

МАЛИМИ КРОКАМИ ДО УСПІХУ

Програма підготовки до активного планування кар'єри
через освіту, працевлаштування/самозайнятість



Маленькими кроками до успіху

Програма підготовки до активного планування кар'єри через освіту, працевлаштування та самозайнятість

Онлайн-видання

Видавець:

Реабілітаційний центр стресу та травми

Автори посібника:

Sandra Šipka, Martina Goluban, Liliia Ostryzhna

Співпрацівниці:

ACT Grupa, Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci - ETS

Переклад англійською:

Marijan Miloš

Переклад українською:

Petra Dežnik

Графічне оформлення та верстка:

Marin Radišić Studio

Посібник розроблено в рамках проєкту **HumanityHub: Where Cultural Inclusion Meets Economic Empowerment**.

Проєкт реалізується у партнерстві:

- Реабілітаційний центр стресу та травми, Хорватія
- ACT Grupa, Хорватія
- Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci - ETS, Італія

Проєкт фінансується в рамках програми **ESF+ Socijalne inovacije+**.

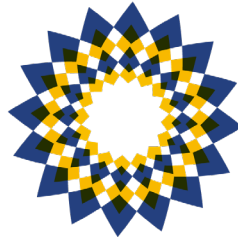
Номер проєкту: ESF-SI-2024-UA-01-0023

Співфінансування здійснюється Європейським Союзом. Висловлені погляди та думки належать виключно авторам і не обов'язково відображають позицію Європейського Союзу чи Агентства Європейського соціального фонду. Ні Європейський Союз, ні надавач фінансування не можуть нести за них відповідальність.

Цей посібник доступний у цифровому форматі хорватською, англійською та українською мовами.

Усі права захищені. Зміст публікації може використовуватися та поширюватися в некомерційних цілях із зазначенням джерела, якщо власник авторських прав не встановив інше. Для будь-якого комерційного використання, переробки або відтворення змісту необхідно попередньо отримати дозвіл власника авторських прав.

Загреб, 2026.



HumanityHub

Where Cultural Inclusion Meets Economic Empowerment



RCT
Zagreb

Реабілітаційний центр за
стрес і травма, Хорватія
rctzg.hr



ACT GRUPA

ACT Група, Хорватія
act-grupa.hr



**CENTRO SVILUPPO
CREATIVO
DANILO DOLCI**

Центр творчого розвитку імені
Данило Дольчі - ETS, Італія
danilodolci.org



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

ESF+ Соціальні інновації +

Проект співфінансується Урядовим офісом зі співпраці з неурядовими організаціями.

Співфінансовано Європейським Союзом. Висловлені погляди та думки належать виключно автору та не обов'язково відображають погляди Європейського Союзу чи Агентства Європейського соціального фонду.

Ні Європейський Союз, ні Грантоотримувач не несуть відповідальності за них.

ESF-SI-2024-UA-01-0023

**Social
Innovation ⊕
Initiative**



**Co-funded by
the European Union**

сторінка

1	Про посібник	07
----------	---------------------	-----------

2	Теоретичні засади	09
----------	--------------------------	-----------

2.1 Травмо-чутливий підхід	09
2.2 Міжкультурна чутливість	10
2.3 Solution Focused (SF) підхід (орієнтований на пошук рішень)	12

3	Структура та методологія програми	13
----------	--	-----------

4	Огляд навчальної програми	15
----------	----------------------------------	-----------

5	Методичні рекомендації щодо реалізації програми	17
----------	--	-----------

5.1 Рекомендована кількість учасників	17
5.2 Тривалість занять (воркшопів)	17
5.3 Робота з перекладачем	18
5.4 Психологічна безпека в групі	18

6	МОДУЛЬ 1	20
----------	-----------------	-----------

ЗНАЙОМСТВО, ФОРМУВАННЯ ДОВІРИ ДО СЕБЕ ТА ГРУПИ

6.1 Знайомство, правила та очікування	20
6.2 Від безладу до порядку	23
6.3 Позитивні стимули	27
6.4 Самоповага	30
6.5 Стрес та стратегії подолання (копінг)	35

7 **МОДУЛЬ 2** 40

КОМУНІКАЦІЯ, СОЦІАЛЬНІ НАВИЧКИ ТА МІЖКУЛЬТУРНА АДАПТАЦІЯ

7.1 Мої сильні сторони та навички	40
7.2 Ідентичність	42
7.3 Система підтримки	45
7.4 Активне слухання	48
7.5 Асертивність	50

8 **МОДУЛЬ 3** 53

САМОАДВОКАЦІЯ ТА РОЗШИРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ У НОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

8.1 Резильентність (психологічна стійкість)	53
8.2 Цілі SMART	56
8.3 Індивідуальний план	60

9 **МОДУЛЬ 4** 63

ЕКОНОМІЧНА ІНТЕГРАЦІЯ: ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА САМОЗАЙНЯТІСТЬ

9.1 Письмова самопрезентація	63
9.2 Співбесіда	66
9.3 Співпраця та командна робота	71
9.4 Підприємництво	74
9.5 Зворотний зв'язок та оцінювання	76

10 **Додатки** 80

Робочі аркуші	80
Опитувальник для відстеження прогресу	96

сторінка

Робочий аркуш	1	Мої позитивні якості	80
Робочий аркуш	2	Стрес	81
Робочий аркуш	3	Стратегія подолання	82
Робочий аркуш	4	Колесо балансу	83
Робочий аркуш	5	Моя SMART ціль	84
Робочий аркуш	6	Мій індивідуальний план	85
Робочий аркуш	7	Резюме (CV)	88
Робочий аркуш	8	Супровідний лист	91
Робочий аркуш	9	Найпоширеніші запитання, які роботодавці ставлять на співбесіді	93

Психосоціальна підтримка осіб, які пройшли через досвід вимушеного переселення, зокрема тих, хто має досвід воєнної травми, вимагає глибокого розуміння втрат, травматичних переживань та раптового переривання життєвих планів. Водночас вона передбачає визнання їхніх внутрішніх сил, стійкості та можливостей для побудови нового життєвого напрямку.

Цей посібник був створений саме з цієї потреби - надати ведучим занять (воркшопів) та освітянам чітку, практичну та культурно-чутливу основу для надання психосоціальної підтримки українським біженцям та іншим особам із досвідом міграції, розширюючи їхні можливості в процесі активного планування кар'єри через освіту, працевлаштування або самозайнятість.

Посібник під назвою “Малими кроками до успіху” був розроблений у межах проєкту “HumanityHub: Where Cultural Inclusion Meets Economic Empowerment”, який співфінансується Європейським Союзом через програму ESF+ Social Innovation+. Проєкт реалізовано у партнерстві з Реабілітаційним центром для стресу та травми (RCT), ACT Group та організацією Centro per lo Sviluppo Creativo “Danilo Dolci” - Ente del Terzo Settore, з метою реагування на комплексні виклики економічної та соціальної інтеграції українських біженців у Хорватії та Італії.

HumanityHub базується на переконанні, що стала інтеграція неможлива без одночасного зміцнення психологічного благополуччя, соціальної інклюзії та економічного розширення можливостей. Тому в межах проєкту розроблено інтегровану модель підтримки, яка базується на трьох взаємопов'язаних стовпах:

- 1. психосоціальній підтримці та культурній орієнтації;**
- 2. навчанні підприємництву та програмах акселерації;**
- 3. системі взаємної підтримки (рівний-рівному / peer-to-peer), спрямованій на підвищення спроможності до працевлаштування та зайнятості.**

Цей посібник є оперативним інструментом у межах першого стовпа проєкту, але він розроблений так, щоб підтримувати і ширші цілі розширення можливостей, самостійності та активної участі в житті суспільства.

Зміст посібника є результатом спільної роботи фахівців та фахівчинь у сфері ментального здоров'я, психосоціальної підтримки та соціальної роботи в громаді, а також практичного досвіду, здобутого під час пілотних занять (воркшопів) з особами з наданим міжнародним захистом з України, які проводилися протягом 2025 та 2026 років у Хорватії. Методологія створювалася через практику, оцінювання та рефлексію - щоб зробити її максимально релевантною, гнучкою та придатною для застосування в реальних умовах роботи.

Методологія була додатково сформована через практику, оцінювання та рефлексію під час роботи з учасниками (бенефіціарами). Перед пілотуванням занять було розроблено робочу версію програми, яка охоплювала 20 тем, розподілених на 24 заняття. Пілотування програми розпочалося 25 вересня 2025 року, і загалом програма була реалізована через 24 заняття тривалістю 90 хвилин кожне.

Перша група, яка налічувала 11 учасників, взяла участь у восьми одноденних зустрічах у період з 25 вересня до 13 листопада 2025 року. Друга група з 9 учасників долучилася до восьми одноденних зустрічей у період з 19 листопада 2025 року до 30 січня 2026 року.

Під час впровадження пілотної програми команда тренерів постійно відстежувала та аналізувала реакцію учасників на зміст, методи та формат роботи, і на основі цих висновків програма додатково вдосконалювалася та адаптувалася. На основі результатів пілотування було створено цю фінальну версію посібника.

Посібник призначений для тренерів, освітян, консультантів та менеджерів проєктів, які працюють із біженцями, шукачами притулку, особами під міжнародним або субсидіарним захистом, а також мігрантами. Він буде особливо корисним для тих, хто проводить групові заняття (воркшопи) з психосоціальної підтримки, профорієнтації та розширення можливостей, незалежно від того, чи працюють вони у сфері ментального здоров'я, освіти, зайнятості, культури чи громадянського суспільства.

У цьому контексті для нас було важливо, щоб програма занять була:

- **травмо-чутливою**
- **культурно-усвідомленою**
- **спрямованою на розширення можливостей (а не на оцінювання)**
- **безпечною для людей із досвідом втрати, переривання кар'єри та дискримінації.**

2.1 Травмо-чутливий підхід

Травмо-чутливий підхід базується на розумінні того, що багато учасників входять у програму з досвідом, який міг серйозно підірвати їхнє відчуття безпеки, передбачуваності, довіри та особистого контролю. У людей, які пережили війну, вимушене переселення, втрату дому, розлуку з родиною, тривалу невизначеність або численні стресори, пов'язані з інтеграцією, такі реакції, як підвищена напруга, труднощі з концентрацією, емоційне перевантаження, замкнутість, дратівливість, сором чи недовіра, слід розглядати не як "опір", а як цілком зрозумілі й можливі наслідки важкого досвіду. ВООЗ¹ зазначає, що серед біженців та мігрантів депресія, тривожність, ПТСР та суїцидальність трапляються частіше, ніж серед загального населення, тоді як УВКБ ООН² наголошує на потребі в психосоціальній підтримці, яка захищає благополуччя та знижує додаткову вразливість.

На практиці травмо-чутливий підхід не означає, що кожне заняття спрямоване на травму або що від учасників вимагається розповідати про свій важкий досвід. Навпаки, одним із важливих принципів є уникнення ретравматизації. ВООЗ чітко розмежовує корисні, доказові інтервенції та підходи, які спонукають до детального повторного переживання травматичних подій без чіткої клінічної мети; психологічний дебрифінг не рекомендується. У контексті цієї програми це означає, що ведучий не повинен наполягати на розкритті особистих травм, а має створювати умови, за яких учасники можуть долучатися у безпечний, змістовний та контрольований ними спосіб.

З професійної точки зору, травмо-чутлива робота базується на кількох взаємопов'язаних принципах: безпеці, довірі та прозорості, співпраці, повазі до вибору, розширенні можливостей, а також урахуванні культурних, історичних та гендерних чинників. Ці принципи є особливо важливими у груповій роботі, де як зміст, так і спосіб ведення заняття можуть посилити або послабити відчуття безпеки. Для цієї програми це конкретно означає, що важливо:

- **чітко пояснити мету заняття та очікування від учасників;**
- **заздалегідь анонсувати структуру роботи та можливі чутливі теми;**
- **наголосити на добровільності участі та праві людини не ділитися чимось;**
- **використовувати мову, яка не оцінює і не соромить;**
- **поважати межі, темп і різні стилі участі;**
- **регулярно повертати відчуття контролю через дрібні варіанти вибору та чіткі кроки.**

¹ Svjetska zdravstvena organizacija. (2025, 1. rujna). Refugee and migrant mental health. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/refugee-and-migrant-mental-health>

² Global Protection Cluster Working Group. (2010). Handbook for the Protection of Internally Displaced Persons. Geneva: Inter-Agency Standing Committee.

Травмо-чутливий підхід також передбачає, що ведучий звертає увагу на ознаки перевантаження. Це можуть бути раптове відсторонення, виражене занепокоєння, відсутність контакту (“виключення” з процесу), плач, який людині важко вгамувати, помітна дезорганізація, соматичні реакції або труднощі з відстеженням групового процесу. У таких ситуаціях важливо уповільнити темп, спростити завдання, запропонувати коротку перерву, вправу на заземлення або індивідуальне спілкування для з’ясування стану - без тиску та драматизації. Якщо стає очевидно, що труднощі є більш вираженими й виходять за межі освітньо-підтримувального заняття, важливо направити учасника до більш відповідної форми професійної допомоги. ВООЗ та УВКБ ООН наголошують на важливості узгодження психосоціальної підтримки з рівнем потреб та доступною системою допомоги.

2.2 Міжкультурна чутливість

Міжкультурна чутливість у цій програмі означає не просто “повагу до відмінностей”, а активне прагнення зрозуміти учасників у їхньому культурному, соціальному та міграційному контексті, без стереотипізації та без припущення, що всі представники однієї групи мають однаковий досвід, цінності чи потреби. У роботі з біженцями та мігрантами це особливо важливо, оскільки міграція часто пов’язана із втратою звичних норм, мови, професійної ідентичності, соціального статусу та мережі підтримки. Психосоціальна підтримка має бути соціально та культурно відповідною, а також пов’язаною зі зміцненням залученості, прав і доступу до повсякденних ресурсів.

У практичному вимірі міжкультурна чутливість означає, що ведучий під час роботи виходить із запитань: “у якому контексті людина перебуває зараз?” та “як культурні, мовні та соціальні чинники впливають на її участь?”. Це передбачає увагу до:

- мови та зрозумілості інструкцій;
- значення тиші, вираження емоцій та невербальної комунікації;
- різного досвіду взаємодії з авторитетними фігурами, отримання допомоги та контакту з інституціями;
- можливих відмінностей у гендерних ролях, сімейних очікуваннях та сприйнятті праці;
- можливого досвіду дискримінації, стигми або відчуття неприналежності;
- різних способів прийняття рішень та пошуку підтримки.

Важливо наголосити, що міжкультурна чутливість - це не те саме, що й обережне уникнення будь-яких відмінностей. Вона передбачає готовність обговорювати відмінності з повагою, без нав'язування та без ідеалізації. У деяких групах учасникам знадобиться більше простору для пояснення власного досвіду, порівняння з нормами приймаючої країни або для запитань про освіту, роботу, адміністративні процедури та повсякденне життя.

Міжкультурно чутливий ведучий не займає позицію “експерта з чужої культури”, а зберігає настанову допитливості, поваги та перевірки власних припущень, що передбачає готовність:

- не узагальнювати й не говорити від імені всієї групи;
- перевіряти значення слів, поведінки та очікувань;
- усвідомлювати власну позицію влади та інституційну роль;
- залишати простір учасникам, щоб вони самі визначали, що для них є важливим;
- поважати різні життєві шляхи, включаючи відмінності в системі освіти, перерви в навчанні та кар'єрі;
- адаптувати темп, приклади та методи роботи до реальної групи, а не до уявного “середньостатистичного учасника”.

Особливо важливо, щоб міжкультурна чутливість була пов'язана з розширенням можливостей, а не лише з “адаптацією”. Учасники є не просто людьми, які мають засвоїти нові правила, а й носіями знань, досвіду, професійної ідентичності та стратегій виживання. У цьому сенсі міжкультурно чутливий підхід допомагає не просто дивитися на те, чого учасникам бракує в професійному плані, а й на те, що вони привносять із собою. Такий погляд також близький до підходу, орієнтованого на пошук рішень (Solution Focused), - основи, на якій базується цей посібник і яка наголошує на наявних ресурсах, досягненнях та малих кроках під контролем самої людини.

У роботі з групою це означає, що корисно використовувати приклади, які не є культурно обмеженими, пропонувати кілька способів участі, чітко пояснити поняття, які можуть бути неочевидними, залишати додатковий час на переклад і перевірку розуміння, а також не тлумачити кожне ускладнення виключно як “опір” або “брак мотивації”. Іноді за слабшою залученістю стоять мовна невпевненість, культурні правила ввічливості, попередній досвід взаємодії з авторитетними фігурами або страх припуститися помилки. Тому міжкультурна чутливість вимагає терпіння, чіткості та гнучкості.

У контексті цього посібника вона важлива ще й тому, що підтримує ширші цілі HumanityHub: психосоціальне благополуччя, соціальну залученість та економічне розширення можливостей. Коли учасники відчувають, що їх бачать і поважають у їхній цілісності, зростає ймовірність того, що вони активніше долучатимуться, розпізнають власні сили та використовуватимуть програму як простір, де можна впевненіше планувати наступні кроки в освіті, роботі та житті в новому середовищі. Це узгоджується з проектною основою та рекомендаціями документа D6.1.

2.3 Solution Focused (SF) підхід

Посібник базується на підході, орієнтованому на пошук рішень - Solution Focused (SF), сучасній та доказово ефективній моделі консультативної та групової роботи, яка виходить із припущення, що люди навіть за умов великих втрат і невизначеності володіють знаннями, навичками та внутрішніми ресурсами, необхідними для змін. Замість фокусування на проблемах, діагнозах чи причинах труднощів, SF-підхід спрямовує увагу на бажані результати, наявні сильні сторони та малі, досяжні кроки на шляху до покращення.

У контексті роботи з біженцями та мігрантами SF-підхід є особливо цінним, оскільки він сприяє формуванню відчуття гідності, контролю та надії. Досвід вимушеного переселення часто позначений втратою безпеки, ідентичності та відчуття самоефективності. SF-підхід свідомо уникає ретравматизації та не наполягає на повторному переживанні важкого досвіду, а натомість створює безпечний простір, у якому визнаються попередні досягнення, стратегії виживання та сильні сторони, які учасники вже продемонстрували.

Завдяки структурованим запитанням, коротким вправам та груповій роботі учасників заохочують до визначення власних цілей, пошуку винятків, коли ситуація вже була бодай трохи кращою, та до розробки конкретних, малих кроків, які перебувають під їхнім контролем. Такий підхід зміцнює відчуття впевненості в собі та активної ролі учасників у власному процесі інтеграції, замість того, щоб сприймати їх виключно як отримувачів допомоги. У кожному занятті також наведені можливі SF-запитання, які ведучий може поставити учасникам (вони позначені як **“Ідеї для SF-запитань”**).

У цьому посібнику SF-підхід адаптовано до групової роботи та міжкультурного контексту. Особлива увага приділяється мові, культурним відмінностям та динаміці влади між тренером та учасниками. Тренерів заохочують займати роль фасилітатора - як союзників у процесі навчання та розширення можливостей - і спільно з групою створювати середовище, яке плекає взаємоповагу, взаємозв'язок та відчуття приналежності.

Таким чином, SF-підхід є не лише методологічною основою, а й ціннісною позицією, яка наголошує на надії, можливості змін та вірі у здатність людей за належної підтримки будувати змістовне та гідне життя в новому середовищі.

Посібник створено на основі раніше розробленої навчальної програми та матеріалів, підготовлених у межах документа D6.1 “Програма психосоціальної підтримки для активного планування кар’єри з методичними рекомендаціями та матеріалами для реалізації”. Документ D6.1 заклав базову структуру програми, зміст занять та відповідні робочі матеріали, а цей посібник є доопрацьованою, практичною та орієнтованою на впровадження версією програми, підготовленою як інструмент для тренерів. Посібник слід використовувати гнучко - як дороговказ, а не як суворий план.

Порівняно з початковою версією навчальної програми, ця версія додатково розроблялася через практичний досвід, здобутий у роботі з людьми з цільової групи в Хорватії. Під час пілотного впровадження збиралися спостереження ведучих та ведучок, рефлексії щодо групової динаміки, а також розуміння того, які теми, методи та темп роботи є найрозумілішими, найкориснішими та найдоцільнішими для учасників.

До процесу адаптації було включено також зворотний зв’язок від учасників пілотної програми, зібраний під час проведення занять, а також через структуровані усні та письмові оцінювання. На основі цієї інформації для фінальної версії посібника було відібрано ті заняття, які відповідають реальним потребам учасників і виявилися найкориснішими та придатними для застосування в реальних умовах роботи.

“Гнучка адаптація запланованої програми до реальних умов роботи з групою” на практиці означає таке:

- окремі заняття було спрощено та чіткіше структуровано, щоб учасникам було легше стежити за процесом;
- більше уваги приділено створенню безпечного та передбачуваного групового середовища
- активності було адаптовано до роботи з перекладачем та до різних культурних контекстів;
- акцент було зроблено на сильних сторонах учасників та малих, досяжних кроках.

Також виявилось, що не всі заплановані заняття є однаково важливими. Якщо ви маєте обмежений час, рекомендується надавати перевагу тим, які передбачають активну участь та конкретний результат для кожного учасника, як-от: створення особистої системи підтримки або робота над індивідуальним професійним планом. Для цих активностей важливо забезпечити достатньо часу, щоб усі учасники могли завершити вправу та отримати повноцінний досвід роботи.



Робота з перекладачем майже завжди потребує більше часу, ніж заплановано. Тому цілком нормально:

- **сповільнити темп;**
- **опустити менш важливі активності;**
- **зосередитися на якості роботи замість того, щоб намагатися “пройти все”.**

Доопрацювання особливо стосувалися чіткішого формулювання інструкцій, кращого структурування окремих занять, зміцнення безпеки та передбачуваності групового процесу, адаптації роботи в ситуаціях мовних і культурних відмінностей, а також додаткового акцентування на підході, орієнтованому на сильні сторони, ресурси та малі, досяжні кроки.

Фінальна версія посібника зберегла структуру та цілі оригінальної програми, водночас ставши ближчою до реальних потреб учасників та практичних викликів її реалізації. Таким чином, посібник є кінцевим, удосконаленим інструментом для тренерів та тренерок, які працюють у сфері психосоціальної підтримки, інтеграції та розширення можливостей осіб із досвідом вимушеного переселення та міграції.

Програма спрямована на розширення можливостей та стимулювання активної ролі учасників у власному розвитку з акцентом на підвищенні мотивації до працевлаштування та самозайнятості. Навчальна програма охоплює такі теми, як формування бажаного майбутнього, розвиток особистісної та професійної ідентичності, зміцнення самооцінки, управління стресом, ефективна усна та письмова самопрезентація перед роботодавцями, а також розробка індивідуального плану навчання та працевлаштування. Заняття проводяться у малих групах через ретельно продумані інтерактивні активності, які сприяють обміну досвідом, взаємному навчанню та інтеграції особистих усвідомлень.

Методологічний підхід базується на розпізнаванні та розвитку здібностей, ресурсів і потенціалу учасників замість фокусування уваги на їхніх труднощах та перешкодах. У груповій роботі заохочуються толерантність, конструктивна комунікація та чутливість до власних і чужих потреб із особливим урахуванням досвіду людей, які через міграцію та воєнні травми часто стикаються з підірваною впевненістю в собі та відчуттям пасивності.

Програма підготовки до активного планування кар'єри складається з 20 тем, розподілених на чотири взаємопов'язані модулі:

- **Знайомство, розбудова довіри до себе та групи**
- **Комунікація, соціальні навички та міжкультурна адаптація**
- **Самоадвокація та розширення можливостей у новому середовищі**
- **Економічна інтеграція: працевлаштування та самозайнятість**

Хоча модулі є чітко структурованими за тематикою, вони взаємопов'язані та доповнюють один одного. Кожен модуль спрямований на розвиток знань та навичок, необхідних для активного й самостійного планування кар'єри.

Робота здійснюється у формі інтерактивних занять тривалістю 90 хвилин, причому кожне заняття має одну центральну активність, узгоджену з цілями програми. Навчальна програма побудована як цілісний і логічно послідовний процес мотивації та активізації учасників задля їхнього залучення до ринку праці та соціальної інтеграції в груповому контексті.

- Особлива увага приділяється початковому модулю **Знайомство, розбудова довіри до себе та групи**, у якому створюються передумови для якісної роботи через ознайомлення учасників із програмою, правилами роботи та взаємне знайомство, а також через розбудову довіри та формування відчуття безпеки в групі.

- Модуль **Комунікація, соціальні навички та міжкультурна адаптація** фокусується на розвитку позитивного образу себе, зміцненні впевненості в собі та самооцінці, вдосконаленні психосоціальних компетентностей, а також навичок подолання стресових і складних ситуацій.
- Модуль **Самоадвокація та розширення можливостей у новому середовищі** спрямований на усвідомлення ставлення до освіти, праці та навчання впродовж усього життя, розвиток навичок цілепокладання та планування, а також практичне відпрацювання усної та письмової самопрезентації перед роботодавцями.
- Фінальний модуль **Економічна інтеграція: працевлаштування та самозайнятість** спрямований на прийняття відповідальності за власний кар'єрний розвиток, планування конкретних кроків для досягнення бажаних змін, а також оцінювання досягнутого.

Порівняно з початковою версією навчальної програми, у цій версії було відібрано теми, які під час пілотного впровадження занять виявилися корисними для цільової групи учасників. Це не змінило основних цілей програми, а натомість її зміст було адаптовано до потреб цільової групи у такий спосіб, який забезпечує тренерам та тренеркам чіткішу структуру роботи, більшу гнучкість у плануванні та кращу адаптацію до динаміки й потреб кожної конкретної групи.

У таблиці наведено стислий огляд занять:

модулі	заняття
I. ЗНАЙОМСТВО, РОЗБУДОВА ДОВІРИ ДО СЕБЕ ТА ГРУПИ	• ЗНАЙОМСТВО, ПРАВИЛА ТА ОЧІКУВАННЯ • ВІД БЕЗЛАДУ ДО ПОРЯДКУ • ПОЗИТИВНІ СТИМУЛИ • САМОПОВАГА • СТРЕС ТА СТРАТЕГІЇ ПОДОЛАННЯ (КОПІНГ)
II. КОМУНІКАЦІЯ, СОЦІАЛЬНІ НАВИЧКИ ТА МІЖКУЛЬТУРНА АДАПТАЦІЯ	• МОЇ СИЛЬНІ СТОРОНИ ТА НАВИЧКИ • ІДЕНТИЧНІСТЬ • СИСТЕМА ПІДТРИМКИ • АКТИВНЕ СЛУХАННЯ • АСЕРТИВНІСТЬ
III. САМОАДВОКАЦІЯ ТА РОЗШИРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ У НОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ	• РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ (ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ) • ЦІЛІ SMART • ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН
IV. ЕКОНОМІЧНА ІНТЕГРАЦІЯ: ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА САМОЗАЙНЯТІСТЬ	• ПИСЬМОВА САМОПРЕЗЕНТАЦІЯ • СПІВБЕСІДА • СПІВПРАЦЯ ТА КОМАНДНА РОБОТА • ПІДПРИЄМНИЦТВО • ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК ТА ОЦІНЮВАННЯ

Програма може проводитися в інтенсивному форматі, з кількома модулями на день та передбаченими перервами для кращого засвоєння матеріалу. Окремі модулі цілком самостійні, тож їх можна проводити, щоб їх можна було проводити як окремі заняття або в іншій послідовності, оскільки результати навчання одного модуля не є передумовою для участі в інших.

5.1 Рекомендована кількість учасників

Рекомендована кількість учасників у групі становить від 6 до 12 осіб. Зазначений діапазон вважається оптимальним для забезпечення якісної реалізації програми, оскільки він дозволяє збалансовано поєднувати групову динаміку, активну залученість та індивідуальний підхід.

Групи з меншою кількістю учасників можуть мати обмежені можливості для розвитку взаємодії, обміну різноманітним досвідом та поглядами, що може вплинути на загальну ефективність програми. З іншого боку, більша кількість учасників може ускладнити керування груповими процесами, знизити рівень залученості окремих осіб та обмежити можливість ведучого адекватно реагувати на потреби кожного з них.

Робота в межах рекомендованої кількості учасників сприяє створенню сприятливого та безпечного середовища, що є вирішальним для відкритої комунікації, розбудови взаємної довіри та досягнення цілей програми. Це також полегшує організацію активностей, відстеження прогресу учасників та своєчасну адаптацію змісту й методів роботи.

В обґрунтованих випадках можливе відхилення від рекомендованої кількості учасників з урахуванням специфічних цілей програми, характеристик цільової групи та організаційних умов, при цьому обов'язковою умовою є збереження якості реалізації програми на належному рівні.

5.2 Тривалість занять (тренінгів)

Початково тривалість занять була розрахована на 90 хвилин. Однак досвід пілотного впровадження показав, що окремі заняття (наприклад, **Мій шлях, Сильні сторони та навички, Система підтримки, Індивідуальний план**) потребують подовження тривалості до 180 хвилин, щоб забезпечити достатньо часу для завершення завдань, а також для якісної індивідуальної рефлексії та обміну думками між усіма учасниками. Це особливо актуально під час роботи за підтримки перекладача/ки.

Крім того, рекомендується на початку кожного робочого дня включати активність **Обмін позитивними змінами** тривалістю приблизно 45 хвилин, зважаючи на її позитивний вплив на мотивацію, залученість та відстеження прогресу учасників.

5.3 Робота з перекладачем

У роботі з групами, де частина учасників недостатньо добре володіє мовою ведучого, співпраця з перекладачем або перекладачкою є не просто технічним питанням передачі інформації, а важливою складовою створення безпечного та інклюзивного простору. Якість співпраці з перекладачем може суттєво вплинути на зрозумілість матеріалу, темп роботи, відчуття залученості учасників та їхню готовність до активної участі.

Бажано, щоб перед заняттям ведучий та перекладач коротко узгодили мету зустрічі, заплановані активності, можливі чутливі теми та формат перекладу. Корисно заздалегідь обговорити також темп роботи, спосіб залучення учасників та стиль комунікації, який має бути чітким, теплим і ненав'язливим. За можливості рекомендується здійснювати переклад від першої особи, щоб комунікація залишалася безпосередньою і якомога ближчою до взаємодії між ведучим та учасниками.

Під час роботи з перекладом важливо закладати більше часу на кожну активність, використовувати просту й чітку мову, уникати занадто розлогих інструкцій та частіше перевіряти, чи зрозуміли учасники завдання. Через це деякі заняття, особливо ті, що передбачають особисту рефлексію, творчу роботу або детальнішу індивідуальну розмову, можуть тривати довше, ніж планувалося. У посібнику вже зазначено, що за таких обставин окремі заняття можуть тривати до 180 хвилин.

Перекладач не є ще одним ведучим заняття, проте він є важливим партнером у цьому процесі. Тому важливо, щоб він також був ознайомлений з основними принципами конфіденційності, поваги, неупередженості та травмоцутливого підходу. Коли в групі порушуються емоційно чутливі теми, ведучий повинен зважати не лише на те, що саме перекладається, а й на те, як це передається - з достатнім простором, гідністю та емоційною безпекою для учасника.

5.4 Психологічна безпека в групі

Психологічна безпека є однією з основних передумов для якісної групової роботи, особливо під час роботи з людьми, які пройшли через досвід втрати, переселення, травми, невизначеності та численних адаптацій. Учасникам буде значно легше долучатися, ділитися досвідом, випробовувати нові способи мислення та брати участь в активностях, якщо вони відчуватимуть, що їх не будуть соромити, оцінювати чи змушувати розкривати більше, ніж вони самі того бажають.



Саме тому важливо, щоб ведучий із самого початку вибудовував чітку, передбачувану та підтримувальну основу. Це передбачає узгодження основних правил роботи, повагу до меж, добровільність участі, конфіденційність усередині групи, а також право кожного учасника не відповідати на запитання або тимчасово вийти з процесу, якщо він відчує в цьому потребу. У безпечній групі учасники знають, що можуть рухатися у власному темпі й у той спосіб, який є для них можливим на даний момент.

Психологічна безпека не означає, що в групі взагалі зникають емоції, дискомфорт чи важкі теми. Вона означає, що такі ситуації модеруються дбайливо, з повагою та без тиску. Роль ведучого полягає не в тому, щоб “витягувати” досвід з учасників, а в тому, щоб створювати умови, за яких вони зможуть розпізнати власні сили, налагодити зв’язок з іншими та поступово зміцнити відчуття особистої ефективності. Тому важливо використовувати мову, яка розширює можливості, пропонувати вибір замість вимог, визнавати зусилля й навіть найменші зрушення, а також стежити за тим, щоб групова динаміка не ставала занадто інтенсивною або емоційно перевантажувальною.

Особливо корисно регулярно перевіряти емоційний стан учасників, впроваджувати короткі вправи на заземлення та рефлексію, а також залишати час для завершення зустрічі у такий спосіб, який повертає відчуття стабільності та контролю. Завдяки цьому група може стати місцем, де, поряд із навчанням та розвитком навичок, заново вибудовується досвід довіри, приналежності та надії.

ЗНАЙОМСТВО, РОЗБУДОВА ДОВІРИ ДО СЕБЕ ТА ГРУПИ

Заняття

6.1 ЗНАЙОМСТВО, ПРАВИЛА ТА ОЧІКУВАННЯ 90 хв

Цілі:

- Забезпечити учасникам безпечне взаємне представлення
- Розвивати групову згуртованість та довіру
- Активізувати креативність та самовираження через символічні образи

Матеріали: асоціативні карти, папір, олівці, фліпчарт, маркери**Методи:** Робота з асоціативними картами, інтерактивні ігри, “мозковий штурм”, бесіда

Розклад активностей

1. Активність: Вибір асоціативної карти та представлення 40 хв

Опис:

Ведучий представляється і коротко надає базову інформацію про психосоціальну програму, в якій братиме участь група, а також робить короткий вступ до формату роботи. Потім він просить учасників обрати одну карту (або дві, якщо їм важко визначитися), яка певним чином символізує їхню особистість або поточний емоційний стан. По черзі кожен учасник показує карту і коротко пояснює свій вибір. Ведучий та інші учасники ставлять додаткові запитання, щоб поглибити рефлексію, але кожен учасник сам обирає, якою мірою ділитися.

Примітки для ведучих:

- Важливо заохотити всіх до участі, але поважати особисті кордони тих, хто є закритим чи стриманим.
- Ведучий також обирає одну карту і пояснює свій вибір, демонструючи приклад відкритого та безпечного саморозкриття.

Чутливі моменти:



- Деякі учасники можуть почуватися невпевнено або соромитися; дозвольте їм обрати нейтральну карту.
- Будьте готові до емоційних реакцій, якщо тема особистої ідентичності зачепить травматичний досвід.

Поради з практики:

Карти краще розкласти на столі посередині групи, що підсилює відчуття залученості та безпеки.

2. Активність: **Ланцюжкове запам'ятовування імен** 20 хв

Опис:

- 1-й крок: Учасники спочатку по черзі по колу голосно називають свої імена.
2. Після цього вони називають ім'я свого сусіда ліворуч, своє ім'я та ім'я сусіда праворуч (саме в такому порядку), рухаючись ланцюжком по колу.
3. На наступному етапі ведучий додає в коло зі свого правого боку один порожній стілець і каже: "Стілець праворуч від мене порожній. Нехай до мене в гості прийде...", після чого називає на ім'я когось із групи (напр., Ірина). Названа особа встає і сідає на порожній стілець. Потім ведучий просить учасника, у якого тепер з правого боку звільнився стілець, зробити те саме, використовуючи ті ж самі слова, тобто запросити когось іншого з групи сісти на порожній стілець. Названа особа сідає на порожній стілець. Тепер у когось іншого звільнився стілець праворуч, і він продовжує гру тими ж словами. Гра триває доти, доки кожного з учасників не назвуть принаймні один раз.

Ця активність сприяє запам'ятовуванню імен, подальшому знайомству та у ненав'язливий спосіб будує згуртованість у групі.

Примітки для ведучих:

- Ціль полягає не в тому, щоб протестувати пам'ять, а в тому, щоб створити зв'язок і викликати сміх у групі.
- Заохочуйте гумор та невимушену атмосферу.



Чутливі моменти:

- Учасники, які бояться помилитися, можуть відчувати стрес. Нормалізуйте помилки як природну частину процесу навчання.

Поради з практики:

- Ви можете повторити цю активність у коротшій версії наприкінці дня як "міні-нагадування", щоб остаточно закріпити імена.



Ідеї для SF запитань:

- *Яка стратегія допомогла вам запам'ятати імена?*

3. Активність: **Результати спільної роботи** 25 хв

Опис:

Ведучий ставить запитання:

“Які ваші найкращі сподівання від участі в цій групі?”

“Як ви дізнаєтеся, що участь у цій групі була для вас корисною?”

Відповіді учасників фіксуються на фліпчарті та групуються за темами у 3-4 колонки (напр., навчання / нові знання, спілкування, підтримка).

Примітки для ведучих:

- Візуалізація на стіні допомагає утримувати фокус протягом усіх занять.



Чутливі моменти:

- Учасники можуть бути налаштовані скептично. Нормалізуйте очікування та фокусуйтеся на тому, що є можливим у цьому контексті.

Поради з практики:

- Залиште фліпчарт із очікуваннями на видному місці протягом усіх модулів занять.



Ідеї для SF запитань:

- *Які маленькі ознаки вказали б вам на те, що ви на правильному шляху?*
- *Яка ваша сильна сторона може допомогти реалізувати ці очікування?*

4. Активність: **Зворотний зв'язок** 5 хв

Опис:

Робота в колі завершується короткою рефлексією: учасники діляться враженнями про заняття та своїм самопочуттям у групі.

Примітки для ведучих:

- Поважайте всі відповіді; похваліть учасників за активну участь.



Чутливі моменти:

- Якщо хтось не хоче говорити, не наполягайте; поважайте їхній вибір.

Поради з практики:

- Учасники можуть записати зворотний зв'язок на папері, якщо їм некомфортно висловлюватися вголос.



Ідеї для SF запитань:

- Що сьогодні було для вас найкориснішим?
- Яка дрібниця допомогла вам почуватися залученими та в безпеці?

6.2 ВІД БЕЗЛАДУ ДО ПОРЯДКУ 90 хв

Цілі:

- фокусування на ресурсах, винятках, маленьких зрушеннях, майбутньому та конкретних кроках
- стимулювання роздумів про концепції порядку та безладу
- розвиток творчого самовираження та саморефлексії

Матеріали: по 2 аркуші паперу формату А3 для кожного учасника, олійна пастель, клей

Методи: інтуїтивне малювання, колаж, рефлексивне обговорення, SF-запитання

Розклад активностей

1. Активність: Створення “безладу” 10 хв

Опис:

Ведучий коротко вводить тему заняття і пропонує учасникам розслабитися та довіритися процесу. Кожен учасник отримує перший аркуш паперу А3 та олійну пастель. Завдання полягає в тому, щоб без роздумів, планування чи зупинок черкати по всій поверхні паперу, слідуючи за імпульсом, ритмом і рухом руки. Акцент робиться на процесі, а не на естетиці чи значенні малюнка.

Примітки для ведучих:

- Заохочуйте безперервний рух і постійне черкання.
- Наголосіть, що немає “хорошого” чи “поганого” результату.



Чутливі моменти:

- Деякі учасники можуть відчувати дискомфорт через втрату контролю або потребу малювати “правильно”. Нормалізуйте це почуття.

Поради з практики:

- Тиха музика може допомогти учасникам легше зануритися в процес.

2. Активність: Розпізнавання елементів порядку 15 хв

Опис:

Після завершення черкання учасники розглядають свій малюнок і шукають *елементи порядку всередині безладу* (повторення, форми, лінії, ритм, геометричні фігури).

Потім вони відривають (або вирізають, якщо їм так простіше) шматочки малюнка різних форм, які здаються їм значущими.

Примітки для ведучих:

- Дозвольте учасникам самим обирати, відривати чи вирізати - цей вибір є частиною особистого процесу.

Чутливі моменти:



- Декому може бути важко руйнувати власну роботу. Поважайте темп і кордони учасників.

Поради з практики:

- Наголосіть на тому, що порядок не “додається”, а *відкривається всередині безладу*.

3. Активність: Створення нового порядку - заспокійливий колаж 20 хв

Опис:

На другий аркуш паперу А3 учасники наклеюють відірвані частини і створюють із них нову композицію - порядок, який діє на них заспокійливо і в якому вони почуваються комфортно.

Бажано використовувати якомога більше елементів.

Наприкінці учасники дають *назву* своїй роботі.

Примітки для ведучих:

- Нагадайте учасникам спиратися на внутрішнє відчуття рівноваги, а не на правила композиції.

Чутливі моменти:



- Перфекціонізм може блокувати процес. Заохочуйте експерименти та гнучкість.

Поради з практики:

- Запитання “Коли ви відчуваєте, що вже досить?” може допомогти учасникам завершити роботу.

Опис:

Заняття продовжується спільною бесідою в колі. Учасники (добровільно) діляться досвідом проходження процесу та значенням своїх робіт.

Примітки для ведучих:

- Учасники самі обирають, якою мірою вони хочуть ділитися.
- Povezujte odgovore s osobnim snagama i resursima sudionika.

Чутливі моменти:



- Тема контролю, хаосу чи змін може зачепити глибокі емоції. Будьте поруч і проявляйте підтримку.

Поради з практики:

- Роботи можна залишити виставленими під час бесіди, щоб вони візуально підтримували рефлексію.

Ідеї для SF запитань: Запитання про винятки



- Чи є у твоєму житті сфера, де ти вже маєш достатньо порядку?
Як тобі вдалося цього досягти?
- Коли ти раніше успішно справлявся/лася з “безладом” - що ти тоді робив/ла інакше?
- Що в цій активності далось тобі легше, ніж ти очікував/ла?
- Коли у твоєму житті безлад насправді не є проблемою? Що тоді інакше?

Ідеї для SF запитань: Запитання про ресурси та сильні сторони



- Які твої якості проявилися, поки ти знову наводив/ла порядок?
- Що допомогло тобі не здатися під час цього процесу?
- Хто або що допомагає тобі створювати порядок у житті?
- Що ти сьогодні дізнався/лася про себе завдяки цій активності?
- Яку свою сильну сторону ти тут розпізнав/ла, яку, можливо, раніше не помічав/ла?



Ідеї для SF запитань: “Запитання про диво” (variaції miracle question)

- Уявімо, що сьогодні ввечері станеться маленьке диво, і завтра ти прокинешся з такою кількістю порядку, яка тобі ідеально підходить. Що ти першим помітив/ла б?
- Що інші люди помітили б інакшого в тобі?
- Якою була б перша маленька ознака того, що ти рухаєшся до цього бажаного балансу порядку та безладу?



Ідеї для SF запитань: Шкальні запитання

- На шкалі від 1 до 10, де 1 означає повний хаос, а 10 - ідеальний порядок для тебе, де ти перебуваєш зараз?
- Що утримує тебе саме на цій цифрі, а не нижче?
- Що означало б зрушення всього на пів бала вище?
- Що було б найменшою конкретною ознакою цього зрушення?



Ідеї для SF запитань: Запитання про маленькі кроки

- Який один маленький крок ти можеш зробити цього тижня на шляху до більшого порядку (або більш усвідомленого безладу)?
- Що реально зробити вже завтра?
- Що допомогло б тобі дотриматися цього маленького кроку?
- Як ти дізнаєшся, що цей крок працює?



Ідеї для SF запитань: Реляційні запитання (про взаємозв'язки)

- Хто першим помітив би зміну, якої ти хочеш досягти?
- Як ця особа дізналася б, що ти зробив/ла крок уперед?
- Як твоя родина/колеги описали б твоє ставлення до порядку та безладу?



Ідеї для SF запитань: Рефреймінг (позитивне значення безладу)

- Яким чином безлад іноді стає тобі в пригоді?
- Що б ти втратив/ла, якби весь безлад зник?
- Де саме трохи безладу насправді додає тобі креативності чи свободи?

5. Активність: **Зворотний зв'язок** 5 хв

Інтеграційні підсумкові запитання

- Що з цієї активності ти береш із собою в повсякденне життя?
- Яку одну думку ти хочеш запам'ятати?

6.3 **ПОЗИТИВНІ СТИМУЛИ** 90 хв

Цілі:

- Краще знайомство між учасниками та формування довіри
- Підвищення рівня впевненості в собі
- Побудова позитивного образу себе та власної компетентності

Матеріали: папір/блокноти, олівці, фломастери, пастель, фарби для малювання, матеріали для колажу

Методи: Інтерактивні ігри, робота в парах, малювання/колаж

Розклад активностей

1. Активність: **Асоціації на слово “успіх”** 5 хв

Опис:

Учасники в колі по черзі називають по одному слову, яке спадає їм на думку, коли вони чують слово “успіх”. Ведучий записує слова на фліпчарті.

Примітки для ведучих:

- Активність є короткою та енергійною, вона слугує як “криголам” та стимулює рефлексію.
- Заохочуйте всіх учасників знайти якесь слово.

Чутливі моменти:



- Учасники з уразливих груп можуть почуватися невпевнено. Не змушуйте їх ділитися.

Поради з практики:

- Використовуйте записані слова пізніше як нагадування про успіхи та сильні сторони групи.

Опис:

Учасники діляться на пари. Кожен член пари має 5 хвилин, щоб розповісти про свій нещодавній успіх. Важливо, щоб вони згадали щось, що самі сприйняли як успіх, навіть якщо це здається маленьким і незначним. Партнер уважно й активно слухає та ставить уточнювальні запитання, через які показує інтерес до успіху співрозмовника, наприклад:

- *Як тобі це вдалося?*
- *Хто/що тобі допомогло?*
- *Що ще позитивного сталося внаслідок цього успіху? ...*

За сигналом ведучого члени пари змінюються ролями.

Після роботи в парах учасники представляють групі свого партнера та його успіх, а потім сам розповідач, за допомогою ведучого, який намагається обережно спонукати його розповісти якомога більше деталей про свій успіх, доповнює презентацію.

Примітки для ведучих:

- Активне слухання є ключовим. Заохочуйте уточнювальні запитання, які розкривають сильні сторони та ресурси учасників.
- Ведучий може навести приклад власного маленького успіху, щоб продемонструвати відкритість і безпеку.



Чутливі моменти:

- Учасники можуть порівнювати себе з іншими. Наголосіть, що всі успіхи є цінними та різними.
- Деякі успіхи можуть бути емоційними або пов'язаними з травмою. Забезпечте безпечну атмосферу.

Поради з практики:

- Після презентації підкресліть важливість підтримки з боку інших та визнайте навіть маленькі кроки як успіхи.



Ідеї для SF запитань:

- *Яка ваша сильна сторона допомогла вам досягти цього успіху?*
- *Який крок або дія були ключовими для успіху?*
- *Яка дрібниця показала б, що ви продовжуєте рости й розвиватися?*

3. Активність: Створення щоденника успіху 20 хв

Порядок дій:

Ведучий роздає учасникам блокноти або зошити, які стануть їхнім Щоденником успіху, куди вони до наступної зустрічі записуватимуть свої маленькі та великі успіхи, а також моменти, що прикрасили їхній час між двома зустрічами (зустрічі з друзями, активно проведений вільний час, хвилини, коли вони почувалися розслаблено, наповнено, безпечно та добре).

Він просить їх оформити обкладинку свого майбутнього щоденника з матеріалів, які є в їхньому розпорядженні. Ведучий зазначає, що в щоденнику слід записувати або малювати позитивні події, засвоєні уроки, маленькі успіхи та моменти задоволення, які вони переживають між двома зустрічами, і якими члени групи ділитимуться між собою на початку кожного робочого дня.

Ведучий надає учасникам свободу у виборі матеріалів (фарби, фломастери, колаж).

Примітки для ведучих:

- Учасники носять щоденник із собою на всі заняття; він слугує інструментом рефлексії та мотивації.
- Заохочуйте креативність та особисте самовираження, а не лише написання слів.

Чутливі моменти:



- Деякі учасники можуть почуватися невпевнено під час творчих активностей. Підтримуйте індивідуальний підхід та свободу самовираження.

Поради з практики:

- Іноді використовуйте щоденник і для групових активностей. Наприклад, учасники можуть за бажанням поділитися невеликими уривками своїх записів.

Ідеї для SF запитань:



- Який маленький успіх ви хочете зафіксувати сьогодні?
- Який ресурс або навичка допомагає вам досягати цих успіхів?

4. Активність: Зворотний зв'язок 15 хв

Порядок дій:

Робота в колі завершується короткою рефлексією: учасники діляться враженнями та почуттями після заняття.



Ідеї для SF запитань:

- Яка активність сьогодні була для вас найкориснішою і чому?
- Яка дрібниця в цьому тренінгу допомагає вам почуватися впевненіше та успішніше?

Примітки для ведучих:

- Похваліть учасників за відкритість та креативність.
- Зафіксуйте ключові коментарі для відстеження прогресу та мотивації на наступних заняттях.



Чутливі моменти:

- Якщо хтось не хоче говорити, не наполягайте. Поважайте їхнє рішення.

Поради з практики:

- Зворотний зв'язок можна записати на папері, якщо хтось почувається некомфортно, висловлюючись уголос.

6.4 САМОПОВАГА 90 хв

Цілі:

- Стимулювання самоповаги та самоприйняття
- Зміцнення відчуття приналежності до групи
- Розвиток креативності та уяви
- Пов'язування особистих якостей із конкретним досвідом

Матеріали:

- Робочий аркуш 1 “Мої позитивні якості”
- Кольоровий папір, шаблон пелюсток та серцевини (круга в центрі) квітки, ножиці, клей
- Кулькові ручки, фломастери

Методи: письмо, малювання, бесіда

1. Активність: **Звіт про позитивні зміни** 40 хв

Опис:

Ведучий ставить запитання: “Що за період від нашої минулої зустрічі до сьогодні сталося у вашому житті такого, що ви хотіли б продовжувати бачити й надалі? Що ще? І що ще?” Учасники по черзі по колу діляться з групою тим, що вони записали у свій щоденник.



Ідеї для SF запитань:

- Чим ви самі пояснюєте такі зміни?
- Який ваш внесок у те, що ситуація покращилася?
- Як ваше оточення відреагувало на ці зміни?
- Що ви відчували, коли бачили їхню реакцію?

2. Активність: **Квітка самоповаги** 20 хв

Символіка:

Квітка як візуальне відображення власних якостей та досвіду

Опис:

Учасники з матеріалів, які ведучий викладає посередині кола, створюють велику квітку із серцевиною по центру та 6 пелюстками, пронумерованими від 1 до 6.

На пелюстках учасники пишуть:

1. Дві переваги, з якими ти народився/лася
2. Дві якості / позитивні риси
3. Дві навички, які ти успішно опанував/ла
4. Дві людини, для яких ти важливий/важлива
5. Дві перешкоди / проблеми, які ти успішно вирішив/ла
6. Дві цілі, які ти плануєш реалізувати

У серцевині квітки вони завершують речення “САМОПОВАГА - ЦЕ...



Ідеї для SF запитань: Запитання до пелюсток

1. Переваги, з якими ти народився/лася

- У яких життєвих чи робочих ситуаціях ці вроджені сили приносять тобі найбільше користі?
- Як твоя робоча команда / партнер / родина описали б цю твою перевагу?
- Коли ти востаннє свідомо використовував/ла цю силу?

2. Якості / риси

- Яку з цих рис ти найчастіше недооцінюєш, хоча насправді вона має велику цінність?
- За яких обставин ця риса проявляється повною мірою?
- Що відбувається, коли ти свідомо на неї спираєшся?

3. Навички, які ти опанував/ла

- Як ця навичка сьогодні посилює твоє відчуття компетентності?
- Яку ситуацію в майбутньому ця навичка могла б полегшити?

4. Люди, для яких ти важливий/важлива

- Як ти думаєш, що робить тебе важливим/важливою для цих людей?
- Як твоя присутність впливає на них?
- Що це говорить про твою цінність?

5. Перешкоди, які ти вирішив/ла

- Яку внутрішню якість ти тоді активував/ла?
- Як цей досвід може стати для тебе орієнтиром у майбутніх викликах?
- Якби ти сьогодні зіткнувся/лася зі схожою перешкодою, що б ти робив/ла так само, а що інакше?

6. Цілі

- Що вже зараз у твоїй “квітці” підтримує досягнення цих цілей?
- Який найменший помітний крок ти можеш зробити протягом наступних 7 днів?
- Як ти дізнаєшся, що рухаєшся у правильному напрямку?



Ідеї для SF запитань: Запитання, що об'єднують усю квітку

- Коли ти дивишся на свою квітку, що вона говорить тобі про твою особисту стабільність?
- Яка пелюстка є твоїм фундаментом, а яка - твоїм потенціалом?
- Якби ця квітка була твоїм професійним чи життєвим “профілем сильних сторін”, що виділялося б найбільше?
- Що на цьому папері нагадує тобі про твою цінність - навіть коли ти помиляєшся?



Ідеї для SF запитань: Шкальні запитання (практичні, ненав'язливі)

- На шкалі від 0 до 10, наскільки ти зараз живеш у злагоді зі своїми сильними сторонами?
- Що утримує тебе на цій цифрі?
- Що було б реалістичним зрушенням на один бал вище протягом наступного місяця?
- Що помітили б інші, якби це зрушення відбулося?



Ідеї для SF запитань: Запитання про винятки (досвід стабільної самоповаги)

- Коли ти востаннє почувався/лася спокійно та впевнено у своїй цінності? Що тоді було інакше?
- У яких ситуаціях твоя самоповага зростає природно - без особливих зусиль?
- Як ти можеш частіше створювати такі ситуації?



Ідеї для SF запитань: Фінальна інтеграція (орієнтована на дію)

- Що конкретно ти робитимеш інакше після цього заняття?
- Яку саме пелюстку ти хочеш свідомо зміцнювати протягом наступного місяця?
- Як ти нагадуватимеш собі про власну цінність, коли виникне наступний виклик?
- Якби ти повернувся/лася сюди через три місяці - що б ти хотів/ла мати змогу сказати про свою самоповагу?
- Якби ця робота була нагадуванням, про що вона б тобі нагадувала?
- Що б ти хотів/ла, щоб через три місяці змінилося у твоїй історії про порядок та безлад?

Примітки для ведучих:

- Запитання мають бути спрямовані на функціонування, компетентність, внесок та майбутнє застосування. Тон має бути партнерським, рефлексивним та практичним.
- Заохочуйте учасників поділитися з групою принаймні однією пелюсткою.
- Наголосіть, що “неправильних” відповідей не існує.
- Пов'яжіть цей досвід із важливістю розпізнавання власних сильних сторін.

3. Активність: **Мої позитивні якості** 20 min

Символіка:

Конкретизація та зміцнення особистих якостей

Опис:

Використовуючи аркуш “Мої позитивні якості”, учасники зазначають 2 позитивні якості з пелюсток.

Вони згадують конкретні приклади, коли проявили ці якості. Приклади, які може навести ведучий: “Я відніс/ла другові квіти, коли він хворів”, “Я вислухав/ла колегу у важку хвилину”, “Я позичив/ла гроші братові, коли вони були йому потрібні” тощо.

Потім учасники діляться тим, що вони записали на робочому аркуші, а ведучий ставить додаткові запитання.



Ідеї для SF запитань:

- *Що саме ви зробили в тій ситуації, що демонструє цю якість?*
- *Яку свою внутрішню силу ви тоді активували?*
- *Якби хтось спостерігав за цією ситуацією збоку, що б він назвав вашою найсильнішою якістю?*
- *Де ще у своєму житті ви можете застосувати цю саму якість?*
- *У якій майбутній ситуації ця якість могла б стати вам у пригоді?*
- *Як ці якості можуть допомогти у майбутніх викликах?*

Примітки для ведучих:

- Наголосити на важливості конкретних прикладів.
- Заохочувати рефлексію та дискусію в групі.
- Пов'язати цей досвід із упевненістю в собі та самоповагою.

4. Активність: **Зворотний зв'язок** 10 хв

Опис:

- Учасники по колу по черзі говорять, як вони почувалися на занятті
- Ведучий валідує почуття та хвалить зусилля кожного учасника

Примітки для ведучих:

- Нормалізувати різні емоції (радість, сум, гордість).
- Заохочувати зміцнення сил та взаємопідтримку.
- Завершити заняття на позитивній та мотивуючій ноті.
- Наголосити на важливості конкретних прикладів із власного життя.
- Заохочувати бажання ділитися, але не примушувати до цього.

6.5 СТРЕС ТА СТРАТЕГІЇ ПОДОЛАННЯ (КОПІНГ) 90 хв

Цілі заняття:

- Краще зрозуміти стрес та психосоматичні реакції на нього
- Розпізнати чинники стресових ситуацій та власні реакції
- Ознайомитися зі стратегіями подолання стресу
- Стимулювати відчуття контролю та можливості вибору
- Розпізнати та зміцнити ефективні стратегії подолання стресу.

Матеріали: Робочий аркуш 2 - схематичне зображення людського тіла, фломастери/кольорові олівці, малярський скотч зі шкалою від 1 до 10, стікери та наліпки для шкалювання

Методи: малювання, шкалювання, дискусія, рефлексія

Розклад активностей

1. Активність: **Малювання стресу** 15 хв

Опис:

- Роздайте учасникам аркуші із контуром людського тіла.
- Попросіть їх за допомогою кольору та ліній позначити частини тіла, де вони відчувають стрес, та спосіб, у який вони його переживають (напр., стрілки, блискавки, кола...).
- Через 10 хвилин учасники можуть показати свої малюнки та поділитися рефлексією в колі (добровільно).

Ведучий стимулює обмін думками за допомогою запитань:

- Де в тілі ви відчуваєте найбільше напруження?
- Які реакції найчастіше проявляються у вас, коли ви перебуваєте під стресом?

Примітки для ведучих:

- Активність є візуальною та інтроспективною.
- Ніхто не зобов'язаний ділитися, якщо почувається некомфортно.

Опис:

Ведучий розміщує в кутках кімнати плакати з роздрукованими описами 5 стратегій подолання (Робочий матеріал 3).

- **Вирішення проблем** - активний пошук рішень, збір інформації, планування.
- **Уникання** - фантазування, гумор, заперечення, ризикована поведінка.
- **Пошук соціальної підтримки** - інструментальна та емоційна підтримка від інших людей.
- **Подолання, спрямоване на емоції** - вербальні та поведінкові емоційні розрядки.
- **Когнітивне реструктурування та дистракція (відволікання)** - зміна мисленнєвих конструктів, катання на велосипеді, прогулянка, читання, перегляд телевізора.

Учасники ходять по кімнаті, обирають стратегію, яку використовують найчастіше, і стають поруч із відповідним плакатом. Ведучий підходить від плаката до плаката і ставить окремим учасникам запитання:

- У яких ситуаціях ви використовуєте цю стратегію?
- Які інші стратегії ви використовуєте?
- Як стратегія, яку ви застосовуєте, допомагає вам знизити рівень стресу?



Ідеї для SF запитань:

- У якій конкретній ситуації ця стратегія допомогла вам востаннє?
- Що саме ви тоді зробили такого, що змінило ситуацію на краще?
- Що було першою ознакою того, що стратегія працює?
- Що ця стратегія говорить про вашу здатність справлятися зі стресом?
- Наскільки ви гнучкі у зміні стратегії, коли цього вимагає ситуація?
- Коли цієї стратегії недостатньо - що ви тоді робите інакше?
- Чи траплялося вам колись здивуватися власній реакції на стрес? Що тоді було інакше?
- У яких ситуаціях якась інша стратегія, можливо, була б кориснішою?
- Яку стратегію ви хотіли б мати більш "доступною" у важкі хвилини?
- Що могло б стати маленьким експериментом - де ви могли б спробувати інший підхід?
- Хто у вашому оточенні добре використовує стратегію, яку ви хотіли б сильніше розвинути? Що ви можете в них перейняти?
- Який виклик чекає на вас найближчим часом, де вам потрібно буде свідомо обрати стратегію?
- Як ви хочете відреагувати в цій ситуації?
- Що ви першим помітите в собі, коли відреагуєте саме так, як хочете?
- Що помітять інші?
- За чим саме вони помітять зміну?

Примітки для ведучих:

- Фокус запитання полягає не в тому, чому хтось використовує певну стратегію, а в тому, *коли вона працює, що людина тоді робить добре і як вона може це свідомо повторити або розширити.*

3. Активність: **Пошук винятків - теоретичний вступ** 10 хв

Опис:

Ведучий спочатку робить короткий вступ:

„Коли ми говоримо про стратегії подолання, винятки - це моменти, коли під час стресу ви зреагували зріліше, спокійніше або ефективніше, ніж очікували від себе. Можливо, ви навіть не помітили, що тоді використали кращу стратегію. Винятки є доказом того, що ви вже маєте здатність справлятися краще, ніж думаєте. Ми шукаємо їх для того, щоб мати змогу свідомо їх повторити.

Ми спробуємо знайти відповіді на такі запитання:

- Коли ви впоралися краще?
- Що конкретно ви тоді зробили?
- Як ви прийняли це рішення?
- Що ви можете перенести з цього досвіду в майбутні ситуації?

„Уявіть проблему як стіну, крізь яку важко щось побачити або пройти. Проте іноді в цій стіні з'являються маленькі тріщини - моменти, коли стрес або проблема не такі сильні, або коли ви впоралися краще. Ці тріщини і є *винятками*: вони показують, що є спосіб для світла проникнути всередину, і що проблема не панує над вами повністю. Наше завдання в SF-підході - знайти ці тріщини, подивитися, що ви тоді зробили і як можете це повторити.“

Міні-вступна активність: **“Момент, коли все йшло краще”** 3-5 хв

1. Встановлення рамок

„Зараз ми спробуємо знайти власні “тріщини” - моменти, коли ви справлялися зі стресом краще, ніж зазвичай. Думайте не про проблеми, а про ситуації, в яких ви попри все зреагували успішно.“

2. Індивідуальна рефлексія 1-2 хв

Ведучий запитує учасників: “Згадайте минулий раз, коли під час стресу ви зреагували ефективніше, ніж очікували від себе. Що конкретно ви тоді зробили? Що було інакше?”

3. Робота в парах / короткий обмін думками 1-2 хв

Учасники в парах діляться своїми маленькими винятками без довгих пояснень: “Я тоді...”

4. Висновок ведучого 30 сек

“У кожного з нас є тріщини, крізь які проходить світло. Це наші моменти-винятки. Коли ми їх розпізнаємо, то можемо свідомо використовувати й у майбутніх стресових ситуаціях”

Примітки для ведучих:

Ми не шукаємо глибокого аналізу проблеми - *фокус робиться виключно на розпізнаванні успішного досвіду (винятків).*

4. Активність: Шкалювання 20 хв

Хід проведення:

- На видному місці розмістіть шкалу від 1 до 10.
- Ведучий просить добровольця взяти участь у наступній вправі.
- Ведучий ставить йому “запитання про диво”³ стосовно стресу, а також багато запитань про бажане майбутнє - тобто про стан, коли стресу немає або коли він перебуває на рівні, яким людина буде задоволена. Спочатку запитання стосуються маленьких ознак, які після пробудження вкажуть на те, що диво сталося.
- Потім ведучий просить добровольця детально описати, як виглядатиме той день, коли проблему зі стресом буде вирішено: *Що він/вона зробить спочатку? Що потім? Хто помітить, що щось змінилося? Що він/вона зможе зробити з того, чого раніше не міг/могла через стрес? Хто ще це помітить і за якими ознаками тощо.*
- Ведучий зазначає, що 10 означає бажане майбутнє, яке людина щойно описала, а потім просить її написати своє ім'я на стікері та розмістити наліпку на відповідному місці на шкалі, щоб позначити, де саме стосовно подолання стресу вона перебуває в цей момент свого життя.
- Ведучий продовжує розмову, ставлячи низку запитань:
 - Що говорить вам про те, що в цей момент ви перебуваєте саме на цій цифрі, а не на нижчій, наприклад, 1? І що ще говорить вам про те, що ви перебуваєте саме тут? Що ще? ...
 - Що ви вже зараз робите такого, що вам допомагає?

³ Як описали де Шейзер та співавтори у праці “Більше ніж диво: Сучасний стан короткострокової терапії, орієнтованої на рішення” (2021), запитання про диво виникло як креативний інструмент, який вимагає і від терапевта, і від клієнта змінити свій спосіб повсякденного мислення. Уявляючи раптове вирішення своїх проблем, клієнти можуть розпізнати винятки та прогрес, що цілком узгоджується з принципами короткострокової терапії, орієнтованої на рішення.

- Як ви зрозумієте, що опинилися всього на один ступінь вище (наприклад, на 4 замість 3)? За чим ви дізнаєтеся, що ще трохи краще справляєтеся зі стресом?
- Хто у вашому оточенні та за якими ознаками помітить цю зміну?
- Яка цифра вас би влаштувала?
- Що ви можете зробити відразу, вже завтра, щоб просунутися вперед усього на 1 бал?

Примітки для ведучих:

- Запитання слід ставити так, щоб вони зміцнювали віру в можливість змін.
- Шкалювання - це візуальний та партисипативний метод, який наочно демонструє прогрес і поглиблює самоусвідомлення.

5. Активність: Зворотний зв'язок 10 хв

Опис:

- Учасники діляться тим, що вони почули та чого навчилися від інших членів групи.
- Ведучий підсумовує спільні механізми та стратегії подолання, які напрацювала група під час роботи.

Примітки для ведучих:

- Зосередьтеся на практичних стратегіях та їх застосуванні в повсякденному житті.
- Активності є поєднанням інтроспективної роботи (самоаналізу) та групового обміну.
- Заохочуйте учасників до щирості та саморефлексії, але поважайте особисті кордони.
- Використовуйте візуальні матеріали (малюнки, шкалу), щоб учасникам було легше зрозуміти процес і стежити за ним.
- Наголосіть, що метою є *розпізнавання та зміцнення ефективних стратегій подолання*.

КОМУНІКАЦІЯ, СОЦІАЛЬНІ НАВИЧКИ ТА МІЖКУЛЬТУРНА АДАПТАЦІЯ

Заняття

7.1 МОЇ СИЛЬНІ СТОРОНИ ТА НАВИЧКИ 90 хв

Цілі:

- Розпізнавання власних компетенцій та навичок
- Усвідомлення особистих досягнень
- Розвиток упевненості в собі та відчуття компетентності
- Плекання креативності та взаємного обміну

Матеріали: Перед зустріччю потрібно підготувати для кожного учасника по одній “книжечці” на 6 аркушів, виготовленій із цупкого кольорового паперу (розміром приблизно 15x25 см); суха пастель, фломастери, клей, кольоровий папір, вирізки/ілюстрації з журналів, ножиці.

Методи: Інтерактивні ігри, колаж, презентація робіт

Розклад активностей

1. Активність: Мій шлях 80 хв

Матеріали: Книжечки, фломастери, пастель, кольоровий папір, ілюстрації з журналів, ножиці, клей

Інструкції давати покроково:

1. На першій сторінці зробіть колаж або малюнок себе.
2. Розділіть життя на ключові сфери (школа, сім'я, робота, хобі...).
3. Для кожної сфери зробіть маленький колаж або малюнок і запишіть ключові навички, знання та якості, яких ви набули в цей період свого життя.
4. На останній сторінці уявіть себе в майбутньому та вкажіть компетенції, які ви ще хочете розвинути

Тривалість:

Через 40 хвилин роботи ведучий попереджає учасників, що у них є ще 5 хвилин, щоб завершити роботи. Після закінчення творчої частини настає черга презентації своїх робіт групі. Ведучий просить одного добровольця почати першим і спочатку запитує його/неї про процес створення книжечки, а потім просить презентувати її зміст.



Ідеї для SF запитань:

- Які компетенції допомогли вам пройти крізь різні етапи життя?
- Що ви знаєте про себе такого, що допомагає вам продовжувати подорож найкращим чином?
- Які навички ви хочете розвивати далі?

Примітки для ведучих:

- Надавайте підтримку, допомогу у створенні колажів та написанні тексту.
- Заохочуйте креативність та особисте самовираження, без критики.

Презентація робіт 20 хв

- Добровольці презентують свої книжечки групі.
- Ведучий ставить запитання:
 - Що ви дізналися про себе?
 - Які ключові компетенції ви розпізнали?
- Надайте позитивний зворотний зв'язок.

2. Активність: **Дзеркало рук** 5 хв

Опис:

- Пари: станьте один навпроти одного, руки на рівні плечей, долоні повернуті одна до одної, але не торкаються.
- Один є лідером і рухає руками в різних напрямках. Партнер повторює рухи, як у дзеркалі.
- Через кілька хвилин міняйтеся ролями.



Ідеї для SF запитань:

- Наскільки легко вам було повторювати рухи?
- Як ви почувалися в ролі лідера, а як - у ролі веденого?

Примітки для ведучих:

- Наголошуйте на співпраці, а не на суперництві.
- Спрямовуйте увагу на партнера та на власне тіло.

3. Активність: **Зворотний зв'язок** 5 хв

Учасники по колу висловлюють короткі враження від воркшопу.



Ідеї для SF запитань:

- Що для вас було найважливішим у сьогоднішній активності?
- Що ви застосуєте у своєму повсякденному житті?

Примітки для ведучих:

- Заохочуйте індивідуальне самовираження та груповий обмін.
- Стежте за часом і переконайтеся, що всі учасники завершили книжечки.
- Зосередьтеся на розвитку впевненості в собі та усвідомленні учасниками власних компетенцій.
- Заохочуйте коментарі.
- Завершіть воркшоп на позитивній та мотивуючій ноті.

7.2 **ІДЕНТИЧНІСТЬ** 90 хв

Цілі:

- Усвідомити, як ідентичність формується та змінюється з часом
- Розрізняти аспекти ідентичності, які ми контролюємо, і ті, які перебувають поза нашим контролем
- Спонукаати до рефлексії про власні ролі, цінності та якості

Матеріали: самоклейні папірці (стікери, по 5 шт. на кожного учасника), олівці/фломастери, папір для фліпчарту та маркери

Методи: Письмова робота, груповий обмін, дискусія

Розклад активностей

1. Активність: **Хто я?** 80 хв

Опис:

Крок 1: Запис елементів ідентичності 10 хв

- Дайте кожному учаснику 5 самоклейних папірців (стікерів).
- Напишіть на дошці: "Що робить мене тим, хто я є? Які найважливіші речі роблять вас тими, ким ви є?"

- Учасники в тиші записують або малюють по одній важливій річі на кожному папірці.
- Ведучий може навести максимум 2 приклади, щоб учасники залишалися креативними та автентичними (наприклад, “я - сестра”, “я - ІТ-фахівець”).



Ідеї для SF запитань:

- *Поміркуйте, які якості, на вашу думку, найбільше визначають вас, що є найважливішим у вашій ідентичності та чому?*

Примітки для ведучих:

- Наголошуйте на тиші та особистій рефлексії.
- Заохочуйте креативність (слова або малюнки).

Крок 2: Групування та іменування 20 хв

- Учасники наклеюють папірці на стіну та переглядають роботи інших.
- Вони можуть переміщати папірці та формувати групи схожих якостей.
- Учасники сідають, ведучий уголос зачитує кожен групу і разом із групою *дає назву кожній категорії*.



Ідеї для SF запитань:

- *Що ці групи говорять про спільні та відмінні аспекти ідентичності?*
- *Чи є якісь несподіванки або подібності, яких ви не очікували?*

Примітки для ведучих:

- Заохочуйте дискусію, без осуду.
- Назви груп можуть бути і гумористичними, але обов'язково з повагою.

Крок 3: Постійні проти змінних аспектів 15 хв

Ведучий ділить аркуш фліпчарту на дві колонки:

1. Те, з чим ми народилися (незмінне)
2. Те, чим ми стали, чого навчилися або що здобули (змінне)

Разом з учасниками він розподіляє якості по колонках.

Ведучий стимулює обговорення в групі за допомогою запитань:

- Чи були б ці 5 речей такими ж 5 або 10 років тому?
- Як ідентичність змінюється з часом та через життєві ролі?



Ідеї для SF запитань:

- *Які якості вашої ідентичності є постійними, а які ви змогли сформувати самі?*
- *Як життєві обставини вплинули на вашу ідентичність?*

Примітки для ведучих:

- Наголошуйте на тому, що ідентичність *не є статичною*.
- Заохочуйте учасників помірковувати про зміни через призму життєвих ролей.

Крок 4: Вибір ключової якості 15 хв

- Учасники обирають одну зі своїх 5 якостей, яку вони могли б “викинути” і при цьому все одно залишитися тими, ким вони є.
- Дискусія:
 - До якої групи належить ця характеристика (змінне/незмінне)?
 - Чи важко було зробити вибір? Чому?
 - Що робить цю якість “несуттєвою” для вашої ідентичності?

Примітки для ведучих:

- Вправа допомагає усвідомити гнучкість ідентичності.
- Заохочуйте рефлексію, не виправляючи відповіді учасників.

Крок 5: Панельна дискусія та рефлексія 20 хв

Ведучий за допомогою запитань стимулює дискусію в групі:

- Як ви пережили цю вправу? / Які ваші враження від цієї вправи?
- Чи дізналися ви про себе щось таке, чого не знали раніше?
- Що впливає на нашу ідентичність? (Сім'я, культура, робота, рішення, оточення...)



Ідеї для SF запитань:

- *Які аспекти ідентичності походять від внутрішніх рішень, а які - від зовнішніх факторів?*
- *Як ваша ідентичність формує ваші вчинки та вибір?*

Примітки для ведучих:

- Перед початком чітко поясніть приклади, щоб учасники розуміли, чого від них очікують.
- Вправа є гнучкою - її можна проводити як індивідуально, так і в групі.
- Заохочуйте автентичність, креативність та взаємоповагу.
- Фокусуйтеся на рефлексії та дискусії, а не на “правильності” відповідей.
- Не забувайте, що метою воркшопу є *усвідомлення внутрішніх та зовнішніх детермінант ідентичності*.
- Заохочуйте роздуми про мінливість ідентичності та особистий контроль над деякими її аспектами.

7.3 СИСТЕМА ПІДТРИМКИ 90 хв / 180 хв

Цілі:

- Оцінити поточний стан власної мережі соціальної підтримки
- Візуалізувати бажане майбутнє у сфері підтримки
- Визначити джерела підтримки (людей та ресурси) і власні можливості (корисні внутрішні якості)
- Закласти підґрунтя для визначення цілей та розвитку особистих ресурсів

Матеріали: якісний чорний папір для малювання, суха пастель, спрей-фіксатор, малярський скотч для кріплення на стіну, стіл (столи) для малювання

Методи: інтерактивні ігри, малювання, бесіда, рефлексія

Розклад активностей

1. Активність: Людський вузол 10 хв

Хід проведення:

- Учасники стають у коло, простягають праву руку до центру і беруться за руку з людиною навпроти.
- Потім роблять те саме лівою рукою з іншою людиною.
- Завдання: “розплутатися”, не відпускаючи рук, проходячи під, над або навколо інших.

Ціль:

- Побудова згуртованості та довіри в групі.
- Активація тіла та подолання початкової скутості й замкнутості.

Хід проведення:

1. Підготовка матеріалів:

- Ведучий розкладає чорний папір та пастель на столи.

2. Малювання себе:

- Учасники уявляють небо та сузір'я.
- Посередині аркуша вони малюють себе у вигляді небесного тіла (зірка, планета...).
- Колір/кольори обирають за внутрішнім відчуттям та відповідно до своєї особистості.

3. Малювання найближчої орбіти:

- На першій орбіті вони малюють людей/організації, які надають їм близьку, безпосередню підтримку (включаючи тих, кого вже немає в живих).
- Учасники міркують про те, яким саме чином ці люди є для них підтримкою.

4. Малювання наступної орбіти:

- На другій орбіті вони малюють людей/ організації, які перебувають трохи далі або з якими вони контактують рідше, але які все одно надають підтримку.

5. Малювання найвіддаленішої орбіти:

- На останній орбіті вони малюють людей/організації, які могли б надати їм підтримку в майбутньому, але з якими контакт ще не встановлено або він є незадовільним.
- Учасники роздумують про вид підтримки, яку вони хотіли б отримати.

6. Назва роботи:

- По завершенні кожен учасник дає назву своєму малюнку.

Представлення робіт

Опис:

- Доброволець презентує свою мережу підтримки.
- Ведучий заохочує учасника розповісти про:
 - Людей/організації, на які він може розраховувати.
 - Вид підтримки, яку він отримує.
 - Будь-які деталі, якими він хоче поділитися (імена називати не обов'язково).
- Робота вивішується на стіну.
- Наступний учасник повторює процес, поки всі не презентують свої роботи.

⁴ Ідею для заняття запозичено з посібника Барбари Каріж «**Арттерапія для дітей**» (Likovna terapija za otroke), Консультативний центр для дітей, підлітків і батьків, Любляна, травень 2010 року..

Примітки для ведучих:

- Делікатно стимулюйте розкриття деталей, але поважайте приватність.
- Фокусуйтеся на *ресурсах і потенціалі*, а не на проблемах.
- Наприкінці підсумуйте групову роботу: наголосіть, що кожен має власну мережу підтримки і що вона здатна розширюватися.

3. Активність: **Зворотний зв'язок** 10 хв

Опис:

- Учасники по черзі в колі діляться своїми враженнями від воркшопу.
- Ведучий підсумовує ключові висновки:
 - Поточні ресурси підтримки
 - Потенціал для майбутніх контактів
 - Важливість власних внутрішніх спроможностей та ініціативи



Ідеї для SF запитань:

- *Що для вас було найкориснішим у цій вправі?*
- *Який крок ви зробите, щоб покращити (розширити) свою мережу підтримки?*

Примітки для ведучих:

- Ці активності поєднують творчу роботу та інтроспективну рефлексію.
- Поважайте індивідуальний темп та вибір учасників.
- Наголошуйте на тому, що *мережі підтримки є гнучкими і можуть змінюватися*.
- Заохочуйте учасників розпізнавати *власні ресурси* всередині мережі за допомогою таких запитань, як: *Яким чином ви посприяли тому, щоб ця людина почала вам довіряти? Які ваші якості він/вона помічає і через це намагається вас підтримати? ...*

7.4 АКТИВНЕ СЛУХАННЯ 90 хв

Цілі:

- Зрозуміти різницю між пасивним та активним слуханням.
- Усвідомити значення слухання для ефективнішої комунікації.
- Практикувати уважне слухання та запам'ятовування інформації про інших.

Методи: бесіда, ігри, активне слухання

Розклад активностей

1. Активність: **День і ніч** 10 хв

Хід проведення:

- Учасники стоять або сидять. Один із гравців (або ведучий) вимовляє “день” або “ніч”.
- Інші реагують: “день” → встають, “ніч” → присідають.
- Гравець, який ведучий, може намагатися заплутати решту (наприклад, повторити те саме слово кілька разів поспіль, змінювати динаміку мовлення).
- Хто помиляється - вибуває з гри.
- Гра триває, поки не залишиться один переможець.

Ціль:

- Розвиток уваги, концентрації та швидкої реакції.
- Підготовка учасників до активного слухання.

2. Активність: **Цибуля - вправа на активне слухання** 50 хв

Підготовка:

1. Учасники розраховуються на “перший-другий”...
2. Перші номери беруть стільці та формують внутрішнє коло, повернувшись обличчям назовні.
3. Другі номери формують зовнішнє коло навколо них.
4. Кожна людина у внутрішньому колі отримує партнера із зовнішнього кола.

Хід проведення:

1. Пари сидять обличчям один до одного.
2. Ритуал: рукостискання → один відповідає на запитання → інший відповідає → рукостискання → зовнішнє коло зміщується на одне місце вбік.
3. Активність повторюється доти, доки учасники не повернуться до свого першого партнера.

Приклади запитань для пар (залежно від кількості пар ви можете зменшити або збільшити кількість запитань):

1. Яка ваша найулюбленіша іграшка з дитинства?
2. Який куточок у будинку для вас найулюбленіший і чому?
3. Яка частина доби ваша найулюбленіша і чому?
4. Куди б ви вирушили в подорож своєї мрії і чому?
5. Яка ваша найулюбленіша пора року?
6. Яка ваша найулюбленіша книга і чому?

Дискусія після вправи:

- Учасники сідають у велике загальне коло.
- Вони переказують те, що дізналися про своїх колег (активне пригадування та запам'ятовування).

Ведучий ставить запитання:

- „Що ми дізналися про [Ім'я]? Хто розмовляв із ним/нею про... наприклад, найулюбленішу іграшку?“
- Учасник, про якого йдеться, підтверджує або доповнює інформацію.
- “Хто розмовляв із [Ім'я] про найулюбленішу книгу?” І так далі, поки не вичерпаються всі запитання щодо цієї людини.

Потім ведучий переходить до наступного учасника, і так до кінця, поки не прозвучить інформація про кожного.

Ціль:

- Розвиток навичок активного слухання та запам'ятовування деталей.
- Зміцнення взаєморозуміння та емпатії.

3. Активність: **Зворотний зв'язок** 5 хв

Хід проведення:

- Ведучий використовує “барометр” на стіні (шкала від 1 до 10).
- Учасники прикріплюють папірець зі своїм ім'ям біля числа, яке відображає рівень їхнього задоволення власною залученістю та роботою на воркшопі.

Ціль:

- Оцінка особистого задоволення від активностей.
- Візуальне відображення досвіду всієї групи.

Примітки для ведучих:

- Наголошуйте на важливості уважного слухання та рефлексії.
- Заохочуйте учасників не коментувати й не перебивати партнера під час діалогу.
- Стимулюйте позитивний зворотний зв'язок та відзначення деталей, озвучених іншими людьми.
- Вправа “Цибуля” надзвичайно ефективно розвиває емпатію та концентрацію уваги.

Цілі:

- Зрозуміти різницю між пасивною, агресивною та асертивною поведінкою
- Розвинути навичку висловлювати власні погляди та потреби, не порушуючи прав інших
- Розвивати впевненість у собі під час вираження думок та потреб
- Зрозуміти, як конструктивно комунікувати в різних контекстах
- Практикувати асертивне спілкування через симуляцію реальних ситуацій.

Матеріали: вирізані картки з висловлюваннями, картки із ситуаціями для симуляцій

Методи: мінілекція (теоретичний матеріал), симуляція ситуацій, дискусія

Розклад активностей

1. Активність: Теоретичний блок (мінілекція) 5 хв**Опис:**

Ведучий пояснює, що асертивність - це модель комунікації, спосіб взаємодії з іншими, за якого ми вміємо постояти за себе та свої права, поважаючи при цьому права інших людей.

Різниця між пасивністю, агресивністю та асертивністю:

- При *пасивній* моделі комунікації у більшості випадків ми не висловлюємо своїх думок, поглядів, потреб та почуттів, щоб уникнути конфліктів.
- *Агресивна* поведінка передбачає відстоювання себе, своїх прав і потреб із частим порушенням прав інших людей заради "перемоги" в спілкуванні.
- *Асертивність* - це навичка вираження власних почуттів, думок, переконань і потреб прямо, відкрито та чесно, не порушуючи при цьому прав іншої людини

Ведучому варто зробити акцент на тому, що асертивність - це *навичка*, якої *можна навчитися* і яка розвивається протягом усього життя.

2. Активність: **Сортування висловлювань** 15 хв

Опис:

- Ведучий розкладає близько 20 карток із висловлюваннями посеред кімнати.
- Учасники беруть по 1–2 картки та розподіляють їх на фліпчарті за трьома категоріями: *пасивні*, *агресивні* або *асертивні*.
- Ведучий зачитує висловлювання і разом із групою аналізує, чи правильно вони класифіковані.

Ціль:

- Розпізнавання різних стилів комунікації.
- Розуміння різниці між пасивною, агресивною та асертивною поведінкою.

3. Активність: **Симуляція ситуацій** 60 хв

Вправа “Атом”:

- Учасники вільно рухаються по кімнаті.
- Ведучий вигукує: “АТОМ Х!” (де Х - це число, яке означає кількість учасників у групі). Ведучий кілька разів змінює задане число.
- Під час останнього поділу учасники об’єднуються в групи з необхідною кількістю членів (для цієї вправи наприкінці вони мають залишитися в парах).
- Пари сідають разом, ведучий дає їм картку із завданням, і вони готують ситуацію для симуляції.

Типи ситуацій для симуляції (приклади):

- Щиро приймати та робити компліменти.
- Просити про допомогу, коли вона потрібна.
- Висловлювати незгоду з чияюсь думкою.
- Говорити “НІ”, коли чогось не хочеться робити.
- Приймати думку, яка відрізняється від власної.
- Виступати перед групою.

Ідеї для розігрування ситуацій:

- Попросити у керівника відгули (вихідні дні).
- Попросити колегу не вести приватні розмови під час роботи.
- Запитати про заробітну плату на співбесіді.
- Відмовити колезі в допомозі, якщо це прохання є недоречним.
- Попросити друга позичити невелику суму грошей.
- Батьки відмовляються дозволити дитині повернутися пізніше ніж о півночі.

Хід проведення симуляції:

1. Пари мають 15 хвилин на підготовку сценарію.
2. Ведучий наголошує: важливо продемонструвати саме *асертивну комунікацію*, а не акторську гру.
3. Пари розігрують ситуацію перед групою.
4. Учасники оцінюють усі ситуації, окрім своєї власної, а ведучий записує оцінки на фліпчарті.
5. Загальногрупова дискусія: обговорення ситуації з найбільшим діапазоном (розбіжністю) оцінок та пропозиції щодо її покращення.

Примітки для ведучих:

- Наголосіть, що асертивність розвивається з часом.
- Якщо учасник іноді реагує агресивно або пасивно - це чудова можливість для рефлексії та навчання.



Ідеї для SF запитань:

- *Яка ситуація найбільше випробувала вас на вміння виявляти асертивність?*
- *Який виклик є для вас найскладнішим у щоденному спілкуванні і як ви могли б його подолати?*
- *Яка позитивна реакція інших людей замотивувала вас бути асертивними?*
- *Як ви застосуєте отримані навички в реальних життєвих ситуаціях?*

4. Активність: **Зворотний зв'язок** 10 хв

Опис:

- Ведучий по черзі в колі просить учасників поділитися своїми враженнями від воркшопу.

Ціль:

- Рефлексія вивченого матеріалу.
- Оцінка особистого досвіду та рівня задоволеності учасників.

САМОАДВОКАЦІЯ ТА РОЗШИРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ У НОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Заняття

8.1 РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ (ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ) 90 хв

Мета воркшопу:

- Розпізнати сильні та слабкі сфери у своєму житті.
- Розвивати навички самооцінювання та рефлексії.
- Закласти підґрунтя для визначення цілей та планування змін.
- Стимулювати відчуття контролю та можливості вибору.
- Усвідомити власну стійкість та її стовпи (опори).
- Визначити навички та ресурси для безперервної розбудови стійкості, особливо у складних життєвих ситуаціях.

Матеріали: Робочий аркуш 4 “Колесо балансу” для кожного учасника, кольорові олівці/фломастери, малярський скотч та маркери, мобільні телефони учасників, проектор та інтернет-зв’язок

Методи: письмо, оцінювання, дискусія, рефлексія

Розклад активностей

1. Активність: Моя сила 20 хв

Опис:

- Учасники роблять селфі, яке виражає їхню силу.
- Коли вони задоволені результатом, то показують іншим членам групи свою силу або надсилають фотографію ведучому.
- Ведучий демонструє роботи на екрані та коментує їх разом з учасниками.

Ідеї для SF запитань:

- Що це селфі говорить про вас?
- Яка ваша сильна сторона, яку ви хочете зберегти та розвивати?



Примітки для ведучих:

- Підтримуйте позитивну та безпечну атмосферу.
- Фокусуйтеся на власних ресурсах та впевненості в собі.

2. Активність: **Колесо балансу** 60 хв

Опис:

Ця техніка візуально демонструє, наскільки збалансованими є різні сфери життя.

- Учасник обирає із запропонованих 8 важливих для нього життєвих сфер.
- Оцінює рівень задоволеності кожною сферою за шкалою від 1 до 10.
- При сполученні точок утворюється форма “колеса”, яка наочно показує сильні сторони та дисбаланс.

Приклади життєвих сфер:

- | | |
|--------------------------------|------------------------------|
| - Здоров'я | - Особистісний розвиток / |
| - Активність / Хобі | Навчання / Навички та знання |
| - Навчання / Робота | - Емоційний стан / Стрес |
| - Стосунки з друзями | - Впевненість у собі |
| - Сім'я / Партнерські стосунки | - Майбутнє / Цілі |
| - Фінанси | - Участь у житті громади |

Покрокова інструкція:

1. Підготовка:

- Намалюйте коло, поділене на 6-10 секторів (за вашим вибором).
- Кожен сектор підпишіть відповідною життєвою сферою.

2. Оцінювання:

- Оцініть задоволеність кожною сферою за шкалою від 1 до 10.
- Поставте точки ближче до центру (1) або до краю кола (10).

3. Візуалізація:

- Сполучіть точки - ви отримаєте “колесо”.
- Подивіться, чи воно збалансоване - чи зможе воно “котитися”?

4. Аналіз:

Запитання:

- Які сфери зараз є найважливішими?
- Де ви найсильніші? Це і є основа вашої стійкості.
- Що вас здивувало?

5. Планування:

Оберіть 1 сферу для покращення.

Кроки до бажаного майбутнього (супровід ведучого):

1. На шкалі від 1 до 10 учасник зазначає поточну оцінку сфери та бажану оцінку.
2. Ведучий спрямовує учасника за допомогою запитань:
 - За чим ви впізнаєте, що рух уперед відбувся (є прогрес)?
 - Що ви зможете робити такого, чого не можете зараз?
 - Хто помітить зміну і як відреагує?
3. Досліджуються *винятки* - докази того, що успіхи в цій сфері вже траплялися раніше.
4. Разом вони формулюють маленький конкретний крок для досягнення наступної оцінки.
5. Учасники домовляються про відстеження та фіксацію змін до наступної зустрічі.



Ідеї для SF запитань:

- Який крок ви можете зробити просто зараз, щоб покращити цю сферу?
- Які ресурси вже допомагають вам розвиватися?

Примітки для ведучих:

- Бажане майбутнє має бути конкретним та вимірним.
- Якщо ціль не визначена чітко, ми шукаємо нову, реалістичну ціль.
- Фокус на практичних кроках та виявленні наявних ресурсів.

3. Активність: **Зворотний зв'язок** 10 хв

Опис:

- Учасники діляться враженнями та інсайтами від воркшопу.
- Ведучий підсумовує ключові висновки та практичні кроки для зміцнення стійкості.



Ідеї для SF запитань:

- Що для вас було найкориснішим у сьогоднішньому воркшопі?
- Який крок ви зробите у найближчий період?

Поради з практики

- Фокусуйтеся на *розпізнаванні сильних сторін, ресурсів та конкретних дій*.

Примітки для ведучих:

- Активності поєднують у собі інтроспективну роботу, візуалізацію та практичні кроки.
- Заохочуйте створення *безпечної, підтримувальної атмосфери*.
- Формуйте відчуття контролю та можливості вибору.
- Пов'язуйте вправи зі *стійкістю та конкретними повсякденними ситуаціями*.

8.2 ЦІЛІ SMART 90 хв

Ціль:

- Засвоєння техніки планування “крок за кроком”
- Розвиток ініціативності та наполегливості
- Зміцнення впевненості в собі та мотивації

Матеріали: робочі аркуші, папір А4 та А3, кольорові олівці, фломастери, ізоляційна стрічка (ізолента), паперові кульки

Методи: інтерактивні ігри, мінілекція, письмо, дискусія, рефлексія

Розклад активностей

1. Активність: Баскетбол - постановка цілей на практиці 25 хв

Мета воркшопу:

За допомогою простої гри учасники розмірковують над тим, як вони ставлять цілі, оцінюють ризики та обирають стратегії для досягнення успіху.

Підготовка:

- В одному кінці кімнати встановити кошик для паперу.
- З ізоляційної стрічки зробити лінію завдовжки близько 2,5 метра.
- Позначити фломастером відстані через кожні 0,5 м цифрами від 1 до 5.
 - 1 = найближче до кошика
 - 5 = найдальший від кошика

- На фліпчарті намалювати таблицю: ім'я, три спроби, загальна кількість балів.

Ім'я	1-ша спроба	2-га спроба	3-тя спроба	Всього

Інструкції для учасників:

Ведучий повідомляє учасникам, що вони матимуть три спроби, щоб поцілити кулькою в кошик. Мета - перемогти у грі. Учасники в кожній спробі можуть заново обирати відстань, з якої кидатимуть кульку. Вони кидають тричі по черзі, відповідно до того, як сидять. Ведучий фіксує бали учасників за кожну спробу в таблиці на стіні. Окрім фіксації балів на стіні, ведучий також спостерігає за тим, яку стратегію обирають учасники. Доцільно занотувати це собі, щоб згодом прокоментувати. Наприкінці бали підраховуються і оголошується переможець.

Ведучий:

- записує результати кожної спроби,
- спостерігає за тим, як учасники приймають рішення та змінюють стратегію:
 - чи діють вони безпечно, чи ризикують,
 - чи змінюють вони свій підхід після успіху/невдачі,
 - чи ставлять вони реалістичні чи надмірно амбітні цілі,
 - чи здаються вони чи коригують свою стратегію.

Важливо записувати цікаві спостереження для заключного обговорення.

Питання для обговорення після заняття:

- Як ви обрали дистанцію?
- Ви діяли обережно чи ризикнули?
- Ви змінювали свою стратегію під час гри? Чому?
- Як ця діяльність пов'язана з постановкою цілей у реальному житті?
- Що це говорить нам про вашу самооцінку та мотивацію?

Ціль:

- Помітити різницю між амбітними та легкими цілями.
- Розвивати усвідомлення власного вибору та його наслідків.

Примітки для ведучих:

- Заохочуйте учасників пояснити, чому вони обрали саме цю відстань.
- Спонукайте їх замислитися про співвідношення ризику та винагороди.
- Хваліть за ініціативу та зусилля, а не лише за успіх.



Ідеї для SF запитань:

- Що ви відчували, коли обирали більшу відстань?
- Що мотивувало б вас наступного разу обрати більш амбітні цілі?
- Чи є різниця між постановкою цілей у грі та в житті?

2. Активність: Теоретична частина - SMART цілі 10 хв

Опис:

Представте акронім SMART:

S - Specific (Конкретні): хто, що, де, коли, які перешкоди, чому?

M - Measurable (Вимірювані): як дізнатися, що ми досягли цілі?

A - Achievable (Досяжні): амбітні, але реальні цілі.

R - Relevant (Актуальні / Значущі): важливі для вашого життя та розвитку.

T - Time-bound (Обмежені в часі): дата або часові межі.

Ціль:

- Навчитися ставити конкретну та досяжну ціль.
- Розвинути навички планування “крок за кроком”.



Ідеї для SF запитань:

- Яка ваша головна ціль наразі?
- Як ви дізнаєтеся, що досягли її?
- Що заважає вам реалізувати її прямо зараз?

Примітки для ведучих:

- Наведіть приклади реальних SMART цілей (кар'єра, навчання, здоров'я)..
- Заохочуйте запитання та дискусію серед учасників.
- Наголосіть на важливості планування кроків, а не лише самої цілі.

3. Активність: Постановка SMART цілі 10 хв

Опис:

- Учасники отримують шаблони (робочі аркуші) для формулювання SMART цілі.
- Вони заповнюють шаблон відповідно до інструкцій.

Ціль:

- Практикувати формулювання конкретних, вимірюваних та реальних цілей.

Примітки для ведучих:

- Перевірте, чи є цілі конкретними та реальними.
- Заохочуйте учасників зазначати часові межі та конкретні кроки.

**Ідеї для SF запитань:**

- Чого ви хочете досягти і до якого часу?
- Як ви дізнаєтеся, що досягли успіху?
- Який перший конкретний крок ви можете зробити?

4. Активність: Сходинок до успіху 35 хв**Підготовка:**

- На аркуші паперу А3 намалювати від 5 до 7 сходинок для кожного учасника.
- Найвища сходинка = SMART ціль.

Опис:

1. Учасники записують свою ціль на самій вершині сходинок.
2. Кожна нижча сходинка представляє крок до цієї цілі.

Приклад: ціль “освоїти нову навичку”

1. Поміркувати про переваги цієї навички
 2. Оцінити вже наявні знання
 3. Дослідити курси, ціни та терміни
 4. Зібрати кошти
 5. Записатися на курс
 6. Відвідувати курс
 7. Скласти фінальний іспит
3. На вершині намалювати себе під час святкування успіху (з медаллю/кубком).
 4. Час на малювання: 20 хвилин.
 5. Після цього учасники презентують свої сходинок, а ведучий проводить дискусію, використовуючи SF запитання.

Ціль:

- Візуалізувати та детально розробити кроки до цілі.
- Розвивати ініціативність, планування та наполегливість.

Примітки для ведучих:

- Заохочуйте детальне обмірковування кроків.
- Спонукайте учасників визначати можливі перешкоди.
- Визнавайте (валідуйте) зусилля та креативність, а не лише якість малюнка.



Ідеї для SF запитань:

- *Що ви відчуватимете, коли досягнете цілі?*
- *Що ви зможете робити з того, чого не можете зараз?*
- *Хто помітить ваш успіх і як вони відреагують?*
- *Який перший маленький крок ви можете зробити прямо зараз?*

5. Активність: **Зворотний зв'язок** 10 хв

Опис:

- Ведучий запитує учасників про їхні враження від воркшопу.
- Учасники діляться своїми враженнями та досвідом.

Ціль:

- Рефлексія та оцінювання воркшопу.
- Усвідомлення особистого прогресу.

Примітки для ведучих:

- Заохочуйте до щирого зворотного зв'язку.
- Спонукайте учасників виділити те, що вони дізналися і що збираються застосувати.

8.3 **ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН** 90 хв / 180 хв

Цілі:

- Систематизувати знання, навички та досвід учасників
- Підвищити мотивацію до активного пошуку роботи або планування працевлаштування
- Зміцнити відчуття власної цінності через групову підтримку

Матеріали: роздрукований Робочий аркуш 6 – Мій індивідуальний план для кожного учасника; заздалегідь підготовлені великі плакати *Індивідуальний план*

Методи: індивідуальна робота, презентація індивідуальних планів, групова дискусія

1. Активність: **Мій індивідуальний план - індивідуальна робота** 20 хв

Опис:

Ведучий роздає учасникам Робочі аркуші 6 - Мій індивідуальний план і коротко пояснює мету активності. Учасники самостійно заповнюють форми, фокусуючись на своїх знаннях, навичках, рисах особистості, інтересах, попередньому досвіді та можливих напрямках працевлаштування або подальшого підвищення кваліфікації.



Ідеї для SF запитань:

- *Що ви вже маєте зараз і як це може допомогти вам зробити наступний крок до роботи?*
- *Яка ваша сильна сторона вже проявилася у попередньому досвіді?*
- *Що допомагало вам досі справлятися зі змінами?*

Примітки для ведучих:

- Будьте готові надати роз'яснення, але не втручайтеся занадто сильно в особистий процес.
- Нагадайте учасникам про попередні воркшопи та виявлені навички.



Чутливі моменти:

- Учасники можуть мати труднощі з розпізнаванням власних сильних сторін через втрату професійної ролі або досвід вимушеного переселення.

Поради з практики

- Якщо учасники “застрягли”, запропонуйте приклади загальних навичок (наприклад: організація, наполегливість, вивчення мови, турбота про інших).

2. Активність: **Індивідуальний план - групова робота** 60 хв / 120 хв

Опис:

Ведучий запрошує добровольця, який бажає додатково розробити свій індивідуальний план за підтримки групи. План фіксується на заздалегідь підготовленому плакаті, який видно всім учасникам.

Ведучий уважно слухає, ставить додаткові запитання та допомагає учаснику розпізнати свої знання, навички, риси характеру, сильні сторони, обмеження та реальні можливості працевлаштування чи підвищення кваліфікації.

Група висловлює пропозиції, ідеї та конструктивні поради.



Ідеї для SF запитань:

- Що стало б ознакою того, що ви рухаєтеся у правильному напрямку?
- Хто або що може підтримати вас у реалізації цього плану?
- Що вам уже вдавалося раніше у схожих ситуаціях?

Примітки для ведучих:

- Підтримуйте баланс між заохоченням та реалістичним плануванням.
- Визнавайте (валідуйте) зусилля, мотивацію та сміливість учасника.



Чутливі моменти:

- Публічна презентація може викликати дискомфорт або страх оцінювання; стежте за невербальними знаками і за потреби сповільнюйте процес.

Поради з практики

- Використовуйте афірмативну мову та регулярно підсумовуйте те, що група визначає як сильні сторони учасника.

3. Активність: **Зворотний зв'язок та фінальна рефлексія** 10 хв

Опис:

Воркшоп завершується короткою рефлексією в колі. Учасники діляться враженнями про заняття та відчуттями щодо власного індивідуального плану.



Ідеї для SF запитань:

- Що сьогодні було для вас найкориснішим?
- Яка одна річ із сьогоднішнього воркшопу дає вам надію чи мотивацію?
- Який маленький крок ви можете зробити вже цього тижня?

Примітки для ведучих:

- Подякуйте учасникам за відкритість та участь.



Чутливі моменти:

- Якщо хтось не хоче говорити, запропонуйте можливість письмового зворотного зв'язку.

Поради з практики

- Учасникам можна запропонувати наприкінці плану записати особисте коротке послання підтримки для самих себе.

ЕКОНОМІЧНА ІНТЕГРАЦІЯ: ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА САМОЗАЙНЯТІСТЬ

Заняття

9.1 ПИСЬМОВА САМОПРЕЗЕНТАЦІЯ 90 хв

Цілі:

- Зміцнення впевненості в собі та відчуття самоефективності
- Розвиток навичок письмової самопрезентації
- Надання учасникам інструментів для цілеспрямованого та чіткого представлення власних знань, навичок, здібностей та особистісних якостей роботодавцю через резюме (CV) та супровідний лист

Матеріали: аркуші паперу А4, ручки; Робочий аркуш 8 - Супровідний лист; роздруковані приклади актуальних оголошень про роботу; Робочий аркуш 7 - Резюме (CV) для кожного учасника

Методи: письмо, аналіз прикладів, робота в парах, групова дискусія

Raspored aktivnosti

1. Активність: Навчально-інформаційна частина: резюме та супровідний лист 15 хв

Опис:

Ведучий за допомогою короткої презентації представляє основні елементи резюме та супровідного листа. Після теоретичного вступу він демонструє конкретні приклади та пояснює призначення кожного пункту, роблячи акцент на чіткості, релевантності та адаптації документів під конкретне оголошення про вакансію.



Ідеї для SF запитань:

- Які частини з цих прикладів здаються вам найбільш чіткими та переконливими?
- Що з побаченого ви могли б застосувати у своєму резюме вже зараз?

Примітки для ведучих:

- Використовуйте просту, доступну та зрозумілу мову без складного професійного жаргону.
- Наголосіть, що не існує єдиного "ідеального" резюме - натомість є якісне, чесне та добре адаптоване під конкретну вакансію.



Чутливі моменти:

- Учасники можуть мати негативний досвід відмов; важливо нормалізувати цей досвід.

Поради з практики

- Наголосіть, що резюме - це "живий документ", який можна постійно адаптувати.

2. Активність: **Складання резюме** 40 хв

Опис:

Учасники отримують шаблон резюме у форматі EU (Europass) і самостійно його заповнюють. Ведучий присутній для того, щоб надати підтримку, роз'яснити окремі графи та допомогти у формулюванні опису знань, навичок і досвіду роботи. За наявності технічних умов учасники можуть скласти резюме на комп'ютері або за допомогою онлайн-інструментів.



Ідеї для SF запитань:

- *Який ваш досвід чи навичка були б тут найважливішими для роботодавця?*
- *Що з вашого попереднього життя свідчить про вашу відповідальність або надійність?*
- *Яку частину резюме вам було найпростіше заповнити - і чому?*

Примітки для ведучих:

- Заохочуйте учасників помічати також і неформальний досвід (волонтерство, турбота про родину, вивчення мов).
- Пропонуйте варіанти формулювань, але зберігайте автентичність самого учасника.

Чутливі моменти:

- Прогалини в трудовому досвіді можуть бути джерелом дискомфорту; важливо підходити до цього з розумінням.



Поради з практики:

- Запропонуйте учасникам позначити частини, які вони захочуть додатково доопрацювати пізніше.

3. Активність: **Написання супровідного листа** 30 хв

Опис:

Учасники діляться на пари. Ведучий демонструє актуальні оголошення про роботу та роздає учасникам Робочий аркуш 8 - Супровідний лист. Кожен учасник пише власний супровідний лист під обрану вакансію, фокусуючись на зв'язку своїх знань, навичок та особистих якостей із потребами роботодавця.

Ведучий надає індивідуальну підтримку під час написання. За технічної можливості учасники можуть скласти лист у цифровому форматі.

Після написання учасники обмінюються листами в парах і надають один одному конструктивний зворотний зв'язок. Ті, хто бажає, можуть прочитати свій лист уголос.



Ідеї для SF запитань:

- *Яка частина листа звучить для вас найпереконливіше?*
- *Що роботодавець міг би запам'ятати про вас із цього листа?*
- *Що можна було б ще трохи роз'яснити або скоротити?*
- *Який маленький прогрес помітний порівняно з попередніми спробами?*

Примітки для ведучих:

- Спрямовуйте зворотний зв'язок на те, що вже написано добре.
- Заохочуйте конкретику замість загальних фраз.



Чутливі моменти:

- Читання вголос може викликати стрес; участь має бути виключно добровільною.

Поради з практики:

- Запропонуйте структуру листа: вступ (чому я звертаюся), основна частина (що я пропоную), завершення (якими є мої наступні очікування/кроки).

4. Активність: **Фінальна рефлексія та зворотний зв'язок** 15 хв

Опис:

Воркшоп завершується рефлексією про досвід роботи на занятті. Учасники діляться враженнями від написання резюме та супровідного листа, а також своїм відчуттям готовності до відгуку на вакансії.



Ідеї для SF запитань:

- *Що сьогодні було для вас найкориснішим?*
- *Яка частина письмової заявки тепер здається вам зрозумілішою, ніж раніше?*
- *Який наступний маленький крок ви можете зробити після цього воркшопу?*

Примітки для ведучих:

- Подякуйте учасникам за зусилля та сміливість.



Чутливі моменти:

- Якщо хтось не хоче говорити, забезпечте можливість надання зворотного зв'язку в письмовій формі.

Поради з практики:

- Запропонуйте учасникам зберегти резюме та супровідний лист як робочу версію для подальшого доопрацювання.

Звісно, тепер я пропоную вам **фінальну, адаптовану для посібника версію воркшопу “Співбесіда”** у тому ж стилі, що й інші: із символікою, SF-запитаннями, травмо-чутливими рекомендаціями, скриптами для ведучого та чіткою структурою. Матеріал адаптовано для роботи з біженцями та для програм сприяння працевлаштуванню.

9.2 СПІВБЕСІДА 90 хв / 180 хв

“Від досвіду до переконливої самопрезентації”

Цілі:

- Зміцнення впевненості в собі та відчуття самоєфективності
- Розвиток навички цілеспрямованого та конкретного представлення компетенцій
- Практикування комунікативних та презентаційних навичок
- Зниження тривожності, пов'язаної з процесом відбору (селекції)

Матеріали: аркуші паперу А4 та ручки, приклади хороших супровідних листів та резюме, приклади актуальних оголошень про роботу, бланк (шаблон) резюме, Робочий аркуш 9 - Найпоширеніші запитання, які роботодавці ставлять на співбесіді, аркуші А4 з написами “Погоджуюсь” / “Не погоджуюсь”

Символізм воркшопу:

Співбесіда як *міст* між тим, ким я є, та можливістю, до якої я прагну. Ведучий може зазначити, що кандидат не просить про роботу - він представляє цінність. Співбесіда - це діалог, а не іспит. Також можна сказати, що співбесіда не є оцінкою їхньої цінності як особистості. Це зустріч, на якій вони презентують те, що знають і вміють.

Примітки для ведучих:

- Нормалізувати перерви в трудовому стажі (досвіді роботи)
- Валідувати іноземні кваліфікації та неформальний досвід
- Зважати на можливий страх відмови
- Пояснити культурологічні відмінності в самопрезентації

В учасників із міграційним досвідом можуть виникати:

- відчуття втрати професійної ідентичності
- страх дискримінації
- невпевненість через мовний бар'єр

Завдяки цьому важливо наголосити:

“Ваш досвід не зник із перетином кордону. Він подорожує разом із вами.”

Розклад активностей

1. Активність: **Барометр переконань** 15 хв

Ціль:

Спонукаючи учасників до рефлексії власних переконань, розпізнавання ресурсів та маленьких кроків на шляху до працевлаштування або самозайнятості.

Хід проведення:

Підготовка

- На одному кінці кімнати розмістіть аркуш із написом ПОГОДЖУЮСЬ, а на іншому - НЕ ПОГОДЖУЮСЬ.
- Підготуйте твердження (роздруковані або для зачитування вголос).
- Майте під рукою SF запитання, які ви будете ставити після того, як учасники займуть свої позиції.

Твердження для Барометра

Послідовність іде від зовнішніх викликів до особистих ресурсів та майбутнього:

1. „ Пошук роботи в новій країні може бути серйозним викликом.“
2. „ Пошук роботи в новій країні може бути серйозним викликом.“
3. „ На працевлаштування впливають і фактори, які ми не можемо повністю контролювати.“
4. „ Те, як я презентую себе, може підвищити мої шанси на отримання роботи.“
5. „ Вивчення мови та нових навичок може відкрити для мене більше можливостей.“
6. „ Я можу зробити принаймні один маленький крок, який підвищить мої шанси на працевлаштування.“
7. „ Я маю цінні знання та досвід, незалежно від країни, в якій перебуваю.“
8. „ Для мене важливо відчувати повагу та гідність на робочому місці.“
9. „ Я готовий/а адаптуватися до нових умов праці.“
10. „ Іноді перша (стартова) робота - це крок до кращої можливості.“
11. „ Мені важливо мати план, навіть якщо його доведеться коригувати.“
12. „ Я вірю, що можу поступово побудувати своє професійне майбутнє.“



SF запитання для дискусії (після завершення позиціонування)

Підібрані безпечні запитання, що розширюють можливості (надихають):

- „Який маленький крок ви можете зробити цього тижня, щоб наблизитися до пошуку роботи?“
- „Які свої сильні сторони чи навички ви вже використовуєте, і як вони допомагають вам рухатися вперед?“
- „Чи можете ви згадати ситуацію, коли все було інакше - і вам усе вдалося, попри виклики?“
- „Що допомагає вам виявляти наполегливість у вивченні мови чи нових навичок?“
- „На чому ви можете зосередитися зараз замість того, що ви не можете контролювати?“
- „Уявіть, що через кілька місяців ви почуваєтеся впевненіше щодо свого професійного майбутнього - що б тоді змінилося?“

Інструкції для ведучого

- Прочитайте твердження і попросіть учасників зайняти позицію біля написів ПОГОДЖУЮСЬ або НЕ ПОГОДЖУЮСЬ.
- Нехай учасники самі пояснять свій вибір, якщо мають таке бажання.
- Оберіть 1-2 особи для короткої рефлексії або поставте одне SF запитання всій групі.
- Фокусуйтеся на:
 - розпізнаванні ресурсів та сильних сторін
 - маленьких, реалістичних (виконних) кроках
 - успішних винятках із досвіду учасників
- Підтримуйте безпечну та ненав'язливу атмосферу - нікого не примушуйте коментувати.
- Завершіть позитивною рефлексією: “Який один крок або ресурс ви можете використати вже сьогодні?”

2. Активність: **Освітня частина** 15 хв

Опис:

Ведучий пояснює:

Роботодавець оцінює три речі:

- Чи маєте ви необхідні компетенції?
- Чи можете ви чітко їх пояснити?
- Чи впишетесь ви в команду?

Наголосити на різниці між:

- хвастощами
- професійною самопрезентацією

Також можна сказати:

“У деяких культурах скромність означає не говорити про себе. Проте в контексті працевлаштування чітко представлення своїх компетенцій - це професійна поведінка”

3. Активність: Як представити свої якості 15 хв

Опис:

Ведучий пише на дошці запитання:

- Яку навичку я маю?
- У якій ситуації я її використовував/ла?
- Що конкретно я зробив/ла?
- Яким був результат?
- Як це пов'язано з роботою?



Ідеї для SF запитань:

- Коли ця якість була найбільш помітною?
- Хто тоді отримав користь від вашої роботи?
- Що це говорить про вас як про працівника?

Якщо хтось каже “я не маю досвіду”, переспрямувати увагу на:

- турботу про сім'ю
- організацію переїзду
- вивчення мови
- волонтерство
- допомогу громаді

4. Aktivnost: Intervju 15 хв

Опис:

Ведучий ділить учасників на пари. Кожній парі він дає по одному Робочому аркушу 8 - Найпоширеніші запитання, які роботодавці ставлять на співбесіді.

Пари мають 10 хвилин на підготовку до симуляції співбесіди перед групою. Вони разом вивчають запитання, готують на них відповіді та розподіляють ролі: один із них буде роботодавцем / HR-фахівцем, який проводить інтерв'ю, а інший - кандидатом на роботу. Найкраще симулювати ситуацію, максимально наближену до реальної, у якій вони шукали роботу, або для вакансії, на яку вони хочуть податися.

Ведучий нагадує:

“Це простір для практики, а не для ідеальності.”

5. Активність: **Симуляція співбесіди** 30 хв

Опис:

Пара добровольців демонструє інтерв'ю.

Група має завдання занотувати:

- Які компетенції були чітко представлені?
- Коли кандидат виглядав (поводився) найвпевненіше?

Після того як пара завершує симуляцію, ведучий запитує (саме в такій послідовності):

1. Кандидата на роботу
2. Роботодавця
3. Членів групи, щоб вони надали структурований зворотний зв'язок:
 - Чим вони задоволені?
 - Що було конкретним, хорошим, переконливим?
 - Чи є щось, що могло б бути чіткішим, переконливішим?

Примітки для ведучих:

Якщо кандидат дуже хвилюється, ведучий перед початком проводить вправу для швидкої саморегуляції:

- 3 повільні вдихи
- стопи міцно на підлозі
- погляд спрямований на співрозмовника.

6. Активність: **Фінальне шкалювання** 5 хв

Опис:

На стіні розміщують стрічку зі шкалою від 1 до 10.

Ведучий ставить усім запитання: “Наскільки готовими до співбесіди ви відчуваєтеся зараз?” Учасники наклеюють стікер зі своїм ім'ям на число, яке відображає їхню поточну готовність.

Ідеї для SF запитань:

- Що утримує вас на цій цифрі?
- Що вам сьогодні найбільше допомогло?
- Який маленький крок ви зробите цього тижня?



Фінальне послання ведучого може бути спрямоване на те, що співбесіда - це не тест чиєїсь цінності, а можливість продемонструвати свій досвід, сильні сторони та готовність зробити свій внесок. А це у них вже є.

Примітки для ведучих:

Співбесіда може активувати:

- страх відмови
- нагадування про втрату статусу
- відчуття невпевненості

Тому важливо:

- нормалізувати хвилювання (хвилювання)
- зорієнтувати на конкретні кроки
- наголосити, що кожна практика - це прогрес.

9.3 СПІВПРАЦЯ ТА КОМАНДНА РОБОТА 90 хв

Цілі:

- Розвиток навичок співпраці та командної роботи
- Стимулювання взаємовиручки (взаємопідтримки) та комунікації
- Зміцнення здатності давати та отримувати інструкції
- Осмислення власної ролі в команді та впливу співпраці на кінцевий результат

Матеріали: папір А4 (великий і малий), малярський скотч (клейка стрічка), фломастери, аркуші з роздрукованими інструкціями для виготовлення предметів (кораблик, літачок, коробочка, лист...), пов'язки на очі

Примітки для ведучих:

- Активності можуть викликати розчарування (фрустрацію) або сміх - нормалізуйте обидві реакції
- Наголошуйте на важливості взаємовиручки та підтримки
- Заохочуйте креативність, а також рефлексію щодо процесу співпраці
- Фокусуйтеся на процесі, а не лише на результаті

1. Активність: **Інструкції** 30 хв

Опис:

- Поділ на пари.
- Один учасник отримує роздруковані інструкції для виготовлення предмета, інший має пов'язку на очах.
- За знаком ведучого людина з інструкціями словами спрямовує партнера, як саме виготовити предмет.
- Активність триває, поки предмети не будуть готові або до відповідного знаку ведучого.
- Після цього пари змінюються ролями та повторюють процес.



Ідеї для SF запитань:

- *Як ви почувалися, коли повністю залежали від свого партнера?*
- *Що було найважчим у наданні та отриманні інструкцій?*
- *Як саме ви комунікували, щоб ваша робота була ефективною?*

Примітки для ведучих:

- Стимулюйте підтримку та терпіння між партнерами
- Валідуйте (визнавайте) зусилля, а не лише кінцевий результат
- Спрямуйте рефлексію після вправи так, щоб підкреслити висновки про співпрацю та довіру

2. Активність: **Паперова вежа** 40 хв

Опис:

- Поділ на 2 групи.
- Кожна група отримує однакову кількість паперу та клейкої стрічки.
- Завдання: побудувати якомога вищу вежу з паперу, яка зможе самостійно простояти щонайменше 1 хвилину.
- Надається 3 хвилини на обговорення стратегії, **без початку будівництва**.
- За знаком ведучого починається будівництво, яке має відбуватися повністю **без слів (у тиші)**.
- За наступним знаком ведучого робота завершується, і вежа повинна вистояти мінімум 1 хвилину.
- Ведучий оголошує групу-переможця.
- Далі йде розмова про процес та результат із фокусом на співпрацю й комунікацію.



Ідеї для SF запитань:

- Як ви ухвалювали рішення щодо стратегії без можливості розмовляти?
- Якою була ваша особиста роль у команді?
- Що дозволило вежі встояти або, навпаки, спричинило її падіння?
- Як би ви могли застосувати такий спосіб співпраці в реальному житті?

Примітки для ведучих:

- Наголосіть на важливості спільної стратегії та активного слухання
- Похваліть командну роботу, а не лише сам факт перемоги
- Допоможіть учасникам усвідомити ролі, які вони на себе беруть у команді (лідер, креатор, підтримка)

3. Активність: **Фінальна рефлексія** 20 хв

Опис:

- Групова дискусія щодо обох виконаних активностей:
 - Чого ви навчилися про співпрацю та комунікацію?
 - Який момент був найскладнішим (найбільшим викликом) і чому?
 - Яку стратегію з отриманого досвіду ви б застосували в реальному житті?



Ідеї для SF запитань:

- Яка особиста навичка найбільше допомогла вам під час співпраці?
- Як би ви могли покращити свій внесок у роботу команди?
- Чого ви навчилися від інших членів команди?

Примітки для ведучих:

- Заохочуйте учасників ділитися досвідом, але не примушуйте тих, хто не готовий
- Пов'яжіть досвід із гри з реальним життям та повсякденною взаємодією
- Завершіть воркшоп на позитивній та мотивуючій ноті

Цілі:

Загальна мета заняття (воркшопу) - розвиток підприємницького мислення та розпізнавання підприємницьких компетенцій.

Під час заняття ми прагнемо:

- Зрозуміти основні характеристики підприємництва
- Розпізнати власні підприємницькі риси та трансферні (універсальні) навички
- Зміцнювати почуття ініціативи та особистої відповідальності
- Розвивати креативне мислення та командну співпрацю

Матеріали: самоклеючі папірці (стікери), фліпчарт / плакати, маркери та фломастери, заздалегідь підготовлений плакат з асоціаціями (із прихованими поняттями)

Примітки для ведучих:

- Представити підприємництво ширше, ніж просто “відкриття фірми”
- Враховувати можливий досвід неформального підприємництва
- Визнавати підприємництво як стратегію виживання
- Уникати глорифікації (романтизації) ризику (багато хто вже пройшов через ризикований досвід)

Ви можете сказати:

“Підприємництво не обов’язково означає відкриття компанії. Підприємництво - це спосіб мислення: розпізнати можливість і зробити крок”.

Розклад активностей

1. Активність: Відкриття 15 хв**Ціль:**

Активувати наявні життєві приклади.

Шкалювальне запитання:

“За шкалою від 1 до 10, наскільки ви сприймаєте себе як підприємливу людину?”

Ресурсне запитання:

“Коли ви востаннє самі започатковували якусь ініціативу?”

2. Активність: Розмова з експертом із підприємництва 60 хв

Опис:

Структуроване обговорення (дискусія) з експертом у сфері підприємництва.

Теми для обговорення:

- Які можливості існують у місцевій громаді? / Які програми підтримки (стимули) та заходи діють для майбутніх підприємців?
- Які підприємницькі ідеї та досвід ви вже маєте?
- Які навички з вашої рідної країни ви могли б перетворити на послугу чи продукт?
- Яким міг би бути маленький, перший крок (без великого ризику)?
- Яке законодавче регулювання (нормативно-правова база) діє в новому середовищі?



Ідеї для SF запитань:

- *“Уявіть, що через рік ви започаткували невелику діяльність, яка приносить вам дохід. Що ви робите? Хто ваші клієнти?”*
- *“Наскільки реалістичною є для вас ця ідея (1–10)?”*
- *“Що могло б підвищити цю цифру на один пункт?”*

3. Активність: Фінальна інтеграція та зворотний зв'язок 15 хв

Ведучий розміщує на стіні запитання та шкалу:

“Наскільки підприємливими ви почуваетесь зараз?”

Коло фінальних фраз:

- “Одна з моїх підприємницьких рис - це...”
- “Маленький крок, який я можу зробити, - це...”

Фінальне послання:

“Підприємництво починається з ідеї, але росте завдяки маленьким, сміливим крокам. Ви вже довели, що вмієте робити великі кроки у своєму житті.”

Цілі:

- Оцінка успішності модуля та програми в цілому
- Усвідомлення особистого прогресу
- Зміцнення почуття досягнення та компетентності
- Обмін досвідом та взаємне розширення можливостей (взаємопідтримка)
- Емоційно безпечне завершення (закриття) процесу

Матеріали: велика шкала 1-10 (на плакаті або на підлозі), самоклеючі папірці (стікери), фломастери, конверти (по одному для кожного учасника), папір для нотаток, оцінювальні опитувальники

Символіка заняття

Програма представляється як подорож.

Сьогодні учасники:

- дивляться назад (з чого вони починали),
- усвідомлюють, чого вони навчилися,
- розуміють, де вони перебувають зараз,
- беруть із собою “ресурси для подальшого шляху”

Завершення - це не припинення, а перехід у нову фазу.

Примітки для ведучих:

- Завершення можуть активувати різні емоції (сум, полегшення, невпевненість)
- Не змушувати ділитися переживаннями (не форсувати саморозкриття)
- Валідувати (визнавати право на існування) будь-які реакції
- Підтримувати тон гідності та відзначення досягнень

Ви можете сказати:

“Сьогодні ми не оцінюємо вас як особистостей. Ми дивимося на процес і визнаємо той шлях, який ви подолали”.

1. Активність: **Компліменти** 40 хв

Ведучий зазначає, що люди часто почуваються ніяково, коли опиняються в центрі уваги, говорять про себе або отримують компліменти, але це також є частиною асертивної поведінки, і важливо тренувати ці навички.

Учасники сідають у коло. Ведучий ставить один стілець (найкраще такий, що обертається) у центр кола. Він просить одного добровольця сісти в центр і пояснює завдання: людина в центрі обирає, з кого в групі вона хоче почати, і повертається до цієї особи. Обрана особа робить йому/їй “комплімент” - називає якусь позитивну рису, яку вона помітила під час спільної роботи в групі. При цьому важливо намагатися бути щирим (автентичним) і дивитися людині, якій роблять комплімент, в очі. Людина в центрі кола має лише ввічливо подякувати за комплімент, без будь-яких коментарів (ведучий наполягає на цьому правилі для всіх). Отримавши комплімент, добровілець повертається до наступної людини в колі (ліворуч або праворуч від особи, з якої все почалося), і компліменти тривають, поки коло не замкнеться. Після цього в центр сідає наступна людина. Активність триває, поки всі учасники не отримають компліменти від кожного в групі.

Коли коло компліментів замикається, ведучий розпочинає нове коло запитань, які ставить усім по черзі:

- Як ти почувався/-лася, коли отримував/-ла компліменти?
- Що було легше - зробити чи отримати комплімент?
- Чи важко було придумати щирий комплімент для інших?

Примітки для ведучих:

Якщо з'являються емоції:

- Нормалізувати.
- Дати простір.
- Не прискорювати процес.

2. Активність: **Групова дискусія - “Мій шлях через програму”** 20 хв

На фліпчарті намалювати просту лінію шляху.

Вступ:

“Якщо ми уявимо цю програму як подорож - де був ваш початок, а де ви зараз?”

Запитання для обговорення:

- Що було для вас найбільш корисним протягом цих восьми тижнів?
- Чого ви навчилися від інших учасників групи?
- З чим ви йдете звідси?



Ідеї для SF запитань:

- Який момент був для вас найважливішим?
- Коли ви вперше помітили, що просуваєтеся вперед (прогресуєте)?
- Що ви зараз робите інакше, ніж на початку?
- Що вас здивувало у собі самих?

Якщо з'являється критика:

Подякувати. Зафіксувати.

Не захищати програму - моделювати відкритість.

3. Активність: Шкалювання прогресу 10 хв

На стіні/постері розміщена шкала від 1 до 10.

Пояснити:

1 = те саме місце, де я був/-ла на початку

10 = відчуття, що я повністю контролюю свої виклики

Учасники фізично стають на відповідну цифру.



Ідеї для SF запитань:

- Що утримує вас на цій цифрі, а не нижче?
- Що конкретно ви зробили, щоб опинитися тут?
- Хто вам допоміг?
- Що стало б маленьким кроком до +1?

Фокус на прогресі, а не на відстані до 10.

- Нормалізувати різні темпи прогресу.

4. Активність: Оцінювання (Евалюація) 20 хв

Роздати анонімні опитувальники.

Рекомендовані запитання:

- Наскільки програма вам допомогла (1-10)?
- Яке заняття (воркшоп) було для вас найкориснішим?
- Що б ви вдосконалили?
- Чи відчуваєтеся ви більш готовими до ринку праці?
- Чи порадили б ви цю програму іншим?

Наголосити на анонімності та важливості щирості.

5. Активність: Фінальна інтеграція 5 хв

Коротке завершальне коло:

Завершіть речення:

- “Одна річ, яку я беру з собою, - це...”
- “Одна моя сильна сторона, яку я продовжу використовувати, - це ...”

Завершальне слово ведучого:

“Можливо, програма і закінчується, але ваш розвиток триває. Все, чого ви навчилися - знання, сміливість, взаємопідтримку - ви берете з собою”.

Примітки для ведучих:

У людей із міграційним досвідом завершення можуть активувати:

- відчуття втрати
- страх перед наступним кроком
- нагадування про попередні розриви

Тому важливо:

- наголосити на безперервності
- зорієнтувати на конкретні наступні кроки
- заохотити учасників до обміну контактами

ДОДАТКОВА ОПЦІЯ (за наявності часу)

Міні-вправа: “Лист собі через 3 місяці”

Учасники пишуть листа собі:

- Про що я хочу не забути?
- Яку силу я хочу продовжувати використовувати?
- Який конкретний крок я зроблю?

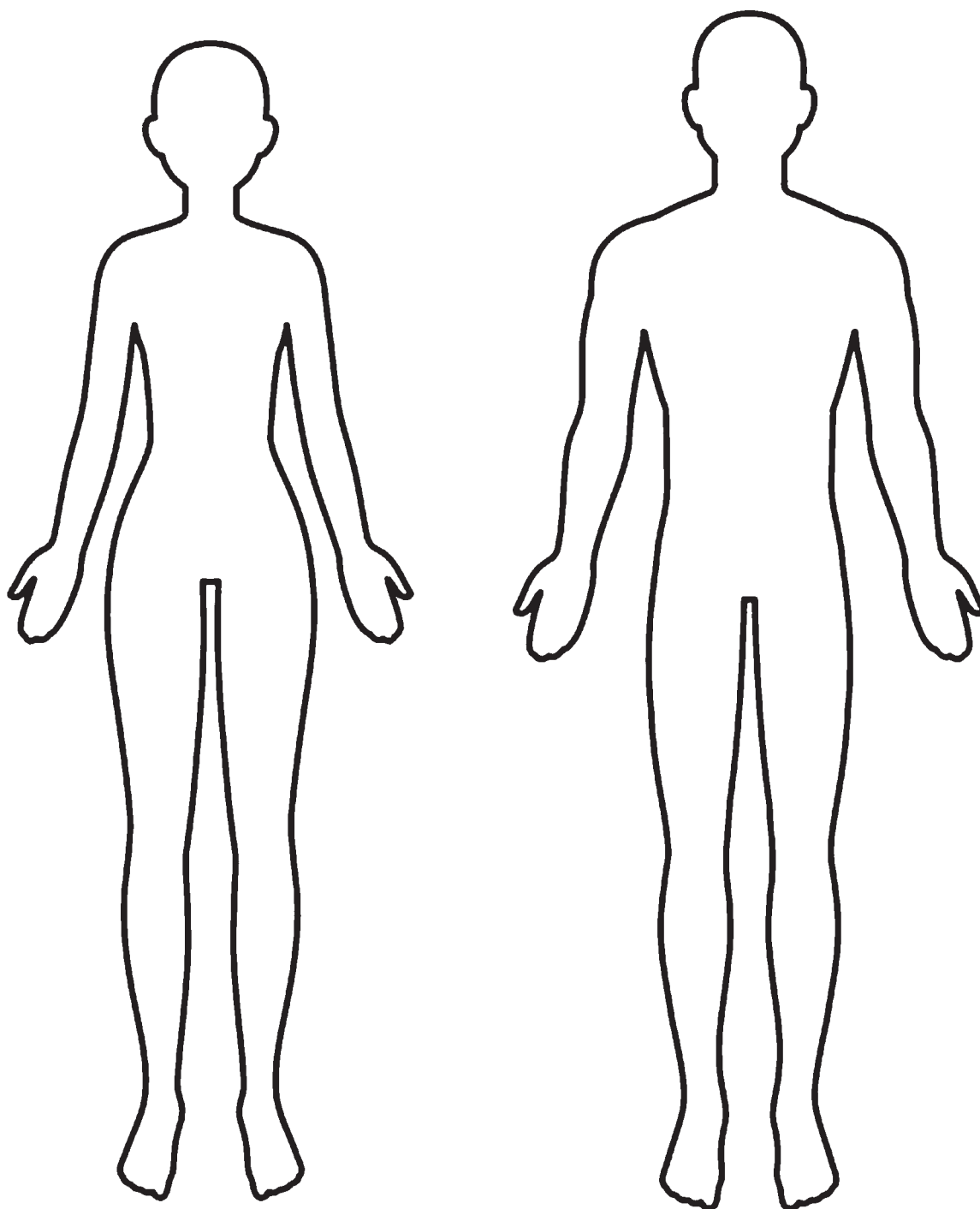


Моя позитивна якість:

Приклад, коли зазначена якість проявилася:

Моя позитивна якість:

Приклад, коли зазначена якість проявилася:



Вирішення проблем - Активний і спрямований на проблему спосіб подолання стресу. Вирішення проблем включає збір інформації про ситуацію, пошук порад, розробку стратегій для розв'язання проблеми, планування дій, узгодження, ведення переговорів тощо.

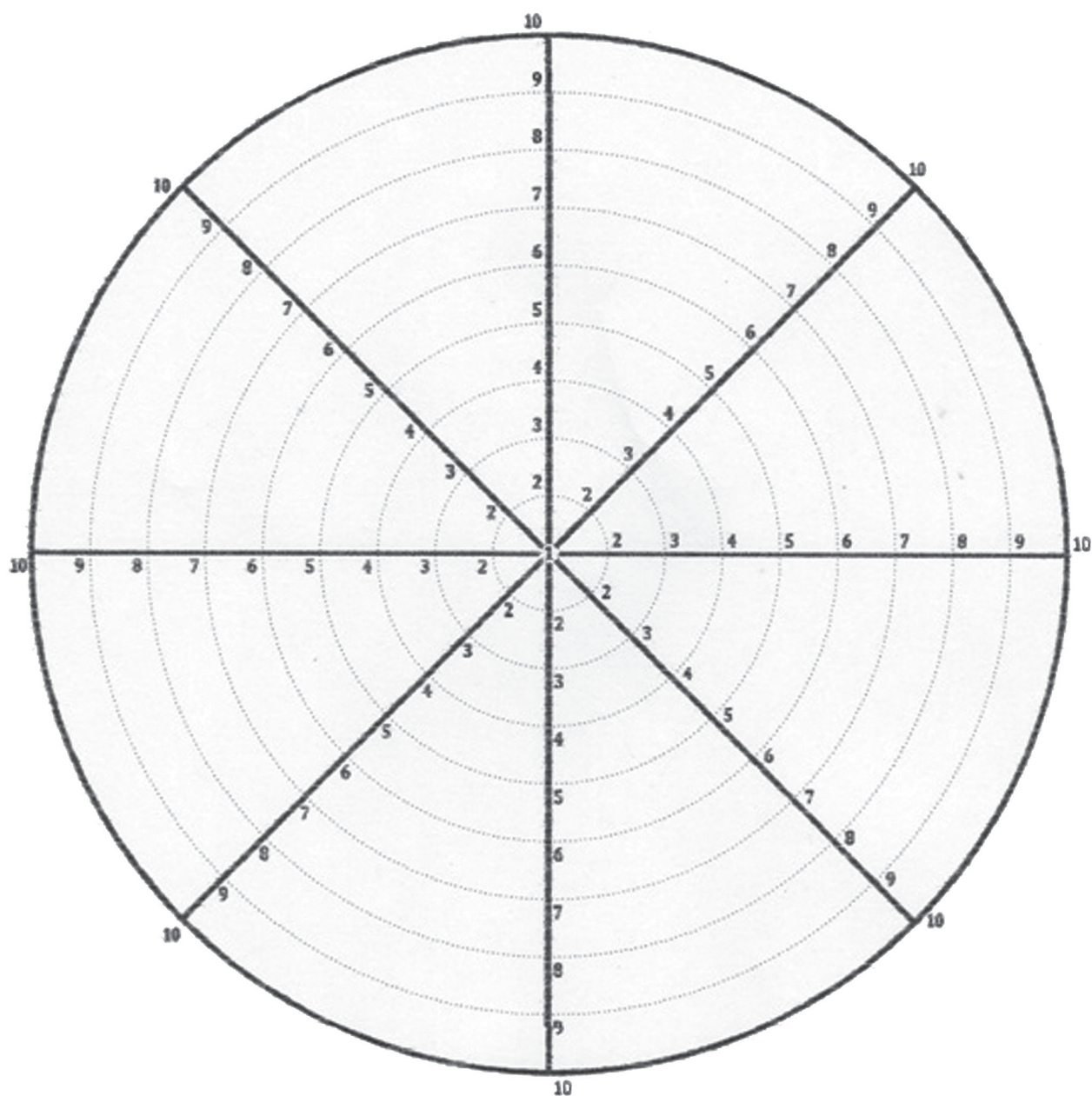
Уникання - Форма подолання, за якої людина намагається уникнути самої ситуації або ж реакції, яку ця ситуація могла б у неї викликати. Фантазування, мрії, заперечення, ризикована поведінка, гумор та "чорний гумор" є деякими з форм поведінки уникання.

Пошук соціальної підтримки - Соціальна підтримка містить два основні компоненти: інструментальний та емоційний. У першому випадку (інструментальна) йдеться про інформування, пошук думок, порад або рекомендацій щодо можливих варіантів дій. Емоційний компонент включає втіху, розуміння, підтримку та емпатію.

Подолання, спрямоване на емоції - Стосується різних дій, за допомогою яких людина намагається впоратися зі стресом через зміни на рівні мислення та/або поведінки, а також у вигляді "емоційних розрядок". Емоційні розрядки можуть виявлятися на вербальному рівні через сварки, крик, звинувачення себе та/або інших; на поведінковому рівні у вигляді трощення речей, ударів та виміщення гніву

Когнітивне реструктурування - Стратегія, за якої завдяки змінам на рівні мислення досягається емоційне розвантаження "Все буде добре", "Ситуація не така вже й безвихідна" - це деякі з мисленнєвих конструктів, якими люди підбадьорюють себе і таким чином знижують емоційну напругу.

Дистракція (Відволікання) - Дистракція частіше включає поведінковий аспект, за допомогою якого досягається перемикання думок. Катання на велосипеді, прогулянки, фізичні вправи, читання, перегляд телевізора - це деякі з форм поведінки, завдяки яким ми дистанціюємося від ситуації, а отже, розслабляємося.



1. Моя SMART ціль (будьте максимально конкретними):

2. Який перший маленький крок я МОЖУ ЗРОБИТИ ВЖЕ ЗАРАЗ, щоб наблизитися до своєї цілі:

3. Наступні кроки, за допомогою яких я можу наблизитися до своєї цілі:

КРОК 1:

Час, необхідний для реалізації: _____

Хто/що може мені допомогти: _____

КРОК 2:

Час, необхідний для реалізації: _____

Хто/що може мені допомогти: _____

4. Як я дізнаюся (що в моєму повсякденному житті стане інакше), коли досягну своєї цілі?

Ім'я та прізвище: _____

Навчальні заклади (починаючи з найвищого рівня освіти):

Трудовий стаж:

Досвід роботи:

Додаткова освіта (із сертифікатами / підтвердженнями):

Знання та навички (без підтверджень):

Хобі, інтереси:

Мої особисті якості та риси:

Професійне вдосконалення та навчання:

Можливості для працевлаштування:

Способи, якими я готовий/а шукати роботу:

Готовність до роботи (коли можу почати, робота по змінах, у вихідні, мобільність...):

Обмеження щодо роботи:

Очікувана зарплата: _____

1. Особиста інформація

Ім'я та прізвище:

Адреса (вулиця, номер будинку, поштовий індекс, місто):

Телефон: _____

Електронна пошта: _____

Дата народження: _____

2. Досвід роботи (Почніть із найновішого місця роботи.)

Робота 1

Період (рік - рік):

напр. 2022 - 2024

Назва посади:

напр. офіціант / продавець / працівник складу

Назва компанії та місто:

Що ви робили на цій роботі? (укажіть основні обов'язки)

напр., робота з покупцями, подача страв, робота на касі

Робота 2 (за наявності)

Період (рік - рік):

Назва посади:

Назва компанії та місто:

Основні обов'язки:

(самостійно додайте необхідну кількість місць роботи)

3. Освіта та навчання *(Почніть із найновішого навчання.)*

Період:

Назва школи / навчального закладу:

Спеціальність / кваліфікація:

(напр., економіст, кухар, медична сестра)

Важливі навички, які ви здобули:

4. Додаткові навички**ЗНАННЯ МОВ**

Рідна мова: _____

Інші мови: _____

Мова: _____

Розуміння на слух: ☐ A1 ☐ A2 ☐ B1 ☐ B2 ☐ C1 ☐ C2

Читання: ☐ A1 ☐ A2 ☐ B1 ☐ B2 ☐ C1 ☐ C2

Говоріння: ☐ A1 ☐ A2 ☐ B1 ☐ B2 ☐ C1 ☐ C2

Письмо: ☐ A1 ☐ A2 ☐ B1 ☐ B2 ☐ C1 ☐ C2

(самостійно додайте інші мови, якими володієте)

Робота з комп'ютером

(напр. Word, Excel, електронна пошта)

Інші навички:

(напр., посвідчення водія категорії B)

5. Інтереси / хобі (необов'язково)

(напр., спорт, читання, музика)

1. ОСОБИСТІ ДАНІ

Ім'я та прізвище: _____

Адреса: _____

Телефон: _____

Електронна пошта: _____

2. ДАНІ ПРО КОМПАНІЮ

Назва компанії: _____

Адреса компанії: _____

Місце та дата: _____

3. ЗАГОЛОВОК

Тема: Супровідний лист на посаду _____

4. ВСТУП

Шановний/а пане/пані,
звертаюся до Вас із приводу вакансії на посаду _____
оголошення про яку було опубліковано _____

5. ОСВІТА ТА ДОСВІД

Я закінчив/ла _____

Маю досвід у _____

або під час навчання здобув/ла знання з _____

6. НАВИЧКИ ТА ЯКОСТІ

Мої важливі навички: _____

Мої якості, які є важливими для цієї роботи: _____

7. ЗАВЕРШЕННЯ

Вірю, що своїми знаннями та мотивацією можу зробити внесок у роботу Вашої компанії.

Був/була б вдячний/на за можливість пройти співбесіду.

Дякую за Ваш час та розгляд мого супровідного листа.

З повагою,

РОЗКАЖІТЬ НАМ ТРОХИ ПРО СЕБЕ

Коротко представте свою освіту, досвід роботи та навички. Пов'яжіть їх із вакансією, на яку претендуєте. Коротко “перекажіть” своє резюме (CV).

ЯКІ СВОЇ ЗДІБНОСТІ ВИ Б ВИДІЛИЛИ?

Виділіть навички, які є важливими для роботи, на яку ви претендуєте. Подумайте про те, що ви знаєте про компанію та посаду, і адаптуйте свою відповідь.

ЧОМУ ВИ ХОЧЕТЕ ПРАЦЮВАТИ У НАС?

Покажіть інтерес до компанії. Говоріть про роботодавця у позитивному ключі. Згадайте те, що ви знаєте про компанію, і поясніть, як ваші навички та досвід вписуються в їхню роботу.

ЧОМУ ЗАВЕРШИЛАСЯ ВАША ПОПЕРЕДНЯ РОБОТА?

Дайте нейтральну та коротку відповідь. Наприклад:

- компанія змінила розташування
 - у компанії поменшало роботи через конкуренцію
 - робота була тимчасовою (на визначений термін)
 - не було можливості для кар'єрного зростання або вивчення нових навичок
 - ви шукаєте роботу, яка більше відповідає вашій кваліфікації
-

ЯКІ ВАШІ ПЕРЕВАГИ ПОРІВНЯНО З ІНШИМИ КАНДИДАТАМИ?

Підкресліть свої якості та досвід.

Ви можете навести приклад із попередньої роботи, коли ви успішно вирішили певну проблему. Перевагами також можуть бути:

- близькість до місця проживання
 - гнучкість щодо робочого графіка
 - здатність виконувати кілька різних видів робіт
-

ЧОМУ МИ МАЄМО ВЗЯТИ НА РОБОТУ САМЕ ВАС?

Приклад відповіді:

“Завдяки моїм знанням, досвіду та навичкам, які я можу застосувати в цій роботі.”

ЩО ДЛЯ ВАС НАЙЦІКАВИШЕ В ЦІЙ РОБОТІ?

Наприклад:

- динамічна робота
 - творчі завдання
 - можливість навчатися та здобувати досвід
-

СКІЛЬКИ ЧАСУ ВАМ ПОТРІБНО, ЩОБ ОСВОЇТИ РОБОТУ?

Наголосіть, що ви швидко вчитеся і вам не знадобиться багато часу, щоб адаптуватися до роботи.

ЯК ДОВГО ВИ ПЛАНУЄТЕ ПРАЦЮВАТИ У НАС?

Приклад відповіді:

“Доки ми будемо успішно співпрацювати і доки існуватиме взаємний інтерес.”

ВИ БІЛЬШЕ ЛЮБИТЕ ПРАЦЮВАТИ САМОСТІЙНО ЧИ В КОМАНДІ?

Приклад відповіді:

“Я можу працювати як самостійно, так і в команді”.

Якщо ви бачите, що командна робота є важливою, наголосіть, що вам подобається працювати в команді.

НА ЯКУ ЗАРПЛАТУ ВИ ОЧІКУЄТЕ?

Розмова про заробітну плату часто відбувається наприкінці співбесіди.

Добре, якщо роботодавець першим запропонує суму.

Якщо ви змушені відповісти, вкажіть приблизний діапазон зарплати (наприклад, від - до).

Інформацію про рівень зарплати можна отримати від людей, які виконують схожу роботу.

ЯК ЧАСТО ВИ БУЛИ ВІДСУТНІ НА ПОПЕРЕДНІЙ РОБОТІ?

Наголосіть, що ви були відсутні рідко і лише з поважних причин (наприклад, через хворобу).

ЧИ МАЄТЕ ВИ ЩОСЬ ДОДАТИ?

Скористайтесь нагодою, щоб згадати щось важливе про себе, про що ви ще не говорили.

Форма для відстеження прогресу

Форма для відстеження прогресу учасників розроблена як короткий інструмент самооцінки з метою оцінки досвіду учасників та впливу програми навчання „Малими кроками до успіху”.

- Форму можна використовувати на початку та наприкінці всієї програми для фіксації загальних змін у психологічному благополуччі, соціальній адаптації, професійній мотивації та впевненості в собі.
- Також її можна застосовувати після кожного модуля як швидкий інструмент для оцінки короткострокового прогресу та виявлення сфер, у яких учасникам може знадобитися додаткова підтримка.
- Середній час заповнення форми становить **2-3 хвилини**, що дозволяє легко інтегрувати її в групові заняття без суттєвого скорочення часу на основні активності.

Програма: „Малими кроками до успіху”

Ім'я / Код: _____

Вік: _____ Стать: _____

Дата: _____

ІНСТРУКЦІЯ:

Будь ласка, згадайте минулий тиждень (або період від попереднього заняття) та позначте на лінії нижче, як ви оцінюєте свій прогрес у таких сферах життя.

Позначки зліва означають **низький рівень**, а позначки справа - **високий рівень**.

1. Особисте благополуччя

(Як я почуваюся, наскільки впевнений(-а) у собі та як справляюся зі змінами.)



2. Соціальна та культурна адаптація

(Наскільки комфортно я почуваюся в Хорватії, як спілкуюся хорватською мовою та будує стосунки з людьми.)



3. Професійні цілі та кар'єра

(Моя мотивація, чіткість професійних цілей та готовність до працевлаштування або підприємницької діяльності.)



4. Загальний стан і прогрес

(Як я загалом оцінюю своє життя та своє майбутнє в Хорватії.)



Додаткові роздуми (необов'язково, 1-2 речення)

Які позитивні зміни ви помітили після попереднього заняття?

Яку сферу ви хотіли б покращити найбільше?