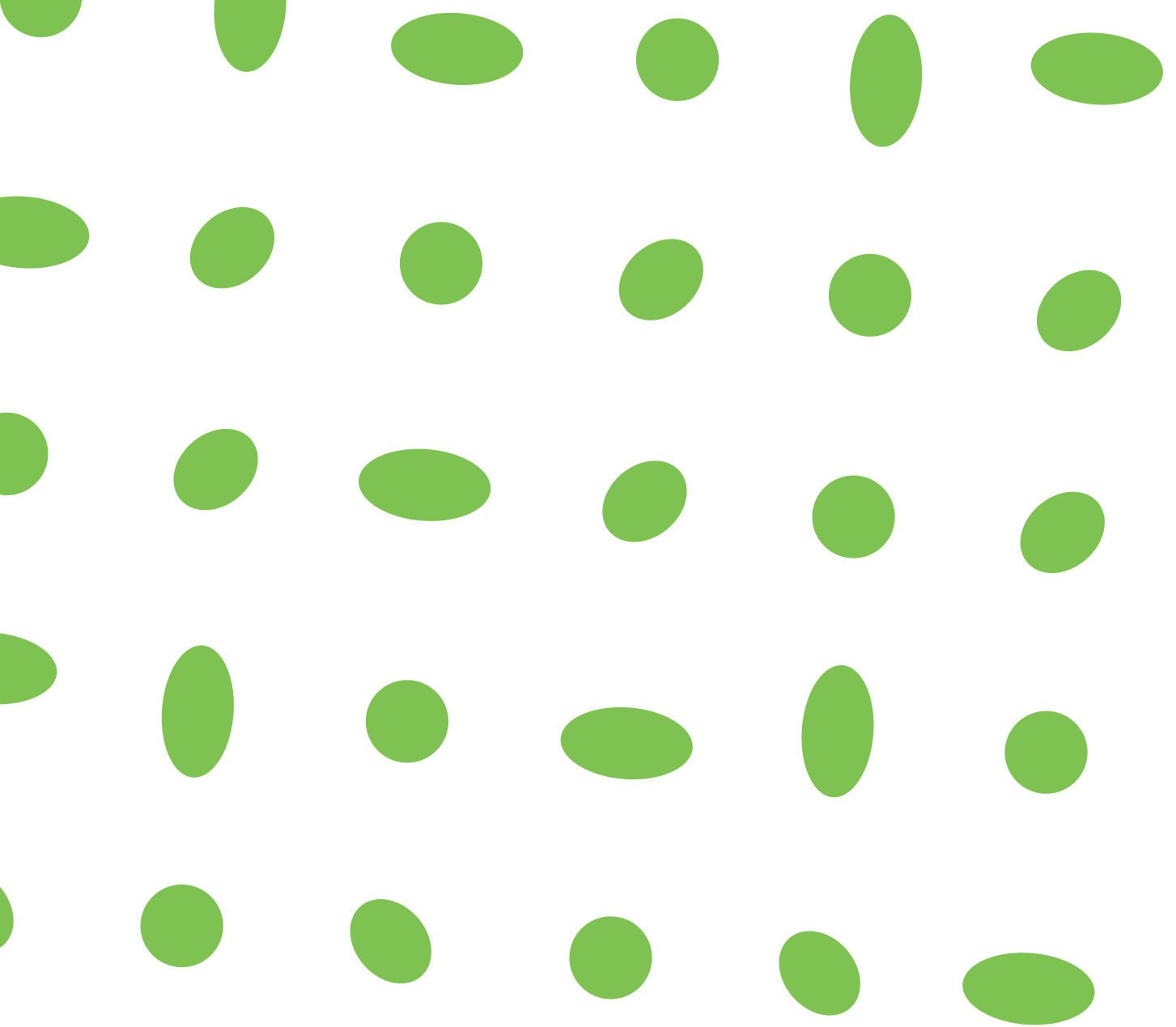




U^oGRADE

*Керівництво
фасилітатора
програми
Active Citizens*





*Керівництво
фасилітатора
програми
Active Citizens*

U^oGRADE

**Active Citizens
Facilitators
2018**



ЗМІСТ

КЕІІБ

АМЦТБА



Я / Ідентичність

1.1	Місія фасилітатора	8
1.2	Цінності	9
1.3	Особистість фасилітатора, власний стиль	11
1.4	Природа харизми тренера	23
1.5	Моделі харизми	24
1.6	Співтренерство	25
1.7	Мова жестів	28
1.8	Редизайн вправ (під себе)	31



МИ / Учасники, група

2.1	Типологія учасників. Важкі випадки на тренінгах	38
2.2	Об'єктивна проблематика на тренінгах	40
2.3	Fuck Up's. Не так сталося, як гадалося	40



ПРОЦЕС / Тренінг, інструменти

3.1	Підготовка до тренінгу. Робота з реквізитом	44
3.2	Структура побудови вправ	46
3.3	Інструктаж	48



РЕЗУЛЬТАТ

4.1	Результати та сенс тренінгу	50
4.2	Як уникнути професійного вигорання?	51



ІДЕН- ТИЧНІСТЬ

І.

Набагато легше знайти помилку, ніж істину. Помилка лежить на поверхні, її помічаєш одразу, а істина прихована в глибині, тож не всякий може відшукати її.

Йоганн Вольфганг фон Гете

Пізнати себе, розгледіти глибину та відчути власну душу. Зрозуміти цінності, аби усвідомити, що справи, якими займаєшся у житті є справжніми. Ти можеш вкладати себе у дані проекти й отримувати енергію, яка дозволить творити далі.

Сьогодні ми говоримо про тебе як фасилітатора. Ми даємо не лише інструменти, що вдосконалюють професійні вміння, але й спробуємо разом пройти шлях до тебе справжнього. Знайти відображення твого призначення, мети життя у фасилітації та в проекті «Активні Громадяни».

Місія фасилітатора

У словнику існує багато термінів: викладач, тренер, коуч, фасилітатор, модератор. Люди, котрі мало стикаються з темою неформальної освіти, часто не знають відмінності між значеннями цих слів. Ми визначимо основну дефініцію слова «фасилітатор», його місію та задачі.

ФАСИЛІТАТОР (від англ. *facilitator* «посередник», від лат. *facilis* «легкий, зручний») — людина, яка забезпечує успішну групову комунікацію. Фасилітатором є фахівець, який не зацікавлений у підсумках обговорення, не представляє інтереси жодної з груп-учасників і не бере участі в обговоренні, але несе відповідальність за якісне виконання завдань (Wikipedia).

Які задачі виконує фасилітатор і яка його місія? Визначимо разом.

Вправа /

«МІСІЯ ФАСИЛІТАТОРА»

Очікувані результати

- 1) Напрацювання списку задач
- 2) Усвідомлення місії фасилітатора та внутрішнє її прийняття
- 3) Упевненість у власних діях як фасилітатора

Підготовка

В учасників має бути папір/фліпчарт і маркери.

1. Об'єднай учасників у групи по 4–5 людей. Запропонуй їм обговорити та записати задачі фасилітатора (частково спираючись на власний досвід).
2. Тепер створи групи по 10 чоловік. Запропонуй їм обмінятися ідеями та створити спільний список задач, з яким би погодилася вся група.
3. У цих же групах дай завдання поглянути на список задач, що виконує фасилітатор. Попроси кожен групу спробувати сформулювати місію фасилітатора.
4. Випиши 3–4 (по одній від кожної групи) місії на фліпчарт і спробуйте в обговоренні з групою дійти спільного формулювання. Випиши її на окремий лист паперу.

Підбиття підсумків

Як ти почувала/в себе під час роботи над цією вправою в команді?

Чи легко відбувалася комунікація і чи допомагав тобі досвід фасилітації?

Чи відчуваєш ти внутрішнє прийняття написаної місії? Чи бачила/в ти її саме такою раніше?

Цінності

Ви любите життя? Тоді не витрачайте марно часу, бо це матеріал, із якого зроблене життя.

Бенджамін Франклін

Коли ми говоримо про планування часу та про частину життя, яку займає фасилітація, і загалом чи це нам потрібно, варто подивитися на власні цінності. Нижче наведена піраміда планування Б. Франкліна. Він говорить про життєві цінності як фундамент людського життя. Що важливо для тебе? Які складові кожного проекту, з яким ти працюєш, відповідають твоїм цінностям?

Чому важливо розуміти головні життєві цінності? Цінності — це база за допомогою якої можна усвідомити власну глобальну мету. Далі варто продумати генеральний план досягнення мети; потім довгостроковий, короткостроковий і план на день. Головне, що розуміючи цінності, ти можеш використовувати їх як фільтр для всіх проектів, в яких плануєш брати участь. У тебе з'явиться чітке підтвердження твоїх подальших дій — так або ні.

Розглянемо детальніше.

Вправа /

«Мої основні життєві цінності»

Очікувані результати

- 1) Напрацювання списку персональних цінностей
- 2) Вміння використовувати його як фільтр
- 3) Упевненість у прийнятті рішень

Ця вправа дає можливість учасникам глибше проаналізувати власні життєві цінності, спираючись на фундаментальні поняття. Методика вправи була запропонована тренером-коучем Діною Волинець.

Підготовка

В учасників має бути папір/блокнот і ручка.

Порядок виконання

Запропонуй учасникам назвати декілька загальновідомих цінностей життя. Наголоси на тому, що зараз вони будуть відповідати на питання про цінності, але важливо дивитися у саму суть. Можеш навести декілька прикладів.



Приклад перший. Напевне більшість говорить про родину як цінність. Але якщо запитати, чому саме родина, то відповіді можуть бути різними. Для когось родина — це любов, для інших — захист, для когось — турбота, для інших самореалізація тощо. Або, наприклад, автомобіль. Він теж може мати різну цінність: комфорт, свобода, статус, безпека. Хтось купує собі дорогий гаджет, щоб підтвердити статус, хтось для зручності й комфорту, а хтось для гарних фото.

Постав питання, дай можливість обдумати кожне. Наголоси на тому, що в кожному питанні цінності можуть повторюватися і можуть відрізнятися. Їх може бути 3-7 на кожне питання.

Блок 1 / Гроші

- А) На які цінності ти витрачаєш гроші? (Наприклад, їжа — це здоров'я, енергія, життєздатність, свобода, задоволення і под., що саме?)
- Б) Які цінності для тебе дорожчі за гроші? (Можна пояснити це так: в якому випадку ти відмовився/лася би від дорогого проекту? Які цінності він мав би порушити?)
- В) На які цінності ти завжди лишаєш гроші?

Блок 2 / Час

- А) На які цінності ти витрачаєш час?
- Б) На які цінності ти завжди лишаєш час (або хотів/ла б лишати, але повністю перебуваєш у прокрастинації буденних справ)?

Блок 3 / Енергія

Які стани (цінності) дають тобі енергію, заряджають тебе?

Блок 4 / Конфлікт

Заради яких цінностей ти готовий/а йти на конфлікт?

Блок 5 / Мої люди

Які цінності об'єднують тебе з іншими людьми? Спираючись на них, ти сміливо скажеш — це моя людина (конкретизуй).

Попроси учасників передивитися цінності, які вони вписали у кожному пункті. Попроси зробити фінальний список із 5–6 ос-

новних цінностей, що зустрічаються найчастіше. Це і буде список власних цінностей.

Попроси розглянути фасилітацію і проекти, пов'язані з нею, крізь призму цінностей. Скільком цінностям відповідає даний проект? Чого не вистачає? Чи можна його привнести у наступні фасилітаційні проекти?

Попроси учасників групи об'єднатися у пари й обговорити питання: які цінності я знаходжу у фасилітації та проектах, де я фасилітую? Наголоси, що вони можуть ділитися тільки комфортними для них пунктами.

Підбиття підсумків :

- Як ти почувалася/вся під час роботи над цією справою?
- Чи вдалося тобі вписати і зрозуміти власні цінності?
- Як це допоможе тобі у власному житті й у роботі фасилітатора?

Особистість фасилітатора, власний стиль

**У КОЖНОЇ ЛЮДИНИ ТРИ ХАРАКТЕРИ:
ЯКИЙ ПРИПISУЮТЬ ІНШІ;
ЯКИЙ ВОНА ПРИПISУЄ СОБІ САМА;
І, НАРЕШТІ, ТОЙ, ЯКИЙ Є НАСПРАВДІ.**

Віктор Гюго

Можна довго розглядати процес фасилітації, прописувати правила та місію. Варто пам'ятати, що фасилітатор, перш за все, особистість і процес фасилітації відбувається конкретно людиною на перетині персональних якостей та професійних рамок. Важливо розуміти власну персону, свої сильні та слабкі сторони. Лише професійно й особистісно реалізований фасилітатор буде цікавий групі, а головне – викликатиме довіру.

Розглянемо матрицю ідентичності тренера та його прототипи.

Вправа /

«МАТРИЦЯ ІДЕНТИЧНОСТІ ТРЕНЕРА»

Очікувані результати :

Визначення основних переконань про себе, що впливають на те, як ми себе бачимо та висловлюємо.

1) Попроси учасників взяти папір і ручку та накреслити таблицю. У кожній клітинці напиши питання. Дай можливість кожному учаснику самостійно знайти відповіді на питання.

2) Об'єднай учасників у групи по 4-5 осіб. Попроси їх обговорити, що з того, що вони прописали в таблиці може бути для них ресурсом? Яким чином вони можуть використувати дані знання у процесі фасилітації?

3) Зроби загальну рефлексію:

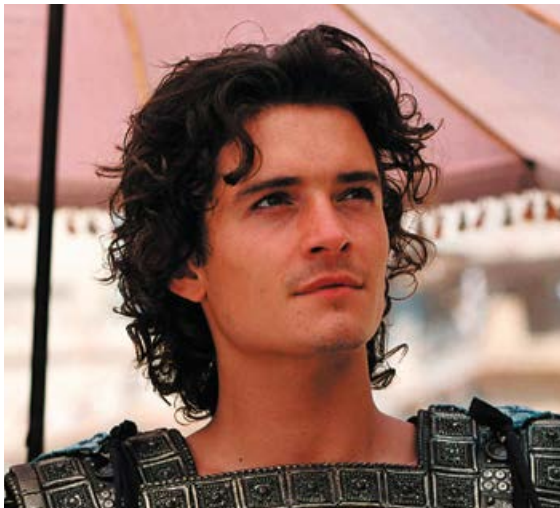
- Як ти почуваєшся?
- Чи складно було шукати відповіді всередині себе?
- Яким був процес обговорення в групах?
- Що найголовнішого ти винесеш для себе з даної вправи?

<p>ЯДРО ТВОЄЇ ОСОБИСТОСТІ — Ким ти хочеш бути і вважаєш, що завжди будеш?</p>	<p>ТВІЙ ПОТЕНЦІАЛ — Ким ти хочеш бути і вважаєш, що могла б/міг би бути?</p>	<p>ТВОЄ ОБМЕЖЕННЯ — Ким ти хочеш бути, але вважаєш, що ніколи не станеш?</p>
<p>ТВОЯ МЕЖА — Ким ти не хочеш бути і вважаєш, що ніколи не будеш?</p>	<p>ТВОЯ ВАДА / СЛАБКІСТЬ — Ким ти не хочеш бути, але боїшся, що можеш стати?</p>	<p>«ТІНЬ» ТВОЄЇ ОСОБИСТОСТІ — Ким ти не хочеш бути, але вважаєш, що завжди будеш?</p>

Картографія прототипу тренера, опис прототипових квадратів

Король	Воїн
Людоджер	Кілер
Королева	Артеміда
Мачуха	Амазонка
Принц	Трикстер
Волоцюга	Кат
Принцеса	Жриця
Повія	Відьма

Томас Четуінд спирається на теорію архетипів і колективного несвідомого Карла Густава Юнга. Він розвинув її, створивши концепцію прототипів. Умовно кажучи, розвиток особистості може розгортатися як за позитивним, так і за негативним для особистості сценарієм. Розглянемо особистісний ріст за цими сценаріями.



I. ПРОТОТИПИ В ПОЗИТИВНОМУ СЦЕНАРІЇ

ПРИНЦ

Типові образи: Спадкоємець. Син. Американський або європейський хлопчик. Персонаж Екзюпері «Маленький принц». Юнга. Паж. П'єро. Ісус Христос. Арамис.

Вік: дитинство, юність.

Відносини з батьками і дорослими: Ідеальна дитина. Ідеальний син. Слухається батьків, завжди виконує те, що говорять. Вирізняється ввічливістю, дбайливістю. Особливо до малих і слабких, переводить бабусь через дорогу. Можливий комплекс Едіпа.

Позиція в соціальній ієрархії: Прагне зайняти якусь нішу. Кар'єрист. Спадкоємець. Орієнтується на батька. Дуже соціальний: прагнення слідувати соціальним стереотипам.

Вибір професії: Художник, поет, музикант. Геолог, пілот, мандрівник. Або те, що корисно людям, суспільству; або шляхом батька; або романтична, пов'язана з подорожами.

Цінності: Романтизм. Мрійливість. Духовність. Творчість. Інтерес до етики, естетики, питань моралі, релігії, філософії, мистецтва, літератури тощо. Інтерес до нового бачення світу.

Внутрішнє життя: Рефлексія. Постійний аналіз своїх думок, дій. Розвинений внутрішній діалог.

Переконання: Загострене почуття соціальної справедливості. Чіткий поділ добра і зла, юнацький максималізм. Шляхетність. Прагнення захищати слабких, молодших і старих. Надзвичайно емоційний, емпатичний.

Хобі – пристрасті: Пристрасть до подорожей. «Побачити світ» (юнга, Джим Гокінс з «Острова скарбів»). Юнацький героїзм, заснований на впевненості в своєму безсмерті, відстоює високі ідеали.

Стосунки з жінками: Завжди має серйозні наміри. Високі почуття, ідеалізує кохану. Любов = романтика (Ромео).

ПРИНЦЕСА

Типові образи: Дівчинка. Дівчина. Маленька леді. Спадкоємиця. Студентка. Відмінниця. Web-girl. Джульєтта. Дюймовочка. Гарна дівчинка. Кінематографічний образ — Мерілін Монро.



Вік: дитинство, юність.

Відносини з батьками і старшими: Розумна дівчинка. Відмінниця. Полюбить вчитися, багато читає. Улюблена донька, онука, сестра. Відмінниця, поважає старших, коли їй кажуть — слухає. Спадкоємиця, наслідує і культивує соціальні зразки (плакати на стінах). Можливий комплекс Елект.

Позиція в соціальній ієрархії: ідеал майбутнього — сім'я «як у мамі з татом». Слухається батьків, вчителів, старших. Прагне відповідати мамі, образу дорослої жінки. Хочє подорослішати, наслідує дорослих.

Вибір професії: або щось корисне для людей, суспільства (лікар, вчитель, соціальний працівник), або наслідування батьків (часто татові).

Цінності: Мрійливість. Романтичність. Духовність. Інтерес до етики, естетики, мистецтва, літератури, до всього прекрасного. Пошук свого призначення, свого щастя. Естетика, прагнення і увага до етики.

Внутрішнє життя: Емоційність. Надає перевагу мелодрамам, сімейним комедіям, романтичним комедіям з «хеппі-ендом».

Переконання: Високі ідеали. Загострене почуття соціальної справедливості. Співчуття

до ближнього, жалість до маленьких. Турбота. Вирощує квіти.

Хобі–пристрасті: Годує кошенят, шкодує бездомних тварин, емпатичність.

Емоційна сфера: Примхливість. Товариськість. Потребує уваги.

Стосунки з чоловіками: очікування «принца на білому коні». Ідеальна любов. Обов'язковий ритуал залицяння. Культивування соціальних образів. Закоханість у співаків, акторів, героїв фільмів і книг.

ТРИКСТЕР (БЛАЗЕНЬ / МАГ)

Типові образи: Веселий блазень. Чарівний помічник. Арлекін. Хитрий слуга. Креативна людина. Милий шахрай. «Труфальдіно з Бергамо» (к / ф). Партос. Тоні Старк.

Вік: молодість.

Відносини з батьками і старшими: Чарівність. Уміння спілкуватися. Має успіх у спілкуванні з усіма. Душа компанії. Сміливість, кмітливість, хитрість, почуття гумору. У нього багато масок, клоун, блазень. Маска.

Позиція в соціальній ієрархії: Помічник, друг, супутник. Із задоволенням допоможе тому, хто зможе переконати його в користі задуму для всього людства і, головне, особисто трикстеру (собі). Талант. Людина, якій щось вдається легше, ніж іншим. Медіатор. Посередник.

Вибір професії: Наукові розробки (бажано закриті). Шпигун, фахівець з таємних розробок, PR-кампаній та езотерики. Креативна людина. Спеціаліст із розробки божевільних



і нездійсненних планів.

Цінності: Драйв. Захоплення.

Внутрішнє життя: Дотримується вірності власним захопленням. Необов'язковість, недбалість. Може серйозно підвести. Не зі зла, а так — цікавіші справи були. Але на нього неможливо образитися.

Переконання: Добро і зло рівні для нього за своєю корисністю й доцільністю. Його девіз: «Усе у світі відносно».

Хобі–пристрасті: щось абсолютно неординарне.

Стосунки з жінками: ловелас. Казанова. Спокусник і «кидало». Збільшує кількість людей на Землі цілком безкорисно. Якщо знаходить свою любов, то довго її спокушає, потім перевіряє на справі, потім перевіряє з приводу терпіння і божевілля. Якщо все присутнє, передбачає провести з нею найближчі роки ...декілька. Жінка — прикраса і помічник. Якщо він йде від жінки, то по-англійськи.



ЖРИЦЯ

Типові образи: Жінка–загадка. Муза. Добра фея. Справжня леді. Чарівниця. Мері Поппінс. Шаманка. Маргарита з книги «Майстер і Маргарита». Клеопатра.

Вік: молодість.

Позиція в соціальній ієрархії: Чарівність.

Може привернути увагу, коли потрібно. Не платить за себе. Їй кортить дарувати квіти та подарунки. Вона вміє приймати подарунки і вміє дякувати за них. Створює навколо себе атмосферу. Коли вона входить до кімнати, усе навколо перевтілюється, стає світліше.

Вибір професії: Людина, що має хист до мистецтва та наук. Усе незвичайне, нетривіальне. Наприклад, храмова танцівниця, яка присвячує себе вищій меті, вищій ідеї. Муза, якій присвячують вірші та яка здатна надихнути на героїчні вчинки. Заради такої жінки чоловік ладен перевернути гори. Жінка, що надихає.

Цінності: Непередбачуваність, таємничість, неординарність.

Внутрішнє життя: Досить часто відчуває себе ясновидицею. Надає велике значення знакам і символам. «Чаклує».

Переконання: Жіноча мудрість, жіноча хитрість, дивовижна інтуїція. «Жінка, до якої боїшся підійти, тому що вона така прекрасна, світла (темна!) і загадкова».

Хобі–пристрасті: Все загадкове, окультне, езотеричне.

Емоційна сфера: Любов. Мистецтво кохання. Мистецтво любити і бути коханою. Уміння передавати любов.

Стосунки з чоловіками: До неї поклоняються, її люблять. Критерії, за якими вона вибирає собі чоловіка, загадкові та незрозумілі. Очікування й віра. Любов для неї не сексуальна і не спрямована на об'єкт, її любов всеосяжна. Вона обдаровує своєю любов'ю. Справжня жінка, в яку закохуються з першого погляду і про яку потім мріють все життя. «Незнайомка» О. Блока.

ВОЇН

Типовий образ: Солдат. Лицар. Захисник. Бізнесмен. Політик-правозахисник. Самурай. Д'Артаньян.

Вік: зрілість.

Відносини з батьками і старшими: Пам'ять про маму, сім'ю, дитинство. Культ батьківської сім'ї як того, що «необхідно захищати». Патріархальний. Конкурує з батьком, намагається довести, що може його перевершити, домогтись більше, ніж він. Хочє, щоб ним пишались.

Позиція в соціальній ієрархії: Військові со-

юзи з чіткою ієрархією. Неодмінна вислуга: від «салаги» до «старшого». Приклад: козачі вольниці, артілі, «шараги», будзагони, спортивна команда. Важливо знати, що поруч є друг, який допоможе.

Вибір професії: Чудовий тактик. Гарний у професіях, де необхідно діяти дотримуючись плану для досягнення мети. Підходить на посаду як керівника, так і виконавця. Кар'єрист у позитивному сенсі цього слова.

Цінності: Сила і рішучість, сміливість, активність. Поняття про справедливість закону. Повага до законів. Захист закону. Активність. Від неробства – нудьга.

Внутрішнє життя: Сентиментальність. Кодекс честі. Суворе дотримання. Суворість. Мужність. Будь-яка слабкість – виключена. Ритуали воїнів, забобонність.

Переконання: «Ти дбаєш про Дивізії, Дивізії піклуються про тебе». «Я – частина команди і роблю все заради великої мети». «Воїн прагне на війну». «Усе заради перемоги».

Хобі–пристрасті: Захист слабких і принижених. Мілітарні (реконструкції, колекціонування орденів, зброї і под.).

Стосунки з жінками: далека Дама серця та інші жінки, випадкові супутниці. Повага до



жінки, але тим не менш, жінку не долучено до участі в чоловічих справах.



АРТЕМІДА (МИСЛИВИЦЯ)

Типовий образ: Молода мама, яка робить кар'єру. Студентка-активістка. Валькірія. Заступник начальника. Бізнес леді. Спортсменка. Феміністка. Wonder Woman.

Вік: зрілість.

Відносини з батьками і старшими: рано проявляє самостійність. Прагнення довести свою незалежність. Оберегає рідних.

Позиція в соціальній ієрархії: Ухвалення чоловічих правил. Прагнення брати участь в чоловічих іграх на рівних. Співчутливо-презирливе ставлення до інших жінок: «курки», «дамочки».

Вибір професії: «Чоловічі» професії. Професії, де можна «командувати»: суддя, поліцейський, вчителька, тренерка (спортивний).

Цінності: Постійна активність. Волелюбність. Повага до закону, заснована на внутрішніх установках.

Внутрішнє життя: Раціональність, практичність. Приховує емоції. Стриманість. Чіткість, зрозумілість.

Переконання: «Я роблю це так само добре, як і чоловік». «Я все можу». «Я сильна».

Хобі–пристрасті: Захист слабких.

Емоційна сфера: часто закрита. Готова витримати труднощі «зціпивши зуби». Мало піддається емоційним сплескам. Тримає себе в руках.

Стосунки з чоловіками: бойова подруга. Відмова від сім'ї заради кар'єри. Чоловік – рівний, друг, товариш.

КОРОЛЬ (ХАЗЯЙН)



Типовий образ: Власник. Батько. Патріарх. Король. Керує великою сімейною фірмою. «Шахіст» (все прораховано наперед). Атос. Хрещений батько з однойменного к/ф.

Вік: старість.

Відносини з батьками і старшими: Розширення сім'ї. Вирощування. Виховання дітей. Продовження роду. Поняття наступності роду. Діди, пращури — ми онуки, нащадки. «Те, що батьки не добудували, добудуємо ми».

Позиція в соціальній ієрархії: Сенс — власник. Керує землями, майном і людьми. Годувальник. Гостинний. Прагнення почастивати та потішити гостя. Якщо гість «сподобався», то залучити, утримати в будинку.

Вибір професії: Відмінний стратег. Прагнення у всьому досягти оптимального і найкращого, в наявних умовах, результату. Професії, що дають велику владу і перспективи.

Цінності: Шанобливе ставлення до будь-якої власності, матеріальних цінностей. Прагнення зібрати та примножити, що вже є. Прагматичність. Раціоналізм. Розважливий. Підприємницька жилка, але якась хитра. Приземленість.

Внутрішнє життя: Відповідальність за все, що відбувається в «моєму світі», на прилеглий території. Прагнення залучити всіх до справи, навчити розуму, показати «як треба». «Ось я у ваші роки...». Улюблені слова: «моє», «мої» і всі похідні.

Переконання: Дає зрозуміти, що правила диктує він. «На чужий коровай рота не роззявляй». Однозначний поділ на «своїх» та «чужих» за принципом «що підкоряються мені» і «НЕ підкоряються мені».

Контроль: Прагнення менше залежати від несподіваних обставин. «Гарант конституції».

Стежить за ладом у своєму світі. Вимагає невідмінного виконання правил і норм.

Хобі-пристрасті: престижні — скачки, гольф, інші місця і контексти, де існують значні люди. Любить, щоб його шанували (нагороди, грамоти, публічне визнання досягнень і т.ін.)

Стосунки з жінками: одна-єдина на все життя. Династичні шлюби за розрахунком. Повага до потреб жінки. Опіка («папик»). Потрібна правильна (молода) дружина, про яку він подбає і яка піклується про нього. Жінка — власниця будинку.

КОРОЛЕВА (ГОСПОДИНЯ)

Типовий образ: Дбайлива матуся. Бабуся. Стара мудра жінка. Королева-мати. Імператриця. Вчителька. Директриса школи. Лікар-педіатр.

Вік: старість.

Відносини з батьками і старшими: З дитинства піклується про молодших нарівні зі старшими. Хвилювання за «дітей». «Усіх нагодувати, закутати і поклали спати». Принцип: «Всі діти — мої». Жертовність безкорислива. Все заради домашніх, все заради сім'ї.

Позиція в соціальній ієрархії: Годувальниця. Господиня будинку. Домашнє вогнище. Створення затишку. Чистота.



Вибір професії: найчастіше стає жінкою, «яка стоїть за великим чоловіком», невиразно керує через авторитет чоловіка. Типовий приклад – Роксолана.

Цінності: Терпіння і терплячість. Гостинність. Привітна господиня. «Гостю – останній шматок хліба». Ласка. Увага. Захищеність. Турбота. Родина. Опіка над усім, що навколо. Право і вміння розсудити й покарати. Справедливість.

Внутрішнє життя: Любов до комфортного (зручного) життя. Розміреність, гарна і прогнозована організація простору.

Переконання: Мудрість, яка прийшла з роками. Досвід. Старі правила. Минуле. Часом консервативний склад розуму.

Хобі-пристрасті: Зв'язок із будь-яким проявом життя, з природою. Опіка над тим, що починає/символізує життя. Тим, що росте (тварини, дерева, квіти).

Емоційна сфера: дбайливість.

Стосунки з чоловіками: чоловік – господар, підтримка, опора. Вірність. Турбота. Ставлення до чоловіка як до великого дитя, за принципом: «Нехай бавиться...». «Все життя разом прожили».

II. ПРОТОТИПИ В НЕГАТИВНОМУ СЦЕНАРІІ

ПРИНЦ перетворився на ВОЛОЦЮГУ

Типовий образ: Поганий хлопчисько. Безхатька, волоцюга. Алкоголік. Наркоман. Нігіліст. Рокер, неформал, панк. У середовищі тих, хто вийшов з в'язниці, цей архетип користується повагою.

Вік: дитинство, юність.

Відносини з батьками і старшими: Інфантильне дитя. Розпещена до крайності дитина. Батьків слухається в разі потреби або в корисливих цілях; ледар.

Позиція в соціальній ієрархії: Заперечення будь-якої ієрархії, нігілізм, анархізм. Показова зневага до будь-яких соціальних умовностей. Презирство до соціуму. Жебрак і п'яний, але гордий. Принц, який не знайшов свого королівства, невизнаний талант.

Відсутність будинку. Відмова від будь-яких кордонів. Гостювання. Героїзм, або «на публі-



ку», або «на слабо». Зустрічається суїцидальність (показова).

Вибір професії: найбільш романтична, найбільш творча, принципово непрактична, богема.

Цінності: Загострене почуття соціальної справедливості, скарги на жорстокий лад. Революціонер. Шляхетність, проте дуже показна. «Дивіться, який я!». У гарні дні – допоможе всім, але в погані марно, навіть, звертатися за допомогою.

Внутрішнє життя: Мрійливість. Претензія на геніальність. Постійне планування, нездійсненні проекти. Постійні сумніви в тому, чи люблять його, чи цінують. Вимоги доказів.

Переконання: Епатаж. Заперечення авторитетів. Але, тим не менш, високий ступінь залежності від думки оточуючих. Похвалили – щасливий і впевнений у своїй геніальності, висловили критику – принижений і роздавлений.

Хобі-пристрасті: Інтерес до змінених станів. Звідси – алкоголізм, наркоманія.

Стосунки з жінками: Нещасливе кохання, на цьому тлі величезна кількість дівчат. Постійний пошук «дівчини мрії». Закоханість у недоступну жінку, фанатизм.

ПРИНЦЕСА перетворилась на ПОВІЮ

Типовий образ: Повія, «Дика». Мрійлива товстуха. Земфіра. Поп-зірка. Погане дівчисько. Пеппі Довгапанчоха. Harley Quinn.



Вік: дитинство, юність.

Відносини з батьками і старшими: Розумна дівчинка. Відмінниця, яка цього соромиться. Талановита і вимагає, щоб всі це визнали. Лінива. Розпещена донька, онука.

Позиція в соціальній ієрархії: подвійність: або товстуха з постійними мріями про прекрасного принца, заздрить щасливішим однокласникам. Стара діва. Або дике дитя, яке спить з усіма, п'є горілку, спілкується навмисно з найгіршою компанією. Дівчинка, що звільнилася з-під опіки батьків. Прагнення випробувати всі гострі відчуття, яких була позбавлена до цього. Інтерес до маргінального мистецтва.

Вибір професії: що-небудь божемне, що-небудь гарне: топ-модель, актриса, співачка, художниця.

Цінності: Мрійливість. Пошук романтики.

Внутрішнє життя: Загострене почуття соціальної справедливості перетворюється на культ бідності та аскетизму: «Усе, що нам потрібно, це любов». Хіпі. Мрія обдарувати любов'ю всіх. Жага ЦІЄЇ любові.

Переконання: Принцип: «не навчайте мене жити! Не втручайтеся до моєї душі!». Примхливість перетворюється в «стервозність». «Усі мені мусять поклонятися або хоча б приділяти увагу. І взагалі, ВСЕ МЕНІ ВИННІ!»

Хобі-пристрасті: Заперечення ієрархії: епатаж, зухвалий одяг. Дівчинка з рок-тусовки. Заперечення «міщанських» цінностей. Соромиться «відсталих» батьків. Мріє бути схожою на поп-зірку, актрису, топ-модель та ін. Наслідує дорослих, але в разі проколу апелює до свого дитячого віку.

Емоційна сфера: гіперемоційність; істерика, плаксивість. Часті зміни настроїв, тривалий «перехідний вік». Суїцидальність.

Стосунки з чоловіками: ідеальна любов, неодмінно нещасна. На її тлі багато інших «замінників», кавалерів, яких вона змінює, як рукавички. Закоханість у недоступних чоловіків: одружених, доросліших, молодших, співаків, акторів, культових особистостей.

ТРИКСТЕР перетворився на ЧОРНОГО МАГА / КАТА

Типовий образ: Павук. Чорний PR-менеджер. Жорсткий і безпринципний маніпулятор. Брехун. Чаклун, гіпнотизер. Шахрай. Страшний клоун. Джокер.

Вік: молодість.

Відносини з батьками і старшими: Чарівність. Уміння спілкуватися. Успіх серед інших, але відстороненість від людей.

Позиція в соціальній ієрархії: Кримінальний талант. Людина, якій набагато легше вдається усе, ніж іншим. Уміння та бажання використовувати талант. Розповсюджує інтриги та підступні плани навколо себе, заводячи в свої махінації. Той, хто піддається — не підозрює хто насправді винен. Завжди виходить сухим з води. Ніколи не вступає у відкритий бій з противником, (він розуміє, що воїн сильніше за нього у відкритій бійці) і діє через посередників. Вбиває, але не своїми руками.

Цінності: Робить розрахунок кожного кроку;



хитрість, сарказм. Не розрізняє добро та зло. Вбиває з тією ж легкістю, що і бреше, бреше з тією ж легкістю, що й дихає. Використовує всіх і все, заради втілення власних цілей.

Вибір професії: Шпигун. Резидент. Подвійний агент. Зрадник.

Внутрішнє життя: Холодний розум, постійно прораховує на багато ходів уперед.

Переконання: «Кидалово». Навмисне і розважливе. Думки та емоції інших людей його анітрохи не хвилюють. Допомогає заради втілення особистих інтересів, шантажист. Із задоволенням допоможе тому, з кого після цього зможе більше взяти в якості сплати за борг.

Хобі-пристрасті: плетіння інтриг і розставляння пасток.

Стосунки з жінками: ловелас. Казанова. Дон Жуан. Використовує жінок для своїх цілей. Використовує до того часу, поки вона потрібна, а потім йде без слів. Жінка — знаряддя для задоволення власних потреб. Якщо і любить, то вкрай егоїстично. Власник.

ЖРИЦЯ перетворилася на ВІДЬМУ

Типовий образ: Холодне стерво. Сніжна королева. Міледі Вінтер. Жінка вамп. Спокунниця. Катерина Медичі.

Вік: молодість.

Відносини з батьками і старшими: маніпуляція, обман, блеф. Створює про себе хибне враження. Зваблює, зачаровує.

Позиція в соціальній ієрархії: Чарівність. Паразитизм. Уміння прикидатися дурепою. Легко розкручує чоловіків на гроші. Дівчина з бару. Не приймає подарунків, але отримує все, що хоче. Фатальна жінка. Жінка, заради якої вбивають, заради якої йдуть на самогубство, через яку починаються війни, інтриги. Навколо неї руйнування.

Вибір професії: Не важливо, як називається її посада. Часто вона — сірий кардинал — коханка високопоставленого чиновника, яка витягує гроші й інформацію, плете інтриги, через неї трапляються непоправні скандали та летять голови.

Цінності: Ніби переховується, непередбачувана і розраховує кожен крок. Жіночий розум. Жіноча хитрість. Жіноча жорстокість.

Внутрішнє життя: тверезий і корисливий розум, усе робить винятково заради власної вигоди.

Переконання: Повна безпринципність, під-



ступність. Непередбачуваність. Та, в яку закохуються і повзають за нею на колінах.

Хобі-пристрасті: Любов. Уміння використовувати мистецтво любові, заради втілення власних цілей. Уміння зачаровувати, спокушати. Досконало володіє мистецтвом фізичної любові, спокусниця.

Емоційна сфера: про таку жінку говорять — відьма, «вона мене з розуму звела». Її любов вбиває та руйнує. Любить зводити з розуму лише заради забави.

Стосунки з чоловіками: до неї поклоняються, її люблять. Вона користується чоловіками відверто і жорстоко. Вбиває своєю любов'ю і нелюбов'ю.

ВОЇН перетворився на ВБИВЦЮ / КІЛЕРА



Типовий образ: Мародер. Бандит. Злочинець. «Браток». «Великий Цабе».

Вік: зрілість.

Відносини з батьками і старшими: Сентиментальність до «рідної мами». Плазування перед (кримінально-жорсткими) авторитетами і, водночас, готовність підло їх придушити за першої ж можливості.

Позиція в соціальній ієрархії: Союзи з чіткою ієрархією. Неодмінна вислуга. Молодші придушуються набагато жорсткіше. Гуртівня. Приклад: банди, «братва», піратські ескадри,

зондеркоманди, мафія, якудза.

Вибір професії: Холоднокровний найманець-професіонал.

Цінності: Агресивність. Активність. Крутість. Суворість. Слабкість карається.

Внутрішнє життя: «Руки свербять». Миттєвість планів. Ритуали. Забобонність. Прагнення «відмолити гріхи».

Переконання: Закон сприймається, як прикра перешкода, обмеження бажань. Кодекс честі будується за принципом «Якщо мені хочеться, то можна все». «Своя сорочка ближче до тіла». «Вбивця прагне на зону». «Все для себе». «Людина людині вовк».

Хобі-пристрасті: Тюремний сленг. «Не забуду матір рідну», «копи-сволоти, ні за що строк дали», «доля проклята».

Стосунки з жінками: далека Дама серця та інші жінки, випадкові супутниці. Жінку сприймають як засіб задоволення потреб.

АРТЕМІДА перетворилась на АМАЗОНКУ / СМЕРТЬ

Типовий образ: Бізнес-леді. Жінка-солдат. Жінка-політик. Наглядачка в жіночій колонії. Гаряча. Садомазо. Головна героїня фільму «Вбити Білла».

Вік: зрілість.

Позиція в соціальній ієрархії: Ухвалення



чоловічих правил і прагнення використовувати їх проти чоловіків. Бажання перемагати в чоловічих іграх. Презирливе ставлення до інших жінок: «курки», «дамочки».

Вибір професії: Керівник. Головна на підприємстві. «Чоловічі» професії. Там, де можна безкарно принижувати (бити) підлеглих.

Цінності: Сила. Жорсткість. Дотримання правил.

Внутрішнє життя: Гіперраціональність. Активне придушення емоцій. «Емоції — ознака слабкості». Скритність. Стриманість. «Залізна леді».

Переконання: Повага до закону, заснована на зовнішньому тиску. «Я роблю це краще за будь-якого чоловіка». Презирство до слабких. Прагнення або придушити, або не спілкуватися зі слабкими.

Емоційна сфера: Постійна активність, часом агресивність, спрямована на зовні.

Стосунки з чоловіками: Відмова від сім'ї і дітей заради кар'єри. Вища за чоловіків, приручення та підкорення їх. Прагнення знищити чоловіка.

КОРОЛЬ перетворився на ЛЮДОЖЕРА



Типовий образ: Темний володар. Тиран. Са-трап. Деспот. Накопичувач. Скнара. Марнотрат. Батько-тиран для дітей, нав'язує їм свою волю. Дарт Сідіус (х/ф «Зоряні війни»).

Вік: старість.

Відносини з батьками і старшими: прагне підпорядкувати своїй волі батьків. Часто хоче поставити їх у фінансову (або іншу) залежність (щоб вони залежали від нього).

Виховання дітей. Прагнення нав'язати їм образ думок, власний спосіб життя. Переконавання в тому, що всі навколо дурніші, ніж він.

«Хто так робить, ХТО так робить...». «Я твій батько, я знаю, як краще».

Позиція в соціальній ієрархії: Межі. Чіткий поділ на «своїх» та «чужих». Також «свої» можуть ставати «чужими», якщо не послухаються, а «чужі» — «своїми», якщо підкоряться його правилам. «Свої» — це ті, хто визнає його головним. «Все навколо підпорядковується мені. Якщо хтось не хоче, «до стінки»». Власник. Самовладний правитель за принципом: «мої віслюки, куди хочу, туди і ставлю».

Тяжкі до нічим необмеженої особистої влади.

Вибір професії: Прагнення підкорити під себе. Обирає професії, де буде правити підлеглими; робити з ними все, що забажає.

Цінності: Замкнутість. Скритність. Або багаті частування для гостей, навіть якщо сам живе впроголодь, або повна скупість.

Внутрішнє життя: Улюблені слова: «моє», «мої», «хочу». Прагнення передбачити все. Прагматичність і сила авторитету. Приземленість. Консерватизм.

Переконання: Подвійність або марнотратство. Схильність до розкоші. «Я зроблю краще». «Я знаю, як треба». Надмірний контроль.

Спроби управління рухом життя, усіма й усім: людьми, тваринами, явищами природи. «Я і є порядок». Самодурство. «Моє бажання — закон». «Мої бажання повинні виконуватися негайно і з захопленням».

Емоційна сфера: Прагнення бути ідеальним, невразливим і рівним Богу.

Стосунки з жінками: Шукає тиху мишку, яка поклонялася б йому і тихо вела господарство. Використовує жінок заради власних цілей; грає ними, як маріонетками.

КОРОЛЕВА перетворилась на МАЧУХУ

Типовий образ: Стара жінка, що хоче всіма маніпулювати. «Гіпермамочка». «Квочка». «Єврейська матуся». Над-турботлива тітонька. Байдужа мати. Жінка-директор.

Вік: старість.

Відносини з батьками і старшими: Опікується над старшими, як з молодшими. Ставить їх в залежність від себе. Жертовність, але вимагає платити за неї та прагне подяки за принесені жертви: «Я тобі все життя віддала». «Ночами не сплю, все для вас, падлюк, намагаюся».



Зі своїми дітьми подвійність: Опіка, надмірний контроль, «мамин синок», або садистське ігнорування дитини («Не кричи, ти мені заважаєш», «Що тобі треба, я тебе нагодувала, йди та не плач».) Може переходити з одного стану в інший.

Позиція в соціальній ієрархії: Повчає усіх навколо та ображається, коли її не слухають. «Порадниця». Образ матері-мучениці. Показне терпіння: «Я стільки лиха від вас усіх маю, а ви ...». «Не хвилюйся, як-небудь перебіюся». «Мені нічого не треба». Варіант: Нетерпіння.

Вибір професії: Усі, що дають приховану владу над оточуючими.

Цінності: Досвід. Консерватизм. Зацикленість на спогадах. «Як було добре раніше...». Ненависть до молоді. Я старша і тому краще знаю.

Внутрішнє життя: Втома від життя. Відчуття, що життя йде; заздрість молодим. Можливо, звідси заперечення сексуальності.

Переконання: Або надмірна акуратність, вилузування, безперервна боротьба з мікроба-

ми. Або зневага до себе і дому, неохайність в одязі, бруд у будинку. Або ж показна гостинність («Дивіться і оцінійте»); або замкнутість, скупість.

Хобі-пристрасті: повчати, контролювати, (таємно і приховано) стежити за всіма.

Стосунки з чоловіками: Надмірна опіка. Ставлення до чоловіка, як до маленького хлопчика. «Мамуля». Ляльковод.

Кожен прототип має позитивну та негативну сторони. У когось він може поєднуватися із характеристикою інших типів. Знання власної особистості дозволяє використовувати сильні сторони та виробити природну поведінку у фасилітації. Це допоможе тобі не переходити на «темну» сторону, знаходити вихід із критичної ситуації і реконструювати вправи «під себе». Не бійся бути справжнім, адже твоя природність викликає довіру групи і робить процес фасилітації максимально результативним.

Природа харизми тренера

Харизма — якість особистості, завдяки якій вона (особистість) сприймається як надприродна, надлюдська або, щонайменше, виняткова. Яка володіє особливими силами та властивостями, недоступними для інших, оцінюється як зразок для наслідування і визнається гідною бути вождем.

Макс Вебер

Що таке Харизма? Зазвичай під харизмою розуміють емоційно-психічні здібності людини, завдяки яким її оцінюють, як обдаровану особливими якостями. Харизма — це приваблива сила, надана згори, володар/ка якої здатний/а надприродним і незвичайним чином вести за собою людей. Звичний вираз «У нього/неї є харизма» позначає, що людина справляє на оточуючих сильне враження, люди піддаються чарівності й готові йти за нею/ним.

ХАРИЗМА (грец. *Χάρισμα* — «милість», «божий дар», «вдячність») — у сучасній термінології позначає, невизначені точно, виняткові властивості, якими наділений лідер в уяві своїх прихильників, шанувальників. Властива для пророків, царів, політиків, полководців, керівників тощо.

Походження терміну. Слово харизма (грец. *Χάρισμα*) вживали у давньогрецькій міфології для позначення здатності притягувати до себе увагу. Харітами називали давньогрецьких богинь краси, грації та вишуканості. У християнстві позначає «дар Бога». У церковнослов'янських і російських перекладах новозавітних й інших текстів зазвичай передається словом «благодать»; в англійському — «grace».

Сучасне вживання. У соціологію термін ввів Е. Трельч. Поняття харизматичного авторитету відіграло важливе значення в рамках аналізу німецьким соціологом М. Вебером ідеальних типів держав. Харизма найчастіше виникає в екстремальних історичних умовах, коли формується відповідна соціально-пси-

хологічна потреба. Якості харизматичного лідера, чинного на релігійній або політичній арені, містифікуються. Його/її вважають пророком, гігантською історичною постаттю, рятівником, напівбогом, що здійснює «велику місію»; приписуються всі успіхи його/її прихильників. Навіть очевидні невдачі обертаються його/її прославлянням (втеча сприймається як порятунок, будь-які втрати — як необхідні жертви або підступи ворогів, абсурдні твердження — як незбагненна мудрість).



Серед відомих історій харизматичних особистостей є засновники світових релігій: Буда, пророк Мухаммад, Мойсей і Христос. До харизматів відносять творців напрямів усередині світових релігій — Лютера та Кальвіна, наприклад. З іншого боку, це великі державні та військові діячі такі, як Чингісхан або Наполеон. У ХХ столітті серед таких діячів: Гітлер і Муссоліні, Ленін, Сталін і Троцький, і також Ганді, Мартін Лютер Кінг. Властивість харизми не стосується роду діяльності та її морально-етичного змісту: харизматичним лідером із рівним успіхом може бути і святий, і злочинець.

Моделі харизми тренера

Вправа /

«ХАРИЗМА ТРЕНЕРА: МОДЕЛЮВАННЯ ВЕЛИЧІ»

Порядок виконання:

У групах із 3-ох людей переглянь 5 (або більше) відеозаписів виступів великих харизматичних ораторів (політиків, акторів, тренерів та ін.). Визнач (відмоделюй) основні елементи їх харизми. Дай відповідь на питання:

Що схожого роблять оратори?

У чому унікальність кожного оратора?

Які вербальні (що говорить) та які невербальні (інтонація, жести, паузи і под.) «фішки» використовує кожен оратор?

Які елементи (патерни) виступів оратора викликають у аудиторії найбільший харизматичний ефект?

Які елементи (патерни) НЕ є ключовими для харизматичного впливу на аудиторію? Обґрунтуй необов'язковість даних елементів. Яка динаміка (послідовні стадії) їх виступів?

Обговоріть отримані відповіді у своїй групі. Визнач, які елементи (патерни) харизматичного впливу можуть бути корисними в тренерській роботі.

Проведи повноцінний виступ (10-15 хвилин) власного тренінгу з використанням відмоделюваних елементів харизми та отримай зворотній зв'язок від представників іншої (не своєї) групи.

З урахуванням отриманого зворотного зв'язку, створи можливі моделі власного харизматичного тренерства.

Концептуальний тренінг	Інструментальний тренінг
<p>Основні завдання: зацікавити концепцією, ідеєю.</p> <p>Критерій цінності: значимість.</p> <p>Основне переконання: «Мені цікаво все, що з тобою відбувається».</p>	<p>Основні завдання: дати нову інформацію та навчити користуватися інструментами.</p> <p>Критерій цінності: розвиток.</p> <p>Основне переконання: «У мене є технології для досягнення твоїх цілей».</p>
Харизматичний тренінг	Ресурсний тренінг
<p>Основні завдання: створити ситуацію подолання (у першу чергу – власних) бар'єрів й обмежень.</p> <p>Критерій цінності: змагання.</p> <p>Основне переконання: «Усіх навчити не можна».</p>	<p>Основні завдання: допомогти знайти ресурси, зацікавити, мотивувати можливостями.</p> <p>Критерій цінності: пошук.</p> <p>Основне переконання: «Все можливо, наймовірне – ймовірно»</p>

Співтренерство

Очікувані результати :

- 1) Заохотити позитивну і продуктивну командну роботу тренерів
- 2) Обговорити складні та конфліктні ситуації, що варто враховувати
- 3) Сприяти впевненості тренерів у можливостях спільного ведення тренінгів

У тренерів може виникати момент, коли власний особистий стиль, підхід, досвід, харизма зустрічаються з ідентичністю й якостями іншого тренера. Спостерігаючи за роботою іншого, ти можеш спокійно відмічати для себе щось корисне чи «хибне» у його підходах, залишаючись відстороненим. Коли ти ведеш тренінг разом із колегою, перед тобою постає чимала кількість викликів:

Яким чином провести тренінг так як хочу я? Чому ми маємо взяти саме цей інструмент/вправу, якщо є кращі? Вона/він точно усвідомлює, що робить зараз, чи її/його понесло не туди? Як висловитися коректно, щоб не образити?

У процесі тренерської практики починаєш розуміти, що твої колеги і є твоїм навчанням впродовж життя. Їх конструктивний зворотній зв'язок й вчасне сигналізування щодо проблем — зона зростання для кожного з нас.

Ефективною основою співтренерства є якісна комунікація. Початком співтренерства є підготовка до тренінгу. Не важливо чи вперше ти співпрацюєш з колегою чи це повторювана робота, всі «тамагавки війни» закопані в підготовці. Вам треба разом розробити дизайн, структуру тренінга та пропрацювати детально вправи, які ви плануєте проводити. Коли працюєш у парі необхідно розділити відповідальність за динаміку й емоційний стан групи, у який ви хочете привести чи вивести групу протягом кожної з вправ.

Співтренерство нагадує спільний спів. Потрібно колективно відчувати мелодії та знати

слова; провести репетиції, перш ніж давати концерти. Найцікавішим творчим моментом є обговорення того, що ми, як тренери, хочемо досягти. Які наші завдання і де лежить межа нашої відповідальності за групу? Враховуючи індивідуальний стиль, тренінг можна побудувати на сильних сторонах тренерів. Наприклад, якщо хтось з тренерів добре мотивує чи гарно занурює в рефлексію — ми використовуємо ці елементи для роботи з індивідуальними запитам, емоціями, побудовою очікувань, визначенням страхів групи. Водночас інший тренер може вдало поратися з енерджайзерами та тілесними практиками. За таких умов, ми вибудовуємо тренінг із використанням великої кількості елементів. Варто пам'ятати про цілі тренінгу, очікувані результати та ідеї, які винесе з собою група.

При виникненні будь-яких конфліктів між тренерами, в жодному випадку не варто їх обговорювати у присутності групи. Це ваша внутрішня кухня, лише ви знаєте, що пішло не так. Група сприймає загальну картину та може бути поблажлива до дрібних нестыковок. Коли в тренерів зникає настрій — тренінг у великій небезпеці. Тренер має швидко виявити загрози конфліктів і пропрацювати їх між собою. Якщо виникають проблеми під час тренінгу — підстрахуйте одне одного та чуйте. Пізніше з'ясуєте як варто вчиняти у подібних ситуаціях. У момент тренінгу на першому місці стоїть група.

Пропрацюємо ситуації.

Вправа / «Чотирибічна модель, АБО 4 ЯЗИКИ — 4 ВУХА»

Від того як ми слухаємо та реагуємо залежить чи досягнемо ми порозуміння в майбутньому. Перевір на якому рівні ти слухаєш людину насправді.

Чотирибічна модель (відома також як комунікаційна квадратна або чотиризначна модель) є моделлю зв'язку німецького психолога Фрі-



дмана Шульца фон Туна. Згідно з цією моделлю кожне повідомлення має чотири сторони: факт, самореалізація, стосунки й апеляція.

Квадрат зв'язку описує багатшарову структуру людського спілкування. Він поєднує постулат Пола Уотцлавіка про те, що кожна комунікація має зміст і аспект емоцій, з трьохбічною «моделлю органона» Карла Людвіга Бюлера, де кожна інформація містить повідомлення про матеріальне, відправника й одержувача.

Ця модель є ефективною системою для розуміння всіх помилкових комунікацій.

Час проведення – 40 хвилин.

1) Об'єднайте в групи по 5 чоловік, де одна людина розповідає про те, що її хвилює в цей момент (достатньо однієї фрази). Чотири інших учасники виступають в ролі слухачів. Вони мають дати пояснення фрази з позиції 4-ох вух (4-ох учасників).

- 1 вухо – чує факти
- 2 вухо – чує заклик до дії
- 3 вухо – чує про відносини
- 4 вухо – чує самоствердження

2) Коли отримано всі відповіді, оповідачка каже, яка з відповідей була найближча до того, що він/вона мали на увазі, коли казали фразу.

3) Ролі змінюються по колу і кожен з учасників протягом п'яти раундів має побути в ролі

оповідача та того, хто відповідає з кожної позиції.

4) Тепер вправа продовжується з доповненням виміру «4 язики». Один з учасників каже фразу, а інші мають вгадати на якому з чотирьох «язиків» йде мова:

- 1 – факти
- 2 – заклик до дії
- 3 – відносини
- 4 – самоствердження

І відповідати з цього ж рівня відповідним «язиком».

Таких 5-7 фраз-раундів.

Обговорення вражень від вправи в загальному колі групи:

- Які «вухо», «язик» були найлегші? Чи бувають через це у тебе проблеми в комунікації?
- Як можна побудувати роботу на тренінгу, використовуючи ці знання?
- Що нового в даному інструменті для тебе?
- Що можна взяти з нього для співтренерства?

КОНСТРУКТИВНА КРИТИКА ЗА ПРИНЦИПОМ «ГАМБУРГЕРА»

Це інструмент зворотного зв'язку, що порівнюють з корисною, але гіркою пілюлею, обгорнутою в солодку оболонку. Для успішного зворотного зв'язку ти маєш бути налаштована/ий на те, щоб отримувач зробив для себе висновки з твого повідомлення, а не сприйняв його як критику чи образу. Ми робимо своєрідний гамбургер, де смачною соковитою котлетою є критична заувага, а булочки – невеличкі, але змістовні компліменти людині, якій ти даєш зворотній зв'язок.

Час проведення – 20 хвилин.

1) Об'єднайте в групи по-трьох.

2) Один учасник оповідає про свою проблему. Два інших учасники по черзі дають зворотній зв'язок, пораду до цієї проблеми, використовуючи принцип «гамбургера»:

⊕ Спочатку знаходимо позитивні сторони в цій ситуації та поведінці оповідача/чки;

⊖ Даємо пораду, критику, але називаємо для себе це «плюс-плюс» – зона, де можна зрости ще;

⊕ Закриваємо пораду/критику позитивним повідомленням, компліментом із приводу ситуації й оповідача.

3) Оповідач дає зворотній зв'язок на критику.

4) Повторюємо вправу три рази, щоб кожен побував у ролі оповідача.

Група ділиться спостереженнями в загальному колі:

→ Як ти сприймала/в критику?

→ Що найбільше запам'яталося з вправи?

→ Як можна використати конструктивну критику за принципом гамбургера в роботі з колегою тренером?

Вправа / «СИЛЬНІ ЗАПИТАННЯ»

Інструменти: слайд/фліпчарт із написаними на ньому «сильними запитаннями», маркери. Ефективна взаємодія в команді можлива, коли обидва тренери перебувають «на одній хвилині». Від цього залежатиме загальний настрій учасників, а ефективна взаємодія тренерів мотивує групу на ефективну та продуктивну роботу.

За допомогою техніки «сильних запитань» ти матимеш змогу краще зрозуміти колегу і визначити як співпрацювати разом.

Час проведення – 25 хвилин.

1) Учасники об'єднуються в пари;

2) Коли сформовані робочі пари, учасники обговорюють одну проблему, з якою вони стикалися при веденні тренінгів («найболючі» проблеми, аби мати змогу відрефлексувати цей досвід);

3) Далі учасники починають працювати, використовуючи техніку «сильних запитань». Кожен з учасників пари має ставити одне одному запитання, але не давати жодних порад:

Що б ти робив/ла, якби мав/ла безмежну можливість помилятися?

Що б ти робив/ла, якби мав/ла безмежні ресурси?

Що ти намагаєшся довести: собі, своєму колезі, групі під час проведення тренінгу?

Що б ти зробив/ла, якби знав/ла, що не можеш зазнати поразки?

Які маленькі кроки ти можеш зробити, щоб це змінити?

Обговорення вражень від вправи в загальному колі групи:

→ Чому навчила тебе ця вправа?

→ Де ще можна використовувати техніку «сильних запитань»?

→ Для чого необхідно давати відкритий та якісний фідбек?

Мова жестів (невербальне спілкування з аудиторією)*

Жести, завдяки яким ми ілюструємо мову, або допомагають, або заважають слухачам сприймати інформацію. Жести говорять про нас як про ораторів і впливають на результат виступу.

Відсутність жестів (руки, що постійно звисають вздовж тіла або зафіксовані в статичній позі) — це також жест, що говорить про людину. Коли ти фасилітуєш, або виступаєш публічно, важливо звертати увагу на:

СИМЕТРІЮ

Якщо людина жестикулює лише однією рукою — це здебільшого виглядає штучно. Тренери рекомендують використовувати обидві руки одночасно, або жестикулювати і лівою, і правою рукою рівномірно.

ШИРОТУ

Якщо ти виступаєш перед одною людиною на відстані 1 м, не треба робити широкі жести. Та якщо перед тобою зала на 20-30-100 чоловік, дрібні жести будуть помітні хіба що тим, хто сидить на першому ряду. Не бійся робити широкі жести. Широкі жести говорять про тебе, як про впевнену в собі людину. В той час як маленькі заціплені жести свідчать радше про невпевненість.

Варіант скутості — притиснуті до боків лікті. Руки від ліктів до плечей не працюють. І рухи стають скутими, невільними. Відривай лікті від боків!

ЗАВЕРШЕНІСТЬ

Можливо ти спостерігала/в як іноді виступає оратор: руки по швах, а кисті рук ледве стирчать. Відчувається, що ще трохи і народиться рух! Але далі, ніж кисті, рух не йде. Частіше — рух наче народився, почав розвиватися, але застиг десь посередині, і виходить незавершений, змазаний рух. Якщо жест народився, дозволяй йому розвиватися до кінцевої точки.

ВІДКРИТІСТЬ

Часто спостерігаємо жести повернуті задньою стороною руки до слухачів. Закриті

жести. Рекомендуємо спокійно робити відкриті жести в сторону аудиторії.

ЖЕСТИ-ПАРАЗИТИ

Іноді жест повторюється дуже часто і не несе за собою ніякого змістового навантаження — «жест-паразит». Потирання носу, потилиці, підборіддя ... коли поправляють окуляри, крутять в руках якийсь об'єкт. Якщо ти помічаєш за собою подібні жести — опирайся їм! Для чого перевантажувати власні виступи, робити несвідомі рухи?

Досвідчений оратор вміє, як диригент, керувати слухачами. Нічого не говорячи, лише завдяки жестам і міміці, подавати аудиторії сигнали «так» і «ні», сигнали «затвердження» та «заперечення», викликати необхідні емоції в залі.

Розвиваємо мову жестів

Пропонуємо кілька вправ та ігор на розвиток яскравих, живих, образних, зрозумілих жестів.

Вправа /

Крокодил (Вгадай слово)

Популярна в студентському середовищі гра. Одна з найкращих для розвитку «жестів, що промовляють».

У грі зазвичай 4-5 гравців й один, що показує. Завдання без слів, лише за допомогою знаків, показати задане слово. Завдання тих, що вгадують — назвати слово, що ховається за цією пантомімою.

У грі доводиться використовувати/розвивати два типи жестів.

1. «Жести, що ілюструють» — жести, за допомогою яких показують загально визнане слово.
2. «Комунікаційні жести» — жести, за допомогою яких оратор залучає до себе увагу, збуджує аудиторію, відкидає хибні версії, затверджує правильний напрямок мірку-

* Адаптовані матеріали публікації для ораторів Сергія Шипунова «Язык жестов (невербальное общение с аудиторией)»

вань. Жести, які дозволяють спілкуватися з аудиторією без слів.

Розвивається вміння слухати аудиторію. Буває так, що правильне слово вже 2–3 рази звучало в залі, але його не чує той, хто показує. Після кількох таких ігор, навіть, якщо кілька людей одночасно проголошує свої версії – оратор помічає їх одразу. Коли слово відгадали, показує той, хто вгадав.

Вправа / ДЗЕРКАЛО (Моделювання)

Знайди відеозапис, де виступає спікер із хорошими, яскравими, живими жестами. Важливо, щоб він любив свою справу, аби ти дійсно хотіла/в моделювати його манеру виступу (зокрема, його жести).

Встань поруч. Запусти відеозапис. Почни копіювати позу, міміку, жести, рухи твоєї моделі (по можливості скопіюй голос, інтонації, промову. Спочатку може бути складно, ти будеш затримуватися, не встигати – це нормально. Але через деякий час це почне відбуватися автоматично, твоє тіло почне рухатися самостійно, жестикулювати в тій самій манері, що й твоя модель. Бажано взяти не одну модель, а чотири-п'ять. Щоб не бути абсолютною копією іншої людини, а взяти по-троху моделі декількох успішних ораторів і додати до їх манери будь-що своє. Так ти створиш власний стиль.

Цю вправу можна робити як самостійно, так і в малих групах по троє-четверо учасників, де відшліфовується вміння оповідати історії з життя, використовуючи рухи оратора.

Співвідношення міміки, жестів і слів

Коли жести стосуються тексту, що говорить доповідач – все ідеально. Візуальний відеоролик добре ілюструє те, про що йде мова, і полегшує уявлення про інформацію.

Щоб розвинути такі «пояснюючі» жести, можна використовувати вправу «дзеркало». Щоб позбутися безладного жестикулювання іноді рекомендують взяти великі книжки в обидві руки. Робити нефункціональні жести з таким тягарем стає складно.

Від коротких рухів пальців допомагає наступний прийом: ти замикаєш великий і вказівний палець в коло таким чином, що подушечки пальців впираються одна в одну. Прийом наче цілковито простий, але працює дуже ефективно! Крім того поліпшення жестів, підвищує впевненість у собі!

Згідно психологічних досліджень, слухач радше вірить невербальному повідомленню (про що говорять жести, міміка, поза, інтонації), ніж словам. У випадках, коли жести говорять одне, а сенс слова інший – всередині слухача виникає незрозуміння і, відповідно, знижується довіра до оратора.

Підказка: легше аналізувати власні жести, коли ти проганяєш промову без слів. Тобто слова вимовляють всередині, у внутрішньому діалозі, а жести йдуть назовні (як у реальному виступі). Якщо подивитися на себе в дзеркало, стає простіше уявити, що саме каже твоє тіло.

А може, зовсім відмовитися від жестів? На практиці 90% успішних ораторів (ті, які збирають стадіони) активно використовують жести. Тому якщо ти практик, а не теоретик, роби висновки..

Кілька узагальнених порад *

Обличчя

- Посміхайся природно назустріч погляду іншого; в цьому випадку, учаснику буде простіше усміхнутися тобі у відповідь.
- Частіше і повільніше обводь групу поглядом.
- Використовуй візуальний контакт, щоб відчувати «зовнішню» мову. Наприклад, шукай вказівки на те, що вони тебе не розуміють.
- Поновлюй візуальний контакт з групою після того, як ти подивилася/вся в свої конспекти або записи.
- Підтримуй візуальний контакт час від часу з кожним учасником. Якщо ти будеш дивитися на учасників лише з одного боку аудиторії, інші учасники відчують себе обділеними увагою.

Поза

- Стій при виникненні офіційних справ.

* Уривок з книги «Поэтапная подготовка бизнес тренеров»

- Стій, щоб показати (і самому відчути) контроль над ситуацією в аудиторії.
- Тримай дистанцію з учасниками.
- При нерозумінні — підійди ближче.
- У неформальних ситуаціях сиди, але ніколи не сідай за стіл відгороджуючись від учасників.

Жестикуляція

- Будь природним — природні жести плавні, а не прямолінійні.
- Уникай повторів жестів.
- Уникай манірності, сильне милування собою — дратує.
- Якщо твоя жестикуляція виглядає неприродною, не роби жестів.
- Використовуй жести для підкреслення ключових моментів; це дозволяє опанувати уважність аудиторії.
- Використовуй жестикуляцію для підсилення або пояснення ключових положень.
- Жестикулюй енергійно і вище плечового поясу — це привертає увагу учасників.

Редизайн вправ (під себе)

Для нас дизайн — це цілий окремий світ можливостей та поглядів на звичне через нові перспективи. Коли ми говоримо про дизайн вправ під себе, в першу чергу маємо на увазі те що конкретні вправи слугують певному освітньому завданню, тут як і в дизайні речей треба зрозуміти що, для чого, для кого, яким способом, скільки ми робимо, і тільки потім думати про те що і як змінити у вправі.

Нижче наведені вправи на креативне мислення, скориставшись якими ви завжди зможете адаптувати будь-яку вправу під себе.

Методика Уолта Діснея

Методика творчості, яка проводиться у формі рольової гри, в якій учасники розглядають поставлену задачу з трьох точок зору: творчої, реалістичної та критичної. Названа на честь американського мультиплікатора Волта Діснея. Автором методики є Роберт Б. Ділтс.

Метод може використовуватися як індивідуально, так і в групі. У варіанті групового застосування учасники займають позиції трьох ролей. Мрійник відіграє роль творчої людини, ентузіаста, який пропонує різноманітні, навіть нереальні варіанти розв'язку проблеми. Реаліст займає тверезу та прагматичну позицію і пропонує як структурувати, спланувати роботу і визначає які кроки потрібні для реалізації розв'язків проблеми. Критик намагається оцінити цінність ідей, знаходить помилки у запропонованому та ідентифікує слабкі місця у попередніх пропозиціях. Під час рольової гри учасники можуть циклічно змінювати свої ролі і продовжувати обговорення проблеми до тих пір, поки рішення не буде знайдено.

В програмі Активні Громадяни ми часто використовуємо методику Діснея для пошуку рішень в складних ситуаціях, або які потребують незвичного погляду на рішення. Дуже важливим фактором ефективного використання методики є зміна місця при переході з одної ролі в іншу — завдяки простору «яко-

ряться» (закріплюються) певні стани, настрої, відчуття в прив'язці до тої частини приміщення в якому проводиться робота. Щоб не «залипати» в попередньому стані необхідно переходити з одного місця на інше. Детальніше в кроках виконання:

Час проведення – 1 година 20 хвилин.

Оберіть вузьку задачу. Наприклад, провести вправу для певної групи і для досягнення конкретних завдань.

Розкажіть учасникам історію Волта Діснея – людини яка поєднувала в собі творчі та підприємницькі таланти, при багаторазовому падінні і розчаруванні – підіймалась та створювала щось нове. Є легенда, що дослідники творчості Діснея почали помічати, що майстер приходить до своїх підлеглих в різних станах і відповідно до цих станів надихає на творчість, дає завдання і питає як буде працювати та чи інша сцена, або критикує і відправляє на доопрацювання цілі куски. Ці три специфічні стани так і назвали відповідно – **Мрійник, Реаліст, Критик**.



Об'єднайте учасників в групи способом на ваш вибір, бажано щоб в групах об'єднувались люди, які до цього мало працювали разом, що дозволить ще більше перезнайти та інтегрувати групу. Візьмемо до прикладу коли ви об'єднуєте групу в три малі групи, які займають певний стіл.

«Добре, у вас тепер є ваш стіл на якому лежать лист фліпчарту, маркери та всі необхідні

матеріали. Ви прийшли в зону творчості. Як зазвичай ви запускаєте, включаєте власну творчість?». Група відповідає. «А як в просторі розміщується наше тіло та який тонус м'язів, наш стан коли ми мріємо?». Група відповідає. «Так, ми розслаблені, наше тіло ніби обмякне, поза відкрита, погляд часто тяжіє вгору». Саме це і є стан перед початком творчого процесу. «Це наша перша зупинка, де ми починаємо придумувати як нестандартно вирішити завдання. Є одне суттєве зауваження. В цій позиції немає критики. Пізніше ми з вами перейдемо в позицію Реаліста і потім в позицію Критика (малює три пов'язані послідовністю цикла кола). З Мрійника йдемо в Реаліста, а звідти в Критика, і тільки тоді в нас буде закінчений творчий цикл з готовим рішенням чи продуктом. Найлегше вбити ідею, якщо зустріти Мрійника і Критика. Мрійник не знає як реалізувати проект – це знає реаліст. Тому Критика легко вбити «фантазії» Мрійника. Жодних зустрічей Критика і Мрійника всередині вас також. Спочатку мріємо, потім розробляємо план реалізації і тільки потім критикуємо. У вас є 20 хвилин щоб напрацювати рішення та замалювати їх».

Через відведений час кожна з груп пересідає по колу згідно годинникової стрілки, бере з собою свою розробку. Тепер вони в позиції реаліста і ми обговорюємо з ними як людина почувається, веде себе, розміщує своє тіло під час реалізації чогось. Пропонуємо їм пропрацювати проект тепер з точки зору планів не критикуючи, намагаючись розробити в план будь-яку навіть на перший погляд нездарну ідею. Даєте, так само, 20 хвилин.

Після реаліста група знов змінює стіл по колу і сідає на заключну позицію – критик. В критичній позиції вони розглядають напрацьоване та оцінюють його вірогідність. Так само 20 хвилин, іноді останній етап може бути навіть 10 хвилин, оскільки з досвіду учасникам вже й не дуже цікаво критикувати те що так добре розроблено і вони виносять на критику більше ризики та загрози такого розвитку ідеї. Не обов'язково критика є чимось поганим, вона часом допомагає сфокусуватись, врахувати недоліки та зробити проект кращим. У випадку з розробкою вправи ми

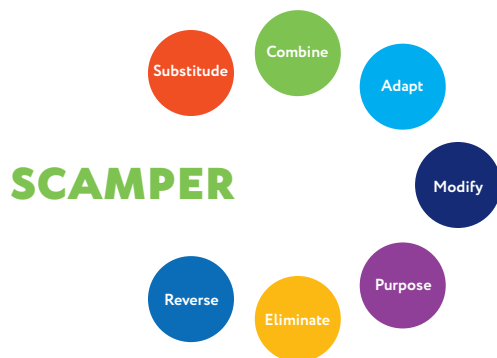
так само пропрацюємо кроки тренінгу з різних позицій і після критика в нас має бути в роботі готова програма.

Питання на загальну рефлексію:

- Чим корисна модель Діснея?
- В якій ролі було найскладніше? А найлегше? Що треба спробувати робити інакше?
- Як змінилась програма, вправа, проект, ідея після проходження через методику?
- Де можна ще використати модель Діснея?

Методика SCAMPER *

Коли ви намагаєтесь розробити або покращити продукт, вправу або послугу, часто буває важко виробити нові ідеї. SCAMPER вперше був представлений Бобом Еберле для вирішення цілеспрямованих питань, які допомагають вирішити проблеми, або активувати творчість під час мозкового штурму.



Назва SCAMPER — акронім для 7 прийомів:

- S** **Substitute** — замінити
- C** **Combine** — комбінувати
- A** **Adapt** — адаптувати
- M** **Modify** — модифікувати
- P** **Purpose** — перепакувати
- E** **Eliminate** — виключити
- R** **Reverse** — вивернути

Ви використовуєте цей інструмент, задаючи питання про існуючу ситуацію, використовуючи кожен з семи підказок. Ці питання допомагають вам виробити креативні ідеї щодо розробки нових продуктів, проектів, вправ, ідей та вдосконалення поточних.

SCAMPER дійсно простий у використанні.

1) Візьміть існуючий продукт або ідею. Це може бути ідея, яку ви хочете поліпшити, або ж проблема яку хочете вирішити, або думка, яка може стати гарною відправною точкою для майбутнього розвитку.

2) Потім задайте питання до цієї теми використовуючи картки мнемонік. За основу проведення береться техніка Мозковий штурм, протягом якого задається як можна більше питань та відповідей. Нижче наведено кілька прикладів можливих питань.

3) Подивіться на відповіді, які ви підібрали і обговоріть їх як рішення. Чи будь-які виділяються як життєздатні рішення? Не могли б ви використати будь-яку з ідей для створення нового продукту або для розробки існуючого? Якщо будь-яка з ваших ідей видається життєздатною, то ви можете дослідити їх далі.

Приклади питань до кожного з вимірів на прикладі вправи, це може бути також продукт, ідея, проект:

ЗАМІНИТИ (Substitute)

Які матеріали чи ресурси ви можете замінити чи поміняти, щоб покращити вправу?

Яку іншу вправу чи процес ви можете використати?

Які правила можна замінити?

Чи можете ви використовувати цю вправу де-небудь ще?

Що станеться, якщо ви зміните своє відношення до цієї вправи?

КОМБІНУВАТИ (Combine)

Що станеться, якщо ви поєднаєте цю вправу з чимось геть іншим, можливо навіть не вправою, а процесом, темою чи викликом, щоб створити щось нове?

Що можна об'єднати для максимального використання цієї вправи?

Як змінити вправу, щоб забезпечити досягнення одразу кількох цілей?

Як можна об'єднати таланти і ресурси, щоб вправа стала іншою?

* https://www.mindtools.com/pages/article/newCT_02.htm

АДАПТУВАТИ (Adapt)

Як ви могли б переробити цю вправу, щоб вона почала служити іншим цілям або використовувалась по іншому?

Хто чи що ви могли б копіювати, щоб адаптувати цю вправу?

На що схожа ваша вправа, яку б метафору ви їй підібрали?

В якому іншому контексті поза тренінгом ви могли б використати свою вправу?

Які інші інструменти чи ідеї можна використувати для натхнення?

МОДИФІКУВАТИ (Modify)

Як ви могли змінити форму, погляд чи відчуття у вправі?

Що можна додати у вправу?

Що б ви могли виділити більше, щоб вправа стала ціннішою для учасників?

Який елемент цієї вправи можна зміцнити, щоб створити щось нове?

ПЕРЕПАКУВАТИ (Purpose)

Чи можете ви використовувати цю вправу десь по іншому, можливо, в іншій ситуації?

Хто ще може використовувати цю вправу, в яких ситуаціях?

Як ця вправа змінюється від іншого стиля тренера?

Не могли б ви переробляти відходи з цього продукту, щоб зробити щось нове?

ЛІКВІДУВАТИ (Eliminate)

Як ви могли оптимізувати чи спростити цю вправу?

Які процеси, деталі або правила ви могли б усунути?

Чого можна зробити менше у вправі?

Як ви могли зробити це меншим, швидшим, легшим чи більш веселим?

Що станеться, якщо ви заберете частину цієї вправи? Без чого вона не може існувати?

ВИВЕРНУТИ (Reverse)

Що станеться, якщо ви зміните хід вправи або переставите її елементи?

Що буде, якщо зробити абсолютно протилежне тому, що заплановано у вправі?

Які компоненти можна замінити, щоб поміняти перебіг вправи?

Які ролі у вправі можна поміняти місцями?

Як можна побудувати цю вправу по новому?

Вправа /**РЕДИЗАЙН ВПРАВ ЗА ТЕХНІКОЮ «ДЕКОНСТРУКЦІЇ»**

Інструменти: маркери, папір для фліпчарту.

Іноді створювати щось нове видається не легким завданням. Редизайн вправ — це своєрідний творчий процес, що потребує креативності та зусиль, аби побудувати цікаву й ефективну вправу. У нагоді може стати техніка редизайну життя, що презентована в книзі «Життя як конструктор» Айше Берсел. Ця технологія будується на декількох етапах, які використовують дизайнери, щоб створити нове рішення чи продукт: деконструкція, новий погляд, реконструкція, вираження.

Розглянемо кожен етап детальніше:

МАЛЮВАННЯ — учасникам необхідно малювати на вільну тему заради того, щоб ввімкнути творче мислення та креативність, налаштуватися на роботу.

ДЕКОНСТРУКЦІЯ — етап «розкладання» наявної вправи на компоненти, переосмислення яких допомагає модифікувати її або створити нову вправу. Розкладаємо вправу за принципом mind-map. Наступні питання допоможуть тобі віднайти окремі компоненти вправ.

- Яка група?
- Скільки учасників?
- Мета вправи?
- Який результат?
- Які інструменти?
- Скільки часу на вправу?
- Які етапи вправи?
- Методи роботи? (загальне коло, робота в малих групах, в парах, самотійна)

НОВА ТОЧКА ЗОРУ — етап, на якому учасники переосмислюють компоненти вправи, дивляться на них з іншого ракурсу та шукають можливості до модифікації.

РЕКОНСТРУКЦІЯ — етап, коли учасники активно модифікують наявні компоненти, додаю-

чи або прибираючи компоненти чи окремі їх частини, вводять нові пояснення, мету, цілі й інші властивості вправи.

ВИРАЖЕННЯ — етап, на якому учасники пишуть нову структуру вправи, називають її, створюють новий підхід у проведенні вправи та конкретного опису-інструкції:

Яка мета вправи? Які інструменти необхідні? Який порядок виконання? Який тайм-лайн?

Час проведення — 90 хвилин.

1) Учасників об'єднати у 5 малих робочих груп;

2) Малі групи обирають одну з наступних вправ:

- «Чотири слова»
- «Щаблі влади»
- «Глобальний снап»
- «Дві правди, одна брехня»
- «Даємо зворотний зв'язок»

3) Групи починають працювати над дизайном вправ за наведеними вище етапами (7 хвилин на кожен з етапів);

4) Малі групи презентують напрацьовані вправи у форматі «галереї», де розповідають етапи, схему побудови та цілі нової вправи.

Обговорення вражень від вправи в загальному колі групи:

- Чому навчила тебе ця вправа?
- Чим це було корисно для тебе?
- Як ще можна використовувати цю техніку?

Вправа / до теми конфлікту /

АЛЬТЕРНАТИВНИЙ ФІНАЛ КОНФЛІКТУ

Інструменти: фліпчарт, папір, маркери.

Конфлікти — комплексні процеси, якими можна керувати, від цілеспрямованої ініціативи конфліктної ситуації, до її вирішення. Професійний фасилітатор має володіти необхідними навичками, техніками та методиками вирішення і попередження конфліктів. На прикладі техніки LAST демонструємо можливий варіант вирішення конфлікту.

Назва походить від скорочення назв етапів, англійською:

L — LISTEN
A — APOLOGIZE
S — SOLVE
T — THANKS

У перекладі українською: «вислухай-попроси вибачення-виріши-подякуй».

Вислухай.

Дозволь своєму співрозмовнику виговоритися. Не перебивай його, не намагайся переконати в тому, що ти не жахлива (безвідповідальна, ненадійна, неприємна, дурна, груба) людина. В жодному разі не звинувачуй у відповідь, якщо лише твоя мета не випустити пар і назавжди зруйнувати відносини.

Попроси вибачення.

Рано чи пізно твій опонент виговориться і емоційне напруження спаде. У цей момент саме час вибачитися. Не потрібно кидатися в ноги з криками «винен!». Вибачитися можна не тільки зберігаючи свою гідність, а й залишаючись при своїй позиції. Висловлювати співчуття потрібно щодо ситуації, що склалася і незручності опонента.

Виріши.

Після того, як твій опонент почув/ла, що тобі не байдужі його переживання, можна приступати до вирішення проблеми. Розроби декілька варіантів. Головне, пам'ятай: не можна обіцяти те, що насправді ти виконати не зможеш! Запропонуй наступного разу

детальніше обговорити умови роботи та критерії оцінки. Вислухай пропозиції свого співрозмовника. Не соромся нагадати, що рішення проблеми має бути спрямована на майбутнє. Те, що сталося, вже залишилося в минулому, і немає ніякого сенсу міркувати про те, що можна було б зробити інакше, але абсолютно точно є сенс вирішити, що з цим робити тепер. Нехай рішення буде конкретним, з термінами та гарантіями.

Подякуй.

Подяка – це почуття, що повинно служити індикатором ідеального результату конфлікту. Подяка за конструктивний діалог. Подякуй своєму співрозмовнику, навіть якщо ти не цілком задоволений/а результатом. Подяка – це як кома, що припускає продовження взаємодії.

Час проведення – 90 хвилин.

- 1) Учасники об'єднуються у малі групи по 5 чоловік, після чого починають обговорювати конфліктні ситуації, в які вони потрапляли під час проведення тренінгів;
- 2) Після закінчення обговорення учасники обирають одну ситуацію для розбору;
- 3) Учасники малюють лінію часу конфлікту – лінію з ключовими вузлами розвитку подій у конфлікті;
- 4) Після того як створена лінія часу конфлікту, учасники знаходять «точки вибору», у яких розпочалася ескалація конфлікту;
- 5) Після знаходження такої точки, група має розробити альтернативний сценарій розвитку подій, використовуючи техніку «LAST»;
- 6) Після розробки альтернативного фіналу, малі групи об'єднуються по дві та презентують власні напрацювання.

Обговорення вражень від вправи в загальному колі групи:

- Чому навчила тебе ця вправа?
- Чим це було корисно для тебе?
- Як можна використовувати цю техніку ще?

ММ

Мас-

ММ,

ММ

2.

**Перший потяг людей дорогоцінний,
варто вміти ним скористатися.**

Наполеон I

Успіх тренінгу залежить від обох сторін — фасилітатора й учасників. Не достатньо усвідомлювати свій внутрішній світ і мотивацію. Варто бути трішки психологом і розуміти людей. Чи можна цьому навчитися без психологічної освіти? Звісно, можна. Більше практики й інструментів ефективної взаємодії допоможуть тобі швидше налагоджувати ефективний діалог із групою та досягати помітних результатів.

Коли учасники приходять на тренінг, вони мають певну мотивацію. Фасилітатор має зрозуміти 3 аспекти — що за люди перед ним, яка їх персональна мотивація та які спільні результати мають бути досягнуті в результаті тренінгу.

У цьому розділі ми розкажемо тобі про типи учасників, складні випадки на тренінгах, якою може бути об'єктивна проблематика та що варто зробити, аби її уникнути. А за умов форс-мажору, як його вирішити.

Гортай, щоб ставати впевненішим з кожною новою сторінкою.

Типологія учасників. Складні випадки на тренінгах

У процесі роботи з людьми варто враховувати особистісний фактор. Група людей – це суміш характерів, досвіду, темпераментів тощо різних особистостей/ідентичностей.

Пропонуємо розглянути типи складних учасників:

Назва	Характеристика	Приклад
Розумник (бувалий, «у курсі справи»)	Читав, був на тренінгах, або знає краще за тренера	«Скажіть, а що Ви думаєте про системну епістемологію Грегорі Бейтсона і структурну лінгвістику Ноама Хомського в контексті сучасного розвитку світового НЛП?»
Помічник	«Любитель», (закоханий, або закохана у даного тренера); По суті «кайфує» від тренінгу і всіяко «допомагає», часто «плутаючись під ногами» у тренера	Перебиваючи тренера: «Вау, супер, хлопці! Ви помітили, який тренер крутий!!!»
ЖЕРТВА	Психічно хворі та / або невдахи;	«У мене це не вийшло ... І тепер мені ДУЖЕ ПОГАНО !!!» / Мова йде про те, що у всьому винен тренер і тепер цьому учаснику ТЕРМІНОВО потрібен Рятувальник
Тормоз	Перепитує; Повільний і / або Нездібний	Вп'яте поспіль: «Поясніть ще раз, я щось не зрозумів...»
Неуважний	Відволікається;	«Дідько, а я НЕ ПОМІТИВ, як тренер це зробив?!»
Соня	Відсутній (в аудиторії сидить лише тіло учасника); Позіхає і нудьгує	
Спостерігач	Антисоціальний; Обережний (боягузливий)	«Я цю вправу робити не буду, я ЛИШЕ подивлюсь...»
Безпорадний	Залучення уваги групи; Бажання отримати БІЛЬШЕ уваги від тренера	Жалібний погляд на всі боки: «Я не знаю, як робити цю вправу...»
БОРОТЬБА ЗА ВЛАДУ	Свідомий «шкідник» («і як же тренер викрутиться?») Підсвідоме «мірнання» з тренером («у кого більше харизми?»)»	Чіткі жести, прямий жорсткий погляд, легка посмішка: «А мені (гірше, якщо НАМ) тут здається, що тренер в даному випадку абсолютно НЕПРАВИЙ!»
ОСОБИСТІ РОЗДРАТУВАННЯ	Несвідома антипатія до тренера; Свідомий терор тренера («наїзди»)	«А чому, якщо Ви такий крутий, у Вас зайва вага (некрасиві зуби, втомлений вигляд, немає дітей і под.)?»

Назва	Характеристика	Приклад
ПИТАННЯ ЩОДО КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА КВАЛІФІКАЦІІ ТРЕНЕРА	<p>Питання про «відповідність» освіти</p> <p>Питання щодо «рівня» освіти</p> <p>Питання щодо тренерської сертифікації</p>	<p>Гнівно і обурено: «Як !! ?? Ви навіть психологічної (економічної, політологічної і т. ін.) освіти не маєте !!?»</p> <p>«І, хочу запитати, чому я (!), Доктор наук з 40-річним стажем психотерапії повинен вислуховувати від цього тренера інформацію, яка не відповідає... (останнім об'єктивним даним досліджень, практиці психотерапевтичної роботи тощо)»</p> <p>«А у кого Ви (тренер) навчалися (сертифікувалися) як тренер?»</p>
ЛЮДИНА-ІСТЕРИКА		Тихо сповзаючи на підлогу: «НЕ звертайте будь ласка на мене увагу, мені ПРОСТО стало ДУЖЕ погано від ... (ваших слів, вправи, умов проведення тренінгу тощо)
ЛЮДИНА-ПЕРЕШКОДА		Пересуваючись аудиторією, або розмовляючи по телефону під час вправи: «Вибачте, мені терміново потрібно ... (вийти, попити чаю, зателефонувати, поговорити)»
ЛЮДИНА-ПИТАННЯ		«Тут в мене щодо вашої відповіді на моє запитання є ще кілька питань!!»
ЛЮДИНА-КОНФЛІКТ	<p>Конфлікт із учасниками (частіше на піку групової динаміки);</p> <p>Конфлікт із тренером</p>	Встаючи посеред тренінгу: «А я вважаю, що даний тренер повинен... (нарешті відповісти, чому він так по-хамськи поводить з групою; погано веде тренінг; якнайшвидше покинути аудиторію і т. ін.)»

1) Запропонуй учасникам ознайомитися з типологією, наведеною в таблиці.

2) Об'єднай учасників у групи та запропонуй придумати алгоритми роботи з кожним типом (дай кожній групі декілька типів учасників) — яким чином залучити даний тип учасника до активної групової роботи.

3) Обговоріть напрацьовані методи разом.

4) Спробуй на практиці використати методи. Обери одного фасилітатора та дай завдання решті групи обрати ролі складних учасників.

Фасилітатор починає вести вправу (будь-яку), решта учасників грають свої ролі. Фасилітатор намагається використати напрацьовані раніше методи.

ВАЖЛИВО: Ти контролюєш процес, щоб учасники не загралися та повністю не демонстрували тренера.

5) Рефлексія. Що відчували під час вправи? Що було корисного?

Об'єктивна проблематика на тренінгах

Коли фасилітатора/тренера запрошує організатор, може виникати об'єктивна проблематика.

Об'єктивні труднощі бувають наступними :

- 1) **ПРОБЛЕМИ ПРИМІЩЕННЯ** (освітлення, свіже повітря, температура, тиснява серед учасників, невідповідна психогеографія, занадто багато меблів і т. ін.)
- 2) **ПРОБЛЕМИ СЕРВІСУ** (кава-брейки, туалет тощо)
- 3) **ВІДМОВА АПАРАТУРИ** (відключення електрики, перебої)
- 4) **ОРГАНІЗАЦІЙНА ДЕОРГАНІЗАЦІЯ** (поганий попередній зв'язок із учасниками, інформування та зустріч учасників; хамська поведінка менеджерів і под.)
- 5) **СКЛАД ГРУПИ** (вікова, соціальна, інтелектуальна, або професійна різноманітність групи; значна або занадто маленька кількість учасників тощо)
- 6) **НЕДОТРИМАННЯ ПРАВИЛ** (проблеми регламенту — затягування початку, завершення тренінгу, перерв; відключення мобільних телефонів та ін.)

Практичне завдання

Обговорити в групах можливі шляхи рішення кожної проблематики — яким чином ти як фасилітатор можеш вплинути на ситуацію та які профілактичні заходи варто робити, аби попередити виникнення схожих проблем?

Fuck Ups. Не так сталося, як гадалося

Розглянемо типові складні випадки й помилки, яких найчастіше припускають тренери у своїй роботі. А також стратегії як уникнути подібних помилок чи вирішити проблему, що вже виникла.

НЕВМОТИВОВАНІ УЧАСНИКИ

Така ситуація може виникнути з декількох причин. По-перше, учасники могли потрапити на тренінг не за власним бажанням. Вони можуть бути активні, досвідчені та позитивно налаштовані, але якщо потрапити на захід не було їх свідомим рішенням, є велика вірогідність того, що вони не будуть зацікавлені в активній участі в тренінгу. Другий можливий варіант — ця тема не «для них». Тема є важливою та цікавою, учасники чудові, але ці два фактори можуть не збігатися.

Що робити?

Ретельно вивчай свою цільову аудиторію та її потреби заздалегідь. Намагайся робити попередню реєстрацію на тренінг і включай в анкету питання щодо мотивації — в такому випадку ти будеш розуміти навіщо учасники вирішили відвідати тренінг і приділити йому свій час.

СПРОБА ЗА ОДИН-ДВА ДНІ ОХОПИТИ ВЕЛИЧЕЗНУ КІЛЬКІСТЬ ПИТАНЬ

Унаслідок жодна тема не буде розглянута й опрацьована ретельно. В учасників буде каша у голові та відчуття марно витраченого часу з сумнівним результатом. Коли ти намагаєшся включити у програму все й одразу, є лише два варіанти розвитку ситуації: втрата якості матеріалу, що вивчаєш або суттєве збільшення тривалості тренінгового дня, що

негативно впливає на динаміку групи та залучення учасників.

Що робити?

Адекватно оцінюй часовий ресурс, можливість та потреби групи. Не намагайся охопити більший об'єм матеріалу, ніж це об'єктивно можливо, та не жертвуй якістю.

НЕПРИСТОСОВАНЕ ПРИМІЩЕННЯ / ПРОБЛЕМИ З АПАРАТУРОЮ

Варіантів чимало — у приміщенні, де проводиться тренінг може бути занадто холодно чи спекотно, тісно, темно, шумно, некомфортно тощо. Апаратура може не працювати, подовжувачів не вистачати, перехідники не підходити.

Що робити?

Все ретельно перевіряй до початку тренінгу, бажано — напередодні, а не за 5 хвилин до старту.

ЗАПЛАНОВАНИЙ СЦЕНАРІЙ ТРЕНІНГУ НЕ СПРАЦЬОВУЄ

Ти маєш продуманий план, послідовність вправ, все прораховано по хвиликах, але чомусь не так сталося, як гадалося — хтось спізнився, обговорення затягнулося, презентація не відкрилася, учасники не зрозуміли інструкцію до певного завдання.

Що робити?

Будь гнучким. «План — ніщо, планування — все». У тебе має бути розклад, але будь готова/ий вносити зміни відповідно до ситуації, що склалась. Твоє завдання — досягти поставлених цілей, а не дотримуватися чіткого розкладу. Будь готова/ий до форс-мажорів і не бійся імпровізувати.

УЧАСНИКИ ВІДМОВЛЯЮТЬСЯ ВИКОНУВАТИ ВПРАВУ

Таке буває, але на щастя, вкрай рідко.

Що робити?

Завжди є причина для такої поведінки. Спробуй її з'ясувати. Можливо, ти дала/в учасникам незрозумілі інструкції. Можливо, вправа видається їм нецікавою/складною. Спробуй зрозуміти причину та усунути її.

МОВЧАННЯ ГРУПИ

Ти поставила/в питання, а у відповідь тиша.

Що робити?

Знову ж таки, спробуй зрозуміти причину. Можливо, питання незрозуміле, тоді проясни, що ти мала/в на увазі чи переформулюй питання. Учасники можуть почувати себе дискомфортно у великій групі. Запропонуй роботу в малих групах і приділи час обговоренню питання у групах, які складаються з кількох осіб. Можна спробувати поставити закрите питання, що передбачає відповідь «так» чи «ні». Коли отримаєш відповідь, спробуй поставити уточнюючі питання. Наведи власні приклади та запитай думку групи з цього приводу. Експериментуй.

УЧАСНИКИ НАВПАКИ ПОСТІЙНО РОЗМОВЛЯЮТЬ

Що робити?

- А) Зроби паузу. Зазвичай, коли виникає тиша, учасники звертають на це увагу.
- Б) Постав питання в контексті теми, що обговорюється. Спробуй викликати активні дії та залучити учасників.
- В) Нагадай правила, сформовані у групі.

УЧАСНИКИ ПОСТІЙНО ЗАТЯГУЮТЬ ЧАС ВИКОНАННЯ ВПРАВ

Що робити?

Перед початком кожної вправи кажи учасникам чіткі інструкції щодо часу, що вони мають на виконання завдання. Під час виконання вправи нагадуй скільки часу залишилося та намагайся не порушувати регламент власноруч.

ПРОДЕС/
ТРЕНІА,
ІНСТІТУ-
МЕНТИ

Б.

Простота — це те, що є найважчим у світі; це крайня межа досвідченості й останнє зусилля генія.

Леонардо да Вінчі

Від чого залежить процес тренінгу? Ми вже розібралися, що перш за все, потрібно почати із себе, власних цінностей, віднайти себе у фасилітації. Друге — ефективна комунікація з групою, розуміння, з якими учасниками ти працюєш та їхня мотивація. Коли діалог налагоджений — процес у руках фасилітатора.

Активність групи залежить від якісного інструктажу до вправи. Важливо пояснити «навіщо ми робимо цю вправу?». Це вплине на залучення кожного учасника в процес, і якість виконання того чи іншого завдання. Чим простішими, зрозумілішими та конкретнішими будуть твої дії та слова, тим якіснішою буде робота групи.

У цьому розділі ми дамо інструменти, що допоможуть тобі зробити процес ефективним, цікавим і захоплюючим.

Підготовка до тренінгу. Робота з реквізитом

Що треба врахувати аби якісно провести тренінг?

Кількість учасників

Від кількості учасників залежить багато. Перш за все, треба враховувати, що тренінг — це практична форма навчання. Основним джерелом знань, навичок й інформації є спільний досвід групи. Якщо учасників тренінгу замало — будуть обмежені можливості обміну досвідом всередині групи та буде складно впливати на групову динаміку. Якщо навпаки учасників забагато — буде менше можливості приділити достатньо уваги кожному й отримати якісний зворотній зв'язок. За досвідом ідеальна кількість учасників у групі — 15-18 осіб.

Вивчення потреб і профілей учасників

Ти плануєш провести тренінг. Зазвичай ти маєш відповіді на питання: «хто цільова аудиторія?», «що ти хочеш їм донести?», «яких якісних змін у поведінці учасників після участі в тренінгу ти плануєш досягти?». Ти маєш стандартну програму, послідовність вправ і відпрацьований алгоритм дій. Але кожна група унікальна, і ті підходи, що працюють з одними людьми, можуть абсолютно не спрацювати з іншими. Важливий етап підготовки до тренінгу — відбір учасників, вивчення групи й адаптація стандартної програми до потреб і очікувань конкретної групи людей. Часом із групою вдається познайомитися лише в день проведення заходу, але, якщо є така можливість, варто робити попередню реєстрацію учасників із низкою ключових питань, що допоможуть тобі зорієнтуватися щодо їх попереднього досвіду, очікувань, особливих потреб і скласти для себе загальний портрет групи. Таке попереднє знайомство дозволить адаптувати програму відповідно наданої інформації, спланувати алгоритми роботи зі складними учасниками та відчувати себе впевненіше.

Місце проведення

Ідеальне місце проведення тренінгу — просторе закрите приміщення, яке легко знайти

(якщо з пошуком місця проведення тренінгу можуть виникнути складнощі, відповідальність організаторів — надіслати учасникам просту та зрозумілу схему/карту), з комфортною температурою повітря або можливістю її регулювати, ізольоване від великого потоку людей та стороннього шуму, з необхідними меблями та доступом до туалету.

Обладнання та ресурси

Звичайно, головне не форма, а зміст. Цікавий та корисний тренінг можна провести без будь-якого додаткового обладнання чи ресурсів, але якщо під час тренінгу планується використовувати проектор/екран/колонки/ноутбук треба заздалегідь перевірити наявність збережених презентацій, можливість підключення обладнання у місці проведення тренінгу, кількість розеток, наявність подовжувача тощо.

Розклад і перерви

При плануванні тренінгу важливо ретельно продумати організацію перерв аби максимально продуктивно й ефективно використати час. Перерви важливі для підтримки залученості учасників, позитивної динаміки групи та неформального спілкування учасників. Бажано передбачити невеликі перерви кожні 1,5-2 години.

При підготовці до тренінгу існує багато завдань, які необхідно проконтролювати, виконати чи перевірити. Корисним і дієвим інструментом є створення універсального «контрольного списку» з переліком завдань, строків, відповідальних осіб й полем для відміток про їх виконання. У додатку наводимо зразок такого контрольного списку, що можна адаптувати під свої потреби та використовувати як інструмент для підготовки ваших тренінгів.

Зразок контрольного списку :

	Процеси	Ризики
Учасники	<ul style="list-style-type: none"> - Набір аудиторії (місце проведення, дата, афіша, Google Forms, QR Code, FB) - Обробка анкет (кількість, потреби (інклюзія, харчування), вік, соціальний статус, мотивація, досвід) - Підтвердження участі, зворотний зв'язок - Комфорт аудиторії (відповідно кількості та потребам учасників) 	<ul style="list-style-type: none"> - Відсутність учасників тренінгу/замала кількість - Видалення реєстраційних форм - Невчасна PR-кампанія тренінгу - Відсутність зворотного зв'язку між організаторами й учасниками
Харчування	<ul style="list-style-type: none"> - Фінансування (повне, часткове, за рахунок учасників) - Кількість учасників - Уподобання по їжі - Місце проведення (польова кухня/звичайна) - Розташування + таймінг (скільки разів? коли? де?) - Делегування повноважень (відповідальні сторони) - Узгодження меню 	<ul style="list-style-type: none"> - Недостатнє фінансування - Зміна кількості учасників - Якість їжі - Форс-мажори (зміна місця проведення) - Зміна таймінгу - Людський фактор щодо повноважень (зміна контактної особи) - Урахування місця проведення для кращого адміністрування (посуд) - Ризик щодо виявлення нових вподобань по їжі - Невчасне постачання їжі/продуктів - Отруєння учасників
Роздаткові матеріали	<ul style="list-style-type: none"> - Лист-реєстрації - Заготовки для вправи - Картки (ролей, правил завдань) - Анкети фідбеку та сертифікати 	<ul style="list-style-type: none"> - Забути роздруківку (на кожен день, електронний варіант) - Негарний шрифт/почерк (підготувати завчасно) - Забули заздалегідь підготувати (асистент тренера готує паралельно) - Забули сертифікати/анкети фідбеку (заздалегідь замовити у БР, зробити окремі сертифікати, заповнити анкети фідбеку онлайн)
Фасилітатори / Тренери	<ul style="list-style-type: none"> - Знайти тренера/ко-тренера - Розробка програми - Модель взаємодії - Комунікація між тренером і організацією (інші методи, канали) - Необхідні матеріали й інструменти - Психоемоційний та фізичний стан (підтримка) 	<ul style="list-style-type: none"> - Логістика/оплата - Компетенції/Компетентність - Неузгодженість (в програмі, у комунікації) - Заміна/хвороба тренера - Різні психотипи тренерів - Різна мета, цінності тренерів й організаторів
Локація / Обладнання	<ul style="list-style-type: none"> - Формування бази наявних локацій - Вибір оптимальної локації (площа, ціна, зручна логістика, меблі, обладнання, наявність фудкорту, технічний персонал) - Обладнання: <ul style="list-style-type: none"> Екран Проектор Ноутбук Колонки Мікрофон Мережевий фільтр Канцелярія Фліпчарт Банер 	<ul style="list-style-type: none"> - Зрив домовленостей щодо оренди приміщення - Відсутність струму/світла - Відсутність перерахованих компонентів/поганий стан - Пропускний режим (за наявності документів, посвідчуючих особу)

Структура побудови вправ

Будь-яка вправа під час тренінгу повинна мати чітку структуру та складатися (переважно) із наступних компонентів:

1) Ціль/очікувані результати

Це те, для чого ти пропонуєш учасникам виконати вправу. Учасникам не обов'язково постійно оголошувати ціль, з якою вони виконують вправу. Але як тренер ти повинна/ен її чітко розуміти та усвідомлювати чому обираєш ту або іншу вправу на певному етапі тренінгового процесу. На розвиток яких знань/компетенцій/навичок вона направлена, як вправа пов'язана з попередніми або наступними завданнями та чи простежується логіка у структурі програми. При визначенні цілі кожної вправи треба відштовхуватися від очікуваних результатів навчання. Перш за все, необхідно відповісти собі на питання «що учасники повинні знати/вміти/розуміти після виконання конкретної вправи?».

2) ІНСТРУКЦІЯ ДО ВИКОНАННЯ ВПРАВИ

Вона повинна бути чіткою, зрозумілою та складатися з таких послідовних частин:

Інформація про кількість учасників (група працює разом або учасники об'єднуються в міні-групи, пари чи працюють індивідуально). Для того, щоб запобігти складнощам на цьому етапі, важливо заздалегідь порахувати кількість учасників, спланувати кількість груп і кількість учасників у кожній групі. Зрозуміло пояснити принципи формування груп і при необхідності підготувати міні-вправу чи групу для формування груп (таких вправ існує безліч).

Цілі завдань та ролі кожного з учасників — часто під час вправ на тренінгу різні члени груп мають окремі завдання. На цьому етапі важливо пояснити кожному з учасників його індивідуальну мету під час вправи та роль, яку він виконуватиме.

Тривалість вправи — група повинна розуміти скільки часу має на виконання завдання, аби мати можливість спланувати свою роботу.

Можливі складнощі — часом виникають типові складнощі/помилки, з якими учасники стикаються під час виконання обраної вправи. Тому, якщо це доречно, попереджайте про такі аспекти, але не приділяйте цьому забагато часу.

Перевірка розуміння — на цьому етапі важливо отримати зворотній зв'язок від учасників і впевнитися, що вони зрозуміли власне завдання.

Сигнал про початок вправи — коли інструкції пояснені й учасники розуміють, що вони мають робити, необхідно дати сигнал для початку виконання завдання.

Корисні поради при поясненні інструкцій:

- важливі елементи інструкції (час, послідовність, очікуваний результат) схематично зображуйте на фліпчарті;

- в залежності від специфіки вправи може бути доречним показати як виконувати вправу наочно (можливо, скорочено) за допомогою іншого тренера або когось з учасників.

3) ПРОВЕДЕННЯ ВПРАВИ

Ключовим елементом вправи є її безпосереднє проведення, але цей етап втрачає свою цінність, якщо не оточений етапами підготовки/інструкцій та не завершується аналізом й обговоренням (дебрифінгом).

4) ДЕБРИФІНГ

Аналіз вправи. Обговорення, що проводиться після її закінчення та мусить відповідати поставленим цілям. Це, мабуть, найважливіша частина будь-якої вправи під час тренінгу, адже учасники навчаються, аналізуючи свій досвід, отриманий під час виконання завдання. Вправи без аналізу та зворотного зв'язку — набір розважальних ігор, що навряд чи нестимуть освітній ефект або тривалий вплив. Дебрифінг допомагає учасникам поділитися

власними думками й досвідом з іншими, зробити висновки та зрозуміти як застосовувати отримані знання/навички у реальному житті. Важливо мати попередньо підготовлений список питань до кожної вправи. Ці питання можуть і мусять змінюватися відповідно до ситуації, результатів, учасників, але треба мати чернетку й точку відліку, з якої можна почати обговорення.

Існує універсальна послідовність питань для дебрифінгу:

- Як учасники відчувають себе після вправи? Це відкрите питання, що дає змогу відчути настрої у групі після вправи, виразити емоції та поступово підійти до сутності вправи.
- Що відбувалося під час вправи? Це питання допомагає зрозуміти як пройшла вправа, які етапи виявилися складними для учасників. Які викликали питання?
- Що ти дізнався/лася нового? Відповідаючи на це питання, учасники намагатимуться сформулювати ціль виконання вправи. Це гарний індикатор для тренера та можливість порівняти очікувані цілі виконання вправи, з реальними. Цей етап обговорення є потрібним, адже учасники ділитимуться новими здобутими знаннями та досвідом.
- Що далі? Чим цей досвід важливий та цінний для повсякденного життя? Етап планування подальших дій на основі здобутих знань/навичок.

Запропонований перелік елементів не є вичерпним при побудові вправи, але цей алгоритм можна використовувати, як каркас та мінімальний набір, що допоможе забезпечити ефективність запланованих вправ під час тренінгу.

Інструктаж

Переглянь та скомпонуй інформацію, яку пропонуєш у вигляді інструкції. Краще підготуватися, ніж розраховувати на спонтанне пояснення завдань. Твій улюблений і звичний канал комунікації може бути зрозумілим лише третині групи. Завдання тренера пояснити чітко, щоб інструкції були доступними аудіалам, візуалам і кінестетикам. Для аудіалів ти проговорюєш інструкції, для візуалів додаєш зображення та графіку. Ти можеж проілюструвати слова, аби група краще засвоїла матеріал. Кінестетикам запропонуй взяти фломастери й аркуші, перейти в іншу частину кімнати, сформувати групи тощо.

Незнайома вправа викликає у групи певний стрес. В одних учасників він буде більшим, у інших — меншим. При описі вправи організуй інформацію в логічну послідовність кроків, розділів або частин. Радимо почати з основного і поступово переходити до глибших концепцій.

При виборі вправ враховуй аудиторію. Переконайся, що ти зрозумів/ла, якими є учасники даного тренінгу. Дізнайся чи є у групі люди з інвалідністю. Аби залучити у суцільний процес, підбирай руханки і вправи з урахуванням можливостей кожного.

З'ясуй чи володіють учасники базою потрібних знань, чи інформація є новою. Це прояснить наскільки загальними або конкретними мають бути інструкції. Проте, навіть, з новачками не роби інструкції надто формальними й нудними. За таких умов, ти ризикуєш втратити дорогоцінну увагу аудиторії. Ми радимо звертатися персонально до групи. Наприклад: «Коли ти дійдеш цього кроку ...» звучить щиро і турботливо, ніж формальне: «за кроком один необхідно зробити крок два».

Вправа 1

Тебе запросили провести тренінг «Активні Громадяни» у місті Вінниця. Яка інформація необхідна тобі, щоб обрати ранковий енерджайзер і вправу для знайомства групи? Поділіться вашими списками необхідної інформації в малих групах.

Чи було щось у інших членів групи, що збагатило твій список? Які інсайти виникли у тебе?

Вправа 2

Склади інструкції для заповнення проектною заявки для новачків і перевірі в малих групах, чи всі етапи були зрозумілі.

РЕЗУЛЬ- ТАТ

Я ніколи не кажу: «мені потрібно, щоб ви це зробили». Я кажу: «мені цікаво, чи зможете ви це зробити».

Генрі Форд

У кінці будь-якого тренінгу ми отримуємо два результати – груповий та персональний. Говорячи про персональний результат, ми маємо на увазі результат як кожного окремого учасника, так і тренера.

Тобі як фасилітатору варто розуміти, до якої точки має дійти група. Що спільного ви маєте напрацювати під час тренінгу? Ти можеш виявляти персональну мотивацію кожного та намагатися дати можливість реалізувати її. Водночас, тобі слід пам'ятати про себе. На тобі замикається дане коло. Тому окрім результату, ми звертаємо увагу на професійне вигорання, як його уникнути та що варто робити для профілактики.

Ми щиро бажаємо тобі удосконалювати професійні навички та реалізовуватися в програмі «Активні Громадяни», поширювати її ідеї та допомагати людям покращувати локальні громади.

Наснаги!



Результати та сенс тренінгу

Під результатами чи сенсом тренінгу ми розуміємо суб'єктивну оцінку відповідності досягнутих результатів — початковим намірам. Як людина зрозуміла зміст та спрямованість тренінгу.

При плануванні тренінгу важливо знайти відповіді на питання:

- 1) У чому полягає цінність даного тренінгу?
- 2) Яка мета тренінгу?
- 3) Навіщо проводити цей тренінг?

Коли ти відповів/ла на ці три запитання, перед тобою постає низка практичних запитань:

- 4) Як саме/ якими інструментами/ вправами досягти мети тренінгу?
- 5) За яких умов учасники отримають необхідну інформацію та досвід?

Тренінги, що ми проводимо в рамках Active Citizens, зазвичай орієнтовані на дорослих. Для досягнення мети і завдань тренінгу, та для швидшого прогресу в навчанні, ми враховуємо особливості роботи з дорослою аудиторією при розробці програми тренінгу:

Доросла аудиторія незалежна в своєму виборі та в своєму прагненні навчатися. Їх неможливо змусити. Вмотивовані реалізувати проект своєї мрії, вони готові пройти п'ятиденний тренінг з управління соціальними проектами.

- Дорослі більш зацікавлені в практичній інформації.
- Дорослі навчаються через власну діяльність та практику.
- Дорослі зростають, коли шукають рішення для проблем.
- На процес навчання у дорослих впливає

попередній досвід кожного з учасників групи.

- Дорослі сприймають інформацію, що подають неформальним способом (як рівний до рівного, а не з позиції авторитету).
- Дорослі краще засвоюють інформацію, коли відчувають, що вона покращить їхнє життя, або життя їхніх дітей.

Ми вважаємо, що для навчання дорослих найкращим способом є фасилітація, яка відрізняється від управління тим, що вона не має директивного характеру.

Якщо в традиційних формах тренінгу учасники групи мають виконувати інструкції й розпорядження тренера, то у випадку з фасилітацією тренер поєднує у собі ознаки лідера та учасника процесу. Це дозволяє ефективно організувати обговорення складної проблеми серед дорослої аудиторії та за короткий термін досягти мети тренінгу із максимальним залученням учасників.

Щоб зробити висновки про результати проведеного тренінгу, ми рекомендуємо по завершенні провести індивідуальне анкетування та/або рефлексію в загальному колі. Попросити учасників групи дати оцінку різним аспектам тренінгу та поділитися міркуваннями щодо впливу отриманої інформації на їхнє подальше життя.

Як уникнути професійного вигорання?

Фасилітатори роблять неможливе — можливим. Ви піклуєтеся про тих, хто потребує допомоги. Працюєте в громадській організації, присвячуєте вільний час соціальним проектам. Кожен день під вашою опікою великі проекти, термінові завдання, невідкладна допомога і безліч добрих справ. Ви — герої громадського сектору, які діють за принци-

пом: «якщо не я, то хто». Чи відновлюєте ви власні сили?

Кожен буває у стані стресу. Якщо вчасно не звернути увагу на власний стан, пролонгований стрес призводить до виснаження, вигорання, депресії.

ЯК ВІДРІЗНИТИ СТРЕС ВІД ВИГОРАННЯ?

ЗА УМОВ СТРЕСУ	ЗА УМОВ ВИГОРАННЯ
Сильне занурення в процес	Механічне виконання, незацікавленість в процесі
Емоційна збудженість, дратівливість, крик	Емоційна втома, байдужість до всього
100 термінових справ одночасно, гіперактивність	Відчуття безпорадності, втрата надій
Втома, брак енергії	Втрата мотивації, ідеалів, віри в результат
Тривога	Призводить до відчуження та депресивних станів
Страждання на фізичному рівні	Страждання на психічному рівні
Ймовірне скорочення строку життя	Життя може втратити сенс

Великий обсяг роботи активного фасилітатора, невміння правильно розподілити робочий графік, відсутність часу (не лише на відпочинок, а сам факт відсутності часу для глибокого занурення) призводять до професійного стресу та вигорання, і як наслідок, зниження ефективності роботи.

Міжнародна організація праці оцінила щорічні збитки в результаті професійного стресу в \$200 000 000 000. Включно з: оплатою лікарняних, вартістю госпіталізації, амбулаторним лікуванням, витратами у зв'язку із зниженням продуктивності праці та на професійне вдосконалення.

Синдром емоційного вигорання вражає людей, робота яких пов'язана з постійним стресом від спілкування або піклування про інших. Симптоми вигорання: фізичні (втомлюваність, безсоння, погіршення самопочуття), емоційні (песимізм, цинізм, байдужість,

депресія, почуття самотності й провини), поведінкові (імпульсивна поведінка, постійне бажання відпочити, байдужість до їжі, виправдання чи потяг до вживання тютюну, алкоголю), інтелектуальні (втрата інтересу до роботи, формальне виконання роботи, байдужість до нових ідей) і соціальні симптоми (втрата інтересу до дозвілля, соціальних контактів, соціальної активності, відчуття ізоляції, відчуття нестачі підтримки з боку родини та друзів).

Якщо ти часто перебуваєш в стані стресу, відчуття задоволення нормалізує гормональний баланс. Радіючи ти стимулюєш виділення ендорфіна — гормону радості та задоволення. Коливання рівня ендорфіну впливає на настрій і сприйняття зовнішнього світу. Брак ендорфіну викликає відчуття розчарування, емоційної втоми та може призвести до емоційного вигорання. Шукай маленькі й великі причини, щоб радіти.

Існує 4 стадії емоційного вигорання¹

Мобілізація. Притаманна першій стадії роботи: початку навчального року, нового проєкту, поверненню з відпустки. У тебе багато енергії та натхнення, у голові роїться мільйон ідей, хочеться втілити їх усі. Саме тоді ти берешся за купу справ, проявляєш ініціативу, можеш не спати та майже не їсти. Але цей етап досить швидко закінчується, адже організм не залізний.

Витримування. Ти вже втомився/лася, але ще терпиш і працюєш. Захвату, що був на першому етапі, вже немає. Починаєш стикатися з проблемами: хтось підводить, хтось не може впоратися із завданням. Фактично, ця стадія відображає весь життєвий ритм: ти працюєш, стикаєшся з розчаруваннями, втомлюєшся, відпочиваєш і продовжуєш працювати.

Не витримування. Скажімо, ти захворів/ла, а часу, щоб посидіти вдома та повноцінно одужати, немає. Перша ознака астеничної стадії — погіршене самопочуття. Тобі стає фізично некомфортно: постійно болить голова, хочеться спати. Якщо раніше ти щось вигадував/ла, креативно вирішував/ла проблеми, то зараз хочеш якнайшвидше позбутися клопоту. Частіше починаєш пити каву чи палити, тобто використовуєш додаткові засоби, що стимулюють працездатність.

Деформація. Якщо виникають проблеми, починаєш злитися на всіх навколо. Зникає гнучкість мислення: ти не можеш змінити плани, якщо трапився форс-мажор. Відповідаєш стандартними фразами, не заглиблюєшся в суть справи. Ця стадія небезпечна тим, що зачіпає не лише роботу, але й близьких людей: ти починаєш зриватися на них, неякісно виконуєш робочі завдання.

Профілактика стресу

Найкращі ліки — профілактика. Первинна робота полягає в тому, щоб не допустити стану, коли витрати енергії перевищують її отримання. Найкращий відпочинок — зміна діяльності. Комуś достатньо почитати книгу, комуś з'їздити з сім'єю в ліс, для когось —

піти в тренажерний зал, а іншому необхідно провести час наодинці з собою.

Вправи /

Рух

Заняття спортом, бігом, йогою сприяє перезарядженню організму. Якщо ти затребуваний/а фасилітатор і часто працюєш з людьми, без додаткової фізичної активності тобі не обійтись.

Ми проти сторонніх енергетиків, що збуджують нервову систему, створюючи ефект бадьорості. Під енергетиками маємо на увазі: напої-енергетики, алкоголь, каву, або інші сильно діючі на психіку й організм продукти. За підйомом йде спад. Цей спад ще гірше, ніж той, що був до підйому. Наше завдання навчитися самостійно керувати власними енергією й організмом, не вдаючись до стимуляторів. Навчися керувати собою і не залежати від погоди на вулиці, або горнятка кави вранці.

Ми розглянемо кілька методик як відновлювати свої сили за найкоротші терміни та що можна робити для профілактики вигорання. Цей процес регулярний, недостатньо виконати одну вправу лише раз.

Сон

При безсонні знижується продуктивність, фізичний стан погіршується, а життєва сила слабшає. Це природно, адже людині немає звідки брати енергію, а мозок не встигає відновлюватися після робочого дня. Недостача сну призводить до уповільнення деяких ділянок мозку. Якщо у людини тривалий час безсоння, у неї зростає тяга до солоної, жирної та нездорової їжі. Недолік сну активує в нашому тілі систему «бий або біжи», що призводить до посиленого збереження жирів і вироблення гормону, який викликає безсоння. Збільшується вироблення лептину, що призводить до збільшення апетиту.

Денний сон позитивно позначається на людині та її ефективності. Якщо ти погано спав/ла вночі — не відмовляй себе від короткого пообіднього сну. Вчені довели, що 26 хвилин післяобідньої дрімоти підвищують продук-

¹ <http://studway.com.ua/emociyjne-vigorannia/>

тивність роботи на 34%, а уважність — на 54%. Цей ефект може тривати до 10 годин.

Дослідження, проведені в Греції в 2007 році, показали, що серед 24 000 учасників ті, які спали вдень хоча б два рази на тиждень, зменшували свої шанси отримати ішемічну хворобу серця на 12%. Якщо приділяти час денному сну 3 рази на тиждень, шанси отримати хворобу серця зменшуються на цілих 37%!

Також дослідження показали, що короткий денний сон:

- піднімає настрій	на 11%
- покращує фізичне здоров'я	на 6%
- збільшує продуктивність	на 11%
- зменшує сонливість протягом дня	на 10%
- підвищує уважність	на 11%
- покращує мозкову активність	на 9%
- зменшує вечірнє безсоння	на 14%

Дихання

Від того, як ти дихаєш, залежить твій загальний стан. Чи помічав/ла ти, що коли злишся, твоє дихання стає прискореним; коли тобі страшно, дихання переривчасте; коли ти спиш глибоким сном, твоє дихання ледве помітне тощо. Це означає, що емоції і стан, в якому ти перебуваєш — впливають на дихання. І навпаки. Як ти дихаєш, так ти себе і відчуваєш. Не даремно, в йозі особлива увага приділяється стану тіла, його руху (фізична активність, як процес профілактики) та процесу дихання. Навчившись керувати диханням, ти можеш керувати своєю увагою, емоціями та загальним станом.

Часто ми не усвідомлюємо наше дихання, особливо коли працюємо з групою. Воно може то частішати, то сповільнюватися, мимоволі затримуватися і под. Це не дозволить підвищити ефективність роботи і відпочинку (навіть в процесі інтенсивної роботи). Наше завдання — навчитися керувати власним диханням. Перш за все, свідомо, а потім і несвідомо.

Брюшне дихання

Поспостерігай за диханням дитини і ти помітиш, що на вдиху її живіт піднімається, а на ви-

диху опускається. Під час брюшного дихання діафрагма рухається, постачаючи організму кров. За умов правильного дихання, вона виконує роль своєрідного масажера серця, що полегшує його роботу. Брюшне дихання дозволяє замінити застояне на дні легень повітря — на свіже, насичене киснем.

Порядок виконання

Сядьте на стілець, спину тримайте рівно, ноги поставте по ширині плечей. Склади руки на животі та розслаб плечі. Вдихни через ніс і відчуй, як низ черевної порожнини розширюється в області пупка (нижче і навколо нього) так, що він випинається вперед. При цьому діафрагма опускається. Розслабивши грудну клітку, видихни з деяким зусиллям, напружуючи низ черевної порожнини так, аби пупок притискався до хребта. Зроби вдих-видих від 18-ти до 36-ти разів.

Повне дихання

Воно дозволяє задіяти весь обсяг легень. Таке дихання добре постачає киснем легені та кров, виганяє з організму отрути, токсини, робить м'який масаж усіх органів черевної порожнини, стимулює травлення й обмін речовин, знижує високий кров'яний тиск, приводить його в норму, знімає втому та заспокоює нервову систему, забираючи зайву збудливість.

Порядок виконання

Сядь на стілець, спину тримай рівно, ноги постав по ширині плечей. Виконай максимально повний видих для видалення з легень застояного повітря. Із вдихом необхідно випнути верхню частину живота, заповнюючи повітрям нижню частину легень. Плавно розширивши грудну клітку, наповни повітрям середню частину легень. Трошки підними плечі та заповни повітрям верхівки легень, злегка втягуючи живіт. Важливо не допускати зусилля в кінці вдиху. Із видихом необхідно втягнути живіт — піднімається діафрагма; опусти грудну клітку — стискаються ребра та грудна клітка в цілому; опусти плечі та ключиці — повітря повністю виходить з легень.

Психічне дихання

При виконанні цього виду дихання збільшу-

ється різниця тисків повітря в грудній клітці на вдиху і на видиху, в порівнянні зі звичайним диханням, що покращує газообмін. Воно прекрасно вентилює легені, заспокоює нерви, збуджує всі ендокринні залози, добре впливає на щитовидну залозу, заряджає енергією та підвищує зосередженість і сприйняття.

Порядок виконання

Початкове положення: стоячи, ноги по ширині стегон, руки опущені. За умов вдиху, руки повільно піднімаємо через сторони вгору, голосова щілина частково перекрита, через що при вдиху чується шипіння в області горла. На видиху, повільно опускаємо руки, в області горла чується шипіння. Дихання розмірене, глибоке, повільне, через ніс. Повторюй цю вправу 5 разів, поступово можна збільшувати кількість повторень до 10-ти циклів. Кожен дихальний цикл повинен тривати до 30-ти секунд при освоєнні вправи без навантаження.

Під час роботи з групою, ти можеш чергувати різні варіації дихання, щоб контролювати свій стан і заряджатися енергією.

Після виконання цих вправ постав собі питання:

Як я себе почуваю після виконання вправи?
Які відчуття у тілі?

УВАГА. Без неї робота фасилітатора неможлива. Та й не лише фасилітатора. Увага присутня у життєдіяльності. Вона, так само, як і дихання, часто неусвідомлена. Наше завдання навчитися керувати своєю увагою. Як результат — ми зможемо привернути увагу групи.

Розсіяна увага говорить про нестачу енергії. В такому стані ти не можеш ефективно взаємодіяти з навколишнім світом. Варто навчитися фокусувати та розслабляти увагу. Правильна робота з увагою дозволить за 5 хвилин відновити сили всього організму.

Порядок виконання

Для цієї вправи знадобитися 5–10 хвилин. На початку виконуй її в окремій кімнаті, аби ці 5–10 хвилин тебе ніхто не турбував. Приділи час собі. Сядь спокійно на стілець. Твоя спи-

на рівна, але не напружена. Ноги паралельні одна одній і розслаблені. Руки опущені, можеш покласти їх на коліна перед собою. Плечі розслаблені. Верхівка голови трохи тягнеться вгору, ніби тебе підвісили; підборіддя трохи притиснуте до шиї, рот закритий, зуби зведені, але щелепа залишається спокійною. Верхівка, потилиця мусять бути розслаблені, так само як і все обличчя (брови, ніс, рот тощо). Очі не закриваємо повністю, розфокусуємо наш погляд перед собою на відстані 1–2 метри (як дозволяє обстановка). В такому стані наше тіло буде перебувати 5–10 хвилин. Дихання спокійне, його не треба спеціально обмежувати, припиняти, — ти надаєш йому свободу. З часом, воно сповільниться. Дихай животом через ніс.

Тепер щодо роботи уваги. Наше завдання стежити за диханням і вести рахунок про себе. Робимо вдих — рахуємо один, видих — два, вдих — три, видих — чотири, і так до десяти. Дійшовши до десяти, ми починаємо спочатку: вдих — один, видих — два, вдих — три тощо. Якщо в якийсь момент ми збилися, або ти раптом помітив/ла, що вже на рахунок чотирнадцять-п'ятнадцять, просто почніть з початку: один, два, три ... Якщо ти замріялася/вся, замислилася/вся, почав/ла засипати, але помітив/ла це, спокійно почни рахувати спочатку: вдих — один, видих — два, вдих — три. Запрограмуй таймер на 5-10 хвилин, щоб кожен раз не відволікатися на перегляд часу.

Ця проста вправа дозволить за 5–10 хвилин зарядитися енергією. Пізніше, ти зможеш застосовувати його безпосередньо під час роботи з групою.

Після вправи постав собі питання:

Як я себе почуваю після цієї вправи?
Чи збився/лася я, чи ні, під час рахунку?
Які відчуття були у тілі?
Що я бачила/в?
Що складного було в процесі виконання вправи? Чому?
Що мені особливо сподобалося і не сподобалося в цій вправі? Чому?

Якщо ти вже у стані вигорання

Відновлення, якщо ти вже перебуваєш у стані вигорання:

1. Уповільнення. Досягнувши кінцевої стадії вигорання, переконай себе уповільнитися та відпочити. Делегуй максимально. Виділи час на власне зцілення. Якщо у тебе немає сил на організацію відпочинку, попроси про допомогу, нехай інші потурбуються про тебе. Це надзвичайно важливо.

2. Підтримка. У стані вигорання вмикається природне бажання зберегти останні сили, уникаючи інших. Але друзі та родина є джерелом для зцілення. Поділися своїми переживаннями з тими, хто готовий почути. Коли твою історію уважно слухають, мозок налаштовується на зняття стресу.

3. Перегляд цілей і пріоритетів. Вигорання сигналізує: щось важливе у твоєму житті не працює. Знайди час подумати про надії, мрії та цілі. Можливо ти випустив/ла щось справді важливе? Вигорання — можливість відкрити собі те, що робить тебе щасливим/ою.

Вправа /

На підтримку: «Сила запитань»

Знайди собі в групі пару і по черзі поділіться проблемою, що вас турбує. Допмагай своєму партнерові ділитися його/її переживаннями, ставлячи сильні запитання, що допомагають віднайти внутрішні сили і оптимістично поглянути на ситуацію.

Ти можеш використовувати питання з переліку можливих або ставити власні.

Сильні запитання:

Що ти маєш на увазі? Що ти відчуваєш? Чи можеш ти розказати мені більше? Що ще? Що підказує твоя інтуїція? Що резонує з тобою?

Які є можливості в цій ситуації? Які виклики перед тобою постають? Чи співпадає це з твоїми планами / способом життя / цінностями? Що, на твою думку, ця ситуація означає для тебе?

Як ти пояснюєш собі цю ситуацію? Який з неї

можна зробити висновок? Як ти можеш переконатися, що цей досвід залишиться з тобою?

Про які ще нюанси можна подумати? Які є інші варіанти? Якщо б ти могла б/міг би знову пережити цю ситуацію спочатку, що б ти зробила/в би по-іншому? Якщо б на твоєму місці опинився хтось інший, що б він (вона) зробили? Як ще людина може діяти в таких випадках?

Що ти плануєш зробити з цим? Який у тебе план? Як ти вважаєш, що ти можеш поліпшити в ситуації? Що тобі могло б допомогти? Які шанси на успіх? Які ресурси потрібні, щоб допомогти тобі все вирішити? Які ресурси тобі доступні зараз? Де ще можна взяти додаткові ресурси чи підтримку? Яка підтримка тобі необхідна зараз? Що ти зробиш спочатку? Якими будуть подальші кроки?

Якщо б ти могла/міг зробити все так, як ти хотіла б/хотів би, щоб ти зробила/в? Що було б для тебе найкращим результатом в цій ситуації? Що, на твою думку, було б найкраще зробити? Як би виглядали результати? Як ти зрозумієш, що досягла/г цього?

Відрефлексуй як змінилися твої відчуття щодо проблеми. Чи відчула/в ти себе сильнішою/м, впевненішою/им? Чи відчув/ла підтримку?

Вправа /

На перегляд пріоритетів

Зверни увагу на своє життя та визнач власні пріоритети:

1) Візьми аркуш паперу. Намалюй на ньому коло і розділи його на 8 рівних частин. Середня тривалість життя в Україні — 71 рік. Але ми візьмемо 80 років. Якщо ти, наприклад, плануєш дожити до 100 років, то розділи коло на 10 частин. Кожна частка = 10 років.

2) Відміряй на цьому аркуші свій вік і замалюй.

3) Візьми приблизно 1/3 частину від вільних частин і замалюй іншим кольором. Саме стільки ти витрачаєш на сон.

4) Відміряй 10 років від кінця. Це час, коли фізичні процеси сповільнюються і тобі зна-

добитися більше часу і зусиль на вирішення власних питань. Плюс, будемо чесними з собою, наші можливості в силу віку зменшуватимуться. А тепер уважно подивися на вільну частку життя і постав собі питання: на що варто витратити цей час?

- 5) Напиши список того, що тобі завжди хотілося зробити, досягнути, сказати, відчувати, але ти собі це не дозволяв/ла. Виділи для себе три найнеймовірніші цілі.

Можливо тобі буде складно зробити це з першого разу. Але, повертаючись до цієї вправи знову, у тебе вийдуть цікаві відкриття.

Додаткова вправа /

НА ПРІОРИТЕТИ ТА ПЛАНУВАННЯ

Інструменти: стікери, конверти, маркери, ручки, папір А4, папір для фліпчарту.

Порядок виконання

- Учасникам необхідно на чистий аркуш паперу виписати думки, які є у їх головах стосовно усіх сфер власного життя bullet-списком;
- Учасникам необхідно згрупувати виписані «блоки» думок за тематичними групами;
- На основі отриманих тематичних груп сформувані сфери їх життя;
- Виділити серед блоків: «проекти», «цілі», «ідеї», «цінності», «принципи», «задачі», «наступні дії»;
- Встановити знайденим блокам: пріоритет, дату та час, контекст;
- Сформувані план-timeline;
- Зробити огляд нинішнього дерева та додати його (за бажанням).

Підготовлено :

Асоціація Активних Громадян

За підтримки :

Британської Ради в Україні

Над керівництвом працювали :

**Аліна Познанська,
Анна Гладка,
Олена Хіль,
Олена Правило,
Антон Кольвах,
Євген Бондаренко,
Юрій Антощук,
Захар Ткачук**

Редактор / коректор :

Віра Правило

Арт-директор / дизайн, верстка :

Ярослав Белінський

Ілюстрація на обкладинці :

Сергій Майдуков

© Всі права застережено. Фото та ілюстрації
в книзі взяті з відкритих джерел

