалі від домашнього та/або гендерно зумовленого насильства.

- Так
- Ні

Нижче наведено 9 компетенцій, кожна з яких містить у собі декілька підпунктів. Будь ласка, прочитайте їх уважно та оцініть свій рівень володіння цими знаннями/вміннями за шкалою від 1 до 5.

Зверніть увагу:

- 1 - зовсім не володію/знаю/вмію
- 2 - маю дуже поверхневе володіння/знання/розуміння
- 3 - частково володію/знаю/вмію
- 4 - добре володію/знаю/вмію, проте відчуваю потребу навчання в цій темі
- 5 - відмінно володію/знаю/вмію

Компетенція 1: Розуміння природи домашнього та гендерно зумовленого насильства, його характерних ознак, проявів та видів, відмінностей від агресії та конфліктів.

У межах цієї компетенції я...

- розумію поняття “гендер”, “стать”, “дискримінація”
- розумію поняття “колесо влади та контролю”, “цикл насильства”
- вмію дати визначення поняттю “насильство”

- розпізнаю індикатори насильства та його характерні ознаки
- вмю пояснити відмінності насильства від інших видів деструктивної поведінки

Компетенція 2: Розуміння структурних причин гендерно зумовленого насильства, його зв'язку з гендерними стереотипами у патріархальному суспільстві, здатність застосовувати ці знання у своїй практичній діяльності.

У межах цієї компетенції я:

- розумію такі поняття як “дисбаланс влади”, “структурна нерівність”, “динаміка влади”
- пояснюю, як гендерні стереотипи підтримують системи насильства
- аналізую випадки ГЗН з урахуванням соціальних, економічних та культурних контекстів
- розпізнаю прояви патріархальних норм та їхній вплив на життя клієнток/ів
- враховую фактори структурної нерівності та дисбалансу влади під час планування інтервенцій

Компетенція 3: Здатність дотримуватися етичних принципів соціальної роботи у процесі взаємодії з постраждалими, зберігати професійні межі, рефлексувати щодо власних упереджень, усвідомлювати їхній вплив на процес роботи

У межах цієї компетенції я:

- дотримуюсь основних принципів соціальної роботи (повага до гідності, пріоритетність інтересів клієнток/ів, толерантність, доступність послуг, конфіденційність тощо)
- дотримуюся принципу "не нашкодити" у процесі роботи з постраждалими
- регулярно рефлексую щодо своїх емоційних реакцій та можливих упереджень у взаємодії з постраждалими
- розумію, як мої упередження можуть впливати на роботу з випадком та прийняття рішень
- підтримую атмосферу довіри і поваги у роботі з постраждалими

Компетенція 4: Уміння застосовувати доказові теоретичні підходи у своїй практиці, зокрема - травма-інформований підхід; підхід, орієнтований на

постраждалих; підхід, орієнтований на сильні сторони тощо.

У межах цієї компетенції я:

- розумію наслідки насильства як травматичного досвіду на фізичне, психічне та соціальне благополуччя постраждалих
- застосовую принципи травма-інформованого підходу
- використовую підхід, орієнтований на постраждалих, як ключовий у своїй роботі
- застосовую підхід, орієнтований на сильні сторони з фокусом на наявні ресурси, опори, вміння та навички постраждалих
- критично аналізую будь-які пропонувані інтервенції з позиції доказовості та релевантності

Компетенція 5: Здатність застосовувати теоретичні знання у своїй практиці, здійснюючи консультування, ведення випадку (кейс-менеджмент), оцінку потреб, складання плану безпеки, заповнення професійної документації відповідно до вимог та етичних стандартів.

У межах цієї компетенції я:

- застосовую відповідні теоретичні концепції під час проведення первинного консультування
- розумію структуру консультування та принципи налагодження рапорту
- проводжу оцінку потреб постраждалих, враховуючи фізичні, емоційні, соціальні та безпекові аспекти
- володію навичками оцінки ризиків
- розробляю план безпеки разом із клієнтом/клієнткою, враховуючи ризики та ресурси
- здійснюю ведення випадків відповідно до стандартизованих етапів: оцінка потреб, планування, реалізація, моніторинг, закриття випадку
- точно і своєчасно заповнюю професійну документацію згідно з вимогами
- використовую професійну, проте доступну лексику, орієнтовану на повагу до особистості та уникнення стигматизації.

Компетенція 6: Володіння знаннями національного законодавства та міжнародних стандартів, здатність їх застосовувати у своїй практиці, критично аналізувати чинні норми та вимоги.

У межах цієї компетенції я:

- володію знаннями ключових нормативно-правових актів України щодо протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі, зокрема Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», профільних положень Кримінального, Сімейного та Цивільного кодексів;
- знаю основні міжнародні документи та стандарти у сфері прав людини і захисту постраждалих від ГЗН (Конвенція CEDAW, Стамбульська конвенція, керівні рекомендації ООН тощо)
- можу застосовувати положення чинного законодавства у практичній роботі з постраждалими
- критично аналізую чинні правові норми з точки зору відповідності принципам гендерної рівності, прав людини, інклюзивності та ефективності захисту постраждалих

Компетенція 7: Здатність працювати в мультидисциплінарних командах, усвідомлюючи повноваження всіх фахівчинь/ців команди, брати на себе відповідальність за організацію та координацію такої роботи в разі потреби

У межах цієї компетенції я:

- розумію ролі, функції та повноваження різних членів мультидисциплінарної команди
- сприяю ефективній взаємодії між фахівцями/чинями в інтересах постраждалої особи
- координую роботу команди у процесі ведення випадку
- беру на себе відповідальність за забезпечення комунікації та узгодження плану дій між членами команди
- враховую потреби постраждалої особи як центральний елемент у плануванні командної роботи

Компетенція 8: Налагодження зв'язків з іншими суб'єктами системи протидії та запобігання домашньому та/або гендерно зумовленому насильству, володіння актуальною інформацією про надавачів послуг у громаді/регіоні, залучення яких може бути необхідним для надання комплексної підтримки постраждалим

У межах цієї компетенції я:

- знаю, які організації та установи є суб'єктами системи протидії та запобігання домашньому та гендерно зумовленому насильству
- володію актуальною інформацією про доступні послуги у моїй громаді/регіоні (кризові центри, служби у справах дітей, медичні заклади, неурядові організації тощо)
- встановлюю професійні зв'язки з іншими надавачами послуг для ефективної координації допомоги
- оперативно залучаю до роботи профільних фахівців/фахівчинь для комплексної підтримки постраждалих
- обізнаний/обізнана з процедурами взаємодії між суб'єктами системи (наприклад, перенаправлення)
- регулярно оновлюю базу контактів та інформацію про доступні сервіси

Компетенція 9: Здатність виявляти власні потреби в додатковому тематичному навчанні, супервізії, психологічній підтримці тощо з метою попередження професійного вигорання та постійного професійного розвитку.

У межах цієї компетенції я:

- усвідомлюю свої сильні та слабкі сторони у професійній діяльності
- регулярно оцінюю свої потреби в нових знаннях, навичках чи підтримці
- звертаюся по супервізію у випадках професійних чи емоційних викликів
- вживаю заходів для запобігання професійному вигоранню (планування відпочинку, розподіл навантаження тощо)
- можу розпізнати ознаки професійної втоми/вигорання на ранніх етапах
- відкрито визнаю потребу у допомозі, коли така виникає
- дотримуюся принципу безперервного професійного розвитку як частини етичної відповідальності перед клієнтами/ками, організацією та професією.

