

Хмельницький національний університет
Гуманітарно-педагогічний факультет
Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Перший (бакалаврський)
Освітній рівень

**«СОЦІАЛЬНА РОБОТА З БЕЗРОБІТНОЮ МОЛОДІУ В СУЧАСНИХ
УМОВАХ»**

Назва теми

Галузь знань 231 Соціальна робота

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність 231 Соціальна робота

Шифр і назва спеціальності

Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Коучинг

Назва освітньої програми

Номер індивідуального навчального плану студента

Виконав: студент IV курсу, група СРК-21-1 Васи Андрій ВАСИЛЬКОВ

Підпис Ім'я, прізвище

Керівник: доктор педагогічних наук, професор [підпис] Ганна РІДКОДУБСЬКА

науковий ступінь, вчене звання

Підпис Ім'я, прізвище

До захисту допускаю:

Зав. кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки

доктор педагогічних наук, професор

[підпис] Олена ВАСИЛЕНКО

Підпис Ім'я, прізвище

_____ 2025 р.

Хмельницький, 2025

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ГОЛОВІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ

Заявляє студент Васильков Андрій Сергійович на захист дипломного проєкту (роботи)

спеціальності 231 - Соціальна робота

тему: Соціальна робота з безробітною молоддю в сучасних умовах

Додатковий проєкт (робота), реферат, довідка про перевірку на плагіат додаються.



[Signature]
(підпис)

Тодисевичка Н.В.
(ім'я, прізвище)

ДОВІДКА УСПІШНОСТІ

Васильков А. С. за період навчання на гуманітарно-педагогічному факультеті з 2021 по 2025 роки успішно виконав навчальний план спеціальності з таким розподілом оцінок за: основною шкалою: відмінно 64,52 %, добре 29,03 %, задовільно 6,45 %.

за шкалою ЄКТС: А 65,45 %, В 14,55 %, С 16,36 %, D 1,82 %, E 1,82 %.

Методист факультету

[Signature]
(підпис)

Шоайко С.М.
(ім'я, прізвище)

ВИСНОВОК КЕРІВНИКА ДИПЛОМНОГО ПРОЄКТУ (РОБОТИ) ТА ОБГРУНТУВАННЯ ОЦІНКИ

Студент Васильков Андрій від гостр роботи по у
можлими дослідженням показав високу
виступаючи теоретичними знаннями, які успішно реалізо
уважувати у сфері мобільності роботи у сучасних
можливостях мейбутній прахити
успішного сересу

дипломного проєкту (роботи)

Керівник дипломного проєкту

[Signature]
(підпис)

Вигнодуєва Г.А.
(ім'я, прізвище)

" 12 " грудня 2025 р.

ВИСНОВОК КАФЕДРИ ПРО ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ)

Цей проєкт (роботу) розглянуто. Студент Васильков А. С. допускається до захисту цього проєкту (роботи) в екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри

(назва)

" " " 2025 р.

(підпис, ім'я, прізвище)

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет гуманітарно-педагогічний

Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки

Освітній рівень перший (бакалаврський)

Галузь знань 23 Соціальна робота

Спеціальність 231 Соціальна робота

Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка та коучинг

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри

соціальної роботи і соціальної педагогіки

Олена ВАСИЛЕНКО

протокол № 5 від 19.12.2024 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Андрія ВАСИЛЬКОВА

1. **Тема кваліфікаційної роботи:** «Соціальна робота з безробітною молоддю в сучасних умовах».

Керівник кваліфікаційної роботи: Рідкодубська Ганна, доктор педагогічних наук, професор.

Затверджено наказом ректора університету 07 лютого 2025 р. № 23

2. **Строк подання студентом роботи на кафедру** 10 червня 2025 р.

3. **Вихідні дані до роботи:** матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: «Методика «Діагностика особистості на мотивацію до досягнення успіху» (за Т. Елерсом), Методика Т. Елерса: «Діагностика особистості на мотивацію до уникнення невдач», Опитувальник професійної життєстійкості (О. Коун) та Анкета дослідження причин проблем безробіття молоді В дослідженні взяли участь 25 безробітних молодих людей та два соціальні працівники.

4. **Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити):** вступ, розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З БЕЗРОБІТНОЮ МОЛОДДЮ, теоретичні засади соціальної роботи з безробітною молоддю: аналіз науково-педагогічної літератури, робота соціального працівника з безробітною молоддю, технології соціальної роботи з безробітною молоддю висновки до розділу; розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З БЕЗРОБІТНОЮ МОЛОДДЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ опис методик дослідження. Аналіз та інтерпретація отриманих в ході експериментальної роботи, тренінгова програма «Restart кар'єри: новий погляд на можливості працевлаштування», висновки до розділу; висновки, перелік джерел посилання, додатки.

5. **Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень)**

5. рисунки, і таблиці.

6. Кінцева етап роботи з оформлення роботи

№	Прізвище, ім'я та по батькові консультанта	Підпис	
		консультанта	студента

7. Дата видачі завдання 19 грудня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапу роботи	Примітки
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 10 грудня 2024 р.	виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 10 січня 2025 р.	виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної роботи.	До 01 лютого 2025 р.	виконано
4	I розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 березня 2025р.	виконано
5	II розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 травня 2025 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 15 травня 2025 р.	виконано
7	Попередній захист кваліфікаційної роботи.	До 20 травня 2025 р.	виконано
8	Оформлення кваліфікаційної роботи. Підготовка до захисту, рецензування.	До 10 червня 2025 р.	виконано
9	Захист кваліфікаційної роботи (відповідно графіку)	До 20 червня 2025 р.	виконано

Здобувач Резиш

Керівник роботи [підпис]

Андрій ВАСИЛЬКОВ

Ганна РІДКОДУБСЬКА

АННОТАЦІЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Тема кваліфікаційної роботи «Соціальна робота з безробітними в сучасних умовах»

Здобувач Андрій ВАСИЛЬКОВ

Керівник Ганна РІДКОДУБСЬКА

Кваліфікаційна робота включає 137 сторінок, з них 61 сторінка тексту, 3 рисунки, 1 таблиця, перелік джерел посилання складає 2 додатки.

Ключові слова: соціальна робота, технології соціальної роботи з безробітними, робота з безробітною молоддю в Україні.

Об'єктом дослідження є соціальна робота з безробітними в Україні.

Предмет дослідження є технології соціальної роботи з безробітною молоддю.

За результатами дослідження розроблено тренінгову програму «Новий погляд на можливості працевлаштування» та надано рекомендації для соціальних працівників щодо підвищення ефективності роботи з безробітною молоддю в Україні в воєнний час

Одержані результати можуть бути корисними для науковців та практикуючих соціальних працівників.

Дипломник Васильков Андрій ВАСИЛЬКОВ

Зроблено кваліфікаційної роботи до захисту 10 червня 2023 року

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З БЕЗРОБІТНОЮ МОЛОДДЮ.....	11
1.1 Теоретичні засади соціальної роботи з безробітною молоддю: аналіз науково-педагогічної літератури	11
1.2. Робота соціального працівника з безробітною молоддю	17
1.3. Технології соціальної роботи з безробітною молоддю	28
Висновки до розділу	34
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З БЕЗРОБІТНОЮ МОЛОДДЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	35
2.1. Опис методик дослідження. Аналіз та інтерпретація отриманих в ході експериментальної роботи.....	35
2.2. Тренінгова програма «Restart кар’єри: новий погляд на можливості працевлаштування».....	51
2.3. Практичні рекомендації соціальним працівникам щодо підвищення ефективності працевлаштування безробітної молоді в сучасних умовах.....	62
Висновки до розділу	67
ВИСНОВКИ	69
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	72
ДОДАТОК А МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ДО УСПІХУ Т. ЕЛЕРСА	79
ДОДАТОК Б МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ДО УНИКНЕННЯ НЕВДАЧ Т. ЕЛЕРСА	82
ДОДАТОК В ОПИТУВАЛЬНИК ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ (О. КОКУН).....	84

ДОДАТОК Г89 АНКЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ ПРИЧИН ПРОБЛЕМ БЕЗРОБІТТЯ МОЛОДІ	89
ДОДАТОК Д ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «RESTART КАР'ЄРИ: НОВИЙ ПОГЛЯД НА МОЖЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ	92

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні соціально-економічні умови, які значно загострилися із початком повномасштабного нападу РФ та поглибили нестабільність ринку праці в Україні, проблема безробіття молоді набула особливої актуальності. Як відомо, молодь є активною соціальною групою населення, яка прагне до самореалізації, професійного зростання та є рушієм інноваційних підходів. Проте, не зважаючи на перелічені характеристики сучасної молоді, вони продовжують стикатись з труднощами при працевлаштуванні.

Тому за умов, що склалися для пом'якшення проблеми безробіття молоді, як важливий засіб підтримки покликана соціальна робота. Вона полегшує процес соціальної адаптації молоді, стимулює розвиток їхнього особистісного потенціалу, сприяє формуванню трудової мотивації та активної позиції у пошуку роботи, а також надає підтримку у подоланні труднощів, пов'язаних із перебуванням у стані безробіття.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю покращення ефективності соціальної роботи з безробітною молоддю в умовах воєнного стану. Молодь опиняючись в стані безробіття часто не може самостійно подолати труднощі, тому виникає потреба у впровадженні нових підходів у соціальній роботі з безробітною молоддю. Вони мають бути спрямовані на підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.

Дослідженням проблеми соціальної роботи з безробітною молоддю займалися багато відомих вітчизняних учених. Серед яких, проблему безробіття молоді вивчали О. Грішнова, С. Слюсар, О. Романюк, О. Пазюк, М. Козирев К. Мірзоєва. Соціальну роботу з безробітною молоддю в Україні досліджували такі вчені, як І. Кулик, Н. Жевакіна, Я. Мудрий, О. Агарков., Є. Болотіна. Методи та технології соціальної роботи з безробітною молоддю вивчали Л. Горбань, Н. Савченко, О. Нежинська, О. Бондарук та О. Василенко.

Об'єкт дослідження – соціальна робота з безробітною молоддю в Україні.

Предмет дослідження – технології соціальної роботи з безробітною молоддю.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати технології соціальної роботи з безробітною молоддю, продіагностувати сучасний стан проблеми та розробити практичні рекомендації щодо підвищення ефективності соціальної роботи з безробітною молоддю.

Для реалізації поставленої мети потрібно вирішити наступні **завдання**:

1. Проаналізувати стан вивчення проблеми соціальної роботи з безробітною молоддю в Україні в наукових джерелах;
2. Охарактеризувати технології соціальної роботи з безробітною молоддю в Україні в умовах воєнного стану;
3. Проаналізувати сучасний стан соціальної роботи з безробітною молоддю та розробити програму «Restart кар'єри: новий погляд на можливості працевлаштування» для підвищення ефективності пошуку роботи безробітною молоддю в умовах воєнного часу;
4. Розробити практичні рекомендації фахівцям соціальної сфери для підвищення ефективності соціальної роботи з безробітною молоддю.

Дослідження ґрунтувалося на використанні таких **методів**: *теоретичні* – аналіз наукових джерел та нормативних документів, узагальнення, порівняння та класифікація використовувались для теоретичного аналізу матеріалів роботи; *емпіричні* – для кількісного та якісного аналізу використовувались анкетування, опитування та тестування, Методика «Діагностика особистості на мотивацію до досягнення успіху» (за Т. Елерсом), Методика Т. Елерса: «Діагностика особистості на мотивацію до уникнення невдач», Опитувальник професійної життєстійкості (О. Кокун) та Анкета дослідження причин проблем безробіття молоді.

Практичне значення роботи полягає в розробці тренінгової програм «Restart кар'єри: новий погляд на можливості працевлаштування» та в наданні методичних рекомендацій для соціальних працівників щодо підвищення ефективності роботи з безробітною молоддю в Україні в воєнний час.

Експериментальна база дослідження. Дослідження здійснювалось на базі Хмельницької філії Хмельницького обласного центру зайнятості, у дослідженні брало участь 25 безробітних молодих людей та два соціальні працівники.

Апробація результатів дослідження. Основні положення бакалаврської роботи про зарубіжний досвід висвітлено в науковій статті Васильков А., Рідкодубська Г. «Соціальна робота з безробітною молоддю в сучасних умовах». Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: надбання, проблеми, перспективи: Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Хмельницький, 22-23 травня 2025 року)/Ред. колегія: Василенко О. та ін./ М-во освіти і науки України, Хмельницький нац. ун-т., каф. соц. роб. і соц. педагог. Хмельницький: ХНУ, 2025, с. 128-132 (електронне видання) [9].

Структура роботи. Бакалаврська робота складається із вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (67 позицій) та 5 додатків. Загальний обсяг роботи – 139 сторінок з них 62 сторінки основного тексту.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З БЕЗРОБІТНОЮ МОЛОДДЮ.

1.1 Теоретичні засади соціальної роботи з безробітною молоддю: аналіз науково-педагогічної літератури

Безробіття це досить складна соціально-економічна проблема, яка існує у всьому світі, зокрема і в Україні. Ця проблема існувала ще задовго до повномасштабного вторгнення РФ в Україну, проте це значно погіршило ситуацію, яка характеризувалась переважно відсутністю необхідних вакансій, а в теперішніх умовах великим дефіцитом кадрів. У сучасних умовах безробіття молоді залишається однією з найсерйозніших соціально-економічних проблем, яка зачіпає не лише окремих молодих людей, а й суспільство в цілому. Молодь є особливою соціально-демографічною групою від якої залежить майбутній соціально-економічний розвиток країни. Проте в умовах сучасності велика кількість молоді стикається з труднощами на ринку праці, що призводить до невтішного рівня безробіття. Таке явище призводить не лише до негативних економічних але й до соціально-психологічних наслідків.

Поняття безробіття має велику кількість трактувань. Різні вчені визначають сутність безробіття в різних варіаціях, проте всі вони перегукуються між собою.

За І. Куликом безробіття визначається, як довготривале та вимушене припинення роботи через неможливість знайти нову роботу [24].

Науковці О. Грішнова та Є. Качан стверджують, що безробіття - це соціально-економічна ситуація, за якої працездатні громадяни не можуть знайти роботу через перевищення пропозиції праці над попитом [15]. Дещо інший погляд на поняття безробіття у О. Волкової [10]. Вона вважає, що безробіття – це соціально-економічне явище, при якому частина економічно активного населення не зайнята економічною діяльністю.

Дослідник С. Слюсар розглядає безробіття як соціальне явище, що виникає під впливом економічних, політичних або суспільних чинників, коли значна частина працездатного населення не має можливості реалізувати свій трудовий і творчий потенціал. Це може бути зумовлено як нестачею робочих місць, так і невідповідністю наявних вакансій вимогам сучасного ринку праці [55].

Вчений О. Романюк під цим поняттям розуміє, як соціально-економічне явище при якому працездатні молоді люди готові шукати і приступити до роботи, але не можуть реалізувати своє право на працю і не мають елементарних засобів до існування [48].

Аналіз наукових підходів до розуміння безробіття свідчить про відсутність єдиної узгодженої інтерпретації цього складного й багатовимірного явища. Водночас усі визначення мають спільну рису: вони відображають відсутність оплачуваної зайнятості серед працездатного населення та охоплюють економічні, соціальні й психологічні аспекти. Спільним також є наголос на вимушеному характері безробіття та його впливі на добробут як окремої особи, так і суспільства загалом. Узагальнюючи різні підходи, безробіття можна охарактеризувати як вагоме соціально-економічне явище, що виникає під впливом політичних, економічних та соціальних факторів. Його суть полягає в тому, що значна кількість працездатних громадян не має змоги реалізувати власні професійні та творчі можливості через дефіцит робочих місць або низький рівень конкурентоспроможності на ринку праці.

Безробітна молодь - це специфічна та вразлива соціально-демографічна категорія населення у віці 15-35 років, яка на певному віковому етапі має особливі потреби щодо соціальних ризиків, залежить від соціально-економічних умов поведінки та набула економічної свободи після періоду фізіологічного, соціального та духовного становлення [25].

Відповідно до наведеного визначення, до категорій безробітної молоді можна віднести: випускників загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних та вищих навчальних закладів; осіб, вивільнених у зв'язку зі змінами в організації виробництва; військовослужбовців, звільнених з військової служби; жінок у

відпустці по догляду за дитиною; домогосподарок. Також до цієї категорії належать інші групи молоді, зокрема ті, хто втратив роботу через плинність кадрів, учні старших класів, а також молодь, яка не працювала більше одного року [18].

Безробіття часто розуміють не «правильно» оскільки охоплює лише тих, хто був звільнений і очікує повернення на роботу, але не враховує осіб, які з різних причин припинили пошук роботи. До категорії безробітних не належать ті, хто не займається активним пошуком, хоча й має бажання працювати. Відповідно до українського законодавства, людина вважається безробітною, якщо вона подала документи до служби зайнятості та офіційно зареєстрована. [6].

Як відомо, одними з ключових чинників високого рівня безробіття в країнах з перехідною економікою є економічна рецесія, структурні трансформації в національному господарстві та активні процеси трудової міграції. Ці явища зумовлюють нестабільність на ринку праці, скорочення робочих місць і зниження попиту на окремі професії, що, у свою чергу, ускладнює працевлаштування значної частини працездатного населення [37].

Після завершення навчання молодь виходить на ринок праці, де часто стикається з труднощами, головна з яких — відсутність професійного досвіду. Це ускладнює адаптацію як у трудовому колективі, так і на ринку праці загалом. Унаслідок цього молоді фахівці не можуть реалізувати свій потенціал, що стримує соціально-економічний розвиток країни. Часто перше місце роботи не відповідає здобутій освіті, що знижує рівень професійного зростання. Невпевненість, страх помилок і негативний досвід посилюють проблему, сприяючи зростанню безробіття молоді. Яка в результаті втрачає навички, змінює професійну орієнтацію або шукає легші шляхи заробітку [54].

Численні дослідження виокремлюють кілька чинників низької конкурентоспроможності молоді. Серед них:

-інфантильність частини молодого покоління, що проявляється у низькій діловій активності, ініціативності та підприємливості. Це часто є наслідком споживацького виховання — орієнтації на допомогу з боку батьків або держави;

-недостатній рівень професійних знань та навичок. Більшість роботодавців віддають перевагу досвідченим працівникам, що ускладнює працевлаштування молоді без стажу;

-трудова нестабільність, спричинена перервами у роботі (військова служба, декретні відпустки тощо), що негативно впливає на професійний розвиток і стабільність [53].

Серед ключових чинників, що зумовлюють поширення молодіжного безробіття в сучасних умовах, варто виділити ретоваризацію праці, негативний вплив новітніх технологій, недостатню здатність молоді адаптуватися до змін у соціально-трудовах відносинах, ослаблення профспілкового руху, а також специфічні моделі поведінки молодих людей на ринку праці, пов'язані зі знеціненням праці як соціальної цінності [47].

Визначені чинники безробіття, як складне соціально-психологічне явище, справляють різні наслідки як на суспільство загалом, так і на окремих осіб, зокрема на найбільш уразливу категорію безробітних - молодь.

Вчений М. Козирєв виділяє соціальні та психологічні наслідки безробіття. Соціальні наслідки проявляються у зниженні економічного потенціалу суспільства, що веде до прямих економічних втрат. Незайнятість працівників спричиняє скорочення обсягів виробництва та ослаблення позицій працівників і профспілок у переговорах щодо підвищення заробітної плати через зростаючу конкуренцію на ринку праці. Безробіття погіршує криміногенну ситуацію, сприяє зростанню соціальної напруженості, диференціації суспільства, збільшенню рівня злочинності, алкоголізму та наркоманії. Психологічні наслідки пов'язані з соціальною ізоляцією, втратою соціальних зв'язків, а також невизначеністю та неоднозначністю соціального статусу безробітного [27].

Науковець К. Мірзоева розширює перелік наслідків безробіття, акцентуючи увагу на його політичних та економічних аспектах. Політичні наслідки

проявляються у зростанні соціальної напруги, що може призвести до дестабілізації, протестних акцій, актів колективної непокори, а іноді й до самогубств. Особливо небезпечним є безробіття серед добре організованих професійних груп, які мають вагоме значення в економіці, оскільки їхнє невдоволення здатне спричинити серйозні соціально-економічні потрясіння. Економічні наслідки включають як прямі витрати (допомога по безробіттю, соціальні виплати, перекваліфікація, створення нових робочих місць), так і непрямі втрати, пов'язані зі скороченням потенційного обсягу виробництва, зменшенням податкових надходжень та внесків до державних фондів. Загальні економічні збитки від безробіття виявляються насамперед на рівні національної економіки [19].

На думку Ю. Кочуми, незважаючи на численні негативні наслідки, безробіття також може мати окремі позитивні аспекти. Зокрема, воно сприяє розширенню свободи особистості у виборі умов праці, включаючи час і місце роботи. Крім того, зростає суспільна цінність самої праці, посилюється конкуренція серед працівників, що, у свою чергу, підвищує значущість робочих місць. Безробіття також може стимулювати підвищення інтенсивності та ефективності трудової діяльності [21].

В сучасних умовах українське суспільство стикнулось із важкою низкою суспільно-економічних викликів, одним із складових яких є безробіття молоді. Молодіжне безробіття спричиняє не лише економічні труднощі, але й соціальну нестабільність та впливає на рівень особистого та професійного розвитку. Як було зазначено у вищезгаданих працях вітчизняних авторів молодь внаслідок безробіття має вищий ризик соціальної ізоляції, зниження самооцінки та навіть проявів девіантної поведінки.

Саме тому соціальна робота покликана відігравати важливу роль у подоланні безробіття серед молоді.

Загальновизнане визначення поняття «соціальна робота» трактується як сукупність теоретичних знань і практичної діяльності, спрямованої на підтримку

вразливих категорій населення та подолання чинників соціального виключення з метою досягнення соціальної справедливості [11].

Вирішення проблеми безробіття є одним із ключових завдань державної соціальної політики, зокрема політики зайнятості. У цьому контексті важливу роль відіграють фахівці соціальної роботи, які надають підтримку безробітним, особливо тим, хто тривалий час не може працевлаштуватися або належить до вразливих категорій населення. Дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних науковців підтверджують, що безробіття — це одна з пріоритетних сфер соціальної роботи. Її завдання полягає не лише в подоланні щоденних труднощів безробітних, а й у розвитку їхньої адаптивності, самоорганізації та стресостійкості. Основна мета соціальної роботи з безробітними та їхніми сім'ями — підвищення шансів на повернення до активної зайнятості, покращення економічного становища, зменшення соціально-психологічної напруги, а також ефективне використання державних ресурсів і програм підтримки [24].

Соціальна робота у сфері зайнятості є важливою складовою системи соціального захисту різних цільових груп, використовуючи специфічні форми, методи, соціальні технології та напрями впливу [34].

Соціальна робота у сфері зайнятості як інструмент соціальної політики спрямована не лише на вирішення поточних і тактичних завдань, а й на досягнення стратегічної мети – забезпечення продуктивної зайнятості. Завдяки інтегративному характеру та опорі на широку теоретико-методологічну й технологічну базу, соціальні працівники мають змогу впливати як на об'єктивні умови, так і на суб'єктивні чинники, що визначають рівень зайнятості. Їхня діяльність повинна охоплювати аналіз економічної ситуації, структури й динаміки робочих місць у регіонах, а також вимог до кваліфікації та освіти працівників відповідно до змін змісту праці. Важливою складовою є створення відкритого й регулярно оновлюваного банку соціальної інформації про потреби ринку праці та ініціювання вдосконалення правових механізмів, що сприятимуть

підвищенню мобільності робочої сили між регіонами з надлишком і дефіцитом трудових ресурсів [33].

Високий рівень молодіжного безробіття є показником економічної нестабільності та серйозним чинником, що гальмує соціально-економічний розвиток держави. Втрата роботи знижує добробут, посилює бідність і спричиняє трудову міграцію, що веде до відтоку робочої сили. Особливу загрозу становить безробіття серед молоді до 35 років – вікової групи, яка є рушієм розвитку країни. Відсутність стабільного доходу призводить до соціальної напруги в родинях, зростання кількості розлучень, абортів і випадків нехтування батьківськими обов'язками. Нестабільність на ринку праці демотивує молодь здобувати якісну освіту, що згодом спричиняє дефіцит кваліфікованих кадрів. Зростає ризик правопорушень, поширюються форми адиктивної та девіантної поведінки, через яку підривається здоров'я та соціальний потенціал молодого покоління.

Отже, безробіття молоді не лише послаблює економіку, а й загрожує соціальній стабільності держави. Саме тому соціальна робота повинна відігравати важливу роль у подоланні негативних наслідків цього явища та сприяти інтеграції молоді в економічне та суспільне життя.

1.2 Робота соціального працівника з безробітною молоддю

Молодіжне безробіття залишається однією з найгостріших соціальних проблем сучасності, що негативно впливає як на соціально-економічний розвиток держави, так і на особисте життя молодих людей. Відсутність роботи спричиняє зростання соціальної напруги, процеси маргіналізації, втрату мотивації до професійного розвитку та зниження рівня життєстійкості. Крім того, молодь часто стикається з труднощами у професійному самовизначенні та реалізації. У подібних обставинах діяльність фахівців у сфері соціальної роботи набуває особливої ваги. Вони здійснюють всебічну підтримку молоді, яка не має роботи, допомагаючи їй адаптуватися до умов змінюваного ринку праці, долати

психологічні труднощі та ефективно користуватися наявними соціальними ресурсами. Одним із ключових аспектів їхньої діяльності є розвиток професійної життєстійкості — здатності справлятися з викликами, що виникають під час пошуку роботи, і впевнено будувати власну кар'єру.

Робота соціального працівника зосереджується на захисті прав та інтересів безробітного, покращенні його життєвих умов і подоланні негативних психоемоційних станів. Окрім безпосередньої підтримки, опосередкована допомога надається через роботу з соціальним оточенням безробітного, зокрема його сім'єю, друзями та родичами, а також через залучення ресурсів державних фондів і громадських організацій [38].

Соціальна робота з безробітною молоддю базується на нормах законодавства, в яких регулюється питання зайнятості, соціального захисту молоді. Працевлаштування безробітної молоді регулюється низкою нормативно-правових актів, зокрема Законом України «Про зайнятість населення», Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Законом України «Про соціальні послуги», а також спеціальними державними програмами, зокрема й програмами регіонального рівня [49].

Закони що регулюють зайнятість є важливою складовою правової основи соціальної роботи з безробітною молоддю, оскільки вони визначають умови працевлаштування, професійного навчання та соціального захисту молоді.

Законодавча основа соціальної роботи з безробітною молоддю включає нормативно-правові акти, що регулюють питання соціального захисту, молодіжної політики, професійної освіти, а також інші документи, які забезпечують дотримання прав молоді та підтримують її працевлаштування [3].

Таким чином, нормативно-правові акти, що регулюють питання працевлаштування молоді в Україні, можна умовно класифікувати на три основні групи. До першої належать документи, які визначають засади державної політики у сфері зайнятості; до другої — законодавчі акти, що окреслюють основи молодіжної політики; третю становлять нормативні акти, спрямовані безпосередньо на вирішення питань працевлаштування молоді [43].

Згідно зі статтею 22 Закону України «Про основні засади молодіжної політики», держава забезпечує працездатній молоді можливість отримати перше робоче місце. Це право надається щонайменше на два роки після завершення або припинення навчання у закладах загальної середньої, професійної, фахової передвищої чи вищої освіти, а також після проходження професійної підготовки, перепідготовки чи звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби [46].

Згідно зі статтею 1 Закону України «Про зайнятість населення», соціальний захист у разі безробіття передбачає комплекс заходів, визначених законодавством про зайнятість та загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Цей комплекс включає різноманітні види соціального забезпечення безробітних [45].

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначає основні форми соціального забезпечення, серед яких — виплата допомоги по безробіттю, а також надання допомоги на поховання у разі смерті безробітної особи або особи, що перебувала в неї на утриманні [44].

За статтею 6 Закону України «Про зайнятість населення», кожен громадянин має право вільно обирати місце роботи, вид діяльності та професійну сферу. Держава гарантує реалізацію цього права шляхом створення необхідних правових, організаційних та економічних умов. Реалізація права на вибір роботи може здійснюватися різними шляхами: через самостійний пошук вакансій, безпосереднє звернення до роботодавця або за сприяння центрального органу виконавчої влади, відповідального за політику у сфері зайнятості та трудової міграції. Додаткову підтримку у працевлаштуванні надають також суб'єкти господарювання, що здійснюють посередництво у працевлаштуванні.

Стаття 24 Закону України «Про зайнятість населення» передбачає низку заходів, спрямованих на підтримку зайнятості, серед яких — надання молоді можливості отримати перше робоче місце та впровадження стимулів для проходження стажування. Такі заходи застосовуються на підприємствах, в

установах і організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності чи форми господарювання, а також у фізичних осіб, які використовують найману працю. Крім того, відповідно до статті 29 цього закону, держава сприяє підвищенню конкурентоспроможності молоді, що, зокрема, реалізується через надання їй права проходити стажування за здобутою професією або спеціальністю в організаціях різних форм власності на умовах, визначених договором про стажування, у вільний від навчання час [45].

Частина перша статті 43 Закону України «Про зайнятість населення» визначає, що право на набуття статусу безробітного мають особи працездатного віку, які не працевлаштовані та готові розпочати роботу. До цієї групи також входять особи з інвалідністю, які ще не досягли пенсійного віку та отримують пенсію чи соціальну допомогу. Статус безробітного можуть отримати і ті, хто здійснює догляд за дитиною з інвалідністю: одинокі матері чи батьки, опікуни, піклувальники, прийомні батьки або батьки-вихователі, якщо вони мають право на надбавку на догляд згідно із законом [45].

Проте, проблема соціального захисту безробітної молоді залишається недостатньо врегульованою на законодавчому рівні, що негативно позначається як на її матеріальному становищі, так і на соціальній поведінці. Останніми роками спостерігається зростання кількості молодих людей, які перебувають у стані безробіття понад один рік. Така тривала відсутність роботи призводить до втрати професійних навичок і зниження конкурентоспроможності на ринку праці. Крім того, значна частина молоді покладається на підтримку з боку держави або допомогу з боку батьків, що, у свою чергу, зменшує їхню внутрішню мотивацію до самостійного працевлаштування та професійного розвитку [63].

З огляду на сучасні соціально-економічні виклики, постає потреба в оновленні нормативної бази з акцентом на реальні потреби молоді, особливо у сферах розвитку підприємництва, а також у наданні адресної підтримки через коучинг, профорієнтацію та соціальний супровід.

Незважаючи на задекларовані наміри, на практиці питання забезпечення зайнятості молоді не належить до основних пріоритетів державних органів. Центри зайнятості здебільшого зосереджуються на роботі з тими, хто офіційно зареєстрований як безробітний, у той час як підрозділи, що опікуються справами сім'ї та молоді, мають обмежений кадровий ресурс, а реалізація відповідних програм часто не забезпечується належним фінансуванням [7].

Соціальний захист безробітних реалізується через різні організаційно-правові форми. Як зазначає Л. П. Шумна, така форма є способом реалізації права громадян на соціальне забезпечення, що передбачений законодавством і залежить від особливостей соціальних ризиків, специфіки завдань, видів допомоги, кола отримувачів і надавачів послуг, а також джерел фінансування та механізму формування відповідних коштів [65].

Система організаційно-правових форм соціального захисту безробітних – це комплекс взаємопов'язаних, законодавчо визначених способів організації та фінансування заходів соціального захисту, що здійснюються уповноваженими органами у разі настання безробіття. Вона охоплює механізми реалізації прав безробітних і забезпечує раціональне використання фінансово-матеріальних ресурсів на засадах соціальної справедливості. До складу цієї системи входять загальнообов'язкове державне соціальне страхування, соціальна підтримка, законодавчо встановлені пільги та юридичні гарантії, а також державні цільові соціальні програми [13].

Інструменти активної політики соціального захисту безробітних спрямовані на стимулювання зайнятості та підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці. Натомість пасивна політика передбачає компенсацію втраченого трудового доходу на період безробіття у вигляді матеріальної допомоги. Безперечно, активні заходи вважаються більш ефективними з економічної та соціальної точок зору, оскільки не просто забезпечують підтримку, а й створюють умови для самостійного заробітку, що сприяє трудовій активності та соціальній інтеграції безробітних. (Рис 1.2.1) [17].

У зв'язку з цим сучасна система соціального захисту безробітних в Україні базується на комплексному підході, який поєднує як активні, так і пасивні заходи підтримки. Така модель сприяє більш ефективній взаємодії між усіма учасниками ринку праці та забезпечує результативну допомогу особам, які втратили роботу, підвищуючи їхні шанси на успішне працевлаштування.

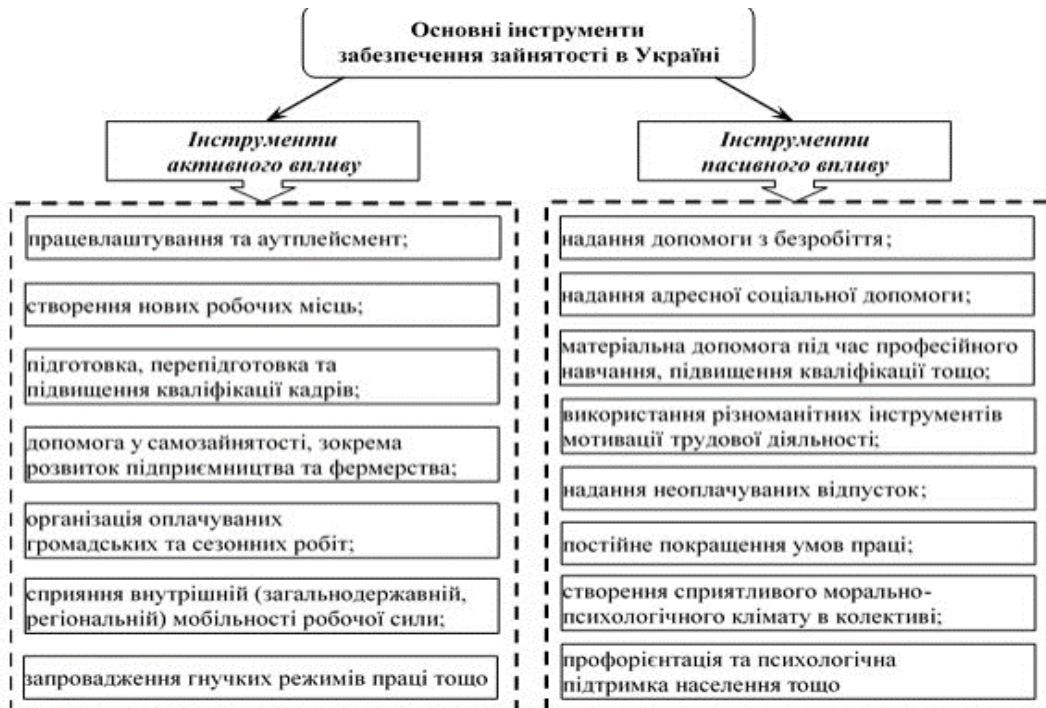


Рисунок 1. 1 – Механізм забезпечення зайнятості в Україні [17]

В Україні соціальна підтримка безробітних реалізується через низку державних інституцій, які мають відповідні повноваження у сфері працевлаштування та надання соціальних послуг. До таких інституцій належать Державна служба зайнятості, Державний фонд сприяння зайнятості населення, а також соціальні служби, орієнтовані на підтримку сімей, дітей і молоді. Державна служба зайнятості виступає активним посередником на ринку праці між роботодавцями та шукачами роботи. Вона безкоштовно надає послуги з пошуку роботи, підбору персоналу, забезпечує соціальне страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплати матеріального забезпечення у разі тимчасової втрати роботи [57].

Усі підрозділи Державної служби зайнятості працюють за стандартизованою системою надання послуг. Будь-який громадянин може звернутися до зручного для себе центру зайнятості та скористатися повним спектром соціальних послуг,

передбачених чинним законодавством у сфері працевлаштування. У межах Служби функціонує єдина електронна база, що містить інформацію про наявні вакансії, зареєстрованих шукачів роботи та можливості для професійного навчання по всій території України. Це дозволяє безробітним розширювати географію пошуку роботи не лише в межах свого регіону, а й на загальнодержавному рівні [28].

Основні напрями діяльності служби зайнятості включають аналіз і прогнозування ринку праці, надання актуальної інформації про зайнятість, інформування громадян про соціальний захист, права у сфері зайнятості та стан ринку праці. Також до функцій служби належать розробка і впровадження програм сприяння працевлаштуванню, зокрема для вразливих категорій населення, допомога у пошуку роботи та підбір персоналу для роботодавців, а також призначення і виплата допомоги з безробіття відповідно до чинного законодавства [28].

Робота соціальних працівників у центрах зайнятості зосереджується на: оцінці економічного становища, включаючи дослідження складу та змін у зайнятості населення в областях, містах, селищах та інших місцевостях; визначенні вимог до працівників, їхніх вмінь та освіти, зважаючи на запити ринку праці; створенні сучасної бази даних відомостей про потреби у робочій силі в різних частинах країни [29].

Молоді фахівці, які звертаються до центру зайнятості, протягом 10 днів після реєстрації отримують пропозицію роботи відповідно до своєї кваліфікації. Якщо такої немає, їм надається статус безробітного з правом на допомогу до моменту працевлаштування. У період пошуку роботи молодь може безкоштовно отримати послуги з профорієнтації, брати участь в оплачуваних громадських роботах, а також користуватися соціальними гарантіями — пенсійним забезпеченням і допомогою у разі непрацевдатності. За відсутності вакансій молодого фахівця можуть направити на професійну перепідготовку з подальшим працевлаштуванням [56].

Сучасна служба зайнятості приділяє особливу увагу формуванню у молоді професійних навичок і гнучкості на ринку праці. Важливу роль у цьому відіграє професійна орієнтація, яка допомагає молодим людям зробити обґрунтований вибір кар'єрного шляху. Для тих, хто звертається до служби зайнятості, ця робота здійснюється шляхом надання професійної інформації, консультування та проведення професійного відбору [40].

Оптимальними формами підтримки молоді є професійна орієнтація та консультування безробітних осіб молодого віку. На сьогодні ключовим завданням профорієнтаційної діяльності служби зайнятості України є сприяння громадянам у якнайшвидшому працевлаштуванні, з урахуванням їхніх інтересів, здібностей та актуальних потреб ринку праці. Цього досягають через професійне та інформаційне консультування, а також надання психологічної підтримки [50].

Профорієнтація або профорієнтаційна робота – це комплексна, науково обґрунтована система заходів соціально-економічного, інформаційного, психолого-педагогічного впливу, спрямована на допомогу людині у своєчасному, усвідомленому та аргументованому виборі професії з урахуванням її здібностей, інтересів і потреб ринку праці [35].

Професійна діяльність безробітної молоді має охоплювати фізичні, соціальні, художні та естетичні аспекти розвитку особистості, враховуючи індивідуальні академічні, естетичні та практичні здібності. Науково обґрунтований підхід до кар'єрної орієнтації молоді базується на вивченні її вікових потреб у професійній діяльності та мотивацій, що зумовлені прагненням до певного соціального статусу й особливостями трудової поведінки. Усвідомлення цих вікових та соціально-психологічних особливостей молоді як частини трудових ресурсів є ключовим при формуванні ефективних стратегій працевлаштування, впровадженні нових соціальних технологій, забезпеченні включення різних молодіжних груп у ринок праці та сприянні їх адаптації до його умов і вимог [16].

Перекваліфікація також важлива, оскільки молодь готова освоювати нові професії. Крім того, перенавчання має базуватися на аналізі ринку праці та професійних здібностей молодої людини [31].

Професійне навчання молоді складається з трьох основних самостійних видів: 1) професійна підготовка, 2) перепідготовка та 3) підвищення кваліфікації.

Система професійно-технічної освіти включає:

- різні типи професійно-технічних навчальних закладів;
- навчальний процес, включаючи кількість учнів, форму, метод, тривалість і зміст навчання;
- перелік професій і спеціальностей, за якими здійснюється професійно-технічна підготовка;
- педагогічні кадри;
- навчально-матеріальну та технічну базу, на якій здійснюється навчальний процес [26].

Державні соціальні служби для сімей, дітей та молоді відіграють важливу роль у працевлаштуванні молоді, особливо тих, хто опинився в складних життєвих обставинах. Основні напрями роботи охоплюють профорієнтацію, індивідуальні консультації, тренінги, тестування та використання комп'ютерних методик для визначення професійних інтересів. Соціальні служби організують ярмарки вакансій, профорієнтаційні заходи, дні відкритих дверей, ведуть бази даних вакансій і навчальних закладів, надають телефонні консультації. Особливу увагу приділяють перекваліфікації, підтримці молоді з сільської місцевості та осіб з інвалідністю (курси, бронювання робочих місць тощо). Вразливі категорії перебувають під постійним патронажем. Крім того, служби співпрацюють із роботодавцями, організують студентську практику та сприяють подальшому працевлаштуванню випускників, що сприяє підвищенню рівня молодіжної зайнятості [23].

Комплексна допомога соціальних працівників безробітній молоді охоплює індивідуальне консультування, психологічну підтримку, організацію тренінгів і розвиток практичних навичок для працевлаштування. Важливим завданням є

створення довірливої атмосфери, у якій молоді люди можуть відкрито говорити про труднощі та отримувати підтримку. Соціальний працівник має володіти знаннями з консультування, психології, допомоги у складанні резюме, підготовці до співбесіди й адаптації на новій роботі. Окрім індивідуальної роботи, фахівець організовує групові заходи, співпрацює з молодіжними організаціями та місцевою владою, забезпечуючи комплексний супровід молоді на шляху до зайнятості.

Не тільки соціальні працівники можуть надавати послуги безробітним включаючи молодь. В Україні з 1 січня 2019 року запроваджено новий проект (єдиний куратор для безробітних) у службі зайнятості.

Кар'єрний радник — це фахівець, який допомагає особистості у прийнятті рішень, пов'язаних із плануванням кар'єри, вибором професії та місця роботи, а також сприяє створенню можливостей для безперервного навчання впродовж життя. Він підтримує розвиток навичок пошуку роботи, самопрезентації та ефективного представлення власної професійної компетентності. Отже, кар'єрний радник — це професіонал, який орієнтує людину у світі професій і сприяє досягненню кар'єрного успіху [52].

Кар'єрні радники відіграють важливу роль у працевлаштуванні, надаючи індивідуальні послуги з урахуванням потреб клієнтів і сприяючи комунікації між шукачами роботи та роботодавцями. Вони виступають особистими консультантами, допомагають у плануванні кар'єри, підвищенні конкурентоспроможності та залученні до професійного навчання. Ефективність їхньої роботи визначається швидкістю та якістю працевлаштування [66].

До функцій кар'єрного радника входить надання підтримки усвідомлення власних сильних якостей; визначення власних конкурентних переваг (компетенцій, навичок тощо); розробка індивідуального плану працевлаштування.

Кар'єрні радники сприяють клієнтам у самостійному пошуку роботи, підготовці до співбесід та створенні актуального резюме. Вони також допомагають молодим людям приймати важливі рішення щодо кар'єри, надаючи

консультації, які сприяють плануванню довгострокового професійного розвитку. Однією з важливих складових роботи кар'єрних радників є підтримка клієнтів у подоланні психологічних труднощів і бар'єрів, що можуть виникати в процесі працевлаштування. Окрім того, кар'єрні радники заохочують позитивне та відповідальне ставлення до професійного майбутнього клієнтів. Це досягається завдяки проведенню тренінгів і вебінарів, на яких учасники отримують важливі м'які навички та ефективні інструменти для покращення якості та розвитку своєї професійної діяльності [64].

Кар'єрне консультування допомагає клієнтам розвивати внутрішню мотивацію та адаптуватися до змін ринку праці. Мета полягає в підтримці професійного розвитку та формуванні кар'єрних стратегій. Консультації орієнтовані на різні вікові групи та професійні етапи. Кар'єрні радники використовують соціологічні методи для аналізу ринку праці, популярних професій та тенденцій у галузях. Це дозволяє визначити затребувані спеціальності. Психолого-педагогічні методи фокусуються на розвитку інтересів, здібностей та мотивації клієнта, а також допомагають скласти індивідуальні кар'єрні плани. Основні завдання кар'єрного консультування — підтримка професійного росту, розвиток комунікативних і лідерських якостей та допомога в подоланні труднощів на роботі. Це дозволяє молодим людям і фахівцям успішно інтегруватися в професійне середовище [22].

Отже, соціальна робота з безробітною молоддю є першочерговим напрямом в Україні. Її значення полягає у наданні молодим людям підтримки в адаптації до вимог сучасного ринку праці, подоланні соціально-психологічних бар'єрів, формуванні навичок ефективного працевлаштування та зміцненні професійної життєстійкості. Соціальні працівники відіграють ключову роль у цьому процесі, сприяючи особистісному та професійному розвитку молоді в умовах дедалі більших викликів.

1.3 Технології соціальної роботи з безробітною молоддю

Проблема безробіття серед молоді залишається однією з найактуальніших у сучасному світі. Вона обумовлена різноманітними чинниками, зокрема браком професійного досвіду, невідповідністю освіти потребам ринку праці, низькою мотивацією до пошуку роботи та іншими соціально-психологічними бар'єрами. У зв'язку з цим важливо застосовувати ефективні технології соціальної роботи, які допомагають молодим людям знайти роботу та адаптуватися до ринку праці. Одним із ключових аспектів соціальної роботи є врахування соціальних настанов безробітних. Усвідомлення їхніх професійних орієнтацій і очікувань дозволяє соціальному працівнику розробити індивідуальні стратегії підтримки, мотивувати клієнтів до самостійного планування кар'єри та заохочувати їх до активної ініціативи.

Для багатьох молодих людей перші труднощі виникають уже на етапі вибору професійного шляху, особливо на початку кар'єри. Часто постають запитання: яку професію обрати? де шукати роботу? Нерідко рішення про вступ до закладу вищої освіти приймається поспішно, без належного усвідомлення власних інтересів, здібностей і перспектив. З часом змінюються погляди, інтереси та життєві орієнтири, і як наслідок — чимало випускників працюють не за фахом. Молодим спеціалістам складно знайти роботу, яка б відповідала їхнім очікуванням, була цікавою та водночас відкривала перспективи професійного розвитку.

У таких ситуаціях ефективною формою підтримки виступає коучинг. У межах коуч-сесій молоді люди мають змогу краще пізнати себе, усвідомити власні цінності та визначити пріоритети. Основне завдання коуча — допомогти клієнтові знайти сферу діяльності, яка не лише забезпечуватиме матеріальну стабільність і соціальне визнання, а й сприятиме особистісній реалізації. Якщо професійний напрям уже обрано, важливо грамотно вибудувати кар'єрну траєкторію, розпочавши з чіткого формулювання мети. Водночас багато молодих людей не мають ясного уявлення про власні бажання й прагнення. Часто

цілі нав'язані соціальними установками або впливом оточення, хоча кожна особистість має унікальні потреби та внутрішні орієнтири. Коучинг дозволяє виявити ці індивідуальні пріоритети, зосередитися на тому, що справді важливо, та обрати професійний шлях, який відповідатиме внутрішнім цінностям і приносить задоволення.

Коучинг – це сучасна технологія, яка спрямована на особистісний розвиток та досягнення поставлених цілей через рівноправну, партнерську взаємодію між коучем і клієнтом. На відміну від традиційних методів соціальної роботи, коучинг не зосереджується на проблемах, а акцентує увагу на внутрішніх ресурсах, потенціалі та можливостях людини. Такий підхід дає змогу безробітній молоді не лише знайти підходящу роботу, а й краще пізнати себе, виявити власні сильні сторони, визначити професійні цілі та розвинути навички, необхідні для самореалізації в житті та кар'єрі.

Коучинг – це сучасна методика, створена для розвитку потенціалу людей та груп, з метою досягнення заздалегідь визначених цілей та кардинальної зміни моделей поведінки, що сприяє розкриттю внутрішнього потенціалу особистості [42].

Коли ціль визначена, коуч допомагає клієнту знайти оптимальні шляхи її досягнення з урахуванням особистісного рівня, амбіцій, обставин і ресурсів. Разом вони створюють чіткий план дій із конкретними термінами. Завершальним етапом є перевірка «екологічності» плану — тобто його впливу на інші сфери життя, щоб кар'єрне зростання було збалансованим і не шкодило здоров'ю чи стосункам [23].

Коучинг спрямований на досягнення цілей клієнта найкращим для нього способом у визначені строки. Під час зустрічей людина усвідомлює, що має вибір у своїх думках, емоціях і діях. Основою коучингу є віра в потенціал кожної особистості, зосередження на сильних сторонах, позитивному досвіді та пошуку рішень. Важливими є довіра, відкритість, рух до майбутнього, відмова від оцінок і порад, а також легкість і позитивна атмосфера [42].

При роботі з безробітними найчастіше використовують кар'єрний коучинг.

Кар'єрний коучинг – це фахове консультування з кар'єрних питань та професійного зростання, яке вдало доповнює інші види консалтингу, особисті консультації та психотерапію [62].

Кар'єрний коучинг – це інтерактивна співпраця між клієнтом та коучем у професійній сфері клієнта. Кар'єрний коучинг включає в себе такі аспекти: успішний пошук нової роботи; складання плану професійного росту; визначення кар'єрних цілей; виявлення та використання власних талантів; аналіз і виокремлення ключових аспектів ідеальної роботи; пошук роботи, що найбільше відповідає потребам; заснування власного бізнесу, зміна напрямку професійного розвитку; стратегія та методика пошуку роботи [42].

У службі зайнятості понад чотири роки діє інститут кар'єрного радника, для якого коучинг є ключовим інструментом роботи з пошукачами. Фахівець працює індивідуально, допомагаючи клієнтам усвідомити свої сильні сторони, визначити конкурентні переваги, розвивати навички та вміння. Кар'єрні радники також навчають ефективному пошуку роботи, підготовці до співбесід і складанню результативного резюме.

Випускники коледжів опиняються перед необхідністю ухвалювати важливі рішення щодо подальшої кар'єри: продовжувати навчання чи поєднувати його з роботою, обирати магістратуру чи оцінювати можливості наукової діяльності. У цьому процесі суттєву підтримку надає консультант, допомагаючи зорієнтуватися та прийняти обґрунтовані рішення. Завдяки консультаціям студенти не лише отримують необхідну інформацію, а й самостійно знаходять відповіді на складні питання, що сприяє їхньому особистісному розвитку й активному ставленню до професійного майбутнього.

Л. Горбань виокремлює окремий різновид коучингу, що застосовується в соціальній роботі з безробітними, — коучинг у профорієнтаційній діяльності. Це форма індивідуального наставництва та консультування, спрямована на допомогу у виборі професійного шляху. Такий підхід передбачає партнерську взаємодію, орієнтовану на досягнення бажаних результатів. Коуч створює сприятливі умови для просування до цілей, які відповідають інтересам

особистості, сприяє її всебічному розвитку та культурній самореалізації. У результаті розширюється світогляд, підвищується якість життя та активізується соціальний, особистісний і творчий потенціал безробітного, що сприяє професійному самовизначенню й самореалізації [14].

Основними завданнями коучингу в профорієнтаційній роботі з молоддю є надання можливості не лише здобути нову професію, а й займатися улюбленою справою на професійному рівні. Важливими аспектами є також оволодіння навичками для додаткового заробітку, ознайомлення з правовими основами започаткування власної справи із супровідними роз'ясненнями фахівців — зокрема, податкової та інших державних органів. Коучинг сприяє зниженню рівня безробіття, навіть серед окремих соціальних груп, таких як матері в декреті, які прагнуть працювати неповний робочий день, або молодь, яка зацікавлена в реалізації творчих здібностей удома, зокрема за допомогою комп'ютера. Коучинговий підхід у професійній орієнтації ґрунтується на принципах особистісно-центрованого навчання. Його мета – мотивувати молоду людину до досягнення цілей і розвитку продуктивного мислення. Ключовою рисою коучингу є момент осяяння, який виникає через концентрацію та ясність думок у процесі пошуку вирішення проблеми. Один із головних принципів коучингу – усвідомлення особистої відповідальності за прийняті рішення та їх наслідки [39].

Окрім коучингу, новаторською технологією, що покращує якість послуг у сфері зайнятості, є профілювання клієнтів. Як зазначає Н. Савченко, інноваційною технологією реалізації клієнтоорієнтованого підходу в сфері зайнятості є профілювання безробітних. Цей підхід спрямований на зниження рівня довготривалого безробіття та запобігання його поширенню. Суть профілювання полягає в розподілі безробітних на групи за рівнем ризику тривалого безробіття, з урахуванням індивідуальних характеристик і трудового потенціалу. Основне завдання – якнайшвидше виявити осіб із високим ризиком і запропонувати їм спеціальні програми та заходи активної політики зайнятості, орієнтуючись на умови місцевого ринку праці [51].

Однією з ефективних технологій роботи з безробітною молоддю є тренінг, який активно застосовується у діяльності центрів зайнятості. Його мета – сприяння соціальній та психологічній адаптації, а також формування орієнтирів особистісного розвитку та кар'єрного зростання. Як групова форма соціальної роботи, тренінг поєднує участь молоді, яка перебуває у стані безробіття, та ведучого — соціального працівника. Завдання фахівця полягає у створенні умов для активного самостійного пошуку учасниками власного професійного шляху. Крім того, тренінгова робота дає змогу критично переосмислити попередні стереотипи, розв'язувати особистісні проблеми та опановувати ефективні моделі міжособистісної взаємодії [4].

На даний час термін «тренінг» вживається для визначення широкого спектру методик, що спираються на різні теоретичні засади. Єдиної класифікації цього поняття немає. Виокремлюють тренінги, орієнтовані на розвиток навичок саморегуляції, комунікативні тренінги, тренінгові підходи, що стимулюють особистісне зростання, навчальні тренінги [30].

У «Великому тлумачному психологічному словнику» наводиться таке означення тренінгу: «Тренінг – це будь-яка навчальна програма або комплекс процедур, розроблених для того, аби в результаті їхнього виконання було отримано кінцевий продукт у вигляді організму, здатного до деякої певної реакції (реакцій) або участі в складній діяльності, що потребує певних вмінь». Це дуже широке визначення, котре охоплює не лише людину, а й будь-яке навчання. Головна ідея цього означення полягає в тому, що тренінг – це тренування, напрацювання навичок та умінь [41].

Групова тренінгова робота сприяє підвищенню мотивації та відкритості учасників, створює атмосферу довіри, щирості та конфіденційності, а також дає можливість отримати зворотний зв'язок з іншими учасниками групи. Це допомагає отримати глибше розуміння власної особистості та особистості інших. Участь у тренінгу дозволяє розвинути повноцінну самодіяльність, реалізувати власний особистий досвід, стимулювати творчий потенціал, проявити оригінальність, сформувати здатність духовного самовираження, підвищити

гнучкість психологічних функцій, набути важливих соціальних умінь і навичок, успішно адаптуватися в соціальному та професійному житті [36].

Завдяки сприянню розумному плануванню кар'єри тренінг стає засобом узгодження кар'єрних намірів і ставлення до власного кар'єрного зростання. У групі в атмосфері моральної підтримки та безпеки учасники мають можливість на рівних, без будь-якого тиску висловлювати свою думку та обговорювати ситуації, пов'язані з їхнім професійним майбутнім. Вони вчаться раціонально висловлювати свою думку, імітувати різні професійні ролі тощо [31].

Метою тренінгу є позбавлення від негативного стану, реконструкція та закріплення «Я» особистості шляхом саморегуляції та самопізнання, підвищення самооцінки, встановлення позитивних емоційних стосунків. На занятті ми розглядаємо проблеми саморозуміння та життя в гармонії з собою, інтересу, розуміння та співпереживання іншим, толерантності до точки зору співрозмовника, адекватної оцінки власної поведінки, розвитку вміння контролювати себе та регулювати емоції, а також формування соціально прийнятних реакцій на агресію. [36].

Невдачі у пошуку роботи часто пов'язані з внутрішніми конфліктами, такими як занижена самооцінка, відсутність мотивації чи неефективні життєві установки. Тому важливо формувати у безробітних позитивну «Я-концепцію» як основу професійної самореалізації. Перед консультацією їм необхідна психологічна підтримка для мобілізації внутрішніх ресурсів. З цією метою застосовуються аутогенні тренування, вправи на зниження тривожності, музична терапія та тренінги, що допомагають підвищити самооцінку, впевненість і розвинути навички ділового спілкування.

Науковець О. Василенко в рамках педагогічного підходу зазначає, що безробітні часто не мають чіткого уявлення про свій поточний соціальний статус, що може призвести до втрати оптимізму та самовпевненості. У роботі з цією категорією населення важливо враховувати можливу стурбованість, незадоволеність власним становищем та оточенням. За необхідності, слід

розробити комплекс заходів, спрямованих на вирішення цих проблем і відновлення впевненості в собі [8].

Висновки до розділу

Підсумовуючи вищезазначене можна стверджувати, що безробіття серед молоді й досі лишається однією з найгостріших проблем сьогодення. Воно має не тільки економічні, але й відчутні соціальні наслідки, як-от поглиблення соціальної нерівності, збільшення маргіналізації та втрата бажання працювати у молодих людей.

Основними чинниками високого рівня безробіття серед молоді є структурні зміни на ринку праці, невідповідність професійної підготовки вимогам роботодавців, низька конкурентоспроможність випускників, відсутність досвіду роботи та нестабільність економічної ситуації в країні. Соціальна робота з безробітною молоддю зосереджена на професійному орієнтуванні, навчанні, психологічній підтримці та соціальній адаптації. Основні методи включають кар'єрне консультування, програми стажувань, тренінги з розвитку життєстійкості та навичок, необхідних для успішного працевлаштування. Робота соціальних працівників ґрунтується на законодавстві, яке регулює питання працевлаштування та соціального забезпечення населення.

Було з'ясовано, що державна політика щодо працевлаштування молоді охоплює заходи для збільшення її конкурентоздатності, заохочення самозайнятості, створення сприятливого клімату для молодіжного підприємництва, забезпечення соціальних гарантій та професійного перенавчання. Теоретично обґрунтували роль та місце державних установ соціального захисту, центри зайнятості та професійні консультанти, котрі допомагають молоді скласти резюме, готуватися до співбесід та здобувати нові професійні вміння. Однак існує потреба в покращенні механізмів державного регулювання та поглибленні співпраці між навчальними закладами, роботодавцями й центрами зайнятості.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З БЕЗРОБІТНОЮ МОЛОДДЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

2.1 Опис методик дослідження. Аналіз та інтерпретація отриманих в ході експериментальної роботи

Нині Україна стикається з численними викликами на ринку праці, серед яких особливо виражено зростання рівня безробіття серед молоді. Молоді люди часто стикаються з труднощами при пошуку роботи через відсутність досвіду, невідповідність професійних навичок вимогам роботодавців, а також через загальну нестабільність ринку праці. Особливо складною є ситуація для молоді, що належить до вразливих категорій населення, таких як внутрішньо переміщені особи та випускники навчальних закладів. Ринок праці продовжує залишатись в напруженому стані. Хоча проблема безробіття існувала й до повномасштабного вторгнення, до 2022 року ринок характеризувався дефіцитом вакансій, тоді як нині спостерігається нестача кваліфікованих кадрів.

Ситуація з безробіттям в Україні ускладнюється через масове внутрішнє переміщення населення. Десятки тисяч людей були змушені покинути свої домівки й переїхати до центральних, північних і західних регіонів. Війна позбавила їх не лише житла, а й роботи, документів, соціальних зв'язків і майна. Переселення супроводжується труднощами адаптації та кризою соціальної ідентичності. Внутрішньо переміщені особи змушені обирати між збереженням звичного способу життя та інтеграцією в нове середовище. Хоч другий варіант і є ефективнішим для успішної адаптації, він потребує подолання страху, упередженого ставлення місцевих мешканців і високого рівня соціальної напруги [59].

У 2015–2021 роках ринок праці України залишався відносно стабільним, проте пандемія COVID-19 призвела до зростання безробіття та скорочення робочої сили. Незважаючи на це, рівень оплати праці підвищився, а реальна зарплата майже подвоїлася. Сьогодні ринок праці характеризується високим

рівнем довготривалого безробіття та значною трудовою неактивністю: понад третина населення віком 15–70 років не бере участі в економічній діяльності. Половина з них — пенсіонери, а кожен п'ятий — учень, студент або самозайнятий. Особливо гостро проблема безробіття постає серед молоді після завершення навчання [50].

Ситуація на ринку праці значно ускладнилася у 2022 році після початку повномасштабної війни. Згідно з дослідженням соціологічної групи «Рейтинг» від 23–24 липня 2022 року, відбулося суттєве зростання рівня безробіття та міграції громадян у пошуках роботи за кордоном. До початку війни рівень безробіття становив лише 12%, тоді як 65% населення були зайняті у сфері праці. Однак після початку воєнних дій частка безробітних зросла до 39%, а рівень зайнятості знизився до 59%. Крім того, значна частина працюючого населення зазнала змін у професійній діяльності: 6% змушені були змінити роботу, а 19% перейшли на віддалений або частковий формат зайнятості [60].

Бойові дії змусили залишити постійне місце проживання значну частину населення – приблизно 27% від загальної кількості громадян. Серед них серед молоді 18-24 роки – 36%, серед 25-34 років – 34%. Через скорочення можливостей працевлаштування та зміни місця проживання значно погіршився статус зайнятості та рівень доходів працездатного населення [2].

У 2023 році рівень безробіття серед молоді залишається суттєво вищим і становить 13,3%, хоча це на 2,3% менше, ніж у 2021 році. Водночас, за даними Міжнародної організації праці, молодіжне безробіття має нерівномірний розподіл. Зокрема, у країнах із рівнем доходу нижче середнього цей показник перевищує рівень безробіття серед дорослого населення у 4 рази, а в країнах із доходом вище середнього – у 3,7 рази. Найвищий рівень молодіжного безробіття спостерігається саме у країнах із доходом вище середнього [67].

Станом на початок 2023 року, за оцінками Міністерства економіки, офіційна кількість зареєстрованих безробітних становила 2,6 млн осіб, тоді як за даними НБУ цей показник коливався в межах 4,2–4,8 млн осіб. Важливо зазначити, що серед безробітних 23% складають особи віком до 35 років [1].

За даними агентства «Info Sapiens», у серпні 2023 року рівень безробіття в Україні становив 15,1 % — найнижчий з початку повномасштабної війни, що свідчить про поступове відновлення ринку праці [58].

Водночас офіційно зареєстрованими безробітними були 112,3 тис. осіб, з них 23,9 тис. — молодь до 35 років, а 1,8 тис. — випускники без досвіду роботи. Понад половина працевлаштованої молоді працює не за фахом, що вказує на розрив між освітою та потребами ринку праці.

За даними Державної служби зайнятості, однією з головних проблем сучасного ринку праці в Україні є професійно-кваліфікаційний дисбаланс. Цей дисбаланс ще більше загострюється в умовах війни, на тлі структурних змін в економіці та стрімкого розвитку технічних і технологічних процесів. Як наслідок, у низці професій спостерігається гостра нестача робочих місць, тоді як в інших — кількість безробітних суттєво перевищує кількість доступних вакансій. Така ситуація не лише ускладнює процес працевлаштування, а й стримує ефективне використання наявного трудового потенціалу. В умовах цих змін особливої актуальності набуває необхідність гнучкого реагування освітньої системи на потреби ринку праці та підвищення якості професійної підготовки [32].

За даними Державної служби зайнятості, у першому півріччі 2024 року статус безробітного мали 254,6 тис. осіб, з яких працевлаштовано лише 124 тис. (приблизно 50 %). Понад 4 % отримали ваучери на навчання, майже 9 % проходили професійне перенавчання. Однак ця статистика не враховує осіб на тимчасово окупованих територіях, внутрішньо переміщених, трудових мігрантів та тих, хто перебуває у тривалих неоплачуваних відпустках. Багато безробітних не реєструються через небажання проходити службу, втрату мотивації або уникнення направлення на суспільно корисні роботи. В умовах дефіциту робочої сили низька економічна активність населення створює загрозу для стабільності ринку праці. Особливо гостро проблема постає серед молоді: у червні 2024 року 35 % тих, хто шукав роботу, становили особи до 25 років, ще 24 % — у віці 25–

34 роки. Частка безробітної молоді до 25 років за півріччя зростає, що підтверджує актуальність проблеми їх працевлаштування [32].

На початку 2025 року український ринок праці продовжує відчувати суттєвий дефіцит кадрів у різних секторах. За даними Державної служби зайнятості, найбільша нестача спостерігається серед кваліфікованих робітників. Особливо бракує швачок, електромонтерів, сантехніків, електриків, слюсарів і зварювальників [20].

Сучасний ринок праці характеризується високою конкуренцією серед фахівців окремих спеціальностей, що підвищує ризик безробіття серед молоді. Водночас зростає попит на кваліфіковані робітничі та технічні професії, де спостерігається дефіцит кадрів. У таких умовах, молоді важливо раціонально обирати професію. Усвідомлений підхід до професійного самовизначення допоможе знизити рівень молодіжного безробіття й забезпечити відповідність між інтересами молоді та потребами ринку праці.

В ході дослідження нами було проаналізовано статистичні дані Державного центру зайнятості по Хмельницькій області за останні два роки. Дані наведені в таблиці 2.1.1.

Таблиця 2.1.1. Статистика безробіття молоді в Хмельницькій області

Рік	Рівень освіти	Кількість осіб	Середня тривалість безробіття (днів)	Поширені професії
2023	Бакалавр	42	250	Фахівець, Вихователь, Менеджер, Діловод
2023	Магістр	20	255	Фахівець, Соціальний педагог, Бухгалтер
2023	Спеціаліст	12	260	Інспектор, Секретар, Технік

Продовження таблиці 2.1.1.

2024	Бакалавр	39	245	Фахівець, Інспектор, Менеджер
2024	Магістр	21	260	Секретар, Економіст, Бухгалтер
2024	Спеціаліст	15	270	Інспектор, Соціальний педагог, Діловод

У 2023 році серед безробітної молоді найбільше було випускників зі ступенем «бакалавр» — 42 особи, які шукали роботу в середньому 250 днів. Магістрів було менше — 20 осіб, але тривалість їх безробіття сягала 255 днів. Найменше було спеціалістів — 12 осіб, проте саме вони найдовше залишалися без роботи — 260 днів. Це свідчить про труднощі з працевлаштуванням через вузький фах та обмежені вакансії. У 2024 році кількість безробітних бакалаврів зменшилася до 39 осіб, а середній термін пошуку роботи скоротився до 245 днів, що може свідчити про покращення умов працевлаштування. У групі магістрів зафіксовано 21 безробітного, а середня тривалість безробіття збереглася — 260 днів. Натомість ситуація серед фахівців погіршилася: їх число збільшилось до 15, а термін безробіття зріс до 270 днів, що свідчить про зростання труднощів із працевлаштуванням для цієї категорії.

У 2023–2024 роках посада «фахівця» залишалася найпоширенішою серед безробітної молоді. Це свідчить як про високий рівень підготовки за цією кваліфікацією, так і про її універсальність у різних сферах. У 2023 році серед популярних професій також відзначалися вихователь, менеджер і діловод. У 2024 році зросла кількість молоді з досвідом інспекторської роботи (зокрема молодших інспекторів), імовірно, через зміни в державному секторі. Водночас професії секретаря, бухгалтера, економіста та соціального педагога залишаються стабільними серед молоді, хоча не завжди забезпечують тривале або стабільне працевлаштування.

Аналіз даних дає підстави для кількох висновків. По-перше, попри певне скорочення тривалості безробіття серед бакалаврів у 2024 році, молодь із вищою

освітою загалом і надалі стикається з труднощами у працевлаштуванні. По-друге, погіршення ситуації серед спеціалістів вказує на потребу вдосконалення механізмів професійної адаптації — зокрема, через перекваліфікацію та консультативну підтримку. По-третє, стабільна присутність окремих спеціальностей серед безробітної молоді свідчить про перенасичення ринку певними фахами та обмежену гнучкість молоді в адаптації до потреб ринку праці.

За прогнозами, у 2025–2026 роках рівень безробіття в Україні може знизитися до 10–12%. Згідно зі звітом НБУ, це пов'язано зі зростанням попиту на робочу силу за умов обмеженої пропозиції: після 18,2% у попередньому році очікується зниження до 14,2% у 2024 році, а згодом — до 10–12%. Водночас рівень безробіття залишатиметься вищим за довоєнний через структурні зміни в економіці, міграцію, регіональний дисбаланс та невідповідність між потребами ринку праці й наявними навичками. Ситуацію також ускладнює повільне повернення трудових мігрантів.

Згідно з аналітичними висновками центру CASE Україна, ситуація з демографією має довгострокові загрози для ринку праці. Значні втрати серед дітей та молоді раннього працездатного віку є незворотними, адже багато з тих, хто виїхав, навряд чи повернуться. Молодь, яка нині емігрує з метою уникнення обліку, також, найімовірніше, залишиться за кордоном. Ці демографічні втрати є вигідними для країн із старіючим населенням, що зацікавлені в залученні молодшої робочої сили. Таким чином, основним викликом наступного десятиліття для України стане боротьба за збереження та повернення молоді, активізація економічно неактивного населення і залучення осіб старшого віку до праці. Це не лише національна, а й глобальна проблема тому, що світ вступає в епоху депопуляції, зниження фертильності та старіння населення, що вплине на економіку, політику та глобальні баланси сил [61].

Враховуючи вищезазначений аналіз рівня безробіття в Україні та його подальший прогноз, а також за результатами аналізу теоретичних матеріалів соціальної роботи з безробітною молоддю в сучасних умовах, як один із засобів

подолання безробіття в Україні; змісту та визначення роботи соціального працівника із безробітними, а також визначення ефективних технологій соціальної роботи у сфері зайнятості є достатньою основою для подальшого наукового дослідження.

Згідно з визначеними дослідницькими завданнями з соціальної роботи з безробітною молоддю нами було проведено діагностичне дослідження

Для емпіричного дослідження нами було вибрано установу Хмельницької філії Хмельницького обласного центру зайнятості, який було створено для працевлаштування населення. В цілому наше експериментальне дослідження охопило 25 безробітних віком від 18 до 35 років. Встановлена кількість учасників емпіричного дослідження є достатньою для проведення діагностичного аналізу з метою оцінки загального рівня професійної життєстійкості та рівень мотивації до працевлаштування.

На нашу думку варто зазначити, що якісно проведена діагностика, коректно обраний та застосований інструментарій сприятиме в майбутньому ефективному працевлаштуванню молоді на ринку праці. Для дослідження використовувались наступні методики: Методика «Діагностика особистості на мотивацію до досягнення успіху» (за Т. Елерсом), Методика Т. Елерса: «Діагностика особистості на мотивацію до уникнення невдач», Опитувальник професійної життєстійкості (О. Кокун), а також було створено авторську анкету для аналізу причин проблем безробіття молоді.

Методика «Діагностика особистості на мотивацію до досягнення успіху» (за Т. Елерсом) розроблена для діагностування мотиваційного спрямування особистості на досягнення успіху. Тоді як інша методика Т. Елерса: «Діагностика особистості на мотивацію до уникнення невдач» була розроблена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на уникнення невдач.

Опитувальник професійної життєстійкості слугує інструментом для оцінювання здатності особистості справлятися з труднощами та стресовими ситуаціями у професійному середовищі. Він базується на трьох основних компонентах життєстійкості — контролі, включеності та прийнятті виклику, -

кожен з яких розкривається через чотири аспекти: емоційний, мотиваційний, соціальний і професійний. Така структура дозволяє не лише встановити загальний рівень професійної життєстійкості, а й здійснити детальний аналіз окремих її складників. Опитувальник дає змогу глибше зрозуміти як сильні сторони особистості, так і напрями, що потребують подальшого розвитку в контексті професійної діяльності.

В ході емпіричного дослідження на базі закладу нами було створено авторську анкету дослідження причин молодіжного безробіття. Дана анкета дає змогу визначити провідні показники безробіття такі, як тривалість, досвід пошуку роботи, активність пошуку роботи, оцінка роботи центру зайнятості, перешкоди під час працевлаштування).

Діагностичний інструментарій було підібрано відповідно до наступних вимог.

По-перше, вибраний інструментарій відповідає встановленим критеріям діагностики, що використовуються в дослідженні.

По-друге, здійснити аналіз причин та психологічних особливостей безробіття молоді.

По-третє, використані інструменти відповідають віковій групі досліджуваних.

Дослідивши роботу кар'єрних радників Хмельницької філії Хмельницького обласного центру зайнятості нами було визначено, що в закладі використовуються наступні форми роботи з безробітними: консультування, тренінги та профорієнтація. Проте, ми з'ясували, що в сучасних соціально-економічних умовах цю роботу потрібно покращити.

З метою визначення психологічних особливостей мотивації досягнення успіху та уникнення невдач було використано обидві методики Т. Елерса. Методика «Діагностика особистості на мотивацію до досягнення успіху» (за Т. Елерсом), та Методика Т. Елерса «Діагностика особистості на мотивацію до уникнення невдач» відповідно (Додаток А та Додаток Б). Ми обрали цей метод, адже опитування – один з найоперативніших та найточніших способів

діагностики. Мотивацію досягнень можна визначити як прагнення людини виконувати роботу якісно та постійно вдосконалювати її результати. Дослідження науковців підкреслюють тісний зв'язок між мотивацією досягнень і рівнем професійної ефективності спеціалістів.

Фахівці з високою мотивацією досягнення успіху характеризуються наполегливістю у досягненні поставлених цілей, незадоволеністю досягнутим і постійним прагненням до вдосконалення результатів. Вони відзначаються глибокою зацікавленістю своєю діяльністю, відчують радість від професійних успіхів, не здатні працювати неякісно, а також виявляють творчий підхід навіть у виконанні рутинних завдань. Для таких осіб неприйнятні легкі досягнення, нездорова конкуренція, натомість вони орієнтовані на командну роботу, відкриті до взаємодопомоги та підтримки. На нашу думку, орієнтація на досягнення результату, що відповідає життєвим цілям, цінностям та очікуванням, а також прагнення до соціального визнання є визначальними чинниками формування професійної компетентності.

Методики Т. Елерса були розроблені в 1970–1980-х роках німецьким психологом Теодором Елерсом у межах дослідження мотивації особистості другої половини ХХ століття. Їх основною метою є діагностика мотиваційних особливостей людини в навчальній і професійній діяльності, а також оцінка готовності до подолання труднощів, прийняття викликів і ризиків. Ці методики дозволяють виявити рівень страху перед невдачею та його вплив на поведінкові реакції, а також широко застосовуються в процесах кадрового відбору, профорієнтації та психологічного консультування.

Ці методи базуються на теорії мотивації Т. Елерса і містять питання та сценарії, що спрямовані на з'ясування того, наскільки людина прагне досягнути успіху та уникнути невдач. Методики Т. Елерса можуть охоплювати різні види тестів та запитань, розроблених для визначення рівня мотивації до досягнень в різних сферах життя, як от навчання, робота, спорт тощо. За допомогою відповідей на ці питання можна оцінити, наскільки особа націлена на досягнення своїх цілей і як ця мотивація впливає на її дії.

Методики Т. Елерса допомагають дослідникам та психологам краще розуміти мотивацію досягнення в конкретних ситуаціях та розробляти індивідуальні підходи для підтримки та розвитку цієї мотивації у людей.

Методика «Діагностика особистості на мотивацію до досягнення успіху» та Методика «Діагностика особистості на мотивацію до уникнення невдач» складаються з 41 та 30 питань відповідно. Учасниками даних методик стали 25 безробітних віком від 18 до 35 років. Відповідно до ключа з розрахунку результатів в обидвох методиках здійснюється обробка та інтерпретація отриманих даних. Максимальні бали, які можна отримати при проходженні становить 21 і вище балів. Відповідно, чим вищий бал тим більшу мотивацію мають дані респонденти та навпаки якщо балів не більше 10 вони мають низьку мотивацію. Аналогічна система підрахунку балів і в суміжній методиці.

На початковому етапі збору емпіричних даних було проведено аналіз результатів діагностики мотивації досягнення серед опитаної групи, які представлені на рис. 2.1.

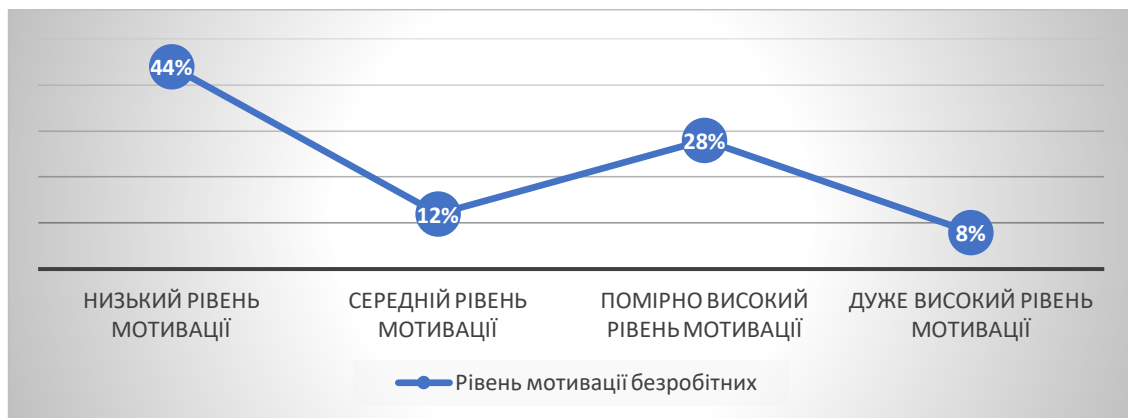


Рисунок 2.1. – Рівень мотивації досягнення успіху

Під час аналізу отриманих відповідей респондентів було встановлено, що близько 11 опитаних осіб (44% респондентів) мають низький рівень мотивації до досягнення успіху. Вони характеризуються невпевненістю у власних силах, відсутністю чітких життєвих орієнтирів, побоюванням перед труднощами. У частини з них може спостерігатися вплив негативного досвіду та підвищеного рівня стресу.

Молодь із низьким рівнем професійної мотивації часто схильна до узагальнення негативного досвіду, виявляє пасивність, уникає труднощів і

боїться невдач. Як зазначає дослідниця Брене Браун, надмірне узагальнення проявляється у перенесенні окремого негативного випадку на всі схожі ситуації (наприклад: «Не пройшов співбесіду — значить, не знайду роботу взагалі»), що формує песимістичне бачення майбутнього. Також важливо розрізняти стрес і тривожність. Навіть за відсутності прямої загрози життю (наприклад, при втраті роботи чи складнощах із поєднанням кар'єри та батьківства), організм реагує стресом. При цьому передчасний стрес — страх перед подією — може підсилювати тривожність і блокувати активні дії, оскільки людина уникає не лише ситуації, а й пов'язаного з нею психологічного дискомфорту [5].

Середній рівень мотивації досягнення виявлено у 7 респондентів (28%). Вони здатні проявляти активність за сприятливих умов, однак рідко ініціюють дії в ситуаціях невизначеності чи ризику, потребуючи зовнішнього стимулювання. Високий рівень мотивації до успіху зафіксовано у 3 респондентів (12%), ці учасники виявляють відповідальність, прагнення долати труднощі та орієнтацію на особистісне зростання. Найменшу частку склали респонденти з дуже високим рівнем мотивації — 2 особи (8%), які демонструють лідерські якості, рішучість і здатність ініціювати зміни, надихаючи інших навіть у складних умовах.

У протилежній методиці було визначено та проаналізовано дещо інші результати, які представлені на рисунку 2.2.



Рисунок 2.2. – Рівень мотивації до уникнення невдач

Дані на рис. свідчать, що 13 учасників дослідження (52%) мають середній рівень мотивації до захисту, що, ймовірно, вказує на помірковане ставлення до ризиків та труднощів. Інша група, що складається з 8 осіб (32%), виявляє низьку мотивацію до уникнення невдач, що може свідчити про недостатню обережність або низький рівень страху перед невдачами. Це також може означати відсутність надмірного страху і готовність до нових випробувань, що є позитивною ознакою відкритості до ризику.

Найменші показники зафіксовані серед респондентів з високим рівнем мотивації – 3 особи (12%), та дуже високим рівнем – лише 1 особа (4%). Перший випадок може вказувати на підвищену тривожність чи надмірне прагнення уникати помилок, що може обмежувати ініціативність і знижувати гнучкість при прийнятті рішень. У другому випадку надмірна обережність, що виникає через сильний страх перед помилками і невдачами, може ускладнювати ефективне прийняття рішень та діяльність загалом. Як показують результати, серед безробітних переважає пристосувальна модель поведінки, хоча є групи, які або недооцінюють ризики, або надмірно бояться помилок.

Проаналізувавши результати методик Елерса, можна зауважити, що безробітні з найбільшим показником низького рівня мотивації досягнення успіху схильні уникати викликів та відчують страх перед невдачами. Водночас 52% респондентів маючи середній рівень мотивації до уникнення невдач вказують на своєрідний баланс між бажанням уникнути невдачі та готовністю брати на себе відповідальність.

З метою діагностики професійної життєстійкості безробітних нами було обрано методику «Опитувальник професійної життєстійкості» (О. Кокун) (Додаток В).

Опитувальник професійної життєстійкості ґрунтується на трьох взаємопов'язаних складових – контролі, включеності та прийнятті виклику (control, commitment, challenge). У межах кожної з них додатково виділяються чотири компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і професійний. Така структура дає змогу оцінити як загальний рівень професійної життєстійкості, так

і ступінь вираженості її основних складових та внутрішніх компонентів. Інструмент включає 24 запитання, кожне з яких має п'ять варіантів відповіді, розміщених за порядком зростання вираженості відповідної ознаки зліва направо. Відомою шкалою Лайкерта, яка зазвичай використовується в інших методиках оцінювання життєстійкості, в цій методиці не використовували, оскільки вона, на думку автора, не повною мірою відображає специфіку потенційних відповідей на запитання цього опитувальника. Аналіз результатів представлено на рис. 2.3.

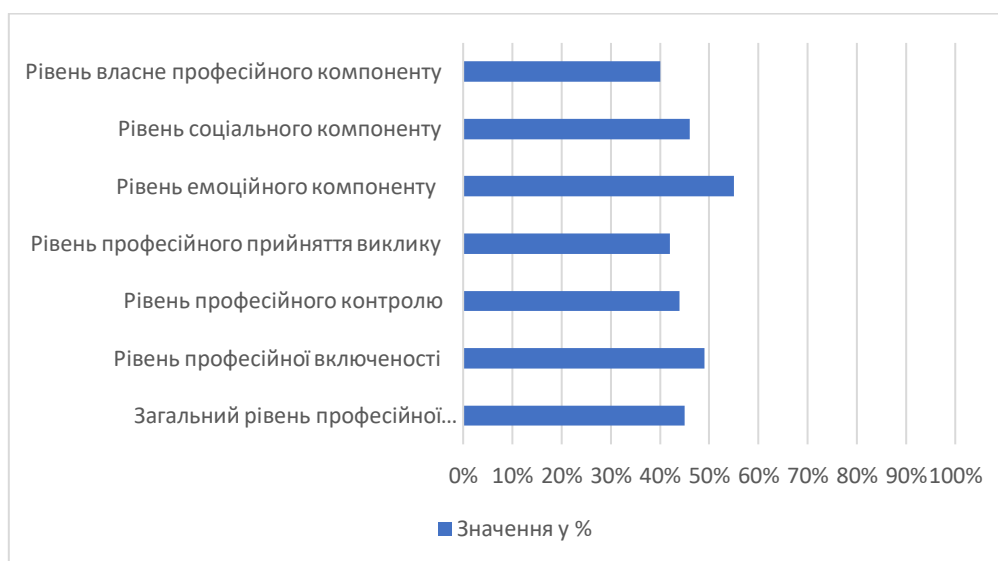


Рис. 2.3. – Діагностика рівня професійної життєстійкості безробітних у %

Згідно наведених на рисунку даних, свідчить, що 11 осіб (45%) мають дещо нижчий за середній рівень професійної стійкості. Безробітні певною мірою мають адаптивні ресурси, проте їх замало для повноцінного подолання робочих труднощів та змін. Найвищий результат серед трьох головних складників рівня професійної включеності мають 12 осіб (49%). Це свідчить про середню залученість у професійну діяльність. Учасники дослідження загалом зацікавлені в роботі, проте не завжди відчують глибокий зв'язок з нею. У 11 осіб (44%) показник рівня професійного контролю вказує на відчуття нездатності впливати на події у професії. Може проявлятися сумнівом у собі чи ухилянням від відповідальності.

Середній рівень прийняття професійного виклику зафіксовано у 11 осіб (42%). Дані учасники дослідження, скоріш за все, схильні сприймати труднощі

та зміни як можливості для професійного росту. Натомість, більшість опитаних в які входить 14 осіб (55%) мають низький рівень готовності прийняття виклику, що вказує на обережність, страх змін або невпевненість у собі.

Найбільш вираженим виявився емоційний складник професійної життєстійкості — у 14 учасників (55%). Це свідчить про здатність контролювати емоції, зберігати спокій у стресових ситуаціях і підтримувати позитивне налаштування. Мотиваційний складник спостерігався у 12 респондентів (46%) — це ознака наявності внутрішніх цілей, прагнення до досягнень та здатності самостійно мобілізувати ресурси. Водночас 13 осіб показали нижчий рівень мотивації, що може знижувати їхню ініціативність і ефективність. Найменш вираженими були соціальний і професійний складники — по 10 учасників (39% і 40%). Це свідчить про нестачу професійних зв'язків і впевненості у власній компетентності у більшості опитаних (15 осіб), що зумовлює труднощі в комунікації та сумніви щодо професійної реалізації.

Отримані результати свідчать про те, що у більшості учасників найкраще сформовані емоційні ресурси, які забезпечують стабільність і витривалість у складних професійних умовах. Разом з тим, недостатній розвиток соціального та професійного складників, а також нестабільна мотивація вказують на потребу у цілеспрямованій підтримці молоді з метою зміцнення впевненості у власному професійному потенціалі, розширення соціальних контактів і підвищення зацікавленості у трудовій діяльності.

Заключним етапом діагностики була розробка та проведення власної методики «Анкета для аналізу причин проблеми безробіття молоді» (Додаток Г). Дана анкета дає змогу визначити ключові індикатори безробіття (час пошуку роботи, стаж пошуку роботи, інтенсивність пошуку роботи, оцінка роботи служби зайнятості, труднощі при працевлаштуванні). Результати якого висвітлені на рис 2.4.

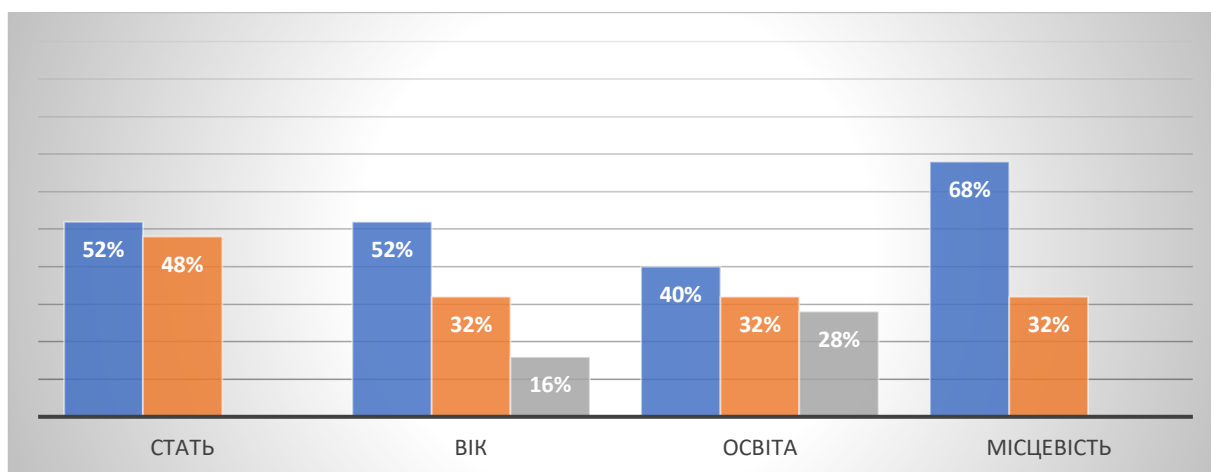


Рисунок 2.4. – Загальна характеристика безробітних учасників дослідження

Серед опитаних безробітних осіб більшість становлять жінки – 52%, чоловіки – 48%. Найчисленнішою є вікова категорія 18–24 роки – 52%, тоді як віком 25–29 років – 32%, а 30–35 років – 16%. За рівнем освіти більшість мають вищу освіту (40%) – бакалавра, спеціаліста або магістра; 32% – середню спеціальну, а 28% – середню загальну. Жінки з вищою освітою частіше реєструються як безробітні. Більшість респондентів мешкають у містах – 68%, решта – в сільській місцевості. Щодо тривалості перебування без роботи, 52% не працюють від 3 до 6 місяців, 28% – від 1 до 3 місяців, 20% – понад пів року. Основною складністю при пошуку роботи більшість назвали відсутність досвіду (28%), що особливо актуально для випускників та молодих фахівців. Це створює типове замкнене коло: щоб отримати досвід, потрібно працевлаштуватися, але без досвіду знайти роботу складно. Ще 20% зазначили надмірні вимоги роботодавців – як щодо кваліфікації, так і особистісних якостей. Стільки ж респондентів (20%) не змогли знайти роботу з прийнятним рівнем заробітної плати, що може свідчити як про економічну нестабільність, так і про занижені стартові пропозиції на ринку праці.

Щодо звернень до центрів зайнятості: 40% опитаних отримали допомогу та були працевлаштовані, 28% скористалися послугами, але не знайшли роботу, а 32% взагалі не зверталися до цієї установи. Оцінюючи роботу центру зайнятості, молодь визнає важливість цієї діяльності та вважає, що вона в цілому відповідає своєму призначенню. Однак, виявляється, що їй не вистачає оперативності у

реагуванні на запити молодих людей. Часто наголошується на необхідності покращення та регулярного оновлення інформації про вакансії, а також на прискореному направленні молоді на співбесіди з роботодавцями. Крім того, існує попит на розширення спектра послуг з професійного навчання та перенавчання, що дозволить ефективніше адаптувати молодь до вимог ринку праці.

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що найбільшу частку безробітних становлять молоді жінки віком 18–24 років, переважно з вищою освітою. Безробіття частіше фіксується серед міських жителів. Основні бар'єри для працевлаштування – відсутність досвіду, завищені вимоги роботодавців та низький рівень оплати праці. Водночас близько 40% респондентів позитивно оцінили роботу центрів зайнятості, що свідчить про певну ефективність їхньої діяльності. Молодь вважає пріоритетами державної політики у сфері зайнятості забезпечення роботи за спеціальністю, стабільного й достатнього заробітку, а також створення умов для професійного розвитку та самореалізації. Тому, виникає потреба в переході всієї системи надання послуг у сфері зайнятості на новий, більш якісний рівень, який забезпечить посилений індивідуальний підхід до кожного клієнта. Узагальнені дані наведено на рисунку 2.5.

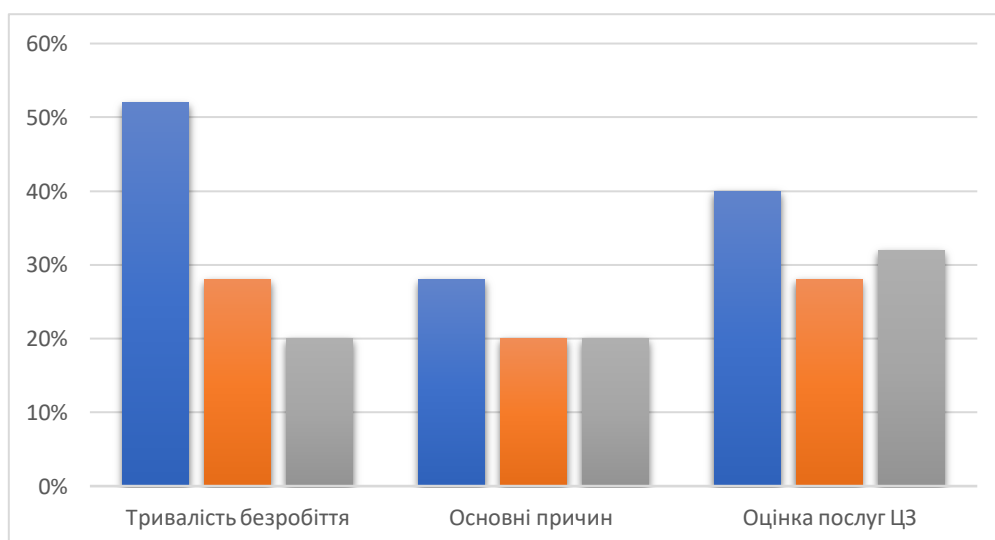


Рисунок 2.5. – Фактори безробіття

Тому, узагальнюючи результати дослідження, можна зробити висновок про доцільність запровадження тренінгової програми під назвою “Restart кар’єри:

новий погляд на можливості працевлаштування”. В умовах Хмельницької філії Хмельницького центру зайнятості для підвищення готовності молоді, що не має роботи, до успішного працевлаштування через розвиток професійної стійкості, формування основних соціальних, комунікативних та адаптаційних умінь, а також заохочення активної позиції на ринку праці. Мета програми – сприяти усвідомленому вибору професії молоддю, підвищенню мотивації до самореалізації, зміцненню впевненості у собі та здатності долати перешкоди, пов’язані з відсутністю досвіду, низькою самооцінкою або невизначеністю кар’єрних цілей.

2.2 Тренінгова програма «Restart кар’єри: новий погляд на можливості працевлаштування»

Здійснивши аналіз та інтерпретацію даних емпіричного дослідження нами була визначена необхідність у розробці програми тренінгу «Restart кар’єри: новий погляд на можливості працевлаштування» у Хмельницькій філії Хмельницького центру зайнятості (Додаток Г). Цей метод роботи було обрано з погляду їхніх переваг та доцільності. Доцільність тренінгу – у його результативності: стабілізації психологічного стану тих, хто шукає роботу, розширенні уявлень про лідерство, впевнену поведінку, значення активної позиції безробітних стосовно пошуку роботи, оволодінні новою професією, побудові професійної кар’єри. Перевага такої роботи полягає в тому, що до розв’язання задач кожного учасника залучається не лише фахівець, але й інші слухачі. В ході тренінгу учасники групи використовують різноманітні активності, такі як: обговорення, групові дебати, моделювання ситуацій (рольова гра), вправи, спостереження та інше. Ці активності націлені на те, аби відпрацьовувати нові моделі поведінки та отримувати зворотний зв’язок від групи, з’ясувати, як конкретна форма поведінки сприймається оточуючими.

Мета програми сприяти розвитку навичок самопізнання й особистої ефективності, підвищення рівня професійної впевненості та підвищення мотивації до пошуку роботи, навчити правильно формулювати мету.

Завдання програми - здійснення аналізу особистих сильних і слабких сторін, оцінка їхнього впливу на досягнення професійного успіху, а також вивчення власних кар'єрних орієнтирів; підвищення мотивації до професійної самореалізації; удосконалення вмінь ефективною самопрезентації, формування кар'єрного плану та визначення особистого професійного позиціонування; формування навичок подолання бар'єрів на шляху до працевлаштування; ознайомлення з сучасними інструментами пошуку роботи.

Програма тренінгових занять розрахована на 12 занять, тривалість одного заняття вимірюється у 1,5 години. Інтенсивність тренінгових занять – 2 рази на тиждень. У програмі передбачено використання групової роботи. Загальний обсяг програми вимірюється у 18 годин, та триватиме чотири тижні.

У результаті завершення тренінгової програми учасники - по-перше, підвищать рівень особистої результативності – навчаться ефективно планувати час, визначати цілі та організовувати дії для пошуку роботи; по-друге, оволодіють базовими навичками для кар'єрного зростання – складання резюме, проходження співбесід, самопрезентація та ефективна комунікація з працедавцями; по-третє, здобудуть навички самопізнання – краще розумітимуть власні цінності, сильні сторони, мотивацію та життєві орієнтири; по-четверте, опанують стратегії подолання перешкод і зниження тривожності, пов'язаної з пошуком роботи.

Принципи розробленої тренінгової програми включають наступні елементи:

Усвідомлення себе та своєї професійної ролі. Програма допомагає учасникам краще розкрити свої сильні сторони, ідентифікувати внутрішні бар'єри та переосмислити власний потенціал у кар'єрному контексті.

Розвиток навичок самопізнання та самоуправління. Учасники тренінгу поглиблюють розуміння своїх емоцій, цілей і ресурсів, навчаються ефективно планувати дії та ухвалювати виважені рішення.

Активізація внутрішньої мотивації до дії. Тренінг стимулює розвиток особистої зацікавленості у професійному зростанні, що спонукає учасників активно шукати можливості для працевлаштування і досягнення цілей.

Формування впевненості в комунікації та професійному самопредставленні. Учасники оволодівають навичками ефективної взаємодії, навчаються грамотно презентувати себе, вести ділову розмову з роботодавцями та створювати позитивний професійний імідж.

Створення середовища підтримки та взаємодії. Програма передбачає роботу в атмосфері довіри, взаємоповаги та партнерської взаємодії, що дає змогу кожному учасникові відчувати підтримку колективу.

Орієнтація на практичне застосування знань та навичок. Усі вправи та завдання побудовані так, щоб здобуті уміння можна було одразу використовувати на практиці – під час складання резюме, проходження співбесід або пошуку вакансій.

У тренінговій програмі «Restart кар'єри: новий погляд на можливості працевлаштування» використовуються інтерактивні вправи та методики, спрямовані на активізацію внутрішнього потенціалу, розвиток впевненості в собі, підвищення мотивації до працевлаштування та подолання страху перед невдачею. Учасники опановують ефективні стратегії самопрезентації, постановки цілей і конструктивної взаємодії з роботодавцями та трудовими колективами. Практичні завдання сприяють розвитку особистої ефективності, навичок планування, формуванню позитивного образу себе як професіонала. Особлива увага приділяється опрацюванню моделей поведінки в умовах стресу та невизначеності, що супроводжують процес працевлаштування. Методи програми допомагають учасникам краще орієнтуватися на ринку праці, вдосконалити комунікативні навички, долати внутрішні бар'єри та тривожність,

пов'язану з безробіттям. Завдяки цьому молодь здобуває не лише знання, а й практичний інструментарій для впевненого розвитку кар'єри в сучасних умовах.

Програма тренінгу складається із наступних етапів:

1. Орієнтаційно-мотиваційний етап. Учасники знайомляться з програмою, основами, структурою зустрічей, очікуваннями. Створюється безпечна та комфортна атмосфера, починається первинне пізнання себе та розуміння потреб у змінах.
2. Етап самопізнання та усвідомлення потенціалу. За допомогою спеціальних вправ учасники досліджують свої вміння, ресурси, цінності, пріоритети. Розкривають власну унікальність як майбутніх фахівців.
3. Етап розвитку особистої ефективності. Учасники вчаться управляти часом, ставити цілі, планувати дії, працювати з емоційним напруженням та сумнівами. Формується активна життєва позиція.
4. Етап розвитку мотивації та віри у власні сили. Практичні вправи спрямовані на зміцнення внутрішньої мотивації до працевлаштування, подолання страхів і сумнівів, вироблення позитивного мислення.
5. Етап формування навичок працевлаштування. Учасники вчаться складати резюме, готуються до співбесід, тренують навички самопрезентації та комунікації, розвивають впевненість у публічному спілкуванні.
6. Рефлексивно-підсумковий етап. Підбиття підсумків, закріплення знань, обговорення змін у самосприйнятті. Кожен формує індивідуальний план дій після закінчення тренінгу. Завершується позитивною символічною практикою.

Кожен з цих етапів покликаний дещо змінити погляди безробітних щодо власних можливостей працевлаштування, знаходженні внутрішніх ресурсів для подолання перешкод та підвищенні мотивації досягнення успіху. План тренінгової програми наведено в таблиці 2.2.1.

Таблиця 2.2.1. План проведення тренінгової програми

Етапи	Загальна кількість годин	Теоретичні	Практичні	Форма контролю
Початок	1	30 хвилин	30 хвилин	Спостереження
Основа	8	3	5	Рефлексія
Підсумок	1	30 хвилин	30 хвилин	Спостереження
Всього	10	4	6	Комплексна оцінка

Зміст тренінгової програми було побудовано відповідно до мети програми. Зміст наведений у таблиці 2.2.2.

Таблиця 2.2.2. Зміст тренінгової програми

№	Тема заняття	Ключові моменти
1	Ознайомлення з програмою тренінгу	Ознайомлення учасників з програмою, вибудовування атмосфери довіри, з'ясування очікувань та цілей програми, а також створення середовища взаємної підтримки.
2	«Хто я у професійному житті? Самовизначення та моя роль у професійному світі».	Визначення сильних сторін, цінностей та аналіз професійного досвіду.
3	«Внутрішні перешкоди: що постає на моєму шляху?»	Усвідомлення власних страхів, тривог та тих переконань, що сковують; освоєння методів їхнього подолання, робота в невеликих групах.
4	«Сила всередині: пошук та плекання внутрішніх ресурсів»	Робота з емоційним станом: зрозуміти свій стан, відшукати внутрішні резерви, застосовувати методи самопомоги та самоконтролю.
5	«Саморегуляція та емоційна стійкість»	Емоційна грамотність, методи самозаспокоєння, практики на розпізнавання власних відчуттів та реакцій.
6	«Особиста ефективність: керуй своїм часом та цілями»	Навички управління часом, постановка цілей за SMART, подолання прокрастинації, самоконтроль.

Продовження таблиці 2.2.2.

7	«Мотивація до дії: як розпалити внутрішнє полум'я?»	Робота з мотиваційними факторами, які визначають напрямок руху: цілі, усвідомлення глибинного змісту, та формування візуального образу бажаного майбутнього.
8	«Пошук роботи: ресурси та підтримка мотивації?»	SMART-цілі, планування дій, "Мапа розвитку", аналіз перешкод та їх вирішення.
9	«Ринок праці та перспективи зайнятості»	Аналіз сучасних трендів на ринку праці, ефективні способи пошуку роботи, роль нетворкінгу та можливості служб зайнятості.
10	«Техніка написання ефективного резюме»	Структура й зміст резюме, типові помилки, базові правила написання
11	«Успішна співбесіда: як справити враження»	Техніки самопрезентації, практика в парі, типові питання, відгук, невербальне спілкування.
12	«Завершення. Рефлексія. Restart-план і підтримка на майбутнє»	Підсумок, рефлексія, обговорення результатів, формування плану дій, завершальне коло підтримки.

Програма тренінгових занять «Restart кар'єри: новий погляд на можливості працевлаштування»

Заняття № 1. Ознайомлення з програмою тренінгу

Мета: Ознайомлення учасників з програмою, вибудовування атмосфери довіри, з'ясування очікувань та цілей програми, а також створення середовища взаємної підтримки. Налаштувати групу на активну роботу

Хід заняття:

1. Обговорення організаційних моментів. Невелика бесіда.
2. Оголошення правил тренінгу.
3. Вправа «Чемпіони»
4. Вправа «Місяць-Сонечко»
5. Вправа «Експрес-самооцінка навичок»
6. Рефлексія.

Заняття № 2. «Хто я у професійному житті? Самовизначення та моя роль у професійному світі».

Мета: Допомогти усвідомити свої сильні сторони, цінності, попередній досвід.

Хід заняття:

1. Вправа «Сурдопереклад».
2. Вправа «Колесо життя».
3. Міні-лекція «Самоідентифікація та професійне самовизначення»
4. Вправа «Мої професійні бажання»
5. Вправа «Що таке життєвий успіх»
6. Рефлексія.

Заняття № 3. «Внутрішні перешкоди: що постає на моєму шляху?»

Мета: Розпізнати внутрішні бар'єри та опанувати методи їх трансформації.

Хід заняття:

1. Вправа «Індивідуальний образ світу»
2. Гра «Зустріч через 15 років»
3. Гра «Поміняйтеся місцями ті, хто вміє...»
4. Міні-лекція «Психологічні бар'єри та методи їх подолання»
5. Вправа «Творимо долю»
6. Рефлексія.

Заняття № 4. «Сила всередині: пошук та плекання внутрішніх ресурсів»

Мета: Визначити власні ресурси, сформувані уявлення про власну внутрішню опору.

Хід заняття:

1. Вправа «Голосуємо ногами»
2. Вправа «Смуга перешкод»
3. Міні-лекція: «Розвиток резиліентності та емоційної стійкості»
4. Вправа «Добре – погано»
5. Інформаційне повідомлення «Ресурси особистості»
6. Вправа "Я є. Я маю. Я можу. Я буду"

7. Практики для відновлення ресурсу

8. Рефлексія.

Заняття № 5. «Саморегуляція та емоційна стійкість»

Мета: Освоїти вміння розпізнавати власні емоції, формувати навички емоційної саморегуляції та самопідтримки.

Хід заняття:

1. Вправа «Оптимізуємо настрій»
2. Вправа «Мій емоційний компас»
3. Міні-лекція: «Саморегуляція та емоційна стійкість»
4. Групова вправа «Ресурси в нашому житті»
5. Вправа «Затор»
6. Вправа «Я керую своїми страхами!»
7. Рефлексія

Заняття № 6. «Особиста ефективність: керуй своїм часом та цілями»

Мета: Опанувати вміння планувати, ставити досяжні цілі, перемагати прокрастинацію.

Хід заняття:

1. Міні-лекція: «Як керувати своїм часом і досягати цілей»
2. Вправа «Мої життєві цілі»
3. Вправа «Техніка Pomodoro»
4. Вправа «Техніка двох хвилин»
5. Вправа «Ігри-формули протягом робочого дня»
6. Рефлексія.

Заняття № 7. «Мотивація до дії: як розпалити внутрішнє полум'я?»

Мета: Зміцнити внутрішню мотивацію, зрозуміти значущість своїх цілей та надихнути на активні дії.

Хід заняття:

1. Вправа «Скептики й оптимісти»
2. Вправа «Картина майбутнього»
3. Міні-лекція «Наші ресурси і перешкоди»

4. Рольова гра «Мотивація підлеглих»

5. Вправа «Жива перешкода»

6. Рефлексія.

Заняття № 8. «Пошук роботи: ресурси та підтримка мотивації»

Мета: Навчитися планувати пошук роботи, підтримувати мотивацію та бачити шляхи розвитку.

Хід заняття:

1. Гра-розминка «Австралійський дощ»

2. Вправа «Шукаю роботу»

3. Вправа «Карта пошуку роботи»

4. Вправа «Мій шлях до роботи: план дій»

5. Міні-лекція: Ефективний пошук роботи та підтримка мотивації

6. Вправа «Моя мапа пошуку»

7. Вправа «Мій ідеальний робочий день»

8. Рефлексія

Заняття № 9. «Ринок праці та перспективи зайнятості»

Мета: Ознайомити з актуальними тенденціями ринку, розширити бачення можливостей

Хід заняття:

1. Гра «Наше містечко»

2. Міні-лекція «Актуальний стан ринку праці: проблеми, тенденції та шанси для розвитку»

3. Вправа «Професії майбутнього»

4. Бесіда «Мій потенціал у нових умовах»

5. Міні-дослідження «Топ-10 навичок 2025 року» (групова робота)

6. Вправа «Моя адаптивність»

7. Рефлексія

Заняття № 10. «Техніка написання ефективного резюме»

Мета: Опанування технік написання резюме з акцентом на індивідуальні переваги та професійні наміри

Хід заняття:

1. Вправа «Якби я був роботодавцем»
2. Вправа «Вчимося складати резюме»
3. Міні-лекція «Резюме — твоя професійна візитівка»
4. Бесіда «Резюме без досвіду: це реально?»
5. Вправа «Резюме з характером»
6. Вправа «Перевірка на читабельність»
7. Рефлексія

Заняття № 11. «Успішна співбесіда: як справити враження»

Мета: Опанувати техніки самопрезентації та виробити готовність до найпоширеніших питань співбесіди

Хід заняття:

1. Рольова гра «Співбесіда»
2. Робота в групах «Мій стиль спілкування»
3. Міні-лекція «Стилі спілкування»
4. Гра «Напиши своє ім'я»
5. Вправа «Казкова самопрезентація»
6. Рольова гра «Інтерв'ю в парах»
7. Бесіда «Модель невербальної поведінки»
8. Рефлексія

Заняття № 12. «Завершення. Рефлексія. Restart-план і підтримка на майбутнє»

Мета: Підсумувати здобутки, закріпити набуті навички та сформуванати персональний план дій «Restart»

Хід заняття:

1. Бесіда «Restart: старт твоїх нових можливостей»
2. Вправа «Restart-план: мої кроки»
3. Вправа «Долонька підтримки»
4. Вправа «Рефлексивне коло»
5. Вправа «Що я беру з собою?»

Серед осіб, які належать до цільової категорії учасників програми, суттєвих обмежень або протипоказань до участі не виявлено. Усі бажаючі у віці від 18 до 35 років, які перебувають у стані безробіття та виявляють мотивацію до участі, можуть брати участь у тренінгу за умови дотримання етичних норм групової взаємодії та правил програми.

Способи забезпечення дотримання прав учасників тренінгової програми «Restart кар'єри: новий погляд на можливості працевлаштування»

1. Попереднє інформування учасників. Учасників завчасно повідомляють про цілі тренінгу, особливості його наповнення, застосовані методи та спосіб збору і подальшого застосування даних, отриманих під час занять. На нашу думку це сприятиме прозорості та довірі між організаторами та учасниками.

2. Ознайомлення з етичними нормами роботи в групі. До початку тренінгу учасники ознайомлюються з ключовими принципами взаємодії: добровільність участі, дотримання конфіденційності, взаємна повага, відкритість до спілкування та підтримка. Спільно з учасниками можуть бути розроблені «правила групи», які діють протягом усієї програми.

3. Забезпечення добровільної участі. Кожен учасник має право самостійно визначати рівень своєї активності: відмовитися від виконання завдання або утриматись від публічного висловлювання, якщо виникне дискомфорт. Жоден з етапів програми не є примусовим.

4. Створення безпечного середовища та забезпечення підтримки. Фахівець приділяє особливу увагу створенню атмосфери довіри, емоційної безпеки та психологічного комфорту, щоб кожен учасник відчував себе прийнятим, почутим та визнаним.

5. Зворотний зв'язок та гнучкість програми. Учасники мають можливість регулярно ділитися своїми враженнями, пропозиціями чи побажаннями щодо навчального процесу. Програма може адаптуватися з урахуванням запитів і потреб групи.

2.3 Практичні рекомендації соціальним працівникам щодо підвищення ефективності працевлаштування безробітної молоді в сучасних умовах

У сучасних соціально-економічних умовах соціальні працівники мають впроваджувати нові підходи для підтримки безробітної молоді у працевлаштуванні. Як відомо з нашого дослідження, молодь нерідко зіштовхується з такими проблемами, як брак професійного досвіду, низькою мотивацією та недостатнім рівнем професійної життєстійкості. Центри соціальних служб та Державні центри зайнятості – важливі складові загальної системи державних інститутів, на які покладено важливе станом на сьогодні завдання, а саме зменшення рівня безробіття в країні шляхом використання методів, технологій та практик підтримки безробітних при працевлаштуванні.

Найважливіша роль тут відведена фахівцям соціальної сфери. У цій діяльності фахівець виконує важливу й відповідальну роль. Насамперед, його завданням є активізація молоді, стимулювання їхньої мотивації до трудової діяльності, а також розвиток їх професійних компетентностей. Це стає пріоритетним напрямом як для фахівців соціальної сфери, так і для інших організацій.

Підтримка безробітної молоді мусить базуватися на сучасних підходах соціальної роботи, використанні коучингу, розвитку особистісного потенціалу та сприянні професійній орієнтації. Вона має функціонувати системно, з врахуванням індивідуальних особливостей кожного клієнта. Під час втілення підтримки слід надавати чітку, зрозумілу та доступну інформацію про ринок праці, права молоді, можливості професійного навчання, підтримки підприємництва. Важливо теж формувати в молоді відчуття особистої відповідальності за професійне зростання та працевлаштування.

У роботу з безробітною молоддю важливо інтегрувати сучасні соціально-психологічні технології, що сприятимуть підвищенню ефективності взаємодії між соціальним працівником і молодого людиною. Завдяки правильно

організованому процесу взаємодії відкриваються нові перспективи для формування усвідомленого бачення власного професійного майбутнього.

В умовах постійних змін на ринку праці питання працевлаштування молоді набуває особливої актуальності для соціальної роботи. Щоб забезпечити дієву підтримку молодих людей у процесі пошуку роботи, необхідно розробити та впроваджувати дієві рекомендації для фахівців соціальної сфери.

Тому, на нашу думку, задля покращення ефективності підтримки працевлаштування безробітної молоді варто запровадити наступні рекомендації:

По-перше, фахівцям важливо організовувати тренінгові програми, спрямовані на розвиток упевненості в собі та визначення життєвих цілей. Молоді необхідно усвідомити, що праця — це не лише засіб заробітку, а й можливість для самоствердження, досягнення соціального статусу та здобуття незалежності. Варто зосередитися на виявленні особистих переваг, інтересів, здібностей і потенційних напрямів професійного розвитку. Оскільки безробіття часто негативно впливає на психологічний стан, доцільно впроваджувати програми психологічної підтримки та коучингу, які полегшують повернення до професійної діяльності. Навчання технікам управління стресом, розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей допоможе молоді не лише ефективніше шукати роботу, а й легше адаптуватися до змін і нових викликів.

Ми вважаємо, що це сприятиме здобуттю безробітними актуальних знань і навичок, що відповідають сучасним вимогам ринку праці.

По-друге, організовувати зустрічі стосовно обговорення перспектив на ринку праці, змін у підходах до працевлаштування в умовах нестабільності економіки. Доцільно залучати фахівців різних секторів економіки для створення професійно-орієнтованого середовища. Молодь повинна усвідомлювати, що нові професії вимагають гнучкості, безперервного навчання та здатності адаптуватися. Проведення подібних зборів-семінарів за участю керівників підприємств, установ та організацій з питань працевлаштування й проходження практики є важливим кроком для налагодження ефективної співпраці між фахівцями соціальної сфери та роботодавцями. Такі заходи сприяють

обговоренню актуальних потреб ринку праці, узгодженню умов проходження практики, а також створенню можливостей для тимчасового чи подальшого працевлаштування молоді.

По-третє, забезпечити всебічну підтримку молоді у започаткуванні власної справи та виведенні її на ринок. Це передбачає комплексний підхід, що включає організаційно-інформаційний супровід, професійне навчання з основ підприємництва та бізнес-планування, сприяти підвищенню обізнаності молоді про наявні фінансові можливості – такі як гранти, стипендії та програми підтримки підприємництва – є важливим елементом у процесі стимулювання їхньої економічної активності. Така підтримка сприяє розвитку молодіжного підприємництва, підвищенню економічної активності молоді та створенню нових робочих місць.

По-четверте, зосередитись на взаємодії з сім'ями безробітних юнаків та дівчат. Сім'я нерідко стає джерелом очікувань та психологічного тиску, які можуть гальмувати особистісний потенціал. Співпраця з батьками сприятиме послабленню напруги, забезпечить підтримку молоді в цей складний період та сформує сприятливе підґрунтя для позитивних змін.

По-п'яте, організувати та провести регулярні спеціалізовані заходи, такі як ярмарки вакансій, дні кар'єри, зустрічі молоді з потенційними роботодавцями, є ефективним інструментом налагодження комунікації між освітою та ринком праці. Такі події доцільно організовувати як на базі навчальних закладів, так і безпосередньо на підприємствах, що дозволяє молоді краще ознайомитися з умовами праці, вимогами до кандидатів та перспективами кар'єрного зростання.

По-шосте, змінити підходи до профорієнтаційної роботи. Це питання набирає актуальності через те, що традиційний процес залучення абітурієнтів часто не забезпечує достатнього інформування про затребувані на ринку праці професії. Освітні установи, зосереджуючись на кількісному залученні вступників, нерідко ігнорують питання їхньої справжньої зацікавленості у вибраній спеціальності та перспектив працевлаштування. Цю проблему поглиблює той факт, що при виборі навчального закладу абітурієнти передусім

орієнтуються на його престиж і місце розташування, а не на реальні шанси знайти роботу після завершення навчання.

В сучасних соціально-економічних умовах фахівці соціальної сфери, згідно наших міркувань повинні дотримуватись наступних підходів в роботі з безробітними:

Фахівцям соціальної сфери доцільно дотримуватися комплексного підходу в роботі з безробітною молоддю. Важливо розробляти індивідуальні програми соціального супроводу, спрямовані на поступове подолання бар'єрів на шляху до працевлаштування. У процесі роботи слід застосовувати методи діагностики рівня життєстійкості, професійної готовності та мотиваційної сфери клієнта, що дозволяє краще розуміти його потреби та ресурси.

Суттєвим напрямом є формування в молоді навичок самостійного орієнтування на ринку праці. Її необхідно навчати аналізувати вакансії, користуватися платформами для пошуку роботи, ознайомлювати з сучасними вимогами роботодавців. Це сприятиме розвитку автономності, ініціативності та відповідального ставлення до власного професійного шляху. Варто активно поширювати інформацію про затребувані професії та сучасні тенденції ринку праці через лекції, тренінги а також організовувати зустрічі з представниками бізнесу та організовувати ярмарки вакансій. Така діяльність сприятиме кращому розумінню молоді можливостей працевлаштування.

Особливу увагу слід приділяти залученню до підтримки молоді людини її найближчого оточення – батьків, освітян, представників громадських організацій. Сформована система взаємодії забезпечує більш стійку мотивацію та впевненість у виборі професійного шляху. Ефективною є також співпраця з роботодавцями задля створення можливостей для проходження стажування, участі в пробних практиках, залучення до програм наставництва та адаптації. Це особливо важливо для молоді, яка не має досвіду роботи, оскільки сприяє поступовому входженню в трудове середовище.

Опираючись на результати емпіричного дослідження та маючи на меті підвищити ефективність соціальної роботи з безробітною молоддю варто дотримуватись наступних принципів:

Принцип співробітництва передбачає консолідацію зусиль усіх залучених сторін молоді, фахівців соціальної сфери, родин та роботодавців — задля досягнення спільної мети. Принцип системного підходу полягає у впорядкованості, послідовності та цілеспрямованості соціальної роботи, яка охоплює профорієнтацію, консультування, тренінгові програми та наставництво. Принцип превентивності акцентує на важливості роботи не лише з тими, хто вже перебуває в стані безробіття, а й з молоддю, яка лише готується вийти на ринок праці – учнями, випускниками, студентами. Принцип розвитку спрямований на розкриття внутрішнього потенціалу молоді, формування її здатності самостійно ухвалювати рішення, будувати життєві плани та визначати професійну ідентичність.

Користуючись результатами нашого дослідження також варто покращити комплексну роботу з безробітною молоддю сформувавши наступні рекомендації:

Вибір методів і форм соціальної роботи має ґрунтуватися на рівні ризику, в якому перебуває клієнт, що дозволяє надавати підтримку відповідно до його потреб і ситуації.

Важливо запровадити послідовний і чіткий алгоритм взаємодії з молодою людиною, який охоплює всі основні етапи: первинне звернення, проведення діагностики, розробку індивідуального плану дій, супровід у процесі пошуку роботи, допомогу з працевлаштуванням та подальшу підтримку після виходу на ринок праці.

Окремої уваги потребує постійне підвищення кваліфікації соціальних працівників, зокрема в частині знання сучасних цифрових ресурсів, актуальних очікувань роботодавців і новітніх методик кар'єрного консультування.

Висновки до розділу

Здійснене нами емпіричне дослідження з метою визначення рівня мотивації досягнення успіху й уникнення невдач, рівня професійної життєстійкості молоді та основних причин молодіжного безробіття в сучасних умовах, нами було ретельно підбрано відповідний діагностичний інструментарій (Методика "Діагностика мотивації досягнення успіху" (за Т. Елерсом), Методика Т. Елерса: діагностика мотивації до уникнення невдач, Опитувальник професійної життєстійкості (О. Кокун), а також було створено авторську анкету для аналізу причин проблем безробіття молоді).

У дослідженні взяли участь 25 безробітних віком від 18 до 35 років закладу Хмельницької філії Хмельницького обласного центру зайнятості. Результати даного емпіричного дослідження рівня мотивації досягнення успіху й уникнення невдач, рівня професійної життєстійкості молоді та основних причин молодіжного безробіття в сучасних умовах демонструють, що більша частина учасників має середній рівень мотивації до уникнення невдач, тоді як інша частина показала низький рівень мотивації досягнення успіху (Методика «Діагностика особистості на мотивацію до досягнення успіху» (за Т. Елерсом)).

Молодь найбільше вирізняється добре сформованим емоційним компонентом, який проявляється у витривалості та здатності зберігати стабільність у важких професійних обставинах. Найменш розвинутими є соціальні та професійні компоненти, а також стійкість мотивації, що виявляється у низькій впевненості у власних здібностях, обмеженості соціальних контактів та слабкій мотивації щодо свого працевлаштування (Опитувальник професійної життєстійкості (О. Кокун)).

Серед безробітної молоді найбільшу частину складають жінки віком 18–24 років, переважна більшість яких здобула вищу освіту. Найбільш помітно проблема безробіття проявляється серед міських мешканців. Найбільш поширеними перешкодами до працевлаштування є відсутність професійного досвіду, завищені вимоги роботодавців і низька оплата праці. Водночас

приблизно 40% респондентів відзначили позитивний досвід співпраці з центрами зайнятості, що свідчить про певну результативність їх діяльності у сфері сприяння зайнятості молоді (Анкета дослідження причин проблем безробіття молоді).

Відповідно до проаналізованих результатів дослідження дало змогу виявити основні причини безробіття учасників дослідження, виявлено низький рівень мотивації до успіху та низький рівень професійної життєстійкості. Це зумовило розробку тренінгової програми занять під назвою «Restart кар'єри: новий погляд на можливості працевлаштування». В програму ввійшли 12 занять кожне з яких триває 1,5 години. Кожне заняття послідовно поєднані між собою та мають чітко сформульовані мету та завдання. Відповідно до цього підібрано комплекс методів, спрямованих на ефективну соціальну роботу з безробітними, що дозволяє цілеспрямовано впливати на формування навичок працевлаштування, знаходженні та використанні внутрішніх ресурсів, а також підвищенні особистої мотивації.

Результатом проведеного емпіричного дослідження стало розроблення методичних рекомендацій для фахівців соціальної сфери щодо підвищення ефективності соціальної роботи з безробітними, з акцентом на мотиваційну підтримку, розвиток життєстійкості та розширення соціальних можливостей.

ВИСНОВКИ

У ході дослідження було здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано актуальний підхід до вирішення наукової проблеми, що відобразилося в теоретичному обґрунтуванні й практичній перевірці специфіки соціальної роботи з безробітною молоддю в умовах сьогодення. Отримані результати підтвердили ефективність виконання поставлених завдань і дозволили сформулювати обґрунтовані висновки.

Аналіз наукової літератури дав змогу визначити актуальність дослідження обраної проблеми, що зумовлено її значущістю для сучасної практики та необхідністю пошуку ефективних шляхів її розв'язання.

Узагальнивши погляди вітчизняних та зарубіжних вчених безробіття визначається, як соціально-економічне явище, за якого працездатна молодь бажає працювати та готова розпочати трудову діяльність, проте не має змоги реалізувати своє право на працю і позбавлена мінімальних засобів для існування. Також було визначено, що безробіття серед молоді розглядається не лише як економічна проблема, а як складне соціально-психологічне явище, що поєднує в собі комплекс соціальних, психологічних та професійних викликів.

У ході дослідження виявлено ключові чинники, що зумовлюють зростання рівня молодіжного безробіття: відсутність досвіду роботи, невідповідність між отриманою освітою та потребами ринку праці, низький рівень мотивації, зниження професійної впевненості, страх перед невдачею та соціальна ізоляція. Втрата роботи справляє значний вплив як на внутрішній світ молоді, так і на суспільство загалом. До соціальних наслідків безробіття належать зростання рівня злочинності, посилення соціальної напруги, поширення алкоголізму та наркоманії. Психологічні наслідки проявляються у відчутті ізоляції, втраті соціальних зв'язків і невизначеності щодо власного соціального статусу. Політичні наслідки охоплюють зростання протестних настроїв, соціальну дестабілізацію, особливо серед активних професійних груп. Економічні наслідки включають збільшення державних витрат на підтримку

безробітних, перекваліфікацію та створення нових робочих місць, зниження виробництва, скорочення бюджетних надходжень і страхових внесків, що в сукупності ослаблює національну економіку.

На основі аналізу наукової літератури соціальна робота з безробітною молоддю розглядається як цілеспрямована діяльність, спрямована на підтримку молодих людей у процесі професійного становлення, зміцнення їх життєстійкості, розвитку трудової мотивації та залучення до активного соціального життя. Особливу роль у цьому процесі відіграє коучинг — сучасна технологія, що дозволяє реалізувати індивідуальний підхід і стимулювати мобілізацію внутрішнього потенціалу молоді. Соціальна робота з безробітною молоддю є пріоритетним напрямом як в Україні, так і в багатьох країнах світу. Її основна мета — підтримка молодих людей у пристосуванні до вимог сучасного ринку праці, подоланні соціально-психологічних труднощів, розвитку навичок успішного працевлаштування та зміцненні професійної стійкості. У цьому процесі важливу роль відіграють соціальні працівники, які сприяють особистісному зростанню та професійному становленню молоді в умовах постійних суспільних змін і викликів.

У результаті теоретичного аналізу було здійснено емпіричне дослідження, яке дало змогу виявити характерні особливості безробітної молоді: підвищену емоційну вразливість, низький рівень впевненості у власних професійних можливостях та недостатню поінформованість щодо шляхів і ресурсів працевлаштування. Отримані дані підтвердили актуальність розробки та впровадження нових підходів у соціальній роботі, орієнтованих на підтримку молоді в умовах сучасного ринку праці.

У емпіричній частині дослідження було обгрунтовано створення тренінгової програми «Restart кар'єри: новий погляд на можливості працевлаштування», яка охоплює низку тематичних занять, спрямованих на розвиток навичок самопізнання, підвищення мотивації до праці, розширення соціальних зв'язків та формування готовності молоді до інтеграції у сучасний ринок праці. Тренінгова програма складається з 12 занять тривалістю кожного

1,5 години. Кожне заняття включає чітко сформульовану мету, конкретизовані завдання, а також детальний опис застосовуваних методів і технологій соціальної роботи.

На основі проведеного дослідження були підготовлені практичні рекомендації для фахівців соціальної сфери, що стосуються організації ефективної роботи з безробітною молоддю з урахуванням коучингового підходу та використання тренінгових методів. Запропоновані інструменти спрямовані на активізацію внутрішніх ресурсів молоді, зменшення ризиків тривалого безробіття та підтримку у процесі професійного самовизначення.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Безробіття в Україні в період повномасштабної війни [Електронний ресурс] / Національний інститут стратегічних досліджень. – Режим доступу: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/bezrobittya-v-ukrayini-v-period-rovnomasshtabnoyi-viiny> (дата звернення 14.03.2025)
2. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Ринок праці України в умовах війни Scientific monograph. Riga, Latvia: «Baltija Publishing», 2022. Р. 1106–1113.
3. Борот О., Суровцева І., Соціальна робота з безробітною молоддю: правовий аспект. Молодь, право, бізнес: сучасні виклики та перспективи: збірник матеріалів студентського наукового форуму. м. Кропивницький, 12 травня 2023 р. Кропивницький: ДонДУВС, 2023. 301 с.
4. Бріль М.С. Безробіття в Україні: теоретичні та практичні аспекти / М.С. Бріль, І.В. Пивавар Бізнес Інформ. К. : ДАККО, 2016. № 2. с. 208-213.
5. Брене Браун. Дари недосконалості. Як полюбити себе таким, який ти є. Ваш путівник до повнокровного життя. 2017
6. Буглак Ю. В., Ревко А. М., Безробіття як соціальна проблема. Юність науки – 2021: соціально-економічні та гуманітарні аспекти розвитку суспільства: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених (м. Чернігів, 25-26 березня 2021 р.) : у 2-х ч. Ч.2 / НУ «Чернігівська політехніка». Чернігів, 2021. 560 с.
7. Дідківський В. В. Соціальний захист незайнятої молоді. Житомирський державний технологічний університет 2017
8. Василенко О. В. Соціально-психологічні особливості роботи з незайнятим населенням. [2014].
9. Васильков А., Рідкодубська Г. «Соціальна робота з безробітною молоддю в сучасних умовах». Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: надбання, проблеми, перспективи: Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Хмельницький, 22-23 травня 2025 року)/Ред. колегія: Василенко О. та ін./ М-во освіти і науки України,

- Хмельницький нац. ун-т., каф. соц. роб. і соц. педагог. Хмельницький: ХНУ, 2025, с. 133-138
10. Волкова О.В. Ринок праці: навч. посібник К.: Центр учбової літератури, 2007. 624 с.
11. Левків Г. Я. , Коваль Г. В., Подра О. П., та ін. Соціальна робота як відображення економічної політики в державі. Економіка та держава № 6/2021
12. Гальків Л. І. Втрати людського капіталу: чинник безробіття. Економіка і регіони. 2009. с. 110–113.
13. Гапочка В.М. Соціальний захист безробітних: реалії сьогодення. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, Право. 2022. № 74. с. 171–175.
14. Горбань Л. В. Формування готовності майбутніх соціальних працівників до профорієнтаційної роботи з безробітною молоддю. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук. Київ 2013
15. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / 5-те вид., оновл. К.: Знання, 2011. 390 с.
16. Добровольська Н.А., Андросович К.А., Сучасний стан сфери зайнятості щодо соціального захисту творчої молоді. Освіта та розвиток обдарованої особистості № 3 (78) III квартал 2020
17. Болотіна Є. В., Мартиненко А. К., Чаленко В. П.. Аналіз основних тенденцій соціального захисту безробітних в Україні. Економічний вісник Донбасу № 3(61), 2020
18. Іваницька С. Б. Проблема безробіття молоді України Ефективна економіка : електронне наукове фахове видання. 2015. № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4325> (дата звернення 19.03. 2025)
19. Мірзоева К. Р. Соціально-економічні та правові наслідки безробіття. Актуальні проблеми сучасної науки і правоохоронної діяльності. Харків, 2017
20. Кадрова криза: які фахівці є найдефіцитнішими <https://minfin.com.ua/ua/2025/03/10/146640278/> (дата звернення 22.03.2025)

21. Кочума І.Ю. Стан зайнятості та безробіття в Україні на сучасному етапі. Фінансовий простір. 2013. № 3. с. 119-126.
22. Крушельницький Р. Кар'єрний коучинг – шлях до успіху. VI Всеукраїнська студентська науково - технічна конференція «Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання»
23. Кузьмін В.В. Соціологічні та психолого-педагогічні технології діяльності кар'єрного радника в сучасних умовах / В.В. Кузьмін // Psychological patterns of social processes and personality development in modern society : Scientific monograph. Riga, Latvia: “Baltija Publishing”, 2023. PP.228-254.
24. Кулик І.В. Соціальна робота з різними групами клієнтів: навчальний посібник. Івано-Франківськ: НАІР, 2020. 236 с.
25. Купець О.В. Диференціація довготривалого безробіття в Україні за соціально-демографічними групами. Праця, зайнятість та соціально-трудові відносини. 2016. с. 106–114.
26. Якубова Л. А.. Соціально-педагогічна робота з молоддю з питань праці та забезпечення зайнятості. Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: педагогіка і психологія, випуск 38 • 2012
27. Козирев М. П. Безробіття: Соціальні та психологічні наслідки. Актуальні проблеми зміцнення економічної безпеки держави та суб'єктів господарської діяльності : матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 16 квітня 2021 р.) / за заг. ред. В. С. Бліхара. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 184 с.
28. Мартинець В.В., Антоненко А.Г., Коломієць Д.А. Оцінка ефективності діяльності центру зайнятості. Вісник СумДУ. Серія «Економіка», № 3' 2021
29. Маршавін Ю. Профорієнтація незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці Україна: аспекти праці. 2008. №2. с. 20–24.
30. Петренко, Т. В. Практичні аспекти підготовки майбутніх соціальних працівників до соціальної роботи у сфері зайнятості [Текст] Науковий вісник

- Ужгородського національного університету : Серія: Педагогіка. Соціальна робота / гол. ред. І.В. Козубовська. Ужгород: Говерла, 2014. Вип. 31. с. 201–203.
31. Михалевська Н.І. Вибір професії, або задача з багатьма невідомими / Н.І. Михалевська // Психолог. К. : Знання, 2004. № 45. с. 18-22.
32. Молодіжний сегмент ринку праці України в період повномасштабної війни <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/molodizhnyy-sehment-rynku-pratsi-ukrayiny-v-period-povnomasshtabnoyi-viyny> (дата звернення 05.04. 2025)
33. Соціальна робота у сфері зайнятості населення: конспект лекцій / уклад. Я.С. Мудрий. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2018. 177 с.
34. Жевакіна Н. В.. Визначення сутності поняття безробіття в соціальному забезпеченні. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка № 16 (251), 2012
35. Якимова Н.С.. Професійне самовизначення і професійна орієнтація молоді: сучасні тенденції та проблеми. Соціально-економічні та демографічні наслідки системної кризи в Україні та шляхи їх подолання 2010.
36. Нестеренко О.В. Використання тренінгу в соціальній роботі з безробітною молоддю у центрах зайнятості. Юність науки – 2018: соціально-економічні та гуманітарні аспекти розвитку суспільства: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених (м. Чернігів, 11-12 квітня 2018р.) : у 2-х ч. / Чернігів: Черніг. нац. технол. ун-т, 2018. ч. 2: 320 с.
37. Жура О. І., Дмитрієва Л. Д.. Актуальні питання працевлаштування молоді. Молодь: освіта, наука, духовність : тези доповідей. Частина І. К. : Університет «Україна», 2008. 382 с.
38. Агарков О.А.. Безробіття як соціальна проблема та об'єкт соціальної роботи: регіональний аспект. Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики, 2013, вип. 59–60
39. Болтянський О.В Волков С.В. Коучинг, як метод профорієнтації. Удосконалення освітньо-виховного процесу в закладі вищої освіти: збірник науково-методичних праць / Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного Мелітополь: ТДАТУ, 2021. Вип. 24. 524 с.

40. Олексій Ключко, Анастасія Малік. Профорієнтаційна робота соціального працівника у системі регулювання зайнятості населення: результати дослідження. Збірник тез X Міжнародної науково-практичної конференції «Соціальна робота: виклики сьогодення» 13-14 травня 2021 р. (онлайн) Тернопіль, 2021
41. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу: Навчальний посібник Уклад.: О. М. Шевчук. Умань : ПП Жовтий, 2011. 133 с.
42. Основи коучингу: навчальний посібник / О. О. Нежинська, В. М. Тименко. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с. : іл.
43. Пасініченко С. В. Соціальний захист молоді у сфері працевлаштування як знаряддя реалізації державної політики зайнятості. Соціальна робота в Україні: Теорія та практика. Менеджмент соціальної роботи. 2014
44. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (Дата звернення 15.04.2025)
45. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-V URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (Дата звернення 20.04.2025)
46. Закон України «Про основні засади молодіжної політики» від 27.04.2021 № 1414-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> (Дата звернення 22.04.2025)
47. Романіка Т. К., Молодіжне безробіття в системі соціально-економічних відносин. Вісник ХНУ імені В.Н. Каразіна. Серія "Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм". Вип. 12, 2020
48. Романюк О.В. Проблеми працевлаштування молоді [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc.gum>
49. Гасанов С. Дослідження механізмів соціально-психологічної роботи з безробітною молоддю та потенційними безробітними. Молодь: освіта, наука, духовність : тези доповідей. Частина I. К. : Університет «Україна», 2008. 382 с.
50. Герасименко В. В. Герасименко С. С. Безробіття в Україні та світі: стан і перспективи соціальна статистика / статистика України, 2023, № 1

51. Савченко Н.В. Механізми формування та реалізації сервісноорієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення в Україні: дис... дра наук з держ. упр. спеціальність: 25.00.02. Національний університет цивільного захисту України. Харків, 2020. 495 с.
52. Самойленко О., Копетчук В. Кар'єрний радник як новація у побудові професійної перспективи особистості. Нові технології навчання, 2020, № 94, с. 276-281.
53. Світлана Лех. Молодіжне безробіття та соціальна невизначеність молоді особистості. Актуальні проблеми соціальної сфери. Збірник статей студентів і викладачів Випуск 13 за заг. ред. С.М. Коляденко Житомир, 2023 Вид-во Житомирського державного університету імені Івана Франка
54. Ситник Й. С., Рогуцька І. В. (2022). Сучасні тенденції працевлаштування молоді в Україні. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. № 4. Available at: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2022-4-07-02/2022-4-07-02>
55. Слюсар С.Т. Аналіз рівня безробіття в Україні: проблеми і шляхи його подолання. Економіка АПК. 2018. № 5. с. 85–92.
56. Соколова Т. М. Структура зайнятості та безробіття: проблеми та тенденції / Т. М. Соколова // Україна: аспекти праці. 2010. №2. с. 7–11.
57. Ткач М. І. Особливості діяльності центру зайнятості. Вісник студентського наукового товариства «Ватра» вінницького торговельно-економічного інституту державного торговельно-економічного університету. Випуск 163 Вінниця, 2023
58. Трекер економіки України під час війни. <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>
59. Філіцька Н.П., Соціальна ідентичність безробітних як чинник стилю поведінки у конфлікті. Соціально-освітні доміанти професійної підготовки сучасного компетентісного фахівця: зб. матеріалів III Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, м. Біла Церква, 16 травня 2024 р. / упорядники: В.С. Кулішов, Ю.С. Герасименко, О.Й. Фурс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 374 с.

60. Хандій О.О., Шестопалов В.І. Безробіття під час війни: аналітичні аспекти. Вісник східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля № 4 (274) 2022
61. Ціна держави. Просвітницький проект про економіку від аналітичного центру CASE Україна. <https://t.me/costukraine/9370>
62. Чаркіна О.А., Коучингові технології як інструмент кар'єрного самоменеджменту в роботі зі студентами-психологами. Габітус. Теорія та історія соціології, психологія особистості. Випуск 19. 2020
63. Чи легко бути молодим? Сучасне життя і проблеми молоді : бібліографічний покажчик / упоряд. Т. М. Базир; обласна бібліотека для юнацтва ім. О. Гончара. Полтава, 2016. 56 с
64. Шевченко О. М., Талько О. Б. Працевлаштування української молоді. Соціально-психологічний аспект. Молодий вчений. 2018. № 1(1). с. 66-70.
65. Шумна Л.П. Соціальна підтримка як організаційно-правова форма соціального забезпечення: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05. Чернігів, 2014. 455 с.
66. Юровська В.В. Новели правового регулювання отримання статусу безробітного в Україні. Науковий вісник публічного та приватного права. Випуск 6, 2019
67. ILO Brief The impact of the Ukraine crisis on the world of work: Initial assessments. 2022

ДОДАТКИ
ДОДАТОК А
**МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ДО
УСПІХУ Т. ЕЛЕРСА**

Вам буде запропонований 41 питання, на кожен з яких дайте відповідь "так" або "ні".

Тестовий матеріал (питання) опитувальника Елерса

1. Якщо між двома варіантами є вибір, його краще зробити швидше, ніж відкласти на потім.
2. Якщо помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання, я легко дратуюся.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я ставлю на карту все.
4. Якщо виникає проблемна ситуація, найчастіше я приймаю рішення одним з останніх.
5. Якщо два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Я більш вимогливий до себе, ніж до інших.
8. Я доброзичливіший за інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домогся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликі паузи для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Інша робота приваблює мене більше тієї, якої я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше похвали.
15. Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.
16. Подолання перешкод сприяє тому, що мої рішення стають більш категоричними.
17. На моєму честолюбстві легко зіграти.
18. Якщо я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.

20. Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті небагато речей важливіше грошей.
23. Якщо мені треба буде виконати важливе завдання, я ніколи не думаю ні про що інше.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Якщо я розташований до роботи, роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, здатними наполегливо працювати.
28. Коли у мене немає роботи, мені не по собі.
29. Відповідальну роботу мені доводиться виконувати частіше за інших.
30. Якщо мені доводиться приймати рішення, намагаюся робити це якомога краще.
31. Іноді друзі вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від колег.
33. Протидіяти волі керівника безглуздо.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Якщо у мене щось не ладиться, я стаю нетерплячим.
36. Зазвичай я звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Якщо я працюю разом з іншими, моя робота більш результативна, ніж у інших.
38. Не доводжу до кінця багато, за що беруся.
39. Заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Не заздрю тим, хто прагне до влади.
41. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

Ключ опитувальника Т. Елерса. Розрахунок значень.

По 1 балу нараховується за відповідь "так" на питання: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41 і "ні" - на наступні: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 і 40 не враховуються. Підраховується загальна сума балів.

Інтерпретація методики мотивації до успіху (норми тесту Елерса):

Чим більша сума балів, тим вище рівень мотивації до досягнення успіху.

Від 1 до 10 балів - низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів - середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бал - дуже високий рівень мотивації до успіху.

ДОДАТОК Б

**МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ДО
УНИКНЕННЯ НЕВДАЧ Т. ЕЛЕРСА**

Інструкція. Вам пропонується список слів з 30 рядків, по три слова в кожному рядку. У кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, що найбільше точно характеризує Вас і відзначте його.

1. Сміливий	пильний	заповзятливий
2. Лагідний	нерішучий	впертий
3. Обережний	рішучий	песимістичний
4. Непостійний	безцеремонний	уважний
5. Нерозумний	боягузливий	нерозважливий
6. Спритний	жвавий	передбачливий
7. Холоднокровний	поміrkований	завзятий
8. Стрімкий	легковажний	полохливий
9. Нерозважливий	манірний	непередбачливий
10. Оптимістичний	добросовісний	уважний
11. Меланхолійний	невпевнений	нестійкий
12. Боягузливий	недбалий	схвильований
13. Нерозважливий	тихий	полохливий
14. Уважний	нерозумний	сміливий
15. Розсудливий	швидкий	мужній
16. Заповзятливий	обережний	передбачливий
17. Схвильований	розсіяний	нерішучий
18. Малодушний	необережний	безцеремонний
19. Лякливий	нерішучий	нервовий
20. Відповідальний	відданий	авантюрний

Продовження таблиці

21. Передбачливий	жвавий	відчайдушний
22. Приборканий	байдужий	недбалий
23. Обережний	безтурботний	терплячий
24. Розумний	турботливий	хоробрий
25. Завбачливий	безстрашний	добросовісний
26. Поспішний	лякливий	безтурботний
27. Розсіяний	нерозважливий	песимістичний
28. Обачний	розсудливий	заповзятливий

29. Тихий	неорганізований	боязкий
30. Оптимістичний	пильний	безтурботний

Ключ. Ви отримуєте по одному балу за наступні вибори, наведені в ключі (перша цифра - перед дефісом - означає порядковий номер питання, друга цифра - після дефіса - порядковий номер відповіді. Наприклад. 1-2 означає, що слово, яке отримало один бал в першому рядку у другому стовпці, - "пильний"). Інші вибори балів не отримують.

1-2, 2-1, 2-2, 3-1, 3-3, 4-3, 5-2, 6-3, 7-2, 7-3, 8-3, 9-1, 9-2, 10-2, 11-1, 11-2, 12-1, 12-3, 13-2, 13-3, 14-1, 15- 1, 16-2, 16-3, 17-3, 18-1, 19-1, 19-2, 20-1, 20-2, 21-1, 22-1, 23-1, 23-3, 24-1, 24-2, 25-1, 26-2, 27-3, 28-1, 28-2, 29-1, 29-3, 30-2.

Результат. Чим більша сума отриманих балів, тим вище рівень мотивації до уникнення невдач, до захисту.

- Від 0 до 10 балів: низька мотивація до захисту;
- від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації;
- Від 17 до 20 балів: високий рівень мотивації;
- Понад 20 балів: занадто високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.

ДОДАТОК В

ОПИТУВАЛЬНИК ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ (О. КОКУН)

ПІБ _____

вік _____ стать _____ професія _____ посада _____

стаж роботи на посаді _____ загальний стаж роботи за професією _____

Інструкція: Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені запитання, обвівши кружечком відповідне твердження (тільки одне із запропонованих, що найбільше підходить до кожного запитання).

№	Запитання	Варіанти відповідей				
1	Як часто Ви отримуєте задоволення саме від процесу своєї роботи?	взагалі не отримую	іноді	періодично	часто	постійно
2	Чи подобається Вам постійно бути в курсі своїх робочих справ?	ні	Скоріше ні	Коли як	Скоріше так	Так
3	Чи виникає у Вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні робочі справи?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
4	Якою мірою у Вас виражене прагнення постійно бути обізнаним щодо всіх своїх робочих справ?	відсутній	невисокий	Середній	Достатньо виражений	високий
5	Чи потрібне, на Вашу думку, чітке планування роботи?	ні	Скоріше ні	Коли як	Майже завжди	завжди
6	Якою мірою виникнення на роботі нестандартної ситуації підвищує Вашу професійну	ніяк	неістотно	Певною мірою	істотно	Дуже сильно

	відповідальність?					
7	Наскільки Вас захоплює взаємодія з колегами при подоланні розв'язанні поставлених завдань?	Зовсім ні	незначно	Певною мірою	Значно дуже	сильно
8	Чи вважаєте Ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю колег на роботі (в розумних межах) йде їй на користь?	ні	Скоріше ні	Коли як	Скоріше так	так
9	Якою, на Вашу думку, має бути природна реакція групи колег, що спільно працюють, на виникнення нештатних ситуацій?	розгубленість	Цілковитий спокій	Залежно від обставин	мобілізованість	Повна мобілізованість
10	Як часто у своїх думках Ви повертаєтесь до фахових справ поза роботою?	ніколи	іноді	Періодично	Часто	постійно
11	Як часто Ви перевіряєте відповідність поставлених на роботі завдань тому, як вони виконуються?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
12	Чи згодні Ви з тим, що ефективно професійне зростання фахівця неможливе без постійного	Не згодний	Більше не згодний, ніж не згодний	не завжди згодний	здебільшого згодний	повністю згодний

	розв'язання нестандартних та відповідальних завдань?					
13	Як часто Ви натрапляєте у процесі своєї роботи з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
14	Як часто у Вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї роботи наперед?	Ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
15	Чи сильно псується у Вас настрої, коли на роботі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?	Дуже сильно	істотно	Певною мірою	неістотно	Зовсім не псується
16	Як часто обставини Вашої роботи складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої робочі справи?	Дуже рідко	рідко	періодично	часто	пенси́но
17	Чи потрібний, на Вашу думку, постійний моніторинг ходу роботи (своєї, колег, організації)?	ні	Скоріше ні	Коли як	Скоріше так	так

18	Чи помічали Ви у себе зменшення бажання працювати у разі підвищення відповідальності за кінцевий результат роботи?	постійно	часто	Коли як	рідко	ніколи
19	Чи перебуваєте Ви в курсі робочих та позаробочих справ своїх колег?	ні	Скоріше ні	інколи	Скоріше так	так
20	Наскільки легко Вам працювати з колегами, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї та (або) спільної роботи?	Завжди легко	Частіше легко	Коли як	Важко	Дуже важко
21	Як змінюється Ваша взаємодія з колегами, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?	погіршується	Частіше погіршується	Ніяк не змінюється	Частіше поліпшується	поліпшується
22	Чи легко Ви відволікаєтесь під час роботи на позаробочі питання?	Завжди легко	Частіше легко	Коли як	Важко	Дуже важко
23	На Вашу думку, перевірка зайвий раз того, що робиш, піде тільки на користь кінцевому результату?	ні	Скоріше ні	Коли як	Скоріше так	так
24	Чи згодні Ви з тим, що	ні	Скоріше ні	інколи	Скоріше так	так

	працювати в умовах невизначеності має вміти кожний працівник?					
--	---	--	--	--	--	--

При підрахунку результатів вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам). Кількісні результати опитувальника професійної життєстійкості підраховуються згідно з нижченаведеним ключем.

№	Показники професійної життєстійкості	№№ питань
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1 – 24
2	Рівень професійної включеності	1,4,7,10,13,16,19,22
3	Рівень професійного контролю	2,5,8,11,14,17,20,23
4	Рівень професійного прийняття виклику	3,6,9,12,15,18,21,24
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	1,2,3,13,14,15
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	4,5,6,16,17,18
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	7,8,9,19,20,21
8	Рівень власне професійного компоненту професійної життєстійкості	10,11,12,22,23,24

ДОДАТОК Г

АНКЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ ПРИЧИН ПРОБЛЕМ БЕЗРОБІТТЯ МОЛОДІ

Шановний респонденте! Ми проводимо дослідження на тему молодіжного безробіття. Анкета є анонімною, а отримані дані будуть використані лише в узагальненому вигляді для наукового аналізу. Дякуємо за Вашу участь!

1. Загальна інформація:

1.1. Ваш вік: 18–24 роки 25–29 років 30–35 років

1.2. Ваша стать: Жіноча Чоловіча

Інше _____

1.3. Ваш рівень освіти: Середня Середня спеціальна Незакінчена вища
 Вища Інше (вказіть): _____

1.4. Чи маєте Ви досвід офіційного працевлаштування? Так Ні

1.5. Вкажіть Вашу спеціальність, професію:

1.6. Ваше місце проживання: Сільська місцевість Місто

1.7. Чи працевлаштовані Ви наразі?: Так Ні

2. Досвід з працевлаштування:

2.1. Скільки часу зайняв пошук роботи? До 1 місяця 1–3 місяці 3–6 місяців Понад 6 місяців

2.2. Якими способами Ви шукали роботу? (можна обрати кілька варіантів)

За допомогою знайомих або друзів Через центр зайнятості

На спеціалізованих сайтах з пошуку роботи Інше (вказіть):

2.3. Який із методів виявився найефективнішим для Вас, і чому?

3. Причини безробіття:

3.1. Скільки часу Ви перебуваєте без роботи? До 1 місяця 1–3 місяці 3–6 місяців Понад 6 місяців

3.2. Які основні причини вашого безробіття? (можна обрати кілька варіантів)

- Відсутність відповідних вакансій
- Недостатній досвід роботи
- Низька заробітна плата
- Високі вимоги роботодавців
- Дискримінація за віком, статтю тощо
- Небажання працювати за фахом
- Інші (вказіть) _____

3.3. Чи зверталися ви до центру зайнятості?

- Так, і отримав(ла) допомогу
- Так, але це не допомогло
- Ні

3.4. Як Ви оцінюєте підтримку молоді у працевлаштуванні з боку держави?

Ефективна Помірна Обмежена Відсутня

4. Роль державного центру зайнятості у працевлаштуванні:

4.1. Чи раніше зверталися Ви до державного центру зайнятості? Так Ні

4.2. Якщо так, які послуги Ви отримували? (можна обрати декілька варіантів)

- Пошук вакансій
- Курси підвищення кваліфікації
- Профорієнтаційні послуги
- Громадські роботи
- Відкриття власної справи
- Фінансова допомога по безробіттю
- Інше (вказіть):

4.3. Як Ви оцінюєте якість послуг, наданих центром зайнятості? Висока

Задовільна Низька

4.4. Які недоліки на Вашу думку існують у роботі державного центру зайнятості? (вказіть):

4.5. Чи розглядаєте можливість навчання або перекваліфікації? Так Ні

4.6. Якщо так, то в якій сфері: _____

4.7. Чи готові долучатися до тимчасових громадських робіт (наприклад, прибирання територій, фарбування, допоміжні роботи)? Так Ні

4.8. Чи маєте на меті започаткувати власну справу за сприяння центру
зайнятості? Так Ні

ДОДАТОК Д

**ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «RESTART КАР'ЄРИ: НОВИЙ ПОГЛЯД НА
МОЖЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

План-конспект заняття №1
«Ознайомлення з програмою тренінгу»

Мета: Ознайомлення учасників з програмою, вибудовування атмосфери довіри, з'ясування очікувань та цілей програми, а також створення середовища взаємної підтримки. Налаштувати групу на активну роботу.

Тривалість: 60 хвилин.

Кількість учасників: 25 учасників.

Вікова категорія: 18-35 років.

Хід заняття:

Вступна частина.

Бесіда. Обговорення організаційних моментів (10 хв)

Фахівець: - Чого ви очікуєте від участі в програмі? Чого ви очікуєте від участі в програмі? Що, на вашу думку, зараз заважає вам знайти або змінити роботу? Чи зручно вам працювати в групах, ділитися особистим досвідом? Що для вас важливо у спілкуванні в групі? Які умови допомагають вам відчувати себе безпечно та вільно висловлювати думки?

Оголошення правил тренінгу (5 хв)

1. Участь важлива. Ми тут не просто слухаємо — кожен має свою роль у тому, щоб заняття були цікавими та корисними. Важливо бути включеним, проявляти ініціативу й не боятись брати участь.
2. Що в групі — залишається в групі. Особисті історії, думки й переживання не виходять за межі нашого кола. Ми поважаємо особистий простір одне одного.
3. Говоримо щиро. Тут не треба вдавати когось іншого. Можна бути справжнім, ділитися тим, що справді хвилює, без страху бути не таким.
4. Без оцінок і порад, якщо про це не просять. Ми не коментуємо, не радимо й не аналізуємо чужі слова, якщо людину про це не просили. Просто слухаємо з повагою.

5. Говоримо про себе. Ми не узагальнюємо і не говоримо «всі так думають» — тільки про власний досвід і почуття. Це допомагає краще розуміти себе й уникати конфліктів.

6. Можна сказати «стоп». Якщо якась тема чи вправа викликає сильний дискомфорт — ти можеш не брати участі. Це нормально. Головне — дбайливо ставитися до групового процесу й не зловживати цим правом.

Кожне правило стосується всіх учасників нашої групи. Після озвучення кожного з них ми коротко обговоримо:

1. Як ви це правило розумієте?
2. Чи готовий(-а) його дотримуватись?
3. Можливо, щось хочете додати або змінити?

Вправа «Чемпіони»

Мета: представити учасників один одному в позитивному, оптимістичному ключі, який підкреслює цінність учасника для групи.

Розмір групи: до 20 осіб

1. Учасники стають у пари
2. Протягом хвилин учасники опитують один одного і краще пізнають.
3. Потім кожен учасник представляє групі свого партнера.
4. Подання має представити людини в найкращому вигляді, «продати» його, показати його цінність для тренінгу або отриманого завдання.

Пояснити учасникам, що мета вправи — успіх, а не просто представлення свого партнера. Потрібно показати членам групи яким цінним активом для команди або групи є людина. Можна змінити завдання, щоби кожен учасник представляв себе, показуючи яку цінність він може представляти для команди.

Вправа «Місяць-Сонечко»

Мета: виявлення сподівань учасників від тренінгу; визначення кола питань, на які доцільно звернути увагу в процесі роботи з групою.

Ресурси: аркуш ватману з намальованим на ньому колом (місяць), паперові стрічки жовтого кольору (сонячні промінчики), маркери, клей, стікери.

Опис. Тренер малює коло, що символізує місяць. Учасники отримують стікери, на яких пишуть запити–проблеми в контексті тематики тренінгу. Потім почергово виходять до фліпчарту, зачитують їх і наклеюють усередині кола. Ведучий зачитує свої очікування останнім. Наприкінці тренінгу учасники порівнюють очікуване з отриманим. На сонячних промінчиках записують власні здобутки і приклеюють їх до кола. Відбулася символічна трансформація місяця у сонечко, запитів і проблем – у здобутки. Місяць у цій вправі є метафорою «сфери незнання» («Чого ми не знаємо, але хочемо знати»), а сонечко символізує сферу знань («Що довідалися, якого досвіду набули»).

Вправа «Експрес-самооцінка навичок»

Мета: самооцінка ключових компетенцій, умінь, навичок, на розвиток яких спрямовано тренінг.

Метод: тренінгова діагностика.

Тривалість: 10 хв.

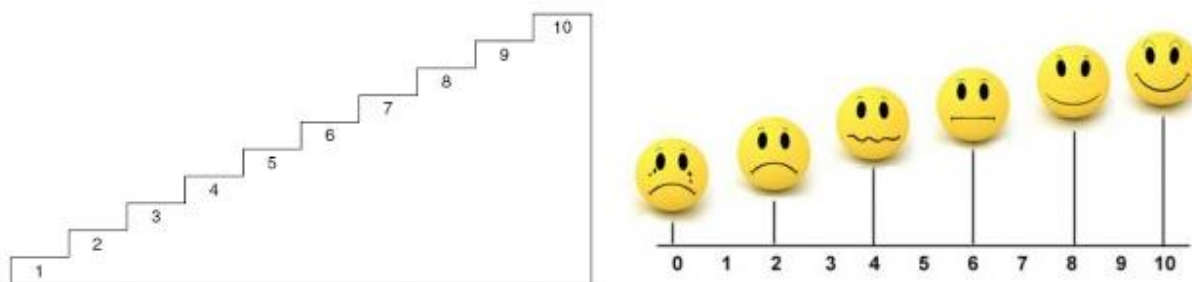
Ресурси: малюнок «Драбина майстерності», кольорові фломастери.

Опис. Тренер малює на великому аркуші паперу «драбинку майстерності» чи «сходишки успіху» (метафори поступу, прогресу, розвитку). Знизу догори рівень майстерності зростає.

Завдання – відповідно до своїх уявлень визначити «власний» щабель і намалювати на ньому себе (на якій сходишці професійної майстерності я зараз знаходжуся).

Обговорення. Про що думали, коли шукали своє місце на драбинці компетентності? Які асоціації, думки, почуття виникають, коли дивитися на спільний малюнок? Який рівень компетентності характерний для більшості учасників нашої групи?

Тренер допомагає групі узагальнити результат.



Рефлексія.

Обговорення відчуттів після першого заняття.

План-конспект заняття №2

«Хто я у професійному житті? Самовизначення та моя роль у професійному світі».

Мета: Допомогти усвідомити свої сильні сторони, цінності, попередній досвід.

Тривалість: 1,5 години.

Кількість учасників: 25 учасників.

Вікова категорія: 18-35 років.

Хід заняття:

Вправа «Сурдопереклад»

Мета: активізувати групу.

Час: 10 хвилин

Матеріали: папірці з написаним текстом — різні прості віршики.

1. Ведучий пропонує розділитися всім на пари.

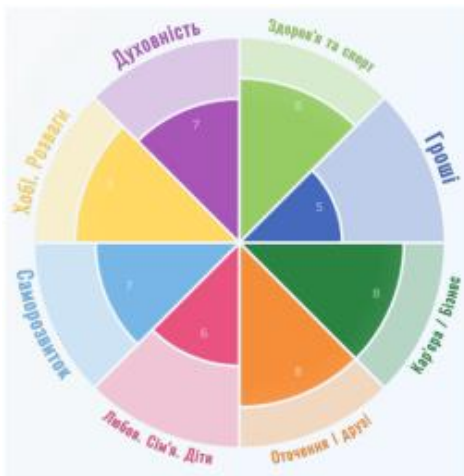
2. Пари по черзі виступають перед іншими учасниками. Кожен із пари виступає по черзі в ролі дикторів і сурдоперекладачів. Поки один із партнерів читає вірш, інший перебуває поруч і виступає в ролі сурдоперекладача — передає з допомогою міміки й жестів зміст тексту.

Вправа «Колесо життя» (25 хв)

Хід вправи:

Тренер: «Намалюйте коло й розділіть його на 8 частин (8 сфер життя): — здоров'я і спорт; — гроші — кар'єра / бізнес — оточення / друзі — особисті стосунки/ сім'я/ діти; — саморозвиток/особистісний ріст; — хобі/розваги/відпочинок —

духовність. Біля кожної сфери визначте оцінку від 1 (абсолютно не задоволений(а)) до 10 (абсолютно задоволений(а)), позначивши в такий спосіб, наскільки ви задоволені кожною сферою вашого життя. 1 – всередині кола, 10 – на зовнішньому колі. У підсумку, отримуєте коло життєвого балансу вашого життя. Відповідні сектори – сфери життя розфарбуйте для більш наочного сприйняття вашого рисунка.» Обговорення: Чи легко буде вашому колесу котитися по життєвому шляху? Що треба змінити для успішного руху? Яке колесо швидше й легше досягне успіху велике чи маленьке?



Міні-лекція «Самоідентифікація та професійне самовизначення»

Самоідентифікація — це те, як людина розуміє себе: яка вона, що для неї важливо, чим цікавиться, у чому бачить свій сенс і роль у житті. Це відповідь на запитання: «Хто я є?» Вона формується поступово — через досвід, спілкування, ситуації, в яких ми дізнаємося про себе щось нове. І саме завдяки самоідентифікації люди починають краще розуміти, чого хочуть від життя, у тому числі — в професійному плані.

Професійне самовизначення — це коли людина намагається зрозуміти, яка діяльність їй підходить, де вона може бути корисною, де зможе реалізувати свої здібності й відчувати задоволення від роботи.

Цей процес теж не відбувається миттєво. Людина може шукати себе, змінювати напрямки, пробувати нове — і це абсолютно нормально. Особливо зараз, коли світ змінюється, і з'являються нові професії, нові умови, нові виклики.

Щоб зробити усвідомлений вибір, важливо:

– зрозуміти свої сильні сторони й інтереси,

- подумати, що дійсно надихає й приносить радість,
- дізнатися більше про професії, які існують,
- і бути готовим навчатися, якщо потрібно.

Коли людина розуміє, хто вона, — їй легше визначити, ким хоче бути. Тому перший крок до побудови майбутньої кар'єри — це пізнання себе.

Вправа «Мої професійні бажання»

Мета: усвідомлення своїх професійних бажань; встановлення зв'язку між професійними бажаннями та місцем роботи або навчання.

Матеріали : список незакінчених речень.

Із списку незакінчених речень необхідно вибрати 5 речень і закінчити їх написання. Після цього звернути увагу на три додаткових запитання. Дати на них відповідь. Учасникам необхідно мати умовні місця роботи або навчання, при відсутності – придумати. Поділити учасників на малі групи (можна самостійно) і обговорити відповіді на 3 запитання. Можна давати поради один одному.

Обговорення.

Незакінчені речення

Я збираюсь ...

Я бачу свою професійну ціль у тому, щоб ...

Я прагну ...

Я можу досягнути успіху ...

У мене належний вік для ...

Я абсолютно впевнений, що я хочу...

Мій успіх пов'язаний ...

У мене є те, що необхідно для ...

Я знаю, що я буду ...

Я впевнений ...

Мені гарно мати ...

Мені гарно бути ...

В роботі я задовольню своє бажання...

У мене є природний потяг...

Моє навчання або робота дозволять мені ...

Для мене зручно і вигідно...

У мене є здібності для ...

Я мрію ...

Мій професійний інтерес спрямований ...

У мене достатньо сил і бажання ...

Моє сьогоднішнє становище дозволяє...

Запитання:

Чи пов'язані мої професійні бажання з визначеними місцями роботи або навчання?

Чи існують можливості професійної кар'єри, інші місця роботи чи навчання, які в більшій мірі задовольняють мої бажання?

Чи достатньо я проінформований проте, як будуть задовольнятися мої бажання в тих місцях роботи або навчання, які я собі попередньо визначив?

Вправа «Що таке життєвий успіх»

Мета: усвідомлення свого особистого відношення до життєвого успіху; побудова ієрархії засобів досягнення успіху.

Матеріали - таблиці “Що таке життєвий успіх”, “Засоби досягнення успіху”, “Базові цінності”,

В таблиці “Що таке життєвий успіх” проранжируйте список, виходячи із власних уявлень про успіх. На перше місце поставте таке визначення успіху, яке вам здається найбільш правильним. І так до 16 місця. Двох однакових рангів бути не може. Результати записуйте у колонку “Індивідуальне рішення”.

Робота в групах. Тепер вирішить ту ж саму задачу, тільки у малих групах.

Прийдіть до спільної думки та запишіть рішення у колонку “Групове рішення”.

Після співвідношення свого особистого бачення значення успіху з думкою своїх товаришів, необхідно провести таку ж саму роботу з таблицею “Засоби досягнення успіху” (спочатку – індивідуально, потім – у групі).

Обговорення.

Рефлексія. Завершуючи заняття, учасники мають можливість поділитися власними думками та відчуттями. Вони розмірковують над тим, як це заняття

допомогло їм краще зрозуміти себе у професійному контексті, які ідеї чи усвідомлення виникли під час роботи, а також які запитання залишилися відкритими. Це дає змогу закріпити особисті висновки та усвідомити свої сильні сторони й напрям подальшого розвитку.

План-конспект заняття №3

«Внутрішні перешкоди: що постає на моєму шляху?»

Мета: Розпізнати внутрішні бар'єри та опанувати методи їх трансформації.

Тривалість: 60 хвилин.

Кількість учасників: 25 учасників.

Вікова категорія: 18-35 років.

Хід заняття:

Вправа «Індивідуальний образ світу»

Мета: структуризація внутрішніх картин світу, погляд на себе зі сторони.

Матеріали – листи паперу, олівці, фломастери.

Поділіть лист паперу на сектори. Заповніть кожен сектор на свій розсуд.

Світ ідей - правила життя, принципи, ваші інтереси, мрії, фантазії, плани.

Світ людей – значимі для вас люди.

Світ речей – значимі для вашого життя речі, об'єкти природи.

Віддайте свій лист іншій людині праворуч і візьміть лист сусіда. Уважно проаналізуйте його і дайте відповідь на запитання:

Чим ця людина відрізняється від мене?

Чим схожий на мене?

Потім подумайте і запишіть у центрі листа професію або сферу діяльності для цієї людини, виходячи із її світогляду.

Поверніть лист власнику. А отримавши назад свій, можете додати свою інформацію.

Обговорення.

1. Згідні ви з “призначеною” вам професією?
2. Щоб хотіли змінити?
3. Чим ви керувалися при виборі професії іншій людині?
4. Якої інформації вам не вистачало?
5. Чи змінилось ваше ставлення до чогось після цієї вправи.

Гра «Зустріч через 15 років» (15 хв)

Мета: визначення рівня усвідомлення учасниками своїх особистих якостей та можливого впливу їх на розвиток особистості та на життєвий шлях у цілому. Хід виконання Тренер пропонує учасникам розрахуватися на дві групи: «жайворонки» та «сови». Завдання: членам групи потрібно поставити спектакль, режисерами, акторами і глядачами якого будуть вони самі. Назва п'єси «Зустріч через 15 років». Обговорити з учасниками зразок сценарію, місце зустрічі, обставини. Нагадати про те, що вони мають продемонструвати набуті знання, вміння та навички за 15 років. Запитання для обговорення – Які враження викликала у вас ця професійна діяльність? – До яких роздумів вона спонукала?

Гра «Поміняйтеся місцями ті, хто вміє...» (5 хв)

Мета: створити ситуацію усвідомлення своїх умінь і здібностей. У колі, де всі учасники сидять, психолог прибирає свій стілець і пропонує помінятися місцями тим, хто вміє тривалий час виконувати копітку роботи. Потім інші варіанти: володіє музичними здібностями, уміє бути організатором тощо. У процесі гри багато учасників можуть стати ведучими.

Міні-лекція «Психологічні бар'єри та способи їх подолання»

У кожного з нас бувають моменти, коли дуже хочеться щось змінити чи почати нове, але всередині з'являється відчуття, що це складно або навіть неможливо. Це не завжди пов'язано з реальними обставинами — часто причина криється в нашому внутрішньому стані. Такі внутрішні перепони називають психологічними бар'єрами.

Це ті переживання, думки чи страхи, які стримують нас від дій. Вони можуть з'являтися через невпевненість у собі, низьку самооцінку, страх зробити помилку або бути засудженим. Іноді ми просто не віримо, що здатні на більше, або думаємо, що нічого вже не зміниться, як би ми не старалися.

Психологічні бар'єри бувають різні. Хтось не наважується проявити ініціативу, бо боїться виглядати недосвідченим. Комусь заважає невдалий досвід у минулому. Декого стримує внутрішній голос, який постійно критикує і знецінює. Усе це створює відчуття, ніби шлях уперед закритий.

Але ці бар'єри можна подолати. Перший крок — усвідомити, що саме нас зупиняє. Важливо вміти помічати свої думки й емоції, ставити собі запитання: чому я вагаюся? що мене лякає? Наступний крок — замінити негативні переконання на більш підтримувальні. Наприклад, замість думки «я цього не зможу» сказати собі «я спробую і подивлюся, що з цього вийде».

Дуже допомагає діяти маленькими кроками, не ставлячи перед собою одразу надвеликі завдання. А ще важливо, щоб поруч були люди, які підтримують, вірять у нас і допомагають дивитися на себе з іншого боку.

Психологічні бар'єри — це не вирок. Це сигнали, що щось усередині потребує уваги, переосмислення, можливо — підтримки. І коли ми починаємо працювати з цими бар'єрами, поступово вивільняється більше енергії, рішучості та віри в себе. А це — гарний старт для змін.

Вправа «Творимо долю» (20 хв)

Мета: створити ситуацію усвідомлення впливу різних чинників на життя людини, різних підходів до їх оцінювання та взаємозв'язку минулого і майбутнього. Обладнання: колода карт «Persona», запитання для складання історії. Тренер: «Кожен із вас візьме карту із зображенням людини і поміркує над її життєвою історією. Хто вона? Як і де живе? Заради чого? Чому саме?» Питання для обговорення — Чия історія найбільше зацікавила? — Чия історія була найбільш послідовною? Чия найвеселішою? Чия складнішою? — Чи є серед почутих вами історій щось зовсім незвичне? — Чи легко було творити долю вашого персонажа?

Самоаналіз. Тренер: «Пропоную замислитися та дати відповіді на запитання: – У ваших історіях є певні закономірності людського життя. Що та від чого залежить (причина – наслідок)? Можливо, деякі з них є вашими внутрішніми позиціями? – Чи всі виголошені вами життєві правила є конструктивними? – Які є саме вашими? – Що потрібно змінити? Будь ласка, поділіться думками».

Рефлексія. На завершення заняття учасники мають змогу замислитися над тим, які саме внутрішні труднощі заважають їм рухатися вперед. Обговорення допомагає краще зрозуміти, що стоїть за почуттям невпевненості або страху, та які бар'єри проявляються у повсякденному житті. Рефлексія дає можливість

поділитися власними висновками, новими усвідомленнями та зробити перші кроки до подолання цих перешкод.

План-конспект заняття №4

«Сила всередині: пошук та плекання внутрішніх ресурсів»

Мета: Визначити власні ресурси, сформувані уявлення про власну внутрішню опору.

Тривалість: 60 хвилин.

Кількість учасників: 25 учасників.

Вікова категорія: 18-35 років.

Хід заняття:

Вправа «Голосуємо ногами» (15 хв)

Мета: залучити учасників до процесу усвідомлення й аналізу своїх установок щодо життя, себе, інших людей, методів досягнення бажаного. Обладнання: таблички з написами «Згоден», «Не згоден», «Не знаю або маю іншу думку».

Тренер: «Ви творили зараз долю іншої людини. А що ви вкладаєте в поняття доля і як до нього ставитеся? Пропоную обговорити це в такій формі: я зачитую різні фрази, пов'язані з цією темою, прислів'я, цитати, загальноприйняті істини, а ви обираєте власне ставлення до цього висловлювання («Згоден», «Не згоден», «Не знаю або маю іншу думку»). Вправа називається «Голосуємо ногами», тому що вам потрібно буде підійти до таблички з обраною вами позицією. Отже, «голосуйте», а потім пояснюйте свій погляд на представлені фрази. – Від долі не втечеш. – Поганий той солдат, який не хоче стати генералом. – Не місце прикрашає людину, а людина місце. – Хто нікуди не пливе, для того не буває попутного вітру». 9 (Після кожної установки відбувається обговорення: один учасник із групи захищає обрану позицію, інші доповнюють. Здобувачі дискутують, уточнюють власне ставлення, наводять приклади).

Вправа «Смуга перешкод» (30 хв)

Мета: формувати вміння зважувати всі «за» і «проти», планувати досягнення бажаного, передбачити труднощі. Обладнання: історії про юнаків певного віку. Інструкція Об'єднайтеся у групи «Сьогодні» та «Завтра». Кожна група отримує історію молодого людини з описом її здібностей, захоплень, особливостей характеру, стилю спілкування, з описом її бажань та уявлень про майбутнє. Ваше

завдання: скласти своєрідний детальний план її дій для досягнення бажаного на з роки. Наступний етап роботи полягає в тому, що ви поміняєтеся своїми історіями і складеними планами. Завдання іншої команди: побачити, де і в які моменти в героя можуть виникнути труднощі. Вам необхідно записати ці труднощі. Тепер команди виступають по черзі. Представники однієї команди називають труднощі (по одній, зображуючи їх складність підніманням мотузки на певну висоту, залежно від того, наскільки це значне утруднення на шляху героя до своїх цілей). Представники іншої команди називають свої варіанти розв'язання складнощів або зміни ситуації. Якщо їм це вдається, то вони переступають через перешкоду. Обговорення: Які труднощі викликають найбільшу складність? Які з них можна було передбачити? Яким можна було запобігти? Які думки виникли? Чи може цей досвід бути корисний для вас?

Міні-лекція «Формування резилієнтності та емоційної стійкості»

Упродовж життя кожна людина зіштовхується з труднощами, невизначеністю, втратами або стресовими ситуаціями. Те, як ми справляємося з такими викликами, залежить від нашої внутрішньої гнучкості та здатності адаптуватися до змін. Ці риси утворюють основу резилієнтності — психологічної стійкості, що дозволяє не лише витримувати труднощі, а й відновлюватися після них.

Резилієнтність — це не відсутність переживань, а навичка керувати собою в кризових умовах. Вона тісно пов'язана з емоційною стійкістю — здатністю зберігати спокій, ясність мислення й контроль над емоціями у складних ситуаціях.

Ці якості можна і потрібно розвивати. Люди набувають стійкості поступово — через життєвий досвід, роботу над собою та взаємодію з іншими. Один із перших кроків до зміцнення внутрішньої стійкості — усвідомлення й прийняття своїх емоцій. Це дозволяє краще розуміти себе та зменшує вплив стресових факторів. Важливо також мати опору — у вигляді дружніх стосунків, родини або колег, на яких можна покластися. Підтримка значущих людей допомагає впоратися з викликами та не залишатися наодинці з труднощами.

Корисними є й навички саморегуляції: техніки дихання, заспокоєння тіла, внутрішнє фокусування. Вони допомагають зменшити емоційну напругу й повернути відчуття контролю. Не менш важливо — навчитися бачити ситуацію в ширшому контексті, робити висновки, адаптуватися й рухатися далі, навіть якщо все пішло не за планом.

Таким чином, резилієнтність — це життєва компетентність, яку може розвинути кожен. Вона допомагає не зупинятися через труднощі, а навпаки — долати їх і зростати. В умовах нестабільності саме ця здатність підтримує нашу впевненість, гнучкість та внутрішню рівновагу.

Вправа «Добре – погано»

Мета - розширення уявлень учасників про роль безробітного. Використовується м'яч. Тренер кидає його учаснику зі словами „Добре бути безробітним, тому що о...” . Учасник ловить м'яч формулюючи позитивний аспект безробіття, наприклад тому, що є багато вільного часу”, і кидає його наступному учаснику зі словами „Але погано, тому що...”. Наступний учасник ловить м'яч, обов'язково погоджуючись, і формулюючи наступний контраргумент. Далі - по колу. У підсумку підраховується кількість позитивних аспектів безробіття, тому що вправа припиняється з їх вичерпанням. Відбувається обговорення позитивних та негативних аспектів безробіття та ролі безробітного.

Інформаційне повідомлення «Ресурси особистості»

Вправа «Я є. Я маю. Я можу. Я буду»

«Я є»

Напишіть те, чим ви пишаєтеся в собі і що доброго пов'язане з вами.

(Я жива(ий). Я доброзичлива(ий). Я активна(ий)...)

«Я маю»

Перерахуйте людей, місця та різні ресурси, на які ви можете покластися.

(Робота, батьки, подруга Настя, колеги, кошти на рахунку).

«Я можу»

Напишіть навички, вміння, види діяльності, якими ви володієте.

(Брати відповідальність, керувати проектами, вчитися, спілкуватися англійською, підтримувати людей, знайомитися з людьми).

«Я буду»

Вкажіть, що ви робитимете, щоб підтримати себе у важкі часи.

(Піду на прогулянку, ляжу спати вчасно, подзвоню подрузі).

В останньому пункті можна також записати такі кроки, які необхідні для покращення ситуації та вирішення проблем.

Мета цієї вправи – допомогти вам нагадати собі про ресурси, як зовнішні, так і внутрішні. І нагадати, що ви можете їх активно використовувати, щоб підтримати себе в складні часи.

Практики для відновлення ресурсу (25 хв.)

Мета: познайомити з практиками для відновлення саморегуляції.

Як же поповнювати власні ресурси?

Багатьох із нас не вчили дбати про себе. І нам здається, що практика - це щось складне і глобальне. Утім, навіть дві-три хвилини вкладу в себе (саме стільки часу займуть у вас поради), які приносять результат. І це дуже продуктивний внесок»,

Вона пояснює: кожен практику можна використовувати в будь-який час доби, день тижня і пору року.

Психологи рекомендують різноманітні вправи, які залучають різні органи чуття - зір, слух, доторки, смаки тощо. Усе це дає людині змогу відкинути, хоча би тимчасово, робочі моменти й поринути у світ своїх емоцій. З одного боку, висловити ті, якими вона охоплена в цей момент, навіть якщо вони негативні. З іншого - врівноважити їх новими, отриманими під час творчості.

1. Повільно випити філіжанку чаю/кави/какао

Люди часто поспішають, фокусуючи увагу на результаті й упускаючи важливі ресурси, які дають процеси. Уповільніться, відчуйте смак, аромат, дозвольте собі 2-3-4-5 хвилин контакту з собою і з «об'єктом», який «лише для себе». Це допоможе відчувати наповнення й радість, посилити чутливість та уважність». Коли ми їмо-п'ємо повільніше, то не тільки робимо внесок у свою «тілесність»,

а ще й у самооцінку, адже дозволяємо щось «взяти» собі. Тож повільне чаювання може виявитися «побаченням із собою».

2. Обійми (обійняти співробітника, дитину, чоловіка/дружину, kota)

Щоразу, коли нас обіймають або ми когось обіймаємо, ми повертаємо собі відчуття своїх кордонів. Повертаємо стан «цвінь-цвірінь, я в хатці». Обійми - якщо вони для нас прийнятні, пов'язані з близькістю, загальною задоволеністю життям, зі станом щасливості. (Зараз ми обмежені в обіймах, але навіть спогади та уявлення будуть ресурсними.

Визирнути у вікно (знайти 5 ознак осені/зими/весни/літа - пори року, яка зараз триває).

За допомогою цієї простої практики ми перефокусовуємо увагу з внутрішнього на зовнішній простір. Цей процес допоможе заспокоїтися, знизити інтенсивність хвилювань і, водночас, повернути контакт із теперішнім моментом.

Згадати п'ятьох осіб, про яких приємно згадувати

Стосунки - це те, без чого людина як соціальна істота не може почуватися комфортно. Кожен із нас потребує й здатен прийняти певну кількість контактів. Ця кількість для кожного різна. Знання про те, що є люди, яким ми довіряємо, до яких ми можемо звернутися по допомогу, які викликають у нас відчуття тепла й радості, створю наше внутрішнє тло безпеки й довіри до життя. Це важливо, особливо, - в напружені часи».

5. Дві години не заходити у соцмережі (Фейсбук, Інстаграм)

6. Поставити собі два простих запитання: «За що сьогодні я була/-в вдячна/-ий собі? і «Як я про себе подбала/-в, щоби залишатися тим, хто відчуває?»

Це - турбота про того, хто піклується. Щоб мати змогу давати, важливо мати, що давати. Лише в стані ресурсності ми зможемо відгукуватися на потреби наших близьких і тих, хто поруч. Ці внески в себе, як правило, дуже прості: горнятко чаю, дозвіл собі на дві хвилини тиші....

7. Усміхнутися перехожому

8. З'їсти щось із насиченим смаком

9. Застосування арт терапії (використанні прийомів різних мистецтв та творчості.)

Рефлексія. Після заняття учасникам пропонується подумати про те, які внутрішні сили вони у собі відкрили, що було для них новим або підтримуючим. Рефлексія може охоплювати обговорення того, що допомагає їм долати труднощі, на що вони можуть покладатися у складних ситуаціях, а також які особисті якості чи досвід стали для них джерелом сили. Це можливість для усвідомлення, обміну думками і короткого підсумку того, що вони хотіли б взяти з цього заняття у своє життя.

План-конспект заняття №5

«Саморегуляція та емоційна стійкість»

Мета: Освоїти вміння розпізнавати власні емоції, формувати навички емоційної саморегуляції та самопідтримки.

Тривалість: 60 хвилин.

Кількість учасників: 25 учасників.

Вікова категорія: 18-35 років.

Хід заняття:

Вправа «Оптимізуємо настрій» (10 хв)

Мета: активізувати роботу учасників групи, опанувати способи самонавіювання.

Хід вправи Тренер зазначає, що будь-яка професійна діяльність потребує значної активності, витримки і пропонує один зі способів її підняття – самонавіювання позитивного настрою. Він пропонує учасникам зручно влаштуватися на стільцях, заплющити очі й повторювати за ним такий текст: «Я зібраний і врівноважений; у мене піднесений, радісний настрій, бо я хочу бути активним і бадьорим, я можу бути активним і бадьорим; я активний і бадьорий; я (хочу-можу-буду-є) ; відчувати енергію і бадьорість; я життєрадісний і повний сил. Я оптиміст». Аналіз результатів, отриманих у процесі психодіагностики (була проведена за планом роботи психолога раніше) учасників тренінгу за методикою «САН» (шкала активності). Учасники знайомляться з результатами, рівнем активності на момент виконання тесту. В обговоренні учасники порівнюють результати попереднього тестування зі своїм станом наданий момент.

Вправа «Мій емоційний компас»

Мета: навчитися розпізнавати свої емоційні стани, швидше їх ідентифікувати та реагувати екологічно.

Хід вправи:

Учасникам роздають картки з назвами емоцій (радість, страх, гнів, тривога, захоплення, сум тощо).

Завдання: подумати і коротко записати, як їхнє тіло реагує на цю емоцію (наприклад, коли я тривожусь — пришвидшується дихання, напружуються плечі).

Далі обговорення в групі: як можна використовувати ці тілесні сигнали для раннього розпізнавання емоцій і саморегуляції (наприклад: «якщо я відчуваю напругу в плечах — це сигнал, що треба зробити паузу»).

Час виконання: 20 хвилин.

Форма роботи: індивідуальна + групове обговорення.

Міні-лекція «Саморегуляція та емоційна стійкість»

У повсякденному житті ми часто стикаємося зі стресовими ситуаціями, які викликають різні емоції — тривогу, злість, страх чи розчарування. Тому дуже важливо навчитися керувати своїми почуттями і підтримувати внутрішню гармонію. Ця здатність називається саморегуляцією.

Саморегуляція — це вміння усвідомлювати свої емоції та контролювати їх, щоб не дати почуттям керувати нашими діями. Завдяки цьому ми можемо залишатися спокійними і приймати зважені рішення навіть у складних обставинах.

Емоційна стійкість — це здатність швидко відновлюватися після пережитого стресу і не дозволяти негативним емоціям впливати на наше життя. Вона допомагає не зупинятися перед труднощами, а знаходити нові можливості для особистого розвитку.

Розвивати саморегуляцію можна за допомогою різних методів — дихальних вправ, медитації, практик усвідомленості. Важливо також приймати свої емоції без осуду і знаходити здорові способи їх вираження.

Уміння керувати своїми емоціями і зберігати внутрішній баланс допомагає легше адаптуватися до змін, будувати гармонійні стосунки з іншими і

підтримувати позитивний настрій навіть у складних ситуаціях. Ці навички є ключовими для покращення якості життя і їх варто розвивати.

Вправа «Ресурси всередині»

Мета: допомогти учасникам зрозуміти свої сильні сторони та внутрішні ресурси для подолання труднощів.

Інструкція: Попросіть учасників подумати про 3 ситуації, в яких вони відчули себе успішними або сильними. Це можуть бути як великі досягнення, так і маленькі перемоги (наприклад, успішно вирішена проблема, подолана складна ситуація, або підтримка друзів/родини).

Запишіть ці моменти на листочках або у зошитах. Тепер кожен учасник має описати, які ресурси (вміння, підтримка, позитивні звички) допомогли йому подолати ці ситуації. Це можуть бути як внутрішні ресурси (сила волі, оптимізм, рішучість), так і зовнішні (підтримка близьких, робота в команді).

Наприкінці вправи учасники діляться своїми роздумами у групі, наголошуючи на тому, як ці ресурси можуть допомогти їм у майбутніх ситуаціях.

Групова вправа «Ресурси в нашому житті» (20 хв.)

Мета: визначити поінформованість педагогів щодо ресурсів; згрупувати та узагальнити знання з питання ресурсів.

Обладнання: папір формату А-4, олівці, ручки, фломастери, кольорові смужки

Хід вправи: Учасники об'єднуються в групи за кольором смужки та вибирають хто буде спікером для презентування своєї роботи.

Завдання: 1 Група. Визначити ресурси, якими ви можете користуватися щодня.

2 Група. Визначити, як зберегти та не допустити повного вичерпання внутрішніх ресурсів.

3. Група. Визначити, що ми маємо в результаті наповнення внутрішніми ресурсами.

Запитання для обговорення:

Чи виникали труднощі при виконанні вправи? Які?

Що допомогло вам у виконанні даної вправи?

Внутрішній діалог: вправа «Затор» (10 хв.)

Мета: показати прояви нашого внутрішнього діалогу і важливість управління власним внутрішнім станом. Хід проведення: Для обговорення може бути вибрана ситуація, запропонована учасниками, або підготована педагогом. Скажімо, людина потрапила в затор тоді, коли вона запізнюється. Питання для обговорення: • Про що думає водій за кермом, перебуваючи в заторі? • Як можна для себе використати цю ситуацію? • Який можна зробити висновок?

Помилки мислення

Люди часто допускають загальні помилки мислення. 1. Все або нічого. Це означає, що для вас все, що відбувається, виглядає лише білим або чорним. Все дуже добре або дуже погано. 2. Надмірне узагальнення. Ви розглядаєте одну негативну ситуацію як наслідок цілого ланцюга «нещастя», які трапилися з вами. 3. Заиклення на негативі. Це трапляється, коли ви вибираєте один поганий досвід, заиклюєтеся на ньому і доводите себе до стану, коли все здається просто нестерпним. 4. Ігнорування позитивного досвіду. Якщо з вами трапляється щось приємне, ви говорите собі, що вам просто пощастило. Але коли трапляється щось погане, ви вважаєте це закономірністю. 5. Швидкі висновки. Ви вважаєте, що все погано, навіть якщо не знаєте напевно. 6. Перебільшення або применшення. Коли щось приємне трапляється у вашому житті, ви не звертаєте на це уваги. Негативні події, навпаки, набувають велетенських розмірів, ніби ви дивитеся на них у бінокль. 7. Неправдиві ярлики. Коли ви вішаєте на людей «поганий ярлик», згодом буде дуже важко змінити своє ставлення і свої почуття.

Вправа «Я керую своїми страхами!»

Мета: допомогти учасникам усвідомити свої страхи, пов'язані з працевлаштуванням або особистісним розвитком, і навчитися керувати ними.

Інструкція: Роздайте кожному учаснику аркуш паперу та ручку. Запропонуйте подумати про страхи, які заважають їм у досягненні цілей (наприклад, страх провалу, страх відмови на співбесіді, страх невідповідності вимогам). Нехай кожен запише їх на аркуші. Далі попросіть учасників обрати один найбільш сильний страх.

Завдання: описати цей страх детально (коли і в яких ситуаціях він виникає, які думки та відчуття супроводжують); написати, що найгірше може статися, якщо страх справдиться (часто усвідомлення реальності страху зменшує його силу); придумати 2–3 конкретних дії або стратегії, які допоможуть впоратися зі страхом у реальній ситуації (наприклад: підготуватися до співбесіди заздалегідь, потренувати відповіді на складні питання, звернутися за підтримкою до друга). Наприкінці, якщо учасники готові, можна провести обговорення в малих групах або у загальному колі (добровільно): які відкриття вони зробили про свої страхи і що планують робити для їх подолання. Час виконання: 20–30 хвилин.

Міні-лекція «Як керувати своїм часом і досягати цілей»

Успішне досягнення цілей значною мірою залежить від того, наскільки ефективно ми керуємо своїм часом. Управління часом — це навичка, яка допомагає організувати свій день, правильно розставити пріоритети і зосередитися на найважливішому.

Перш за все, важливо чітко визначити свої цілі — як короткострокові, так і довгострокові. Коли мета зрозуміла, легше планувати свої дії. Планування допомагає розбити великі завдання на менші, послідовні кроки, що робить процес досягнення цілі більш керованим і менш стресовим.

Наступний крок — встановлення пріоритетів. Не всі справи мають однакову важливість і терміновість. Використання таких інструментів, як матриця Ейзенхауера (розподіл завдань за ступенем важливості і терміновості), допомагає зосередитись на найважливіших справах і уникнути зайвих відволікань. Ще один важливий аспект — це вміння ефективно боротися з прокрастинацією. Важливо знайти свій стиль роботи, розподілити час на періоди активної діяльності та відпочинку, а також усвідомлено контролювати перерви, щоб зберегти продуктивність.

Також рекомендується використовувати різні інструменти для планування — щоденники, календарі, нагадування. Вони допомагають не забувати важливі справи і краще розподіляти час. Пам'ятайте, що ефективне управління часом — це не про те, щоб заповнити кожную хвилину роботою, а про те, щоб свідомо

вибирати, на що витратити свій час, і знаходити баланс між роботою і відпочинком. Отже, навчившись планувати, розставляти пріоритети та контролювати свій час, ви зможете впевненіше рухатися до своїх цілей і досягати бажаних результатів з меншим стресом і більшою задоволеністю.

Рефлексія. Після заняття учасникам пропонується поділитися своїми відчуттями щодо вправ з контролю емоцій і збереження внутрішнього спокою. Важливо обговорити, які техніки саморегуляції виявилися для них найбільш ефективними, що нового вони дізналися про власні емоції та як планують використовувати ці навички у повсякденному житті. Така рефлексія допоможе усвідомити особистий розвиток і заохотить продовжувати працювати над емоційною стійкістю.

План-конспект заняття №6

«Особиста ефективність: керуй своїм часом та цілями»

Мета: Опанувати вміння планувати, ставити досяжні цілі, перемогти прокрастинацію.

Тривалість: 1,5 години.

Кількість учасників: 25 учасників.

Вікова категорія: 18-35 років.

Хід заняття:

Вправа «Мої життєві цілі»

Мета: допомогти учасникам усвідомити власні цілі, пріоритети та визначити кроки для їх досягнення.

Інструкція: Роздайте учасникам аркуші паперу, розділені на 3 колонки або дайте шаблон з такими заголовками: Короткострокові цілі (до 1 року); Середньострокові цілі (1–3 роки); Довгострокові цілі (3+ роки). Попросіть учасників заповнити кожен колонку, подумавши про свої цілі у різних сферах життя: професійна діяльність (робота, навчання, розвиток навичок); особисте життя (здоров'я, стосунки, хобі); соціальна сфера (волонтерство, участь у громадських проєктах тощо). Далі дайте завдання: обрати по одній цілі з кожної колонки та описати: чому ця ціль для них важлива; які ресурси вже є для її досягнення; які перші 2–3 кроки вони можуть зробити вже найближчим часом.

Обговорення в парах або в групі: учасники (за бажанням) можуть поділитися однією своєю метою і обговорити, як група може їх підтримати. Час виконання: 30–40 хвилин.

Вправа «Техніка Pomodoro»

Мета: навчити учасників управляти своєю увагою та підвищувати продуктивність у навчанні, пошуку роботи або виконанні завдань.

Суть методу: Техніка Pomodoro — це метод управління часом, який полягає в поділі роботи на короткі інтервали по 25 хвилин (один “помідор”), після яких робиться коротка перерва.

Структура одного циклу Pomodoro: 25 хвилин – зосереджена робота над одним завданням. 5 хвилин – коротка перерва (руханка, чай, свіже повітря). Після 4 «помідорів» — довша перерва 15–30 хвилин.

Проведення вправи на тренінгу: Пояснення: розкажіть учасникам суть техніки Pomodoro і приклади її використання (пошук вакансій, підготовка до співбесід, складання резюме, навчання тощо).

Практика: запропонуйте кожному обрати одне завдання, яке вони відкладають або не можуть зосереджено виконати. Встановіть таймер на 25 хвилин (можна використати Pomodoro-таймер онлайн або додаток). Після завершення часу — 5 хвилин перерви (рухова активність або релаксація).

Обговорення: Чи вдалося зосередитися? Які були труднощі? Як себе почували під час і після виконання завдання?

Час на вправу: близько 40–50 хвилин (1 цикл + обговорення).

Варіант для візуалізації: якщо дозволяє час, учасники можуть створити карту життєвих цілей (малюнок або колаж), використовуючи кольорові олівці, наліпки, журнали.

Мета: подолати прокрастинацію, знизити бар’єр початку дії та сформувати звичку швидкого включення в активність.

Суть техніки: Якщо завдання займає менше ніж 2 хвилини, виконай його одразу. Якщо завдання складніше — почни з першого кроку, який можна зробити за 2 хвилини. Ідея полягає в тому, щоб почати, а не чекати "ідеального моменту".

Приклади використання:

Написати перший рядок мотиваційного листа.

Відкрити сайт з вакансіями і переглянути першу сторінку.

Надіслати одне нагадування чи листа.

Прибрати робоче місце або відкрити документ для резюме.

Записати одну ідею для власного проєкту.

Проведення на тренінгу:

Пояснення техніки (5 хв): коротко розкажіть суть і мету.

Міні-вправа (10 хв): кожен учасник формулює 1–2 мікрозавдання, які можна зробити за 2 хвилини і які стосуються його цілей (пошук роботи, розвиток навичок, покращення організації тощо).

Практика: дайте учасникам 2 хвилини на виконання першого мікрозавдання просто зараз.

Обговорення:

Чи легко було почати?

Як змінилось відчуття після дії?

Як ця техніка може допомогти в повсякденному житті?

Час виконання: 15–20 хвилин.

Вправа «Ігри-формули протягом робочого дня»

Формула 1. Спокій, стабільність: «Я хочу бути спокійним і стабільним. Я хочу бути впевненим у собі». Формула 2. Зменшення напруги під час навчання (роботи): «Протягом усього дня я зберігаю абсолютне самовладання, абсолютне підпорядкування всіх дій досягненню найкращого результату своєї роботи. Ні за яких обставин я не нервуюсь і не стаю дратівливим. У будь-яких умовах я зберігаю витримку і самовладання. Я стримую себе там, де не може стриматися більше ніхто. І кожен при спілкуванні зі мною відчуває мою силу. Я здатний докладати величезних зусиль і стримувати себе в найбільш хвилюючих обставинах. Я все зможу. І я завжди своєю поведінкою буду показувати зразок великої духовної сили і витримки. Я відчуваю себе здатним запобігти виникненню роздратування навіть тоді, коли це зробити дуже важко. Я все

зможу. Я здатний до величезних вольових зусиль» (За Г.М. Ситіним). Формула 3. Задоволення своїм навчанням (роботою): «Я дуже люблю своє навчання (роботу), що дає мені величезну насолоду і наповнює моє життя радістю постійних перемог і великим сенсом» (за Г.М. Ситіним).

Рефлексія. Після заняття учасники можуть поділитися своїми думками щодо методів управління часом і постановки цілей, які вони дізналися. Важливо обговорити, які з цих інструментів їм здаються найбільш корисними та як вони планують застосовувати їх у своєму житті. Рефлексія допоможе усвідомити власні сильні сторони і сфери для вдосконалення, а також підвищить мотивацію до ефективного використання часу і досягнення цілей.

План-конспект заняття №7

«Мотивація до дії: як розпалити внутрішнє полум'я?»

Мета: Зміцнити внутрішню мотивацію, зрозуміти значущість своїх цілей та надихнути на активні дії.

Тривалість: 1,5 години.

Кількість учасників: 25 учасників.

Вікова категорія: 18-35 років.

Хід заняття:

Вправа «Скептики й оптимісти»

Мета: розвивати навичку бачити ситуацію з різних точок зору.

Тренер починає з короткої притчі про двох ув'язнених, які по-різному бачать вікно — один — решітки, інший — небо і зорі. Підсумовує: у будь-якій ситуації є і плюси, і мінуси, важливо помічати обидва.

Інструкція: учасники стають у коло. Тренер каже твердження з позитивним завершенням, наприклад: «Йде сніг, і це добре, тому що всюди чисто». Наступна людина повторює кінець фрази, але заперечує: «Всюди чисто, і це погано, бо все забрудниться». Наступний знову повторює кінець попереднього твердження і знову заперечує, і так далі по колу. Тренер стежить, щоб учасники використовували тільки частину фрази для продовження. Вправа завершується обговоренням, як ця здатність бачити плюси і мінуси допоможе в професійній

діяльності. Потім тренер пропонує подібно проаналізувати реальні висловлювання учасників про складнощі на початку тренінгу.

Вправа «Картина майбутнього»

Мета цієї вправи — допомогти учасникам уявити свою професійну ціль у символічному просторі та усвідомити перешкоди і ресурси на шляху до неї. Тренер запрошує добровольця вибрати з групи людину, яка символізуватиме його ціль. Учасник підходить до «цілі» і уявляє себе у майбутньому, коли мета вже досягнута, проживаючи відчуття та зміни, що це приносить.

Потім учасник відходить на відстань, яка символізує теперішню віддаленість від мети, і група представляє перешкоди у вигляді інших учасників — бар'єрів. Учасник послідовно «зустрічається» з кожною перешкодою, а ті, хто їх грають, пояснюють, яку користь можуть мати ці бар'єри, чому вони важливі. Це допомагає учаснику усвідомити позитивні сторони складнощів і навчитися долати їх. Після цього учасник знову переноситься у майбутнє, де ціль досягнута, і ділиться з групою своїми відчуттями та здобутим досвідом подолання перешкод. Група надає підтримку та зворотній зв'язок.

Міні-лекція «Аналіз ресурсів і перешкод»

Для успішного досягнення цілей важливо розуміти, які ресурси і перешкоди зустрічаються на шляху. Ресурси — це всі засоби, які можуть допомогти рухатися вперед: знання, навички, підтримка інших людей, внутрішні якості. Перешкоди — це фактори, що можуть ускладнити або затримати досягнення мети. Процес аналізу складається з кількох етапів. Спочатку потрібно чітко визначити свою мету та описати, в якому стані ви зараз і куди хочете прийти. Потім варто проаналізувати основні проблеми та причини, які стоять на шляху. Далі — розробити можливі рішення і створити план дій для їх реалізації. Після цього слідує втілення плану на практиці. І врешті — оцінка результатів, щоб зрозуміти, наскільки ефективними були ваші дії, і за потреби скоригувати свій підхід. Знання своїх ресурсів і усвідомлення перешкод допомагає краще планувати дії, ефективно використовувати можливості і долати складнощі на шляху до мети.

Рольова гра «Мотивація підлеглих» (скорочений варіант)

Мета: дослідити особистий стиль мотивації, відчувати себе в ролі керівника чи підлеглого, проаналізувати стратегії мотивації, виявити лідерський потенціал.

Інструкція. Уявіть, що ви на ринку праці. Деякі з вас — керівники, інші — підлеглі. Керівники мають знайти і вмотивувати команду, підлеглі — обрати керівника, чия пропозиція найпривабливіша. На перемовини — 10 хвилин. Потім можна змінити рішення: керівники можуть спробувати переманити учасників, а підлеглі — перейти до іншого керівника.

Після гри обговорюємо: Як формувались команди? Які методи мотивації використовувались? Чому змінювали/не змінювали керівника? Які риси лідера виявились ефективними? Що з цього досвіду варто взяти у професійну діяльність?

Підсумок. Гра допомагає краще зрозуміти мотиваційні чинники, оцінити вплив стилю керівництва на вибір команди і сформувані практичні висновки для майбутньої управлінської ролі.

Вправа «Жива перешкода»

Мета:

- згуртування команди;
- розвиток навичок подолання перешкод без агресії;
- усвідомлення ролі мотивації у досягненні цілей.

Матеріали: пов'язка для очей.

Інструкція: Учасники формують щільне коло («живу перешкоду»), що ускладнює прохід, але не блокує його повністю. Доброволець із зав'язаними очима має пройти через неї без застосування сили, орієнтуючись на тактильні й вербальні сигнали.

Процедура. Один учасник із зав'язаними очима проходить через «перешкоду».

Учасники не чинять активного фізичного спротиву, але ускладнюють прохід.

Після кожного проходження змінюється конфігурація перешкоди.

Обговорення:

- Які емоції виникали в ролі того, хто проходить/створює перешкоду?

- Які стратегії виявились ефективними?
- Як впливала мотивація на бажання пройти?
- Який висновок ви зробили про подолання перешкод у реальному житті?

Рефлексія. Після заняття учасники можуть поділитися своїми враженнями та думками про те, які способи підтримки мотивації вони дізналися і які з них вважають найбільш ефективними. Важливо обговорити, як отримані знання можуть допомогти їм долати внутрішні бар'єри та підтримувати внутрішнє бажання діяти. Рефлексія сприятиме усвідомленню власних джерел мотивації, визначенню особистих сильних сторін і сфер для розвитку, а також підвищенню готовності застосовувати ці інструменти для досягнення своїх цілей.

План-конспект заняття №8

«Пошук роботи: ресурси та підтримка мотивації»

Мета: Навчитися планувати пошук роботи, підтримувати мотивацію та бачити шляхи розвитку.

Тривалість: 1,5 години.

Кількість учасників: 25 учасників.

Вікова категорія: 18-35 років.

Хід заняття:

Гра-розминка «Австралійський дощ» (5 хв)

Мета: активізувати учасників. Хід вправи (Учасники стають у коло.)

Тренер: «Друзі, чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Якщо ми будемо уважними, то почуємо, який він. Я показуватиму рухи, а ви повторюватимете їх.

– В Австралії піднявся вітер (тертя долонь). – Починає накрапати дощ (клацання пальцями). – Дощ посилюється (почергове плескання по грудях). – Починається справжня злива (плескання по ногах). – А ось гроза, справжня буря (тупотіння ногами). – Але що це? Буря почала вщухати (плескання по ногах). – Злива перетворюється на дощ (плескання долонями по грудях). – Поодинокі краплі падають на землю (клацання пальцями). – Вщухає вітер (тертя долонь). – З'являється сонечко (підняття рук догори)».

Вправа «Шукаю роботу» (20 хв)

Виконання вправи передбачає роботу в групах. Об'єднати учасників у дві групи. Кожна група має обговорити запропоновану їм ситуацію та поділитися своїми думками і висновками з іншими групами. Ситуація 1 Оголошення Гадяцький районний відділ РУ МИС України в Полтавській області запрошує на роботу водіїв категорії «С», які мають військовий квиток, не менше ніж 2 роки водійського стажу, віком до 30 років. Звертатися за адресою: м. Гадяч, вул. Вишнева, 4, тел. для довідок: 2-16-01, 2-14-08, відділ кадрів. Ситуація 2 Оголошення Запрошуються на роботу жінки віком до 30 років, які мають приємну зовнішність. Вища освіта не обов'язкова. За довідками звертатись за тел. 8-095-29-16-286. Запитання до здобувачів: – Що імпонувало вам у цих оголошеннях? – А що вас насторожувало в них? 14 – З яким оголошенням потрібно бути особливо обережним?

Вправа «Карта пошуку роботи» (10 хв)

Виконання вправи передбачає роботу в групах. Об'єднати учасників у чотири групи й запропонувати кожній групі створити «Карту пошуку роботи», на якій позначити всі установи й організації, до яких можна звернутися в пошуках роботи. Після завершення роботи кожна група презентує свою карту. Тренер узагальнює та ще раз наголошує на тому, куди необхідно звертатися в пошуку роботи (оголошення в газетах, на вулицях, центр зайнятості, приватні організації та установи тощо).

Вправа «Мій шлях до роботи: план дій»

Мета: сформувані індивідуальний, реалістичний план пошуку роботи, визначити ресурси та підтримати мотивацію через усвідомлення власних цілей і можливостей.

Інструкція. Розминка (5 хв):

Запитайте учасників: Які кроки ви вже зробили для пошуку роботи? Що допомагає вам залишатися мотивованими?

Індивідуальна робота (15 хв): Роздайте учасникам шаблон плану дій, який містить наступні блоки: Моя ціль: яку роботу я шукаю (посада, сфера, умови).

Мої ресурси: освіта, досвід, навички, знайомства.

Мої кроки: конкретні дії для досягнення цілі (наприклад, оновити резюме, зареєструватися на сайтах з вакансіями, пройти курси).

Можливі перешкоди: що може завадити (наприклад, відсутність досвіду, страх відмови).

Шляхи подолання: як я можу впоратися з перешкодами (наприклад, звернутися за порадою, пройти стажування).

Мотивація: чому для мене важливо знайти цю роботу, які переваги це принесе.

Обговорення в парах (10 хв): Учасники обмінюються планами та обговорюють: Що спільного в їхніх планах? Які нові ідеї вони отримали від партнера?

Підсумок (5 хв): Запропонуйте учасникам поділитися, що нового вони дізналися про себе та свій шлях до роботи.

Час виконання: 35–40 хвилин.

Формат: індивідуальна робота + обговорення в парах

Матеріали: шаблони плану дій, ручки

Після завершення учасники обговорюють цю роботу, обмінюються думками та враженнями, а тренер її підсумовує.

Міні-лекція «Ефективний пошук роботи та підтримка мотивації»

Ефективний пошук роботи починається з самооцінки: потрібно чітко визначити свої професійні інтереси, навички та досвід. Важливо дослідити актуальні вимоги роботодавців, щоб зрозуміти, які знання й уміння слід удосконалити. Резюме має бути коротким, структурованим і відповідати вимогам конкретної посади. Мотиваційний лист доповнює резюме, показуючи, чому саме ви — найкращий кандидат.

Активна стратегія пошуку включає щоденний моніторинг вакансій, реєстрацію на професійних платформах, участь у ярмарках вакансій, спілкування з фахівцями галузі. Варто вміти проходити співбесіди: готуватися до типових запитань, знати інформацію про компанію, демонструвати зацікавленість і впевненість.

Мотивацію підтримують внутрішні та зовнішні чинники. До внутрішніх належить розуміння мети та віра у власні сили. Зовнішню мотивацію забезпечують підтримка друзів, наставників, позитивні приклади інших людей.

Рекомендується вести щоденник пошуку роботи, де фіксуються дії, результати та особисті відчуття. Це допомагає не втрачати контроль і зберігати емоційну рівновагу. Замість пасивного очікування відповіді, слід розвиватися: проходити безкоштовні курси, відвідувати тренінги, розвивати навички самопрезентації. Навіть невдалий досвід варто сприймати як навчання. Головне — не зупинятися та продовжувати діяти.

Вправа «Моя мапа пошуку»

Мета: структурувати процес пошуку роботи, допомогти учасникам візуалізувати шлях до працевлаштування та визначити конкретні дії, ресурси й цілі.

Інструкція: Роздайте учасникам аркуші А3 (або звичайні аркуші А4) та кольорові ручки/олівці. Запропонуйте створити індивідуальну мапу пошуку роботи, у якій учасники позначають: Поточну точку (де я зараз: стан безробіття, навчання, досвід); Ціль (яку роботу я шукаю, яка сфера мене цікавить, ідеальний варіант); Маршрут до цілі — шлях, що складається з конкретних кроків (наприклад: скласти резюме → зареєструватися на сайтах з вакансіями → надіслати 10 відгуків → пройти співбесіду → отримати роботу).

Ресурси та підтримка: хто або що може допомогти (друзі, наставники, соцмережі, волонтерські проєкти, тренінги). Перешкоди і шляхи їх подолання (наприклад: «страх провалу» → запис на тренінг з підготовки до співбесіди).

Дайте учасникам 20 хвилин на створення карти. Обговорення: у парах або малих групах — обмін мапами, зворотний зв'язок, поради.

Час виконання: 30–40 хвилин.

Матеріали: аркуші, кольорові маркери або стікери.

Результат: кожен учасник отримує наочний, індивідуальний план дій для пошуку роботи.

Вправа «Мій ідеальний робочий день»

Мета: сформулювати уявлення про бажані умови праці, режим дня, характер діяльності — для підвищення мотивації та усвідомленого вибору роботи.

Інструкція. Запропонуйте учасникам на кілька хвилин уявити: «Ви прокидаєтесь у звичайний будній день. Це — ваш ідеальний робочий день. Ви займаєтесь

справою, яка приносить задоволення, стабільність і сенс. Усе складається так, як би вам хотілося». Попросіть учасників у письмовій формі описати цей день за наступним планом: Коли ви прокидаєтесь? Де ви працюєте (місце, середовище)? Який у вас графік? Які завдання виконуєте? З ким спілкуєтесь? Що вам найбільше подобається у вашій роботі? Що ви відчуваєте наприкінці цього дня? За бажанням, учасники можуть намалювати або візуалізувати свій день на окремому аркуші.

Обговорення у парах або малих групах (опціонально): Що спільного в описах? Що можна зробити вже сьогодні, аби наблизитися до цього ідеального дня?

Час виконання: 20–30 хвилин.

Результат: учасники отримують більш чітке уявлення про бажаний стиль роботи, що допомагає краще орієнтуватися у виборі вакансій, галузей або типів зайнятості.

Рефлексія. Після заняття учасникам пропонується обговорити отримані стратегії пошуку роботи та підтримки мотивації. Варто зосередитися на тих ресурсах і підходах, які вони вважають найбільш дієвими, а також поділитися планами щодо їхнього практичного застосування. Така рефлексія сприятиме кращому розумінню власних потреб, посилить впевненість у власних силах і допоможе сформуванню активну позицію у процесі працевлаштування.

План-конспект заняття №9

«Ринок праці та перспективи зайнятості»

Мета: Ознайомити з актуальними тенденціями ринку, розширити бачення можливостей

Тривалість: 1,5 години.

Кількість учасників: 25 учасників.

Вікова категорія: 18-35 років.

Хід заняття:

Гра «Наше містечко» (10 хв)

Мета: запропонувати учасникам розуміння механізму формування ринку праці. Обладнання: аркуші (для кожного учасника). Тренер: «Уявіть, що вам саме зараз потрібно прийняти рішення і вибрати якусь професію. Запишіть її на

отриманих аркушах. Об'єднайтеся у дві групи. Уявіть, що ваша група – містечко, де живуть лише ці люди, які працюють в обраній сфері.

Познайомтеся. Обговоріть і презентуйте іншій групі те, як вам живеться, як ви взаємодієте. – Яких професіоналів вам не вистачає, щоб життя містечка було організовано ефективно, щоб люди отримували все необхідне? – Якби ви були мером цього містечка, у яких спеціалістах, на ваш погляд, зацікавлені всі мешканці? – Яких професіоналів ви б шукали, яким би запропонували роботу? – Що можна запропонувати тим мешканцям, роботи яких як фахівців певної галузі містечко не потребує?»

Міні-лекція. «Актуальний стан ринку праці: проблеми, тенденції та шанси для розвитку»

Стан ринку праці сьогодні визначається швидкими змінами, які зумовлені технологічним прогресом, глобальними викликами та зміною потреб економіки. Це створює як труднощі для працівників, так і нові перспективи для професійного зростання. Серед основних проблем — складність працевлаштування молоді через нестачу досвіду, невідповідність між освітою та реальними запитами роботодавців, зростання нестабільних форм зайнятості, міграція робочої сили та поширення неофіційної роботи. Все це впливає на рівень зайнятості та якість робочих місць.

Сучасні тенденції демонструють перехід до цифрової економіки: поширення дистанційної роботи, гнучких графіків, фрілансу та автоматизованих процесів. Ринок вимагає не лише професійної підготовки, а й універсальних навичок — комунікабельності, здатності до навчання, креативного та критичного мислення. Попри виклики, є й можливості для розвитку. Головна з них — це готовність адаптуватися. Перевагу матимуть ті, хто вкладає у своє навчання, шукає нові знання, освоює суміжні сфери та вміє швидко реагувати на зміни. Важливу роль відіграють програми підтримки — тренінги, стажування, професійне консультування, розвиток підприємницьких ініціатив. Отже, ринок праці змінюється, але водночас відкриває нові

можливості. Головне — бути активним, гнучким і готовим до постійного самовдосконалення.

Вправа «Професії майбутнього»

Мета: ознайомити учасників з новими та перспективними напрямками на ринку праці, сформувати інтерес до саморозвитку та готовність до змін.

Інструкція. Мозковий штурм (5–7 хв): запитайте в учасників: Які професії, на їхню думку, зникнуть найближчим часом? Які професії можуть з'явитися або стануть дуже популярними? Усі відповіді записуються на дошці або фліпчарті.

Міні-лекція (опціонально): коротко розкажіть про 5–7 реальних прикладів професій майбутнього (наприклад: спеціаліст з кібербезпеки, дата-аналітик, менеджер з екологічних проєктів, digital-маркетолог, фахівець із штучного інтелекту, дизайнер віртуальної реальності, кар'єрний коуч, тощо).

Групова робота (10–15 хв): поділіть учасників на малі групи. Кожна група: обирає одну професію майбутнього; відповідає на запитання: Які навички потрібні для цієї професії? Де можна здобути ці навички? Хто вже працює в цій сфері (прикладі)? Чи цікаво було б вам працювати в цій сфері? Чому? презентує свої висновки іншим.

Рефлексія (5 хв): Що нового ви дізналися? Які напрямки викликали найбільший інтерес? Який навик ви хочете почати розвивати вже зараз?

Час виконання: 30–40 хвилин

Формат: групова робота, інтерактив

Матеріали: фліпчарт/дошка, маркери, картки з назвами професій (за потреби)

Вправа «Моя адаптивність»

Мета: розвинути усвідомлення власної здатності адаптуватися до змін, працювати з невизначеністю та новими обставинами.

Інструкція. Вступна бесіда (5 хв): коротко поясніть учасникам, що адаптивність — це одна з ключових навичок сучасного працівника. Уміння

швидко змінюватися, вчитись новому, приймати рішення в умовах невизначеності — важливі якості, які підвищують шанси на працевлаштування.

Індивідуальне завдання (10–12 хв): дайте учасникам анкету або набір запитань для саморефлексії. Наприклад: Запитання для саморефлексії: Як я зазвичай реагую на несподівані зміни? Як часто я пробую нове (в роботі, навчанні, побуті)? Яку останню нову навичку я опанував(-ла)? Коли я востаннє виходив(-ла) із зони комфорту? Що допомагає мені залишатися стійким(-ою) у складних ситуаціях?

Обговорення в парах або малих групах (10–15 хв): Поділитися, який із пунктів виявився найбільш викликовим. Які навички адаптивності учасники хочуть розвивати? Як адаптивність допоможе у пошуку роботи?

Підсумок (5 хв): сформулюйте разом з учасниками кілька порад для підвищення особистої адаптивності (наприклад: вчитись нового щотижня, експериментувати, бути відкритим до зворотного зв'язку, гнучко планувати тощо).

Час виконання: 30–35 хвилин

Формат: індивідуальна робота + обговорення

Матеріали: анкета або список запитань, ручки, аркуші

Бесіда: «Мій потенціал у нових умовах»

Метою бесіди є усвідомлення учасниками власних можливостей, сильних сторін і внутрішніх ресурсів у контексті змін, які відбуваються в сучасному світі праці. З огляду на постійний розвиток технологій, нові формати зайнятості та зміну вимог роботодавців, важливо навчитися адаптуватися та ефективно використовувати власний потенціал.

У рамках бесіди пропонується обговорити, які індивідуальні якості допомагають справлятися зі змінами, як минулий досвід може бути корисним сьогодні, і які напрямки саморозвитку варто обрати. Учасники мають можливість поділитися власними прикладами подолання труднощів, сформулювати бачення своїх сильних сторін та окреслити кроки до реалізації себе в нових умовах. Розмова також акцентує увагу на важливості позитивного мислення,

самоорганізації та відкритості до нових знань. Завершується бесіда закликком розвивати власний потенціал, вірити у свої можливості та діяти впевнено в умовах змін.

Міні-дослідження «Топ-10 навичок 2025 року» (групова робота)

Упродовж останніх десятиліть особливого значення набули навички міжособистісного спілкування, зокрема комунікабельність, уміння презентувати себе, вести переговори та контролювати емоції. Володіння цими навичками сприяє розширенню інформаційних можливостей щодо працевлаштування, допомагає подолати психологічні бар'єри, що виникли через невдалі спроби знайти роботу, змінити підхід до її пошуку, ефективно представити свої професійні якості роботодавцю та грамотно оформити відповідні документи.

Рефлексія. Після заняття учасники можуть проаналізувати отриману інформацію про сучасний ринок праці та оцінити, як вона співвідноситься з їхніми професійними планами. Обговорення дозволить визначити актуальні тенденції, які викликали інтерес, а також усвідомити, які навички потрібно розвивати для успішної адаптації. Така рефлексія сприяє формуванню чіткого бачення власного шляху, активізує внутрішню мотивацію та стимулює до подальших дій у напрямку професійного зростання.

План-конспект заняття № 10

«Техніка написання ефективного резюме»

Мета: Опанування технік написання резюме з акцентом на індивідуальні переваги та професійні наміри

Тривалість: 1,5 години.

Кількість учасників: 25 учасників.

Вікова категорія: 18-35 років.

Хід заняття:

Вправа «Якби я був роботодавцем» (20 хв)

Запропонувати здобувачам уявити, що вони роботодавці, й написати, якими рисами має бути наділена людина, яку вони беруть на роботу. А коли учасники напишуть усі риси, слід запропонувати їм уявити, що це вони

влаштовуються на роботу, і позначити, яких із перелічених рис у них немає. Після завершення роботи учасники, за бажанням, обмінюються своїми думками й обговорюють вправу.

Вправа «Вчимося скласти резюме» (20 хв)

Тренер: «Дуже часто людям, які влаштовуються на роботу, доводиться скласти власне резюме, в якому вони вказують дані про себе та зазначають свої особисті й професійні навички. У майбутньому, мабуть, багатьом із вас доведеться скласти власне резюме, тому зараз ми повчимося це робити. Кожен із вас отримає бланк «Резюме», який потрібно заповнити. Пункти про освіту та досвід роботи ви можете пропустити, або написати умовно».

Зразок бланку

<i>Резюме</i>	
<i>Прізвище, ім'я, по-батькові</i>	
<i>Контактна адреса</i>	
<i>Контактні телефони</i>	
<i>E-mail</i>	
<i>Дата народження</i>	
<i>Сімейний стан</i>	
<i>Досвід роботи (де і в який період працювали – з останнього місця роботи до першого; виробнича практика; робота в громадських організаціях)</i>	
<i>Освіта (роки навчання, навчальний заклад, спеціальність)</i>	
<i>Додаткова освіта</i>	
<i>Володіння мовами</i>	
<i>Навички володіння комп'ютером</i>	
<i>Особисті риси</i>	
<i>Додатково про себе повідомляю</i>	

Міні-лекція «Резюме — твоя професійна візитівка»

Резюме — це основний інструмент самопрезентації під час пошуку роботи. Саме з нього роботодавець починає знайомство з кандидатом, тому документ має бути лаконічним, змістовним і зрозумілим. Його основне завдання — підкреслити ваш професійний досвід, знання та навички, які відповідають вимогам конкретної вакансії. Ефективне резюме — це не просто перелік фактів, а продумане представлення вашого потенціалу як спеціаліста.

Воно повинно містити базову інформацію: особисті дані, мету (яку посаду ви прагнете зайняти), освіту, попередній досвід роботи, професійні вміння, досягнення та додаткові знання — наприклад, володіння мовами або цифровими інструментами. Кожен блок має бути оформлений чітко та грамотно, без зайвих деталей. Резюме варто адаптувати під кожну вакансію, акцентуючи на тому, що

відповідає очікуванню конкретного роботодавця. Додаткову перевагу може дати супровідний лист або візуально привабливий формат, однак найголовніше — зміст і відповідність реаліям ринку праці. Регулярне оновлення резюме дозволяє відображати ваш професійний розвиток і залишатися конкурентоспроможним. Це ваша професійна візитівка, яка має справити позитивне враження і відкрити двері до нових можливостей.

Бесіда. «Резюме без досвіду: це реально?»

Під час цієї бесіди учасники обговорюють, як скласти ефективне резюме, навіть не маючи офіційного досвіду роботи. Наголошується, що роботодавці цінують не лише трудовий стаж, а й особисту мотивацію, активність і потенціал до розвитку. У розмові звертається увага на те, що варто включити до резюме: навчальні проєкти, участь у волонтерських ініціативах, проходження курсів, практику, досягнення в навчанні чи позашкільній діяльності. Усе це може продемонструвати відповідальність, цілеспрямованість і бажання навчатися.

Питання які мають бути обговорені на бесіді: Які виклики виникають під час створення резюме без попередньої зайнятості. Чи можна вважати участь у гуртках, проєктах або волонтерській діяльності релевантним досвідом. Які особистісні риси та навички варто виділити в резюме початківця. Як ефективно заповнити резюме, якщо немає офіційного досвіду роботи. Що, на вашу думку, найважливіше шукає роботодавець у кандидатові-початківцеві. Як продемонструвати зацікавленість у професійному розвитку та готовність навчатися. Чи має сенс додавати супровідний лист і яку інформацію варто в ньому висвітлити. Також учасники розглядають, як правильно описувати м'які навички — комунікабельність, вміння працювати в команді, організованість, креативність — та як підкреслити свою готовність до професійного зростання. Основна ідея бесіди — переконати, що навіть без офіційного досвіду можна створити змістовне резюме, яке зацікавить роботодавця. Головне — вміти показати свої сильні сторони й прагнення до розвитку.

Вправа «Резюме з характером»

Мета: навчити учасників створювати резюме, що підкреслює їхні унікальні сильні сторони та професійні цілі, адаптоване до конкретної вакансії.

Інструкція. Вступ (5 хв): Обговоріть з учасниками: Чому важливо адаптувати резюме під конкретну вакансію? Як особисті якості та професійні цілі можуть вплинути на структуру та зміст резюме?

Індивідуальна робота (15 хв):

Запропонуйте учасникам обрати вакансію, яка їх цікавить, та відповісти на наступні запитання: Які мої ключові навички та досягнення відповідають вимогам цієї вакансії? Які особисті якості я хочу підкреслити? Які професійні цілі я переслідую, подаючись на цю позицію? На основі відповідей учасники створюють короткий опис для розділу "Про себе" в резюме, який відображає їхні індивідуальні переваги та професійні наміри.

Обмін у парах (10 хв):

Учасники обмінюються своїми описами та надають один одному зворотний зв'язок: Чи чітко відображені сильні сторони та професійні цілі? Що можна покращити або уточнити?

Підсумок (5 хв): Обговоріть з групою: Що нового вони дізналися про себе під час вправи? Як ця інформація може допомогти їм у подальшому пошуку роботи?

Час виконання: 35 хвилин

Формат: індивідуальна робота + обговорення в парах

Матеріали: приклади вакансій, шаблони резюме, ручки, аркуші

Вправа «Перевірка на читабельність»

Мета: навчити учасників критично оцінювати своє резюме з точки зору читабельності, логіки викладу та візуальної привабливості.

Інструкція. Вступ (5 хв): Обговоріть з учасниками: Чому важливо, щоб резюме було легко читати? Які елементи впливають на читабельність резюме?

Індивідуальна робота (10 хв): Запропонуйте учасникам переглянути своє резюме та звернути увагу на наступні аспекти:

Шрифт: Чи використовуєте ви один читабельний шрифт для всього тексту?

Розмір шрифту: Чи відповідає розмір шрифту стандартам (11-14 пт)?

Інтервали та поля: Чи достатні інтервали між рядками та полями для зручного читання?

Структура: Чи логічно структуроване резюме (початок, середина, висновок)?

Мова: Чи є в тексті орфографічні та граматичні помилки?

Обмін у парах (10 хв): Учасники обмінюються резюме з партнером та надають зворотний зв'язок щодо читабельності, звертаючи увагу на вищезазначені аспекти.

Підсумок (5 хв): Обговоріть з групою: Які зміни вони внесли після вправи?

Як ці зміни можуть вплинути на сприйняття їхнього резюме роботодавцем?

Час виконання: 30 хвилин

Формат: індивідуальна робота + обговорення в парах

Матеріали: власні резюме учасників, ручки, аркуші для нотаток

Рефлексія. Після заняття учасники мають змогу переосмислити підходи до створення резюме та визначити, які прийоми зроблять його більш змістовним і привабливим для роботодавця. Варто звернути увагу на нові знання щодо оформлення, логіки подачі інформації та акцентів у резюме. Така рефлексія допоможе краще зрозуміти, як представити себе як потенційного працівника, виокремити свої переваги та впевнено просуватися в пошуку роботи.

План-конспект заняття №11

«Успішна співбесіда: як справити враження»

Мета: Опанувати техніки самопрезентації та виробити готовність до найпоширеніших питань співбесіди

Тривалість: 1,5 години.

Кількість учасників: 25 учасників.

Вікова категорія: 18-35 років.

Хід заняття:

Рольова гра «Співбесіда»

Об'єднати учасників у дві групи. Кожна група має розіграти ситуацію співбесіди під час прийому на роботу. До того ж, один учасник із групи має грати роль роботодавця, керівника якоїсь установи, а інші учасники – людей,

які прийшли влаштуватися на роботу. Ситуації слід розігрувати без попередньої підготовки. Запитання до здобувачів – Як ви думаєте, якби така ситуація відбувалася в реальному житті, чи всіх вас узяли б на роботу? Чому?

Робота в групах «Мій стиль спілкування» (10 хв)

Тренер: «Людам дуже важко адекватно оцінити себе, своє місце в суспільстві, ставлення інших, бачити свої позитивні й негативні риси характеру, поведінки, звичок. Спробуємо на занятті навчитися правильно оцінювати себе й визначати своє місце в колективі.» Хід вправи Здобувачам пропонується обговорити поведінку і риси характеру, котрі є основою успішного спілкування. Протягом 3-х хвилин вони висловлюють свої думки, вносять пропозиції. Уміння спілкуватися – основа успіху Мій стиль спілкування: _____

Міні-лекція «Стили спілкування»

Маніпулятивне спілкування – це спілкування, за якого до партнера ставляться як до такого, який допоможе в досягненні цілей. У цьому виді спілкування ми, по суті, «підсовуємо» партнеру те, що ми вважаємо найбільш вигідним у цей момент. Гуманістичне спілкування – це найбільшою мірою особистісне спілкування, що дає змогу задовольнити такі людські потреби, як розуміння, співчуття, співпереживання. Його очікуваним результатом є спільна зміна уявлень обох партнерів, що визначається глибиною спілкування. – Який із цих стилів, на вашу думку, більш успішний?

Це влада одного у процесі спілкування. Одноосібне ухвалення рішення, накази, указівки. Люди, які так спілкуються, вважають, що лише одна думка (їхня) правильна, а всі інші – хибні.

Для нього властиве спільне прийняття рішень, урахування інтересів, потреб, бажань учасників комунікативного процесу. Людина такого стилю спілкування «пливе за течією», малоініціативна у процесі спілкування.

Гра «Напиши своє ім'я» (15 хв) Тренер: «Ми з вами переконалися, що дуже важко підібрати потрібні слова, щоб в тебе повірили і прийняли на роботу. Кожна людина народжується і батьки прикріплюють дитині супутника

по життю – ім'я, воно завжди з нами і буває іноді дуже важко з ним. Будь ласка, встаньте так, щоб біля вас був вільний простір. Одну хвилину постійте, повністю випроставшись, відчуєте своє тіло. Тупніть кожною ногою по підлозі. Тепер ви готові. Візьміть себе за лікоть і напишіть в повітрі своє ім'я. Ті, хто це зробив, подайте мені знак: підніміть руку високо над головою. Наступне завдання – написати своє прізвище ногою. Той, хто виконає це завдання, має знову подати мені знак. Потім ви маєте спробувати писати головою. Напишіть у повітрі дату свого народження. Той, хто впорався, має подати знак двома руками. Ви мали можливість відпочити і самопрезентувати себе. Ваші жести відіграють чималу роль у цьому».

Вправа «Казкова самопрезентація» (15 хв)

Тренер: «Для узагальнення отриманих навичок на сьогоднішньому занятті давайте виконаємо вправу, що називається «Казкова самопрезентація». Ваше завдання обрати собі казкового героя (Карлсон, Вінні Пух, Аліса з Дивокраю, Гаррі Поттер, Лорд Волдеморт, Котигорошко та ін.) можна за бажанням, і в ролі цього персонажа влаштуватися на роботу до Короля або Королеви. – Які враження залишилися? – Чому одним вдалося влаштуватися на роботу, а іншим – ні? – Які чинники (зовнішні або внутрішні) можуть сприяти успішному проходженню співбесіди?»

Рольова гра «Інтерв'ю в парах»

Мета: Відпрацювати навички проходження співбесіди. Покращити самопрезентацію та впевненість у собі. Навчитися давати та отримувати конструктивний зворотний зв'язок.

Хід вправи:

Формування пар (2 хв): Учасники об'єднуються в пари.

Розподіл ролей (1 хв): Один учасник виступає в ролі рекрутера, інший — кандидата.

Підготовка (5 хв): Кожна пара обирає вакансію для інтерв'ю. Кандидат готується до співбесіди, рекрутер — до проведення інтерв'ю.

Проведення інтерв'ю (10 хв): Рекрутер проводить інтерв'ю, ставлячи питання, а кандидат відповідає.

Зворотний зв'язок (5 хв): Після інтерв'ю учасники обговорюють: Що вдалося добре? Що можна покращити? Які були сильні сторони та зони для розвитку?

Зміна ролей (1 хв): Учасники міняються ролями та повторюють кроки 3–5.

Загальне обговорення (10 хв): Учасники діляться враженнями, обговорюють труднощі та успіхи.

Тривалість: приблизно 40 хвилин

Формат: робота в парах

Матеріали: шаблони вакансій, ручки, аркуші для нотаток

Бесіда «Модель невербальної поведінки»

У межах цієї бесіди учасники досліджують вплив невербальної комунікації на процес взаємодії між людьми. Обговорюється, як жести, міміка, постава, погляд і тон голосу доповнюють або змінюють зміст сказаного, формуючи загальне враження про людину. Особливу увагу приділено усвідомленому контролю над власною невербальною поведінкою, здатності зчитувати сигнали інших та адаптувати свою поведінку залежно від ситуації. Учасники розмірковують над тим, як невербальні прояви можуть впливати на рівень довіри, ефективність комунікації та налагодження контакту.

Для кращого засвоєння теми доцільно обговорити такі запитання: Які невербальні прояви, на вашу думку, найсильніше впливають на спілкування? Чи доводилося вам помічати, що поведінка людини не збігається з тим, що вона говорить? Як змінюється ваше враження про співрозмовника залежно від його міміки, інтонації чи постави? Які жести або сигнали можуть сприяти створенню довірливого спілкування? Наскільки ви стежите за своєю невербальною поведінкою під час розмови?

Таке обговорення сприяє кращому усвідомленню ролі невербальної комунікації, розвитку самоспостереження та навичок ефективної взаємодії з людьми.

Рефлексія. Після заняття учасники мають змогу переосмислити свій підхід до проходження співбесіди, звернувши увагу на те, як важливо вміти підготуватись, чітко подати свої сильні сторони та впевнено взаємодіяти з роботодавцем. Рефлексія дає змогу визначити, які елементи поведінки й комунікації варто зберегти, а над чим ще потрібно попрацювати. Це дозволяє підвищити впевненість у собі та краще підготуватись до майбутніх кар'єрних можливостей.

План-конспект заняття №12

«Завершення. Рефлексія. Restart-план і підтримка на майбутнє»

Мета: Підсумувати здобутки, закріпити набуті навички та сформувати персональний план дій «Restart»

Тривалість: 1,5 години.

Кількість учасників: 25 учасників.

Вікова категорія: 18-35 років.

Хід заняття:

Бесіда. «Restart: старт твоїх нових можливостей»

У межах цієї бесіди учасники мають змогу переосмислити власні життєві та професійні орієнтири, визначити, з чого можна розпочати зміни та як перетворити труднощі на точку зростання. Обговорюється ідея «перезапуску» як можливості оновити свій підхід до цілей, самооцінки, планування й пошуку ресурсів для розвитку. Розмова спрямована на те, щоб допомогти учасникам виявити свої сильні сторони, актуальні потреби та перспективи, які відкриваються перед ними у нових умовах. Також порушуються питання впевненості в собі, подолання внутрішніх бар'єрів та активного використання наявних можливостей для особистісного й професійного зростання.

Запитання для обговорення: Які зміни у своєму житті ви хотіли б ініціювати найближчим часом? Що для вас означає «перезапуск» і з чого б ви почали? Які ресурси або підтримка допомагають вам рухатися вперед? Що

заважає вам зробити перший крок до змін? Які можливості ви бачите перед собою вже зараз? Ця бесіда допомагає сформуванню позитивне бачення майбутнього, активізувати внутрішній потенціал і надихає на рішучі дії.

Вправа «Restart-план: мої кроки»

Мета: сформуванню індивідуальний покроковий план пошуку роботи, який ґрунтується на набутому під час тренінгу досвіді, знаннях і самоусвідомленні.

Інструкція. Вступ (5 хв):

Запитайте: Що нового я дізнався/дізналася про себе та про пошук роботи протягом програми? Як я можу використати ці знання на практиці?

Індивідуальна робота (15–20 хв):

Роздайте учасникам аркуші з шаблоном, де вказано ключові блоки: **Моя мета:** (наприклад, знайти роботу за фахом/змінити сферу діяльності); **Мої ресурси:** (освіта, навички, контакти, сильні сторони); **Мої слабкі місця:** (що варто покращити, подолати, вивчити); **Мої конкретні кроки на найближчий місяць:** (1, 2, 3...); **Коли я почну? Як я відслідковуватиму прогрес?**

Обговорення в міні-групах (10–15 хв): Учасники об'єднуються в трійки/пари та коротко діляться своїми планами. **Завдання:** підтримати одне одного, дати пораду, підкреслити сильні сторони.

Підсумок тренінгу (5 хв): Що я беру з собою? Який мій перший крок вже завтра?

Час виконання: 40–45 хвилин. **Формат:** індивідуальна робота + групове обговорення

Матеріали: шаблон «Restart-плану», ручки, маркери

Вправа «Долонька підтримки»

Мета: усвідомити особисті джерела підтримки, які можуть допомогти подолати труднощі у працевлаштуванні та кар'єрному розвитку.

Інструкція.

Пояснення завдання (5 хв): Запропонуйте учасникам: Намалювати на аркуші контур власної долоні. У кожному пальці написати одну людину, спільноту або ресурс, який може бути для них підтримкою в складний момент.

Пояснення символіки пальців: Великий палець — той, хто надихає. Вказівний — той, хто дає поради. Середній — той, хто допомагає діяти. Безіменний — той, хто підтримує емоційно. Мізинець — той, кому вони самі можуть допомогти (взаємна підтримка).

Додатковий крок (опційно): У центрі долоньки можна написати власну силу або ресурс, на який учасник завжди може опертися (напр. «Я витривалий», «У мене є досвід», «Я вмію навчатися»).

Обговорення в колі або в парах (10–15 хв): Учасники, за бажанням, діляться своїми «долоньками»: Чи є підтримка у вашому житті? До кого ви звернетесь в першу чергу? Що нового ви помітили?

Підсумок (5 хв): Підкресліть, що пошук роботи — це не ізольований процес. Наявність підтримки підвищує шанси на успіх і зменшує стрес.

Час виконання: 25–30 хв.

Формат: індивідуальна робота + обговорення

Матеріали: аркуші паперу, кольорові ручки або фломастери

Вправа «Рефлексивне коло»

Мета: осмислити отриманий досвід, поділитися враженнями, закріпити ключові висновки та створити позитивне завершення тренінгу.

Інструкція. Створіть простір (2 хв): Учасники стають або сідають у коло.

Формулювання запитання (10–15 хв): По черзі кожен учасник коротко відповідає на одне або кілька запитань: Що я беру з собою з цього тренінгу? Що було для мене найкориснішим? Що змінилося в моєму ставленні до пошуку роботи? Який мій наступний крок? Кому/чому я вдячний(-на) після цієї програми?

Важливо: учасників не змушують говорити — вони можуть просто послухати або передати слово далі.

Підсилення емоційного ефекту (опційно): Можна використовувати м'який предмет для передачі слова (наприклад, м'яч або символ тренінгу). Тренер записує ключові фрази або слова на фліпчарті чи дошці, створюючи «хмару вражень».

Завершення (5 хв): Ведучий дякує учасникам, підкреслює важливість їхнього внеску та бажає успіхів у реалізації особистих Restart-планів.

Час виконання: 20–25 хв.

Формат: коло, усне обговорення

Матеріали: за потреби — м'яч/предмет для передачі слова, фліпчарт/стікери

Вправа «Що я беру з собою?»

Мета: узагальнити результати участі в тренінгу, закріпити особистісні відкриття, зміцнити мотивацію до дій після завершення програми.

Інструкція. Вступ (2 хв): Тренер оголошує: «Ми завершили наш спільний шлях. Тепер пропоную подумати, що саме ви хочете взяти з собою — у свій реальний світ, на шлях пошуку роботи, у життя після тренінгу».

Індивідуальна робота (5–10 хв): Кожен учасник отримує аркуш із фігурою «рюкзака» або просто аркуш, на якому пише/малює: Знання (що нового дізнався/-лася), Навички (що опанував/-ла), Внутрішні зміни (що змінилось у мені)

Ресурси/ідеї, які надихають/Альтернатива: написати 3 фрази:

— Я дізнався...

— Я відчув...

— Я зроблю...

Обмін у парах або в колі (10 хв): За бажанням учасники діляться своїми відповідями з партнером або в колі.

Підсумок (3–5 хв): Тренер дякує за активність, підкреслює силу особистих висновків і бажає натхнення на шляху самореалізації.

Час виконання: 20–25 хв

Формат: індивідуальна робота + спільне обговорення

Матеріали: аркуші, ручки, шаблон «рюкзака» (за бажанням)

Рефлексія. Після фінального заняття учасники осмислюють пройдений етап, відзначають для себе найважливіші знання, навички та внутрішні зміни, які відбулися під час участі в програмі. Така рефлексія дає змогу зрозуміти, що стало

особливо корисним, як отриманий досвід можна застосувати на практиці, а також окреслити власні подальші кроки в особистісному та професійному розвитку. Учасники формують свій Restart-план і визначають, що саме буде підтримувати їх на шляху до нових цілей.