Контрольний список для застосування травмо-інформованого підходу до розроблення молодіжних програм[1]

Вступ і мета

Цей контрольний список спрямований на підтримку місцевих організацій у застосуванні травмо-інформованого підходу до розроблення і реалізації програм, а також управління ними, для молоді віком від 15 до 35 років. Цей контрольний список, побудований навколо шести ключових принципів травмо-інформованого підходу, надає практичні й корисні рекомендації для узгодження практичної діяльності різних організацій. Крім того, для подальшої ілюстрації того, як різні принципи виглядають на практиці, у матеріалі представлені сценарії та тематичні приклади.

Цей перелік видів практики допоможе зорієнтуватися під час реалізації травмо-інформованого підходу в конкретному контексті тієї чи іншої програми. З огляду на поширені наслідки війни в Україні в плані психічного здоров'я, для організацій, що працюють з молоддю, важливо проаналізувати цінність та переваги інвестування ресурсів у цей підхід. Люди, які пережили травматичний досвід, потрібують травмо-інформованих послуг для уникнення повторної травматизації та пом'якшення наслідків травми.

Реалізація травмо-інформованого підходу – це постійний процес, що потребує свідомих організаційних зусиль задля поглиблення поінформованості, знань та навичок персоналу в цій сфері. Це – *підхід* до програмної діяльності, а не лінійна, покрокова модель програми. Саме тому конкретні види практики можуть відрізнятися в залежності від організаційних спроможностей, контексту та типу населення. Разом з тим, існують загальні види практики і принципи, якими можуть керуватися як окремі особи, так і організації, щоб допомогти самим собі в запровадженні цього підходу. Цей контрольний список надає саме такі чіткі й гнучкі рекомендації. Цей список не є вичерпним і не покликаний замінити собою лікування чи консультування. Самі рекомендації можна застосовувати в різних середовищах, проте слід мати на увазі, що цей перелік розроблено для програм позашкільної діяльності.[2]

---

[1] Цей контрольний перелік розроблено в межах проєкту «Молодь як провідник української національної ідентичності» (Ukraine National Identity through Youth – UNITY), який є 5-річною програмою підтримки лідерства молоді у формуванні української ідентичності, заснованої на цінностях.

[2] Якщо ви зацікавлені в отриманні рекомендацій щодо інших вікових груп або ситуацій, зверніться до Making Cents International за електронною адресою: info@makingcents.com.

Можливо, деякі з практик представлених в посібнику, вже вам знайомі, і це чудово, що маєте практичний досвід! Можливо, знайдете і нові практики, які почнете впроваджувати. Отже, розроблений чекліст допоможе зорієнтуватися в тому, як інтегрувати травмо-інформований підхід в роботу.

Організації можуть скористатися цим посібником для:

- ознайомлення з травмо-інформованими стратегіями і видами практики;
- розроблення плану інтегрування травмо-інформованих підходів до програмної діяльності;
- визначення окремих пріоритетних напрямків удосконалення діяльності вашої організації;
- підготовки заходів з підвищення обізнаності та навчання для співробітників.

Що таке травма?

Травма виникає в результаті певної ***події***, послідовності подій або низки обставин, які людина ***відчуває*** як фізично чи емоційно шкідливі або як такі, що загрожують її життю, і це чинить негативний ***вплив*** на фізичний, соціальний або емоційний добробут людини та її здатність до діяльності.[3] Можна зрозуміти, що таке травма, якщо поглянути на три слова, які англійською починаються з літери «E»: Подія/ї (**E**vent(s)), Досвід (**E**xperience) та Наслідок/ки (**E**ffect(s)).

- **Подія/ї** або обставини означає загрозу завдання колективної (наприклад, війна або конфлікт) або індивідуальної шкоди (наприклад, домашнє насильство). Такі випадки можуть бути поодинокими або повторюватися через певний час. Травма може бути окремою подією, але частіше – це кілька подій, що тривають у часі. Тривалими подіями є насильство над дітьми, гендерно зумовлене насильство або глобальна пандемія (як-от COVID 19).

- **Досвід** є ключовим елементом цього визначення, адже не кожен з тих, хто пережив одні й ті самі події, реагуватиме на них однаково. Важливо відзначити, що травма – це не сама подія, це те, як людина її пережила. Пережитий досвід може мати травматичний характер для одних людей і не мати його для інших. Отже, реакція на травму виникає на основі досвіду людини, яка переживає подію. На досвід людини, яка переживає певну подію (певні події) впливають такі аспекти, як вік, культурні переконання та соціальна підтримка.

- **Наслідок/ки** означає те, як досвід переживання події/й впливає на людину чи на спільноту. Наслідки можуть бути тривалими, короткотривалими, або можуть проявлятися через певний час. Негативними наслідками можуть бути недовіра до інших, проблеми з контролем та вираженням емоцій, надмірна обережність, уникнення нагадувань про травму, постійний страх, соціальна ізоляція або саморуйнівна поведінка.

Часто травма асоціюється з почуттям пригніченості або безсилля і може негативно вплинути на життя і добробут осіб та груп у багатьох

[3] Управління служб з боротьби зі зловживанням психоактивними речовинами та охорони психічного здоров'я (SAMHSA). Концепція травми SAMHSA і рекомендації щодо травмо-інформованого підходу (Substance Abuse and Mental Health Services Administration, SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach). HHS Publication NO. (SMA) 14 – 4884. Роквілл, штат Меріленд. Управління служб з боротьби зі зловживанням психоактивними речовинами та охорони психічного здоров'я, 2014 рік.

відношеннях – від невеликих порушень до серйозніших наслідків.[4] Люди, що зазнали травматичного досвіду, можуть відчувати широкий спектр симптомів, які можуть набувати багатьох форм. Серед інших чинників на симптоми впливають вік, особиста історія та системи підтримки. Те, в який спосіб людина зазнає наслідків, відображає не її особисту силу, а скоріше її історію травматичного досвіду або інші чинники стресу в її житті.

В основі травмо-інформованого підходу полягає співчутливе піклування про людей, у ході якого визнаються широкі наслідки травми та робляться спроби посилити або відновити почуття безпеки, самоефективність, зв'язки, а також розширити права і можливості осіб.

Що означає вираз «травмо-інформований»?

Травма пригнічує здатність людини або спільноти перемагати страждання і пов'язана з почуттям безпорадності й відсутністю контролю. Одним із компонентів відновлення є доступ до таких *посттравматичних* заходів, як консультації з питань психічного здоров'я або терапія. Разом з тим, системи, з якими взаємодіє молодь, а також елементи її ширшого соціального оточення так само потребують розуміння того, що таке травма, її впливу на окремих людей і спільноти, а також корегування засобів реалізації своїх програм.

Основою травмо-інформованого підходу є співчутливе піклування про людей, у ході якого визнаються широкі наслідки травми та робляться спроби посилити або відновити почуття безпеки, самоефективність, зв'язки, а також розширити права і можливості осіб. Це піклування включає такі види практики, як створення безпечних та зручних просторів для учасників, визнання їхніх почуттів, допомогу їм у відносинах з іншими, а також надання інформації про наявні в спільноті послуги.

Для кого призначений цей контрольний перелік?

Цей контрольний перелік призначений насамперед для місцевих організацій, які розробляють і реалізують програми для молоді віком від 15 до 35 років. Для ілюстрації практичного застосування у контрольному переліку містяться посилання на вигадану організацію та двох вигаданих членів її персоналу, які реалізують травмо-інформований підхід у своїй діяльності. Ці приклади наведені в рамках зеленого кольору із текстом, що трапляються в усьому документі.

[4] КОЛЕКТИВНА ДІЯ USAID В ЦІЛЯХ ЗМЕНШЕННЯ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА (USAID'S COLLECTIVE ACTION TO REDUCE GENDER-BASED VIOLENCE) (CARE-GBV). Як інтегрувати питання психічного здоров'я та соціально-психологічні заходи до програм боротьби з гендерно зумовленим насильством в умовах нестачі ресурсів (How to Integrate Mental Health and Psychosocial Interventions in Gender-Based Violence Programs in Low-Resource Settings). Доступ за посиланням: https://makingcents.com/wp- content/uploads/2021/01/CARE-GBV_04_MHPSS_v6-508.pdf

Застосування принципу на практиці.

Вступ

Go-Youth! – це невелика соціальна неприбуткова організація в Києві, що має 15 співробітників і працює 12 років. Її найбільша програма – піврічна програма під назвою «Акселератор для молоді», присвячена, в числі інших тем, питанням фінансової грамотності, базових знань з підприємництва, розвитку трудових ресурсів. Після початку пандемії COVID-19 Go-Youth! почала розробляти програми діяльності онлайн і в офісі. Молоді люди віком від 15 до 35 років беруть участь у програмах двічі на тиждень, а кожне відвідування триває від двох до трьох годин.

Як це сталося і з іншими організаціями, воєнна ескалація вплинула в багатьох аспектах на роботу Go-Youth! та заходи, які вона проводить. До початку повномасштабного вторгнення Go-Youth! отримала субсидію для проведення ремонту, якого потребувала її будівля, однак гроші не були виділені, і це змусило організацію шукати нових шляхів залучення коштів. Крім того, Go-Youth! намагається розв'язати проблеми набору нових учасників та інформаційної роботи з молоддю. Багато молодих людей, які могли б відвідувати їхні програми, залишили місто або переїхали за кордон, а команда намагається побудувати довіру з новими учасниками. Організація активно прагне набрати нових учасників з числа внутрішньо переміщених осіб та бажає надати їм підтримку в покращенні інтеграції до життя в місті.

Зустрічаймо Катерину, менеджерку програмної діяльності й керівницю команди

Катерина є менеджеркою програмної діяльності й керівницею команди Go-Youth! Їй 34 роки й вона керує програмою «Акселератор», до складу команди якої входять шість співробітників організації. Катерина очолює роботу команди з розроблення навчальних планів та заходів. На цей час вона не перебуває в безпосередньому контексті з молоддю, але вона починала працювати як молодіжна працівниця , а тепер відповідає за побудову партнерств і виконує обов'язки, що більшою мірою мають управлінський характер.
Нещодавно Катерина відвідала тренінг з питань інтегрування травмо-інформованої практики до роботи її організації та починає вносити певні зміни до програми і правил діяльності Go-Youth!

Зустрічаймо Олександра, молодіжного працівника.

Олександр почав свою діяльність як учасник молодіжних заходів Go-Youth!, а, здобувши освіту, отримав там штатну посаду. Йому 21 рік і він проводить з іншими молодими людьми заняття на тему маркетингу в межах інкубаційної програми. Він є надзвичайно активною людиною, відвідує різні молодіжні заходи, де з'являються інші можливості для волонтерської діяльності. Олександр є молодим за віком і тому йому легше спілкуватися з молоддю, а от бюрократична складова його роботи дається йому нелегко.

Види травмо-інформованої практики для співробітників з програмної діяльності

Існує шість принципів травмо-інформованого підходу:[5]

1. Безпека
2. Довіра і прозорість
3. Підтримка за моделлю «рівний-рівному»
4. Співробітництво і участь
5. Вибір і контроль
6. Культурні, історичні та гендерні аспекти

Ці принципи скеровують організаційний розвиток та вдосконалення практики, а також надають підтримку у визначенні конкретних шляхів інтегрування травмо-інформованого підходу до щоденної діяльності. Ці принципи є цілісними, вони перетинаються між собою і є однаковою мірою важливими для застосування цього підходу. Наприклад, безпека і довіра дуже тісно пов'язані одне з одним, оскільки створення безпечного та передбачуваного середовища допомагає побудувати довіру молоді до вашої програми.

Контрольний перелік буде для вас корисним під час як аналізу поточної практики, так і розгляду можливості запровадження нових видів практики. Цей перелік є розлогим, а отже рекомендується почати з вибору двох-трьох видів практики, які можна запровадити та глибше вивчати. Можна також взяти за основу вже наявні види практики, які можуть корегуватися, вдосконалюватися та покращуватися.

Безпека

Для підтримки людей, які відновлюються після травматичного стресу або проходять крізь нього, вирішальне значення має створення середовища, де б культивувалося відчуття безпеки, як внутрішньої (емоційної, психологічної), так і зовнішньої (фізичної та цифрової). Безпека культивується в усій організації, питання безпеки важливі як для співробітників організації, так і для людей, яким вони покликані надавати допомогу.

- □ Існує безпечний доступ до фізичного або віртуального простору. Під час офлайн зустрічей співробітники програми і молоді люди можуть безпечно діставатися місця заходу і повертатися назад. Під час віртуальних зустрічей конфіденційність забезпечується за допомогою належних заходів безпеки.

- □ Співробітники ставляться до всіх учасників і колег з емпатією та неупереджено.

[5] Управління служб з боротьби зі зловживанням психоактивними речовинами та охорони психічного здоров'я (SAMHSA). Концепція травми SAMHSA і рекомендації щодо травмо-інформованого підходу (Substance Abuse and Mental Health Services Administration, SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach). HHS Publication NO. (SMA) 14 – 4884. Роквілл, штат Меріленд. Управління служб з боротьби зі зловживанням психоактивними речовинами та охорони психічного здоров'я, 2014 рік.

- □ Місця спільних заходів є затишними, конфіденційність гарантується. Молодих людей не просять розкривати інформацію про себе чи ділитися конфіденційною інформацією, допоки вони не виявлять інтересу до спілкування зі співробітниками чи з однолітками.

- □ Програми систематизовані в передбачуваний спосіб, молодь бере активну участь у впровадженні будь-яких змін та поінформована про них.

- □ В межах програм створено можливості для підтримки молоді в подоланні труднощів та здобутті навичок саморегуляції[6] (наприклад, дихальні вправи, рух, креативне самовираження, ведення щоденника тощо).

- □ Співробітники навчені тому, як розпізнавати ознаки дискомфорту та надавати підтримку в регулюванні поведінки за допомогою стратегій заспокоєння і деескалації.

- □ Якщо виникне потреба в професійній підтримці, співробітники й молоді люди мають доступ до відповідної інформації і можуть звернутися до місцевих служб з охорони психічного здоров'я (наприклад, постери розміщені на видному місці або номери гарячих ліній зазначені на вебсайтах та у роздаткових матеріалах).

- □ Організація проводить політику абсолютної нетерпимості в контексті безпеки від будь-яких форм експлуатації або насильства. Усі співробітники мають доступ до чітких стандартів поведінки і проходять обов'язкову підготовку з питань безпеки, яка включає механізми повідомлень про насильство.

Застосування принципу на практиці.

Безпека

Катерина, менеджерка програмної діяльності

Один із пріоритетів Катерини в контексті реалізації програми інкубації полягає в тому, що її співробітники мають почуватися в безпеці, оскільки вони також мають високий рівень стресу внаслідок війни. Вона знає, що реалізація програм покращується, коли співробітники добре почуваються і мають підтримку. Катерина впроваджує щотижневу програму розвитку персоналу, за якою вона збирає разом свою команду для навчання і самодопомоги. Катерина починає з заняття з самодопомоги та запрошує психолога для проведення заняття, присвяченого стратегіям саморегулювання. Наприкінці заняття вона просить команду надати зворотний зв'язок, щоб визначити зміст і спрямованість наступного заняття.

[6] Саморегуляція – це здатність усвідомлювати й контролювати власні емоції. Це поняття може включати контроль над інтенсивнішими та надзвичайними емоціями, відчуттями та думками.

Олександр, молодіжний працівник.

Олександр взяв участь у тренінгу «Вплив досвіду травм» у контексті щотижневої програми розвитку персоналу Go-Youth! Його вразило те, наскільки передбачуваність та стабільність здатні створювати відчуття внутрішньої безпеки для молоді, яка переживає травматичний стрес. Він вирішив додати елементи стабільності до свого підходу й запровадив повторювані дії з «започаткування» та «завершення» роботи на початку і наприкінці кожного заходу. Йому також захотілося створити відчуття передбачуваності й він почав вивішувати на стіні графіки й порядок денний кожного заходу. Крім того, Олександр на початку кожного тижня розсилає учасникам цифрову копію їхнього графіку.

Довіра і прозорість

Розбудова і підтримання довіри означають, що рішення ухвалюються і діяльність відбувається в прозорий спосіб, із залученням учасників з числа молоді, співробітників та інших ключових зацікавлених сторін. Розповсюдженим негативним наслідком травматичного досвіду є надмірне збудження[7] або підвищена увага до гіпотетичних загроз, внаслідок чого людям складно довіряти іншим людям і системам та відрізняти безпечні речі від небезпечних. Сприяти прозорості означає приділяти час чіткому і зрозумілому роз'ясненню процесів, а також наданню попереджувальних рекомендацій у перебігу справи.

- □ Забезпечено дотримання чітко визначених, шанобливих і професійних, особистих кордонів.
- □ Кодекси поведінки створюються разом з молоддю та іншими ключовими зацікавленими сторонами.
- □ Співробітники чітко, в позитивному ключі та на основі спільної участі інформують молодих людей про свої очікування. Молодим людям дається можливість висловити власні очікування щодо співробітників та програми.
- □ Правила участі в програмі, де йдеться про відповідальність, не передбачають санкцій, але враховують травматичний досвід.
- □ Співробітники усвідомлюють, що обставини, які нагадують про травматичний досвід минулого, можуть викликати реакцію страху або стресу. Співробітники усвідомлюють також, що такі обставини не завжди можуть бути для них зрозумілими, і тому в разі виникнення проблем ставлять запитання, наприклад: «Як зараз себе почуваєш?» і не вдаються до негайних припущень або наслідків.
- □ У правилах організації чітко прописані питання конфіденційності та її меж, і співробітники дотримуються їх.

[7] Надмірне збудження — це стан підвищеної чутливості до особистого середовища, коли людина може постійно відчувати себе «на межі». Деякі загальні симптоми надмірного збудження включають проблеми з засинанням або сном, дратівливість, постійне відчуття настороженості або раптовий переляк.

Застосування принципу на практиці.

Довіра і прозорість

Катерина, менеджерка програмної діяльності

Go-Youth! завжди мала конкретні вимоги до поведінки молодих людей і передбачала наслідки в разі порушення молодими людьми цих правил. Тепер Катерина розуміє, що поведінка, яка здається проблемною або деструктивною, може бути пов'язана з реакцією на травматичний стрес. Вона прагне уникнути ретравматизації, до якої може призвести система правил поведінки Go-Youth!, і підтримує безпечне та сприятливе середовище для учасників. Катерина визнає, що її організації необхідно переглянути набір вимог до співробітників і молодих людей та включити до нього травмо-інформований підхід. Вона розробляє поетапний план перегляду правил поведінки, почавши з консультацій зі співробітниками і проведення спільних творчих занять із молоддю. Вона сподівається, що на завершення цього процесу їхня організація матиме інший набір правил, де будуть враховані потреби і досвід як співробітників, так і молоді.

Олександр, молодіжний працівник.

Свої заняття Олександр починає із вправ, що активують енергію. Він обирає одну зі своїх улюблених пісень та пропонує групі почати розминатися та рухатися в її ритмі. Під час розминки він бачить, що в однієї з учасниць змінюється вираз обличчя, вона різко розвертається, штовхає ногою стілець і стрімголов вибігає з кімнати. Олександр бачить таку поведінку і просить співфасилітатора продовжити заняття, а іншим учасникам повідомляє, що хотів би поговорити з цією учасницею. Він знає, що важливо дати їй шанс поговорити з ним або з його колежанкою, адже є люди, яким комфортніше говорити про певні речі з особою, що належить до того ж самого гендеру. Олександр підходить до учасниці й каже їй: «Я помітив, що тебе щось збентежило, тож сподівався підійти до тебе та дізнатися, як у тебе справи. Хочеш розказати, що сталося? Ти можеш поговорити або зі мною, або зі Світланою, а ми знайдемо для цього тихе місце на твій вибір».

Підтримка за моделлю «рівний – рівному»

Програмна діяльність повинна активно заохочувати та забезпечувати підтримку і взаємодію за моделлю «рівний – рівному». Створення таких можливостей дозволяє людям, які пережили травму, йти шляхом налагодження довіри, співробітництва з іншими людьми та встановлення зв'язків з людьми, які можуть мати аналогічний життєвий досвід.

- □ Заохочується позитивна взаємодія, співробітники програми моделюють сприятливі відносини.
- □ Програми передбачають достатню кількість часу для побудови відносин і встановлення правил.

- Структура програми передбачає можливості для молодих людей щодо взаємодії та спілкування одне з одним, розвитку відносин взаємної підтримки за моделлю «рівний – рівному».

- Структура діяльності організації заохочує підтримку співробітників за моделлю «рівний – рівному» та надає співробітникам стабільні та системні можливості для спілкування та надання взаємної підтримки одне одному.

- В межах програм регулярно оновлюється перелік інших заходів, що проводяться громадою, або заходів за моделлю «рівний – рівному», щоб скеровувати молодих людей до них у разі потреби.

Застосування принципу на практиці.

Підтримка за моделлю «рівний – рівному»

Катерина, менеджерка програмної діяльності

Катерина продовжує розроблення плану з надання належної підтримки своїм співробітникам. Вона вирішує запровадити раз на два тижні, вранці кожного другого четверга, «соціальну годину» для команди, щоб зібратися разом і поспілкуватися. Вибір приміщення для зборів не регламентовано чіткими правилами, і коли бюджет це дозволяє, вона організує частування для членів команди. Час від часу вона вводить до порядку денного командні ігри, які проводить група людей зі складу персоналу.

Олександр, молодіжний працівник.

Дізнавшись більше про види травмо-інформованої практики, Олександр помічає, що існує можливість спілкування між учасниками, якою до того не користувалися. Він звертається до одного з молодіжних працівників організації і пропонує разом попрацювати над проведенням щомісяця «соціальної години підтримки за моделлю «рівний – рівному». Колеги погоджуються з тим, що це чудова ідея, і пропонують залучити молодь до планування «соціальної години».

Співробітництво і участь

Травматичний досвід може руйнувати відносини і призводити до соціальної ізоляції та недовіри до інших людей і організацій. Принцип співробітництва і участі наголошує: зцілення у відносинах відбувається тоді, коли існує змістовний розподіл повноважень і почуття причетності до ухвалення рішень. Дійсно, безпечні відносини з іншими людьми можуть мати відновлювальний ефект для людей із травматичним досвідом. Відносини між персоналом програм і молоддю повинні ґрунтуватися на співробітництві, взаємному інтересі та впливі на напрямок і структуру програм. Тут важливе значення

надається вирівнюванню повноважень, а ціннісний наголос робиться на змістовному розподілі повноважень у процесі ухвалення рішень.[8]

- Молодим людям надається важлива роль у плануванні та розробленні структури програми та її заходів. Їхні сильні сторони та інтереси заохочуються і знаходять своє вираження.

- Молодим людям надається можливість допомагати в розв'язанні проблем, надавати зворотній зв'язок та ухвалювати рішення, що впливають на послуги, які вони отримують.

- Співробітники працюють над тим, щоб молоді люди були активними протягом всього програмного циклу, цінують і враховують їхній внесок в ухвалення рішень.

- Співробітники мають можливість практикувати самодопомогу і здатні підтримувати здоровий баланс між працею й особистим життям.

- Застосовується підхід на основі переваг, який включає стимулювання та відзначення сильних сторін та інтересів співробітників і молодих людей.

Застосування принципу на практиці.

Співробітництво й участь

Катерина, менеджерка програмної діяльності

Катерина свідомо бажає зробити так, щоб молоді люди брали участь у рішеннях організації. Вона вирішує заснувати молодіжну консультативну раду, до складу якої входить невелика група з числа молоді. Катерина працює над залученням консультативної ради до планування програмної діяльності, дизайну фізичного простору та оцінювання. Вона прагне зробити так, щоб молоді люди відчували, що вони мають право висловлювати свою думку і впливати на зміни всередині організації. Крім того, вона розміщує в офісі скриньки для пропозицій та зворотного зв'язку і надає можливість зворотного зв'язку через онлайн форму. Ці скриньки й онлайн форми призначені для того, щоб молоді люди могли анонімно надати зворотний зв'язок та запропонувати нові види діяльності або підходи до її організації. Катерина обов'язково раз на тиждень перевіряє вміст «скриньок», ділиться отриманими в ході зворотного зв'язку зауваженнями зі співробітниками та молоддю, а також обговорює подальші дії як реакцію на отриману інформацію.

Олександр, молодіжний працівник.

Олександр знає, що зцілення стається у відносинах, і тому важливим є надати молоді системні можливості для внеску в програмну роботу і впливу на неї. Його заняття присвячені здобуттю конкретних навичок, але він усе одно вирішує приділити певний час посиленню відчуття приналежності та міцних відносин всередині групи. Робить він це двома шляхами. По-перше, він починає з того, що виділяє для учасників кілька годин на тиждень,

[8] Там само.

протягом яких вони можуть, прийшовши до центру, неформально в ньому зібратися й краще познайомитися з ним та одне з одним. По-друге, він починає розміщувати онлайн плани своїх занять, відкриті для коментарів з боку учасників стосовно змісту та структури наступних занять.

Вибір і контроль

Поширеним наслідком травми і травматичного стресу є почуття втрати контролю та самостійності, а також відчуття безпорадності. Саме тому в травмо-інформованих підходах наголошується на важливості принципу вибору та контролю як ключового елементу відновлення. На всіх рівнях організації й у всіх видах взаємодії слід визнавати й розвивати сильні сторони та досвід окремих осіб.[9] Система програм і послуг має давати учасникам можливість робити індивідуальний вибір та відновити певний рівень контролю. Співробітники організації дивляться на себе як на посередників, що допомагають молоді, й не намагаються контролювати рішення молодих людей.

- □ Молоді люди отримують чіткі та належні пояснення щодо їхніх прав і обов'язків.
- □ Хлопцям і дівчатам надаються варіанти дій і можливість вибору; до початку будь-якого заходу слід запитати їх про відповідну згоду.
- □ В ході заходів молодим людям надаються численні можливості для участі і реагування під час взаємодії. У жодному разі участь не є примусовою чи обов'язковою, натомість молодим людям пропонується брати участь, якщо вони того бажають.
- □ Співробітники програми надають можливість робити вибір у різні моменти взаємодії молоді в межах програми.
- □ Програма включає елементи, бодай невеликі, які молоді люди можуть контролювати самостійно.
- □ Співробітники не повинні наполягати на участі молодих людей, або карати їх, якщо ті пропускають заняття чи не дотримуються строків.
- □ Особам надаються можливості взяти на себе лідерські ролі, наприклад, молодіжних фасилітаторів.

[9] Там само.

Застосування принципу на практиці.

Вибір і контроль

Катерина, менеджерка програмної діяльності

Наразі програма *Go-Youth!* працює так: учасників розподіляють на групи і для них підбираються тренери. Водночас Катерина знає, що вибір і контроль мають вирішальне значення для підтримки молодих людей в ході програм. Маючи це на увазі, вона змінює правила проведення програм і дозволяє молодим людям самим записуватися до груп після того, як вони ознайомляться з інформацією про фасилітаторів і матимуть нагоду зустрітися з ними. У такий спосіб на самому початку спілкування питання вибору та контролю віддаються в руки молоді.

Олександр, молодіжний працівник.

Протягом останніх двох місяців Олександр проводив онлайн курси медитації для молоді. У нього були конкретні правила: мав вестися відеозапис, а учасники брали зобов'язання відвідувати певну кількість занять. Олександр помітив, що відвідуваність в його групі знижується, й вирішив спробувати застосувати травмо-інформований підхід. Він змінив групу: вона стала відкритою, стали допускатися випадкові відвідувачі, а учасникам було дозволено самим вирішувати, чи можна вести відеозапис. Він також скорегував свій сценарій медитації так, щоб у ньому протягом заняття було багато моментів вибору. Наприклад, він дозволив самим обирати, відкривати чи тримати закритими очі.

Культурні, історичні та гендерні аспекти

Травмо-інформований підхід має застосовуватися за умови розуміння культурних, історичних і гендерних аспектів. На цьому кроці організації повинні проаналізувати, наскільки доступними чи недоступними є їхні послуги для молодих людей з різною соціальною ідентичністю (расовою, етнічною, релігійною, гендерною, соціально-економічною, для осіб з інвалідністю) або для молодих людей з різних локацій. Організаціям слід задіяти ресурси для ознайомлення з культурною практикою та культурною історією груп молоді, які мають доступ до її послуг, використовуючи цінність міжкультурного спілкування та розуміння будь-яких історичних травм для посттравматичного відновлення.

Культурні стереотипи й упередження разом із незакритими питаннями безбар'єрності можуть призвести до ретравматизації, оскільки в такій ситуації можливі складнощі з відновленням та вибудовуванням довірливих відносин.

- □ Співробітники мають різноманітний соціальний та професійний бекграунд, який відображає соціальну різноманітність молоді, а сама організація докладає активних зусиль для посилення різноманітності учасників своїх програм.

- □ Підтримка різноманітних за соціальною ідентичністю груп молоді під час програмних активностей і заходів.

- □ Заходи відображають, з усвідомленим розумінням різноманіття соціальних ідентичностей, культурну приналежність молоді та її приналежність до різних спільнот.

- □ Співробітники й учасники знають, яка комунікація, вербальна й невербальна, є шанобливою й прийнятною в культурному відношенні, й застосовують її.

Застосування принципу на практиці.

Культурні, історичні й гендерні аспекти Катерина, менеджерка програмної діяльності

Унаслідок війни багато сімей були змушені залишити свої домівки й переселитися в інші безпечні регіони. Катерина помітила зростання кількості учасників, що походять з тимчасово окупованих територій, і зрозуміла, що ці останні учасники її програм нещодавно стали внутрішньо переміщеними особами. Унаслідок різниці в культурному та історичному бекграунді інші молоді люди з підозрою поставилися до цих нових учасників і менше довіряли їм, оскільки життєвий досвід останніх був іншим. Реагуючи на ситуацію, що склалася, Катерина вирішила провести нараду співробітників, де обговорити цю нову проблему і спільно визначити найкращий спосіб підтримки молодих людей з тимчасово окупованих територій, а також створення середовища, де інші молоді люди поводитимуть себе з більшою толерантністю.

Олександр, молодіжний працівник.

На одному з занять Олександр помітив, що кілька учасників цураються нового молодого чоловіка на ім'я Денис. Вони уникали взаємодії з ним під час групової роботи і, як правило, інші учасники обирали його як партнера рідше за інших. Олександр знає, що Денис нещодавно переїхав до Києва з Луганська і що йому важко заводити нових друзів. Знаючи про його культурне та історичне походження, він вирішує запланувати проведення заняття, присвяченого питанням інклюзивності, щоб допомогти групі сприйняти Дениса й познайомитися з ним. Під час наступного заняття Олександр веде вправи, присвячені питанням прийняття, приналежності, інклюзії та емпатії.

Корисні ресурси

1. Кімонікс. Контрольний перелік для травмо-інформованих підходів у сфері розвитку (Chemonics: Trauma-Informed Approaches to Development Checklist)
2. Концепція травми SAMHSA і рекомендації щодо травмо-інформованого підходу (SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach)
3. Перша психологічна допомога: посібник для працівників на місцях (Psychological first aid: Guide for field workers)
4. Травмо-інформоване оцінювання. Рекомендації для збору інформації (Trauma-Informed Evaluation Tip Sheet for Collecting Information)
5. Центр розвитку дитини при Гарвардському університеті. Посібник на тему токсичного стресу (Center of the Developing Child at Harvard University: A Guide to Toxic Stress)
6. Спільне реагування на тривожні ситуації та крайні види стресу. Психосоціальний центр Міжнародної Федерації Товариств Червоного Хреста і Червоного Півмісяця (Common reactions to distressing situations and extreme stress, IFRC Psychosocial Centre)
7. Посібник з питань добробуту: зниження стресу, перезавантаження, побудова внутрішньої стійкості (The well-being guide: reduce stress, recharge, and build inner resilience)

Цей звіт став можливим завдяки підтримці американського народу, наданій через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID). Погляди авторів, висловлені в цьому звіті, не обов'язково відображають погляди USAID або Уряду США.