



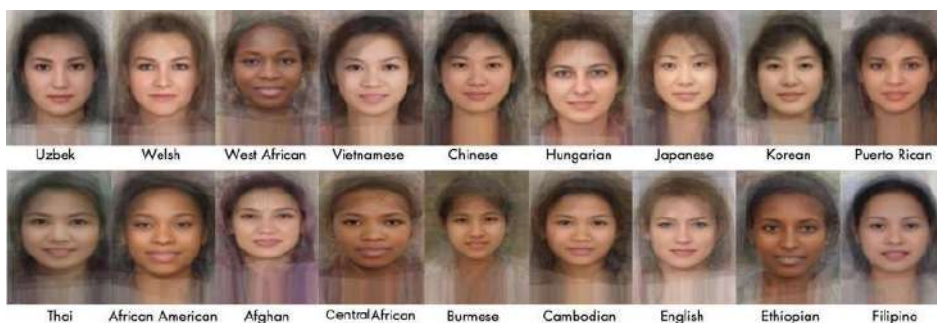
Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

0

# Підтримка інтеграції новоприбулих жінок-переселенок через підприємництво



## Навчальні матеріали



Інтелектуальний продукт	IO2
Дата оновлення	March 2021

## Developers



## Відмова від відповідальності

Номер проєкту 2019-1-SE01-KA2045-060421

Підтримка Європейською Комісією випуску цієї публікації не означає схвалення змісту, який відображає лише погляди авторів, і Комісія не несе відповідальності за будь-яке використання інформації, що міститься в ньому.

## INNEHÅLL

Вступ	4
Модулі	
Самоменеджмент	
Теорія	5
Практичні вправи	
Творчість	
Теорія	
Практичні вправи	
Розуміння культури	12
Теорія	14
Практичні вправи	
Ініціативність	23
Теорія	
Практичні вправи	
Інформація про кар'єру для жінок (з врахуванням гендерної рівності)	
Теорія	
Практичні вправи	
Впевненість	
Теорія	
Практичні вправи	
Цифрові навичка	
Теорія	
Практичні вправи	
Маркетинг	
Теорія	
Практичні вправи	
Спілкування	
Теорія	
Практичні вправи	
Стійкість	
Теорія	
Практичні вправи	
Планування / менеджмент	
Теорія	
Практичні вправи	

## ВСТУП

Партнери проєкту WeCan багато років працювали з групою новоприбулих переселенок, у тому числі і низькокваліфікованих жінок, у рамках різних ініціатив. Отриманий досвід і результати допомогли підготувати навчальні матеріали з підприємництва для жінок. Роробці матеріалів передували ретельне вивчення та аналіз основних потреб цільової групи. До уваги бралися результати дослідження, інтерв'ю та семінари з жінками-переселенками, а також результати попередніх проєктів щодо інтеграції іммігрантів та сприяння інтеграції жінок-переселенок до ринку праці. Основні висновки, яких ми дійшли: найефективнішими інструментами для розвитку та зміни ставлення учасників є практичні дії та конкретні завдання, зокрема у формі комплексних проєктів, які постійно підтримуються фасилітатором. Крім того, в результаті дослідження були визначені найбільш актуальні для цільової групи теми неформального навчання.

Тематика модулів тренінгу розроблена на основі:

- результатів семінарів та інтерв'ю з жінками-переселенками в контексті діяльності WeCan IO1;
- європейської моделі підприємництва;
- результатів попереднього партнерського проєкту (igma femina, ARISE, SEESI, ARIVE).

Метою навчальних матеріалів є розвиток у жінок-переселенок підприємництва, навичок спілкування та ініціативи. Розроблено матеріали, що містять теоретичні відомості та практичні вправи. Рекомендується працювати з навчальними матеріалами під керівництвом фасилітаторів. Матеріал був гнучким, багато вправ також можна виконувати в режимі онлайн.

## РОЗКЛАД НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ

Модуль	Теоретичне навчання, годин	Практичні вправи, годин						Усього, годин
		1	2	3	4	5	6	
Самоменеджмент	8	2	20	1	0,5	0,5		32
Творчість	7	1	1	2	2	2		15
Розуміння культури	9	1	1	1	1	2		15
Ініціативність	9	2	2	3	2	3		21
Інформація про кар'єру	7	1,5	3	3	1,5	1,5	1,5	19
Впевненість	8	1,5	1,5	2	2	2		17
Цифрові навички	8	1	2	2	1	1		15
Маркетинг	8	2	3	3	3	2	2	23
Спілкування	7	1,5	1,5	2	2	2		16
Стійкість	7	2	20	2	1	2		34
Планування /менеджмент	8	1	2	1	3	2		17
Робота з клієнтом	7	1,5	1,5	1,5	2	1,5		15
Всього								239

## МОДУЛІ

## САМОМЕНДЖМЕНТ

<b>Ключові цілі навчання</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Вміти спільно вигадувати підприємницькі ідеї, які є доречними/підтримують не лише місцеву громаду, але й жінок-переселенок, і перевіряти їхній потенціал.</li> <li>Вміти колективно організовувати ресурси, необхідні для діяльності в громаді, і успішно їх використовувати.</li> <li>Вміти колективно оцінювати та вчитися на кожному етапі, використовувати результати запланованої діяльності в громаді.</li> <li>Розвивати почуття цілісності та сили для встановлення та досягнення цілей і пріоритетів.</li> </ul>
<b>Набуті знання</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Розуміти концепцію та роль планування та встановлення адекватних цілей у житті та підприємницькій діяльності.</li> <li>Розуміти основи навичок самоменеджменту.</li> <li>Знати основні методи та інструменти вирішення проблем в управлінні та реалізації проєктів.</li> </ul>
<b>Навички</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Застосовувати організаційні навички щодо розподілу часу, фізичного простору, енергії та розумових здібностей для ефективного функціонування.</li> <li>Застосовувати різні інструменти та методи для керування своїм стресом, дотримання дедлайнів і виходу із складних ситуацій.</li> <li>Застосовувати різні методи самомотивації.</li> <li>Оцінювати прогрес.</li> </ul>
<b>Компетентності</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Оцінювання ідей.</li> <li>Мотиваційна наполегливість.</li> <li>Самосвідомість.</li> <li>Мобілізація ресурсів.</li> <li>Подолання ризиків</li> <li>Ініціативність.</li> <li>Планування / керування.</li> <li>Команда робота.</li> </ul>

«Самоменеджмент» означає здатність максимізувати вашу продуктивність, покращити продуктивність на робочому місці та ефективно досягати професійних цілей. Удосконалення навичок самоуправління може допомогти жінкам-переселенкам підвищити працездатність і краще керувати кар'єрою. На це вказують результати теоретичних досліджень та семінарів та семінарів IO1. Робота над підприємницьким проєктом вимагає від жінок-переселенок навичок самоуправління, що означає наявність здібностей, які дозволять їм контролювати свої думки, почуття та дії. Якщо ці жінки володіють навичками управління собою, вони зможуть самостійно ставити цілі та проявляти ініціативу для їх досягнення. Цілеспрямоване самоуправління може

допомогти їм спрямувати траєкторію своєї кар'єри та переконатися, що вони шукають можливості, які наблизить їх до цілей.

Цей навчальний матеріал буде спрямований на розвиток базових навичок самоуправління.

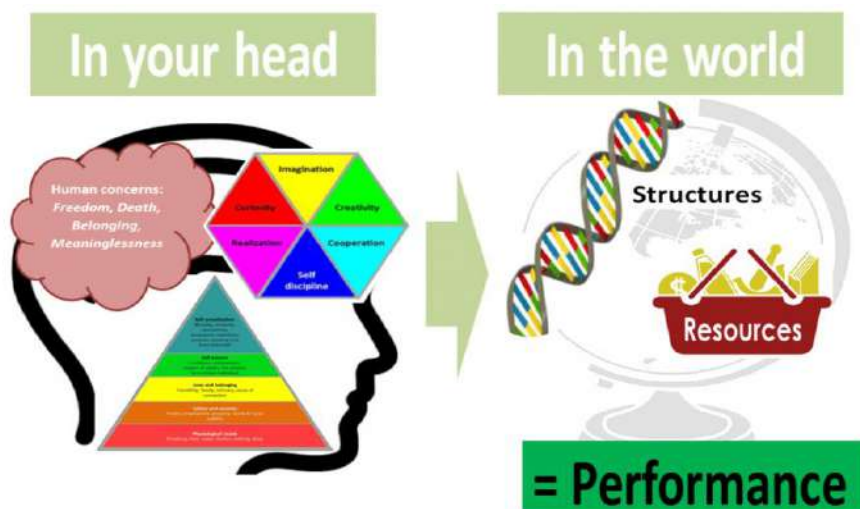
## ТЕОРЯ

**“Успіх економічних знань приходить до тих, хто знає себе – свої сильні сторони, свої цінності та те, як вони працюють найкраще.”**

Пітер Ф. Друкер

### Що таке самоменеджмент?

Коли ми чуємо слово «самоменеджмент», ми зазвичай думаємо про самодисципліну та керування всіма своїми внутрішніми характеристиками, щоб впоратися зі складною ситуацією та стати витривалими. Але що насправді означає самоменеджмент і як він формується?



[This Slide by Tal Ziv was Authored & Licensed under CC BY-SA 4.0](#)

«Самоменеджмент» — це здатність максимізувати свою продуктивність, підвищити продуктивність на робочому місці та ефективно досягати професійних цілей.

Сформовані навички самоменеджменту можуть:

- допомогти комусь працевлаштуватися та розпочати будувати кар'єру.
- допомогти комусь контролювати свої думки, почуття та дії.

- дозволити людині самостійно ставити цілі та проявляти ініціативу для їх досягнення.
- бути дотичними до контролю поведінки.
- побудувати кар'єру та
- переконатися, що віднайдені можливості наближають його/її до його/її цілей.

## ЧОМУ САМОМЕНЕДЖМЕНТ ВАЖЛИВИЙ?

Навички самоменеджменту відіграють вирішальну роль як в особистому, так і в професійному житті будь-якої людини, оскільки вони:

- допомагають зробити правильний вибір - емоційний чи професійний, залежно від ситуації, з якою людина має справу. Якщо ви зможете вдосконалити навички самоконтролю, ви легко зможете стати начальником для себе.



- допомагають вам брати на себе відповідальність за свої дії та виконувати свою роботу всупереч усім труднощам.
- поєднують різні види soft skills. Вони дають вам силу самосвідомості, за допомогою якої ви можете розвивати інші необхідні навички.
- важливі для всіх сфер життя.

## Теорія

Поняття «самоменеджмент» імпліцитно стосується автономії та самоефективності не лише в особистій<sup>1</sup>, але й у професійній сфері. Самоменеджмент може бути потужним інструментом для розширення прав і можливостей<sup>2</sup>, і тому ця концепція може мати велике значення для розвитку автономії та розширення можливостей уразливих груп, таких як жінки-переселенки.

На професійному рівні Самоменеджмент є одним із ключових елементів, особливо для осіб, які належать до вразливих груп і хочуть відкрити бізнес. Його вплив визначається

<sup>1</sup> Loureiro, N., Taveira, M. D. C., & Faria, L. (2013). Career intervention for self-management and entrepreneurship.

<sup>2</sup> Bandura, A. (2000) Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness, in E.A. Locke (ed.), The Blackwell handbook of principles of organizational behaviour (pp. 120-136). Oxford: Blackwell.



залученими компетентностями, такими як емоційний самоконтроль, що розуміється як стримування шкідливих імпульсів і негативних емоцій; прозорість або цілісність, коли треба діяти узгоджено щодо власних цінностей; адаптивність або гнучкість по відношенню до змін; досягнення, що розуміється як імпульс до досягнення та вдосконалення цілей досконалості; ініціативність, що розуміється як готовність діяти завдяки наданим можливостям, і оптимізм, що розуміється як здатність наполягати на своєму баченні та меті.

Самоменеджмент пов'язаний із набором стратегій, таких як самовинагорода, самопокарання та самоконтроль, які людина використовує, щоб вплинути та покращити власну поведінку шляхом визначення особистих цілей і пріоритетів та моніторингу власної поведінки та її наслідків<sup>3</sup>. Відповідно до теорії самоменеджменту, лідери вважаються успішними, коли вони здатні балансувати між різними ролями та поведінкою, встановлюючи цілі, оцінюючи та розставляючи пріоритети.

### Три теорії самоменеджменту:

модель саморегулювання або здорового глузду; соціальна когнітивна теорія; теорія запланованої поведінки.

#### 1. Модель саморегуляції або здорового глузду:

Модель саморегуляції, також відома як Модель здорового глузду (МЗГ), описує, як людина починає розуміти свої слабкі сторони і розвивати стратегії подолання складних ситуацій. Згідно з цією теорією, людина діє як «активний вирішувач проблем» і наголошує на ролі як когнітивних, так і емоційних процесів у впливі на сприйняття та стратегії подолання, включаючи поведінку самоконтролю. МЗГ визначає три фази: визнання, подолання та оцінка.

#### 2. Соціальна когнітивна теорія:

Соціальна когнітивна теорія<sup>4</sup> стверджує, що на поведінку безпосередньо впливають цілі та очікування самоєфективності, а також очікувані результати та соціально-структурні фактори. Теорія розрізняє різні типи очікуваних результатів. Очікування соціального результату можуть включати очікуване схвалення або несхвалення з боку партнера, тоді як очікувані результати самооцінки стосуються очікуваних почуттів, що виникають із внутрішніх стандартів, таких як гордість за те, що людина змінила свою поведінку. За словами Бандури (1997), існує кілька способів підвищення самоєфективності. До них належать: досвід майстерності, в якому людина набуває впевненості, досягаючи

<sup>3</sup> Mitchelmore, S., & Rowley, J. (2013). Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth. *Journal of small business and enterprise development*.

<sup>4</sup> Bandura, A. (1986) *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

скромної мети; спостереження за кимось схожим на себе, який успішно виконує певну поведінку, відоме як моделювання або вторинне навчання; і словесне переконання.

### **3. Теорія запланованої поведінки:**

Згідно з теорією запланованої поведінки, діяльність людини визначається силою її наміру поводитися саме так і відсотком контролю, який людина має над запланованою поведінкою. Встановлений поведінковий контроль, подібний до конструкту самоефективності Бандури, відноситься до сприйняття людиною своєї здатності поводитися певним чином та, як передбачається, більш-менш точно відображає фактичний поведінковий контроль<sup>5</sup>. Сила наміру людини визначається трьома факторами: її ставленням до поведінки, тобто загальною оцінкою поведінки; суб'єктивною нормою, тобто встановленим іншими характером поведінки, та уявним контролем поведінки. Вважається, що ставлення, суб'єктивна норма та встановлений контроль поведінки визначаються певними помітними (інша назва – доступними) переконаннями щодо поведінки, тобто переконаннями, які перебувають у верхньому прошарку свідомості і, швидше за все, виникнуть у відповідь на відкрите запитання на кшталт «Які переваги поведінки Х є прийнятними для вас?»

Загалом, теорії поведінки визначають фактори, які необхідно змінити, щоб викликати бажані зміни в поведінці.

## **Пам'ятайте**

Просто любіть себе, адже ніхто не зробить цього замість вас. Робіть вправи, тренуйтеся, споживайте здорову їжу і, звичайно ж, спіть не менше 8 годин на добу. Якщо жити в гармонії з собою, все погане буде здаватися вам дрібницею.

---

<sup>5</sup> Bandura, A. (1986) Social foundations of thought and action: a social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

## Основні навички самоменджменту

- Організаційні навички щодо часу, фізичного простору, енергії та розумових здібностей для підвищення функціональності.
- Самомотивація.
- Оцінка прогресу.
- Саморозвиток.
- Керування стресом.
- Тайм-менеджмент.
- Вирішення проблем.
- Прийняття рішень.
- Впевненість.
- Самозахист

# Self-Management Skills and Tips

## Stress management

- exercise your body;
- enjoy yourself, rest yourself as regularly as possible;
- go to vacations and holidays with the people you love;
- take walks in nature;
- do hobbies.



## Self-motivation

- find and list your motives (needs and desires);
- find different sources of motivation and inspiration (music, books, activities);
- think expansive thoughts;
- live fully in the present moment;
- dare to have big dreams;
- dream often – every day;
- remember that nothing is impossible.



## Self confidence

- get rid of the negative thoughts in your head;
- think positively;
- be happy with small things;
- do not forget to tell yourself that you are smart and intelligent;
- chat with positive people;



## Time management and organization skills

- set and prioritize your goals
- create a schedule;
- make lists of tasks;
- use different optimization tools
- break large tasks into smaller tasks.



## Have a healthy lifestyle and a balanced diet

Healthy eating and physical activities are extremely important when it comes to increasing your mind and body power

## Техніки самоменджменту

### Рефлексія

Позитивна розмова з самим собою корисна для протидії внутрішнім тригерам, таким як концентрація на негативних думках.

#### Поширені помилки:

- Коли ми починаємо згадувати минуле, ми зазвичай зосереджуємося на негативних аспектах і помилках, які ми зробили, а не на пошуку шляхів покращення.
- Коли ми згадуємо минуле, ми зазвичай зосереджуємося на негативних аспектах, а не на тому, що ми зробили ефективним способом.
- Коли ми згадуємо минуле, ми зазвичай зосереджуємося на емоціях, які ми відчували, а не на тому, як ми можемо оцінити ці дії, щоб уникнути подібних помилок у майбутньому..

#### Кілька порад для подолання перешкод:

Ви можете використовувати ніжні, добрі слова, щоб заспокоїти себе та протидіяти негативним моделям думок, таким як:

- Думка «все або нічого»: ви бачите ситуацію як повний провал, якщо вона не ідеальна. Симптомом є використання тверджень «завжди» та «ніколи».
- Твердження «слід»: під час рефлексії наявне почуття провини.
- Персоналізація та звинувачення: ви несправедливо звинувачуєте себе чи інших у проблемних ситуаціях.

### 1. Перевірка реальності

Ви можете перевірити себе на реальність. Це означає, що ви виходите за рамки своєї початкової емоційної реакції та використовуєте більш «тверезий» погляд на проблеми. Це може приймати різні форми, залежно від ваших емоцій.

#### Поширені помилки:

- Ми зазвичай бачимо ситуацію лише з власної точки зору.
- Ми зазвичай не усвідомлюємо власних емоцій та причин їх виникнення.
- Ми зазвичай не стикаємося з реальними проблемами.

#### Кілька порад для подолання перешкод:

- Рефреймінг корисний для боротьби з гнівом. Тут ви намагаєтесь подивитися на ситуацію з іншої точки зору.
- ● Використання логіки корисне для боротьби з надмірним занепокоєнням. Ви зупиняєте ірраціональні, тривожні думки, залишаючись реалістичними, а не просто припускаючи, що ваші найгірші страхи справді здійсняться.

Пошук інших точок зору корисний для боротьби зі смутком і горем. Ви намагаєтесь побачити ситуацію в новому, більш позитивному світлі, наприклад, запитуючи себе, що ви отримали від розчарування чи втрати.

## **2. Зміна сценарію/ завдання**

Для вашого психічного та фізичного здоров'я важливо мати баланс між активними і спокійними видами діяльності. Різноманітність допомагає боротися зі стресом і запобігає емоційним зривам. Деякі емоції вимагають певних видів діяльності для «боротьби» з ними. Гнів вимагає заспокійливої діяльності, тоді як для подолання смутку варто зайнятися чимось енергійним.

### Типові помилки:

- Зазвичай ми концентруємося на чомусь, навіть коли відчуваємо, що це немає сенсу.
- Зазвичай ми відповідаємо, коли сердимося, і, таким чином, у нас виникають проблеми.
- Зазвичай ми перевантажуємо себе зобов'язаннями, не враховуючи потреби заспокоїтися чи розслабитися.

### Кілька порад для подолання перешкод:

Знайдіть час для себе. Ви можете:

- подивитися смішний фільм або почитати надихаючу книгу.
- провести час з другом, який змушує вас сміятися.
- потренуватися, потанцювати, зайнятися спортом або погуляти.
- провести час на природі.
- послухати музику.
- зайнятися хобі.
- робити щось творче.

## **3. Розкриття**

Коли хтось вас засмутив, це може допомогти виявити ваші почуття, а не намагатися їх придушити. Однак ви повинні бути обережними, щоб не сказати нічого, про що потім пошкодуєте.

### Типові помилки:

- Коли ми злимося, ми не залишаємо собі час для заспокоєння.
- Коли ми засмучені чи злі, ми зазвичай не усвідомлюємо своїх почуттів та їх причин.
- Коли ми стикаємося з труднощами, ми зазвичай не готові впоратися з ситуацією.
- Іноді ми показуємо свої емоції людям, які не є нашими друзями.

#### Кілька порад для подолання перешкод:

- Якщо ви гніваєтеся, дайте собі час для заспокоєння, щоб мати ясний розум під час розмови з іншою людиною.
- Напишіть лист із детальним описом своїх скарг, але не надсилайте його. Просте опишіть те, що ви відчуваєте, і це може звільнити вас від гніву.
- Програйте подію разом із другом, щоб дізнатися, як ви можете впоратися з нею, коли прийде час..

Не заглиблюйтеся в свої емоції, коли розмовляєте з іншою людиною. Це може бути недоречним на робочому місці.

#### **4. Використовуйте гумор.**

Сміх може допомогти відігнати негативні емоції, такі як тривога, смуток або гнів. Але остерігайтеся необдуманого використання гумору, який може погіршити ситуацію..

#### Типові помилки:

Недоречно використаний гумор:

- принижує або висміює інших людей.
- є цинічним, уїдлигим, агресивним або саркастичним.
- приховує справжні почуття.
- сварить людей.
- послаблює стосунки

#### Кілька порад для подолання перешкод:

Використовуйте доречний гумор, який:

- покращує настрій.
- нікого не ображає.
- створює погляд речі з іншого ракурсу.
- допомагає пережити погані ситуації.
- об'єднує людей.
- зміцнює стосунки.



### ПОРАДИ ЩОДО ЕФЕКТИВНОГО САМОКОНТРОЛЮ ВІД ДЕНІЕЛА ЛІНМАНА (2011)

- **Складіть список справ.** Ви не можете ефективно планувати будь-що, не маючи списку справ. Спочатку потрібно скласти список завдань і визначити ключові завдання для розвитку навичок самоменеджменту на прикладах. Використовуйте програмне забезпечення для керування завданнями, щоб створювати завдання та керувати ними.
- **Розставляйте завдання за пріоритетністю.** Ваш список справ може містити багато завдань. Але які завдання виконати в першу чергу? Щоб відповісти на це запитання, вам потрібно розглянути всі завдання у вашому списку справ, а потім правильно встановити пріоритети. Розставляючи завдання за пріоритетністю, ви можете вирішити, які навички самоменеджменту вам потрібно буде розвинути в першу чергу (відповідно до ваших поточних потреб і вимог до роботи).
- **Плануйте завдання.** Планування дозволяє встановлювати крайні терміни та часові рамки для ваших завдань. Використовуйте програмне забезпечення для керування завданнями, щоб розробити графіки та встановити терміни виконання завдань, пов'язаних із розвитком навичок самоконтролю.
- **Будьте гнучкими.** Незалежно від ваших намірів і побажань, будуть дні (через хворобу, відпустку, свята тощо), коли зовнішній світ не дозволить вам розвинути свої навички управління проектами.
- **Знайдіть час для себе.**
- **Завжди залишайтеся позитивними**

### ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

Вправа 1	Назва / вид вправи: <i>Перегляд відео</i>
<b>Навчальна ціль:</b>	Зрозуміти поняття «самоменеджмент» за допомогою аудіо-відеоконтенту.
<b>Тривалість:</b>	1-2 години.
<b>Зміст вправи:</b>	Слухачі обирають відео (одне чи кілька) на YouTube із запропонованих у списку, проглядають його та обговорюють.
<b>Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</b>	<p>Назви підібраних відео та релевантних покликань для перегляду:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● SELF-MANAGEMENT: Modern Positive Psychology &amp; Ancient Wisdom by Swami Sarvapriyanandaji (<a href="https://youtu.be/5aSK5PdETA1">https://youtu.be/5aSK5PdETA1</a>).</li> <li>● Five Key Processes of Self-management (<a href="https://youtu.be/7iu8ECL8n48">https://youtu.be/7iu8ECL8n48</a>).</li> <li>● The Secret to Self-control   Jonathan Bricker   TEDxRainier (<a href="https://youtu.be/tTb3d5cjSfI">https://youtu.be/tTb3d5cjSfI</a>).</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Let's Talk about Self-Management (<a href="https://youtu.be/XjdvgFZkdMM">https://youtu.be/XjdvgFZkdMM</a>).</li> <li>• інші.</li> </ul>
--	--

Вправа 2		Назва / вид вправи: <i>Аналіз літератури</i>	
<b>Навчальна ціль:</b>		Подальше розуміння поняття «самоменеджмент».	
<b>Тривалість:</b>		8-40 годин (залежно від кількості книжок).	
<b>Зміст вправи:</b>		Слухач вибирає книгу або кілька зі списку запропонованих назв книг, щоб покращити свої знання про поняття «самоменеджмент». Йому/їй потрібно взяти напрокат, купити книгу(и) або знайти її/їх в Інтернеті та детальніше вивчити поняття.	

<p><b>Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</b></p>	<p>Назви книжок для читання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Daniel Linman, 2011. Essential Self-Management Skills for Employees: How to Be Productive at Workplace. (<a href="http://mymanagementguide.com">Self-Management Skills for Employees to Be Productive at Workplace (mymanagementguide.com)</a>) (accessed December 7, 2020).</li> <li>• Greene, P. G., Hart, M. M., Gatewood, E. J., Brush, C. G., &amp; Carter, N. M. (2003). Women entrepreneurs: Moving front and center: An overview of research and theory. Coleman White Paper Series, 3(1), 1-47.</li> <li>• <a href="http://hbr.org">Managing Oneself (hbr.org)</a> (Managing oneself).</li> <li>• N., Pam M.S., "SELF-MANAGEMENT," in <a href="https://psychologydictionary.org/self-management/">https://psychologydictionary.org/self-management/</a> (accessed December 7, 2020).</li> <li>• H., Qusay 2007. Cognitive Networks: Towards Self-Aware Networks Mahmoud, Wiley-Interscience, ISBN: 9780470061961 (available at <a href="http://oreilly.com">The Vision and Challenges of Self-Management - Cognitive Networks: Towards Self-Aware Networks [Book] (oreilly.com)</a>).</li> <li>• <a href="http://businessphrases.net">Self-Management Skills   List, Definition, Tips &amp; Techniques (businessphrases.net)</a> Business Phrases.Net, Powerfully Effective Business Skills and Software that Make a Difference.</li> <li>• <a href="#">Self-Management: a vision of the future? - part one - People Puzzles Ltd (People Puzzles)</a>.</li> <li>• <a href="http://habitsforwellbeing.com">What is Personal Effectiveness &amp; Self-Management? (habitsforwellbeing.com)</a> (Habits for Wellbeing).</li> <li>• Інші.</li> </ul>
---	---

Вправа 3	Назва / вид вправи: <i>Кейс</i>
Навчальна ціль:	Розвинути самосвідомість і впровадити ключові стратегії управління емоціями, які, окрім слухача, можуть допомогти всій його/її команді.
Тривалість:	1 година.
Зміст вправи:	<p>Слухач стикається з проблемою (див. нижче). Йому потрібно обговорити з людиною поруч або записати (якщо він сам):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. що він/вона мав би зробити інакше.</li> <li>ii. як самосвідомість може запобігти проблемі.</li> <li>iii. які проблеми виникають через брак самосвідомості.</li> <li>iv. як брак самосвідомості може вплинути на команду.</li> </ul>

	<p><b>Змагання:</b></p> <p>В дуже важливому проєкті сталася серйозна помилка. Керівник розлючений і сварить відповідального працівника перед усією командою. Його/її розчарування та гнів виправдані з огляду на ситуацію. Однак керівник не усвідомлює, що його/її поведінка та дії не просто впливають на співробітника, з яким він/вона стикається; існує негативний ефект хвилі, який впливає на всіх, хто був свідком протистояння. Крім того, менеджер вважає, що публічна догана співробітнику буде сигналом до інших, щоб «налякати їх прямо», аби підвищити загальну продуктивність..</p>
<p><b>Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</b></p>	<p><b>Рішення:</b></p> <p>Ця ситуація покликана розвинути стратегії самоусвідомлення. «Спостерігай за ефектом хвилі своїх емоцій». Емоції потужні і можуть швидко вплинути на наш настрій і настрої оточуючих. Дуже важливо контролювати свої емоції, спостерігаючи за їх дією, особливо під час роботи в команді. У таких стресових ситуаціях, як описано вище, не можна недооцінювати самосвідомість.</p> <p>Використання емоцій є природним і корисним; наші емоції надсилають нам важливі повідомлення. Але якщо ми дозволяємо нашим почуттям взяти верх над нами, вони заважають ефективності того, як ми доносимо повідомлення. Ніхто не відчуває себе комфортно, спостерігаючи за приниженням іншого члена команди, і не хоче стати наступною мішенню менеджера. Завдяки тому, як розігрується ця ситуація, існує велика ймовірність того, що, якщо щось піде не так під час наступного проєкту, замість того, щоб бути проактивними, співробітники будуть виявляти менше ініціативи, щоб «перестрахуватися».</p> <p>Коли це трапляється, ваша команда не відчуває себе в безпеці; це негативно впливає на моральний стан і загальну продуктивність. Людей заохочують спостерігати за своїми емоційними реакціями (ефект хвилі) та працювати над тим, щоб переналаштувати їх на альтернативні способи спілкування та досягти позитивних результатів для всіх. Розуміння того, як наші емоції впливають на нашу команду, значно підвищить моральний дух, продуктивність і допоможе створити атмосферу довіри в команді.</p>

## Вправа 4

Назва / Вид вправи: *Тілесна медитація*

## Навчальна ціль:

Відволочіться від власних думок і занять, щоб послухати і зрозуміти себе.

<b>Тривалість:</b>	1-30 хвилини щодня (слухач може збільшувати час з кожним днем).
<b>Зміст вправи:</b>	<p>Медитація:</p> <p>Прагнення до самосвідомості вимагає від вас перестати думати і припинити діяльність на певний період часу, щоб прислухатися і зрозуміти себе із «середини». У напруженому темпі сучасного життя багато людей відчують стрес і втому, що призводить до розчарування. Це може негативно позначитися на загальному стані здоров'я.</p> <p>Медитація є ідеальною практикою, щоб допомогти слухачеві заспокоїти свій розум і стати більш зосередженим. Медитація також може допомогти зрозуміти свій розум і навчитися перетворювати свої негативні думки на позитивні. Подолання негативних думок і перетворення їх на конструктивні ідеї є центром медитації. Ця практика може допомогти отримувати задоволення від життя протягом дня, а не лише кілька хвилин, які він/вона витрачає на медитацію.</p> <p>Як: дивіться розділ нижче..</p>
<b>Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</b>	<p>Корисні ресурси по медитації:</p> <p><a href="https://www.rabbitair.com/blogs/air-purifier/14845977-getting-started-with-meditation?msclkid=00d46891d8c71e4eaad208a7c5fa75ad&amp;utm_source=bing&amp;utm_medium=cpc&amp;utm_campaign=Search%20-%20Dynamic%20-%20US%20CAD&amp;utm_term=rabbitair&amp;utm_content=All%20Webpages">https://www.rabbitair.com/blogs/air-purifier/14845977-getting-started-with-meditation?msclkid=00d46891d8c71e4eaad208a7c5fa75ad&amp;utm_source=bing&amp;utm_medium=cpc&amp;utm_campaign=Search%20-%20Dynamic%20-%20US%20CAD&amp;utm_term=rabbitair&amp;utm_content=All%20Webpages</a>.</p> <p>Відео «Медитація»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 хвилина: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=F7PxEy5lyV4">https://www.youtube.com/watch?v=F7PxEy5lyV4</a>.</li> <li>• 5 хвилин: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=inpok4MKVLM">https://www.youtube.com/watch?v=inpok4MKVLM</a>.</li> <li>• 10 хвилин: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=ez3GgRqhNvA">https://www.youtube.com/watch?v=ez3GgRqhNvA</a>.</li> <li>• 20 хвилин: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=-2zdUXve6fQ">https://www.youtube.com/watch?v=-2zdUXve6fQ</a>.</li> <li>• 30 хвилин: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=l7h2H16nvYQ">https://www.youtube.com/watch?v=l7h2H16nvYQ</a>.</li> </ul>

<b>Навчальна ціль:</b>	Пізнання себе.
<b>Тривалість:</b>	5-20 хвилин (для відповідей на питання тесту).
<b>Зміст вправи:</b>	Слухач відповідає на 60 питань, пов'язаних з його/її особистістю. Наприкінці тесту результати покажуть різні характеристики його/її особистості.
<b>Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</b>	Покликання на тест: <a href="https://similarminds.com/jung.html">https://similarminds.com/jung.html</a> .

## ТВОРЧІСТЬ

<b>Ключові цілі навчання (до 5)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Здатність колективно висувати ідеї, які є актуальними/підтримують місцеву громаду, і перевіряти їхній потенціал</li> <li>● Здатність генерувати незвичайні ідеї, нетрадиційно мислити.</li> <li>● Здатність до індивідуального та колективного творчого мислення</li> <li>● Здатність до активного мислення</li> <li>● Уміння знаходити вихід зі складних ситуацій</li> </ul>
<b>Набуті знання (2-4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Розуміння того, як працює творче мислення</li> <li>● Розуміння бар'єрів для творчості та перетворення хаотичних ідей на продуктивні</li> <li>● Розуміння того, як інструменти розвитку креативності працюють на практиці</li> </ul>
<b>Навички (2-4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Генерування максимуму унікальних ідей</li> <li>● Генерування ідеї як самостійно, так і в групах</li> <li>● Реалізація креативності під час роботи над підприємницьким проектом, у повсякденному житті та під час</li> </ul>

	вирішення складних ситуацій і проблем у країні перебування.
<b>Компетентності (2-4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Оцінка ідей</li> <li>● Стале мислення</li> <li>● Командна робота</li> </ul>

## ТЕОРІЯ



*Творчість — це просто поєднання речей. Коли ви запитуєте творчих людей, як вони щось зробили, їм трохи не по собі, тому що насправді вони цього не зробили, вони просто щось побачили. Через деякий час це здалося їм очевидним. Це тому, що вони змогли поєднати свій досвід і нові речі.*

**Стив Джобс**

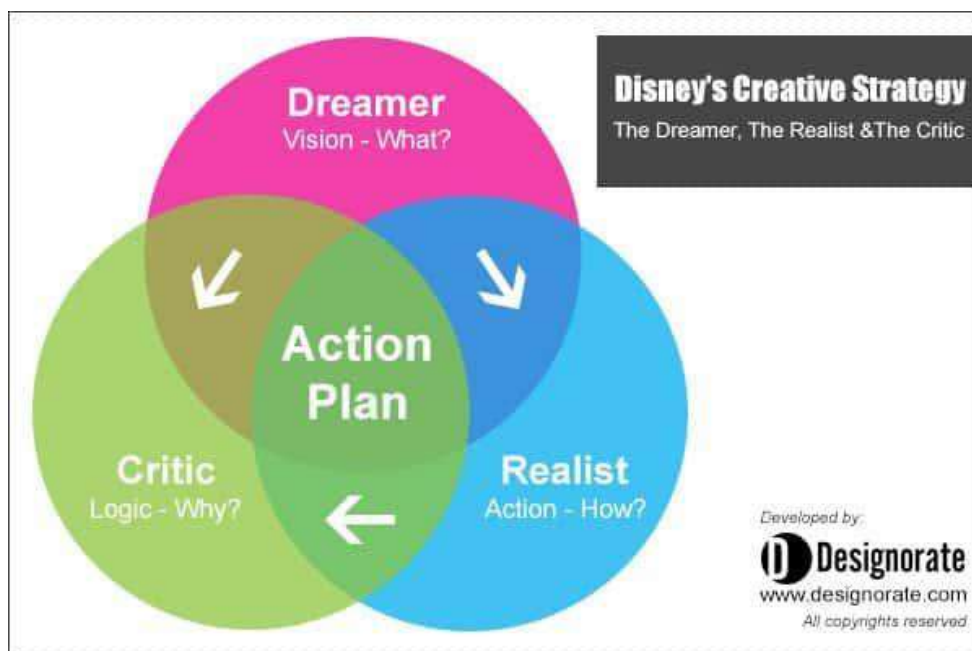
## ТВОРЧИСТЬ - ЦЕ:

- ✓ одна з ключових навичок 21 століття
- ✓ створення нових речей із того, що вже існує
- ✓ незвичне вирішення проблем
- ✓

## НАЙБІЛЬШ ВІДОМІ ІНСТРУМЕНТИ КРЕАТИВНОГО МИСЛЕННЯ:

### Стратегія креативності Діснея

Стратегія Уолта Діснея була висвітлена та змодельована в 1994 році експертом з НЛП Робертом Ділтсом. Він визначив цю техніку як метод Діснея для втілення своєї мрії в реальність. У цьому методі група людей використовує певний потік мислення, який створює паралельне мислення для створення, оцінки, критики ідей і вирішення проблем (Designorate.com).



### 1. Шість «мислячих» капелюхів

Цей інструмент розроблений Едвардом де Боно – британським психологом, консультантом з креативного мислення та письменником. «Шість капелюхів мислення» — це дуже простий і практичний спосіб подолати три основні труднощі, пов'язані зі стереотипним мисленням: емоції, безпорадність, розгубленість. Метод дозволяє розділити мислення на шість типів, або модусів, кожному з яких відповідає метафоричний кольоровий «капелюх».

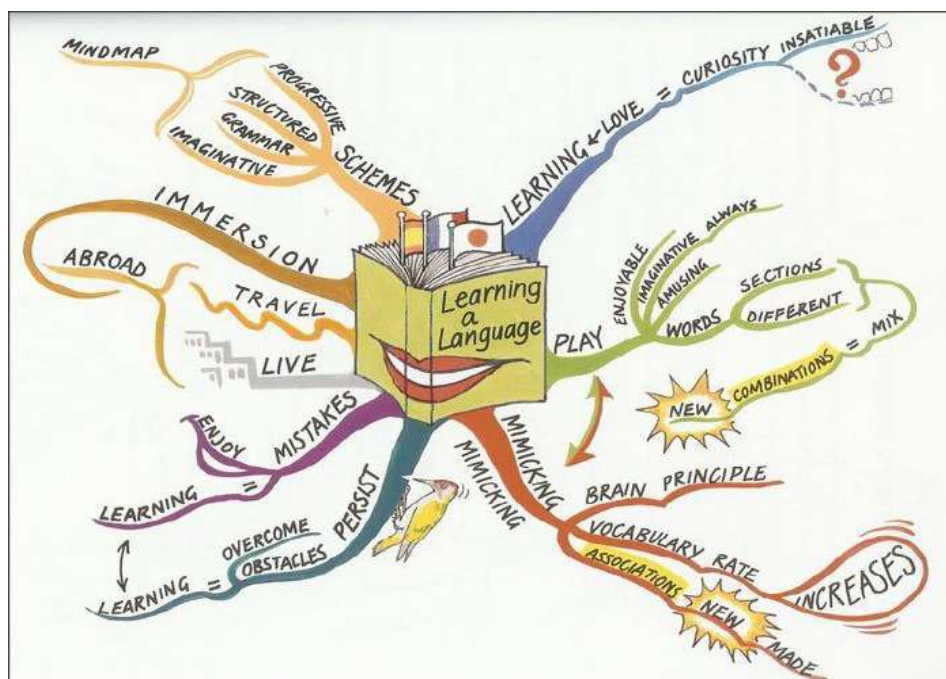
## Six thinking hats



De Bono's six thinking hats (Source: Micorsoft)

## 2. Метод ментальних карт Тоні Бузена

Ментальна карта — це потужна графічна техніка, яка надає універсальний ключ до розкриття потенціалу мозку. Він використовує весь спектр кортикальних навичок — слова, зображення, числа, логіку, ритм, колір і просторове усвідомлення — єдиним, унікально потужним способом. Таким чином, це дає вам свободу блукати нескінченними просторами вашого мозку ([tonybuzan.edu.sg](http://tonybuzan.edu.sg)).

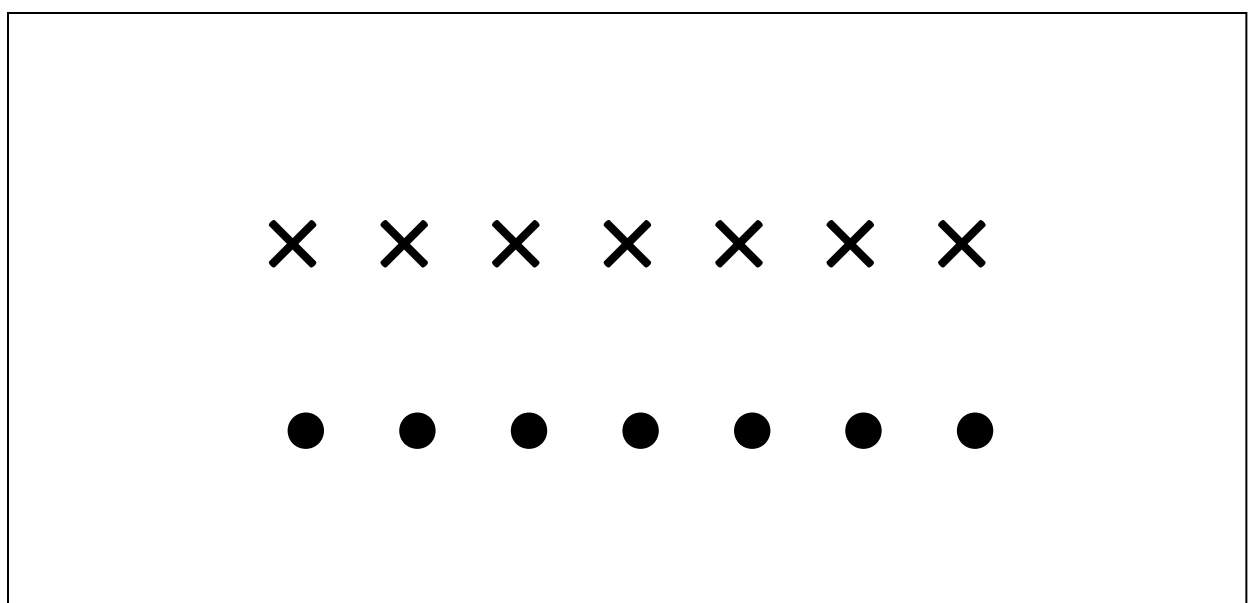


Mind Map (Source: [tonybuzan.edu.sg](http://tonybuzan.edu.sg))

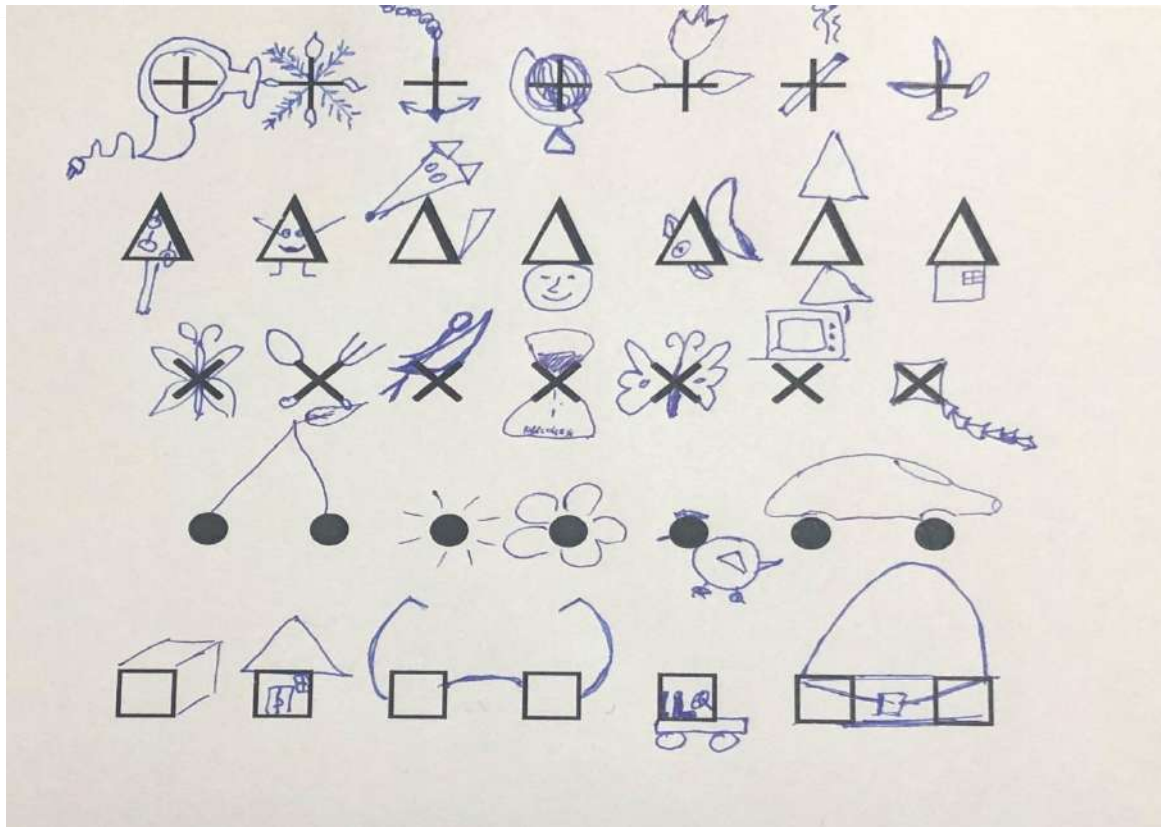


Вправа 1		Назва / Вид вправи: Перевірка креативності	
<b>Навчальна ціль:</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Здатність генерувати незвичайні ідеї, нетрадиційно мислити.</li> <li>Здатність до індивідуального та колективного творчого мислення</li> <li>Здатність до активного мислення</li> </ul>	
<b>Тривалість:</b>		1 година	
<b>Зміст вправи:</b>		<p>Інструкція.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Тренер роздає учасникам заздалегідь підготовлені аркуші паперу формату А-4.</li> <li>Далі тренер рекомендує налаштуватися на творчу хвилю, взяти ручку і перетворити запропоновані фігури в малюнки та невеликі замальовки. (30 хвилин).</li> <li>Наприкінці тренер пропонує переглянути малюнки та вибрати найбільш вдалі, які розкривають творчий потенціал учасників. Потім відбувається групове обговорення можливого впровадження результатів вправи. (30 хвилин)</li> </ol> <p>У результаті ця вправа дозволяє учасникам генерувати ідеї, не зупиняючись на досягнутому. Чим більше учасники тренуватимуть свій мозок, розвиватимуть уяву та креативність, тим більше цікавих ідей та рішень прийде до них під час реалізації задумів..</p>	
<b>Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</b>		<p>Підготовлені аркуші паперу з геометричними фігурами, ручки.</p> <p>Додаток І.</p>	

Додаток 1. Роздаткові матеріали для перевірки креативності



Зразок:



## Вправа 2

**Назва / вид вправи: Піраміда ідей**

<b>Навчальна ціль:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Здатність колективно висувати ідеї, які є актуальними/підтримують місцеву громаду, і перевіряти їхній потенціал</li> <li>● Здатність до індивідуального та колективного творчого мислення</li> <li>● Здатність до активного мислення</li> <li>● Уміння знаходити вихід зі складних ситуацій</li> </ul>
<b>Тривалість:</b>	1 година
<b>Зміст вправи:</b>	<p>Мозковий штурм, робота в групах, вирішення проблем.</p> <p>Інструкція</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренер читає питання, над яким повинні працювати учасники.</li> <li>2. Кожен із учасників окремо відзначає 2-3 відповіді.</li> <li>3. Потім учасники діляться на пари, читають один одному свої відповіді та обирають дві найбільш влучні.</li> <li>4. Далі пари об'єднуються в четвірки і обирають дві відповіді на дискусійне запитання.</li> </ol>

	<p>5. Останній етап зосереджується на кількох великих групах для вибору 2 відповідей на запитання та запису їх на картках.</p> <p>6. Наступний крок – презентація отриманих відповідей від кожної з груп та голосування за найкращу ідею. У результаті учасники отримають ранжований список ідей та пропозицій, які підтримуються групою. Ця технологія допоможе швидко узгодити ідеї та цілі у великій групі..</p>
<b>Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</b>	Картки, ручки.

<b>Вправа 3</b> <b>Назва / вид вправи:</b> <b>Стратегія креативності Діснея</b>	
<b>Навчальна ціль:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Здатність колективно висувати ідеї, які є актуальними/підтримують місцеву громаду, і перевіряти їхній потенціал</li> <li>Здатність до індивідуального та колективного творчого мислення</li> <li>Уміння знаходити вихід зі складних ситуацій</li> </ul>
<b>Тривалість:</b>	2 години
<b>Зміст вправи:</b>	<p>Мозковий штурм, робота в групах, рольові ігри, вирішення проблем. Інструкція.</p> <p>1. Тренер пояснює учасникам, що метод Уолта Діснея – це метод розвитку креативності, який передбачає рольову гру, в якій учасники розглядають завдання з трьох точок зору: творчої, реалістичної та критичної.</p> <p>2. Спочатку тренер пропонує учасникам сісти за стіл «Мрійник». Вони можуть запропонувати найфантастичніші ідеї для відкриття власної справи. Учасникам дозволено перевертати все з ніг на голову, говорити абсурдні речі та поєднувати, здавалося б, непокєднуване. Тренеру необхідно спонукати учасників до створення найпрекраснішої та найпривабливішої мрії для власного бізнесу. Ідеї повинні бути записані на папері.</p>

	<p>3. Далі тренер пропонує учасникам зайняти таблицю «Реаліст». На цьому етапі учасники мають включити свій здоровий глузд – «приземлити» божевільні ідеї та спробувати знайти нові раціональні рішення, які виглядатимуть максимально реалістично. На цьому етапі учасники мають поділитися своїми думками щодо того, що потрібно зробити для досягнення мрії. Ідеї знову повинні бути записані на папері.</p> <p>4. Після цього учасники працюють за столом «Критик», де вони повинні нещадно покритикувати всі раніше висловлені ідеї, ставлячи собі різні питання: - Чи є щось цінне в запропонованих ідеях? – Чи можна їх використовувати в сьогоднішніх реаліях? – Чи будуть ці ідеї корисними для майбутніх споживачів? – Чи є всі необхідні ресурси для реалізації запропонованих ідей?</p> <p>5. Далі тренер пропонує учасникам повернутися до столу «Мрійник», але при цьому їм необхідно трансформувати свою мрію з урахуванням реалістичних і критичних зауважень.</p> <p>Важливо: учасники повинні продовжувати пересуватися між столами, доки не з'являться критичні зауваження щодо обраної ідеї. Цю вправу можна виконувати як з окремими учасниками, так і невеликими групами. Цей метод допомагає генерувати нові ідеї, шукати нестандартні рішення, розвивати творче та критичне мислення, а також формує навички командної роботи.</p>
<p><b>Допоміжні матеріали</b> (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</p>	<p>Нотатки, ручки, настільні картки «Мрійник», «Реаліст», «Критик».</p> <p>Додаток II.</p>

Додаток II. Організація простору для вправи 3.





## Вправа 4

## Назва / Вид вправи: Шість капелюхів

## Навчальна ціль:

- Здатність колективно висувати ідеї, які є актуальними/підтримують місцеву громаду, і перевіряти їхній потенціал
- Здатність генерувати незвичайні ідеї, відхилятися від традиційного мислення
- Здатність до індивідуального та колективного творчого мислення

## Тривалість:

2 години

## Зміст вправи:

Мозковий штурм,  
групове обговорення,  
прийняття рішень,  
рольова гра.  
Інструкція.

1. Тренер пояснює ключові характеристики методу: Метод «шести капелюхів» – це психологічна рольова гра. Капелюх певного кольору означає окремий режим мислення, і одягаючи його, людина включає цей режим. Це необхідно для формування цілісного уявлення про проблему, оскільки, як було сказано вище, ми часто мислимо про неї раціонально, що не сприяє повноті картини. Також методика де Боно дозволяє учасникам групи подолати протистояння і



суперечки, налагодити спілкування. Тренер підкреслює, що вміння дивитися на тему з різних боків є запорукою успішного оратора. Сама техніка вимагає зосередженості на різних аспектах, а тому розвиває уважність.

2. Образне застосування техніки шести капелюхів можна зобразити у вигляді малюнка кольоровими олівцями. Барвиста картинка виходить тільки при використанні повної палітри кольорів. А у випадку з методом де Боно - повне бачення ситуації з'являється після того, як по черзі одягаються всі шість капелюхів:

**Білий капелюх.** Приміряючи цей капелюх, ми орієнтуємося на реальні дані. Ми намагаємося зрозуміти, якої інформації не вистачає, де її знайти, як використати вже відомі факти та висновки для вирішення проблеми.

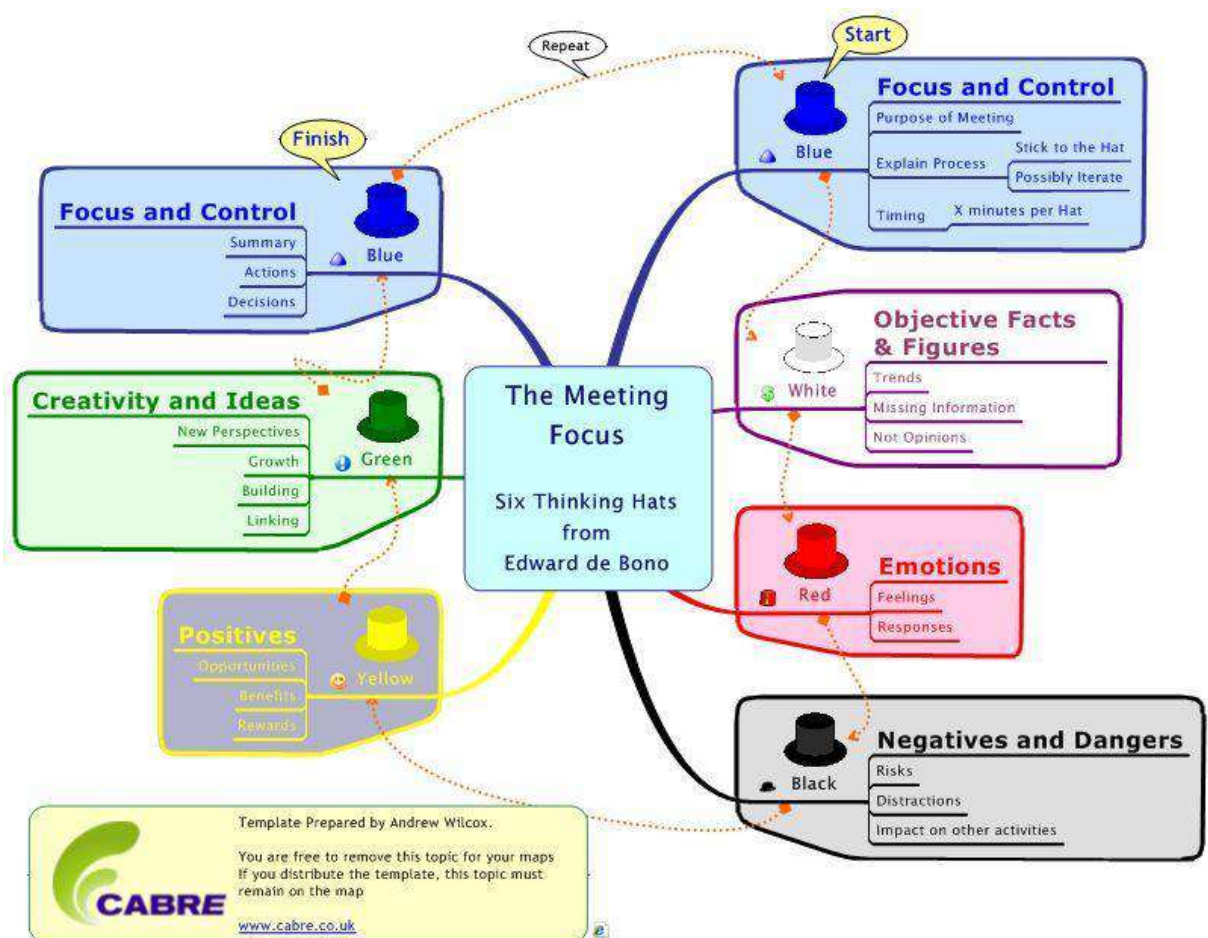
**Червоний капелюх.** Носячи його, ми включаємо інтуїцію та почуття. Що говорить тобі внутрішній голос? Інтуїтивні припущення і відчуття на цьому етапі дуже важливі, оскільки дозволяють судити про емоційний фон і ставлення до проблеми крізь призму людських почуттів. Якщо дискусія носить колективний характер, важливо спробувати зрозуміти відповіді інших людей, рушійні сили та основу запропонованих ними рішень. Для цього кожному потрібно бути правдивим і щирим, не приховувати своїх справжніх почуттів і переживань.

**Чорний капелюх.** Носячи його, ви повинні бути песимістом, але зі здоровою часткою критики. Пропоновані шляхи вирішення проблеми оцінюються на предмет можливих ризиків у майбутньому, подальшого розвитку складних і непередбачених ситуацій. Спробуйте знайти слабкі місця в кожній ідеї та звернути на них увагу.

**Жовтий капелюх.** Це протилежність чорному і передбачає оптимістичний, позитивний погляд на проблему. Підкресліть сильні сторони та переваги кожного рішення. Це особливо важливо, якщо всі варіанти здаються досить похмурими. Зелений капелюх відповідає за творчість, пошук незвичайних ідей і неординарних поглядів. Жодних оцінок раніше запропонованих рішень, лише їх подальший розвиток будь-якими доступними засобами (ментальні карти, асоціації та інші інструменти для активізації творчого мислення).

	<p><b>Синій капелюх</b> порівнює цілі на початку і результати в кінці. Формує остаточні висновки.</p> <p><b>3. Кейс:</b> жінки-переселенки вирішили відкрити власний бізнес «Квітковий магазин». Жінки вирішили проаналізувати цю ідею за допомогою методу 6 капелюхів. Тренер повинен підказати вихід з цієї справи, по черзі «надягаючи» головні убори. Капелюхи доцільно зобразити на плакаті формату А-1, а потім по черзі заповнити вміст цих капелюхів. Для виконання вправи учасники тренінгу діляться на малі групи (4-6 осіб) або виконують вправу колективно, на вибір тренера.</p>
<p><b>Допоміжні матеріали</b> (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</p>	<p>Аркуші паперу А-1, маркери. Додаток III.</p>

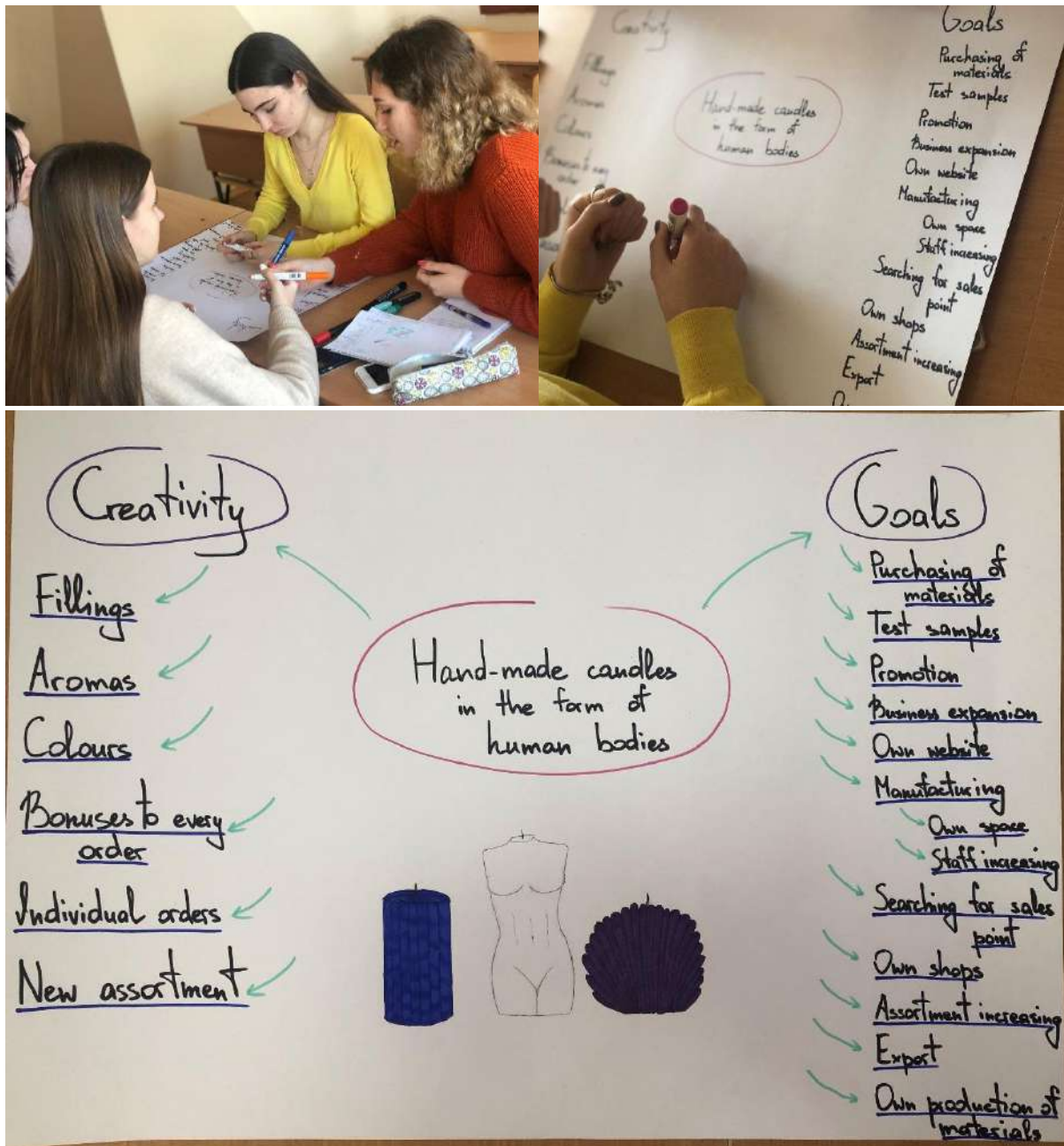
Додаток III. Схема вправи «Шість капелюхів»





Вправа 5		Назва / вид вправи: Ментальна карта	
<b>Навчальна ціль:</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Здатність генерувати незвичайні ідеї, відхилятися від традиційного мислення</li> <li>Здатність до індивідуального та колективного творчого мислення</li> </ul>	
<b>Тривалість:</b>		2 години	
<b>Зміст вправи:</b>		<p>Мозковий штурм, групове обговорення, обговорення ідей майбутнього проєкту. Інструкція.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Учасники діляться на малі групи (4-6 осіб).</li> <li>Тренер пояснює основні характеристики методу: У центрі зображена ідея проєкту (заходу). Бажано починати вправу з мозкового штурму. Іноді це випадкова ідея. Під час вправи виникає цікава ідея. Все це відбувається лавиноподібно, тому розумова карта є гарним інструментом для розвитку творчих навичок і активізації мозку.</li> <li>Тренер пояснює, що основні теми відрізняються від центрального зображення у вигляді гілок.</li> <li>Тренер підкреслює, що гілки, які мають форму плавних ліній, позначені та пояснені ключовими словами чи зображеннями. Вторинні, третинні та подальші ідеї також зображуються як гілки, що відходять від гілок вищого порядку.</li> <li>Таким чином, тренер підсумовує, що гілки утворюють зв'язану вузлову структуру, логічну послідовність, що дозволяє окреслити напрямки реалізації початкового задуму.</li> </ol> <p>Ця вправа має на меті сприяти формуванню структурованих незвичних ідей для відкриття власного бізнесу.</p>	
<b>Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</b>		<p>Аркуші формату А-1, вебресурси, мобільні додатки (<a href="https://www.xmind.net/embed/az9c/">https://www.xmind.net/embed/az9c/</a>, <a href="https://www.mindmup.com">https://www.mindmup.com</a>, <a href="https://coggle.it">https://coggle.it</a>)</p> <p>Додаток IV.</p>	

Додаток IV. Приклад виконання вправи в групах.



## РОЗУМІННЯ КУЛЬТУРИ

Культурна обізнаність становить важливий набір навичок для кожного, оскільки це дозволяє людям краще розуміти один одного. У цьому модулі ми зосередимося на базовому розумінні того, що ми маємо на увазі під культурною

обізнаністю та способами, якими вона може впливати на елементи нашого життя.

Модуль також буде зосереджений на тому, як цю компетентність можна розвинути, і яка користь з неї для жінок-переселенок. Модуль також містить заходи, спрямовані на закріплення цих знань.

Ключові цілі навчання (до 5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Здатність розуміти та визначати культуру.</li> <li>● Здатність розуміти та розпізнавати культурне розмаїття</li> <li>● Здатність інтерпретувати, як культурна обізнаність може вплинути на деякі елементи життя людини.</li> <li>● Здатність розпізнавати культурні відмінності та подібності між рідною та приймаючою країною</li> <li>● Здатність мати справу з конфліктною культурою</li> </ul>
Набуті знання (2-4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Визначення, що таке культура</li> <li>● Обізнаність із різними елементами культури</li> <li>● Визначення можливостей в нових культурних середовищах</li> </ul>
Навички (2-4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Пояснювати іншим, що таке культура</li> <li>● Визнавати різні переконання, цінності, звичаї, поведінку та етику</li> <li>● Наведення прикладів подібності та відмінності культурної спадщини приймаючої та рідної країни</li> <li>● Розв'язання конфліктів, що ґрунтуються на культурній диференціації.</li> </ul>
Компетентності (2-4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ведення дискусії про культурні відмінності та подібності</li> <li>● Організація повсякденного життя в країні перебування, враховуючи наявні ресурси, без втрат культурної ідентичності.</li> <li>● Синтез навичок та знань для подолання щоденних ситуацій на тлі конфлікту культур.</li> </ul>

### Визначення культури

- Англійський антрополог Едвард Тейлор (1832-1917) визначив культуру як знання, вірування, мистецтво, звичаї, закони та будь-яку іншу здатність і звичку людини як члена суспільства.
- ЮНЕСКО (2002) стверджує, що це сукупність окремих духовних, матеріальних, філософських та емоційних елементів суспільства чи соціальної групи, яка охоплює мистецтво, літературу, спосіб життя, систему цінностей, традиції та вірування.
- Герт Хофстеде (2010) сприймає культуру як колективне «програмування» мозку, яке допомагає відрізнити одну соціальну групу від іншої.

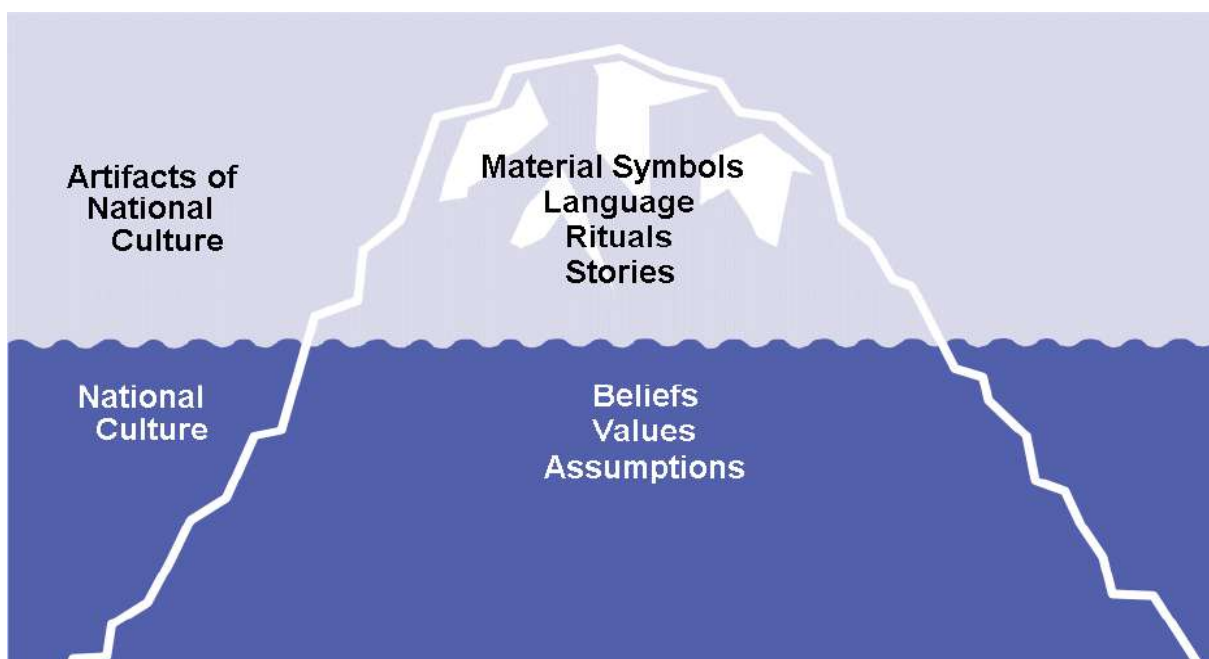
Можна сказати, що культура передбачає наявність спільних/колективних поглядів на світ. Культура – це те, що вивчають через досвід. Її вчать в групі, яка має власне минуле та історію.

Визначення, яким ми послуговуємося в цьому модулі, наступне:

***Культура — це система зі спільними цінностями, віруваннями, поглядами, звичаями та звичками, яка відрізняє одну групу людей від іншої з точки зору її національної та європейської культурної спадщини та її місця у світі. Культура відображає те, як люди ставляться до групи, суспільства чи організації, поведяться, спілкуються, думають, використовують мистецтво та сприймають реальність.***

Для того, щоб ідентифікувати культуру особи чи соціальної групи, спочатку визначають зовнішні характеристики культури (тобто мова, одяг, фольклор, ритуали тощо), які видно стороннім. Однак ці зовнішні характеристики не здатні пояснити глибші причини

поведінки. Прихованими аспектами культури є такі характеристики, як переконання, цінності. Рисунок 1 відображає згадані рівні культури за допомогою моделі айсберга.



**Рисунок 1. Метафора айсберга**

Підсумовуючи, зауважимо, що культура – це цілісний термін, який охоплює всю людську сутність через життя та діяльність. Він містить норми, цінності, звичаї та мову, які розвиваються від народження і постійно збагачуються, коли ми орієнтуємося на навколишнє середовище.

Різні теорії набуття культурної ідентичності:

1. Модель культури «Айсберг».
2. Модель культурних вимірів Герта Хофстеде.
3. Поведінкові компоненти культури Едварда Т. і Мілдред Рід Холл.
4. Модель культури Жака Деморгона та Маркуса Мольца.
5. Модель розвитку міжкультурної чутливості Мілтона Дж. Беннетта.

### **Розуміння культури**

Одне з визначень культурної обізнаності та самовираження таке:

*позитивне поводження з культурними відмінностями для уникнення конфліктів через помилки сприйняття, щоб люди цінували та насолоджувалися творами мистецтва, ставленням, способом вираження за допомогою різноманітних медіа, іншими людьми з різних культур, використовуючи свої власні вроджені здібності.*

Культурна обізнаність досягається поступово шляхом розуміння спочатку культури, якою володіє та сама особа, а потім розуміння та прийняття логіки культурних контекстів інших і позитивного ставлення до різних культур.

Відповідно розуміння культури (культурна обізнаність) і самовираження визначаються як: Оцінка важливості творчого вираження ідей, досвіду та емоцій через різні засоби масової інформації, включаючи музику, співи, літературу та візуальне мистецтво.

Основні знання, навички та мислення, пов'язані з цією компетенцією, можна описати у такий спосіб:

### *Знання*

Культурні знання – це усвідомлення місцевої, національної та європейської культурної спадщини та їхнього місця у світі. Вони охоплюють базові знання про основні культурні твори, включно з популярною сучасною культурою. Важливо розуміти культурне та мовне розмаїття в Європі та інших регіонах світу, необхідність його збереження та важливість естетичних факторів у повсякденному житті.

### *Навички*

Навички стосуються як процесу оцінки, так і її вираження: оцінювання та насолода від творів мистецтва та виступів, а також вміння виражати це різними способами, у тому числі використовуючи власні здібності. Навички включають також: здатність співвідносити власне творче та експресивне бачення з думками інших; здатність визначати та реалізовувати соціальні та економічні переваги культурної діяльності. Культурне самовираження має важливе значення для розвитку творчих навичок, які можна перенести в різноманітні професійні контексти.

### *Ставлення*

Стійке розуміння власної культури та почуття ідентичності можуть бути основою для позитивного сприйняття життя та поваги до різноманіття культурних проявів. Позитивне ставлення також охоплює творчість і готовність розвивати естетичні здібності через художнє самовираження та участь у культурному житті.

## **Як розвинути навичку?**

Для того, щоб людина здобула або культивувала культурну обізнаність і самовираження, вона повинна:

1. розуміти особливості власної культури

2. прийняти і зрозуміти, що в різних людей, культур, суспільств, груп тощо існують різні культурні контексти.
3. визнати, що існують певні стереотипи та упередження, які визначають те, як ми сприймаємо світ і поведінку інших людей.
4. отримати знання про те, як культура формувалася історично та що вона успадковувала від покоління до покоління.
5. усвідомлювати, як інші сприймають світ

### **Чому культурна обізнаність важлива в контексті жінок-переселенок?**

Коли мігранти шукають притулку в іншій країні, кожен день стає новим викликом для інтегрування в суспільство. Особливо, коли мова йде про адаптацію до абсолютно нової культури. Культура важлива в усіх аспектах нашого життя, оскільки вона впливає на цінності, погляди, бажання та поведінку людини. Приналежність до певної культури може надати людям легкий спосіб зв'язатися з іншими людьми, які поділяють схожі цінності. Таким чином, багато біженців та/або переселенців залишаються всередині своєї громади, де вони відчують себе більш комфортно, спілкуючись із культурно ідентичними людьми. Відповідно для інтеграції дуже важливо розвивати міжкультурні, міжособистісні та соціальні навички, а також розуміти культуру та її вираження. Важливим є усвідомлення того, що різні культури мають різні стандарти, і це полегшить процес взаємодії поза зоною комфорту.

Здатність усвідомлювати культурні подібності та відмінності, цінувати унікальність інших культур і ефективно взаємодіяти з людьми різного походження допомагає людям

- вижити в 21 столітті
  - інтегруватися в нове суспільство
  - розвивати успішні особисті та професійні відносини
  - бути добре підготовленим до роботи в різноманітних професійних середовищах.
- Таким чином, культурна обізнаність стосується працевлаштування, робочої мобільності та участі в суспільному житті та вважається однією з найважливіших компетентностей у 21 столітті.



<b>Вправа 1</b>	<b>Назва / Вид вправи: групове обговорення «Контекст і культура»</b>
Навчальна ціль:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Здатність розуміти та визначати культуру.</li> <li>• Здатність розуміти та розпізнавати культурне розмаїття</li> <li>• Здатність інтерпретувати, як культурна обізнаність може вплинути на деякі елементи життя людини.</li> <li>• Здатність розпізнавати культурні відмінності та подібності між рідною та приймаючою країною</li> </ul>
Тривалість:	1 година
Зміст вправи:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Порада для тренера: вивчіть Kreitnet, Kinicki, 2013, щоб краще зрозуміти культуру високого та низького контексту.</li> <li>2. Тренер починає зі знайомства з важливістю контексту в розвитку людської поведінки</li> <li>3. Тренер пояснює тему високого та низького контексту, запитуючи слухачів, чи вони коли-небудь чули про ці два терміни.</li> <li>4. Тренер пояснює два терміни, використовуючи Додаток, слайд номер 1. Потім тренер запрошує до групового обговорення того, як учасники сприймають контекст.</li> <li>5. Тренер пропонує слухачам прочитати інструкцію слайда № 3 і відповісти на запитання.</li> <li>6. На завершення організовується групова дискусія на основі відповідей учасників.</li> </ol>
Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)	Презентація, проектор

<b>Вправа 2</b>	<b>Назва / вид вправи: групова діяльність «ЦИБУЛЯ РІЗНОМАНІТНОСТІ»</b>
Навчальна ціль:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Здатність розуміти та визначати культуру.</li> <li>• Здатність розуміти та розпізнавати культурне розмаїття</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Здатність розпізнавати культурні відмінності та подібності між рідною та приймаючою країною</li> </ul>
Тривалість:	1 година
Зміст вправи:	<ol style="list-style-type: none"> <li>Слухачам пропонується утворити внутрішнє та зовнішнє коло. Вони зустрічаються парами.</li> <li>Кожна команда має знайти (дуже швидко) одну річ – звичку, аспект, походження та ставлення – що у них є спільним.</li> <li>Як тільки це буде зроблено, зовнішня шкірка цибулі пересувається вправо, і кожна нова пара має знайти подібність і описати її.</li> <li>Пари можуть змінюватися кілька разів, поки коло не закінчиться (залежно від розміру групи).</li> </ol>
Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)	-

<b>Вправа 3</b>	<b>Назва /тип вправи: групова вправа «Знайти стереотип»</b>
Навчальна ціль:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Здатність розуміти та визначати культуру.</li> <li>Здатність розуміти та розпізнавати культурне розмаїття</li> <li>Здатність інтерпретувати, як культурна обізнаність може вплинути на життя людини.</li> <li>Здатність розпізнавати культурні відмінності та подібності між рідною та приймаючою країною</li> <li>Здатність розуміти конфліктну культуру</li> </ul>
Тривалість:	1 година
Зміст вправи:	<ol style="list-style-type: none"> <li>Тренер представляє групі тему стереотипів. Важливо, щоб тренер пояснив слухачам, що стереотипами користуються всі, і їх добре помічати, розкривати та оцінювати.</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>Учасники діляться на групи по 4-5 осіб. Кожна група має три різні культури (наприклад, за нацією). Усі групи повинні мати однакові три культури.</li> <li>Кожній групі пропонується знайти принаймні 5 різних слів, які спадають на думку, коли вони думають про ці культури.</li> <li>Кожну групу просять представити слова, які вони придумали, на спільному обговоренні, щоб помітити збіжності або розбіжності стереотипів.</li> </ol>
Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)	Комп'ютер, проєктор, презентація

<b>Вправа 4</b>	<b>Назва / вид вправи: Власний досвід через досвід інших</b>
Навчальна ціль:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Здатність розуміти та визначати культуру.</li> <li>Здатність розуміти та розпізнавати культурне розмаїття</li> <li>Здатність інтерпретувати, як культурна обізнаність може вплинути на деякі елементи життя людини.</li> <li>Здатність розпізнавати культурні відмінності та подібності між рідною та приймаючою країною</li> </ul>
Тривалість:	1 година
Зміст вправи:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Учасникам пропонується подумати про особистий чи професійний досвід, який вони мали з людиною з іншої культури. Тренер пропонує згадати найбільш яскравий досвід. На це дається 5-6 хвилин.</li> <li>2. Одночасно тренер записує на дошці запитання, які можна використовувати як підказки для подальшої презентації. Запитання: якими були мої початкові очікування, коли я зустрів цю людину?, що я дізнався про іншу людину? яким чином цей досвід допоміг мені краще зрозуміти культуру іншої людини? чи вплинув цей досвід на моє особисте чи професійне життя? Чи вплинув цей досвід на моє загальне ставлення?</li> </ol>

	<p><b>3.</b> Після закінчення 5-6 хвилин тренер просить кожного учасника розповісти про свій особистий досвід перед групою, використовуючи запитання на дошці. Решту групи запрошують поставити додаткові запитання, якщо вони бажають.</p>
Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)	Дошка, ручка та папір або ноутбук/планшет для нотаток почутого

<b>Вправа 5</b>	<b>Назва/ тип вправи: рольова гра «Будь кінозіркою сьогодні»</b>
Навчальна ціль:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Здатність розуміти та визначати культуру.</li> <li>• Здатність розуміти та розпізнавати культурне розмаїття</li> <li>• Здатність інтерпретувати, як культурна обізнаність може вплинути на деякі елементи життя людини.</li> <li>• Здатність розпізнавати культурні відмінності та подібності між рідною та приймаючою країною</li> <li>• Здатність мати справу з конфліктною культурою</li> </ul>
Тривалість:	120 хвилин
Зміст вправи:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тренер обирає популярний фільм країни перебування. Центральним героєм фільму повинна бути актриса. Бажано, щоб фільм стосувався соціальних тем.</li> <li>2. Перегляд фільму з учасниками. Тренер робить паузу кожні 15 хвилин і ставить загальні запитання щодо історії, щоб переконатися, що учасники розуміють сюжет. Загальні запитання можуть бути такими: яка сцена була найцікавішою? Хто найцікавіший персонаж на даний момент? тощо</li> <li>3. Коли фільм закінчується, тренер ставить запитання про конкретних персонажів і, зокрема, жіночого персонажа, наприклад: Що ви думаєте про центрального героя? Як ви вважаєте, їх реакція була виправданою? Що б ви зробили інакше?</li> <li>4. Вправа закінчується тим, що тренер ділить учасників на групи та просить їх уявити, що вони є жіночим персонажем. Тренер просить їх поділитися з групою,</li> </ol>

	що той самий персонаж зробив би інакше, виходячи з їх власного культурного середовища, як це вплинуло б на фільм, призвело б до іншого кінця?
Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)	Фільм, папір, ручка, проєктор.

## ІНІЦІАТИВНІСТЬ

Досягнення інтеграції та нових можливостей для розвитку в приймаючій країні потребує ініціативи від новоприбулих. Відповідно до результатів дослідження IO1, інтерв'ю та теоретичних досліджень цільова група проєкту, жінки-переселенки, часто стикається з відсутністю ініціативи через культурний тиск, сімейні зобов'язання, модель виховання тощо. Подолання безініціативності є важливим кроком на шляху до інтеграції та саморозвитку. Природно, що ініціатива є важливим надбанням і для майбутніх потенційних підприємців. У нашому навчальному матеріалі ми зосередимося на розвитку ініціативи на кількох рівнях: особистому (жінка бере ініціативу щодо власного майбутнього, кар'єри, соціального життя), груповому (жінки можуть ініціювати невеликий груповий проєкт, спільну діяльність у колі друзів та знайомих), соціальний (жінки розуміють важливість ініціативи в суспільстві).

<b>Ключові цілі навчання (до 5)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Здатність проявляти ініціативу в різних видах діяльності</li> <li>Здатність робити кроки для реалізації запланованої діяльності</li> <li>Здатність вирішити проблему самостійно чи в групі</li> <li>Уміння організувати групу для здійснення діяльності</li> <li>Здатність спільно планувати, організовувати (забезпечувати ресурсами, виконувати) діяльність у громаді (підприємницький проєкт)</li> </ul>
<b>Набуті знання (2-4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Розуміти та пояснювати, що означає «проявляти ініціативу»</li> <li>Називати ситуації, в яких варто проявити ініціативу і знати, як це робити</li> <li>Визнавати проблеми, які можна вирішити, проявивши ініціативу</li> </ul>
<b>Навички (2-4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проявляти ініціативу, працюючи в малих групах</li> <li>Виявляти ініціативу в роботі з власними проєктами (в роботі чи повсякденному житті)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проявляти ініціативу в колективі, підприємницькому проєкті, реальному житті, на шляху до інтеграції</li> </ul>
<b>Компетентності (2-4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Прояв ініціативи</li> <li>● Мотиваційна наполегливість</li> <li>● Мобілізація інших</li> <li>● Мобілізація ресурсів</li> </ul>

## ТЕОРІЯ

Згідно з Оксфордським словником, ініціатива — це «влада чи можливість діяти або брати на себе відповідальність раніше, ніж це зроблять інші», її також можна визначити як інструмент для виконання певного завдання або вирішення проблеми.

Ініціатива базується на кількох основних принципах:

- здатність розуміти власні потреби та мету
- зробити кроки до її реалізації
- спрямування себе та інших на досягнення цілей

### Елементи:

- Розвиток бачення - учасники вчать конкретизувати свої ідеї, враховуючи проміжні цілі, які вони встановлюють, і ресурси, які є в їхньому розпорядженні
- Нетворкінг – учасники досліджують можливості впливу та експериментують із різними типами стосунків, щоб почуватися впевненіше серед різних людей, ролей та середовищ.

Це важливий інструмент для побудови довіри з командою, директорами, клієнтами, колегами. Ефективність комунікації підвищується завдяки активному слуханню, якісним і чітким поставленим питанням і чітким повідомленням

- Прийняття рішень – учасникам доведеться приймати важкі рішення у своєму житті, їм потрібні методи та інструменти, які їм допоможуть. Здатність приймати рішення тісно пов'язана з поняттям «вирішення проблем» і системним мисленням, але перетворюється на дію, коли додається рішучість і відповідальність.
- Виконання/реалізація/дія - важливо розуміти, як планування, контроль і організація можуть допомогти або перешкодити досягненню цілей/результатів.

Сьогодні концепція ініціативи вимагає більше прислухатися до себе та інших, емоційної рівноваги, інтеграції різноманітності, підтримки, менторства/коучингу. Завдяки партнерству з наставником/тренером жінки знаходять власні рішення, беруть на себе відповідальність і мотивацію, щоб почати їх реалізувати.

### Розвиток ініціативи

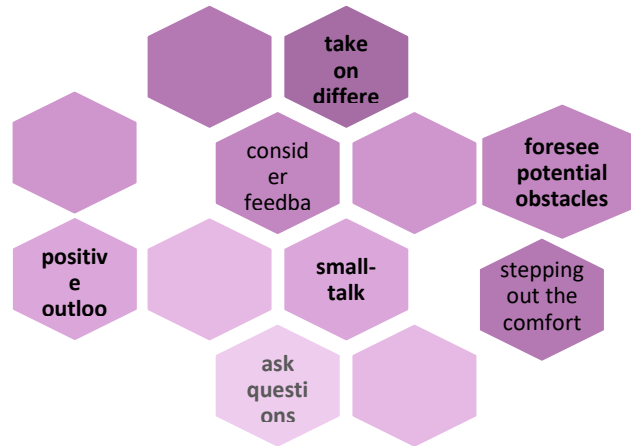
Ініціативу можна розділити на взяття відповідальності у власному житті та в групі. Часто здатність проявляти ініціативу розвивається протягом усього життя від раннього дитинства до дорослого віку. Проте існують ефективні стратегії та інструменти для розвитку ініціативи як особистої навички.

Найважливіші кроки в процесі розвитку ініціативи можна визначити як:

1. Визначення власних інтересів і пріоритетів
2. Складання плану власного життєвого розвитку та кар'єри
3. Розвиток впевненості в собі та почуття власної гідності
4. Вміння шукати можливості

## 5. Розвиток лідерських якостей та незалежного мислення.

На думку Л. Берікера, важливим елементом розвитку ініціативи в групі є також здатність прислухатися до інших членів команди та бути уважним до інших ідей. Також корисною навичкою є вміння активного слухання та інтеракції. Деякі інші ключові елементи для розвитку ініціативи



### Прояв ініціативи у власному житті

Враховуючи досвід учасників, багатьом може бути складно усвідомити, що вони можуть виявити ініціативу у власному житті та зробити власний життєвий вибір. Багаторічний досвід культурного, гендерного та соціального тиску може позбавити можливості думати про власні інтереси, цілі та потреби.

Перешкоди, які заважають проявити ініціативу, можна розділити на три групи: особисті фактори, структурні фактори та фактори компетентності. Три типи елементів в основних термінах:

- ✓ Структурні фактори: речі, які багато з нас поділяють, і ми не можемо змінити окремо, але можуть бути змінені з часом колективними діями.
- ✓ Особисті фактори: речі, які є специфічними для нашої індивідуальної ситуації, і ми вирішуємо про їхні зміни. Вони також можуть бути пов'язані зі структурними факторами.
- ✓ Фактори компетентності: речі, які говорять про наші індивідуальні знання, здібності та ставлення, і які ми можемо змінити.

Перешкодами, які можуть заважати ініціативі, зокрема в цільовій групі, можуть бути:

- Низька самооцінка
- Попередній негативний досвід, пов'язаний з ініціативою
- Токсичне середовище
- Низький інтерес до власного життя та майбутнього
- Низька здатність визначати пріоритет перед родиною та іншими
- Відсутність досвіду розуміння власних потреб і цілей

Кожен може щось змінити у своєму житті, взявши ініціативу. Крім того, вміння ініціювати може бути помічним у переговорах. З гендерної та міжкультурної точки зору особлива увага приділяється нерівності, пов'язаній з дискримінацією за статтю та походженням, яка обмежує можливості особистого розвитку жінок. Цей аналіз корисний для оцінки працевлаштування, можливостей і обмежень у навчанні впродовж життя, особистого розвитку, соціальної втягненості та різноманітних контекстів і ситуацій.

### Ініціатива в малих групах

Бути ініціативним у групі, особливо під час тренінгу, - це гарний досвід для учасників. Ініціатива є ключовою для успішної інтеграції, працевлаштування та розвитку підприємницького мислення. Вирішальними елементами для забезпечення позитивної співпраці в групі та особистої ініціативи є:

- ✓ Активне спілкування
- ✓ Відчуття безпеки та комфорту в робочій групі
- ✓ Мислення як член команди
- ✓ Чітке визначення цілей та очікуваних результатів групової роботи

Важливим є роль фасилітатора, який підтримує учасників і забезпечує вищезазначені елементи під час навчання. Цього можна досягти, покращуючи атмосферу, формуючи доброзичливе та толерантне середовище.

### Ініціатива як ключ до інтеграції

Щоб зробити перший крок назустріч приймаючій країні, потрібна сміливість. Ініціатива в різних сферах життя в новому окрузі сприятиме успішній інтеграції. Може бути корисно пояснити учасникам, у яких сферах можна проявити ініціативу, і навести відповідні приклади. Важливо включити варіанти, у яких можна проявити ініціативу навіть без досконалого розуміння мови країни хостингу. Наприклад, це може бути участь в етичних неурядових організаціях, місцевій громаді, пошук мереж у муніципалітеті, розуміння місцевих жителів.

### ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

Вправа 1	Назва / вид вправи: групова вправа «Коло можливостей»
<b>Навчальна ціль:</b>	Розвивати навички ініціативи Розуміння власних сил і можливостей Вміння співпрацювати та проявляти ініціативу в групі
<b>Тривалість:</b>	2 години
<b>Зміст вправи:</b>	Фасилітатор представляє коло можливостей для заповнення учасниками (Додаток 1) Коло «Можливості» містить такі частини: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Мої навички</li> <li>• Мій досвід</li> <li>• Мої інтереси</li> <li>• Мої ресурси</li> <li>• Моя мережа</li> </ul> Ведучий пояснює, як заповнити коло «Можливості»: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Мої навички – це соціальні навички (спілкування, вирішення проблем тощо) і</li> </ul>



	<p>професійні навички (конкретні завдання, такі як приготування їжі, шиття, догляд за дітьми) Я можу...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Мій досвід (найважливіші події минулого, закінчення школи, материнство, працевлаштування) У минулому в мене було..</li> <li>• Мої інтереси (чим Ви любите займатися у вільний час, які сфери Вас цікавлять) Я захоплений...</li> <li>• Мої ресурси (матеріальні ресурси, як-от наявність автомобіля, місцезнаходження, деякі фінансові ресурси, доступ до Інтернету, технічні ресурси, як-от ноутбук або мобільний телефон) Це доступно для мене...</li> <li>• Моя мережа/контакти (особисті контакти, люди з найближчого оточення, спільнота, друзі, у яких сферах ці люди можуть бути корисними та надати підтримку) Я знаю...</li> </ul> <p>Ведучий демонструє приклад того, як заповнити карту, якщо потрібно, використовуючи власні навички, досвід, інтереси тощо. Ведучий ділить жінок на малі групи (по 4-5 чоловік у кожній). У кожної жінки своє коло. Фасилітатор контролює та підтримує, якщо потрібна допомога. Жінки представляють свої карти в міні-групах.</p> <p>Ця вправа допоможе жінкам краще усвідомити власні сили та ресурси. Вона допоможе зрозуміти, як їх можна накопичити в інтеграційному та навіть підприємницькому світі. Обговорення в міні-групах також може принести ідею для підприємницького проєкту.</p>
<p><b>Допоміжні матеріали</b> (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</p>	<p>Додаток 1</p>

Вправа 2	Назва / вид вправи: групова вправа «Карта можливостей»
<b>Навчальна ціль:</b>	Розвивати навички ініціативи Розуміти власні сили і можливості Вміти співпрацювати та проявляти ініціативу в групі.
<b>Тривалість:</b>	2 години
<b>Зміст вправи:</b>	<p>Фасилітатор представляє карту можливостей для заповнення учасниками (Додаток II)</p> <p>Учасники працюють у тих самих міні-групах, що й раніше. Вони збирають інформацію з кола можливостей на 1 загальній карті. Карта можливостей збирає найцінніші ресурси, навички, інтереси кожного учасника міні-груп в одній загальній карті. Тож наприкінці вправи кожна міні-група матиме 1 спільну карту можливостей.</p> <p>Карта можливостей містить такі частини:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Які ресурси та навички ми маємо?</li> <li>• Які у нас інтереси?</li> <li>• Які проблеми чи можливості в громаді ми можемо вирішити?</li> <li>• Які можливі рішення цих проблем?</li> </ul> <p>Вправу ідеально виконувати офлайн на папері. Однак це можна зробити онлайн. У цьому випадку рекомендується принаймні 1 фасилітатор на міні-групу, щоб забезпечити більшу підтримку для кожної групи.</p> <p>Ведучий пояснює, як заповнити карту можливостей.</p> <p>Крок 1. Які ресурси та навички ми маємо? Спробуйте зосередитися на спільному. Також подумайте, які навички дійсно цінні для можливого початку ініціативи.</p> <p>Крок 2. Які у нас інтереси? Знайдіть найбільш спільні інтереси.</p> <p>Крок 3. Які проблеми чи можливості в громаді ми можемо вирішити? Подумайте, які проблеми є у вашому районі чи місті? З якими проблемами стикається ваша громада? Чи є проблеми, пов'язані з вашими інтересами та навичками? Визначте ці проблеми.</p> <p>Крок 4. Які можливі рішення цих проблем?</p>

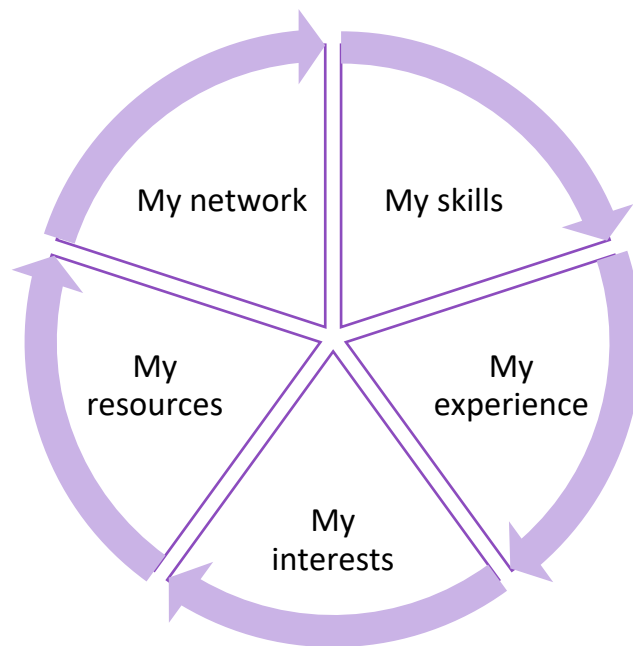
	<p>Подумайте, як ви можете вирішити вищезазначене, використовуючи навички та ресурси, якими володіє ваша група.</p> <p>Крок 5. Поверніться до першого кроку з описом навичок і ресурсів і подумайте, чи не пропустили ви деякі цінні навички, які будуть важливими для вирішення цієї конкретної проблеми.</p> <p>Кожна міні-група розробляє власну спільну карту можливостей, поєднуючи інформацію зі свого кола можливостей. Фасилітатор контролює та підтримує, якщо потрібна допомога.</p> <p>Жінки представляють фасилітатору свої карти можливостей у міні-групах.</p> <p>Ця вправа допоможе жінкам краще усвідомити власні сили та ресурси, а також те, як їх можна накопичити в інтеграційному та навіть підприємницькому світі. Обговорення в міні-групах також може принести ідею для підприємницького проекту.</p>
<b>Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</b>	Додаток II + приклад

<b>Вправа 3</b>	<b>Назва / вид вправи: Карта ініціатив</b>
<b>Навчальна ціль:</b>	<p>Розвивати навички ініціативи</p> <p>Розуміти, як розвивати ініціативу, спираючись на власні сили та інтереси</p> <p>Вміти співпрацювати та проявляти ініціативу в групі</p>
<b>Тривалість:</b>	3 години
<b>Зміст вправи:</b>	Учасники працюють у тих самих міні-групах, що й у вправах 1 і 2.

	<p>Вони виконують цю вправу після виконання вправи 1 і обміну картою можливостей. Ведучий презентує та пояснює карту ініціативи для заповнення учасниками (Додаток 3) Карта ініціатив пропонує розробити ідею ініціативи на основі спільних можливостей та інтересів, які учасники виявили під час вправ 1 і 2. Карта ініціатив відповідає на 3 запитання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Яку проблему в громаді вирішить ця ініціатива?</li> <li>• Як ця ініціатива вирішить цю проблему?</li> <li>• Хто є потенційними клієнтами цієї ініціативи?</li> </ul> <p>Фасилітатор пояснює, як заповнювати карту ініціатив та підтримує учасників у цьому процесі. Ведучий на своєму прикладі показує, як заповнити карту, якщо потрібно. Жінки в кожній міні-групі (з прикладу 1) розробляють власну групову карту (NB! 1 група = 1 карта). Фасилітатор контролює та підтримує, якщо потрібна допомога. Жінки представляють карти в кожній міні-групі Ця вправа може створити ідеї для подальшого розвитку міні-події чи підприємницького проекту. Ця вправа допоможе жінкам краще усвідомити, як використовувати свої сильні сторони та ресурси в реальних ініціативах. Це навчить їх бачити зв'язки між їхніми ресурсами та проблемами, які вони можуть вирішити в суспільстві.</p>
<b>Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</b>	Додаток III + приклад

<b>Навчальна ціль:</b>	Практичне розуміння сенсу ініціативи Вміння презентувати та обговорювати в групі.
<b>Тривалість:</b>	2 години
<b>Зміст вправи:</b>	<p>1. Фасилітатор представляє сценарій новоприбулої жінки-переселенки, яка була ініціативною у своїй місцевій громаді (зі звіту про шведське дослідження). <i>Хаджа М. переїхала із Сирії до Швеції у 2016 році. Невдовзі після цього вона заснувала компанію для задоволення місцевих потреб. Хадіджа Мансор побачила, що новоприбулі шукають деякі етнічні арабські товари та одяг, яких немає у Швеції, і заснувала компанію «Sahab». Спочатку вона працювала з дому та продавала онлайн через Facebook. Зі збільшенням попиту вона орендувала приміщення в центрі міста Готцунда, Уппсала, Швеція, і почала продавати дитячі книжки арабською мовою та велику кількість різних товарів, таких як парфуми, одяг та аксесуари. Тепер Хадіджа перемістила свій головний офіс, щоб розширити, що також дало можливість працевлаштувати ще трьом людям.</i></p> <p>Як варіант, фасилітатор також може представити власний кейс зі своєї країни, якщо хоче.</p> <p>2. Фасилітатор отримує від учасників зворотний зв'язок, запитуючи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. - Як вона проявила ініціативу в цьому випадку?</li> <li>2. - Які навички та ресурси, на вашу думку, допомогли їй?</li> <li>3. – Раніше ви думали, що новоприбула людина може розпочати такий успішний бізнес?</li> <li>4. - Чи є у вас власні приклади серед друзів і знайомих, які виступали з ініціативою вирішення якоїсь проблеми? (навіть якщо ми не говоримо про відкриття бізнесу)</li> </ol>
<b>Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</b>	<a href="https://bygg.uppsala.se/contentassets/a88123a480894fee98c6306fcc9b438a/nyhetsbrev-gottsunda-och-valsatra-februari-2020.pdf">https://bygg.uppsala.se/contentassets/a88123a480894fee98c6306fcc9b438a/nyhetsbrev-gottsunda-och-valsatra-februari-2020.pdf</a>

Вправа 5	Назва / вид вправи: обговорення в групі власних прикладів
<b>Навчальна ціль:</b>	Практичне розуміння сенсу ініціативи Вміння презентувати та обговорювати в групі
<b>Тривалість:</b>	3 години
<b>Зміст вправи:</b>	<p>1. Ведучий просить учасників навести приклади, коли вони висловлювали ініціативу у власному житті в таких сферах, як:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Освіта</li> <li>- Сім'я</li> <li>- Бюджет/економіка</li> <li>- Подорожі</li> <li>- І т.д.</li> </ul> <p>2. Учасники описують власний досвід і момент у житті, коли вони проявляли ініціативу. Це може бути, наприклад, організація сімейної поїздки, пошук школи для дитини вдома чи приймання країни, підготовка сімейного фестивалю.</p> <p>3. Ведучий запитує:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Що ви відчували, коли проявляли ініціативу та відповідали за це завдання?</li> <li>- Які навички та компетенції ви розвинули або вдосконалили? (комунікація, вирішення проблем, вирішення конфліктів, планування та управління, фінансове планування)</li> <li>- Щось сталося не так, як ви очікували? Як ти впорався з цим?</li> <li>— Ця ситуація була складною? Яким чином?</li> </ul> <p>4. За бажанням учасники можуть заповнити свій досвід у формі спільної карти досвіду.</p> <p>Вправа створює більше усвідомлення власного ініціативного потенціалу, розуміння того, як розвиваються життєві навички під час виконання різних (навіть повсякденних) проєктів.</p>
<b>Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)</b>	Додаток IV. Мапа досвіду



Приклад:





## Додаток II Карта можливостей

What resources and skills do we have?



What interests do we have?



What problems or opportunities in community can we address?



What are the possible solutions to these problems?



What resources and skills do we have?



What interests do we have?



What problems or opportunities in community can we adress?



What are the possible solutions to the problems?





### Додаток III



















































#### Карта ініціатив

Problem	Solution	Customer

#### Приклад заповнення карти ініціатив:

Problem	Solution	Customer
<i>No place with traditional Arabic food in the area we live in</i>	<i>Open restaurant with traditional Arabic food using resources we discusses in exercise 1, such as:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>We can cook</i></li><li>- <i>We have network</i></li><li>- <i>We know how the traditional food has to be done</i></li><li>- <i>We can find location</i></li></ul>	<i>People living in the area</i>

## Додаток IV. Карта досвіду

Participant name	1	2	3
<b>Experience</b> Describe the action you did being initiative?	  	    	  
<b>Challenges</b> Did something go the way you didn't expect it? Was something too difficult for you?	  	    	  
<b>Solution</b> How did you solve those challenges?	  	    	  
<b>Skills</b> What new skills did you develop?			
<b>Your Feeling</b> What was the feeling of this experience?			
<b>Opportunities</b> What new opportunities this opened for you?	  	    	  

## ІНФОРМАЦІЯ ПРО КАР'ЄРУ ДЛЯ ЖІНОК (З ВРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ)

Цей модуль розроблений спеціально для малоосвічених жінок. Він поєднує їхнє фактичне становище, роботу над підприємницькою діяльністю та побудову кар'єри. Обізнаність із кар'єрними можливостями підвищує мету та сенс участі у підприємницькій діяльності. Більшість із цих жінок не знають про кар'єру, оскільки в їхній рідній країні та культурі кар'єра (окрім того, щоб бути дружиною) ніколи не була для них реальним вибором. Також на заваді стояли і гендерні питання. Таким чином, амбіційність цілей модуля повинна бути узгоджена з ситуацією та контекстом цих жінок. Основні питання, які будуть розглянуті, охоплюють процес вибору професії та побудови кар'єри: хто я? Що я хочу робити (надихає мене)? На що я здатна? Наприкінці модуля жінки можуть сформулювати те, чим вони хотіли б займатися. Це перший крок на власному кар'єрному шляху. Весь модуль охоплюватиме 6 практичних вправ загальною тривалістю від 15 до 20 годин. Вправи мають на меті сприяти розвитку поставлених навчальних цілей.

Загальний результат навчання курсу, якому сприяє цей модуль:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Здатність спільно планувати, організовувати (забезпечувати ресурсами, виконувати) та оцінювати діяльність, засновану на спільноті, використовуючи знання та досвід спільної роботи.</li> </ul>
Ключові цілі навчання (до 5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>жінки-переселенки усвідомлюють власні короткострокові варіанти</li> <li>жінки-переселенки усвідомлюють основні гендерні бар'єри на своєму кар'єрному шляху</li> <li>жінки-переселенки розуміють власні бажання, сильні та слабкі сторони</li> <li>жінки-переселенки зробили перший крок у своїй кар'єрі (амбіції)</li> </ul>
Набуті знання (2-4:)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Знання про гендерну перспективу та гендерні бар'єри</li> <li>Знання щодо невідповідності між поточною ситуацією та майбутніми амбіціями</li> <li>Знання того, як впоратися з першим кроком у кар'єрі</li> </ul>
Навички (2-4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Здатність сформулювати власні амбіції</li> <li>Вміння працювати в команді</li> <li>Здатність дотримуватися плану</li> <li>Здатність використовувати власні сильні сторони та просити допомоги, коли є потреба</li> </ul>
Компетентності (2-4) <i>(крім спілкування та іншомовної компетентності)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Самосвідомість</li> <li>Виявлення можливостей</li> <li>Прояв ініціативи</li> <li>Мотиваційна наполегливість</li> </ul>

## ТЕОРІЯ

### Теоретичні основи профорієнтації та гендерного конструювання

#### Що таке кар'єра чи кар'єрний шлях?

Загалом теорії профорієнтації можна розділити на дві групи відповідно до двох поглядів на кар'єру. Перша група проголошує «відповідність» як ключовий процес профорієнтації. Згідно з цим баченням ми знаємо, де знаходиться людина (точка А) і куди ми хочемо, щоб вона йшла (точка Б). Шлях допоміжного консультування здається досить організованим, а інструменти, які

використовуються під час консультування, є прозорими. Процес складається зі стандартних продуктів (для визначення навичок і компетенцій) і стандартних послуг для встановлення відповідності між людиною та професійним світом. Основна увага зосереджена на пошуку відповідності. При цьому питання відповідності добробуту людини, її довгостроковим амбіціям тощо не розглядається. У теоріях кар'єри це часто називають теорією відповідності (див., наприклад, теорію рис Парсонса початку 1900-х і голландську теорію 1970-х років про вибір ). Кар'єра - це не що інше, як альтернативний новий матч, шлях кар'єри - це подальший шлях набуття пов'язаних з роботою навичок і компетенцій. Це можна сприйняти як метафору «йти до лікаря за рецептом».

Згадані теорії контрастують із теоріями кар'єри та кар'єрного шляху, розвиток яких припав на кінець 1950-х років. У них значну увагу приділяють досвіду людини, враховують психологічні та соціальні чинники, беруть до уваги оточення, суб'єктивне мислення та віру людини. Вибір кар'єри формується в результаті відчуття особистості, оточення, сім'ї, друзів, обставин і досвіду, особистих переконань, мотивації, роботи з випадковими можливостями тощо. Усі ці фактори є елементами, які впливають на кар'єрний шлях. Тому кар'єра нечасто буває прямою, що має логічне пояснення. Цілі, які спочатку здавалися ясними, виявляються неоднозначними, а нові постійно розвиваються та/або з'являються (докладніше про це в теорії розвитку, клієнтоцентрованій теорії Роджерса, теорії випадковості Крумбольца).

Беручи до уваги цільову групу проєкту, більшість коучів/кейс-менеджерів будуть більш впевнені, звертаючись до другого підходу, хоча для роботи корисними будуть інструменти, розроблені в рамках першої групи теорій. Оскільки більшість жінок цільової групи проєкту навряд чи мають попередній досвід роботи, вони фактично знаходяться на початку того, що ми називаємо кар'єрним шляхом. Суть такого початку полягає в тому, щоб зробити перший крок (взяти ініціативу), дозволивши досвіду і, таким чином, дозволити емоціям, роздумам, самооцінці, впевненості в собі та знанням вступити в гру. Підприємницька подія створить контекст, у якому це відбуватиметься. Таким чином, модуль буде зосереджений на розробці розуміння учасниками трьох основних питань, пов'язаних із здійсненням цього першого кроку:

- - Хто я?
- - Що я хочу робити (Що мене надихає)?
- - На що я здатна?

Деякі зауваження, які базуються на теорії навчання фон Крумбольцта (і всіх інших):

Критичні клієнтські навички:

Цікавість: досліджуйте можливості навчання

Наполегливість: спосіб долати перешкоди

Гнучкість: навчитися реагувати на різні обставини та події

Оптимізм: позитивне ставлення до нових можливостей

Ризик: може знадобитися під час несподіваних нових подій

### **Кар'єра в гендерній перспективі**

Жінки та чоловіки стикаються з різними умовами, коли шукають роботу та навчаються. Від народження (або навіть і раніше, якщо брати до уваги ультразвукове дослідження) жінок та чоловіків розглядають як протилежності, як бінарні позиції. Це має наслідки для усіх подальших життєвих подій. У документальному фільмі BBC показано, як гендер створюється з раннього віку, коли батьки спілкуються з маленькими дітьми та дають їм іграшки, які, на їхню думку, є найбільш доречними (посилання на відео див. у списку в кінці цього розділу навчальної програми). Загальні результати цих неусвідомлених процесів, які відбуваються всередині нашого суспільства полягають у тому, що жінки та чоловіки роблять (і очікується, що вони будуть робити) різні речі, тобто мають різну роботу та різну освіту, і, що найголовніше, вони повинні прагнути різної кар'єри. Життєвий шлях і, відповідно, кар'єра жінки орієнтована на сім'ю та дітей. Очікується, що вона забезпечує добробут, піклується про свого чоловіка (гетеросексуальність вважається само собою зрозумілим), дітей та батьків і при цьому працює (якщо є така можливість).

Як відбувається створення жіночності, маскулінності описано в гендерних теоріях. Для тих, хто цікавиться предметом як таким, у кінці цього модуля є список, який містить деякі посилання з теорії гендеру. Термін «стать» належить до категорій біологічно спостережуваного людського тіла, жіночого та чоловічого чи інтерсексуального (тобто природи), тоді як термін «гендер»



належить до категорій соціальних очікувань, ролей і поведінки, жіночого та чоловічого (тобто того, що виховується). Проте дехто стверджує, що навіть біологічна стать є соціально сконструйованою і що чоловіча та жіноча поведінка також можуть зумовлюватися фізіологією (Halberstam, 1998; Fausto-Sterling, 2000).

Залежно від гендерної приналежності країни, що приймає, жінці-переселенці може бути надана можливість подати заявку на роботу чи освіту. У багатьох західних країнах є велика кількість жінок у віці 18-65 років, які після пологів продовжують навчання чи роботу. Це означає, що жінкам не лише дозволено працювати, вони вимушені це робити, оскільки їм належить утримувати себе та своїх майбутніх дітей. Так формується гендерна політика. Її суть полягає в тому, що діють два (часто) протилежні процеси. З одного боку, постулюється рівність жінок у приймаючій країні. І водночас спостерігається процес гендерного конструювання, через який (все ще) встановлюється нерівність, оскільки жінки займають низькооплачувані роботи та рідше обіймають керівні посади.

Мета деяких вправ у цьому модулі спрямована на усвідомлення процесу конструювання статі в дуже простий спосіб: чи розумію я, що частина того, що я роблю/бажаю, визначається дуже тонкими процесами; Чи слідую я власним амбіціям чи йду шляхом, який проклали мої батьки та моя культура? Це усвідомлення допоможе учасникам зробити власний вибір, надаючи мотивацію йти власним шляхом.

### **Гендерне конструювання та коучинг**

Процес гендерного конструювання також впливає на коучинг і консультування. Тренери та консультанти зобов'язані знати, як стать впливає на зустрічі/зустрічі з кандидатами. Оскільки процес зустрічі є визначальним, недостатньо просто запитати заявника, чого вона хоче. Результати зустрічі залежать від того, наскільки консультант/коуч бажає та здатний відкинути свої власні упередження та припущення щодо статі. І бажання, і можливість зробити це вимагають знання того, як робиться/конструюється гендер. Що насправді означає гендерна конструкція і як вона застосовна до поведінки певної особи. Цей теоретичний вступ також має на меті підвищити обізнаність тренера, тренера-консультанта з цього питання.

Вийти за межі статі означає запитати себе, що сприймається як належне при зустрічі з іншою людиною. Якщо відповідальність за сім'ю чи вагітність сприймається як належне, то гендер робиться/конструюється. Якщо діти вважаються перешкодою для отримання певної освіти, працевлаштування чи навчання в компанії, то це робиться/конструюється гендер (оскільки мало хто вважає батьківство перешкодою для отримання певної освіти, тоді як материнство може бути). Якщо певні професії не пропонуються через пояснення фізичної сили, характеру роботи (наприклад, пожежник), тоді робиться/конструюється стать.

Той простий факт, що інтегрування знаходить меншої підтримки, якщо чоловік уже має роботу, є частиною гендерного конструювання.

Необхідно усвідомлювати власні дії, вимоги контексту, дії заявника та те, як ці дії призводять до певного результату, щоб змінити цей порядок.

#### ПРАТИЧНІ ВПРАВИ

Вправа 1	Назва / вид вправи: «Мої сильні сторони» (групове обговорення, робота в малих групах)
Навчальна ціль:	<ul style="list-style-type: none"> <li>жінки-переселенки розуміють власні бажання, сильні та слабкі сторони</li> <li>жінки-переселенки усвідомлюють власні короткострокові цілі</li> </ul>
Зміст вправи:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Тренер ділить учасників на малі групи по 3-4 учасники</li> <li>У кожній групі учасники обговорюють власні переваги і недоліки</li> <li>Тренер стимулює учасників висловлювати власні ідеї щодо інших у рамках дискусії</li> <li>Учасники вказують, як вони знають, що вони сильні в цьому / свій досвід</li> </ul> <p>Час: 20 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Тренер збирає відгуки та записує на білій дошці для кожного учасника: сильні сторони, досвід та шляхи вдосконалення</li> </ul> <p>Час: 25 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Тренер формує нові малі групи</li> <li>Тренер просить учасників описати, яким чином підприємницький захід допомагає їм використовувати свої сили / вдосконалюватися</li> </ul> <p>Час: 20 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Тренер збирає індивідуальні відгуки всіх учасників і записує це додатково на дошці</li> <li>Тренер фотографує зібрану інформацію (зберігає її для моменту оцінки в кінці підприємницького заходу)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Тренер підсумовує, як організація та проведення підприємницького заходу допомагає розвитку кожної жінки.</li> </ul> <p>Час: 25 хвилин</p>
Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Дошка</li> <li>маркери</li> </ul>
Тривалість:	1,5 години

<b>Вправа 2</b>	<b>Назва / вид заходу: Моя робота (створення колажу та групове обговорення)</b>
Навчальна ціль:	<ul style="list-style-type: none"> <li>жінки-переселенки розуміють власні бажання, сильні та слабкі сторони</li> <li>жінки-переселенки усвідомлюють власні короткострокові варіанти</li> </ul>
Зміст вправи:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Тренер пояснює завдання: учасникам пропонується вибрати та вирізати з журналів ті картинки, які відображають роботу/роботи/завдання, які вони хотіли б (вміти) виконувати</li> <li>Малюнки наклеюють на аркуші А3, можливе доповнення текстами.</li> <li>Тренер надає матеріали всім учасникам</li> <li>Під час цього завдання учасників просять подумати, що їм особливо подобається і чому</li> <li>Учасники працюють самі, хоча вони можуть сидіти разом, якщо хочуть</li> </ul> <p>Час 30 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Спільне засідання.</li> <li>Тренер просить кожного учасника представити колаж і детально розповісти про</li> </ul>

	<p>те, що було зображено, що саме їй сподобалося і чому їй це подобається</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Тренер ставить рефлексивні запитання, якщо розробка незрозуміла</li> <li>● Кожен колаж приклеюється скотчем до стіни</li> </ul> <p>Час 45 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Перерва: 15 хв</li> <li>● Тренер формує малі групи (по 3-4 учасники) і пояснює завдання</li> <li>● Що потрібно добре вміти, щоб мати змогу виконувати цю роботу/роботи/завдання; які ваші слабкі сторони зараз?</li> </ul> <p>Час 30 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Спільне засідання</li> <li>● Тренер збирає питання «добре в-», формує список, занотовує слабкі місця</li> <li>● Тренер запитує учасників, які питання з «добре в» також є елементом підприємницького заходу</li> <li>● Тренер запитує учасників, які слабкі сторони можна вивчити під час підприємницького заходу</li> <li>● Тренер просить учасників вказати, які ще навички формуються під час підприємницького заходу;</li> <li>● Тренер допомагає, коли це необхідно, наводячи кілька прикладів (списки зберігаються для оцінювання)</li> </ul> <p>Час 30 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Тренер завершує вправу рефлексивним запитанням: чи всі ви використовуєте свої сильні сторони? Що заважає?</li> </ul> <p>Час: 15 хвилин</p>
Допоміжні матеріали (література, корисні)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Журнали з фотографіями</li> <li>● Ножиці</li> <li>● Клей</li> <li>● Аркуші паперу формату А3</li> </ul>

покликання, відео, презентації тощо)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Скотч</li> <li>● Дошка</li> <li>● Маркер</li> </ul>
Тривалість:	<p>2-3 години</p> <p>Вправи можна розділити і розглянути під час двох окремих уроків.</p>

<b>Вправа 3</b>	<b>Назва / вид вправи: «Хто я?» (індивідуальні презентація та групова дискусія)</b>
Навчальна ціль:	<ul style="list-style-type: none"> <li>● жінки-переселенки розуміють власні бажання, сильні та слабкі сторони</li> <li>● жінки-переселенки усвідомлюють власні короткострокові варіанти</li> </ul>
Зміст вправи:	<p>Ця вправа вимагає певної підготовчої роботи кожного з учасників. В ідеалі це підготовче завдання пояснюється в кінці останньої вправи.</p> <p>Учасникам пропонується вибрати вдома предмет, який представлятиме їх, і взяти його з собою на заняття. Альтернативне завдання (залежно від рівня): зняти короткий фільм на телефон про себе.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Тренер вітає учасників і запрошує кожного представити свій матеріал/фільм</li> <li>● Тренер запитує, чи справді це те, ким вони хочуть бути?</li> </ul> <p>Час: 30 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Тренер формує малі групи по 3-4 учасники</li> <li>● Тренер пояснює завдання: Обговоріть, як ви стали тим, ким ви є? Які важливі події у вашому житті? Що ви робили самі, що робили/вирішували інші?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Підготуватися до короткої індивідуальної презентації</li> </ul> <p>Час: 45 хвилин</p> <p>Перерва: 15 хв</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Пленарне засідання</li> <li>● Тренер пропонує кожному учаснику коротко викласти головні події хронології свого життя</li> <li>● Тренер складає список подій; позначає головну власну роль та роль інших</li> </ul> <p>Час 45 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Обговорення: що цей огляд говорить нам про нашу власну роль у становленні того, ким ми є?</li> <li>● Тренер пояснює концепцію рівних можливостей</li> <li>● Тренер запитує учасників, чи допоможе таке право стати тим, ким ви є? Яким чином?</li> <li>● Обговорення можливих перешкод</li> <li>● Які нові можливості пропонує вам організація підприємницького заходу?</li> </ul> <p>Час: 30 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ● Тренер коротко оцінює сеанс: чого ви навчилися з цієї вправи?</li> </ul>
Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Робочий стіл</li> <li>● Дошка</li> <li>● Маркери</li> <li>● Проектор/екран/комп'ютер</li> </ul>
Тривалість:	<p>2-3 години</p> <p>(Вправи можна поділити і провести на окремих заняттях)</p>

<b>Вправа 4</b>	<b>Назва / вид вправи: «Ви живете, як жінка?» (відео та групове обговорення)</b>
Навчальна ціль:	<ul style="list-style-type: none"> <li>жінки-переселенки усвідомлюють основні гендерні бар'єри на своєму кар'єрному шляху</li> <li>жінки-переселенки усвідомлюють власні короткострокові цілі</li> </ul>
Зміст вправи:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Тренер презентує вправи та відповідне відео</li> <li>Трейнер відтворює відео</li> </ul> <p>Час: 15 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Тренер перевіряє, чи всі зрозуміли, що було на відео</li> <li>Тренер запитує думку учасників: ми чоловіки і жінки чи ми створені бути чоловіками і жінками?</li> <li>Групове обговорення: які ваші ідеї / що ви відчуваєте після перегляду цього фільму? Тренер запитує приклади з власної молодості</li> <li>Тренер запевняє, що кожен робить свій внесок</li> <li>Тренер підсумовує, запитує, що учасники дізналися, і закриває сесію</li> </ul>
Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)	<p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqF0il">https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqF0il</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>проектор</li> <li>ноутбук</li> </ul>
Тривалість:	1,5 години

<b>Вправа 5</b>	<b>Назва / вид вправи: «Типова жіноча робота» (колаж, групова дискусія)</b>
-----------------	---



Навчальна ціль:	<ul style="list-style-type: none"> <li>жінки-переселенки усвідомлюють основні гендерні бар'єри на своєму кар'єрному шляху</li> <li>жінки-переселенки розуміють власні бажання, сильні та слабкі сторони</li> </ul>
Зміст вправи:	<p>Підготовка: тренеру необхідно знайти приклади професій, які в приймаючій країні вважаються «традиційною жіночою сферою», але ними займаються чоловіки.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Тренер пояснює завдання: учасникам пропонується вибрати та вирізати з журналів ті фотографії, які представляють, на їхню думку, типову жіночу роботу</li> <li>Малюнки наклеєні на А3, можливе доповнення текстами</li> <li>Тренер надає матеріали всім учасникам</li> <li>В середині цього завдання тренер просить учасників подумати, чому вони вважають, що це жіноча робота</li> <li>Учасники працюють самі, хоча вони можуть сидіти разом, якщо хочуть</li> </ul> <p>Час: 30 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Пленарне засідання.</li> <li>Тренер просить кожного учасника представити колаж і розповісти про те, що зображено, і чому це «типова жінка»</li> <li>Тренер ставить рефлексивні запитання, якщо розробка незрозуміла</li> <li>Кожен колаж приклеюється скотчем до стіни</li> <li>Тренер записує на білій дошці всі причини, названі учасниками</li> <li>(Тренер може вирішити обмежити презентації та лише запитати, чи є в них вхідні дані/ причини ще не вказані)</li> </ul> <p>Час: 30 - 45 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Тренер переглядає аргументи та запитує, чи це ідеї чи факти? Як ілюстрацію тренер наводить кілька прикладів, коли чоловіки виконують те, що називається традиційною жіночою роботою, і навпаки. Що це показує?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Тренер запитує учасників, чого вони навчилися під час цієї сесії</li> </ul> <p>Час: 30 хвилин</p>
Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Журнали з фотографіями</li> <li>● Ножиці</li> <li>● Клей</li> <li>● Аркуші паперу формату А3</li> <li>● Скотч</li> <li>● Дошка</li> <li>● Маркер</li> </ul>
Тривалість:	1 година, 30 хвилин

<b>Вправа 6</b>	<b>Назва/ вид вправи: «Долаючи гендерні перешкоди»</b>
Навчальна ціль:	<ul style="list-style-type: none"> <li>● жінки-переселенки усвідомлюють основні гендерні бар'єри на своєму кар'єрному шляху</li> <li>● жінки-переселенки розуміють власні бажання, сильні та слабкі сторони</li> <li>● жінки-переселенки зробили перший крок у своїй кар'єрі (амбіції)</li> </ul>
Зміст вправи:	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Тренер пояснює мету сьогоденної вправи: вивчення способів подолання традиційного способу організації та планування свого життя</li> <li>● Тренер робить швидкий опис поточної кар'єрної посади: чим насправді займаються жінки (більшість із них, мабуть, домогосподарки/підключаються про сім'ю). Додатково: додайте бажану посаду</li> <li>● тренер записує інформацію на дошці</li> </ul> <p>Час: 20 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Тренер ділить учасників на малі групи (3-4)</li> <li>● Тренер пояснює завдання. Спочатку проведіть інвентаризацію, які бар'єри заважають вам змінити поточну позицію?</li> <li>● Обговорення в малих групах. За потреби тренер фасилітує кожную групову дискусію, ставлячи прості</li> </ul>

	<p>запитання на кшталт: у вас достатньо часу? Чи прийнято те, що ви хочете робити?</p> <p>Час: 30 хвилин</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Пленарне засідання</li> <li>● Кожна група коротко представляє свої висновки.</li> <li>● Тренер перераховує бар'єри, згадані на білій дошці (необов'язково: тренер запитує, які з цих бар'єрів пов'язані зі статтю)</li> <li>● Потім тренер розпочинає обговорення того, що учасники можуть зробити, щоб подолати це/зменшити ці бар'єри: оскільки сім'я та традиційні ролі є основною частиною згаданих перешкод, обговорення може бути спрямоване на спільний пошук аргументів, які жінки можуть використати самі, щоб висунути свої потребують уваги чоловіка. Як правильно донести це повідомлення</li> <li>● Тренер резюмує аргументи</li> <li>● Тренер закриває сесію та просить учасників поміркувати над тим, чого вони навчилися</li> </ul> <p>Час: 40 хвилин</p>
Допоміжні матеріали (література, корисні покликання, відео, презентації тощо)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Дошка</li> <li>● Маркер</li> </ul>
Тривалість:	1 година, 30 хвилин

CONFIDENCE

THEORY

The terms **self-efficacy**, **self-confidence** and **self-esteem** are often used interchangeably. In



psychological circles there is still ongoing debate about what each means, and any differences between them.

**Self-efficacy** is often defined as a person's beliefs in their capacity in influence events in their own lives (A Bandura, 1977), this is often cited in relation to future situations and so is forward looking in its approach.

Definitions of **self-confidence** include 'believing in oneself' (Benabou & Tirole, 2002 Positive Psychology), 'an individual's expectations of performance and self-evaluations of abilities and prior performance' (Lenney 1977, Positive Psychology) and 'an individual's trust in his or her own abilities, capacities, and judgments, or belief that he or she can [successfully face day to day challenges](#) and demands' (Psychology Dictionary Online, Positive Psychology).

Self-confidence focuses on future performance but also is based on prior performance in the past. It is often used to define a broader, more stable trait, rather than a focus on an individual task. Self-confidence and feeling good about our capabilities can make us happier (partly because we are succeeding more) and motivated to take action and work towards goals.

**Self-esteem** was defined by Morris Rosenberg (1965) as a belief about one's overall self-worth that is relatively stable. He argued that it is influenced by many different factors and is relatively difficult to change.

Nathaniel Branden believes that self-esteem is made up of two different elements, the confidence that we have in our ability to cope with challenges and the belief that we are deserving of happiness love and respect (1969, Positive Psychology)

Self-confidence /esteem as very important both as a factor to support success and also to promote well-being and happiness. A realistic but positive view of the self is often ideal.

Abraham Maslow identifies self-confidence/esteem as one of the basic human motivations in his hierarchy of needs. In order for us to grow and thrive, we need to be mirrored from others in a positive manner, as well as to develop an inner-respect. Self-confidence is an essential human need that is vital for our survival and healthy development.



There are a variety of categories of self-confidence / esteem that include:

- Global self-esteem: this refers to the overall opinion that one has of oneself at any one time, taking all the different factors that are happening in to account. It is measured on a scale between negative and positive (Harter, 1993, p.88 as cited in Kling et al., 1999).
- Domain specific self-esteem: this relates to one's self-esteem in relation to a particular area or activity, such as one's looks or playing sport
- Trait self-esteem: this esteem relates to a sense of being wanted and belonging and comes from a person's whole lifelong perception of social inclusion and exclusion (Leary, Tambor, Terdal & Downs, 1995).
- State self-esteem: this comes from a person's sense of any change in their level of inclusion within a particular situation or setting.
- Stable self-esteem : is when an individual can manage threats to their ego eg through disagreements, loss etc, without it eliciting very strong emotional reactions. reactions to ego threats
- True or authentic: high self-esteem that is stable

As early as 1890 William James created a formula for self-esteem, which is still well respected. He argued that feeling good about ourselves and how well we actually do at something are inextricably linked, but that we can feel better about ourselves both by succeeding in the world, but also by varying the levels of our hopes and expectations.

Today, psychologists believe that our self-confidence / esteem is developed in early childhood. If we have a foundation of trust, unconditional love and security then we are more likely to develop self-confidence. Stanley Coopersmith in 1967 measured esteem in children and looking at parenting in the same group, concluded that the origins of higher self-esteem lay in clear rules and limits set by the parents. Nathaniel Branden in 1969 argued that most of the emotional difficulties that people face can be traced back to low self-esteem.

## Theories of Self-Confidence and its Function

### Maslow's Hierarchy of Needs

Maslow (1943) argued that there are a number of needs that humans need to meet to be fulfilled and that the more basic ones (physiological needs such as food, sleep, clothing and safety needs such as employment, housing, personal safety) have to be met before the more complex needs can be even considered and then met. In his pyramid hierarchy of needs with the most basic near the bottom, self-confidence / esteem (recovering respect, status, recognition) is very near the top, just under self-actualisation. He also argued that there were two levels of self-esteem, the lower coming from the respect of others, whilst the higher comes from within. Although Maslow's hierarchy has been shown not to always represent a strict theory of growth for all people, it is still used as a more general explanation of the importance of meeting basic needs before more complex ones can be considered.

### Self-Determination Theory

This theory states that outside of external influence, we are all born with a natural motivation to explore and master our environment. When social conditions mean that we can come from our own internal intrinsic motivation, a sense of relatedness, autonomy and competency is generated that creates self-confidence. (Deci and Ryan 1995)

### Terror Management Theory

This theory is based on the idea that self-esteem / confidence is a culturally based construction which comes from taking on board and then trying to be effective within values that society promotes to counter our anxiety, particularly in relation to our knowledge that one day we will all die. Our confidence and belief in our efficacy and significance then becomes a buffer against this anxiety, and so we strive for it. (Greenberg & Arndt, 2011).

Some researchers propose an integration of Attachment Theory and Terror Management Theory (Mikulincer, Florian, & Hirschberger, 2003) arguing that self-esteem develops as a child realises that as its needs are met by its caregiver its anxiety reduces, and so there develops a correlation between self-confidence and good relationships

### Sociometer Theory

This theory is based on the idea that self-esteem / confidence is developed in relation to an individual's experience of social acceptance and rejection. It is an internal gauge of the degree to which one feels included or not. (Leary 2006)

## The Importance of Self-Confidence



<https://neilpatel.com/blog/boost-confidence-8-simple-exercises/>

However one believes we develop and maintain our confidence, generally researchers agree that having self-confidence is a valuable and important asset in life. Not only does it make us feel good to believe in ourselves but it also bring other benefits.

- High self-esteem is associated with better health, better social lives, protection against mental disorders and social problems, healthy coping, and mental well-being (Mann, Hosman, Schaalma, & de Vries, 2004).
- Children with high self-confidence perform better at school and, later in life, have higher job satisfaction in middle age.
- Self-esteem is also strongly linked to happiness, with higher levels of self-esteem predicting higher levels of happiness.
- High self-confidence has even been found to increase the chances of survival after a serious surgical procedure (Mann et al., 2004).
- Improved performance at work with a better ability to concentrate and a great commitment to tasks (Hawbaker, Ray 2017)

[What is Self-Confidence? + 9 Ways to Increase It \[2019 Update\] \(positivepsychology.com\)](#)

There has also been much research connecting self-confidence to success in life. This success is likely in part to the positive mental health that people with confidence generally enjoy. Research (Atherton et al., 2016; Clark & Gakuru, 2014 and T C North) show between them 12 benefits that come from boosting self-confidence

- A greater sense of self-worth
- Greater enjoyment in life and in activities
- Freedom from self-doubt
- Freedom from fear and anxiety, freedom from social anxiety, and less stress

- More energy and motivation to act
- More enjoyable time interacting with other people at social gatherings. When you are relaxed and confident others will feel at ease around you.
- Better ability to influence and persuade others
- More leadership presence
- Increased positive attitude
- Being perceived as being more attractive
- Reduced negative thoughts
- Increased levels of happiness

There are many benefits of self-confidence in the workplace, not just amongst leaders but at all levels of responsibility. These include:

- Making clear boundaries, with ability to manage own workload and have a stronger sense of autonomy
- Ability to run meetings effectively and confidently
- More effective delegating
- Clear and straight-forward communication skills and style
- It has also been shown to lead to more frequent promotions, higher positions, higher pay and more frequent pay raises

However, it is important to note that creating an environment where people never fail and are continually praised is not always completely helpful. Unrealistic expectations and a lack of resilience to failure, as well as the increase in narcissism can also be attributed to exceedingly positive environments.

### **What does self-confidence look like:**

Some common characteristics of self-confident people are:

- An ability to admit when they've made a mistake and to also learn from their mistakes and also to admit when they are wrong
- Willingness to take risks and really go for what they want
- Willingness to do what they believe is right, even if it means that they have to stand alone or are criticised for it
- Ability to accept compliments and to really hear them and take them in
- A willingness to be vulnerable and ask for things from others, stating their needs
- Ability to leave unhealthy or limiting situations including jobs, relationships etc
- Less likely to blame themselves when something goes wrong
- Are confident around decision making
- Are more likely to accept responsibility for their actions



## Practising Self-Confidence

It is good to remember that there are things that we can do to help develop and support our self-confidence. We can change the way that we feel about ourselves and what we believe that we can achieve. Positive and productive behaviour can lead to a change in our self-image over time.

- Think about and remind yourself of all the things you have already achieved
- Make a list and remind yourself of your strengths
- Remember your goals and why you want to achieve them
- Bring attention to your thinking, notice when you are speaking negatively to yourself and stop! Challenge your inner critic!
- Encourage yourself to think positively – maybe writing affirmations
- Set yourself small goals and really notice and celebrate them when you achieve them
- ‘fake it till you make it’. Behave as if you are confident even when you don’t feel it
- Body language – adopting a confident body posture (head up, making eye contact, shoulders back etc) can make you feel more confident
- Do more of things that you enjoy and are good at
- Work at having good boundaries, saying no to things that you don’t want
- Stay true to yourself, following your own beliefs and ethos

---

### EXERCISES

No of exercise 1	Affirmations
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ability to work with thinking to build self-belief</li> <li>• Recognition of own positive traits and attributes</li> <li>• Knowledge of useful tools to support and build confidence</li> <li>• The ability to work with thinking to develop positivity</li> <li>• The ability to use past experiences to develop self-belief</li> <li>• Motivational perseverance</li> <li>• Self-awareness</li> </ul>
<b>Duration:</b>	90 minutes
<b>Description of the procedure:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activity: Positive Self Talk</li> </ul> <p>Participants get into pairs and the facilitator reads out one by one the 5 statements on the attached sheet, giving space for each person in the pair to complete each statement</p> <p>The pair then talk together about how it felt to say positive things about themselves</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Whole class discussion around how did it feel to say positive things about yourself</li> <li>● Facilitator gives introduction to negative and positive thinking, and the concept of affirmations</li> <li>● Activity: making an affirmation bookmark</li> </ul> <p>Participants get into pairs and each think of 5 affirmations that will support them at the moment, and challenge their negative thinking.</p> <p>Each participant will use paper, pens etc to create their own bookmark, using the useful affirmations they have identified</p>
<b>Supporting materials:</b> (Literature references, useful links, video, PPT, etc)	<p>Cardboard, scissors, coloured pens</p> <p><a href="https://www.rebeccalucyh.com/31-affirmations-to-increase-confidence">https://www.rebeccalucyh.com/31-affirmations-to-increase-confidence</a></p> <p><a href="https://www.lifesorted.com/positive-affirmations-for-confidence/">https://www.lifesorted.com/positive-affirmations-for-confidence/</a></p> <p><a href="https://www.developgoodhabits.com/affirmations-self-esteem-confidence/">https://www.developgoodhabits.com/affirmations-self-esteem-confidence/</a></p>

No of exercise 2      Name: Managing New Situations	
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ability to recognise and meet needs</li> <li>● To manage new and unknown situations</li> <li>● Knowledge of useful tools to support and build confidence</li> <li>● Understanding of the importance of meeting our needs</li> <li>● To use a variety of techniques to manage new and unknown situations</li> <li>● Self-awareness</li> <li>● Taking initiative</li> <li>● Coping with risk</li> </ul>

<b>Duration:</b>	90 minutes
<b>Description of the procedure:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Activity: What's New</li> </ul> <p>Class chairs in a circle and people say into the circle anything that they have done today that is completely new and unknown to them. After a few people have spoken then to say anything they have done this week, and then anything this month and then this year. Then ask them to share how it is for them doing new things.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Class Discussion: what is it like doing new things, how do people feel. Facilitator introduce the topic of managing new things – managing transitions, being a beginner, facing the unknown, managing fear / excitement, fear of failure etc</li> <li>● Activity: Scenarios</li> </ul> <p>Class to get into small groups and looks at scenarios of new situations (see sheet) and think about things they could do to prepare for the situation to help them feel confident. Class discussion about each scenario with each group feeding back to the class. Facilitator to highlight practical as well as psychological / emotional things that can be done to help manage new situations</p>
<b>Supporting materials:</b> (Literature references, useful links, video, PPT, etc)	<p>Flip chart paper and pens</p> <p><a href="https://medium.com/@diemkay/how-to-deal-with-big-life-changes-endings-neutral-zones-and-new-beginnings-398e263f2a2">https://medium.com/@diemkay/how-to-deal-with-big-life-changes-endings-neutral-zones-and-new-beginnings-398e263f2a2</a></p> <p><a href="https://www.mindtools.com/pages/article/bridges-transition-model.htm">https://www.mindtools.com/pages/article/bridges-transition-model.htm</a></p> <p><a href="https://www.psychologytoday.com/gb/blog/tracking-wonder/201903/adjusting-your-mindset-when-facing-the-unknown">https://www.psychologytoday.com/gb/blog/tracking-wonder/201903/adjusting-your-mindset-when-facing-the-unknown</a></p> <p><a href="https://www.mequilibrium.com/resources/how-to-fight-your-fear-of-the-unknown/">https://www.mequilibrium.com/resources/how-to-fight-your-fear-of-the-unknown/</a></p> <p><a href="https://livingforimprovement.com/facing-the-unknown-perspectives-from-the-past-and-present-7d24b1176ec0">https://livingforimprovement.com/facing-the-unknown-perspectives-from-the-past-and-present-7d24b1176ec0</a></p>

No of exercise 3	Name I am confident
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ability to work with thinking to build self belief</li> <li>• Recognition of own positive traits and attributes</li> <li>• Ability to recognise and meet needs</li> <li>• To manage new and unknown situations</li> <li>• Knowledge of useful tools to support and build confidence</li> <li>• To use a variety of techniques to manage new and unknown situations</li> <li>• To take risk in communication to voice what we believe and want</li> <li>• Vision</li> <li>• Motivational perseverance</li> <li>• Taking initiative</li> <li>• Coping with risk</li> </ul>
<b>Duration:</b>	120 minutes
<b>Description of the procedure:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activity: Things that make me Confident</li> </ul> <p>Facilitator to introduce the topic of confidence and how to build it by focusing on the positive. Go round the whole class and each person to say a positive word about themselves beginning with the first letter of their name (eg amazing Andrea, brilliant Bob). If it goes well, to do a second round</p> <p>Facilitator to ask participants to name things that help build their positivity and confidence and say why:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A song</li> <li>• A book</li> <li>• A film</li> <li>• A famous person</li> <li>• Activity: Group discussion – what does confidence look and sound like</li> </ul> <p>Class to get into groups of 3 or 4. In each group to discuss people who they think appear confident (it can be people in their lives, famous people or in films / TV). What do they think confidence looks and sounds like. Each group to feedback and class discussion.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Activity: Role Playing Confidence</li> </ul> <p>Staying in their small groups each person to develop a character (alter ego) that is really confidence. They take it in turns to tell</p>

	<p>each other about their character (name, what they look like, what job they do, how they speak etc etc).</p> <p>Participants then take it in turns in their groups to role play different scenarios in their character. Scenarios could be:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Complaining about a faulty item that they bought in a shop</li> <li>● Asking for a pay rise at work</li> <li>● Saying 'no' when a friend ask if you can lend her some money</li> </ul> <p>Class discussion about role playing being confident and how they could use this in their lives</p>
<b>Supporting materials:</b> (Literature references, useful links, video, PPT, etc)	<p>Flip chart paper and pens</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=J3clmcSxbN0">https://www.youtube.com/watch?v=J3clmcSxbN0</a></p> <p><a href="https://blogs.shu.ac.uk/shutel/2014/07/04/role-play-an-approach-to-teaching-and-learning/">https://blogs.shu.ac.uk/shutel/2014/07/04/role-play-an-approach-to-teaching-and-learning/</a></p>

No of exercise 4      Name Celebrating Ourselves	
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recognition of own positive traits and attributes</li> </ul> <p>To manage new and unknown situations</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● To use a variety of techniques to manage new and unknown situations</li> <li>● The ability to work with thinking to develop positivity</li> <li>● The ability to use past experiences to develop self belief</li> <li>● Vision</li> <li>● Self-awareness</li> <li>● Taking initiative</li> <li>● Coping with risk</li> </ul>
<b>Duration:</b>	120 minutes
<b>Description of the procedure:</b>	Facilitator to begin session with introducing the benefits of focusing on the positive and noticing our achievements and good points.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Activity: Creating a Profile</li> </ul> <p>Class into groups of 3 or 4. Each group to look at the questions (see sheet) and to help each other think about positive answers for them to create a short profile.</p> <p>Facilitator to then introduce the idea of everyone doing a short introduction to themselves, highlighting the positive.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Activity: Class discussion about how to do a good presentation.</li> </ul> <p>In the same small groups, to take it in turns to then practice a short presentation (5 minutes) talking about yourself from a positive perspective. Other members of the group to give feedback about the presentation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Activity: Introducing Myself and My Strengths to the Class</li> </ul> <p>Whole class take it in turns to give a 5 minute introduction to themselves, standing at the front of the class. Facilitator to ensure that class is listening and gives a positive response to everyone (eg clapping, asking questions etc)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Activity: Whole class discussion.</li> </ul> <p>How was it doing the presentation? Did it help your confidence? Does it feel helpful to think about the positives in your life?</p>
<b>Supporting materials:</b> <b>(Literature references, useful links, video, PPT, etc)</b>	<a href="https://www.uopeople.edu/blog/presentation-tips-for-students/">https://www.uopeople.edu/blog/presentation-tips-for-students/</a> <a href="https://ethos3.com/2018/01/7-presentation-tips-for-students/">https://ethos3.com/2018/01/7-presentation-tips-for-students/</a>

<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Self-awareness</li> <li>• Taking initiative</li> <li>• Coping with risk</li> </ul>
<b>Duration:</b>	2 hours
<b>Description of the procedure:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activity: Whole class Discussion re Debating</li> </ul> <p>Facilitator to introduce the topic of discussions and debating (where you may argue for something even if you don't necessarily agree with it) and class discussion about why it might be useful to do (eg learn to speak out and to disagree, helpful to find out what we think and to voice this is good for building confidence)</p> <p>Activity: Debating</p> <p>Class to divide into groups / teams of 4. Each team given statements (see sheet) and half the teams have to think of arguments to agree with the statements and half of the teams to disagree (facilitator to decide which groups)</p> <p>Two teams at a time will debate a statement with the rest of the class watching – each team to have 5/10 minutes to put forward their argument and everyone in the team has to say something. At the end of the debate the audience will vote for the team that they think put forward the best argument.</p> <p>Whole class discussion about how they found this, what was helpful / unhelpful.</p>
<b>Supporting materials: (Literature references, useful links, video, PPT, etc)</b>	<p>Paper and pens, sheet with statements on</p> <p><a href="https://sites.google.com/a/baliis.net/approaches-to-learning/home/communication/debating-skills">https://sites.google.com/a/baliis.net/approaches-to-learning/home/communication/debating-skills</a></p> <p><a href="https://virtualspeech.com/blog/guide-to-debating">https://virtualspeech.com/blog/guide-to-debating</a></p> <p><a href="https://www.sfu.ca/cmns/130d1/HOWTODEBATE.htm">https://www.sfu.ca/cmns/130d1/HOWTODEBATE.htm</a></p>

## DIGITAL SKILLS

Digital skills are considered to be extremely important in today's world. In this module we are going to learn what we mean by Digital skills, their types and the reasons why they are considered to be valuable. The activities that follow the theoretical part, aim to help participants develop their entry-level digital skills and use different technologies for various purposes (eg information seeking, networking, transactions) effectively and safely.

Key learning objectives ( <i>up to 5</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ability to use different digital devices and handle information.</li> <li>● Ability to create and edit documents, sheets etc.</li> <li>● Ability to communicate with others by using digital tools.</li> <li>● Ability to implement transactions.</li> <li>● Ability to navigate online safely and with responsibility.</li> </ul>
Acquired knowledge ( <i>2-4</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Explain the basic operations of a PC (devices, buttons, functions)</li> <li>● Explain the basic controls of a mobile or tablet and communicating (calls, sms, photos, videos)</li> <li>● Navigate the web safely</li> <li>● Identify ways to make transactions online</li> </ul>
Skills ( <i>2-4</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Use properly the different digital devices to communicate with others.</li> <li>● Use Office Applications (Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint, Microsoft Outlook)</li> <li>● Use e-banking services (online transactions)</li> </ul>
Competence ( <i>2-4</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Operate digital functions for everyday activities/ requirements.</li> <li>● Synthesize skills and knowledge to properly use digital skills in order to enhance operation possibilities.</li> </ul>



## What do we mean by Digital skills?

There is a range of different definitions of the term Digital Skills.

For the purposes of this document, we adopt UNESCO's definition:

*'Digital skills are defined as a range of abilities to use digital devices, communication applications, and networks to access and manage information. They enable people to create and share digital content, communicate and collaborate, and solve problems for effective and creative self-fulfillment in life, learning, work, and social activities at large'.*

In other words, digital skills include the ability to use, access, filter, evaluate, create, program and share digital content. Engagement with digital technologies and content requires a reflective and critical, yet curious, open-minded and forward-looking attitude to their evolution. It also requires an ethical, safe and responsible approach to the use of these tools.

## **Why are digital skills important?**

- Technology is changing the job market. New jobs are being created and traditional jobs are changing.
- Technology helps people explore the job market landscape, become aware of the options that are available, apply for a new job and make good career choices.
- Technology is changing the way we learn. There are a lot of different resources online that are available 24/7 and are free to use.
- Technology helps people find online communities and connect with other people, both personally and professionally. Members of those virtual communities help each other learn new things, expand their network and broaden their horizons.
- Technology helps people engage in online education and training. This is becoming particularly important nowadays, as the COVID-19 pandemic made remote working and online learning more relevant than ever. Technology helps people train for a new career.

## **Taking the definition of digital skills into consideration, how can immigrant women benefit from having basic digital skills?**

Technology allows for participation in society, easier and faster integration and facilitates employability and social inclusion. This makes digital skill an important skill for immigrant women to have in the knowledge society. Risks, security when using technology, access reliable information, do their personal and professional finances, applying for jobs, set up a professional email etc

## **The Problem of Digital Divide**

It is important that we address the problem of Digital Divide. The term Digital Divide refers to the gap between people who are able to use digital tools and those who are not. This goes beyond having access to different tools. Having the skills to use different types of technological tools efficiently is also important. Bridging the Digital Divide will allow for a more democratic society, where everyone will have access to education and employment opportunities.

## **Two types of digital skills**

According to UNESCO, digital skills are further subdivided into entry-level and advanced. The former includes level basic use of electronic tools and media. In particular, while the latter refers to 'higher-level abilities that allow users to make use of digital technologies in empowering and transformative ways'

This module focuses on entry-level digital skills.

## 2. ADDITIONAL READINGS

[The Digital Competence Framework 2.0 | EU Science Hub \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/science-hub/en/digital-competence-framework-20)

[Digital skills critical for jobs and social inclusion \(unesco.org\)](https://unesco.org/en/digital-skills-critical-for-jobs-and-social-inclusion)

[cedefop.europa.eu/files/8076\\_en.pdf](https://cedefop.europa.eu/files/8076_en.pdf)

---

## EXERCISES

No of exercise	Name/Type of exercise
<b>1</b>	<b>Group activity and Presentation: Using search engines</b>
Learning objective:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ability to use different digital devices and handle information.</li> </ul>
Duration:	60 Min
Description of procedure:	<ol style="list-style-type: none"> <li>The trainer asks trainees if they know what a search engine is. The focus of this activity is Google and trainees are informed that they are going to use the search engine in order to find a job.</li> <li>In pairs, trainees are asked to go to Google.com and search for job seeking sites. The trainer asks each pair to find three job seeking sites.</li> <li>Each pair presents the job seeking sites that they have accessed. The trainer adds any other relevant websites that might be useful for job seeking purposes.</li> </ol>
Supporting materials:	One PC per two trainees, One PC connected to a projector

No of exercise	Name/Type of exercise
2	<b>Group Activity and Presentation: Using Word-Apply for a Job online</b>  (This activity should preferably follow the previous one)
Learning objective:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ability to create and edit documents, sheets etc.</li> </ul>
Duration:	120 Min
Description of procedure:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. The trainer asks the trainees to visit a job seeking site of the ones that were mentioned in the previous activity and pick a random job advert.</li> <li>2. The trainer explains that they are going to write a CV that fits the job advert that they have chosen.</li> <li>3. In pairs, the trainees are asked to open a Word document. The trainer can use the following resource if they wish <a href="#">How to Use Microsoft Word (with Pictures) - wikiHow</a>. The trainer shows the steps.</li> <li>4. The trainees are asked to write a brief CV in response to the job advert.</li> <li>5. The trainees are asked to present their CV to the rest of the class.</li> <li>6. The trainer gives feedback.</li> </ol>
Supporting materials:	One PC per group, A PC connected to a projector  <a href="#">How to Use Microsoft Word (with Pictures) - wikiHow</a>

No of exercise	Name/Type of exercise
3	<b>My profile on LinkedIn</b>

Learning objective:		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ability to communicate with others by using digital tools.</li> </ul>
Duration:		120 Min
Description of procedure:	of	<ol style="list-style-type: none"> <li>The trainer asks the group if they are familiar with LinkedIn. The trainer also initiates a discussion about the importance of having a profile on LinkedIn and a lot of contacts.</li> <li>The trainer goes to LinkedIn.com and may use the source <a href="#">Signing Up to Join LinkedIn   LinkedIn Help</a>, if you wish.</li> <li>The trainer shows the steps. The students repeat the steps to create their own Facebook account and customize their profile.</li> <li>The trainer asks them to present their profile in class.</li> </ol>
Supporting materials:		One PC per trainee, One PC connected to a projector  <a href="#">Signing Up to Join LinkedIn   LinkedIn Help</a>

No of exercise	Name/Type of exercise	
4	<b>Group Activity: Protecting myself from Cyberbullying</b>	
Learning objective:		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ability to navigate online safely and with responsibility.</li> </ul>
Duration:		60 min
Description of procedure:	of	<ol style="list-style-type: none"> <li>The trainer writes the following phrase on the whiteboard: Cyberbullying and identity theft. The trainer</li> </ol>

	<p>asks the trainees if they know what the term means and if they have had a relevant experience.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. The trainer shows the video on cyberbullying to the group.</li> <li>3. The trainer puts the trainees in 4 groups of 5 and asks them to think of different ways in which to deal with the problem of cyberbullying</li> <li>4. Let them know who to contact in case they or someone they know falls victims of online threats and harassment.</li> </ol>
Supporting materials:	<p>a PC per trainee, A PC connected to a projector</p> <p><a href="#">The People vs The Trolls: cyberbullying and the law   David Harvey   TEDxAuckland - YouTube</a></p>

No of exercise	Name/Type of exercise
5	<b>Group Activity: Booking a hotel</b>
Learning objective:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ability to implement transactions.</li> </ul>
Duration:	60 min
Description of procedure:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. The trainer introduces the topic of online booking and asks trainees if they are familiar with booking websites.</li> </ol>

	<p>2. The trainer visits the website booking.com and starts by explaining the whole booking process step by step. Particular attention should be paid to the payment options available.</p> <p>3. The trainer puts the trainees in 4 groups of 5 people and ask them to choose a hotel for a short business trip in London. Trainees are asked to book the hotel that they liked and follow the payment procedure until the final step of confirming the transaction. The trainer should make sure that the payment is not finalized.</p>
Supporting materials:	a PC per group, A PC connected to a projector

## MARKETING

Marketing is a set of valuable skills that can be used in many domains in life while also crucial for successful enterprise. So regardless if women will start small business in the future or not, the skills and basic understanding of marketing will be helpful. In this module we will focus on more general concept of marketing and possibilities of its application in everyday life, without deepening into specific business marketing issues. In such way the knowledge and skills acquired will be easily transferrable for participants to everyday issues and more specifically integration and networking in host country. The focus will be made on how understanding of marketing can support newly arrived women to start career, integrate and socialise. The attention to social networking and most common social media will be also paid. The knowledge from Marketing module will be possible to use in such areas as everyday communication, getting new network and starting career in hosting country. The basic concepts of marketing will be presented at achievable level for the participants to acquire basic competencies.

### Key learning objectives (*up to 5*)

- Understanding basic marketing concept and main marketing forms
- Recognising importance of marketing for everyday life, career and social life
- Ability to use marketing in everyday life, job searching and star-ups
- Understanding of marketing in social domain, use of social media
- Able to collectively come up with ideas which are relevant/support

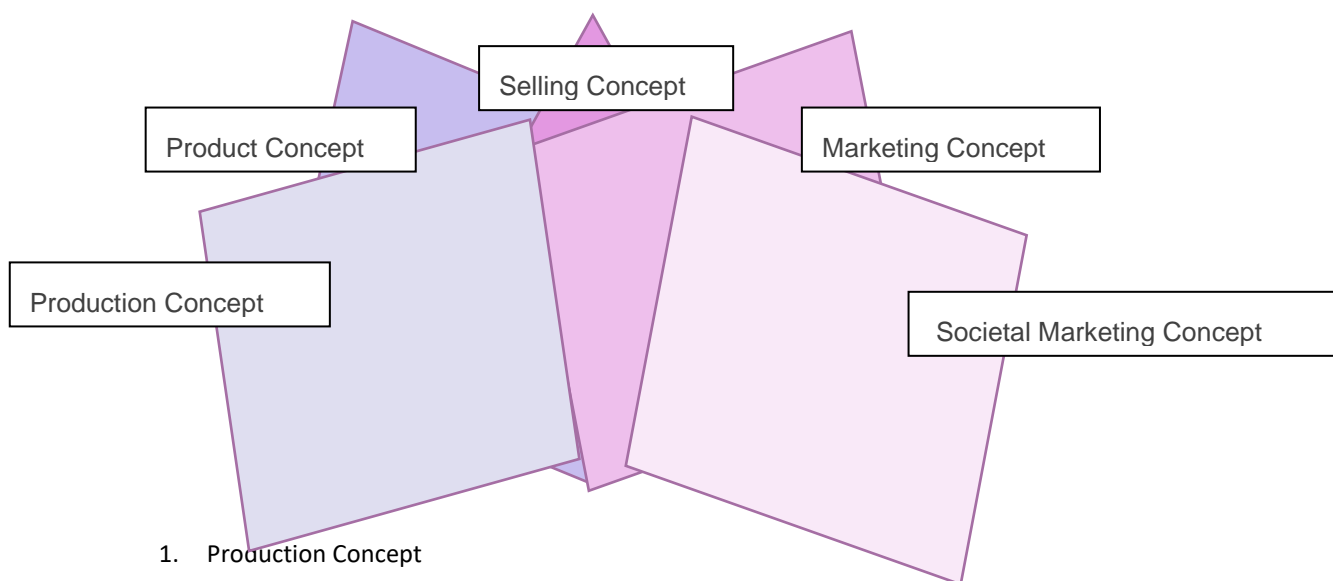
**the local community and check their potential for marketing**

<b>Acquired knowledge (2-4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Define marketing generally</li> <li>● Explain why is marketing important for enterprise or start-up</li> <li>● Prove that knowledge in marketing can be used in everyday life</li> </ul>
<b>Skills (2-4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Using marketing for different life situations and own start-up if relevant</li> <li>● Applying different forms of marketing</li> <li>● Using social medias</li> <li>● Successful use of marketing for socialising</li> </ul>
<b>Competence (2-4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Valuing ideas</li> <li>● Vision</li> <li>● Creativity</li> </ul>

## THEORY

### Basic marketing concepts

Marketing is quickly growing and developing field. With rapid growing economy and increase in products the need for marketing is exceeding. Essentially, marketing is the set of actions for promoting and selling products or services. It has different strategies or concepts. Thus, there are several approaches to market each of them has unique benefits and specific offerings. It is important to understand difference between them to choose the best strategy for specific business or maybe a combination of several strategies or concepts.





The concept was created in the capitalism era in mid 1950s. The key idea is that businesses aim to produce cheap products in maximum volumes on wide scale. This in turn will maximize profits because people will buy more products. Businesses assume that consumers are primarily interested in product availability and low prices. The drawback with this approach is that customer's needs might not be fully addressed. Another issue with this concept might be that businesses run the danger of not creating quality products and risk to have impersonal production. Sometimes to achieve lower cost of production, businesses can recruit workers from developing country to get cheaper products in higher quantities.

## 2. Product Concept

The product concept is distinctive because it focuses more on the customer. The potential customer for the product concept favors products that offer quality, interesting features, innovative design.

This marketing concept believes in potential customers and their loyalty to the brand, the quality of those products and the benefits they get from the product and the business they invest in.

The example of this can be Apple products. Businesses will concentrate on making superior products and improving them over time. The problem is many businesses do not balance the actual need for a product while focusing more on the company growth and development of new products. It is important to find a balance between focusing on the customer actual need and still defining your role and leadership in the industry.

## 3. Selling Concept

The selling concept assumes that the customers won't buy services of unless you perform sales and promotional campaign.

This concept puts a lot of power into the hands of a business who has a whole plan to effectively stimulate more buying with its potential customers. A lot of the time we also see this action used when a business has to deal with overcapacity and needing to sell what they make rather than what the market needs or wants.

Businesses that choose to use this marketing concept must be good at finding potential customers and emotionally sell them on the benefits of their "not needed product."

## 4. Marketing Concept

The marketing concept is the concept of competition. It is a marketing concept that believes that the success of a business depends on the marketing efforts that deliver a better value proposition than its competitors.

This concept focuses on the needs and wants of target marketing as well as delivering value better than its competition. Through marketing, it's a goal to be the preferred option compared to competitors. Example can be day competition between Pepsi and Coca Cola who sell similar items but their value propositions and marketing are completely different.

## 5. Societal marketing concept

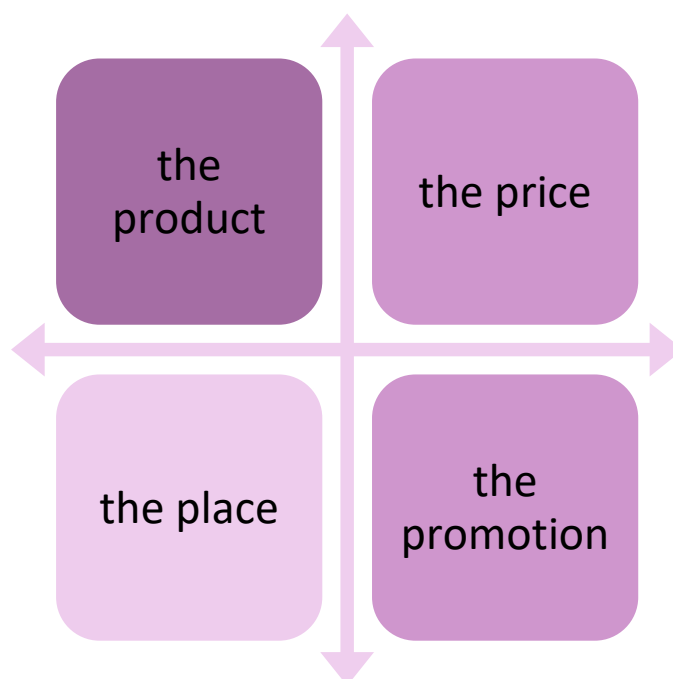
The societal marketing concept is the most innovative and relevant for today. It is a marketing concept that focuses on the products which are good or society in long term by producing better products that help to tackle the current challenges of the planet.

Marketing Concept	Approach to customer	Advantages	Disadvantages	Examples
<b>Production Concept</b>	Client who prefer easily available and inexpensive products	High profits at large scale	Impersonalised service Lower quality products	H&M

<b>Product Concept</b>	Client who seeks quality, performance, or innovation	Possibility to be leader in the industry Creating 'relationships' with customer gaining their loyalty	More offer that actual client needs	Apple
<b>Selling Concept</b>	Emotional approach		The clients are not in need of the products from start	life insurance and timeshare companies
<b>Marketing Concept</b>	Individual approach	Opportunity to compete on the market with similar products	Risk to be overshadowed by competitors	Coca Cola and Pepsi
<b>Societal Marketing Concept</b>	Client who cares about environment, wellbeing of disadvantaged groups of the society, developing countries	Products which are good for environment and climate, support developing countries, disadvantaged groups of society	May be challenging to find solutions Requires intellectual potential and non standart approach	

### Elements of marketing

Regardless of the strategy all marketing concept operate with similar elements. Those elements are key and need to be considered and defined in the beginning of every business. Easy mnemonics 4P's can help to remember and understand it better.



## Product

Product is a good or service that a company offers to clients. Ideally, a product should be answer to an existing demand or need. Sometimes a product or service can be so fascinating that it creates a demand which did not exist before (fashion or tech trends). It is important to understand a product, what it offers. The type of product also shows how much businesses can charge for it, where they should place it, and how they should promote it in the marketplace AKA shows steps for next elements of marketing.

## Price

The cost which consumers pay for a product or service unit is price and is important element of marketing. Many details must be considered when setting a price, both market value, supply costs, and competitors' prices. In some cases, business executives may raise the price to give the product the appearance of being a luxury. Possibilities for discounting is also important.

## Place

When a company makes decisions regarding place, they are trying to determine where they should sell a product and how to deliver the product to the market. The goal of business executives is always to get their products in front of the consumers that are the most likely to buy them.

## Promotion

Promotion includes advertising, public relations, and promotional strategy. The goal of promoting a product is to reveal to consumers why they need it and why they should pay a certain price for it.

## Marketing in everyday life

Marketing strategies can be transferrable to everyday life, for example, during integration or employment. Thinking as marketer in promotion of yourself and showing best and strongest sides can be beneficial in negotiation, employment, creating networks in host country.



**Audience** – Understand the other person(s) and what's important to them in this situation. How will your request impact their lives?

**Benefits** – All anyone cares about is “what's in it for me?” How will this thing solve their problems, meet their needs or improve their lives?

**Emotions** – Show them you understand them. Acknowledge their needs, pain and point of view. Use stories to illustrate your point. If possible, make them feel

like a hero.

**Credibility and trust** – Be pleasant. Be specific. Avoid hype. Share information from credible sources.

**Offer** – Create an enticing offer.

**Ease** – Make it easy for them to say yes.

Objections – Anticipate and overcome objections.

### Marketing and local community

Marketing research statistics result show that the majority of people are searching for local businesses when they are looking for some products or services<sup>1</sup>. Thus, knowing your local customer is crucial. To start successful enterprise, one must know the client almost better himself. The studying of needs, limitations and possibilities of your customers is the first step to success in start-up.

Ways to study the target audience can include:

1. Focus groups
2. Individual interviews
3. Observation
4. Study your local competitors

---

### EXERCISES




No of exercise	Name/Type of exercise
1	PPT
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Understanding basic marketing concept and main marketing forms</li> <li>● Define marketing generally</li> <li>● Explain why is marketing important for enterprise or start-up</li> </ul>
<b>Duration:</b>	2 hours
<b>Description of the procedure:</b>	Presentation of PPT  Discussion in group  Questions and answers

**(Literature references,  
useful links, video, PPT,  
etc)**




No of exercise	Name/Type of exercise
2	Social media marketing
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Applying different forms of marketing</li> <li>● Using social medias</li> <li>● Successful use of marketing for socialising</li> </ul>
<b>Duration:</b>	3 hours
<b>Description of the procedure:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ask participants to list social media which they know</li> <li>2. Participants try to define the users of the listed social media (age, interests, income)</li> <li>3. What aim of using this social network (find friends, work contacts, inspiration, etc)</li> <li>4. Define what kind of business can be marketed using which social media (clothing shop, food market, event/festival, restaurant)</li> </ol>
<b>Supporting materials:</b>  (Literature references, useful links, video, PPT, etc)	Annex I

Annex I. Social media map

Type of media									
User	<p>Key words (age, interests, characteristics)</p> <div>youth</div> <div>middle age</div> <div>sociable</div>			<p>Key words (age, interests, characteristics)</p> <div>youth</div> <div>image</div> <div>looks</div>			<p>Key words (age, interests, characteristics)</p> <div>adults</div> <div>employment</div> <div></div>		
Goal of users	<p>Why people are using this network?</p> <div></div> <div>connect with friends</div> <div></div>			<p>Why people are using this network?</p> <div></div> <div>inspiration</div> <div></div>			<p>Why people are using this network?</p> <div>be on touch with co-workers</div> <div>find a job</div> <div></div>		
Business	<p>What kind of business can be marketed via this network?</p> <div>event management</div> <div></div> <div></div>			<p>What kind of business can be marketed via this network?</p> <div></div> <div>clothing shop</div> <div></div>			<p>What kind of business can be marketed via this network?</p> <div>event management</div> <div></div> <div></div>		

No of exercise	Name/Type of exercise
3	Video analysis
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• for everyday life, career and social life</li> <li>• Ability to use marketing in everyday life, job searching and start-ups</li> <li>• Vision</li> <li>• Creativity</li> </ul>
<b>Duration:</b>	3 hours
<b>Description of the procedure:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Watch a video about Coca cola promotion strategy</li> <li>2. Ask participants and discuss the main principles of marketing that Coca cola use for promotion, such as marketing feelings (fun, love) instead of the product itself, marketing melancholy, connecting the product to specific holidays, seasons of the year, activities</li> <li>3. Ask participants to describe what feelings and associations come to their mind when they see the Coca cola promotion</li> </ol>
<b>Supporting materials:</b>  (Literature references, useful links, video, PPT, etc)	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=XhMVWzVXNNk">https://www.youtube.com/watch?v=XhMVWzVXNNk</a>

No of exercise	Name/Type of exercise
4	Case study
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Understanding basic marketing concept and main marketing forms</li> <li>• Define marketing generally</li> <li>• Explain why is marketing important for enterprise or start-up</li> </ul>

<b>Duration:</b>	3 hours
<b>Description of the procedure:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Present case scenario of Khadija Mansor from Uppsala, Sweden   <p><i><b>Khadija M.</b> moved from Syria to Sweden in 2016. Shortly thereafter, she started a company to fill a local needs. Khadija Mansor saw that new arrivals are looking for some ethnical Arabic products and clothing that are not present in Sweden and started the company 'Sahab'. In the beginning, she worked from home and sold online through Facebook. With increasing demand, she rented location in Gottsunda city center, Uppsala, Sweden and started selling children's books in Arabic and a large number of different products such as perfumes, clothes and accessories. Now Khadija has moved its head office to expand, which has also provided employment opportunities for three other people.</i></p>  </li> <li>2. Present how Khadija successfully runs Facebook marketing, having 43,835 followers of her page  <a href="https://www.facebook.com/SahabSverigeAB/">https://www.facebook.com/SahabSverigeAB/</a> </li> <li>3. Analyse her posts</li> <li>4. Participants share their feedback and answer the questions: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Who is Khadija's target group/customer?</li> <li>- What problem in community did her business solve?</li> <li>- Why is it so successful?</li> </ul> </li> </ol>
<b>Supporting materials:</b>  (Literature references, useful links, video, PPT, etc)	<a href="https://bygg.uppsala.se/contentassets/a88123a480894fee98c6306fcc9b438a/nyhetsbrev-gottsunda-och-valsatra-februari-2020.pdf">https://bygg.uppsala.se/contentassets/a88123a480894fee98c6306fcc9b438a/nyhetsbrev-gottsunda-och-valsatra-februari-2020.pdf</a>  <a href="https://www.facebook.com/SahabSverigeAB/">https://www.facebook.com/SahabSverigeAB/</a>



No of exercise	Name/Type of exercise
5	Group presentation
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• for everyday life, career and social life</li> <li>• Ability to use marketing in everyday life, job searching and star-ups</li> <li>• Vision</li> <li>• Creativity</li> </ul>
<b>Duration:</b>	2 hours
<b>Description of the procedure:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participants are divided in mini groups (5-7 people)</li> <li>2. Each group chooses existing advertisement to present in any form (video, brochure, poster, etc).</li> <li>3. They present it and discuss: <ul style="list-style-type: none"> <li>- What kind of customer does this campaign target? (age, gender, income level, etc)</li> <li>- What emotions does this campaign bring?</li> <li>- Which associations come to mind from this add?</li> <li>- What is good and what is bad about this campaign?</li> <li>- Is it successful at marketing the product? Why?</li> <li>- If you could change something about this campaign what would you change?</li> </ul> </li> </ol>
<b>Supporting materials:</b>  (Literature references, useful links, video, PPT, etc)	

No of exercise	Name/Type of exercise
6	Solo presentation/"Sell me a pen"
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Using marketing for different life situations and own start-up if relevant</li> <li>• Applying different forms of marketing</li> <li>• Successful use of marketing for socialising</li> <li>• Creativity</li> </ul>
<b>Duration:</b>	2 hours
<b>Description of the procedure:</b>	<p>Participants who would like to make a Solo presentation come upfront to the audience</p> <p>The task is to take any object from the room (pen, scarf, notebook, jacket) and try to persuade the audience to buy it. The participant does it in form of a Solo presentation (short and focused speech).</p> <p>If participant is having a difficulty to build the speech, facilitator may give hints (explain why audience may need this object, why it is good, in wat way it is better than other objects)</p> <p>The audience rates the speech on the scale from 1 to 10</p> <p>Next willing participants come upfront to give a speech "selling" same or different object. Audience rates next participants as well. Up to 5 different participants can present a speech. At the end the participant who received the highest points from the audience wins.</p>

**Supporting materials:**

(Literature references,  
useful links, video, PPT,  
etc)

## COMMUNICATION

Communication is important both in your work and in your personal life. We communicate in a number of different ways including verbal communication, written communication, and body language.

Good communication helps us better understand people and situations. It helps us overcome diversities, build trust, and respect, and create conditions for sharing ideas and solving problems. Although communication seems simple, a lack of understanding might cause conflicts and frustrations. Having good communication skills is about being able to present information to others in a simple and clear way. Good communication is about understanding instructions, acquiring new skills, making requests, asking questions, and providing information to others. Good communication is also about listening to the needs of others and responding to these.

**Key learning objectives (*up to 5*)**

- **Ability to present information to an audience ·**
- **Capacity to take an active role in group discussion / decision making ·**
- **Insight into the different communication tools used in business ·**
- **Ability to communicate their own needs, wishes and experience to others**

**Acquired knowledge (*2-4*)**

- Understand the components of communication (eg body language) ·
- List a number of different ways to communicate information (written, telephone, powerpoint presentation etc) ·
- Knowledge of communication techniques that can be used to facilitate group dynamics

**Skills (*2-4*)**

- To use a variety of communication techniques eg challenging, harmonising, within a group discussion ·

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Able to present ideas and information to an assembled audience ·</li> <li>• To communicate confidently in a variety of settings</li> </ul>
<b>Competence (2-4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creativity ·</li> <li>• Valuing ideas ·</li> <li>• Working with others</li> </ul>

---

## THEORY



### What is communication?

- It is an important part of relationship building. Done well, it helps us to co-operate and collaborate and get on well with others in life. If we don't do it so well, we can have difficulties in our relationships – maybe arguments, misunderstandings and other conflicts, which can then lead to a break down in the situation.
- It is also how we transfer knowledge – so that we can learn from each other, have a shared vision and understanding. We give and receive important information. We can also tell each other about what we need and want. If done well then information is passed on from a person and received by others.
- It can take place in many different ways – speaking face to face with one person, in a group discussion, giving presentations, on the phone, in an e mail amongst other ways.
- It is not just about speaking. It includes our body language, how we say things – our tone of voice, using silence, using different language for different situations.

## Why is communication important?

- How we communicate can impact how we get on with people. Effective communication shows respect and value of others and helps us understand each other
- Good communication helps us to feel comfortable with each other and this then encourages even more healthy and effective communication.
- Skilful communication also supports us to get what we want and need, whether that be through information sharing or simply asking for things.
- Examples of this include; how a group of people makes a decision, how I ask a stranger for something that I need, how we manage a conflict in a group, being able to share information that I want others to know, being able to challenge someone when I disagree with them, saying 'no' to someone.



## Theories

\*\*\* Lasswell's (1948) developed a model that introduced 5 levels of communication. This model has been further developed and modernised and is now referred to as the 'five Ws':

- **Who** should be told? Everyone who needs to be told about something should be told. It is good to communicate to all as soon as possible. Openness makes people feel involved and gives them a chance to influence processes.
- **When** should they be told? The timing of when to communicate something is important. If it involves a lot of people then where possible it is important discussions take place at the same time to avoid confusion and misunderstandings.
- **What** should they be told? Clear messages with the opportunity for asking questions and seeking clarification that they have understood
- **Where** should the message be conveyed? Use the most effective medium to get your message across and give time to do it properly
- **Who** should control the communications process? Make sure the most appropriate person delivers the message

William McGuire (1981) added a further dimension to communication theory, adding to these factors with output factors such as comprehension, attention, liking and others. He asserted that getting over the right message is not easy when it can be misunderstood, misinterpreted or ignored. So careful thought on how to deliver the message is required.

Relational communication theory talks about the sender, the receiver, the message, and the noise. The sender is the person communicating, the receiver is the listener. The message is what the sender is trying to communicate and the noise is everything that can get in the way of the receiver hearing the message – it can be difficult external situation eg talking in a noisy bar, it can be distracting thoughts that makes the receiver not hear.

Monroe's Motivation Sequence (1935) was written to support people making speeches and presentations, but is useful for all communication. The sequences are:

- Attention – get the attention of your audience at the beginning of your communication – maybe with a story, an interesting quote or statistic
- Need – a problem / issue. This is the central idea which you need to state clearly
- Illustration – give examples of the need you have outlined above
- Ramification – statistics, testimony etc to drive the point home
- Pointing – show how what you are talking about links to and impacts your audience
- Satisfaction – offer solutions to the problem / issue in the need stage
- Visualisation – tell the audience what will happen if nothing is done
- Action – sum up and reiterate what you think needs to be done

The theories above, and also Maguire and Pitcher's (2002) study of communication skills in the workplace <https://positivepsychology.com/communication-exercises-for-work/> come up with some of the following findings:

**Key communication skills:**

- Being clear about the message that you are wanting to give
- Checking that your listener understands what you are saying
- Ensuring that there is enough space and time for all the people in a conversation to speak if they want to ie taking turns and not taking all the space
- Active listening – being open to really hearing what others have to say. Not assuming that you know what they think or ignoring what they say. And not thinking about something else whilst they are speaking!
- Ensuring that you choose the right method when trying to communicate with someone (eg using formal language for a professional, standing up at the front and speaking loudly when giving a presentation).
- Self-awareness. It is important that you can notice how you are behaving during any communication. Do you know when your voice becomes louder or you get annoyed? Do you notice when your thoughts drift off to something completely different?
- Appropriate body language. Noticing how you are holding your body when communicating. Are you looking at the person or looking down all the time? Do you have a big frown on your face? Sometimes we speak one thing and our body says something very different which can be confusing for the listener. (DePaulo & Friedman, 1998; Knapp et al., 2013). \*
- Work on your perception of emotions, so that you are more able to read others' non-verbal cues and also their potential mood when in communication with them

and to respond accordingly. For example to notice if someone is shy about speaking, or feeling overwhelmed by all they have to do. (Salovey & Mayer, 1990).  
\*

### Active listening skills theory

Active listening is a technique that is used in counselling, training and solving disputes or conflicts. It requires the listener to fully concentrate, understand, respond and remember what is being said.



- giving our full attention to another when they are communicating to us
  - In communication it is usually important to get information from others.
  - We need to be able to understand, explore and feel clear about what they are talking about
- Not only will we gain more information but good listening supports relationships and a sense of wellbeing
  - We may need to find out more details
  - Asking the right questions and listening in the right way, being sensitive to what another is saying but also their body language, maybe what they are not saying or feel unconfident to share.

Listening needs to be an active process. Often we think we are listening but we are in thought, maybe planning what we are going to say next, or thinking about something happening on the other side of the room.

Some common mistakes we make when listening to other people:

1. Daydreaming or thinking of something else while another person is speaking;
2. Thinking about what you want to say next
3. Judging what the other person is saying
4. Listening with a specific goal/outcome in mind.

Tips to help with active and empathetic listening:

1. Pay attention to the speaker and keep trying to let go of any thoughts that come up whilst they are speaking that are not linked to the communication. Be interested in the way they speak, the words and body language they use. Try to notice what they are trying to tell you, how they are feeling about it
2. Be involved with the other person / people in nonverbal ways – look at them, show your attention by nodding your head or changing your facial expressions when they are speaking
3. Be open to what another person is saying– we often jump too quickly to an opinion
4. Don't try to always fill up silences. Sometimes they are important for people to think during a communication.

5. Encourage yourself to imagine being the other person in the communication, supporting your empathy and making you more open to what they are saying
6. Encourage others to open up to you by asking questions and reflecting back something of what they have said.
7. Keep asking questions instead of referring back to yourself.

### The ability to deliver information effectively

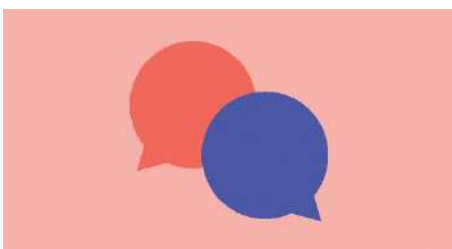


- As part of our communication we want others to take in and understand what we are trying to say
- We often come at situations from very different view points and different beliefs to others
- We can be quick to assume that others understand what we are saying, particularly when they are silent, but this could be from not wanting to say they don't understand or that they think they understand but actually have misunderstood.
- It is often important to clarify and check out understanding.

Some tips to help understanding and successful delivery of information:

1. Put information in a clear, structured order, with sub groups and headings
2. Use visuals (eg simple diagrams)
3. Make it clear that you are happy to receive questions and keep checking if others have any
4. Ask the receivers of the information questions that check their understanding
5. Ask the receivers whether they would like any more information
6. Think about your audience and how best they might be able to hear what you have to say eg the type of language you use

### Allowing the communication to be two way



- During a communication, it is usually important, even during a presentation, to allow some kind of two-way process or discussion.
- This ensures that both parties are active and have a sense of ownership in what ever is discussed, agreed and decided.
- Sometimes we need to communicate and we also need to know when to step back and listen ie taking turns
- This can lead to more commitment and engagement from everyone
- It also factors in more perspectives and diverse opinions
- (Woolley et al., 2010) (Leary, 2004) \*

Tips for good communication from Australia's Better Health Channel (Victoria Department of Health & Human Services, n.d.) \*\*



- Think about what you want to say.
- Set aside time to talk without interruption from other people or distractions like phones, computers or television.
- Be clear about what you want to communicate.
- Make your message clear, so that others hear it accurately and understand what you mean.
- Talk about what is happening and how it affects you.
- Talk about what you want, need and feel – use ‘I’ statements such as ‘I need’, ‘I want’ and ‘I feel’.
- Accept responsibility for your own feelings.
- Listen to others. At times put aside your own thoughts for the time being and try to understand their intentions, feelings, needs and wants
- Share positive thoughts and feelings, such as what you appreciate and what is important to you.
- Be aware of your tone of voice.
- Negotiate and discuss and remember that you don’t always have to have your own way.

---

## EXERCISES

Exercise 1	
‘Listening Skills’ – pair work, small group work, class discussions	
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacity to take an active role in group discussion / decision making</li> <li>● Ability to communicate their own needs, wishes and experience to others</li> <li>● Understand the components of communication (eg body language) ·</li> <li>● Able to present ideas and information to an assembled audience ·</li> <li>● To communicate confidently in a variety of settings</li> <li>● Valuing ideas ·</li> <li>● Working with others</li> </ul>
<b>Duration:</b>	90 minutes
<b>Description of the procedure:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Trainer to introduce the topic of listening</li> <li>● Activity: Guess the object</li> </ul>

	<p>Class to sit in a circle. Take it in turns to go round the group and describe an object without saying its name. Group to guess what the object is. Discussion around what supports listening and what gets in the way</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Activity: My Ideal Job</li> </ul> <p>Class to get into pairs. Take it in turns in the pair to talk about your ideal job. Each person has 5 minutes to talk whilst the other listens.</p> <p>Each pair to then join with another pair. All 4 'listeners' will take it in turns to introduce their partner and tell the others about their partner's ideal job.</p> <p>The 4 to then discuss whether they felt listened to, what was helpful or not so helpful, what was a barrier to listening etc</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Whole class discussion about the activities and listening skills.</li> </ul>
<b>Supporting materials:</b> (Literature references, useful links, video, PPT, etc)	<p><a href="https://www.forbes.com/sites/womensmedia/2012/11/09/10-steps-to-effective-listening/?sh=64036c333891">https://www.forbes.com/sites/womensmedia/2012/11/09/10-steps-to-effective-listening/?sh=64036c333891</a></p> <p><a href="https://www.mindtools.com/CommSkill/ActiveListening.htm">https://www.mindtools.com/CommSkill/ActiveListening.htm</a></p> <p><a href="https://www.thebalancecareers.com/types-of-listening-skills-with-examples-2063759">https://www.thebalancecareers.com/types-of-listening-skills-with-examples-2063759</a></p>

<b>Exercise 2</b> <b>'Exploring Body Language' – class discussions, team games, scenarios in pairs, role play</b>	
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Insight into the different communication tools used in business</li> <li>● Understand the components of communication (eg body language) ·</li> <li>● Knowledge of communication techniques that can be used to facilitate group dynamics</li> <li>● To communicate confidently in a variety of settings</li> </ul>
<b>Duration:</b>	90 minutes
<b>Description of the procedure:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Activity: What am I Saying?</li> </ul> <p>Class in two teams, each team standing in a line all facing the same direction. The person at the back of the line is given a card with a statement (see attached statements). They tap the person in front of them on the shoulder who turns round. The first person then mimes the statement on their card. When the second person feels that they understand, they tap the person in front of them on their shoulder and then mime the statement to them. This continues down the whole line. When both teams have finished, the person at</p>

	<p>the front of each team says what they think the statement is. The team nearest to the right statement gets a point. Continue with as many statements as you would like.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Trainer to introduce the topic of body language in communication</li> <li>● Activity: What's going On?</li> </ul> <p>The class to go into pairs. Give each pair a list of scenarios to act out. For each scenario, one of the pair (they will take it in turns), will pick a feeling they are having and will act it out in the scenario without using any words to say. Allow 5 minutes for each dialogue and at the end, the other of the pair will guess what feeling their partner was acting out. Whole class discussion about the activity and the importance of body language in different settings.</p>
<b>Supporting materials:</b> (Literature references, useful links, video, PPT, etc)	<p><a href="https://www.verywellmind.com/understand-body-language-and-facial-expressions-4147228">https://www.verywellmind.com/understand-body-language-and-facial-expressions-4147228</a></p> <p><a href="https://www.helpguide.org/articles/relationships-communication/nonverbal-communication.htm">https://www.helpguide.org/articles/relationships-communication/nonverbal-communication.htm</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=C2Na_YwNVx0">https://www.youtube.com/watch?v=C2Na_YwNVx0</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=p9BG6bfiveU">https://www.youtube.com/watch?v=p9BG6bfiveU</a></p> <p>attachment</p>

<b>Exercise 3</b>	
<b>'Assertiveness in Communication' – group discussion, exploring scenarios and group presentation, assertiveness game, role play</b>	
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacity to take an active role in group discussion / decision making ·</li> <li>● Insight into the different communication tools used in business ·</li> <li>● Ability to communicate their own needs, wishes and experience to others</li> <li>● Knowledge of communication techniques that can be used to facilitate group dynamics</li> <li>● To use a variety of communication techniques eg challenging, harmonising, within a group discussion ·</li> <li>● To communicate confidently in a variety of settings</li> <li>● Creativity ·</li> <li>● Working with others</li> </ul>
<b>Duration:</b>	120 minutes

<b>Description of the procedure:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trainer to introduce the topic of being assertive in communication</li> <li>Activity: 'Asking for what I want' Put the class into groups of 4 (with flip chart paper and pen). Each group looks at the 3 scenarios and discusses how they would try to get what they want in each scenario. Each group to then feedback to the class.</li> <li>Class discussion: What stops me from asking for what I want? Trainer discusses aggressive, assertive and passive communication. Discussing good ways to ask for what I want</li> <li>Activity: 'Can I have your Chair?' The class sit round in a circle. Someone sits in the middle of the circle on a chair. 3 other people in the group are asked to get the person in the middle to give them the chair. One will ask aggressively, one in a passive way and one assertively. The person in the middle will respond as assertively as they can. The class can have a few turns with different people in the middle. Class discussion about activity.</li> <li>Activity: Using My Body to be Assertive Trainer to discuss using the body to build confidence and determination in being assertive. Group to then stand up and walk around the room in different directions in an assertive confident way. When they meet someone else in the room, they stop and face each other for 1 minute without speaking but standing in an assertive way. They then continue walking until they meet someone else and then they do the same. Do this for a few minutes. Then short group discussion re the impact of holding your body in an assertive way. Do the exercise again, and this time when they are walking and meet somebody they stop, face them and say 'no' in an assertive way and then walk on again. When they meet someone else, they do the same. Do this for a few minutes then stop and ask the group how it feels to say 'no' assertively.</li> <li>Trainer to finish the session with a round up of what has been learnt</li> </ul>
<b>Supporting materials:</b> (Literature references, useful links, video, PPT, etc)	<a href="#">How Non-Verbal Communication Affects Performance   PGC Basketball   Communication - YouTube</a> <a href="https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/assertive/art-20044644">https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/assertive/art-20044644</a> <a href="https://www.skillsyouneed.com/ps/assertiveness.html">https://www.skillsyouneed.com/ps/assertiveness.html</a> <a href="https://agileleanlife.com/how-to-become-more-assertive/">https://agileleanlife.com/how-to-become-more-assertive/</a>

attachment  
flip chart paper and pen

#### Exercise 4 'Giving a Presentation'

##### Learning objective:

To understand the types of presentation  
To recognise the pros and cons for each style  
To practice preparing and giving a presentation

##### Duration:

120 mins

##### Description of the procedure:

Trainer to introduce the topic and what to think about when giving a presentation  
Creating effective presentations

1. Using powerpoint
2. Using flipcharts
3. Online delivery
4. No props!

Trainer to introduce the session and engage the group in discussing the pros and cons of each of the 4 presentation styles. This might include such things

1. how much information to include – try not to just write what you are going to say use the slide as bullet points to then talk around
2. do you use pictures
3. making presentations really clear
4. handwriting styles and colours
5. talking to your group
6. not being able to see reactions (online)

etc

Trainer then to divide the group into at least 4 smaller groups, this allows each of the different presentation styles to be considered. Trainer will allocate each group to a different category and they will then be tasked with creating a presentation on giving a presentation thinking about the earlier points.

	Each group will then present their presentation to the group and get feedback and constructive ideas to improve. Final group session to talk through what they all learned – what worked well and what maybe needed more work. This can also include hints and tips between participants on how to manage nerves when talking in front of a group etc
<b>Supporting materials:</b> (Literature references, useful links, video, PPT, etc)	flip chart paper and pen, computer with powerpoint

No of exercise 5	Name/Type of exercise Speaking with confidence
<b>Learning objective:</b>	
<b>Duration:</b>	120 min
<b>Description of the procedure:</b>	<p>Trainer introduces the subject of feeling confident when we talk and the things that might make us nervous. Although we all get nervous at times there are things we can all do to help us to overcome our nerves and make us sound and feel more confident when speaking. This is not just about giving presentations or when you are in bigger groups it is also how you talk in interviews and with small groups.</p> <p>Trainer to split the group into smaller group and each group to then take 5 minutes to come up with how they feel speaking in one of these situations:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meeting friends for a coffee</li> <li>2. Meeting your bank manager to ask for a business loan</li> <li>3. Presenting to a group of children</li> <li>4. Giving evidence in court</li> <li>5. Pitching your business idea</li> </ol>

	<p>Get the group talking about how they feel in each of the following scenarios and record on a flipchart. Trainer then gets the group to think about what makes the difference in each of these settings so talking to a group of friends is easy but asking for a bank loan is more difficult – why??</p> <p>Its not just about audience size it about so many other things – ask the group to think about this – talking to a big group of children is possible less daunting than talking to bank manager why do you think this is?</p> <p>We use different language when talking to different groups how they might feel more confident – so cover things like practising what you are going to say, breathing exercises, make sure they have prepared and know their subject, make sure you listen to what is being asked/said. How else might you feel more confident??</p>
<b>Supporting materials:</b> (Literature references, useful links, video, PPT, etc)	flip chart paper and pen

## RESILIENCE

<b>Key Learning Objectives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Be able to collaboratively plan, organise (resource, execute) and evaluate an entrepreneurial project/community-based activity using the collaborative background, knowledge and experience.</li> <li>● Be able to collectively come up with ideas which are relevant/support the local community and check their potential.</li> </ul>
<b>Acquired Knowledge</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identify and recognise how vision and resilience work.</li> <li>● List a number of barriers to vision and apply techniques to overcome these barriers.</li> <li>● Give examples on how vision work in practice.</li> <li>● Apply methods and techniques to effectively manage their feelings and impulses in a healthy manner.</li> <li>● Apply knowledge on how to transform vision into realistic plans and show resilience.</li> </ul>

<b>Skills</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Generate unique and innovative vision.</li> <li>● Demonstrate resilience to make realistic plans.</li> <li>● Implement communication and self-management skills when working on an entrepreneurial project, in everyday life and when solving difficult situations and problems in the host country.</li> <li>● Recognise ways out of difficult situations and follow them.</li> </ul>
<b>Competence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Spot opportunities.</li> <li>● Be creative.</li> <li>● Have vision.</li> <li>● Have motivational perseverance.</li> <li>● Be self-aware.</li> <li>● Mobilise others.</li> <li>● Mobilise resources.</li> <li>● Cope with risk.</li> <li>● Take initiative.</li> </ul>

Resilience can be defined as the ability of a person to regain balance following exposure to an adverse event or events. Taking into consideration the IO1 desk research and workshops' results, immigrant women have experienced similar situations that caused them uncertainty and fear of losing everything. Although these women are interested in entrepreneurship and have vision, they should also be resilient to overcome any barrier.

This training material will focus on developing the above-mentioned skills to immigrant women.

---

#### THEORY

**“Bamboo is flexible, bending with the wind but never breaking, capable of adapting to any circumstance. It suggests resilience, meaning that we have the ability to bounce back even from the most difficult times... Your ability to thrive depends, in the end, on your attitude to your life circumstances. Take everything in stride with grace, putting forth energy when it is needed, yet always staying calm inwardly”.**

Ping Fu

## What is Resilience?



Although there is no agreed definition of the concept<sup>6</sup>, “resilience” can be described as the ability of a person to regain balance after the exposure to an adverse event or events. Resilience is not a state of being, it is a process of adaptation and growth within a risky landscape or situation. A resilient person not only survives, but also thrives in an environment of change and uncertainty by following a dynamic process of positive adaption<sup>7</sup>. Resilience is closely related with vision, mission and core values that a person



[This Photo](#) by unknown author is licensed under [CC BY](#).

has. Resilient persons are able to visualise a positive mission, effectively communicate their plan to others and encourage strong attachment to the course of action. Additionally, having a vision is one of the seven habits of successful people and not only recommends beginning with the end in mind, but also deeply understanding the goals, values, and desired outcomes. A resilient person implements the above-mentioned qualities to every task that undertakes.

The word “resilience” is often used on its own to represent overall adaptability and coping, but it can be broken down into categories as follows<sup>8</sup>:

**Psychological resilience** - Psychological resilience refers to the ability to mentally withstand or adapt to uncertainty, challenges, and adversity. People who exhibit psychological resilience develop coping strategies and capabilities that enable them to remain calm and focused during a crisis and move on without long-term negative consequences.

**Emotional resilience** - There are varying degrees of how well a person copes emotionally with stress and adversity. Some people are, by nature, more or less sensitive to change. As a result, emotional resilient persons are able to manage stressors as well as their emotions in a healthy, positive way.

**Physical resilience** - Physical resilience refers to the body’s ability to adapt to challenges, maintain stamina and strength, and recover quickly and efficiently. It is a person’s ability to function and recover when faces illness, accidents, or other physical demands.

<sup>6</sup> King DD (2016). The untapped potential in employee resilience: specific recommendations for research and practice. *Industrial and organizational psychology* 9 (2):405-522.

<sup>7</sup> Luthar, S., CICHETTI, D., & Becker, B. (2000). The Construct of Resilience: A critical Evaluation and Guidelines for Future work. *Child Development*, 71, 543-569.

<sup>8</sup> Hayward MLA, Forster WR, Sarasvathy SD (2010) Beyond hubris: How Highly confident entrepreneurs rebound to venture again. *Journal of Business Venturing* 25 (6):569-578.

**Community resilience** - Community resilience refers to the ability of groups of people to respond to and recover from adverse situations, such as natural disasters, acts of violence, economic hardship, and other challenges to their community.

## Why is Resilience important?

Resilience:

- can inspire new entrepreneurs<sup>9</sup>.
- gives people the strength needed to process and overcome hardship. It is an inner force that motivates them to continue struggle for the best they can.
- is the ability to cope with stress and unexpected challenges, and to thrive in such situations and be capable to adapt.
- can help a person to handle occupational stress that affects personal performance outcomes.
- has been associated with various positive states, including optimism, zest, curiosity, energy and openness to experience<sup>10</sup>. Positive emotions also serve as a “buffer” against workplace stress by enabling individuals to make positive appraisals of what otherwise may have been a stressful situation.

## Theories

People face all kinds of adversity in life. There are personal crises, such as illness, loss of a loved one, abuse, bullying, job loss, and financial instability. There is the shared reality of tragic events in the news, such as wars, terrorist attacks, mass shootings, natural disasters, and, of

---

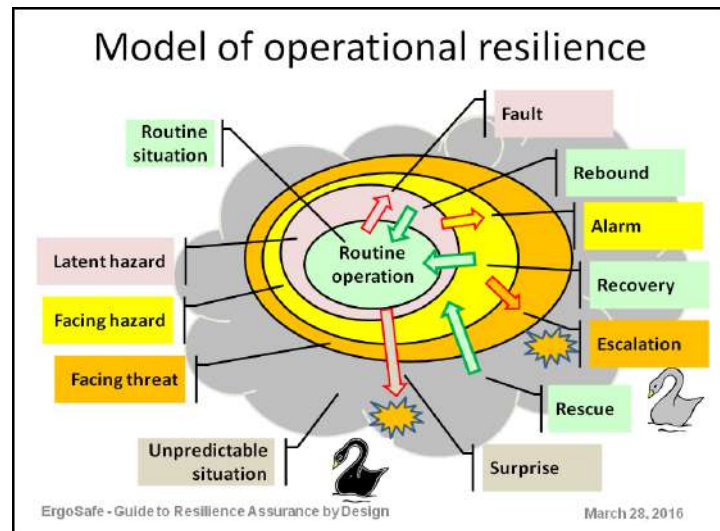
<sup>9</sup> Bullough A, Renko M and Myatt T (2014) Danger zone entrepreneurs: The importance of resilience and self-efficacy for entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice* 38(3): 473-499 and Manzano G and Ayala JC (2013) Psychometric properties of Connor -Davidson Resilience Scale in a Spanish sample of entrepreneurs. *Psicothema* 25(2):251

<sup>10</sup> Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back from Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333.

course, pandemics. People have to learn to cope with and work through very challenging life experiences.

Developing resilience is both complex and personal. It involves a combination of inner strengths and outer resources, and there is not a universal formula for becoming more resilient. People are different and react differently in different situations.

Studies have examined psychological influences, personal characteristics and the effects of previous experience on the individual in predicting what a successful entrepreneur does. According to Schumpeter (1993), an entrepreneur has the "vision" of doing the right things without analysing the situation. By following this direction, entrepreneurs need certain psychological traits that help them overcome difficulty and uncertainty<sup>11</sup>.



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA](#).

According to Achua and Lussier (2014), the factors for which women become entrepreneurs are categorised in "push factors" and "pull factors". The factors of "push"<sup>12</sup> are those related to job frustration, such as lack of opportunities, little or small opportunity to ascend to a better position, economic crises, lack of money, family abandonment etc. On the other hand, the "pull" factors are those related to the desire for growth, pursuit of independence, desire to be your own boss etc. In general speaking, they are the qualities that are related to personal development and fulfilment of a plan of life.

Ayala and Manzano (2014) studied the connection between the dimensions of resilience and successful entrepreneurs<sup>13</sup>. They found that there are three dimensions of resilience (resiliency, ingenuity and optimism) which help predict business success. Findings have shown "ingenuity" as a key factor in predicting success in entrepreneurship (both for men and women). However, the optimism in business success is greater for women than for men. Self-efficacy and resilience are particularly important for entrepreneurship.

Additionally, Tugade and Fredrickson (2004) found that "the psychological mindset involved with resilience is reflected in the body as well". That means that if a person has better physical wellbeing, s/he will have a greater capacity to undertake his/her work and he/she will better adapt to adversity.

<sup>11</sup> Shumpeter, J. A (1993). Theorie der wirtschaftlichen Entwicklun. Berlin: Duncker & Humblot.

<sup>12</sup> Achua, C., & Lussier, R.N (2014). Entrepreneurial Drive ant the Informal Economy in Cameroon. Journa of Developmental Entrepreneurship, 19 (4),1-12.

<sup>13</sup> Ayala, J. C., & Manzano, G. (2014). The resilience of the entrepreneur. Influence on the success of. Journal of Economic Psychology.

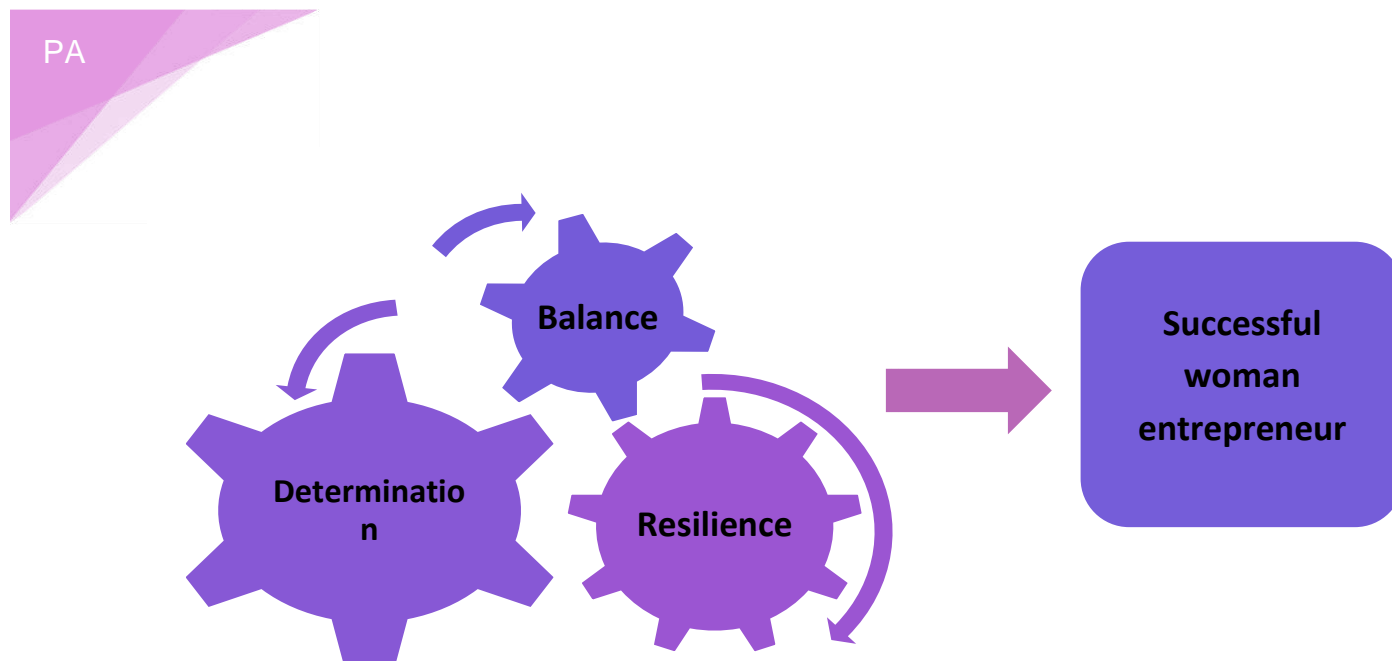


Fig. 1: Conceptual Model of Successful Entrepreneurial Women's Personal Characteristics

## Main Theories about Resilience

### 1. Michael Rutter's Theory:

A combination of factors contributes to building resilience and there is not a simple to-do list to work through adversity. According to Rutter (2006), resilience can be defined as "an interactive concept that is concerned with the combination of serious risk experiences and a relatively positive psychological outcome despite those experiences". This theory supports that:

- resilience is not related to the individual's psychological traits, but the ability to adapt when given the right resources.
- individuals can be resilient with some risk factors, but it always depends on the different situations they face.

### 2. Dr Norman Garmezy's Theory:

Norman Garmezy defined resilience as "not necessarily impervious to stress, rather resilience is designed to reflect the capacity of recovery and maintained adaptive behaviour that may follow initial retreat or incapacity upon initiating a stressful event". According to this approach, resilience is a functional adequacy despite an interfering emotionality, as a benchmark of resilience behaviour under stress.

### 3. Emmy Werner's Theory:

Werner defined resilience as "the capacity to cope effectively with internal stresses of their vulnerabilities and external stresses". This approach is considered as an ecological view of resilience that focuses on the protective factors. According to Werner's theory, the most stressful a situation will be, the more protective factors will be required.

#### 4. Syniya Luthar's Theory:

Luthar (2000) considered resilience as “a dynamic process encompassing positive adaption with the context of significant adversity”. According to Luthar, two significant things are most important for someone to be resilient, which are exposure to the significant stress and the achievement of positive adaption.

According to this theory, there are three types of protective factors:

- Protective-stabilising (despite the increasing risk, attribute gives stability to competence).
- Protective-enhancing (engaging stress and increasing confidence within one's self).
- Protective but reactive (general advantages but not with high-stress levels).

#### 5. Ann Masten's Theory:

According to Masten (2011), resilience is “the capacity of a dynamic system to adapt to disturbances that threaten the system's function, viability or development”. Masten supports that in order for a person to be resilient, s/he must have positive adaption, which refers to meeting developmental tasks and fundamental human adaption systems (attachment relationships and parenting, self-regulatory system for emotion etc.).

#### 6. Michel Unger's Theory:

Unger defined resilience as “more an individual set of characteristics. It is the structure around the individual, the services the individual receives, the way health knowledge is generated, all of which combine with characteristics of individuals that allow them to overcome adversity they face and chart pathways to resilience”. According to Unger (2011), there are four principles that it is important to be considered and those are decentrality, complexity, atypicality and cultural relativity.

Unger did not propose that the child has nothing to do with resilience, but he focused on the emphasis that should be put on the nature of social and physical ecology, then on the interaction between the child and the environment and then at last on the child.

## Remember

Resilience is “the core strength you use to lift the load of life”.

Amit Sood, M.D.

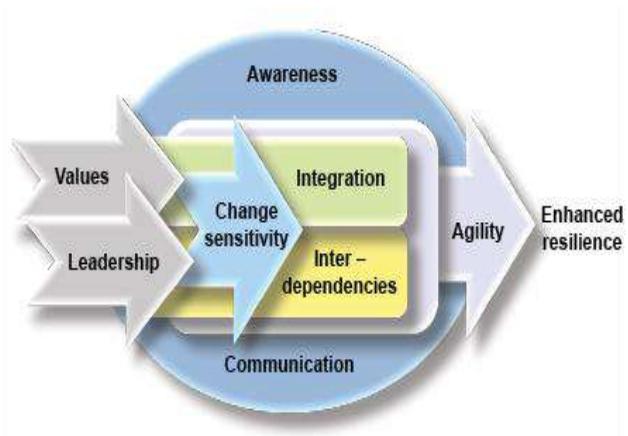
## Key Resilience Skills<sup>14</sup>

According to Glicken, M.D. (2006), resilient people have some or all of the following skills:

- **Focus of Control** - Focusing on how they, as opposed to external forces, can control the outcome of events.
- **Mobilising sources and other** since they rely on family, friends, and colleagues when needed.
- **Problem-solving** - Identifying ways within their control to work and resolve a problem.
- **Optimism** - When the going gets tough, believing in their ability to handle it.
- **Coping** - Finding techniques to reduce stress and anxiety.
- **Self-Care** - Making their mental, emotional, and physical health top priorities.
- **Self-awareness** - Knowing their strengths and weaknesses and how to put internal resources to work.
- **Generating unique and innovative vision.**
- **Demonstrating motivational perseverance.**
- **Implementing communication and self-management** when working on an entrepreneurial project, in everyday life, and when solving difficult situations and problems in e.g. the host country.
- **Spotting opportunities and taking initiative** - Recognising ways out of difficult situations and following them for coping with risks.

## Train Yourself to Become Resilient

The research of Barr, S., & Devine-Wright, P. (2012) has shown that social systems that provide support in times of crisis or trauma support resilience in the individual<sup>15</sup>. Social support can include immediate or extended family, community, friends, and organisations. Learning to be resilient doesn't mean figuring out how to "grin and bear it" or to simply "get over it". It is not about learning to avoid obstacles or resisting change.



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY-NC](#)

<sup>14</sup> Glicken, M. D. (2006). Learning from resilient people: Lessons we can apply to counselling and psychotherapy. Sage.

<sup>15</sup> Barr, S., & Devine-Wright, P. (2012). Resilient communities: sustain abilities in transition. Local Environment, 17(5), 525-532.

Building resilience is a process by which people utilise flexibility to reform ways in which they can handle difficult situations and learn to tap into a strengths-based approach to working through obstacles.

**If we consider resilience as a process, we can follow the next steps in order to build resilience skills:**

- **Develop self-awareness** - Understanding how you typically respond to stress and adversity is the first step towards learning adaptive strategies. Self-awareness also includes understanding your strengths and knowing your weaknesses.
- **Build self-regulation skills** - Remaining focused on the face of stress and adversity is important but not easy. Stress-reduction techniques, such as guided imagery, breathing exercise, and mindfulness training can help individuals regulate their emotions, thoughts, and behaviours.
- **Learn coping skills** - Coping and problem-solving skills help empower a person who has to work through adversity and overcome hardship. There are many coping skills that can help in dealing with stressful and challenging situations. They include journaling, reframing thoughts, exercising, spending time outdoors, socialising, improving sleep hygiene, and tapping into creative outlets.
- **Increase optimism** - People who are more optimistic tend to feel more in control of their outcomes. To build optimism, focus on what you *can* do when faced with a challenge, and identify positive, problem-solving steps that you can take.
- **Strengthen connections** - Support systems can play a vital role in resilience. Bolster your existing social connections and find opportunities to build new ones.
- **Know your strengths** - People feel more capable and confident when they can identify and draw on their talents and strengths.
- **Have a realistic planning** - The ability to make and carry out realistic plans helps individuals to play with their strengths and focus on achievable goals.
- **Boost your self-esteem** – A positive sense of self and confidence in one's strengths can stave off feelings of helplessness when confronted with adversity.
- **Build on your communication skills** - Being able to communicate clearly and effectively helps people seek support, mobilise resources, and take action.
- **Have emotional regulation** - The capacity to manage potentially overwhelming emotions (or seek assistance to work through them) helps people maintain focus when overcoming a challenge.

Research on resilience theory shows that resilience is not something people tap into only during overwhelming moments of adversity. It builds as people encounter all kinds of stressors on a daily basis and protective factors can be nurtured.



## Resilience Techniques

Tips for becoming resilient according to the American Psychological Association (2012):

- **Built your connections.**
- **Prioritise relationships** - Connecting with empathetic and understanding people can remind you that you are not alone. Focus on finding trustworthy and compassionate individuals and colleagues who validate your feelings. The pain of traumatic events can lead some people to isolate themselves, but it is important to accept help and to be supported from those who care about you.
- **Join a group** - Along with one-on-one relationships, some people find that being active in civic groups, faith-based communities, or other local organisations provides social support and can help them hope.
- **Foster wellness.**
- **Take care of your body** - Self-care is a legitimate practice for mental health and building resilience. That happens because stress is just as much physical as it is emotional. Proper nutrition, ample sleep, hydration, and regular exercise can strengthen your body to adapt to stress and reduce the tense of emotions like anxiety or depression.
- **Practice mindfulness** - Mindful yoga and other spiritual practices like prayer or meditation can also help people build connections and restore hope, which can help them to deal with situations that require resilience. When you journal, meditate, or pray, ruminate on positive aspects of your life and recall the things you are grateful for, even during personal trials.
- **Avoid negative outlets** - Focus on giving your body resources to manage stress, rather than seeking ways to eliminate the feeling of stress.
- **Find purpose.**
- **Help others** - Be volunteer in a local homeless shelter or simply support a friend when needed. In this way, you can garner a sense of purpose, foster self-worth, connect with other people, and tangibly help others, all of which can empower you to grow in resilience.
- **Be proactive** - It is helpful to acknowledge and accept your emotions during hard times, but it is also important to help you foster self-discovery.
- **Move towards your goals** - Set some realistic goals and do something regularly - even if it seems like a small accomplishment, it will enable you to move towards the things you want to accomplish.
- **Look for opportunities for self-discovery** - Feeling vulnerable can increase the sense of self-worth and heighten the appreciation for life.
- **Embrace healthy thoughts.**
- **Keep things in perspective** - How you think can play a significant part in how you feel - and how resilient you are when face obstacles. Try to identify areas of irrational thinking, such as a tendency to catastrophise difficulties or assume the world is out to get you, and adopt a more balanced and realistic thinking pattern. For instance, if you feel overwhelmed by a challenge, remind yourself that this is not a permanent situation. Everything is matter of your point of view.
- **Accept change** - Accept that change is a part of life. So, try to find ways to adapt. You may see opportunities and interesting things that you had never imagined before.



- **Maintain a hopeful outlook** - Try to be positive - always an optimistic outlook empowers you to expect that good things will happen to you. Try visualising what you want, rather than worrying about what you fear.
- **Learn from your past** - By looking back at who or what was helpful in previous times of distress, you may discover how you can respond effectively to new difficult situations.
- **Seek for help.**
- **Getting help when you need** is crucial in building your resilience. The important thing is to remember you are not alone on the journey. For many people, using their own resources and strategies may be enough for building their resilience. But at times, an individual might get stuck or have difficulty making progress on the road to resilience.

## EXERCISES

No of Exercise: 1      Name/Type of Exercise: <i>Video Review</i>	
<b>Learning Objective:</b>	To understand the concept of “resilience” through an audio-visual medium.
<b>Duration:</b>	1-2 hours.
<b>Description of the Procedure:</b>	The learner selects a video or more that is/are available on YouTube out of a list of suggested video titles and proceed with watching it/them and reflecting on it/them.
<b>Supporting Materials: (Literature References, Useful Links, Videos, PPTs etc.)</b>	<p>Titles of selected videos and relevant links for the learner to choose and watch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● The Three Secrets of Resilient People   Lucy Hone   TEDxChristchurch (<a href="https://youtu.be/NWH8N-BvhAw">https://youtu.be/NWH8N-BvhAw</a>).</li> <li>● Sh*t Happens. 8 Lessons in Resilience   Dr Fiona Starr &amp; Dr Mike Solomon   TEDxKingAlfredSchool (<a href="https://youtu.be/Jba4XDnDXuY">https://youtu.be/Jba4XDnDXuY</a>).</li> <li>● The Power of Resilience: Sam Goldstein, Ph.D. at TEDxRockCreekPark (<a href="https://youtu.be/isfw8JJ-eWM">https://youtu.be/isfw8JJ-eWM</a>).</li> <li>● The Superpower of Resilience   Sule Kutlay Gandur   TEDxBerlin (<a href="https://youtu.be/tP4qKqvB8pc">https://youtu.be/tP4qKqvB8pc</a>).</li> <li>● From Stress to Resilience   Raphael Rose   TEDxManhattanBeach (<a href="https://youtu.be/Q7vYuKvpneM">https://youtu.be/Q7vYuKvpneM</a>).</li> <li>● Teaching Grit Cultivates Resilience and Perseverance (<a href="https://www.youtube.com/watch?v=F0qrtsYg6kl&amp;feature=emb_title">https://www.youtube.com/watch?v=F0qrtsYg6kl&amp;feature=emb_title</a>).</li> <li>● Dr. Michael Ungar: What is Resilience (<a href="https://www.youtube.com/watch?v=15D1QuNLH0c">https://www.youtube.com/watch?v=15D1QuNLH0c</a>)</li> <li>● Other.</li> </ul>

No of Exercise: 2      Name/Type of exercise: <i>Literature Analysis</i>	
<b>Learning Objective:</b>	To find out more about the concept of “resilience”.
<b>Duration:</b>	8-40 hours (depending on number of books).
<b>Description of the Procedure:</b>	The learner selects a book or more out of a list of suggested book titles to enhance his/her knowledge on the concept of “resilience”. S/he needs to rent, buy the book(s) or find it/them online and study the concept in more depth.
<b>Supporting Materials: (Literature References, Useful Links, Videos, PPTs etc.)</b>	<p>Titles of selected books for the learner to choose and read:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Freedom from Anxious Thoughts and Feelings: A Two-Step Mindfulness Approach for Moving Beyond Fear and Worry” by Scott Symington, PhD.</li> <li>• “Option B: Facing Adversity, Building Resilience, and Finding Joy” by Sheryl Sandberg and Adam Grant.</li> <li>• “How to Change Your Mind: What the New Science of Psychedelics Teaches Us About Consciousness, Dying, Addiction, Depression, and Transcendence” by Michael Pollan.</li> <li>• “Beauty in the Broken Places: A Memoir of Love, Faith, and Resilience” by Allison Pataki.</li> <li>• Other.</li> </ul>

No of Exercise: 3      Name/Type of Exercise: <i>“Resilience Building Plan” Worksheet</i>	
<b>Learning Objective:</b>	Sydney Ey, Ph.D., Associate Professor at the Department of Psychiatry at Oregon Health & Science University has developed a worksheet for the creation of resilience building plans.
<b>Duration:</b>	1-2 hours (to create the plan and exercise).
<b>Description of the Procedure:</b>	The learner creates his/her “Resilience Building Plan” and practices the relevant skills. Learners are advised to be open to not doing all of them perfectly and to be curious about what they are going to learn about themselves and others through the process.

**Supporting Materials:**  
(Literature References,  
Useful Links, Videos, PPTs  
etc.)

Link to the “Resilience Building Plan” Worksheet:  
[https://www.acponline.org/system/files/documents/about\\_acp/chapters/or/resilience\\_building\\_plan\\_worksheet.pdf](https://www.acponline.org/system/files/documents/about_acp/chapters/or/resilience_building_plan_worksheet.pdf).

No of Exercise: 4      Name/Type of Exercise: <i>Ten Minutes/Days Gaming Activity</i>	
<b>Learning Objective:</b>	“SuperBetter” is a gaming application designed to increase resilience. Jane McGonigal, stress researcher, designed the game to help people become more capable of getting through any tough situation and more likely to achieve the goals that matter the most.
<b>Duration:</b>	10 minutes per day.
<b>Description of the Procedure:</b>	Gaming activities provide a way to bring the strengths that the learner already demonstrates in life: optimism, creativity, courage and determination. It provides a safe space to practice these skills and then transfer them into real life. This is what expected from learners through this exercise.
<b>Supporting Materials:</b> (Literature References, Useful Links, Videos, PPTs etc.)	Link to “SuperBetter” gaming application: <a href="https://www.superbetter.com/">https://www.superbetter.com/</a> . The learners can download the game from: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Play store or</li> <li>● iTunes.</li> </ul>

No of Exercise: 5      Name/Type of Exercise: <i>Boosting Resilience Through Creativity</i>	
<b>Learning Objective:</b>	Creativity is a resource for coping with stress and increasing resilience. It can be performed through picking up a new, creative habit or by seeing things in a different way.
<b>Duration:</b>	1-2 hours (to watch the video and create the plan for his/her craft activity). The time for implementing the activity depends on the type of the selected craft activity. Specific time should be dedicated for practice per day or on a regular basis.
<b>Description of the Procedure:</b>	The learner gets out of his/her comfort zone to explore life through a new craft activity. S/he should consider taking a class or buying tools at a craft store to try something new: drawing, painting, sketching, clay, sewing. YouTube provides many DIY

	craft ideas and projects ranging in skill level, cost and commitment investment.
<b>Supporting Materials:</b> (Literature References, Useful Links, Videos, PPTs etc.)	Link to Supportive Power Point Presentation: <a href="http://www.resiliencyohio.org/videos/resiliency_trauma_training_series_session_2.mp4">http://www.resiliencyohio.org/videos/resiliency_trauma_training_series_session_2.mp4</a> .

## PLANNING/MANAGEMENT

<b>Key learning objectives (up to 5)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Able to (collectively) develop an action plan for the community based activity and follow it through successfully</b></li> <li>• <b>Ability to “proactive behaviour”</b></li> <li>• <b>Ability to set goals and identify priorities</b></li> <li>• <b>Ability to make plan for the entrepreneurial project</b></li> <li>• <b>Ability to manage resources and team</b></li> <li>• <b>Problem solving ability</b></li> </ul>
<b>Acquired knowledge (2-4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Understanding the concept and role of smart goals in life and entrepreneurship</li> <li>• Understanding the basics of planning in entrepreneurship</li> <li>• Understanding the basics of project management</li> <li>• Knowledge of basic methods and tools of problems solving in project management</li> </ul>
<b>Skills (2-4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Using the smart goal method in practice</li> <li>• Using planning for different life situations and own entrepreneurial project (scenario planning)</li> <li>• Applying different tools of management and problems solving</li> </ul>
<b>Competence (2-4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vision</li> <li>• Mobilizing resources</li> <li>• Mobilizing others</li> </ul>

## THEORY

“Just because you made a good plan,  
doesn’t mean that’s what’s gonna happen.”

Taylor Swift



## WHAT IS A PLAN?

- ✓ a set of decisions about how to do something in the future (dictionary.cambridge.org)
- ✓ a series of steps to be carried out or goals to be accomplished (definitions.net)
- ✓ a method of achieving something that you have worked out in detail beforehand (collinsdictionary.com)

## WHAT IS A PLANNING?

- ✓ the act or process of making a plan to achieve or do something (merriam-webster.com)
- ✓ the process of deciding in detail how to do something before actually starting to do it (collinsdictionary.com)
- ✓ the act or process of drawing up plans or layouts for some project (definitions.net)
- ✓ a systematic and structured approach to successfully achieve the desired goals of an individual or team (economictimes.indiatimes.com)

“plans are worthless,  
but planning is  
everything”

Dwight D. Eisenhower  
US President 1953 - 1961



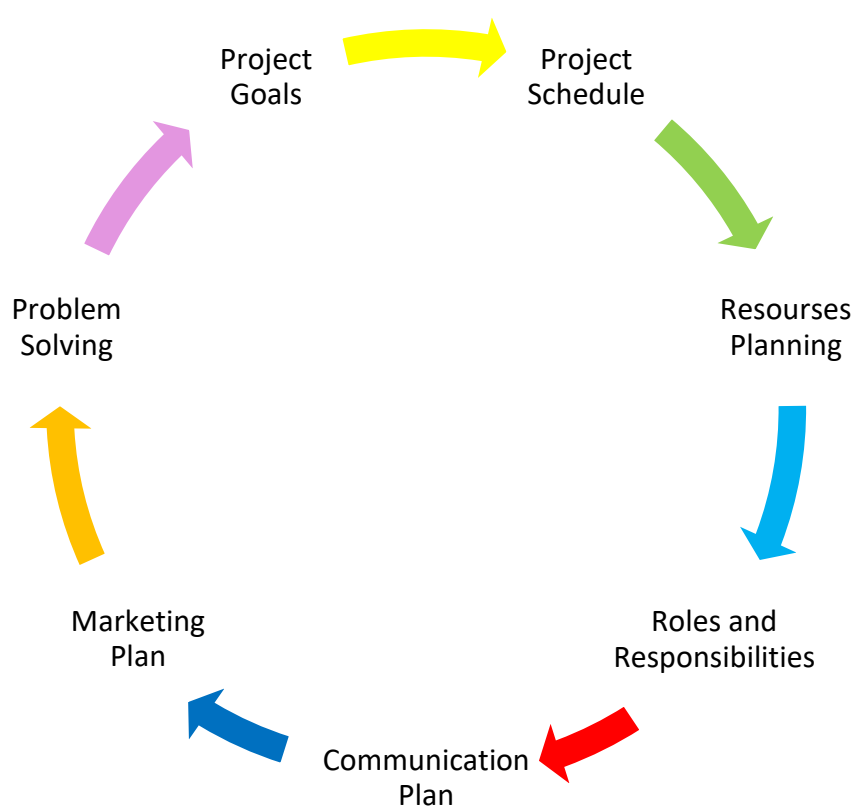
### ***PLANNING IN ENTREPRENEURSHIP INCLUDES:***

#### **1. Idea of the project**

To generate ideas for an entrepreneurial project, you can use the tools for creative thinking.

#### **2. Planning of the project**

It is a very important stage in the development and implementation of an entrepreneurial project. This process may include at least a few important stages:



#### **2.1. Goals of the project**

For setting goals, you can use the method of “SMART goals”. The concept of SMART goals first turned up in an article by George T. Doran in the November 1981 issue of Management Review. Since that introduction, many business management experts have formulated the “SMART” acronym in various ways. Here’s how Doran framed it originally:

***Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421***

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



**S stands for Specific:** The goal is detailed. It identifies the precise aspect of performance improved by the goal.

**M stands for Measurable:** There is a metric or some kind of measurement unit for the goal. This way, you'll know exactly when you've reached that specific goal.

**A stands for Achievable:** You can assign that goal to someone on your team (or a group of people) who will then be responsible for meeting it. (Note that sometimes people call A "Actionable." This means there are practical actions you can take to reach the goal. Some often call it "Attainable," which is basically a synonym for "Realistic.")

**R stands for Realistic:** While we all love wild success, SMART goals are those that can be realistically achieved, given time or financial constraints. (Note that in formulations where "A" stands for "Attainable," R is often attributed to "Relevant." That means that the goal will help your company fulfill its main purpose and mission.)

**T stands for Time-Related (or Time-Bound):** Your goal comes with a deadline that has a specific time-frame associated with it. By that target date, you expect to reach your goal (<https://www.entrepreneur.com/>).



## 2.2. Resource planning and management

Resource planning includes: equipment, tools, supplies, materials and most importantly – people. Resource Plan is a detailed list of resources and the ways to manage them throughout the project. Resource planning, in short, is financial planning. Stages of a Resource Plan are: ascertain resources, procure resources, manage resources and control resources (projectmanager.com).

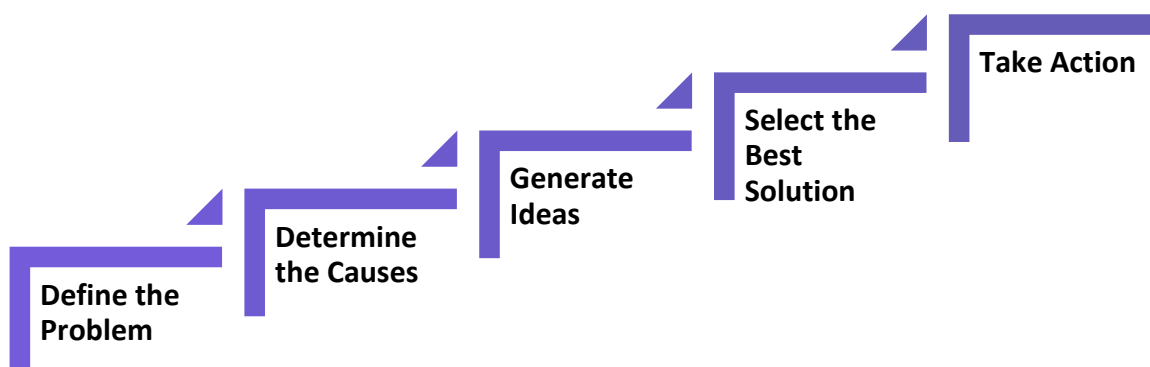
## 2.3. Problem solving

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Problem solving should play a very important role in the implementation of an entrepreneurial project. There is an approach that defines five problem solving steps. These steps can be applied to any problem:



Problem Solving Techniques: A 5-Step Approach (source: project-management-skills.com)

## EXERCISES

No of exercise 1	Name/Type of exercise
<b>Test for Proactive Behavior</b>	
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ability to “proactive behaviour”</li> <li>• Problem solving ability</li> </ul>
<b>Duration:</b>	1 hour
<b>Description of the procedure:</b>	<p>Individual testing, collective discussion. Instruction.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. The coach distributes among the participants pre-prepared forms with test questions.</li> <li>2. The coach explains to the participants that reactive people justify all their problems by external circumstances. They go with the flow, blaming others for their problems and feeling like victims. At the same time, proactive people take responsibility</li> </ol>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



	<p>for their lives and recognize that it depends on their decisions. Their behavior is their conscious choice. Their activity is not based on the opinion of others, but on the inner values that they themselves have chosen. Proactive people are able to plan both their lives and their own business.</p> <p>3. Next, the coach hands out cards with options for behavior in these situations (option 1, option 2).</p> <p>4. After the participants have passed the test and under the guidance of the couch they calculate their own results. They have a collective discussion. At this stage, it is important that each participant is able to identify their own barriers to proactive behavior.</p>
<b>Supporting materials:</b>  <b>(Literature references, useful links, video, PPT, etc)</b>	Paper, pens, Папір, ручки, forms with test questions Annex I.

#### Annex I. A form with test questions to determine proactive behavior

Choose the most appropriate answer:

Option 1: I don't have a job. There is nothing that I can do to help myself or my family.	
Option 2: Yes, I do not have a job, but it is worth looking at the opportunities for self-employment.	
Option 1: I am what I am and it doesn't change.	
Option 2: I can choose how to respond to difficulties and opportunities.	
.	
Option 1: My boss is such a scoundrel! What a prize! Just shouting and giving stupid instructions.	
Option 2: Yes, the boss is not a gift. I'll try to build a relationship, but it won't work - I'll find another job.	
Option 1: Food prices have risen so much that I can no longer afford to buy my favorite fruits.	
Option 2: Yes, prices have risen. I need to figure out how to earn more.	
Option 1: I was in the cafe with my child. She was just awful! She shouted at the whole hall, dropped the plate. I had to punish her.	
Option 2: Yes, it turned out awkwardly - my daughter behaved noisily in the cafe. So we go to a park.	
Option 1: I have no time for English, I have two children. It's a pity, but, apparently, I was destined to work all my life in a low-skilled job.	

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



Option 2: The language is important nowadays, but having two children it is difficult to find time for study. I will study in the subway on the way to work and back. I'll have 2 hours a day.	
Option 1: I have an idea to start my own business. Yes, the idea is good, but it will be very difficult to implement. Apparently, I will not try.	
Option 2: The idea requires some resources, but it's worth it. I will prepare a good business plan.	
Option 1: I often have the idea to start my own business. But this requires a lot of communication with other people. I don't think I can handle it. I'm afraid!	
Option 2: Yes, you have to communicate a lot. But, the one who does not learn anything does not succeed. I can do anything!	
Option 1: I came to another country. Everything is strange to me here. Apparently, I will never be able to adapt.	
Option 2: I am responsible for my own life. There are many opportunities for self-development and self-realization. I'll be sure to figure out how to use them.	

Instructions: participants must check the appropriate option for them. As a result, if option 1 predominates - the participant is prone to reactive behavior, option 2 - to proactive.

No of exercise 2	Name/Type of exercise
Technique «Ta-Da»	
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Able to (collectively) develop an action plan for the community based activity and follow it through successfully</li> <li>• Ability to “proactive behaviour”</li> <li>• Ability to set goals and identify priorities</li> <li>• Ability to make plan for the entrepreneurial project</li> <li>• Problem solving ability</li> </ul>
<b>Duration:</b>	2 hours
<b>Description of the procedure:</b>	<p>Individual work, brain storming, collective discussion. Instruction.</p> <p>1. The coach invites the participants to work more specifically on the idea of starting their own business and create a mini-action plan.</p>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	<p>2. The coach should explain to the participants that according to the "Ta-Da" technique, planning should take place according to the following algorithm:</p> <p>T - think A - ask D - decide A – act.</p> <p>3. Next, the coach distributes the appropriate forms to the participants, which they have to fill in in a clockwise direction.</p> <p>4. After the exercise there is a collective discussion of the results. Participants should share their impressions and say what difficulties they encountered during the exercise. The coach should also ask the participants what other actions can be written in squares to achieve the goal to the maximum. Participants can share recommendations with each other.</p>
<b>Supporting materials:</b>  <b>(Literature references, useful links, video, PPT, etc)</b>	<p>Paper, pens, letterhead with a square folded by the technique of "Ta-Da".</p> <p>Annex II.</p>

Annex II. Form for "Ta-Da" exercise

What is important to think about?	Terms	What is important to ask and whom?	Terms
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	
4.		4.	
5.		5.	
What exactly is important to do?	Terms	What is important to dare?	Terms
1.		1.	

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

2.		2.	
3.		3.	
4.		4.	
5.		5.	

No of exercise 3	Name/Type of exercise
	«LEGO»
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ability to “proactive behaviour”</li> <li>● Ability to manage resources and team</li> <li>● Problem solving ability</li> </ul>
<b>Duration:</b>	1 hours
<b>Description of the procedure:</b>	<p>Team management. Instruction.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. The coach must divide the participants into small teams of two or more people and choose a leader who is not part of any of the teams.</li> <li>2. The facilitator must build an arbitrary structure from Lego blocks in 10 minutes.</li> <li>3. After that, the teams have exactly 15 minutes to reproduce this design using blocks of the same color and shape. But only one participant from each team can see the original design. This participant will have to clearly and accurately describe the dimensions, colors and shape of the original design.</li> <li>4. After completing the exercise, the couch should ask the participants the following questions: <ul style="list-style-type: none"> <li>- What helped you complete the task?</li> <li>- Which communications prevailed - verbal or nonverbal?</li> <li>- In your opinion, how important is communication in teamwork?</li> <li>- In your opinion, how important is it for a leader to be able to communicate with the team? Why do you think so?</li> </ul> </li> </ol> <p>The exercise will help participants understand the importance of effective information exchange in team management.</p>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

<b>Supporting materials:</b>  (Literature references, useful links, video, PPT, etc)	Lego constructor
--	------------------

No of exercise 4	Name/Type of exercise
	<b>“SMART Goals”</b>
<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Able to (collectively) develop an action plan for the community based activity and follow it through successfully</li> <li>• Ability to set goals and identify priorities</li> <li>• Ability to make plan for the entrepreneurial project</li> <li>• Problem solving ability</li> </ul>
<b>Duration:</b>	3 hours
<b>Description of the procedure:</b>	<p>Individual work,          brain storming,          collective discussion.          Instruction.</p> <p>1. The couch explains to the participants that when planning their own business it is very important to be able to set goals correctly. You can use the "SMART goals" method.</p> <p>2. The couch should emphasize that when setting goals by the method of "SMART" you also need to ask yourself the right questions:</p> <p>A) the goal must be clear, take into account the specifics of the market, relevant and relevant to the future business (Specific).  <b>Question:</b> What exactly do I want to achieve / improve / change?  <i>Example:</i> sell quality pastries to residents of this area of the city and achieve payback in the near future.</p> <p>B) the goal should be based on the achievement of specific figures in absolute or percentage terms (Measurable).  <b>Question:</b> What results will show the achievement of the goal? How much do I need to sell?  <i>Example:</i> sell for 3000-4000 euros per month.</p> <p>C) the goals must be both achievable and ambitious. At the same time, it is important to take into account the available resources (Achievable).  <b>Question:</b> Isn't my goal too complicated or easy? What can prevent its achievement, and what can help?</p>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	<p><i>Example:</i> a bakery next door has been selling its products for about 10 years and has many regular customers. I can achieve a better result by focusing on the production of products for vegans.</p> <p>D) the goal should be consistent with available resources (financial, labor, etc.) and be as realistic as possible.</p> <p><b>Question:</b> Why do I need the result of achieving the goal? What do I have that is so special that will help me achieve my goals?</p> <p><i>Example:</i> I know how to cook by myself and I have a team of like-minded people who are excellent professionals and have a non-standard approach to their work.</p> <p>E) a deadline should be set for the interim and final results, after which it will be clear how close the planned outcome is.</p> <p><b>Question:</b> How long does it take me to succeed? When should the planned result be obtained?</p> <p><i>Example:</i> 2 years.</p> <p>3. Next, the trainer asks the participants to define their own goal and evaluate it according to the "SMART" method, first independently.</p> <p>4. Participants then present the results of their work to all other participants in order to obtain from them an assessment of the presented goal by the method of "SMART". Important: each participant can listen to the suggestions of other participants and make appropriate adjustments in the formation of their goals. The trainer should make sure that the suggestions of other participants are constructive.</p>
<b>Supporting materials:</b>  <b>(Literature references, useful links, video, PPT, etc)</b>	Paper, pens.

No of exercise 5

Name/Type of exercise

Eisenhower Matrix

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

<b>Learning objective:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ability to set goals and identify priorities</li> <li>• Ability to make plan for the entrepreneurial project</li> <li>• Problem solving ability</li> </ul>
<b>Duration:</b>	2 hours
<b>Description of the procedure:</b>	<p>Instruction.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. The coach explains to the participants that the ability to set priorities correctly is very important in the process of planning their own business. You can use the Eisenhower matrix.</li> <li>2. The coach tells the participants that the meaning of the Eisenhower matrix is to assess a specific task by the parameters of importance / urgency and sort the to-do list according to this principle. Externally, the matrix is a square divided into 4 blocks. For convenience, they can be assigned different colors. Each quadrant has its own ratio of importance and urgency.</li> <li>3. Next, the coach explains the principle of the exercise, and also distributes paper and pens to the participants so that they can practice to distribute all the cases necessary to start their own business by priority.</li> <li>4. After performing the exercise, the coach should summarize by asking the following questions: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was it difficult for you to perform the exercise?</li> <li>- Will this exercise help you to plan in more details the achievement of the goals of your future business? How exactly?</li> <li>- Is it possible to use this exercise in your daily life?</li> </ul> </li> </ol>
<b>Supporting materials:</b>  (Literature references, useful links, video, PPT, etc)	<p>Paper, pens.</p> <p>Annex III.</p>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



Source: <https://www.the1thing.com/blog/time-management/manage-your-time-with-the-eisenhower-matrix/>

#### INSIGHT IN CUSTOMER

From a theoretical point of view Insight in clients will lead to a better understanding of clients. This is needed to be able to design a more suitable product or service which suits the needs or desires of clients, and will therefore contribute to enhanced promotion (marketing strategy) and sales. But a marketing- and sales module does not fit to the objectives and needs of the target group of this project, low skilled migrant women. To develop the entrepreneurial competence such theoretical knowledge is at this stage not relevant. It is better to focus the objectives of this module on the issue at hand: the organisation of an entrepreneurial event which fits in the local environment the women are living in. An event which offers the opportunity to stimulate and train such a competence. Therefore, knowing your client can be read as: knowing your local area, the place where this event is going to take place. Who is living there (where do they come from, how old are they, do they have children?); what kind of work do these people do for a living?; what kind of services are available in the local area?; what do people do in their spare time? A better understanding of the local area will help the

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



migrant women to decide what events fits best in this area. The module will help them to make that choice, decide what their target group should be and how the event will look like. And maybe more important how such a event contributes to what is called the social cohesion of that area. The theoretical introduction is intended to provide the trainer coach some insight in the theoretical back ground of social cohesion and why the related exercises have been chosen. At the same time it provides some insight in the group processes of the migrant women when planning activities for the entrepreneurial event.

Exercises contribute to development of the key learning objectives.

General learning outcome of the course to which this module contributes:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Able to collaboratively plan, organise (resource, execute) and evaluate a community based activity using collaborative background, knowledge and experience</li> </ul>
Key learning objectives ( <i>up to 5</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• migrant women are aware of who is living in their area</li> <li>• migrant women are aware of the kind of activities and needs of people living in their local area</li> <li>• migrant women are aware of the offerings in their living area and what they (jointly) have to offer/could add</li> <li>• migrant women are aware of a way how own experiences can foresee in local needs</li> <li>• migrant women are aware of different means to communicate their idea in the local area</li> </ul>
Acquired knowledge ( <i>2-4</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Knowledge about professions (labour market) and regular activities people have</li> <li>• Knowledge about services offered in the local area and the needs of people in a community</li> <li>• Knowledge regarding different communications means</li> </ul>
Skills ( <i>2-4</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Able to use own strenght and ambition to work on a specific plan</li> </ul>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Able to work in a team</li> <li>• Able to use communication means</li> <li>• Able to link work on entrepreneurial event to own career path</li> </ul>
Competence (2-4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Self-awareness</li> <li>• Valueing ideas</li> <li>• Spotting opportunities</li> <li>• Working with others</li> </ul>

---

## THEORY

### SOCIAL COHESION AND ITS ROLE IN SOCIETY

In this curriculum one of the reasons to use the mechanism of creating an event in the local area is related to what such events can contribute to: strengthening a feeling of belonging and of well-being. In literature (Fonseca et al, 2018) this is referred as a part of the process of creating social cohesion. What does “Social Cohesion” mean, and more importantly why is this concept so relevant? One way to define social cohesion is: “the willingness of members of a society to cooperate with each other in order to survive and prosper” (Stanley, D, 2003). The EU Commission considers social cohesion one of the key outcomes of their funding programs through which the EU:

- Works toward the well-being of all its members
- Fights exclusion and marginalization
- Creates a sense of belonging
- Promotes trust
- Offers its members the opportunity of upward mobility (rising from a lower to a higher social class or status)

Social cohesion is considered to be a very important driver of long-term prosperity and competitiveness, promoting values like reciprocity, loyalty and solidarity. For Social cohesion to exist, individuals need to have motives to want to belong to a group/ area, society, and these motives system from the cognitive beliefs (norms and values) they have. This explains

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

why the EU Commission is focused on achieving inclusion through its policies which allow all individuals to share prosperity, knowledge, skills and competences in an equal way. An individual can only feel in cohesion with a certain group and with the ability to participate and perform in it if the rest of the group provides with the proper environment with compatible norms and values: “they are not so different from who / what I am”. To achieve such understanding the organisation of an event for that particular group can help to create that understanding. Helping to get a better understanding of norms and values, helping to find ways to deal with perceived differences, experience that the people in the local area in the end are not so different from you after all, experience that your input is valued by the (local) society. In this way social cohesion can facilitate integration and active citizenship of newly arrived and at the same time contribute to the cohesion of the neighbourhood or local area.

## BUILDING SOCIAL COHESION

The concept of social cohesion can be considered at three different levels:

1. Level of the community
2. Level of Institutions
3. Level of the individual

In theory building and research social cohesion is often defined similar to what is meant by group cohesion (only differing in scale: a society versus a much smaller group). Roughly theorists agree that underlying mechanism for social and group cohesion are similar.

Social cohesion has three important components (Bolt, Torrance , 2005):

1. Social participation, meaning active participating in a community/society
2. Shared norms and values
3. Identification/ connectedness to the community

Translated to local community cohesion the 4 factor scan be summarised in the following way: Create a sense of collective identity and mutual support. This includes building a sense of local identity, social networks and safe space (and belonging); promoting features of inclusive local cultural heritage; and encouraging cultural diversity while promoting tolerance and a willingness to accept other cultures (see OECD, 2011).

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

This actually underlines the reason for working on an entrepreneurial event in the local area and why the exercises address the exploration of the local area in different ways.

## KNOWING YOUR CLIENT IS KNOWING YOUR LOCAL AREA

In marketing theory it is common sense that a good product placement and sales directly relate to proper knowledge of a particular market / type of clients. What consequences has our understanding of the concept of social cohesion for setting up an entrepreneurial event? If the aim is to organise an event which contributes to the social cohesion of the local area it means one needs to understand:

1. In what ways citizens can be active in the local area (// social participation)
2. What the people of the local area have in common in terms of norms and values (and NOT why/how they are different) (// shared norms and values)
3. How and activities in the local area contribute to the quality of living in that particular area (// identification connectedness)

To put it simple it means one needs to know what people are living in the local area, what are their needs and what do they all have in common.

To collect some relevant input to help define the entrepreneurial event the following common steps are recognisable in all market research (see: [www.hotjar.com](http://www.hotjar.com); Zaltman, G., 1997):

1. Define the question you want to have answered
2. Develop a way to get the question answered (f.e. survey, interview)
3. Collect information
4. Process information
5. Conclude / decide

In current times there is a vast set of tools which allows you to collect big data on all sorts of customer parameters. Digital questionnaires like SurveyMonkey will help you to set up and run questionnaires among a large amount of people. This is however beyond the scope what

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

actually could be done within the context of this curriculum. At local level the marketing research questions could be translated in to some simple actions which could incorporate:

- go to community centre and the like for information;
- check articles and advertisements in local newspapers;
- check articles and advertisements in local periodicals / leaflets / folders
- look for information at the municipality / tourist office
- check cultural centres for information

*On defining the question:*

Are you interested in meeting local needs? What kind of services then are needed?

Are you interested in promoting “sameness”? What areas of common interest do we have?

Are you interested in promoting cultural richness of

The exercises in this module intended to contribute to get an understanding of social cohesion as well as will help to select the proper activity.

---

## EXERCISES

No of exercise	Name/Type of exercise
<b>1</b>	<b>What is happening?</b>  <b>Visiting a local activity</b>
Learning objective:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• migrant women are aware of who is living in their area</li> <li>• migrant women are aware of the kind of activities and needs of people living in their local area</li> </ul>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● migrant women are aware of a way how own experiences can foresee in local needs</li> </ul>
Description of procedure:	<p>Preparation: Trainer collects some local folders, newsletters in which local community activities are announced</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Trainer explains what participants will be going to do: select a community activity which they will jointly visit</li> <li>● Trainer divides participants in small groups of 3 – 4 participants</li> <li>● Trainer divides folders among participants</li> <li>● Trainer explains what community initiatives are and gives examples (photo course, ICT course for beginners, music evening, theatre play, talking care of children, etc.)</li> <li>● Each group reads folders and select the community initiatives they see</li> <li>● Each group then discusses what they prefer to go to / participate and why</li> </ul> <p>Time: 30 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Plenary continuation</li> <li>● Trainer makes an inventory of activities found</li> <li>● Trainer asks participants how they can make a choice from the items mentioned</li> <li>● Trainer allows for short discussion of the group on how they are going to decide</li> <li>● If not mentioned trainer brings in the idea of democratic decision making by majority of votes</li> <li>● Per item hands are raised for “yes”</li> <li>● Majority of votes is the activity to be visited</li> </ul> <p>Time: 20 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Trainer asks participants why this activity has their main interest (elaboration question are: are you familiar with such an activity, would you like to do something similar yourself? Etc). Trainer pays specific attention to those who did NOT vote for this activity:</li> </ul>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	<p>what were their reasons? <i>(PS. as trainer guide selection toward a down to earth activity preferably with no admission fee or a very low fee)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainer recaps activity date and time</li> <li>• Trainer explains the route to the location and how to get there. Travel time and meeting point is decided</li> <li>• Trainer closes exercise with a reflective question: what have you learned about the neighbourhood from this lesson?</li> </ul> <p>Time: 30 minutes</p>
Supporting materials:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Folders, newsletters etc. dedicated to what is going on in the local area</li> <li>• White board</li> <li>• Markers</li> </ul>
Duration:	<p>1 hour, 30 minutes (excluding travel time to and from local activity and time at the activity)</p> <p>The experiences of the participants will be evaluated and used in exercise 3</p>

No of exercise	Name/Type of exercise
2	<p><b>Visiting a community centre (alternatively: a public library or cultural centre)</b></p> <p><b>Tour, presentation, discussion</b></p>
Learning objective:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• migrant women are aware of who is living in their area</li> <li>• migrant women are aware of the kind of activities and needs of people living in their local area</li> </ul>
Description of procedure:	<p>Preparation: an arrangement with a neighbourhood centre for presenting their objective and services to the participants.</p>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	<p>Travel and meeting arrangements</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainer introduces the staff member of the neighbourhood centre</li> <li>• Staff member shortly introduces herself</li> <li>• Participants shortly introduce themselves</li> <li>• Staff member gives a presentation on objectives, target groups and activities of neighbourhood centre</li> <li>• Question and answer session</li> </ul> <p>Time: 30 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Staff member offers a short guided tour through the premisses of the centre</li> <li>• Questions and answers during tour</li> </ul> <p>Time: 20 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainer asks participants to indicate what they liked most and why</li> <li>• Group discussion on what they could offer to the centre</li> </ul> <p>Time: 20 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainer evaluates lesson: what have you learned regarding what is going on in your local area?</li> </ul> <p>Time: 10 minutes</p>
Supporting materials:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Check for meeting room facilities at the centre</li> <li>• Folders of current and passed activities of centre (as hand-out after visit)</li> </ul>
Duration:	1 hour, 30 minutes (excluding travel time to and from centre)

No of exercise	Name/Type of exercise
----------------	-----------------------

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



3	<b>I can do that too!</b>  <b>Groups discussion, work in small groups</b>
Learning objective:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• migrant women are aware of who is living in their area</li> <li>• migrant women are aware of the kind of activities and needs of people living in their local area</li> <li>• migrant women are aware of the offerings in their living area and what they (jointly) have to offer/could add</li> <li>• migrant women are aware of a way how own experiences can foresee in local needs</li> </ul>
Description of procedure:	<p>Preparation:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainer explains today's objective: finding the parallel between the local activity they visited and their own challenge: organising an entrepreneurial event</li> <li>• Trainer recalls their visit to the local activity</li> <li>• Trainer divides participants in small groups of 3 – 4 participants</li> <li>• Participants need to consider and discuss the following questions: 1. Evaluation of the activity: Did people like it? At a deeper level: Questions like who was offering this activity? Why was this offered? Who was benefiting from this activity? Supporting questions: was this a professional or an amateur? Was this a paid activity of someone who gets an income from this or was it more in the hobby area? What sort of people came to this activity (motivation)? How did they react: point out difference in expectations when dealing with a professional or an amateur activity. Depending on the level of the participants the trainer can elaborate and stimulate this discussion to a deeper level. 2: Can you do something similar yourself? (What would you do differently?)</li> </ul> <p>Time: 30 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plenary session.</li> </ul>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainer asks each group to shortly present their findings on both questions</li> <li>• Trainer divides white board in 2 columns, 1 for each question</li> <li>• Trainer collects answers on the white board</li> </ul> <p>Time: 20 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainer summaries red line in the answers collected: why people come to such an activity; who in general is offering such an activity and why they do it? (because they have some more experience in this than the average person, because people are curious and want to see something different, want so share experiences)</li> <li>• Trainer asks participants what they experience with and if that experience could be shared too?</li> <li>• Trainer collects suggestions on white board</li> <li>• Trainer then asks to select the one that most participants would like to contribute to / help organise</li> </ul> <p>Time: 25 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainer evaluates lesson: what have you learned regarding what you yourself could offer in your local area?</li> </ul>
Supporting materials:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• White board</li> <li>• Markers</li> </ul>
Duration:	1 hour, 30 minutes

No of exercise	Name/Type of exercise
----------------	-----------------------

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

<b>4</b>	<b>How can we promote our activity in our neighbourhood?</b>
Learning objective:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• migrant women are aware of who is living in their area</li> <li>• migrant women are aware of the kind of activities and needs of people living in their local area</li> <li>• migrant women are aware of a way how own experiences can foresee in local needs</li> <li>• migrant women are aware of different means to communicate their idea in the local area</li> </ul>
Description of procedure:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainer explains the objective of this lesson: how to promote the entrepreneurial activity in the local area?</li> <li>• Trainer divides participants in small groups of 3 – 4 participants</li> <li>• In each group participants brainstorm on how they think they can notify the locals about the event (channels)</li> </ul> <p>Time : 15 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainer collects answers on white board and summarises main ideas</li> <li>• Trainer informs participants on channels most used in the local area, and passes on examples announcing local events (leaflets, posters, adverts etc.)</li> <li>• Jointly main channels are chosen (at least 2, f.e. a poster and an announcement in a local paper)</li> </ul> <p>Time 20 minutes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainer forms for each chosen channel 1 group of participants</li> <li>• Trainer explains next step: define what information needs to be presented; divide roles for making the communication: who is responsible for text, lay out, spreading?</li> </ul>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	<p>Time: 30 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Plenary session</li> <li>● Each set up of communication is discussed and finalised in terms of content. Trainer pays careful attention to the planning of the communication: when should it start? Deadlines are set</li> </ul> <p>Time: 30 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Trainer summarises what has been done, and what still needs to be done for finalising the poster, the advert, the announcement, article or whatsoever Trainer checks whether each of the participant understand their role, and deadlines are clear and follow up dates are planned.</li> </ul> <p>Time: 25 minutes</p> <p>Depending on the language level of the participants plan for additional support for each of the groups</p>
Supporting materials:	<ul style="list-style-type: none"> <li>● White boards</li> <li>● Markers</li> <li>● Example posters, leaflets, local newsletters etc</li> </ul>
Duration:	2 hours

No of exercise	Name/Type of exercise
5	<b>What have we learned? Evaluating the entrepreneurial event</b>
Learning objective:	<ul style="list-style-type: none"> <li>● migrant women are aware of the kind of activities and needs of people living in their local area</li> <li>● migrant women are aware of a way how own experiences can foresee in local needs</li> </ul>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	<ul style="list-style-type: none"> <li>migrant women are aware of different means to communicate their idea in the local area</li> </ul>
Description of procedure:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trainer explains the objective of today's lesson: evaluating the activity (from perspective of the locals, as well as from the perspective of the participants themselves)</li> <li>In a plenary setting trainer asks participants to look back at the event and share their opinion: what did you expect, did it meet your own expectations? In what way?</li> </ul> <p>Time: 20 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Trainer asks participants whether they think they met the expectations of the locals, and why they think this is the case / not the case. Depending on the language level this form of feedback collection also could be done in small groups</li> <li>Trainer asks when participants would do this over again, what would they change to improve impact for locals and why?</li> </ul> <p>Time: 30 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Trainer asks participants what they have learned throughout the whole process of planning and organising and actually running the event. Trainer highlights and summarises; points out some soft outcomes as well as experiences collected in planning, working together, language training etc etc.</li> <li>Trainer asks participants what they have learned from the locals who participated</li> <li>Trainer again points out general experience related to sameness as well as to the pleasure of participating / sharing / encounter something new / that an activity helps crossing bridges and gain understanding</li> <li>Trainer checks that all participants are involved</li> </ul> <p>Time: 30 minutes</p>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trainer summarises and asks if participants, when asked, would say yes to do something similar again</li> </ul> <p>Time: 10 minutes</p> <p>Depending on the language level of the group trainer can chose for the development and use of a short questionnaire to establish how the event has been appreciated by the locals. One of the lessons could focus on discussing outcome and lessons learned.</p>
Supporting materials:	<p>When working in small groups:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Paper</li> <li>pencils</li> </ul>
Duration:	1 hour 30 minutes

## REFERENCES

1. Daniel Linman, 2011. Essential Self-Management Skills for Employees: How to Be Productive at Workplace. ([Self-Management Skills for Employees to Be Productive at Workplace \(mymanagementguide.com\)](https://mymanagementguide.com)) (accessed December 7, 2020).
2. Greene, P. G., Hart, M. M., Gatewood, E. J., Brush, C. G., & Carter, N. M. (2003). Women entrepreneurs: Moving front and center: An overview of research and theory. Coleman White Paper Series, 3(1), 1-47.
3. [Managing Oneself \(hbr.org\)](https://hbr.org) (Managing oneself).
4. N., Pam M.S., "SELF-MANAGEMENT," in <https://psychologydictionary.org/self-management/> (accessed December 7, 2020).
5. H., Qusay 2007. Cognitive Networks: Towards Self-Aware Networks Mahmoud, Wiley-Interscience, ISBN: 9780470061961 (available at [The Vision and Challenges of Self-Management - Cognitive Networks: Towards Self-Aware Networks \[Book\] \(oreilly.com\)](https://oreilly.com)).

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



6. [Self-Management Skills | List, Definition, Tips & Techniques \(businessphrases.net\)](https://businessphrases.net)  
Business Phrases.Net, Powerfully Effective Business Skills and Software that Make a Difference.
7. [Self-Management: a vision of the future? - part one - People Puzzles Ltd](#) (People Puzzles).
8. [What is Personal Effectiveness & Self-Management? \(habitsforwellbeing.com\)](https://habitsforwellbeing.com) (Habits for Wellbeing).
9. SELF-MANAGEMENT: Modern Positive Psychology & Ancient Wisdom by Swami Sarvapriyanandaji (<https://youtu.be/5aSK5PdETAI>).
10. Five Key Processes of Self-management (<https://youtu.be/7iu8ECL8n48>).
11. The Secret to Self-control | Jonathan Bricker | TEDxRainier (<https://youtu.be/tTb3d5cjSFI>).
12. Let's Talk about Self-Management (<https://youtu.be/XidvqFZkdMM>).
13. Strategic Career Self-Management (<https://www.coursera.org/learn/strategic-career-self-management>).
14. "Freedom from Anxious Thoughts and Feelings: A Two-Step Mindfulness Approach for Moving Beyond Fear and Worry" by Scott Symington, PhD.
15. "Option B: Facing Adversity, Building Resilience, and Finding Joy" by Sheryl Sandberg and Adam Grant.
16. "How to Change Your Mind: What the New Science of Psychedelics Teaches Us About Consciousness, Dying, Addiction, Depression, and Transcendence" by Michael Pollan.
17. "Beauty in the Broken Places: A Memoir of Love, Faith, and Resilience" by Allison Pataki.
18. "Resilience: The Biology of Stress & The Science of Scope" (<https://kpirfilms.co/resilience/>)
19. The Three Secrets of Resilient People | Lucy Hone | TEDxChristchurch (<https://youtu.be/NWH8N-BvhAw>)
20. Sh\*t Happens. 8 Lessons in Resilience | Dr Fiona Starr & Dr Mike Solomon | TEDxKingAlfredSchool. (<https://youtu.be/Jba4XDnDXuY>)
21. The Power of Resilience: Sam Goldstein, Ph.D. at TEDxRockCreekPark. (<https://youtu.be/isfw8JJ-eWM>)
22. The Superpower of Resilience | Sule Kutlay Gandur | TEDxBerlin. (<https://youtu.be/tP4qKqvB8pc>)
23. From Stress to Resilience | Raphael Rose | TEDxManhattanBeach. (<https://youtu.be/Q7vYuKvpneM>)
24. Teaching Grit Cultivates Resilience and Perseverance. ([https://www.youtube.com/watch?v=F0qrtsYg6kI&feature=emb\\_title](https://www.youtube.com/watch?v=F0qrtsYg6kI&feature=emb_title))
25. Dr. Michael Ungar: What is Resilience (<https://www.youtube.com/watch?v=15D1QuNLH0c>)
26. Resilience Skills in a Time of Uncertainty (<https://www.coursera.org/learn/resilience-uncertainty>)

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



27. Positive Psychology: Resilience Skills (<https://www.coursera.org/learn/positive-psychology-resilience>)
28. Build Personal Resilience (<https://www.coursera.org/learn/build-personal-resilience>)
29. Creativity and Entrepreneurship Course. URL: <https://www.coursera.org/learn/creativity-entrepreneurship>.
30. Design news and articles related to design management, design thinking and user experience design. URL: <https://www.designorate.com/disneys-creative-strategy/>
31. Online Mind Mapping. URL: <https://www.mindmeister.com/>.
32. 40 books to unlock your creativity and get you started on your life's best work. URL: <https://www.canva.com/learn/40-books-unlock-creativity-start-lifes-best-work/>.
33. A blog that highlights promising new ideas around the world. URL: <http://www.coolbusinessideas.com/>.
34. How Local Marketing Bolsters Business In the Community, by Laura Lake, Updated January 21, 2020 <https://www.thebalancesmb.com/what-is-local-marketing-4056069>
35. PUT ON YOUR MARKETING HAT, by Linda Coss <http://www.plumtreemarketinginc.com/applying-marketing-to-everyday-life/>
36. 5 Essential Marketing Concepts You Should Know, By Cydney Hatch, April 24, 2020 <https://www.disruptiveadvertising.com/marketing/marketing-concepts/>
37. <https://www.martechadvisor.com/articles/marketing-analytics/top-5-tips-of-market-research-how-to-attract-more-clients-to-your-website/>
38. <https://positivepsychology.com/communication-exercises-for-work/> communication theories and exercises
39. \*\* 49 Communication Activities, Exercises, and Games ([positivepsychology.com](https://positivepsychology.com))
40. <https://www.sltinfo.com/communication-theory/>
41. communication theories
42. \*\*\* <https://www.healthknowledge.org.uk/public-health-textbook/organisation-management/5a-understanding-itd/effective-communication>
43. Lassell's and 5Ws communication skills theories and models
44. <https://www.huntersandmakers.com/en/roos-van-leary/#:~:text=The%20Rose%20of%20Leary%20is,fact%20that%20behavior%20evoke%20behavior.>
45. Rose of Leary theory of communication
46. <https://www.managementstudyguide.com/communication-models.htm> 5 different models of communication, useful in the workplace
47. <http://positivepsychology.org.uk/self-esteem-theory/>
48. <https://positivepsychology.com/self-confidence/>
49. <https://neilpatel.com/blog/boost-confidence-8-simple-exercises/>
50. <https://zenhabits.net/25-killer-actions-to-boost-your-self-confidence/>
51. <https://www.skillsyouneed.com/ps/confidence.html>
52. Brilliant Self Confidence, 2nd Edition by Released February 2013 Publisher(s): Pearson International ISBN: 9780273778325
53. Using a science simulation-based learning tool to develop students' active learning, self-confidence and critical thinking in academic writing. (2020). Education in Practice, 47 doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.its.uu.se/10.1016/j.nepr.2020.102839>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



54. How to Be Proactive and Take Initiative, By Leyla Beriker. Business Technology Analyst Consulting <https://www2.deloitte.com/ca/en/pages/careers/articles/how-to-be-proactive-and-take-initiative.html>
55. Initiative: A Proven Method to Bring Your Passions to Life (and Work). May 21, 2019 by Joshua Spodek
56. The Initiative: In Harm's Way (2015) by Bruce Fottler
57. Indicators of Immigrant Integration 2015 Settling In. Published on July 02, 2015. OECD
58. Empowering women and girls [https://ec.europa.eu/international-partnerships/topics/empowering-women-and-girls\\_en](https://ec.europa.eu/international-partnerships/topics/empowering-women-and-girls_en)
59. Parsons, F., "Choosing a vocation"; a trait and factor theory, London (1909)
60. Holland, J. L. "Making Vocational Choices: A Theory of Careers". Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1997.
61. Rogers, C. Client Centered Therapy, its current practice, implications and theory (1951)
62. Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), Handbook of career counseling theory and practice (p. 55–80). Davies-Black Publishing.
63. Video on creation of gender: <https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqFOil>
64. Fausto-Sterling, A. (2000). Sexing the body: Gender politics and the construction of sexuality. New York: Basic Books.
65. Halberstam, J. (1998). Female masculinity. Durham, NC: Duke University Press.
66. Kimmel, M., & Aronson, A. (Eds.). (2010). The gendered society reader (4th ed.). New York: Oxford University Press.
67. Bolt, G., Torrance, M., Stedelijke herstructurering en Sociale Cohesie, A-D Druk, Zeist, 2005.
68. Council of Europe. 2008. Report of High Level Task Force on Social Cohesion: Towards an active, Fair and Socially Cohesive Europe, GoogleScholar.
69. Fonseca, X, Lukosch, S., Brazier, F.: "Social Cohesion revisited: a new definition and how to characterize it", The European Journal of Social Science Research, pages 231-253, July 2018.
70. Maclaran, P., Saren, M., The Sage Handbook of Marketing Theory, Sage, London, 2010.
71. Stanley, D, "What do we know about social cohesion: the research perspective of Federal governments Social Cohesion Network", in: The Canadian Journal of Sociology, vol 28,1, pages 5-17, 2003.
72. OECD, "Perspectives on global development", OECD Publishing, 2011.
73. Zaltman, G. "Rethinking market Research: putting people Back in'", in Journal of Marketing Research, November 1, 1997.
74. <https://www.youtube.com/watch?v=pKnQ8Zil-oo>
75. <https://www.youtube.com/watch?v=HY5zfUfP3GU>

**Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421**

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

***Project number 2019-1-SE01-KA2045-060421***

*This project has been funded with support from the European Commission.*

*This document reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*