

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет

Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій

Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри,

професор, доктор політичних наук

_____ Андріана Костенко

(підпис) (Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

_____ 20____ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня «бакалавр»

зі спеціальності 231 «Соціальна робота»

освітньо-професійної програми «Соціальна робота»

на тему

Соціальна адаптація внутрішньо переміщених осіб при працевлаштуванні та на
робочому місці тренінговими засобами.

Здобувача групи _____ СР-01 _____ Сичова Нікіти Олександровича

(шифр групи)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

(підпис)

Нікіта Сичов

(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ здобувача)

Керівник кандидат наук з державного управління, доцент, Володимир Семенов

(посада, науковий ступінь, вчене звання, Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ В РОБОТІ З ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМИ ОСОБАМИ	5
1.1. Кейс внутрішньо переміщеної особи та наявна нормативно-правова база	5
1.2. Характеристика внутрішньо переміщених осіб	14
1.3. Аналіз тренінгових засобів як концепцій соціальної адаптації.....	18
ВИСНОВКИ РОЗДІЛУ I.....	24
РОЗДІЛ II. ТРЕНІНГ, ЯК ЗАСІБ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ.....	27
2.1 Алгоритм застосування тренінгу як засобу соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб.....	27
2.2 Специфіка роботи з внутрішньо переміщеними особами у контексті соціальної адаптації у робочому середовищі	33
2.3 Аналіз вправ тренінгу та користі для учасників.....	38
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II	42
ВИСНОВКИ	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	50
ДОДАТКИ.....	53

ВСТУП

Дослідження соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб при працевлаштуванні та на робочому місці тренінговими засобами є необхідним для розуміння проблем, з якими стикаються внутрішньо переміщені особи на ринку праці, та для розробки ефективних стратегій їхньої соціальної адаптації. Тема дослідження про соціальну адаптацію внутрішньо переміщених осіб у сфері праці вкрай актуальна з кількох причин.

По-перше, внутрішньо переміщені особи - це люди, які змушені залишати свої домівки через конфлікт, природні катастрофи, чи інші причини, і шукають притулок та робочі можливості в інших місцях. Здійснення успішної соціальної адаптації для них є критично важливим, оскільки це може вплинути на їхню добробут, емоційний стан та здатність до самостійного життя.

По-друге, проблеми адаптації внутрішньо переміщених осіб у сфері праці можуть бути значними. Ці люди часто стикаються зі складнощами в знаходженні роботи, а також в адаптації до нового робочого оточення, культурних та організаційних норм. Недостатня підготовка та підтримка з боку роботодавців може призвести до стресу, втрати продуктивності та навіть до виходу з ринку праці.

По-третє, розробка тренінгових засобів для полегшення соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб на робочому місці може стати ефективним інструментом для зменшення проблем у цій сфері. Такі тренінги можуть включати навички міжкультурної комунікації, психологічну підтримку та ознайомлення з особливостями нового робочого середовища.

Метою даної роботи є дослідження процесу соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб при працевлаштуванні та на робочому місці з використанням тренінгових засобів.

Цільова група: внутрішньо переміщені особи, які працевлаштовані або бажають працевлаштуватися.

Об'єктом дослідження є процес соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб послугою «Проведення тренінгів, спрямованих на корекцію соціальної поведінки або її окремих проявів, формування соціально сприятливих змін особистості».

Предметом є адаптація внутрішньо переміщених осіб у новому робочому колективі.

Для досягнення поставленої мети необхідно розв'язати такі завдання:

- Дослідити теоретичні аспекти соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб;
- Проаналізувати нормативно-правову базу з питань дослідження;
- Проаналізувати досвід застосування тренінгових засобів у процесі адаптації внутрішньо переміщених осіб під час працевлаштування та на робочому місці;
- Провести тренінг та проаналізувати його ефективність;
- З'ясувати проблемні аспекти соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб у контексті працевлаштування та на робочому місці;
- Розробити рекомендації щодо вдосконалення процесу адаптації внутрішньо переміщених осіб за допомогою тренінгових засобів.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ В РОБОТІ З ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМИ ОСОБАМИ

1.1. Кейс внутрішньо переміщеної особи та наявна нормативно- правова база

В сучасному світі конфлікти, війни та природні лиха часто змушують людей залишати свої домівки та шукати безпеки та пристановища в інших регіонах. Одним із результатів таких вимушених міграцій є внутрішнє переміщення осіб, коли люди змушені залишати свої рідні місця та шукати нове життя у власній країні. Одним із таких випадків є історія Ярослава, молодого чоловіка, який змушений був покинути рідне місто Слов'янськ через військові дії та знайти пристановище у місті Суми.

Студент Ярослав, 19 років, перемістився під час війни з Донецької області, міста Слов'янськ у Сумську громаду та має статус внутрішньо переміщеної особи. Нікого поруч із родичів у Ярослава немає, тому у спілкуванні та зустрічах із близькими є складнощі через військові дії. У вільний час від навчального процесу працює, щоб сплачувати орендну плату за житло та мати джерело існування.

За пропозицією друга, який працює у місті Суми, звернувся на підприємство з переробки вторинної сировини, технічного відходу щодо працевлаштування. В новому колективі та робочому середовищі зіткнувся з труднощами щодо спілкування із колегами та відчуває дискомфорт.

Ярослав стверджує, що не знає як налагодити міжособистісні відносини із колективом під час розмови та праці. Ярославу складно почати та підтримувати спілкування із колегами. На його думку, є різниця між слов'янською та сумською громадою, є особливості в діалекті, спілкуванні та у корпоративній культурі підприємства.

Етична дилема виникає, коли є конфлікт або складність у прийнятті рішення між

різними етичними принципами, цінностями або інтересами. У випадку Ярослава, виявлено такі елементи етичної дилеми:

Повага до різноманіття/Корпоративна культура. Ярослав стикається з проблемами адаптації через культурні відмінності та відчуття відчуження в новому робочому середовищі. Етична дилема полягає в тому, як підприємство повинно вирішувати ці відмінності: чи має воно адаптуватися до потреб нових співробітників (повага до різноманіття) або очікувати, що співробітники адаптуються до існуючої корпоративної культури.

Особиста потреба в роботі/Відчуття комфортного середовища. Ярослав потребує роботи, щоб забезпечити своє життя, проте він відчуває дискомфорт і труднощі у спілкуванні. Етична дилема полягає в тому, чи слід йому терпіти цей дискомфорт, щоб зберегти роботу, або спробувати знайти інше місце, де він почуватиметься більш комфортно.

Розв'язання етичної дилеми у кейсі Ярослава проводилося в 4 кроки за посібником [1].

За першим кроком було визначено загальні факти [1].

Ярослав, 19 років, внутрішньо переміщена особа зі Слов'янська, переселився до Сум через військові дії. Він працює, щоб забезпечити своє життя, але відчуває дискомфорт і труднощі у спілкуванні з колегами. Причиною дискомфорту можуть бути культурні відмінності, діалект, відсутність підтримки родини та особливості корпоративної культури підприємства.

За кроком другим було визначено чому ця дилема є етичною, а не простою проблемою, конфлікт етичних принципів [1].

Дилема виникає через суперечність між двома етичними принципами: повагою до різноманіття (етичний принцип 3 - толерантність) та дотриманням корпоративної культури, яка може не враховувати культурні та діалектні відмінності.

З іншого боку, є дилема між особистою потребою в роботі та дискомфортом на робочому місці, що може впливати на гідність і благополуччя Ярослава (етичний

принцип 1 - повага до гідності кожної людини).

За етичним кодексом спеціалістів із соціальної роботи: етичні принципи, які суперечать один одному в цьому випадку, є повагою до гідності людини та толерантністю, а також корпоративною культурою та пріоритетністю інтересів клієнтів. Складність полягає в тому, щоб знайти баланс між цими принципами, враховуючи унікальні потреби та бажання Ярослава, а також корпоративні цілі підприємства [1].

За кроком третім було розглянено різні варіантів та їхніх сильних і слабких сторін. Із яких 1 варіант – тренінг сприяння успішній адаптації внутрішньо переміщених осіб у новому робочому колективі:

Сильні сторони : покращує корпоративну культуру, знижує культурні бар'єри. Допомогає Ярославу адаптуватися.

Слабкі сторони : вимагає часу та ресурсів, може зустріти опір від працівників, які не зацікавлені в зміні.

Було розглянуто 2 варіант – зміна робочого середовища :

Сильні сторони : може забезпечити більш комфортне середовище для Ярослава, де він зможе працювати без дискомфорту.

Слабкі сторони : не вирішує проблему культурних бар'єрів у загальному контексті, вимагає додаткового часу та ресурсів для переходу [1].

За кроком четвертим було прийняття рішень. На основі всього вищесказаного, найефективнішим варіантом є організація тренінгу для Ярослава та колективу. Це допоможе знизити культурні бар'єри, підвищити толерантність та створити більш комфортне середовище. Здійснивши цей вибір, підприємство також продемонструє повагу до різноманіття, сприяючи адаптації Ярослава, а також покращить взаємодію в колективі, що принесе користь усьому колективу. Ярослав погодився із таким прийнятим вирішенням [1].

За змістом кейса Ярослава потрібно проаналізувати ряд нормативно-правових актів:

Надання соціальних послуг, включаючи такі послуги соціальної адаптації як навчання, формування та розвиток соціальних навичок, умінь, соціальної компетенції, проведення тренінгів, спрямованих на корекцію соціальної поведінки або її окремих проявів, формування соціально сприятливих змін особистості, в Україні ґрунтується на комплексі нормативно-правових актів, які забезпечують чіткий порядок та гарантують якість цих послуг.

Державний стандарт соціальної адаптації визначає загальні вимоги до процесу соціальної адаптації та реабілітації осіб, які потребують такої допомоги.

Закон України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб" гарантує право ВПО на отримання соціальних послуг та допомоги, включаючи тренінги [2].

Постанова Кабінету Міністрів України "Про організацію надання соціальних послуг" визначає види та форми соціальних послуг, порядок їх надання, а також права та обов'язки учасників процесу [3].

Закон України "Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану" вносить зміни до законодавства щодо надання соціальних послуг та тренінгів у період воєнного стану [6].

Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб" стимулює роботодавців до працевлаштування ВПО, надаючи їм компенсацію витрат на оплату праці [8].

Постанова Кабінету Міністрів України "Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року" визначає пріоритети та напрямки державної політики щодо ВПО, включаючи доступ до соціальних послуг та тренінгів [9].

У статті 1 частині 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо

переміщених осіб» вказано, що внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [2].

У постанові Кабінету Міністрів України від 1 червня 2020 р. № 587 «Про організацію надання соціальних послуг» встановлено права ВПО на отримання та порядок організації надання соціальних послуг. Згідно цієї постанови: «У разі звернення особи до уповноваженого органу за призначенням державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям, державної соціальної допомоги особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю, одноразової матеріальної допомоги непрацюючим малозабезпеченим особам, особам з інвалідністю та дітям з інвалідністю, одноразової матеріальної допомоги особам, які постраждали від торгівлі людьми, за видачею довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи уповноважений орган інформує таку особу про соціальні послуги, якими вона може скористатися, умови та порядок їх отримання та в разі потреби надсилає соціальному менеджеру / фахівцю із соціальної роботи повідомлення про необхідність оцінювання потреб особи/сім'ї в соціальних послугах» [3].

Згідно з Державним стандартом соціальної адаптації у розділі 1 «Про загальні положення» пункті 4 вказано, що соціальна послуга соціальної адаптації (далі – соціальна послуга) комплекс заходів, що здійснюються протягом строку, необхідного для процесу активного гармонійного пристосування осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі осіб похилого віку, осіб з інвалідністю, осіб, які перебували у спеціалізованих або інтернатних закладах, осіб, які відбули покарання у вигляді обмеження або позбавлення волі на певний строк, до змінених умов соціального середовища, спрямованих на усунення/пристосування обмежень

життєдіяльності для підтримки соціальної незалежності, збереження та продовження їхньої соціальної активності [4].

У Державному стандарті соціальної адаптації у розділі 1 «Про загальні положення» пункті 4 вказано, що надавач соціальної послуги соціальної адаптації (працівник) (далі - надавач соціальної послуги) - фахівці у сфері надання соціальних послуг (мультидисциплінарна команда), які (яка) безпосередньо виконують(є) заходи, що становлять зміст соціальної послуги соціальної адаптації. Отримувач соціальної послуги соціальної адаптації (далі – отримувач соціальної послуги) – особа, яка через складні життєві обставини, спричинені інвалідністю, віком, станом здоров'я, соціальним становищем, відбуванням покарання у вигляді обмеження або позбавлення волі на певний строк та іншими причинами, отримує соціальну послугу соціальної адаптації або потребує її [4].

Відповідно до статті 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» ВПО мають право на: спрощений порядок надання статусу безробітного, виплату допомоги по безробіттю без надання документів про страховий стаж та заробіток, що був за останнім місцем роботи, спрощену процедуру реєстрація ФОП та припинення самозайнятості, роботодавці мають право на компенсацію витрат на оплату праці прийнятих на роботу ВПО за державною програмою підтримки [5].

Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» передбачено, що:

«До отримання відомостей стосовно громадян-ВПО щодо страхового стажу, трудової діяльності, заробітної плати допомога по безробіттю їм призначається у мінімальному розмірі. Якщо працівник має пропозицію щодо роботи, то він подає заяву про зняття з обліку як безробітного та може оформити трудові відносини з новим роботодавцем.» [6].

Громадянам із числа внутрішньо переміщених осіб, що працевлаштуються за

новим місцем свого фактичного проживання, але не мають на руках оригіналів трудових книжок у зв'язку з відсутністю доступу до них внаслідок надзвичайної ситуації, передбаченої Кодексом цивільного захисту України, або через проведення антитерористичної операції на територіях, де вони працювали, забезпечена можливість отримання дубліката трудової книжки за новим місцем роботи згідно з п. 5.6 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [7].

Постановою Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 р. № 331 «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні» передбачено: кожен роботодавець, який влаштував на робочі місця внутрішньо переміщених осіб, має право на компенсацію витрат на оплату праці такої категорії громадян за державною програмою підтримки [8].

У розпорядженні Кабінету Міністрів України від 7 квітня 2023 р. № 312-р «Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2023-2025 роках» серед іншого виділені такі проблеми: низька мотивація до працевлаштування, перекваліфікації, відкриття власного бізнесу призводить до збільшення залежності внутрішньо переміщених осіб від підтримки держави та недоотримання податків бюджетами приймаючих територіальних громад [9].

У Кодексі законів про працю України статтею 5 визначено гарантії забезпечення права громадян на працю. Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в закладах освіти або у системі

державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи; правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили [10].

Отже, можна зробити висновки, що Державний стандарт соціальної адаптації визначає необхідність проведення тренінгів, спрямованих на корекцію соціальної поведінки або її окремих проявів, а також формування соціально сприятливих змін особистості. Зокрема, пункт 7.12 стандарту передбачає проведення тренінгів, спрямованих на розвиток соціальних навичок та компетенцій, необхідних для успішної адаптації в суспільстві та на робочому місці.

Надання соціальних послуг, включаючи такі послуги соціальної адаптації як навчання, формування та розвиток соціальних навичок, умінь, соціальної компетенції, проведення тренінгів, спрямованих на корекцію соціальної поведінки або її окремих проявів, формування соціально сприятливих змін особистості, в Україні ґрунтується на комплексі нормативно-правових актів, які забезпечують чіткий порядок та гарантують якість цих послуг.

Державний стандарт соціальної адаптації визначає загальні вимоги до процесу соціальної адаптації та реабілітації осіб, які потребують такої допомоги. Закон України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб" гарантує

право ВПО на отримання соціальних послуг та допомоги, включаючи тренінги.

Постанова Кабінету Міністрів України "Про організацію надання соціальних послуг" визначає види та форми соціальних послуг, порядок їх надання, а також права та обов'язки учасників процесу. Закон України "Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану" вносить зміни до законодавства щодо надання соціальних послуг та тренінгів у період воєнного стану.

Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб" стимулює роботодавців до працевлаштування ВПО, надаючи їм компенсацію витрат на оплату праці. Постанова Кабінету Міністрів України "Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року" визначає пріоритети та напрямки державної політики щодо ВПО, включаючи доступ до соціальних послуг та тренінгів.

Окрім вищезазначених законів, існує ряд інших нормативно-правових актів, що регулюють цю сферу. Важливо зазначити, що нормативно-правова база постійно оновлюється та вдосконалюється, щоб відповідати потребам суспільства. Це гарантує, що люди, які потребують допомоги, отримують якісні соціальні послуги та тренінги, що відповідають їхнім потребам.

Отже, за кейсом внутрішньо переміщеної особи дилема виникає зі суперечності між повагою до різноманіття та корпоративною культурою, а також між особистою потребою в роботі та комфортом на робочому місці. Розглянуто два варіанти - організація тренінгу для адаптації внутрішньо переміщених осіб та зміна робочого середовища. Кожен з них має свої сильні та слабкі сторони. Найбільш ефективним варіантом є організація тренінгу для Ярослава та його колективу, що сприятиме адаптації, зменшить культурні бар'єри та підвищить комфорт на робочому місці.

Для підготовки щодо роботи з кейсом Ярослава проаналізовано нормативно-

правову базу, яка регулює надання соціальних послуг внутрішньо переміщеним особам. Основні документи, що визначають правову основу, включають Закон України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб", Постанову Кабінету Міністрів України "Про організацію надання соціальних послуг", Постанову Кабінету Міністрів України "Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року", а також Державний стандарт соціальної адаптації. Ці нормативно-правові акти забезпечують чіткий порядок надання соціальних послуг внутрішньо переміщеним особам, а також встановлюють стандарти їхньої адаптації. Законодавчі основи визначають права внутрішньо переміщених осіб, механізми їхньої підтримки та конкретні заходи, що сприяють їхній соціальній адаптації.

Зокрема, Закон України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб" визначає правові гарантії та соціальні пільги для ВПО. Постанова Кабінету Міністрів "Про організацію надання соціальних послуг" встановлює процедури і стандарти надання соціальних послуг, а Постанова "Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року" визначає стратегічний напрямок державної політики щодо ВПО. Державний стандарт соціальної адаптації, в свою чергу, описує вимоги до процесу адаптації ВПО в різних сферах життя, включаючи робоче середовище.

1.2. Характеристика внутрішньо переміщених осіб

Дослідження юристів Української Гельсінської спілки з прав людини в м. Суми, Чернігів, Черкаси, Кропивницький та Чугуїв визначило, як сприяли центри зайнятості працевлаштуванню переселенців. Протягом серпня 2022 – січня 2023 року до базових центрів зайнятості та філій Сумського обласного центру зайнятості звернулося 745 внутрішньо переміщених осіб. При цьому в області в Єдиній інформаційній базі даних внутрішньо переміщених осіб обліковується 80543 особи (з них 20909 дітей, 3136 осіб

з інвалідністю, 14426 пенсіонерів). З початку введення в дію воєнного стану обліковано 69418 внутрішньо переміщених осіб, із кількості облікованих осіб з початку ведення воєнного стану до Сумської області переїхали з інших регіонів майже 22 тис. осіб. З них офіційно мали статус безробітного 715 внутрішньо переміщених осіб. Працевлаштовано – 102 особи [11].

Що стосується працевлаштування, показник тих переселенців, які знайшли собі роботу після того, як отримали статус безробітної особи в центрі зайнятості - 14% по Сумській області [11].

Що стосується роботи центрів зайнятості в напрямі активізації роботодавців задля працевлаштування ВПО на умовах компенсацій за період з серпня 2022 року по січень 2023 року. Ситуація в прикордонних регіонах приблизно однакова – низька: в Сумській області лише 82 роботодавця отримали компенсацію витрат на оплату праці за працевлаштування 134 внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні [12].

За результатами дослідження юристів приймалень Української Гельсінської спілки з прав людини встановлено, що більшість внутрішньо переміщених осіб знаходять роботу протягом перших шести місяців після прибуття в нове місце проживання. Однак, близько 40% зазнають труднощів з працевлаштуванням та не можуть знайти роботу відповідно до своєї кваліфікації [13].

Також виявлено, що близько 25% внутрішньо переміщених осіб стикаються з проблемами адаптації до нового середовища роботи та колективу. Це може бути пов'язано з незнанням мови, різницею у культурних та соціальних нормах та іншими факторами. Фактори, які впливають на соціальну адаптацію внутрішньо переміщених осіб щодо працевлаштування, включають недостатню підготовку до практичної діяльності, недостатню кваліфікацію, невідповідність потребам ринку праці, а також соціальні, культурні розбіжності та мовні бар'єри. Недостатня знання мови може ускладнити спілкування та впливає на зайнятість [13].

Спринська у статті "Психологічні особливості внутрішньо переміщених осіб"

зазначила, що більша половина внутрішньо переміщених осіб характеризується високим рівнем тривожності, яка пов'язана зі зміною умов і місця проживання. Що дорівнює задоволеності основних потреб досліджуваних внутрішньо переміщених осіб, то в зоні задоволення є потреба в безпеці, що свідчить про те, що вимушено переселення особи на новій території почувають себе комфортно [14].

Частково задоволеними є матеріальні та соціальні (міжособистісні) потреби. Незадоволений ними є потреби у визнанні та самовираженні.

Більшій половини внутрішньо переміщених осіб притаманний високий рівень відчуття самотності. Вони одноманітні в поведінці, та не в змозі вийти з якоїсь обраної ними ролі і тому не можуть дозволити собі розкутості, природності в контактах з іншими людьми, зосереджені на своїх відчуттях, недовірливі, сповнені похмурих передчуттів, полонині панічним страхом за своє здоров'я. Їх відрізняє також і нестандартність поведінки, коли світосприйняття то вчинки не відповідають установленим у цій групі правилами нормам.

Домінуючими властивостями особистості досліджуваних внутрішньо переміщених осіб є сором'язливість, депресивність, комунікабельність, невротичність. Внутрішньо переміщені особи схильні до стресового реагування на звичні життєві ситуації. Особливості їхньої адаптації мають пасивно захисний характер. Внутрішньо переміщені особи депресивні, тривожні, скуті, невпевнені, через що виникають труднощі в соціальній взаємодії.

Також для них характерна апатія, швидка втомлюваність, пригнічений настрій, занижена самооцінка, відчуття безнадійності, стан байдужості, повноіндиферентності до подій, що відбуваються, оточуючих, свого власного становища, минулого життя, перспектив на майбутнє.

Переселенці характеризуються дещо підвищеним рівнем психопатизації, що створює передумови для імпульсивної поведінки: вони можуть нехтувати певними соціальними нормами, бути байдужими думок оточення, егоцентричними, мати труднощі в адаптації. Також притаманна низька опірність до стресу, на захищені від

впливу стрес-факторів звичних життєвих ситуацій, я не впевненими в собі, песимістичними та пасивними [14].

Таким чином, за вищезазначеним можна підтожити, що за час введення в дію воєнного стану до Сумської області переїхало майже 22 тис. внутрішньо переміщених осіб, з яких 715 мали статус безробітної особи, а 102 знайшли роботу. Більшість вправляються з пошуком нового місця праці протягом перших шести місяців, але близько 40% мають труднощі з працевлаштуванням. Отже, загалом, із проблемами адаптації до нового середовища роботи та колективу стикається майже кожна четверта внутрішньо переміщена особа. Хоча частка працевлаштованих внутрішньо переміщених осіб у Сумській області складає лише 14%, більшість з них знаходять роботу протягом шести місяців. Проте існує значна кількість переселенців, які зіткнулися з труднощами працевлаштування та соціальною адаптацією.

Щодо особливостей внутрішньо переміщених осіб та задоволення базових потреб, основною потребою, яка задовольняється, є потреба в безпеці, вказівка на те, що їм комфортно на новій території. Матеріальні та соціальні потреби частково задоволені, але є незадоволення в потребах у визнанні та самовираженні.

Також, більшість внутрішньо переміщених осіб відчувають високий рівень самотності, проявляючи одноманітну поведінку та виявляючи нездатність до прийняття різних ролей у спілкуванні з іншими. Вони зосереджені на власних відчуттях, мають недовіру та почуття тривоги, іноді відчувають панічний страх за своє здоров'я. Характерною для них є нестандартна поведінка, яка не завжди відповідає загальноприйнятим нормам у цій групі. Особистісні риси внутрішньо переміщених осіб включають сором'язливість, депресивність, комунікабельність та невротичність. Вони схильні до стресової реакції на звичайні ситуації та мають пасивно захисний механізм адаптації. Депресивність, тривожність, відчуття безнадійності та апатія також є характерними рисами, що ускладнюють соціальну взаємодію.

1.3. Аналіз тренінгових засобів як концепцій соціальної адаптації

Основними проблемами клієнтів соціальної сфери є проблеми спілкування, взаєморозуміння та взаємодії з іншими людьми. Робота фахівців соціальної сфери – соціального педагога, соціального працівника – часто спрямована на навчання клієнтів навичкам, що дозволяють успішно справлятися з життєвими складнощами й, у першу чергу, комунікативним навичкам. Добре зарекомендував себе у цьому напрямі соціальної роботи тренінг: соціально-психологічний, соціальнопедагогічний та соціально-просвітницький [15].

Сучасні дослідники приділяють велику увагу вивченню питань щодо застосування тренінгу у роботі з різними категоріями отримувачів соціальних послуг: з учнівською молоддю (Лобурцова, 2019), з батьками неповнолітніх дітей (Маляр, 2019), з людьми похилого віку (Клевака, 2018) та ін. Також науковці вивчають тренінг як технологію соціальної роботи (Лобурцова, 2018; Куб'як, Шоліна, 2018 та ін.). Автори зазначають, що проведення тренінгу має низку особливостей і потребує спеціальної підготовки фахівця соціальної сфери як теоретичної, так і практичної.

Сучасний соціальнопсихологічний тренінг може враховувати потреби та перспективні життєві завдання особистості, допомагати їй у подоланні життєвих та професійних перешкод. Виходячи з цієї позиції, соціально-психологічний тренінг можна розглядати як ефективну комунікативну соціогуманітарну технологію, засновану на міжособистісній взаємодії, різноманітній за змістом і формою прояву, здатній змінюватися від високих рівнів морального саморозвитку, прийняття та взаєморозуміння інших людей до відпрацювання конкретних умінь і навичок у різних сферах життєдіяльності [16].

Соціально-психологічний тренінг може бути орієнтований на надання допомоги, підтримку конкретних людей або соціальних груп. Як інструмент опосередкованої дії, він надає учасникам тренінгу засоби та прийоми, що дозволяють перебудувати неконструктивні складові діяльності та поведінки, тим самим

виробляючи нову модель взаємодії – у проблемних життєвих ситуаціях з людьми, з собою, зі своїм внутрішнім світом. Опора на «зону найближчого розвитку», «ресурси» особистості сприяють досягненню та закріпленню подальшого ефекту тренінгу. Соціально-психологічний тренінг як керована система спрямованого впливу має потенціал не тільки для вирішення актуальних життєвих завдань та потреб людини, але й є дієвою формою навчання, розвитку та становлення професійних кадрів, управління персоналом та бізнесом. Зміни у соціально-економічній ситуації та потреба соціальних інститутів у виробленні ціннісного відношення та оптимальних моделей поведінки особистості у нових ситуаціях зумовлюють появу нових видів тренінгових програм. Предметом роботи соціального працівника - ведучого тренінгової групи, завжди є певні психологічні феномени, що відповідають обраній проблематиці, меті та завданням тренінгу. Тренінгова робота може бути спрямована на зміни: у поведінці та конкретних діях у певних ситуаціях, у особистісній чи груповій динаміці, у стані учасників групи, у когнітивних аспектах поведінки, у певних навичках [17].

Отже, основне завдання, яке вирішується у процесі тренінгу, – це допомога учасникам у зміні поведінки, яка на час початку роботи тренінгової групи є неефективною, неадекватною, і заважає досягати успіхів у різних сферах життєдіяльності. Тобто відбувається набуття знань, формування умінь, корекція і розвиток системи відносин. Метою соціально-психологічного тренінгу є підвищення рівня комунікативної компетентності людини у діловому та інструментальному спілкуванні. Визначення видів спілкування, які зазвичай застосовуються в умовах тренінгу комунікативної компетентності, наведено в Додаток А. табл. 1. У практиці соціальної роботи, окрім соціально-психологічного тренінгу, широкого попиту набув тренінг особистісного зростання, в центрі уваги якого знаходяться психологічні проблеми внутрішнього характеру, зокрема, і сфера особистісного спілкування [17].

Отримувачу соціальних послуг, який попередньо не брав участь у тренінгових заняттях, важко уявити, як можна тренувати впевненість у собі, вміння налагоджувати ділові та сімейні стосунки, правильно спілкуватися з дітьми, чоловіком чи дружиною,

колегами по роботі, а також тренувати власну успішність, ефективне керівництво людьми, протистояти маніпуляціям з боку інших людей та багато іншого. Не просто зрозуміти, за рахунок чого відбуваються зміни у людей, які взяли участь у тренінгах. Соціально вразливі групи населення – соціально незахищені верстви населення, громадяни, сім'ї, які мають низький рівень доходу і накопиченого багатства, внутрішньо переміщені особи. До них відносяться: літні самотні люди; інваліди; багатодітні та неповні сім'ї; сім'ї, які втратили годувальника; особи, які мають доходи нижчі за прожитковий мінімум; дезадаптовані діти та підлітки; залежні люди (наркомани, алкоголіки та ін.); безробітні; безхатченки; переселенці та біженці, що вимушено залишили свій будинок та ін. У роботі з перерахованими категоріями отримувачів соціальних послуг можна застосовувати тренінгову роботу з профілактичною, розвивальною, формувальною та корекційною метою [17].

Так, профілактичний напрям тренінгової роботи спрямований на вирішення таких завдань:

- 1) підвищення рівня поінформованості з актуальних проблем (пов'язаних із наркозалежністю, алкоголізмом, безпритульністю тощо);
- 2) вироблення та розвиток навичок запобігання соціальним проблемам (алкоголізму, безпритульності, злочинності, насильству, зловживанню психоактивними речовинами, самогубству, соціальному сирітству та ін.);
- 3) підвищення рівня поінформованості мікрота макрооточення щодо певної проблеми;
- 4) зміна ставлення людей до певної проблеми;
- 5) розвиток навичок збереження здоров'я;
- 6) формування мотивації до збереження здоров'я;
- 7) надання достовірної інформації щодо певної проблеми;
- 8) формування навичок поведінки, які попереджають виникнення проблеми [15].

Розвивальний напрям тренінгової роботи спрямований на розвиток здатності людини до навчання та оволодіння видами діяльності, які сприяють самоактуалізації,

розвитку особистісних якостей та властивостей особистості, що підвищують якість життя. Залежно від проблематики контингенту, тренінг може бути модифікований під певну проблему певної категорії населення [16].

Формувальний напрям тренінгової роботи можна схарактеризувати як напрям, що сприяє формуванню певних установок, поведінки, стратегій подолання, адаптивного потенціалу; навичок самопрезентації [16].

Корекційно-розвивальна робота – це додаткова до основного процесу діяльність, що сприяє більш ефективному розвитку особистості, розкриттю та реалізації її здібностей у різних сферах. Головна функція – визначення умов, які найбільше сприяють ефективному формуванню особистості, перешкоджаючи дезадаптивній поведінці [17].

Окреслимо актуальну тематику тренінгової роботи із соціально вразливими категоріями населення у межах кожного напрямку. Так, для осіб із адиктивною поведінкою актуальною є тренінгова робота профілактичного спрямування. Люди із залежностями не завжди розуміють всю серйозність проблеми. Тренінг, спрямований на профілактику залежностей, є дуже актуальним для цієї категорії. Цей тренінг допоможе:

- 1) набути навичок відповідального ставлення до свого життя та високого рівня опору негативному тиску з боку інших;
- 2) у встановленні міжособистісних відносин і взаєморозуміння в соціумі;
- 3) у формуванні уявлень про те, що залежність обмежує можливість життєвого вибору;
- 4) у формуванні усвідомленої відповідальної поведінки [19].

Для людей похилого віку, інвалідів актуальною є проблема самотності. Самотність є реакцією на руйнівні життєві зміни, наприклад, вдівство, розлучення, переїзд, вихід на пенсію. За допомогою формувального тренінгу можна вирішити такі завдання: сформувати в учасників тренінгу навички подолання почуття самотності або сформувати стратегії протистояння йому, сформувати уявлення про свою нову

соціальну роль (пенсіонер, інвалід, вдівець тощо) та ефективні прийоми соціальної поведінки, розвивати адаптаційний потенціал особистості тощо [15].

Для дезадаптованих дітей та підлітків актуальною є тренінгова робота в межах корекційно-розвивального напрямку. У підлітковому віці зростає ризик виникнення дезадаптивної поведінки і за допомогою корекційно-розвивального тренінгу можна вирішити такі завдання:

- 1) забезпечення засобами самопізнання;
- 2) розвиток почуття відповідальності за своє життя та своє майбутнє;
- 3) розвиток внутрішньої активності;
- 4) розвиток соціальних та комунікативних навичок і емоцій;
- 5) перенесення позитивного досвіду в реальне життя;
- 6) розвиток психосоціальної компетентності.

Великого значення у тренінговому занятті набувають безпечні умови, які створює тренер у роботі з групою. Безпечні – це означає, що можна помилятися і пробувати знову, експериментувати і при цьому відчувати себе захищеним [17].

Тренер обов'язково повинен брати до уваги під час організації тренінгової роботи характеристики освітньої діяльності дорослих, а саме:

- 1) чітке визначення статусу та установлених обов'язків організаторів навчання;
- 2) індивідуально-психологічні та вікові особливості дорослих індивідів, а також знання, якими оперують учасники;
- 3) дорослі індивіди більш відповідальні та мають значно більше обов'язків, пов'язаних із соціальним статусом;
- 4) можливість вільно висловлювати власні думки, брати активну участь у групових обговореннях, іграх, отримувати зворотній зв'язок, здійснювати рефлексію тощо [18].

Ефективність будь-якого тренінгу залежить від трьох складових: практики, активності та бажання учасника змінити щось у собі або у своїй поведінці, а також підтримки отриманих на тренінгу знань у реальному житті самим учасником. У

зв'язку з цим тренер-фахівець соціальної сфери має передбачити у своїй роботі післятренінговий супровід клієнта, можливість організації самостійної роботи клієнта щодо формування навичок, які були у центрі уваги тренінгу [19].

Сучасні тренінги в галузі соціальної роботи можуть враховувати індивідуальні потреби та життєві цілі людини, щоб допомогти їй подолати перешкоди на шляху особистісного та професійного зростання. З цієї точки зору, соціально-психологічний тренінг можна розглядати як ефективну комунікативну технологію, яка базується на взаємодії між людьми. Ці тренінги мають різноманітні методи, що можуть охоплювати високі рівні морального самовдосконалення та сприйняття оточуючих, а також навички, необхідні для різних сфер життя.

Разом з достатньо великою увагою науковців до вивчення тренінгової роботи у соціальній сфері завдання, зміст, методи потребують подальшого теоретичного вивчення та практичної розробки.

Отже, тренінг - це процес запланованих змін, спрямований на особистісний і професійний розвиток людини, який використовує групову взаємодію. Він може бути корисним для людей з різними проблемами, включаючи проблеми спілкування, взаєморозуміння та взаємодії з іншими людьми. Тренінги можуть допомогти людям які перемістилися у нове середовище, у новій громаді, не адаптувалися до нового місця проживання, мають великі переживання та невпевненість до працевлаштування, мають складнощі із веденням розмови та ставленні себе у колективі. Тренінг може бути орієнтований на надання допомоги, підтримку конкретних людей або соціальних груп. Він може бути спрямований на зміни у поведінці, особистісній чи груповій динаміці, у стані учасників групи, у когнітивних аспектах поведінки, у певних навичках. Важливо чітко визначити статус та обов'язки організаторів навчання, а також врахувати індивідуально-психологічні та вікові особливості дорослих учасників. Їм потрібно дати можливість вільно висловлювати власні думки, брати активну участь у групових обговореннях, іграх, отримувати зворотній зв'язок, здійснювати рефлексію.

Соціальний працівник, який може виступати у ролі тренера, повинен створювати безпечні умови для учасників, щоб вони могли помилятися, пробувати знову, експериментувати і при цьому відчувати себе захищеними.

ВИСНОВКИ РОЗДІЛУ I

Отже, можна зробити висновки, що надання соціальних послуг, включаючи такі послуги соціальної адаптації як навчання, формування та розвиток соціальних навичок, умінь, соціальної компетенції, проведення тренінгів, спрямованих на корекцію соціальної поведінки або її окремих проявів, формування соціально сприятливих змін особистості, в Україні ґрунтується на комплексі нормативно-правових актів, які забезпечують чіткий порядок та гарантують якість цих послуг.

Державний стандарт соціальної адаптації визначає необхідність проведення тренінгів, спрямованих на корекцію соціальної поведінки або її окремих проявів, а також формування соціально сприятливих змін особистості. Зокрема, підпункт 7.12 стандарту передбачає проведення тренінгів, спрямованих на розвиток соціальних навичок та компетенцій, необхідних для успішної адаптації в суспільстві та на робочому місці.

Для підготовки висновку щодо кейсу Ярослава необхідно зазначити, що було проаналізовано нормативно-правову базу, яка регулює надання соціальних послуг внутрішньо переміщеним особам. Основними документами є Закон України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб", Постанова Кабінету Міністрів України "Про організацію надання соціальних послуг", Постанова Кабінету Міністрів України "Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року", Державний стандарт соціальної адаптації.

У кейсі внутрішньо переміщеної особи виникла етична дилема, пов'язана з конфліктом між повагою до різноманіття і вимогами корпоративної культури, а також між особистою потребою в роботі та комфортом на робочому місці. Було розглянуто

два можливих шляхи: проведення тренінгу для адаптації внутрішньо переміщених осіб або зміна робочого середовища. Кожен з цих підходів має свої переваги і недоліки. Однак найбільш ефективним вибором є організація тренінгу для Ярослава та його колективу, оскільки це сприятиме адаптації, знизить культурні бар'єри та підвищить загальний рівень комфорту на робочому місці.

Тренінг - це ефективний інструмент, який може допомогти людям з різними проблемами, покращити їх життя та зробити суспільство більш стійким. Тренінги можуть допомогти ВПО набутися нових навичок та знань, необхідних для роботи, покращити свої комунікативні та соціальні навички, адаптуватися до нового середовища роботи та колективу, а також підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці.

Тренінг може використовуватися не тільки для роботи з соціально вразливими групами, але й для розвитку та навчання фахівців соціальної сфери, управлінців, персоналу. Сучасні дослідники приділяють багато уваги вивченню питань щодо застосування тренінгу у роботі з різними категоріями отримувачів соціальних послуг. Розробляються нові види тренінгових програм, які враховують зміни у соціально-економічній ситуації та потреби соціальних інститутів.

Хоча науковці приділили значну увагу вивченню тренінгів у соціальній сфері, все ще існує потреба в подальшому теоретичному обґрунтуванні та практичному вдосконаленні завдань, змісту та методів.

Значна кількість внутрішньо переміщених осіб відзначається високим рівнем тривожності, який виникає через зміну місця проживання та умов. Також варто зазначити, що переселенці мають підвищений рівень психопатизації, що може сприяти імпульсивній поведінці та викликати труднощі в адаптації. Їхня низька стійкість до стресу, песимістичний настрій та пасивність також грають важливу роль у їхній адаптації до нових умов. Аналіз даних про працевлаштування внутрішньо переміщених осіб (ВПО) у Сумській області свідчить про потребу у покращенні рівня їх працевлаштування. За час воєнного стану лише 14% ВПО в Сумській області

знайшли роботу, а 40% стикаються з труднощами при працевлаштуванні. ВПО також відчують проблеми з адаптацією до нового середовища роботи та колективу. Близько 25% ВПО мають труднощі з адаптацією до нового місця роботи. Це є ознакою того, що проблема адаптації внутрішньо переміщених осіб при працевлаштуванні та на робочому місці на сьогодні є актуальною та потребує сучасних вирішень, що можуть бути досягнуті завдяки застосуванню тренігових засобів соціальними працівниками.

РОЗДІЛ II. ТРЕНІНГ, ЯК ЗАСІБ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

2.1 Алгоритм застосування тренінгу як засобу соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб

Тренінг "Соціальна адаптація внутрішньо переміщеної особи у новому робочому колективі".

Замовником тренінгу є ФОП Вернигора. Було виявлено зацікавленість у проведенні тренінгу для внутрішньо переміщених осіб з метою поліпшення їхньої соціальної адаптації у новому робочому середовищі. Замовник визначив, що тренінг є важливою складовою програми соціальної підтримки для цільової аудиторії та сприятиме їхньому успішному впорядкуванню у новому оточенні.

Тренінг із соціальної адаптації на робочому місці для внутрішньо переміщених осіб, тема якого "Сприяння успішній адаптації внутрішньо переміщених осіб у новому робочому колективі", має на меті надати учасникам необхідні навички та стратегії для успішної адаптації в новому робочому колективі та покращення взаємодії з колегами.

Метою тренінгу є надання учасникам необхідних навичок та стратегій для успішної адаптації в новому робочому колективі та покращення взаємодії з колегами.

Для цього встановлено кілька ключових завдань:

1. Ознайомлення з основними етапами адаптації в новому колективі.
2. Розвиток комунікаційних навичок та встановлення позитивних взаємин з колегами.
3. Засвоєння стратегій розв'язання конфліктів та вирішення складних ситуацій на робочому місці.

Цільова аудиторія тренінгу включає внутрішньо переміщених осіб, персонал виробничого підприємства, менеджерів, а також соціальних працівників, які

працюють з такими групами. Загальна кількість учасників становить 8 осіб, а тривалість тренінгу – до 3 годин.

Для проведення тренінгу обирається відповідне місце, де всі учасники можуть комфортно розміститися. До необхідних матеріалів відносяться аркуші паперу формату А4, бейджики, маркери та картки з завданнями.

Тренінг розпочинається зі вступної лекції соціального працівника, який пояснює мету заходу та чому важливо розуміти проблеми та потреби внутрішньо переміщених осіб на робочому місці. Соціальний працівник також розповідає про типові виклики, з якими стикаються ці люди, і наголошує на необхідності емпатії й підтримки для успішної адаптації.

Після лекції проводиться кілька вправ. Спершу учасники знайомляться один з одним, розповідаючи про себе та свою роль в організації. Це допомагає розвивати комунікаційні навички та створює дружню атмосферу. Наступний крок - вправа на розвиток емпатії, що сприяє розумінню переживань інших людей та створенню атмосфери взаємопідтримки.

Важливо зауважити, що при підборі вправ для тренінгу враховано потреби внутрішньо переміщених осіб, щоб забезпечити комфортний та безпечний простір для розвитку. Це сприяє зменшенню стресу, підвищенню впевненості та створенню дружнього середовища, де внутрішньо переміщені особи можуть почуватися вільно, отримуючи необхідну підтримку від колег і керівництва.

Вправа 1. Криголам «Часточка мене».

Тренер кладе на стіл різноманітні предмети, а кожен учасник обирає один, який йому/ їй до вподоби. Потім кожен учасник пояснює, чому він/вона обрав конкретний предмет. Цю вправу можна пов'язати з темою навчального курсу, наприклад, попросивши учасників пояснити, як той чи інший предмет може допомогти їм у досягненні поставлених цілей або розв'язанні завдань. Предмети мають бути різноманітними, наприклад, ручка, яблуко, пластир, цвях, книжка, м'ячик, цигарка, гральна карта, іноземна монета, поштова листівка, пакетик чаю [20].

Мета: ближче знайомство один з одним, зняття напруження на початковому етапі роботи.

Опис: кожен учасник обирає певну змістовну річ, яка належить йому/їй, і кладе її на парту, наприклад, прикраса, брелок, кишеньковий ніж, гаманець або ручка. Тренер бере до рук один із таких предметів. Власник предмета каже групі, чому він обрав саме цей предмет, розповідає його історію, призначення і ціль. Після цього він/вона обирає наступну річ, власник якої робить те саме, що й попередній.

Вправа 2. «Мапа адаптації».

Мета: ознайомлення учасників з основними етапами адаптації в новому робочому колективі, а також зі способами їх подолання.

Опис: Учасники отримують аркуш паперу та маркери. На аркуші паперу кожен учасник малює мапу, яка відобразить їхні особисті етапи адаптації у новому робочому колективі. Вони можуть позначити етапи, такі як "перший день на роботі", "знайомство з колегами", "ознайомлення з обов'язками", "пошук допомоги" тощо. Кожен учасник може додати на мапу також емоційні стани, що супроводжують кожен етап (наприклад, радість, нервовість, страх, впевненість). Після створення мапи кожен учасник пояснює свій вибір та ділиться власними досвідами [20].

Вправа 3. "Рольова гра: Спілкування з новим колегами".

Мета вправи: розвиток навичок ефективного спілкування та створення позитивних взаємин в новому колективі.

Опис: Учасники розділяються на пари або малі групи. Кожній парі або групі надається сценарій, де один учасник грає роль нового працівника, а інший – роль досвідченого колеги. Сценарії можуть містити такі ситуації спілкування, як вітання з новим працівником, розповідь про обов'язки, запрошення на обід чи каву. Учасники розігрують ці сценарії, намагаючись максимально реалістично відтворити ситуації спілкування в робочому оточенні.

Після рольової гри учасники обговорюють свої враження та вивчені під час вправи навички ефективного спілкування. Вони можуть обмінюватися досвідом,

висловлювати свої спостереження щодо того, що було корисним у ролі, а також обговорювати можливі шляхи поліпшення спілкування в колективі.

Наприкінці соціальний працівник представляє кілька сценаріїв, що імітують реальні ситуації на робочому місці. Учасники обговорюють свої дії в таких ситуаціях та отримують поради від соціального працівника, як розв'язувати конфлікти й вирішувати складні ситуації [20].

Вправа 4. «Симуляція конфліктної ситуації».

Мета: навчити учасників використовувати різні стратегії для вирішення конфліктних ситуацій на робочому місці та обговорити їх ефективність.

Опис: Розділіть учасників на пари або групи і надайте кожній парі/групі сценарій конфлікту на робочому місці. Попросіть їх спробувати використовувати різні стратегії (конкуренцію, компроміс, універсалізм, уникнення, співпрацю) для вирішення конфлікту, а потім обговорити результати та вибрати найефективніший підхід.

Розділіть учасників на пари або невеликі групи, в залежності від кількості учасників.

Кожній парі/групі надайте сценарій конфлікту, який може виникнути на робочому місці. Сценарії можуть стосуватися різних аспектів, таких як розподіл обов'язків, конфлікти стосовно ресурсів, взаємодія з колегами тощо. Кожній парі/групі надаються різні сценарії.

Сценарій: Ви і ваш колега Артем працюєте в одному відділі. Недавно відбулося збільшення обсягів роботи, і ваш керівник вирішив розподілити нові обов'язки між вами двома. Перед тобою і Артемом стоїть завдання погодити розподіл обов'язків, але виникають різні погляди на те, як це повинно бути зроблено.

Попросіть учасників використовувати різні стратегії (конкуренцію, компроміс, універсалізм, уникнення, співпрацю) для вирішення конфлікту, який описаний у їх сценарії. Кожна пара/група має розіграти сценарій, використовуючи відповідну стратегію. Після завершення рольової гри попросіть учасників записати свої

спостереження щодо використаних стратегій, їх ефективності та наслідків для конфлікту.

Проведіть обговорення результатів. Запитайте учасників, які стратегії вони вважають найбільш ефективними в даному контексті. Обговоріть, які навички та підходи можна використовувати для вирішення подібних конфліктів на робочому місці. Підведіть підсумки симуляції та наголосіть на важливості розуміння та використання різних стратегій для успішного вирішення конфліктів у професійному середовищі. Ця симуляція допоможе учасникам навчитися адаптувати свої підходи до конфліктних ситуацій та збагатить їхні навички вирішення конфліктів у професійному оточенні.

Після обговорення сценаріїв проходить сесія запитань і відповідей, де учасники можуть поставити питання або поділитися своїми думками та досвідом. Це дає можливість кожному висловитися та отримати корисну інформацію [20].

Вправа 5. «Вправа на активне слухання».

Мета: учасники мають навчитися слухати інших без перебивань та коментарів, а також висловлювати свої думки та переживання стосовно заданої ситуації.

Опис: Сформууйте групи або пари з учасників. Пари є найзручнішою опцією для цієї вправи, але можна також розділити учасників на менші групи, якщо це потрібно. Задайте учасникам конкретну ситуацію або тему для обговорення. Наприклад, це може бути ситуація, коли одна особа відчувається неправильно розумілою або конфлікт між двома учасниками.

Розкажіть учасникам, що вони будуть робити вправу на активне слухання в парах. Один учасник буде "говорячим", а інший - "слухаючим".

Дайте першому учаснику (говорячому) обмежений час, наприклад, 3-5 хвилин, щоб вільно висловити свої думки та переживання стосовно заданої ситуації. Підкресліть, що говорящий повинен говорити без перерв і без змінювати тему. Другий учасник (слухаючий) повинен активно слухати іншого, утримуючи від перебивань та коментарів. Його завдання - лише слухати і намагатися зрозуміти точку зору

говорящого.

Після закінчення обраного часу ролі поміняються. Тепер "слухаючий" стає "говорящим", і навпаки. Після того, як всі учасники випробували обидві ролі, проведіть коротке обговорення. Попросіть учасників поділитися своїми враженнями від вправи. Задайте запитання для обговорення, наприклад: Як ви відчували себе, коли були "говорящими"? Які були важливі навички для "слухаючих"? Які висновки ви можете зробити з цієї вправи та застосувати їх у повсякденному житті? Підкресліть важливість активного слухання, відкритого сприйняття точки зору інших та навичок емпатії у будь-яких міжособистісних взаємодіях.

Ця вправа сприяє розвитку навичок слухання, розуміння та спілкування, і може бути корисною для розвитку ефективної комунікації в професійному та особистому житті [20].

Тренінг завершується підсумком основних ідей, соціальний працівник дякує всім за участь і підкреслює важливість співпраці та підтримки. Учасники тренінгу отримують цінні знання, які допоможуть їм створити більш сприятливе робоче середовище для всіх, особливо для внутрішньо переміщених осіб.

Отже, планування тренінгу включає визначення його мети та ключових завдань. У даному тренінгу мета полягає у сприянні успішній адаптації внутрішньо переміщених осіб у новому робочому колективі. Завдання включають ознайомлення з етапами адаптації, розвиток комунікаційних навичок та засвоєння стратегій для вирішення конфліктів. Тренінг проводиться у комфортному просторі, який підходить для активної взаємодії та участі всіх учасників. Для проведення тренінгу використовується різноманітне обладнання, зокрема, аркуші паперу, бейджики, маркери та картки з завданнями. Тренінг розпочинається зі вступної лекції, яка визначає контекст і цілі. Після цього учасники виконують вправи, що сприяють знайомству, розвитку емпатії та комунікаційних навичок. Послідовність вправ, як-от "Часточка мене", "Мапа адаптації", "Рольова гра: Спілкування з новими колегами", створює поступовий перехід від простіших завдань до більш складних, розвиваючи

навички учасників. Важливою частиною тренінгу є застосування інтерактивних вправ, які дозволяють учасникам взаємодіяти, ділитися досвідом та розвивати навички. У цьому тренінгу застосовуються різноманітні вправи, що включають ігри, симуляції, рольові сценарії, які стимулюють учасників до активної участі та творчості. Ці вправи допомагають зменшити стрес, сприяють встановленню взаєморозуміння та розвитку навичок спілкування. Завершальний етап тренінгу присвячений обговоренню результатів та зворотному зв'язку. Учасники діляться своїми враженнями від виконаних вправ, обговорюють, що вони дізналися, і отримують поради щодо вирішення конфліктів та інших складних ситуацій на робочому місці. Соціальний працівник надає рекомендації та заохочує учасників використовувати набуті знання у своїй професійній діяльності.

Загалом, тренінг "Соціальна адаптація внутрішньо переміщеної особи у новому робочому колективі" заснований на структурованому підході, який враховує потреби внутрішньо переміщених осіб та їхню взаємодію з новим колективом. Завдяки добре спланованому алгоритму, інтерактивним вправам і можливості обговорення та рефлексії, цей тренінг допомагає ВПО успішно адаптуватися на новому робочому місці та створює основу для розвитку позитивних стосунків з колегами.

2.2 Специфіка роботи з внутрішньо переміщеними особами у контексті соціальної адаптації у робочому середовищі

У розділі розглядається специфіка роботи з внутрішньо переміщеними особами у контексті соціальної адаптації в робочому середовищі. Внутрішньо переміщені особи стикаються з унікальними викликами, оскільки вони переходять до нового колективу, де необхідно пристосуватися до нових правил, процедур та взаємодії з колегами. Їхній досвід може сильно відрізнятися від звичайного процесу адаптації, оскільки вони мають власну історію та пережитий стрес, що впливає на їхнє сприйняття та поведінку.

У розділі викладені аспекти, які повинні бути враховані та унікальні потреби внутрішньо переміщених осіб, допомагаючи їм краще адаптуватися в робочому середовищі. Аналізуються чинники, що сприяють створенню підтримуючого середовища, яке забезпечує успішну адаптацію та зменшує ризики конфліктів і непорозумінь.

Викладений матеріал лекції тренінгу, зосереджений на специфіці роботи з внутрішньо переміщеними особами у контексті їх соціальної адаптації в робочому середовищі. Лекція охоплює основні аспекти адаптації, підкреслюючи важливість розуміння унікальних потреб та викликів, з якими стикаються ці особи. Див. Додаток Б.

Лекція включає обговорення типових проблем, які виникають під час адаптації внутрішньо переміщених осіб у новому робочому колективі, таких як знайомство з новими людьми, адаптація до корпоративної культури, та засвоєння нових обов'язків. Значна увага приділяється питанням емоційної та психологічної стійкості, оскільки ці особи можуть мати травматичний досвід, що впливає на їхню взаємодію з оточуючими.

Також лекція висвітлює методи створення підтримуючого та дружнього робочого середовища, де внутрішньо переміщені особи можуть відчувати себе прийнятими і комфортними. Розглядаються стратегії, які допомагають зменшити конфлікти та сприяти взаєморозумінню між колегами.

Основна мета лекції — підвищити обізнаність учасників тренінгу про складнощі, з якими стикаються внутрішньо переміщені особи, та надати їм інструменти для підтримки та ефективної співпраці з цими особами в робочому середовищі.

Під час тренінгу було виявлено кілька сильних і слабких сторін внутрішньо переміщеної особи. Загалом, вона продемонструвала готовність працювати наполегливо та прагнення виконувати свої обов'язки, що є значущою рисою, яка характеризує її підхід до роботи та взаємодії з колективом.

Сильні сторони. Однією з найбільш помітних сильних сторін була її наполегливість і прагнення вчитися. Навіть якщо деякі вправи викликали у неї дискомфорт або невпевненість, вона все одно намагалася брати участь, задавати питання та взаємодіяти з іншими учасниками тренінгу. Це свідчило про те, що вона готова долати виклики та пристосовуватися до нових умов.

Також внутрішньо переміщена особа продемонструвала відповідальність у підході до своїх обов'язків. Вона уважно слухала інструкції, намагалася зрозуміти суть кожної вправи та активно брала участь у всіх етапах тренінгу. Така поведінка свідчила про її готовність працювати в команді та зосереджуватися на результатах.

Ще однією сильною стороною було бажання побудувати добрі відносини з колегами. Незважаючи на можливий початковий бар'єр, внутрішньо переміщена особа поступово виявила відкритість до спілкування та взаємодії з іншими учасниками, що сприяло позитивній динаміці тренінгу.

Слабкі сторони. Серед слабких сторін, які були помічені під час тренінгу, варто зазначити деяку сором'язливість і невпевненість. Внутрішньо переміщена особа могла відчувати труднощі під час відкритого спілкування, особливо в контексті незнайомого колективу. Це могло призводити до обережного підходу або уникнення конфліктів.

Ще одна слабка сторона – можлива схильність до відчуження або замкненості. Це проявлялося під час деяких вправ, де внутрішньо переміщена особа вважала за краще триматися осторонь або менше взаємодіяти з іншими. Така поведінка могла бути викликана попереднім досвідом або внутрішніми страхами.

Специфіка. Внутрішньо переміщена особа дійсно виявила готовність наполегливо працювати і виконувати свої обов'язки. Це було помітно в її прагненні вчитися та приймати нові виклики. Вона також показала, що може адаптуватися до нових ситуацій, якщо відчуває підтримку та розуміння з боку колективу. Це свідчить про її сильний характер і готовність працювати над собою, що є важливим аспектом у процесі соціальної адаптації.

Під час проведення тренінгу з адаптації внутрішньо переміщеної особи в

робочому колективі було помітно, що поведінка учасників, як і специфіка взаємодії, мали свої характерні риси, які вплинули на загальну динаміку тренінгу.

На початку тренінгу, під час вправи "Часточка мене", внутрішньо переміщена особа виглядала дещо стриманою і обережною. Вона брала участь у вправі, але говорила небагато, здавалося, що вона відчуває певний дискомфорт під час знайомства з колективом. Однак колектив відреагував позитивно, проявляючи підтримку і заохочуючи її висловлюватися. Важливо, що інші учасники намагалися створити доброзичливу атмосферу, щоб зменшити початкову напругу.

Коли тренінг перейшов до вправи "Мапа адаптації", внутрішньо переміщена особа почала виявляти більше цікавості. Вона задавала питання і брала активнішу участь у дискусіях. Це свідчило про її готовність адаптуватися та дізнаватися більше про нове середовище. Колектив, у свою чергу, активно підтримував її, пропонуючи поради та ділячись власним досвідом адаптації.

Під час рольової гри, присвяченої спілкуванню з новими колегами, внутрішньо переміщена особа виявила сильні навички комунікації, але водночас була дещо обережною у виборі слів. Це могло бути пов'язано з її попереднім досвідом або небажанням привертати до себе зайву увагу. Колектив підтримував її, заохочуючи брати активну участь і ділитися своїми думками. Це сприяло розвитку позитивних взаємин.

У вправі "Симуляція конфліктної ситуації" внутрішньо переміщена особа продемонструвала обережний підхід. Вона намагалася уникати конфліктних ситуацій і віддавала перевагу компромісним рішенням. Це свідчило про її бажання підтримувати гармонійні відносини, але також вказувало на можливий страх перед конфліктами. Колектив проявив емпатію, допомагаючи їй знайти шляхи вирішення конфліктів і висловлюючи готовність до співпраці.

Під час вправи на активне слухання внутрішньо переміщена особа була уважною слухачкою, але висловлювалася обережно і зважено. Це могло бути пов'язано з невпевненістю у висловлюванні власної думки. Колектив підтримував її,

не перебиваючи і заохочуючи до подальшої участі в обговоренні.

Загалом, тренінг показав, що внутрішньо переміщена особа поступово розслаблялася і виявляла більшу відкритість до колективу. Це свідчило про її готовність адаптуватися і брати участь у спільній роботі. Колектив, у свою чергу, проявив терпіння, емпатію і підтримку, допомагаючи створити сприятливе середовище для успішної адаптації.

Висновки за підсумками тренінгу відображають кілька сильних і слабких сторін внутрішньо переміщеної особи. Загалом, вона виявила рішучість у своїй роботі та продемонструвала серйозний підхід до виконання обов'язків, що визначає її стійкість і бажання ефективно взаємодіяти з колективом.

Серед сильних сторін особливо виділяється її наполегливість і готовність вчитися. Незважаючи на моменти невпевненості або дискомфорту, вона проявляла активність, задавала питання і намагалася брати участь у вправах тренінгу. Це свідчить про її здатність долати перешкоди та адаптуватися до нових обставин.

Відповідальне ставлення до роботи — ще одна сильна сторона внутрішньо переміщеної особи. Вона уважно слухала інструкції та прагнула зрозуміти, що від неї вимагається під час виконання вправ. Така поведінка вказує на її бажання працювати в команді та орієнтуватися на досягнення результатів.

Крім того, внутрішньо переміщена особа виявила бажання будувати позитивні стосунки з колегами. Хоча на початку тренінгу могла відчувати певний бар'єр, з часом вона проявила більше відкритості до спілкування та налагодила контакти з іншими учасниками, що сприяло сприятливій атмосфері під час тренінгу.

Щодо слабких сторін, то найбільш помітними були її сором'язливість і невпевненість. Внутрішньо переміщена особа могла почуватися дискомфортно при відкритому спілкуванні, що призводило до обережного підходу або уникнення конфліктів. Така поведінка, ймовірно, пов'язана з попереднім негативним досвідом або внутрішніми страхами.

Інша слабка сторона — схильність до замкненості та відчуження. Під час деяких

вправ внутрішньо переміщена особа віддавала перевагу триматися осторонь або менше взаємодіяти з іншими. Ці тенденції можуть бути викликані попередніми травмами або нестачею довіри.

У цілому, внутрішньо переміщена особа виявила себе як готову наполегливо працювати і адаптуватися до нових умов. Її сильний характер та прагнення виконувати свої обов'язки свідчать про готовність до позитивних змін за умови, що вона отримує необхідну підтримку та розуміння з боку колективу. Це є важливим аспектом у процесі її соціальної адаптації в робочому середовищі.

2.3 Аналіз вправ тренінгу та користі для учасників

Вправи для тренінгу обираються та підбираються з урахуванням специфіки та особливостей внутрішньо переміщених осіб. Це означає, що до уваги беруться можливі емоційні та психологічні труднощі, з якими вони можуть зіткнутися під час адаптації у новому робочому колективі. Завдання та вправи спрямовані на полегшення процесу соціальної адаптації, покращення комунікації та сприяння побудові довірчих відносин з колегами.

При виборі вправ для тренінгу соціальним працівником враховується користь не тільки для внутрішньо переміщеної особи, але й для усіх учасників тренінгу. Підхід до відбору вправ базується на тому, щоб вони були взаємовигідними, сприяючи загальному розвитку колективу і покращенню взаємодії між учасниками. Вправи розроблені таким чином, щоб забезпечити всім учасникам можливість розвивати комунікаційні навички, креативне мислення та здатність працювати в команді.

Це досягається за рахунок завдань, які підвищують рівень взаєморозуміння та співпраці між членами колективу, а також сприяють зниженню бар'єрів між внутрішньо переміщеними особами та рештою команди. Кожна вправа спрямована на те, щоб всі учасники відчули себе частиною єдиного колективу, одночасно розвиваючи свої навички та підвищуючи взаємну підтримку. Таким чином, тренінг

має позитивний вплив на загальний робочий клімат, покращуючи відносини та підвищуючи ефективність роботи.

Вправа 1. Криголам «Часточка мене». Вправа дозволяє учасникам ближче познайомитися один з одним та зняти напруження на початковому етапі роботи в новому колективі. Кожен учасник має можливість вибрати предмет, який йому/їй до вподоби, і поділитися з групою історією, призначенням та цілями, пов'язаними з цим предметом. Це сприяє створенню атмосфери взаєморозуміння та спільності в колективі, а також допомагає зняти напруження та побудувати довіру між учасниками.

Для внутрішньо переміщеної особи ця вправа допомагає відчувати себе частиною нового колективу, надаючи можливість поділитися своєю історією та цілями з іншими. Вона також може сприяти самовираженню та підвищити самооцінку, якщо власний вибір предмета буде підтриманий позитивною реакцією колективу.

Для колективу ця вправа сприяє побудові спільності та взаєморозумінню, створюючи можливість для взаємного відкриття та спілкування. Вона також допомагає зрозуміти різноманітність досвіду та цілей кожного учасника, що сприяє толерантному ставленню та підтримці в колективі.

Вправа 2. «Мапа адаптації». Ця вправа допомагає внутрішньо переміщеній особі краще зрозуміти та усвідомити свій процес адаптації, а також виявити емоційні аспекти цього процесу. Для колективу вона дає можливість краще зрозуміти і підтримати нових колег у їхній адаптації. Учасники тренінгу під час вправи також отримують можливість побачити, як адаптація може відбуватися у різних людей, що сприяє співпраці та взаєморозумінню в колективі.

Також, ця вправа допоможе внутрішньо переміщеній особі відчувати та зрозуміти, що кожен, хто приходить у новий колектив, змінює своє середовище - стикається із подібними труднощами. Можливо, історія колеги стане корисною порадою та полегшить процес адаптації.

Вправа 3. «Рольова гра: Спілкування з новим колегами». Ця вправа дає

внутрішньо переміщеній особі можливість відчувати себе більш комфортно в новому колективі, набути досвіду спілкування з новими колегами та впевненіше відчувати себе в ролі нового працівника. Для колективу вона сприяє підтримці новачків, створює можливість для взаємного знайомства та встановлення позитивних взаємин між членами команди. Крім того, ця вправа сприяє розвитку комунікаційних навичок та покращенню спілкування в цілому в колективі.

Вправа 4. «Симуляція конфліктної ситуації». Ця вправа надає внутрішньо переміщеній особі можливість навчитися ефективно вирішувати конфлікти на робочому місці, використовуючи різні стратегії, такі як конкуренція, компроміс, універсалізм, уникнення та співпраця. Вона допомагає особі розвинути навички міжособистісного спілкування, вирішення конфліктів та сприйняття різноманітних точок зору.

Для колективу ця вправа сприяє покращенню спілкування та взаєморозуміння між його учасниками. Вона сприяє створенню позитивної атмосфери в колективі та зміцненню командного духу. Крім того, участь у цій вправі допомагає колективу виявити й усунути можливі джерела конфліктів та розвинути навички спільного розв'язання проблем.

Для учасників тренінгу ця вправа є можливістю навчитися важливим стратегіям вирішення конфліктів та розвинути навички співпраці та взаєморозуміння. Вона допомагає учасникам зрозуміти, як різні підходи можуть впливати на вирішення конфліктів у професійному середовищі, та розвиває їхню здатність працювати як частина команди.

Вправа 5. «Вправа на активне слухання». Для внутрішньо переміщених осіб ця вправа надає можливість відчувати підтримку та розуміння з боку інших учасників. Вона сприяє розвитку навичок активного слухання, емпатії та взаєморозуміння, що може допомогти їм легше адаптуватися до нового колективу.

Для колективу ця вправа сприяє покращенню спілкування, розумінню та підтримці між його учасниками. Вона допомагає створити атмосферу

взаєморозуміння та допомагає учасникам побачити різні точки зору та сприйняти їх.

Для учасників тренінгу ця вправа є можливістю навчитися важливим навичкам слухання, емпатії та спілкування. Вона допомагає учасникам розширити свої навички спілкування та розвинути розуміння важливості відкритого сприйняття точки зору інших у професійному та особистому житті.

Наприкінці тренінгу, внутрішньо переміщена особа поділилася враженнями та відповіла на запитання. Далі процитовано відповіді: "Тренінг допоміг мені відчутти себе більш впевнено у новому робочому колективі. Коли ми розпочали з вправи 'Часточка мене', це дало мені можливість розповісти іншим трохи про себе і зрозуміти, що всі тут готові слухати й підтримувати. Завдяки цій вправі, я побачив, що навіть у новому середовищі я можу бути активним. Під час «Мапи адаптації» мені сподобалося, що ми могли поділитися своїми етапами адаптації. Це допомогло мені усвідомити, що я не єдиний проходжу через цей процес, і колеги можуть зрозуміти, що я відчуваю. Це надало мені більше впевненості у своїй здатності впоратися з труднощами. Рольова гра зі спілкування з новими колегами була корисною, оскільки дала змогу спробувати себе в різних ситуаціях і зрозуміти, як краще взаємодіяти з іншими. Завдяки цій вправі я стала почуватися більш комфортно, розуміючи, що можу просто бути собою і мені не обов'язково знати все одразу. «Симуляція конфліктної ситуації» була особливо цікавою, бо я практикував різні способи вирішення конфліктів. Мені сподобалося, що ми могли експериментувати з різними підходами, і це допомогло мені краще зрозуміти, як можна діяти в реальному житті, та на робочому місці. Вправа на активне слухання надала мені розуміння, що слухати колегу є важливим у роботі. Я відчув, що мої колеги готові мене слухати, і це зміцнило мою впевненість у тому, що я можу знайти спільну мову. Я вважаю, що так, тренінг допоміг мені побороти деякі страхи та невпевненість, показав, що новий колектив може бути дружнім і підтримуючим. Тепер я відчуваю, що зможу краще влитися в колектив та налагодити хороші відносини з колегами."

Таким чином, користь вправ тренінгу розглядається як для внутрішньо

переміщеної особи, так і для всього колективу. Обрані вправи тренінгу допомагають внутрішньо переміщеній особі краще адаптуватися до нового робочого середовища, розвиваючи навички комунікації, розуміння колективних норм та ефективного вирішення конфліктів. Для всього колективу ці вправи сприяють підвищенню рівня толерантності, емпатії та взаєморозуміння, створюючи атмосферу підтримки та співпраці. Це призводить до кращої командної роботи, зменшення напруженості та конфліктів, а також до загального покращення робочого клімату. Таким чином, вправи сприяють більш гармонійному та ефективному робочому середовищу, корисному для всіх учасників. Вправи також враховують різні рівні стресостійкості та соціальних навичок внутрішньо переміщених осіб, допомагаючи їм відчутися більш впевненими у новому середовищі. Ці вправи можуть включати активності для розвитку командної роботи, рольові ігри, які допомагають відпрацювати навички взаємодії, а також дискусії, спрямовані на обговорення досвіду та розв'язання можливих конфліктних ситуацій.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II

Отже, щодо алгоритму проведення тренінгу. Тренінг спрямований на допомогу внутрішньо переміщеним особам у адаптації в новому робочому колективі. Ключові завдання включають ознайомлення з етапами адаптації, розвиток комунікаційних навичок і навчання стратегіям вирішення конфліктів. Тренінг проводиться у комфортному приміщенні з необхідними матеріалами, такими як аркуші паперу, бейджики та маркери. Тренінг розпочинається зі вступної лекції, за якою слідує серія вправ, що сприяють знайомству, розвитку емпатії та комунікаційних навичок. До цих вправ входять "Часточка мене", "Мапа адаптації" і "Рольова гра: Спілкування з новими колегами". Вони допомагають учасникам почуватися більш комфортно та впевнено в новому колективі. Завершальний етап тренінгу включає обговорення

результатів та зворотний зв'язок. Учасники діляться своїми враженнями, а соціальний працівник надає поради щодо вирішення конфліктів і адаптації в новому робочому середовищі. Тренінг забезпечує комплексний підхід до соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб, створюючи сприятливе середовище для їхньої адаптації в робочому колективі.

Щодо специфіки роботи з внутрішньо переміщеними особами у контексті соціальної адаптації у робочому середовищі, внутрішньо переміщені особи мають особливі потреби і стикаються з унікальними викликами, які виникають через необхідність адаптації до нових правил, процедур і взаємодії з колегами. Часто цей процес ускладнюється пережитим стресом, що впливає на їхню поведінку та взаємини з іншими.

Для успішної адаптації внутрішньо переміщеної особи необхідно враховувати їхній попередній досвід і підтримувати їх на шляху до адаптації у новому робочому колективі. Це включає створення дружнього робочого середовища, де вони можуть відчувати себе прийнятими та комфортними. Розглянуто різні методи, які допомагають знизити рівень стресу та сприяють взаєморозумінню між внутрішньо переміщеною особою і колегами. Лекція в межах тренінгу підкреслювала важливість врахування унікальних потреб внутрішньо переміщеної особи, таких як емоційна і психологічна стійкість. Було відзначено, що внутрішньо переміщена особа може мати травматичний досвід, що потребує особливого підходу, який базується на емпатії та підтримці. Стратегії, які обговорювалися, були спрямовані на зниження конфліктів і формування підтримуючого середовища.

Під час тренінгу було виявлено кілька сильних і слабких сторін внутрішньо переміщеної особи. Серед сильних сторін – наполегливість і готовність вчитися, а також прагнення до побудови позитивних стосунків з колегами. Слабкі сторони включали сором'язливість і невпевненість, які могли бути наслідком попереднього травматичного досвіду.

Таким чином, успішна адаптація внутрішньо переміщеної особи у робочому

середовищі вимагає створення сприятливих умов, де вони можуть розвиватися і працювати над своїми слабкими сторонами. Колектив, який підтримує внутрішньо переміщену особу і заохочує їх до співпраці, стає ключовим чинником у їхньому успішному переході до нового робочого колективу.

ВИСНОВКИ

Для опрацювання кейсу було проведено аналіз нормативно-правової бази, яка регулює соціальну роботу, надання соціальних послуг та аспекти соціальної адаптації в Україні. Це включало вивчення відповідних законів, постанов, державних стандартів та інших регуляторних документів, які визначають принципи та вимоги щодо проведення тренінгів, формування та розвитку соціальних навичок, а також корекції соціальної поведінки. Такий аналіз дозволив отримати чітке уявлення про правові основи, які забезпечують порядок, якість та ефективність заходів, спрямованих на соціальну адаптацію і підтримку внутрішньо переміщених осіб.

Надання соціальних послуг в Україні, включаючи заходи, що сприяють соціальній адаптації, такі як тренінги, розвиток соціальних навичок, навчання, а також інші форми роботи, які сприяють корекції соціальної поведінки або покращенню окремих її аспектів, ґрунтується на чіткому нормативно-правовому підґрунті, яке гарантує порядок і якість таких послуг. Державний стандарт соціальної адаптації встановлює необхідність проведення тренінгів, спрямованих на корекцію соціальної поведінки або її окремих проявів, а також на формування позитивних соціальних змін в особистості. Зокрема, пункт 7.12 стандарту передбачає проведення тренінгів, орієнтованих на розвиток соціальних навичок і компетенцій, необхідних для успішної адаптації в суспільстві та на робочому місці. Окрім вищезазначених законів, існує ряд інших нормативно-правових актів, що регулюють цю сферу. Важливо зазначити, що нормативно-правова база постійно оновлюється та вдосконалюється, щоб відповідати потребам суспільства. Це гарантує, що люди, які потребують допомоги, отримують якісні соціальні послуги та тренінги, що відповідають їхнім потребам.

За кейсом внутрішньо переміщеної особи було покроково вирішено етичну дилему. Етична дилема виникла зі суперечності між повагою до різноманіття та корпоративною культурою, а також між особистою потребою в роботі та комфортом на робочому місці. Було розглянуто два варіанти - організація тренінгу для адаптації

внутрішньо переміщених осіб та зміна робочого середовища. Кожен з них має свої сильні та слабкі сторони. Найбільш ефективним варіантом є організація тренінгу для Ярослава та його колективу, що сприятиме адаптації, зменшить культурні бар'єри та підвищить комфорт на робочому місці.

Щодо алгоритму проведення тренінгу, успішний тренінг вимагає чіткого визначення мети й завдань. У цьому випадку метою було сприяння успішній адаптації внутрішньо переміщених осіб (ВПО) у новому робочому колективі. Завдання включали ознайомлення з етапами адаптації, розвиток комунікаційних навичок і навчання методам вирішення конфліктів. Тренінг проводився в комфортному просторі з необхідними матеріалами, включаючи папір, бейджики, маркери та картки з завданнями. Такий підхід забезпечив сприятливу атмосферу для взаємодії учасників. Учасники тренінгу виконували різні вправи, спрямовані на знайомство, розвиток емпатії, комунікаційних навичок та вирішення конфліктів. Такі вправи, як "Часточка мене", "Мапа адаптації", "Рольова гра: Спілкування з новими колегами", допомогли учасникам розвивати важливі навички для адаптації у новому колективі. Наприкінці тренінгу відбулося обговорення результатів, де учасники могли поділитися своїми враженнями та отримати зворотний зв'язок. Такий підхід допоміг учасникам закріпити знання та обговорити можливі стратегії вирішення конфліктів у реальних робочих ситуаціях.

Завдяки чіткому плануванню, інтерактивним методам та відкритому обговоренню, тренінг "Соціальна адаптація внутрішньо переміщеної особи у новому робочому колективі" позитивно сприяє адаптації внутрішньо переміщеної особи до нового середовища, розвинути необхідні навички та покращити взаємодію з колегами.

Тренінг надав можливість оцінити специфіку поведінки внутрішньо переміщеної особи в робочому колективі, а також виявити її сильні та слабкі сторони. Вона поступово почала розслаблятися і брати активну участь у спілкуванні з колегами, демонструючи готовність адаптуватися до нового робочого середовища.

Сильні сторони внутрішньо переміщеної особи стали помітні завдяки її

наполегливості та прагненню вчитися. Незважаючи на початковий дискомфорт, вона з готовністю виконувала завдання і активно брала участь у тренінгу. Це вказувало на її здатність долати труднощі та працювати в команді. Вона також виявила відповідальність і готовність виконувати свої обов'язки, що підкреслювало її професіоналізм та орієнтацію на результат.

Особливо помітною була її відкритість до побудови позитивних стосунків з колегами. Вона почала взаємодіяти з іншими учасниками тренінгу, з часом долаючи початкову сором'язливість. Ця поведінка сприяла формуванню сприятливого робочого середовища та позитивно вплинула на динаміку колективу.

Проте виявилися і слабкі сторони. Серед них — сором'язливість і невпевненість, що іноді ускладнювало активну участь у тренінгу. Внутрішньо переміщена особа могла відчувати дискомфорт під час відкритого спілкування або рольових ігор, що призводило до обережного підходу або уникнення конфліктів. Іноді вона віддавала перевагу залишатися осторонь, що могло бути результатом попереднього травматичного досвіду.

Специфіка поведінки внутрішньо переміщеної особи підкреслює її готовність наполегливо працювати та пристосовуватися до нового колективу, за умови отримання належної підтримки. Колектив, який проявляє терпіння та емпатію, допомагає їй відчувати себе більш впевненою, що полегшує процес адаптації. Цей підхід підсилює її прагнення працювати над собою та розвиватися в новому робочому середовищі.

Результати проведеного тренінгу підтвердили, що цілеспрямоване навчання з адаптації внутрішньо переміщених осіб може суттєво сприяти їхній адаптації у новому робочому колективі та покращенню взаємодії з колегами. Основною метою тренінгу було надати учасникам необхідні навички та стратегії для ефективної адаптації та створення позитивної робочої атмосфери.

Вправи, проведені в рамках тренінгу, продемонстрували свою ефективність у розвитку комунікаційних навичок та підвищенні рівня взаєморозуміння серед

учасників. Особливо корисними були вправи на розвиток емпатії, активного слухання та рольові ігри, які допомогли учасникам практично відпрацювати навички взаємодії та вирішення конфліктів.

У процесі тренінгу учасники змогли встановити більш тісні зв'язки між собою, що сприяло створенню підтримуючого середовища на робочому місці. Завершальний етап тренінгу, який включав підсумки та обговорення досвіду, дозволив учасникам обмінятися думками та отримати зворотний зв'язок від соціального працівника, що додатково підвищило ефективність тренінгу.

На основі результатів тренінгу можна зробити висновок, що подібні заходи є цінними інструментами для сприяння успішній адаптації ВПО у новому робочому колективі, зменшення культурних бар'єрів та покращення комунікації. Такі тренінги допомагають учасникам почуватися більш впевнено і комфортно, що, у свою чергу, сприяє підвищенню продуктивності та задоволеності роботою.

Власна позиція щодо етичних засад соціальної роботи базується на розумінні важливості поваги до гідності кожної людини, пріоритетності інтересів клієнтів, толерантності і повазі до різноманітності.

По-перше, повага до гідності кожної людини вимагає від нас турботливого та шанобливого ставлення до всіх клієнтів. Соціальний працівник повинен розуміти, що кожна людина має право на повагу та гідність, незалежно від її життєвої ситуації, статусу чи ресурсів.

По-друге, пріоритетність інтересів клієнтів означає, що соціальна робота повинна бути спрямована на забезпечення максимального задоволення потреб та побажань клієнтів. Соціальний працівник повинен стежити, щоб дії та рішення відповідали їхнім потребам і сприяли їхньому благополуччю.

По-третє, толерантність і повага до різноманітності означає прийняття та шанування різноманітності усіх аспектів життя наших клієнтів, включаючи їхні культурні, релігійні, етнічні та інші особливості. Соціальні працівники повинні створювати середовище, де кожна людина відчувається прийнятою та розуміє, що її

унікальність відзначається та поважається.

У кваліфікаційній роботі студент стежив за тим, щоб кожна дія і рішення відповідали цим етичним принципам. Лише шляхом дотримання цих засад можна досягти справедливого та ефективного надання соціальних послуг та підтримки клієнтам.

Щодо рекомендації, пропонується розробити або опублікувати загальний порядок проведення заходів та тренінгів, що зміст соціальної послуги соціальної адаптації. Розробити або опублікувати рекомендації для проведення тренінгових програм та додати їх до Закону «про Держаний стандарт соціальної адаптації».

Забезпечити активну участь внутрішньо переміщених осіб у процесі розробки тренінгових програм. Відгуки та пропозиції можуть допомогти створити більш адаптивні та ефективні тренінги спрямовані на соціальну адаптацію внутрішньо переміщених осіб.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ibarra K., Miller J., Wagner F. Difficult Decisions: A Tool for Care Workers. URL: <https://www.socialserviceworkforce.org/resources/difficultdecisions-tool-care-workers>
2. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014. № 1706-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>
3. Про організацію надання соціальних послуг : Постанова Каб. Міністрів від 01.06.2020 р. № 587. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KP200587?an=197>
4. Державний стандарт соціальної адаптації. № 514 ; чинний від 2015-05-18. Вид. офіц. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0665-15#n14>
5. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014. № 1706-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>
6. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України від 21.04.2022. № 2220-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-20#Text>
7. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993. № 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text>
8. Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні : Постанова Каб. Міністрів України від 20.03.2022 р. № 331 : станом на 14 лип. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-п#Text>
9. Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2023-2025 роках : Постанова Каб. Міністрів від 07.04.2023 р. № 312- р.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/312-2023-p#Text>

10. Кодекс законів про працю України №322; чинний від 24.12.23.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

11. Кількість переселенців, які звертаються за допомогою у працевлаштуванні до центрів зайнятості. Юристи приймалень Української Гельсінської спілки з прав людини в м. Суми, Чернігів, Черкаси, Кропивницький та Чугуїв дослідили, як сприяли центри зайнятості працевлаштуванню переселенців. 2023. URL: <https://www.helsinki.org.ua/articles/pratsevlashtuvannia-pereselentsiv-chereztsentry-zayniatosti-z-iaakymy-problemamy-stykaiutsia-vpo/>

12. Психосоціальна допомога внутрішньо переміщеним дітям, їхнім батькам та сім'ям з дітьми зі Сходу України. Посібник для практиків соціальної сфери. С. 20–25. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/pozashkilna/psychologichnasluzhba/pos-bnik-shhodo-psixosocz-alno-dopomogi.pdf>

13. Ірина Трубавіна, Ірина Куратченко. Методичні рекомендації: сприяння соціальній роботі в умовах гуманітарної кризи. Харків-Бердянськ : Вид. ТОВ «Планета-Прінт», 2017. 32 с. URL: https://www.pedagogicmaster.com.ua/2022/Trubavina_2.pdf

14. З.В Спринська. Психологічні особливості внутрішньо переміщених осіб. *Стаття*. URL: http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/6_2018/11.pdf

15. Клевака Л. П. Використання тренінгу в практиці соціальної роботи з людьми похилого віку. Соціальна робота в сучасному суспільстві: тенденції, виклики, перспективи. Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції м. Полтава, 28 лютого 2018 року. Полтава, 2018. С. 104-113.

16. Лобурцова О. О. Специфіка тренінгової роботи з метою соціалізації учнівської молоді. Студентський науковий вісник Ніжинського державного університету імені М. Гоголя. 2019. № 22.

17. Лобурцова О. О. Тренінгова технологія в роботі соціального працівника. Студентський науковий вісник Ніжинського державного університету імені М.

Гоголя, 2018. № 20.

18. Маляр О. Соціально-психологічний тренінг формування дитячо-батьківських стосунків та емоційної взаємодії вчителя з дитиною у контексті роботи соціального працівника. *Social Work and Education*. Vol. 6. No. 3. TernopilAberdeen, 2019. pp. 259-268. DOI: 10.25128/2520-6230.19.3.4.

19. Тренінги в соціальній роботі: теорія, організаційні засади, методика проведення: навч. посіб. / М-во освіти і науки України, Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича; уклад.: Н. Куб'як, Т. Шоліна. 2-ге вид., перероб. і допов. Чернівці : ЧНУ, 2018. 159 с.

20. Посібник для фахівців з навчання дорослих. Dvv International: DVV Eastern Neighbours.URL:

https://www.dvvinternational.org.ua/fileadmin/files/easternneighbors/Ukraine_pics/Publications/Adult_Education_for_professionals.pdf

ДОДАТКИ

Додаток А. Таблиця 1. Види спілкування, які застосовуються та не застосовуються в умовах тренінгу комунікативної компетентності.

Види спілкування, які традиційно застосовуються в умовах тренінгу комунікативної компетентності	Види спілкування, які традиційно не застосовуються в умовах тренінгу комунікативної компетентності
Ділове спілкування зазвичай міститься як окремий елемент у будь-якій спільній продуктивній діяльності людей і є засобом підвищення якості цієї діяльності. Його змістом є процес діяльності людей, а не їхній внутрішній світ	Особистісне спілкування зосереджене в основному навколо психологічних проблем (інтересів, потреб, мотивів, цінностей та ін.) внутрішнього характеру: ставлення до людей та подій, міжособистісні стосунки, вирішення внутрішнього конфлікту тощо
Інструментальне спілкування – це спілкування, яке не є самоціллю, не стимулюється окремою потребою, а має іншу мету, окрім отримання задоволення від самого акту спілкування	Цільове спілкування слугує засобом задоволення специфічної потреби (потреби у спілкуванні)
Під час диктального спілкування мотиви спілкування знаходяться поза його межами. Диктальне спілкування пов'язане з тією чи іншою предметною взаємодією	Під час модального спілкування мотиви спілкування знаходяться у межах самого спілкування: люди отримують задоволення від самого процесу спілкування або займаються «з'ясуванням відносин»

ДОДАТОК Б. Лекція до тренінгу.

Шановні учасники тренінгу. Сьогоднішня лекція спрямована на тему соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб у новому робочому колективі. Це важливий аспект нашої роботи, який стосується як самої внутрішньо переміщеної особи, так і всього колективу. Дозвольте мені розглянути кілька ключових питань щодо цієї теми.

Адаптація в новому середовищі:

Адаптація в новому робочому колективі - це складний процес, який включає у себе знайомство з новими людьми, правилами та процедурами, а також засвоєння нових ролей і відповідальностей. Для внутрішньо переміщених осіб цей процес може

бути особливо складним, оскільки вони вже пройшли через важкі життєві ситуації, які вплинули на їхню психологічну та емоційну стійкість.

Під час адаптації важливо враховувати декілька аспектів. Перше враження про новий колектив, співробітників та керівництва може визначити подальші відносини та комфортність адаптації. Важливо, щоб внутрішньо переміщена особа відчувала себе вітаною та прийнятою серед нових колег.

Кожен робочий колектив має свої особливості, правила та процедури. Для внутрішньо переміщених осіб важливо зрозуміти ці правила та процедури, щоб ефективно функціонувати у новому середовищі.

Під час адаптації можуть змінюватися ролі та відповідальності. Важливо, щоб внутрішньо переміщена особа поступово засвоювала ці нові ролі та відповідальності, відчуваючи підтримку та підкріплення з боку колективу.

Якщо внутрішньо переміщена особа стикається з труднощами у спілкуванні чи взаємодії з колегами, це може ускладнити її адаптацію. Важливо створювати позитивне та сприятливе середовище для всіх учасників колективу, де кожен відчуває себе поважним та прийнятим.

Загалом, адаптація в новому робочому колективі вимагає від внутрішньо переміщених осіб значних зусиль, терпіння та підтримки з боку оточуючих. Поважне ставлення, терпимість та готовність до допомоги можуть значно полегшити цей процес та допомогти внутрішньо переміщеним особам відчути себе частиною нового колективу.

Адаптація в новому робочому колективі є складним і багатограним процесом, який може вимагати від людини значних зусиль та емоційних ресурсів. Для внутрішньо переміщених осіб це ще більше викликів, оскільки вони, зазвичай, переносили серйозні стреси та травми в минулому, що може вплинути на їхню здатність адаптуватися до нових умов.

Особливості внутрішньо переміщених осіб:

Внутрішньо переміщені особи можуть мати різні особливості, які впливають на

їхню поведінку та взаємодію з оточуючими. Деякі з них можуть бути більш схильні до замкненості або відчуття відчуження, у зв'язку з минулими травмами або стресом. Інші можуть бути більш схильні до конфліктів або недовіри, оскільки вони пережили втрату довіри до оточуючих.

Особливості внутрішньо переміщених осіб включають в себе ряд аспектів, які можуть впливати на їхню адаптацію у новому робочому колективі. Перш за все, ці люди мають досвід переміщень та можуть мати важкості у встановленні стабільних соціальних зв'язків через часті зміни місця проживання та роботи.

Також важливо враховувати можливий стрес та травму, яку пережили внутрішньо переміщені особи у зв'язку з причиною свого переселення. Це може відобразитися на їхній емоційній стабільності та здатності до встановлення довірчих відносин з колегами.

Деякі внутрішньо переміщені особи можуть також відчувати втрату статусу чи самооцінки у зв'язку зі зміною середовища та соціального оточення. Це може вплинути на їхню самопідтримку та здатність до адаптації у новому колективі.

Крім того, важливо враховувати можливі релігійні, культурні чи мовні відмінності внутрішньо переміщених осіб, які також можуть стати перешкодою для їхньої адаптації у новому робочому колективі. Сприйняття цих відмінностей з боку колег та керівництва може впливати на їхню інтеграцію та соціальну адаптацію.

Отже, розуміння цих особливостей внутрішньо переміщених осіб може допомогти колективу більш розуміти поведінку та стан внутрішньо переміщеної особи, робити кроки на зустріч та справлятися із такими «бар'єрами», як мовні або відмінності корпоративної культури підприємства, особливості у поведінці, традиції та обов'язки кожного у робочому колективі.

Засвоєння нових ролей і відповідальностей:

Під час адаптації в новому робочому колективі внутрішньо переміщені особи стикаються з необхідністю засвоєння нових ролей та відповідальностей. Цей процес може бути викликаний переходом на нове робоче місце, зміною посади або

включенням до іншого робочого колективу.

Засвоєння нових ролей передбачає вивчення та розуміння функцій, які вони повинні виконувати в новому колективі. Це може включати в себе оволодіння новими процедурами, виконанням нових завдань або спілкуванням з іншими членами колективу з метою досягнення спільних цілей.

Важливою частиною засвоєння нових ролей є прийняття відповідальності за виконання своїх обов'язків та завдань у новому колективі. Це включає в себе відповідальне ставлення до виконання робочих обов'язків, своєчасну та ефективну роботу, а також участь у спільних проектах та ініціативах.

Для успішного засвоєння нових ролей важливо мати можливість отримувати підтримку та наставництво від керівництва та колег. Це допомагає внутрішньо переміщеним особам зрозуміти свої обов'язки та відповідальності, а також навчитися ефективно взаємодіяти з іншими членами колективу.

Отже, засвоєння нових ролей і відповідальностей є важливим етапом у процесі адаптації внутрішньо переміщених осіб у новому робочому колективі. Цей процес допомагає їм успішно інтегруватися та відчувати себе частиною нового оточення, сприяючи їхньому професійному та особистісному розвитку.

Створення підтримуючого середовища:

Важливо пам'ятати, що кожна внутрішньо переміщена особа має свою власну унікальну історію та потреби. Підтримка та розуміння з боку колективу може відігравати ключову роль у полегшенні їхньої адаптації. Створення дружнього та відкритого середовища, де кожен почуває себе прийнятим, може сприяти швидшій та більш успішній адаптації внутрішньо переміщених осіб.

Під час адаптації внутрішньо переміщених осіб у новому робочому колективі важливо створити підтримуюче середовище, яке сприяє їхньому успішному включенню та інтеграції. Це означає, що необхідно забезпечити оптимальні умови для їхнього розвитку та взаємодії з іншими членами колективу.

Створення підтримуючого середовища передбачає розуміння потреб та

особливостей внутрішньо переміщених осіб. Керівництво та колеги можуть бути чутливими до їхньої ситуації та готовими надати допомогу та підтримку в процесі адаптації. Це може включати в себе надання інформації про організаційну культуру та процедури, а також допомогу у вирішенні будь-яких питань чи проблем, які виникають у новому середовищі.

Крім того, можливо створити атмосферу відкритості та взаємопідтримки, де кожен працівник відчуває себе прийнятим і поважаним. Це може бути досягнуто шляхом організації спільних заходів, зустрічей та спільного відпочинку, які сприяють побудові довіри та спільноти у колективі.

Також важливо створити можливості для соціальної взаємодії та спілкування між колегами. Це може включати в себе організацію обідніх перерв, спільних заходів поза робочим часом або робочих груп для спільного вирішення завдань. Це допомагає їм відчувати себе комфортно та підтримано у новому оточенні, що сприяє їхньому професійному розвитку та успіху.

Підсумок:

У завершення, хочу наголосити, що адаптація внутрішньо переміщених осіб у новому робочому колективі є важливим процесом, який вимагає терпіння, розуміння та підтримки з боку всього колективу. Подолання внутрішніх та зовнішніх бар'єрів допоможе створити позитивне та сприятливе середовище для всіх учасників».

У висновку розділу щодо специфіки роботи з внутрішньо переміщеними особами в робочому колективі зазначемо, що цей процес має свої унікальні виклики та потребує особливого підходу. Внутрішньо переміщені особи мають досвід, який відрізняється від типових працівників, зважаючи на їхню непросту історію та можливий травматичний досвід.

Для успішної соціальної адаптації необхідно створити підтримуюче середовище, де внутрішньо переміщені особи відчуватимуть себе прийнятими і захищеними. Важливо забезпечити можливості для спілкування та взаємодії з колегами, щоб зменшити відчуття відчуження та побудувати довірливі відносини.

Робота з внутрішньо переміщеними особами потребує гнучкості та емпатії. Колектив повинен бути готовим до можливих труднощів у спілкуванні та готовим надавати підтримку в складних ситуаціях. Це допоможе знизити рівень стресу та сприятиме кращій адаптації внутрішньо переміщених осіб.

Специфіка роботи в переміщеними особами також включає в себе визнання їхнього права на індивідуальність та повагу. Керівництво та колеги повинні бути чутливими до їхніх особливостей та готовими підтримувати їх у процесі засвоєння нових ролей і відповідальностей. Такий підхід сприятиме створенню гармонійного робочого середовища, де внутрішньо переміщені особи зможуть розвиватися професійно та особисто. Дякую за увагу!

АКТ ВПРОВАДЖЕННЯ

Про впровадження результатів дослідження

Доводимо до вашого відома, що дослідження Сичова Нікити "Соціальна адаптація внутрішньо переміщеної особи у новому робочому колективі" здійснювалися на базі практики ФОП Вернигора. Дослідження було проведено за допомогою тренінгових засобів, спрямованих на поліпшення соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб у новому робочому середовищі.

Тренінг з соціальної адаптації в робочому колективі для внутрішньо переміщених осіб за темою "Сприяння успішній адаптації внутрішньо переміщених осіб у новому робочому колективі" проводився на базі практики ФОП Вернигора.

За результатами дослідження учасники отримали необхідні навички та стратегії для успішної адаптації в новому робочому колективі та поліпшення взаємодії з колегами.

Директор ФОП Вернигора Л.С. _____
(підпис)