

Training BOOK

ТРЕНІНГОВІ ВПРАВИ

для початківців і професіоналів

Книга 2

за редакцією Леоніда Ніколаєва



**TRAINING
BOX**



Серія «Training BOOK»

ТРЕНІНГОВІ ВПРАВИ
для початківців і професіоналів
Книга 2

за редакцією Леоніда Ніколаєва

Київ, 2024

УДК 159.98(075.8)
Т69

*Рекомендовано до друку Вченою Радою
Університету Григорія Сковороди в Переяславі
(протокол № 6 від 21 грудня 2023 р.)*

Авторський колектив: Ніколаєв Л., Братасюк Г., Винокурова І., Дівонька В., Дорошенко Ю., Жаворонкова О., Зибіна О., Кіреєва О., Коробова А., Костюкевич Г., Криштанович С., Курганська Т., Лісова Н., Лук'яненко Є., Мартинчук К., Пилипенко Н., Пона Л., Руденко О., Скляренко С., Тимошенко Н., Тютюн О., Хмелівська Ю., Черкас О., Шельвінська Н., Щербюк А., Щетініна Л.

Рецензенти:

Савелюк Н. — докторка психологічних наук, професорка, професорка кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка;

Хомич Г. — кандидатка психологічних наук, професорка, професорка кафедри психології Університету Григорія Сковороди в Переяславі;

Лупійко Л. — кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри теоретичної та консультативної психології Українського державного університету імені Михайла Драгоманова.

Т69 Тренінгові вправи для початківців і професіоналів. Книга 2: навч.-метод. посіб. / За наук. ред. Л. Ніколаєва. — Київ: 7БЦ, 2024. — 160 с.

ISBN 978-617-549-306-9

Книга «Тренінгові вправи для початківців і професіоналів. Книга 2» – ваш універсальний посібник для розвитку та проведення тренінгів. Пропонуються різноманітні тренінгові вправи, які корисні для початківців, що тільки вступають у світ тренерської діяльності, а також для досвідчених фахівців, які бажають розширити свій арсенал методик.

Однією з переваг посібника є широке охоплення вправ – від базових, спрямованих на знайомство та взаємодію, до складних, що стосуються самопрезентації й мистецтва продажів, від командної роботи і комунікації до саморозвитку. Представлені техніки допоможуть кожному глибше пізнати себе, розвинути емоційний інтелект, стресостійкість, позбутися обмежуючих переконань, підвищити продуктивність і ефективність.

Ця книга написана з метою надати вам можливість створити захоплюючі та ефективні тренінги для будь-якої аудиторії. Незалежно від вашого досвіду, ви знайдете тут ідеї та інструменти для всебічного розвитку особистості, зміцнення команди та досягнення вашої мети – складання дієвих та найкращих тренінгових сесій.

Посібник є ґрунтовним і прикладним ресурсом для тих, хто бажає розвиватися як особистість і фахівець у галузі групової роботи та тренінгової діяльності.

Усі права захищені, жодну частину цього видання не можна відтворювати, зберігати в пошукових системах або передавати в будь-якій формі та будь-якими засобами: електронними, механічними, фотокопіювальними та іншими без письмового дозволу автора проєкту.

ISBN 978-617-549-306-9

© Леонід Ніколаєв
© Тетяна Курганська
© Автори

ЗМІСТ

Вступ.....	7
Тренінгова вправа як основа тренінгу.....	9
Знайомство	17
Вправа «Спільність рис»	17
Вправа «Знайомтесь — це я»	18
Руханки та нейрогімнастика	19
Вправа «Сніговик».....	19
Вправа «Чудернацький вірш»	20
Ефективність тренінгу	21
Вправа «Найкращий результат»	21
Визначення глибинного запиту	23
Вправа «Акваріум».....	23
Командна взаємодія	25
Вправа «Наповнення»	25
Вправа «Ланцюжок ідей».....	26
Вправа «Майбутній Я. Команда нашої мрії»	27
Вправа «Навколосвітня подорож».....	28
Вправа «Наша команда»	29
Вправа «Обмін суперсилами»	30
Вправа «Встановлення намету всліпу»	31
Вправа «Уроки від гусей, або 10 правил командної взаємодії»	32
Вправа «Будівництво та переправа»	35

Вправа «Ресурсна тінь».....	36
Вправа «Вузол — не вузол»	38
Партнерство.....	40
Вправа «Емоційний Діалог через Мову Тіла»	40
Вправа «Пірнути за почуттям»	41
Мотивація.....	43
Вправа «Шукай в собі»	43
Вправа «Я — професіонал»	44
Вправа «Візія успіху».....	45
Вправа «Взаєморозпакування»	46
Ефективна комунікація.....	50
Вправа «Відлуння»	50
Вправа «Чого я, він, вона хочуть насправді?».....	51
Вправа «Активне слухання».....	54
Вправа «Розплутай конфліктоген»	55
Вправа «Зрозумій мене»	58
Пошук ресурсів.....	60
Вправа «Банк(а) ресурсів».....	60
Вправа «Мандала відреагування».....	61
Вправа «Колаж — Я!».....	62
Вправа «Секрет любові».....	63
Вправа «Власний досвід як ресурс»	66
Вправа «Вогонь Емоційного Самопізнання».....	67
Вправа «Ресурси в нашому житті».....	68
Вправа «Подушка безпеки».....	69
Вправа «Енергетичний Оберіг Любові та Захисту».....	71
Вправа «Я — мудрий Будда».....	72

Емоційний інтелект	73
Вправа «Маска емоційного відображення»	73
Вправа «Емоційне дзеркало»	74
Вправа «Я і моє оточення»	76
Вправа «Невербальний конект»	77
Вправа «Лист кривдникові»	78
Вправа «Мистецтво емоційних коктейлів»	81
Вправа «Smile»	82
Вправа «Мої емоції»	86
 Стрес та стресостійкість	 88
Вправа «Мозковий штурм «Асоціація «Стрес»	88
Вправа «Намалюй свій стрес»	90
 Обмежуючі переконання	 92
Вправа «Історія нового героя»	92
Вправа «Внутрішній актор»	93
 Фокусування уваги	 96
Вправа «Три слова»	96
 Ефективність в роботі	 98
Вправа «Сила дихання»	98
Вправа «Транспортне бюро»	99
Вправа «7 кроків до перемоги»	100
Вправа «Істинні бажання»	102
 Самооцінка та самоцінність	 104
Вправа «Аналіз важливості думки»	104
Вправа «Моя Унікальна особистість»	106
Вправа «Життєві ролі»	107

Саморозвиток.....	109
Вправа «Три стовпи»	109
Вправа «Що я про себе не знаю? Секретний Я».....	110
Менеджмент.....	112
Вправа «Хто такий керівник»	112
Вправа «Декартові квадранти»	113
Самопрезентація. Ораторське мистецтво.....	115
Вправа «Хто зі мною?».....	115
Вправа «Переконлива нісенітниця».....	116
Успішна адаптація.....	118
Вправа «Мапа успішної адаптації».....	118
Мистецтво продажів.....	120
Вправа «Кому потрібні гроші?»	120
Дохід.....	122
Вправа «Вибір площини з грошима».....	122
Підсумки тренінгу.....	124
Вправа «Інтуїтивні підсумки роботи»	124
Вправа «Коло доброзичливості».....	125
Рекомендована література.....	127
Про авторів книги.....	129
Хочу стати тренером або підвищити свою кваліфікацію.....	155

ВСТУП

Бути тренером — це і привілей, і честь, і велика відповідальність для кожного, хто вирішить обрати цю непросту, але дуже цікаву професію. Спеціалісти, які займаються тренінговою діяльністю — це бійці невидимого фронту, що допомагають малим та великим компаніям, колективам та особистостям стати сильнішими, витривалішими, бути готовими до змін та завжди шукати шляхи до перемоги.

Тренер — це той, хто допомагає змінити світ. Та робить він це через те, що має можливість у груповому форматі достукатися до особистості, показати кожному його силу, зрозуміти, де шукати за необхідності підтримку, чи кому самому її пропонувати, і як це робити. В наш непростий час, тренер — це герой, що веде до внутрішньої та зовнішньої перемоги. Тому підготовка тренерів, способи, методи та матеріали, які вони використовують у своїй роботі, мають бути якісними, виваженими, апробованими і безпечними.

У книзі «Тренінгові вправи для початківців та професіоналів. Книга 2» із серії книг «Технології тренінгової діяльності» ви знайдете 69 вправ, які приготували для вас 26 експертів — випускники освітніх проєктів для тренерів Леоніда Ніколаєва та Міжнародної школи тренінгу і супервізії «TrainingBOX». Серед запропонованих у вправах тем — найбільш актуальні на сьогодні: командоутворення, мотивація, пошук ресурсів, емоційний інтелект, ефективність, фокусування уваги, самооцінка і самоцінність, обмежуючі переконання, дохід, менеджмент, ефективна комунікація, самопрезентація, ораторська майстерність, саморозвиток, стресостійкість, партнерство, емоційне вигорання, постановка і досягнення цілей і багато іншого. Звичайно, є вправи на знайомство та ефективне завершення тренінгу, а також запропоновані розминки для переключення уваги.

Для вашої зручності у кожній вправі прописані мета, інвентар, час та алгоритм роботи, а також запитання, які варто задати в кінці вправи

учасникам для максимально якісної взаємодії в групі. Все це допомагає тренеру отримати найкращі результати на тренінгу чи майстер-класах.

Кожна вправа авторська, і познайомитися з тренерами, що створили вправи та активно практикують, ви зможете в розділі «Про авторів» в кінці нашої книги. Ми будемо вдячні вам за відгуки та зворотний зв'язок.

Книга буде цінним інструментом для роботи починаючих тренерів та професіоналів, які постійно розвиваються та шукають якісні матеріали для продуктивної роботи з групами.

Ми сподіваємося, що завдяки нам з вами тренерська спільнота в Україні розвивається та міцнішає з кожним днем. Долучайтесь до команди сильних!

ТРЕНІНГОВА ВПРАВА

ЯК ОСНОВА ТРЕНІНГУ

Автор розділу — Леонід Ніколаєв

Тренінгові вправи є серцем будь-якого тренінгу, це його рушійна сила та двигун. Саме вправи перетворюють теорію на живу практику, знання — в безцінний досвід, а можливості — в ефективну реальність.

Вправи пробуджують зацікавленість учасників, залучають їх до активної роботи, надаючи неперевершений смак практичного застосування нових умінь. Вони полегшують засвоєння складних концепцій, допомагають подолати внутрішні бар'єри та розширити зони комфорту.

Тренінгові вправи виступають майданчиком для відпрацювання важливих навичок в безпечних умовах. Вони тренують здатність діяти в команді, швидко реагувати, приймати рішення, переконувати та вести за собою.

Вправи розкривають прихований потенціал учасників, дозволяють побачити одне одного з несподіваного боку, об'єднуючи групу спільним досвідом та емоціями. А головне — вправи дають можливість застосувати людині отримані знання та навички в реальному житті.

Тренінгова вправа — це спеціально розроблена, планована та систематична діяльність, яка спрямована на навчання, розвиток навичок або формування певних компетенцій через активну практичну участь учасників в організованому просторі задля досягнення навчальної/розвивальної мети.

Тренінгова вправа повинна відповідати ряду критеріїв, щоб бути максимально ефективною задля досягнення мети тренінгу:

- *Завдання для учасників, орієнтоване на практичні дії.* Вправи передбачають активну участь, на відміну від теоретичного викладу матеріалу.

- *Має чітку мету та структуру.* Кожна вправа спрямована на досягнення конкретних цілей навчання чи розвитку.
- *Засіб активізації учасників та залучення їх до процесу.* Вправи допомагають утримувати увагу та керувати рівнем енергії.
- *Спосіб формування необхідних навичок.* Вправи дозволяють відпрацювати певні вміння в дії.
- *Можливість перевірки засвоєння матеріалу на практиці.* Дає змогу оцінити, як учасники застосовують отримані знання.
- *Інструмент рефлексії та усвідомлення.* Аналіз та обговорення результатів вправ сприяють кращому засвоєнню досвіду.

Тренінгові вправи, які об'єднують в собі досвід, креативність, обмін енергією та можливість живої комунікації, виступають ключовим інструментом розвитку в сучасному світі. Цей підхід виявляється особливо важливим в умовах швидкої зміни соціальних, економічних та технологічних реалій.

Однією з ключових рис тренінгових вправ є активне використання досвіду як основи для розвитку. Учасники не лише отримують теоретичні знання, але й навчаються застосовувати їх у практиці, надаючи процесу навчання конкретність та практичність.

Креативність стає необхідною складовою успішності в умовах сучасності, які вимагають постійного вдосконалення та новаторства. Тренінгові вправи сприяють розвитку творчих здібностей, стимулюючи учасників дивитися на проблеми з нового кута та знаходити нестандартні рішення.

Обмін енергією та активна, жива комунікація визначають динаміку тренінгових сесій. Взаємодія між учасниками сприяє не лише обміну ідеями, а й розумінню різноманіття думок та точок зору, формуючи атмосферу відкритості та взаєморозуміння. В той же час тренінгові вправи дозволяють учасникам відчувати себе частиною єдиної команди та виявити ефективні моделі поведінки для конструктивної взаємодії. Такий підхід актуальний в умовах, коли віртуальність іноді виходить за межі особистого сприйняття світу.

Ми живемо в світі емоцій, тому вони виступають ключовим елементом успішного тренінгу. Тренінгові вправи активізують та спрямовують емоційний досвід, що поліпшує процес запам'ятовування та стимулює бажання вдосконалюватися. Позитивні емоції, які виникають під час тренінгу, переносяться у повсякденне життя, роблячи його більш насиченим та цікавим.

Безумовно, тренінгові вправи відіграють важливу роль у формуванні та розвитку сучасної особистості. Вони стають не тільки інструментом навчання, але й вікном можливостей для тих, хто шукає нові шляхи розвитку та самовдосконалення в сучасному, динамічному світі.

Далі пропоную вам перелік основних видів тренінгових вправ. Насправді, на реалізацію кожної вправи мають великий вплив бачення тренера і його майстерність, попередній досвід учасників та їх актуальний емоційний стан, узгодження мети і очікувань від тренінгу.

Види тренінгових вправ

Вид	Зміст діяльності
Рольова гра	Учасники беруть на себе певні ролі та розігрують задані тренером ситуації. Дозволяє відпрацювати навички взаємодії, спілкування, вирішення проблем в безпечних умовах.
Ділова гра	Імітаційне моделювання реальних бізнес-процесів, діяльності організацій. Дає навички прийняття рішень, стратегічного мислення.
Форум-театр	Учасники змінюють хід та фінал розіграної акторами сценки, втручаючись в дійство.

Симуляція	Створення штучних умов, максимально наближених до реальних для відпрацювання певних навичок в обстановці, подібній до практичної.
Кейси	Опис реальних чи гіпотетичних ситуацій, що потребують аналізу та прийняття рішень. Розвиває аналітичне мислення.
Ситуаційні задачі	Короткий опис проблемної ситуації із завданням проаналізувати та запропонувати оптимальне рішення.
Мозковий штурм	Генерування ідей в групі з наступним їх аналізом та відбором найкращих. Сприяє креативності.
Відео	Перегляд та аналіз відеофрагментів з подальшим груповим обговоренням та зворотним зв'язком.
Відеотренінг	Аналіз попередньо знятих на відео проблемних ситуацій та моделей поведінки з наступним обговоренням.
Групова дискусія	Обговорення певної проблеми чи суперечливого питання. Сприяє взаєморозумінню та пошуку істини.
Дискусія в колі	Кожен учасник має можливість безперервно висловлюватися по черзі в колі.

Дебати	Обмін протилежними аргументами з метою відстоювання власної позиції та спростування опонента.
Модерація	Спрямування, координація ходу групової комунікації модератором для досягнення мети.
Фасилітація	Полегшення групової взаємодії та співпраці шляхом заохочення участі, створення довірливої атмосфери.
Світове кафе	Обговорення в малих групах за столиками з періодичною зміною складу груп для обміну думками.
Відкритий простір	Учасники самі пропонують теми для обговорення, формуючи мережу дискусій.
Презентація	Виступи учасників з метою представлення результатів роботи, проєктів тощо.
Проект	Розробка та презентація індивідуальних чи групових проєктів як результату навчання.
Колаж	Художні композиції з різних елементів, що відображають певну тему, ідею, настрій.
Інтелект-карта	Схематичне графічне відображення процесів, ідей, проєктів, що допомагає краще структурувати та запам'ятати інформацію.

Робота з метафорами	Використання метафор, притч, історій для полегшеного розуміння абстрактних понять, складних концепцій.
Притчі, цитати	Обговорення та інтерпретація глибинного змісту притч чи цитат в контексті теми тренінгу.
Есе	Невеликі письмові роботи, що відображають думку чи позицію учасника з певної теми.
Щоденник	Регулярне ведення записів своїх думок, відчуттів, ідей, що сприяє рефлексії та особистісному зростанню.
Рефлексивні вправи	Спрямовані на осмислення власного досвіду, емоцій, думок, поведінки, їх причин та наслідків.
Арттерапія	Використання мистецтва (малювання, ліплення, музикотерапії тощо) як засобу психологічної допомоги та особистісного розвитку.
Тілесно-орієнтовані вправи	Різноманітні фізичні вправи для усвідомлення власного тіла, його станів та потреб.
Дихальні вправи	Спеціальні техніки дихання для заспокоєння, зняття стресу, покращення концентрації тощо.
Медитація	Різноманітні техніки усвідомлення та зосередження уваги для розслаблення, рефлексії, особистісного росту.

Рухові ігри	Ігри та вправи, що вимагають фізичної активності, для покращення настрою, згуртування, зняття втоми.
Енерджайзери	Короточасні вправи та ігри «на розігрів», що дають заряд бадьорості та енергії.
Вправи на згуртування	Групові вправи, спрямовані на покращення взаємодії та командної роботи учасників тренінгу.
Вправи на довіру	Вправи, метою яких є побудова довіри між учасниками тренінгу через відкритість та взаємодопомогу.
Вправи на самопізнання	Сприяють кращому розумінню учасниками власних якостей, мотивів, цінностей, ресурсів.
SWOT-аналіз	Оцінка сильних та слабких сторін, можливостей та загроз певного об'єкта аналізу.
GAP-аналіз	Виявлення невідповідностей між бажаним та реальним станом, планами та їх виконанням.
Тестування, опитування	Методики для діагностики певних характеристик і станів учасників.
Акваріум	Техніка, за якої частина групи у центрі обговорює певне питання, а решта спостерігає ззовні та потім надає зворотний зв'язок.

Карусель (вертушка)	Форма організації обговорення, за якої учасники швидко пересуваються між робочими місцями, обмінюючись думками у нових групах.
Галерея творчих робіт	Демонстрація та огляд творчих робіт учасників (малюнків, плакатів, віршів тощо) з обговоренням та зворотним зв'язком.
Прес	Учасники в ролі журналістів ставлять питання «експерту» з певної теми на імprovізованій пресконференції.
Інтерактивна лекція	Чергування інформації від тренера та додавання інтерактивних завдань для активізації учасників.
Робота в парах	Виконання вправ та завдань у малих групах з 2 осіб для обміну досвідом, погляду з іншого боку.
Робота в малих групах	Виконання завдань в групах зазвичай до 5–7 осіб, що сприяє згуртованості та розширенню поглядів.
Робота в командах	Організація роботи у великих групах від 7 осіб для виконання масштабних завдань та великих проєктів.

ЗНАЙОМСТВО

Вправа «Спільність рис»

Авторка — Наталія Пилипенко

Мета: знайомство учасників групи, згуртування колективу.

Інвентар: відсутній.

Час роботи: 5–10 хвилин.

Кількість учасників: від 4 осіб.

Алгоритм роботи:

Вправа починається з роботи в парах. Двом партнерам треба виявити три спільні для них заняття або пристрасті. Наприклад, вони обоє можуть любити собак або захоплюватися комп'ютерними іграми (інструктор може «копнути» глибше: раптом вони люблять собак однієї породи або одну і ту ж комп'ютерну гру). Знайшовши спільно три загальні властивості, ці два партнери піднімають руки і знаходять ще одну пару, об'єднуються з нею, і тепер уже чотири людини повинні знайти два об'єднуючі моменти. Після того, як ця четвірка з'ясує, що їх зближує, вони поєднуються з іншими чотирма учасниками, утворюючи групу з 8 осіб. Мета вісімки — визначити один інтерес, заняття, вид діяльності, який є об'єднуючим.

Запитання учасникам:

- Чи сподобалася вам ця вправа?
- Вам було комфортно спілкуватися одне з одним?
- Якщо так або ні, то чому?
- Які емоції ви відчували (можна уточнити, в який момент)?
- Чи легко було домовлятися одне з одним, чути та бачити одне одного?

- Чи всі були максимально включені у виконання завдання?
- Чи був серед вас хтось, хто брав на себе основну функцію організатора?
- Чи змінилися ваші уявлення одне про одного після завершення вправи?

Висновки: вправа сприяє налагодженню добрих стосунків в групі, знімає скутість учасників, прискорює розвиток групової динаміки.

Вправа «Знайомтесь — це я»

Авторка — Ольга Кіреєва

Мета: познайомити учасників із самими собою і одне з одним.

Інвентар: аркуш паперу формату А4, ручки.

Час роботи: 20–40 хвилин.

Кількість учасників: до 20 осіб.

Алгоритм роботи:

1. Учасники роблять «візуалізацію» себе (10–15 хвилин). У «старих» командах — запропонувати візуалізувати одне одного.

Можна пропонувати декілька варіантів:

- представити себе через свій настрій у даний момент;
- представити себе іншим людям невербальним способом;
- зобразити тварину, рослину або щось інше, з якою/чим ви себе асоціюєте;
- зобразити на малюнку основні риси свого характеру.

2. Учасники презентують себе.

Запитання учасникам:

- Що б ви додали?
- Які б кольори ви використали?

Висновки: вправа дозволяє подивитись на себе з іншого боку, розвиває креативність і асоціативне мислення.

РУХАНКИ ТА НЕЙРОГІМНАСТИКА

Вправа «Сніговик»

Авторка — Кристина Мартинчук

Мета: нормалізувати м'язовий тонус, заземлитись.

Інвентар: стілець/диван/каремат, приємна музика.

Час роботи: 5–7 хвилин.

Кількість учасників: від 1 особи.

Алгоритм роботи:

Станьте вільно, легко потрясіть руками та ногами. Уявіть, що ви — щойно зліплений твердий сніговик: напружте все тіло (голова, шия, плечі, руки, тулуб, ноги — все напружене).

Пригріло сонечко, і ви почали «танути»: спочатку «тане» голова (розслабте голову), все інше тіло напружене. Потім «тане» шия, плечі, руки, тулуб, ноги. М'яко впадїть на стілець/диван/підлогу. Ви перетворилися на калюжу води, спробуйте «розтектися» по стільцю/дивану/підлозі, як калюжа води.

Сонце пригріло ще сильніше, і вода із калюжі почала випаровуватись: повільно підніміться, тепер ви хмара із пари, яку несе вітер то в одну сторону, то в іншу (рухайтесь простором в різні сторони, ніби легка хмара).

Поверніться на початкову позицію, «перетворіться» знову на себе.

УВАГА! Вправу виконуйте без поспіху, щоб учасники якісно відчували всі стани.

Запитання учасникам:

- Як ви відчували себе до вправи?
- Як ви відчуваєте себе тепер?
- Що змінилося?

Висновок: ця вправа на уяву дозволяє учасникам поетапно пройти стани напруження і розслаблення, розвиває творчість та концентрацію уваги на власних відчуттях, що сприяє зняттю стресу й навчанню техніки саморегуляції.

Вправа «Чудернацький вірш»

Авторка — Кристина Мартинчук

Мета: синхронізація правої та лівої півкуль, покращення роботи головного мозку.

Інвентар: роздрукований текст вірша (4 рядки).

Час роботи: від 30 хвилин.

Кількість учасників: до 10 осіб.

Алгоритм роботи:

Прочитайте вірш:

- 1) називаючи порядковий номер кожного слова;
- 2) називаючи кількість букв у кожному слові;
- 3) при цьому кожне слово читайте справа наліво;
- 4) але почніть з останнього рядка та рухайтесь до першого;
- 5) при цьому кожен рядок читайте з кінця;
- 6) пропускаючи кожне друге слово.

УВАГА! Виконуйте вправу якісно, не поспішайте.

УСКЛАДНЕННЯ: не читати вірш, а розповідати його напам'ять.

Висновки: під час виконання вправи тренується мозок: пам'ять, увага, просторове мислення; синхронізуються права та ліва півкулі головного мозку.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРЕНІНГУ

Вправа «Найкращий результат»

Авторка — Юлія Хмелівська

Мета: підвищення ефективності тренінгу.

Інвентар: ручка, блокнот для записів.

Час роботи: 50 хвилин.

Кількість учасників: парна.

Алгоритм роботи:

Спочатку потрібно об'єднатися в пари і визначитись, хто зараз Учасник 1 і Учасник 2.

Далі Учасник 1 просить Учасника 2 розслабитися, закрити очі, уявити себе в білому світлі (якщо він може це зробити).

Учасник 1 задає Учаснику 2 по черзі питання 10-30 раз:

- Що б для вас було найкращим результатом тренінгу?
- А якщо уявити, що ви отримали цей результат, що б могло бути ще кращим результатом?
- А ще кращим?
- А ще?
- А якщо уявити, що є ще якийсь важливий для вас позитивний результат, про який ви навіть боїтеся помріяти, то що б це могло бути? (Виходьте з того, що Бог не дає полумірами. Просіть по максимуму і отримаєте по максимуму.)

Учасник 1 повинен довести Учасника 2 до самої крайньої точки його потреб, за якою думки більше не приходять.

Увесь час Учасник 1 записує за Учасником 2 його слова. Коротко, але зрозуміло.

Наступні питання:

- Уявіть, що ви вже всі ці результати маєте, як зміниться ваше життя?
- Що ви будете бачити?
- Що ви будете відчувати?
- Як це відобразиться на житті вашого оточення і найрідніших людей?
- Як це може вплинути на Всесвіт?

Запитання учасникам:

- Про що нове ви дізнались?
- Що нового для себе ви відчули?
- Які були інсайти?

Потім учасники працюють в іншу сторону.

Висновки: робота в парі дає більш глибоке розуміння, що людина робить на тренінгу, яка її мета, яка повинна бути точка Б, в яку людина планує прийти. Зазвичай після цієї вправи людина отримує мотивацію більш високого порядку і енергію для навчання і ефективнішого занурення в тренінг. Людина більш активна під час тренінгу.

ВИЗНАЧЕННЯ ГЛИБИННОГО ЗАПИТУ

Вправа «Акваріум»

Автор — Сергій Складенко

Мета: виявити істинний запит людини для подальшої терапевтичної роботи.

Інвентар: стілець, блокнот, ручка.

Час роботи: 10–15 хвилин.

Кількість учасників: оптимально від 10 до 20 осіб.

Алгоритм роботи:

Тренер розсаджує учасників таким чином, щоб вони утворили коло або прямокутник з вільним простором посередині. В центрі утвореного простору ставиться стілець. Тренер обирає одного учасника з групи та садить його в центр на стілець. Така розстановка групи створює умови «акваріуму», де центральний учасник знаходиться під пильною увагою інших членів тренінгу. За умов підвищеної уваги психіка центрального учасника вмикає захисні бар'єри, мозок починає критично мислити.

Протягом 10–15 хвилин тренер задає центральному учаснику виключно одне запитання: «Що тебе турбує?». Питання повторюється знову і знову. Виходячи з попередньої відповіді учасника, питання можна варіювати в наступних конструкціях: «Що тебе турбує саме в цьому?», «А в цьому?». Головне, витримувати так звані психологічні або терапевтичні паузи для того, щоб у центрального учасника підіймалося власне мислення.

Під час виконання вправи група уважно слідкує за центральним учасником та фіксує його відповіді, спостерігаючи за шляхом розкриття питання.

Щоб фіксувати закінчення вправи, тренер повинен розвивати свою внутрішню емпатію та дослухатися до власних тілесних відчуттів. Зупинитись потрібно саме в той момент, коли тренер відчуває, що саме ця відповідь центрального учасника є його істинною проблемою. Відчуття в тілі тренера можуть проявлятися як глибокий вдих, мурахи по шкірі, тиск в голові, оніміння кінцівок.

Після закінчення вправи члени групи надають свій зворотний зв'язок на фінальну відповідь центрального учасника.

Висновок: дана вправа завдяки одному запитанню та техніці «Акваріум» в груповій динаміці допомагає визначити, який глибинний запит викликає турбування людини.

КОМАНДНА ВЗАЄМОДІЯ

Вправа «Наповнення»

Авторка — Ірина Винокурова

Мета: дати змогу учасникам зрозуміти, що деякі задачі можливо виконати лише за допомоги злагодженої командної роботи; можливість виявити ключові ролі в команді.

Інвентар:

- пуста ємність (3–5 літрів) з кількістю наскрізних отворів в ній на 2 менше, ніж рук в команді;
- вода або мілкий сипучий наповнювач (дрібний пісок) в достатній для повного наповнення ємності кількості;
- ножиці, тонкі серветки, різноманітні стрічки, пробки, кришки, менші за розміром, ніж отвори в ємності (не скотч і не пластилін);
- піддон під ємність, стіл;
- таймер.

Алгоритм роботи:

Тренер презентує учасникам заздалегідь приготовлені матеріали та просить їх через обмежений час (1–3 хвилини) продемонструвати наповнену ємність.

Якщо кількість учасників дозволяє, можна об'єднати їх у дві команди і запропонувати змагання.

Кінцевим результатом роботи має бути спільна командна робота, коли кожен з учасників закриває своєю рукою один отвір у ємності і ще один учасник двома руками наповнює її.

Якщо за відведений час така ідея не буда продемонстрована, можна провести «другий тур», прибравши при цьому всі допоміжні матеріали, окрім ємності та наповнювача.

Запитання учасникам:

- Чи важко вам було знайти рішення, як виконати поставлене завдання?
- Що допомогло вам у його виконанні?
- Чи змогли б ви впоратись самостійно?
- Який висновок ви зробили під час та після виконання вправи?

Висновки: вправа наочно допомагає продемонструвати, що в деяких ситуаціях командна співпраця має переваги над самостійною роботою, а також виявити сильні сторони кожного з учасників команди в колективній співпраці.

Вправа «Ланцюжок ідей»

Авторка — Ганна Братасюк

Мета: знайти креативне рішення проблеми/задачі, яка стоїть перед колективом, залучивши всіх членів до активної участі.

Інвентар: папір, ручки, фліпчарт.

Час роботи: 30–40 хвилин, в залежності від кількості учасників.

Кількість учасників: від 6 осіб.

Алгоритм роботи:

1. Кожен учасник отримує папір і ручку. Тренер пропонує написати за 5–7 хвилин якомога більше ідей на задану тему.
2. Учасники віддають написане тренеру.
3. Тренер у випадковому порядку роздає ці записи всім учасникам, пропонує ознайомитись і висловити свою думку з приводу написаних там ідей:
 - чи може бути використана ця ідея для вирішення проблеми;
 - чи буде вона ефективною;
 - як саме її можна використати;
 - варіант учасника.

4. Учасники об'єднуються в мінігрупи. Вибирають одну ідею з тих, які в них є, або синтезують спільну. Обговорюють її.
5. Кожна мінігрупа представляє свою ідею у вигляді плану дій.
6. Група обговорює всі представлені варіанти і обирає найбільш вдалий/оптимальний/ефективний.

Висновки: шляхом поступового обговорення група приходить до спільного рішення. При цьому свої ідеї має змогу запропонувати кожен член колективу, а потім всі разом аналізують, вдосконалюють і знаходять кращий варіант.

Вправа «Майбутній Я. Команда нашої мрії»

Авторка — Ольга Кіреєва

Мета: сформувати стратегічне бачення, проаналізувати стан «тут і зараз», окреслити шляхи подальшого розвитку.

Інвентар: фліпчарт, маркери.

Час роботи: 40–60 хвилин.

Кількість учасників: від 10 до 15 осіб.

Алгоритм роботи:

1. Охарактеризувати себе/команду зразка 20__ року (тут і зараз).
2. Описати себе/команду через 5 років (1 рік, 3 роки і т. п.).
3. Перерахувати свої основні досягнення або команди через 5 років (1 рік, 3 роки і т. п.).

Запитання учасникам:

- Які мої/наші сильні сторони?
- Які слабкі сторони потребують уваги?

- Які можливості я/ми бачимо перед собою?
- Які загрози можуть вплинути на нас?
- Які нові навички та якості я/ми хочемо розвинути?
- Які конкретні кроки допоможуть мені/нам реалізувати наш потенціал?
- Як я/ми визначаємо успіх для себе чи команди?
- Які ресурси (навички, зв'язки, знання) допоможуть мені/нам у розвитку?

Висновки: стартова точка важлива для подальшого розвитку; розуміння сильних і слабких сторін впливає на усвідомлення можливостей; для досягнення успіху треба набувати нових навичок; спільне бачення — це спільні цінності; стратегічне бачення впливає на щоденні рішення.

Вправа «Навколосвітня подорож»

Авторка — Ольга Кіреєва

Мета: «перевірити» знання про членів команди, співпадіння очікувань, виявити больові точки, сформувати середовище довіри, підвищити згуртованість.

Інвентар: фліпчарт, заготовлений малюнок корабля, перелік членів екіпажу: капітан, помічник капітана, механік, радіоспеціаліст, лікар, боцман, матрос, юнга, кок і т. п. (бажано, щоб їх було більше, ніж учасників), стікери з іменами учасників у 2-х екземплярах.

Час роботи: 30–40 хвилин.

Кількість учасників: від 7 до 15 осіб.

Алгоритм роботи:

1. Кожен бере 2 стікери — один із своїм іменем, другий — іншого учасника.

2. На обох стікерах вона/він дописує роль члена екіпажу, в якій бачить себе і обраного учасника.

3. Заповнені стікери розміщуються на кораблі.

4. Коли всі розмістили стікери на кораблі, аналізуємо і обговорюємо результат.

Запитання учасникам:

- Чи всі згодні зі своєю роллю?
- Ви хотіли чи можете виконувати іншу роль?
- Кого вам точно не вистачає в команді?
- Хто міг би «закрити» цю роль?

Висновки: оцінка і самооцінка якостей членів команди, виявлення бо-
льових точок, формування спільного бачення.

Вправа «Наша команда»

Авторка — Ольга Кіреєва

Мета: акцентувати увагу учасників на наявних сильних і слабких сто-
ронах команди, сформувані перелік необхідних команді якостей.

Інвентар: фліпчарт/дошка, маркери, ручки, стікери.

Час роботи: 15–30 хвилин.

Кількість учасників: до 10 осіб.

Алгоритм роботи:

Учасники відповідають по колу, тренер або учасники самостійно фік-
сують на дошці відповіді за допомогою стікерів.

1. Кожен називає одну наявну сильну рису команди.
2. Кожен називає одну наявну слабку сторону команди.
3. Кожен називає одну рису, якої не вистачає команді.

4. Тренер узгоджує всі позиції з членами команди. Залишаються ті риси, за які проголосували всі.

5. Маємо «картинку» команди «тут і зараз».

Запитання учасникам:

- Які риси повинна мати наша «ідеальна» команда?
- Як слабкі сторони можна перетворити на сильні?
- Де взяти якості, яких не вистачає?

Висновки: аналіз «якості» команди, визначення її точки росту.

Вправа «Обмін суперсилами»

Авторка — Ольга Кіреєва

Мета: показати, що сила команди в її різноманітності, що кожен важливий і «грає» саме свою роль, всі доповнюють одне одного.

Інвентар: стікери, ручки.

Час роботи: 20–30 хвилин.

Кількість учасників: до 10 осіб.

Алгоритм роботи:

Для «старих» команд:

1. Кожен називає одну суперсилу колеги, яку б він хотів мати, і пояснює чому.
2. Кожен називає одну власну суперсилу, якою готовий поділитися з колегою.

Для новоутворених команд:

1. Кожен називає одну суперсилу, якою він володіє.
2. Кожен обирає одну суперсилу колеги, яку б хотів мати, і пояснює чому.

Запитання учасникам:

- Чи використовуєте ви зараз свою суперсилу в роботі? Якщо ні, то чому?
- Як поєднати суперсили?
- Які переваги це принесе команді?
- Яку роль у команді може мати кожен відповідно до своєї суперсили?

Висновки: всі різні — саме в цьому сила команди; роль у команді повинна відповідати «суперсилі».

Вправа «Встановлення намету всліпу»

Авторка — Наталія Пилипенко

Мета: розвиток командної взаємодії, розвиток організаторських якостей.

Інвентар: туристичний намет, мотузка та кілочки.

Час роботи: 25–45 хвилин.

Кількість учасників: від 6 осіб.

Алгоритм роботи:

Усім членам групи, окрім одного, зав'язують очі. Той єдиний учасник, у якого не зав'язані очі, не повинен говорити і торкатися інших. Інші можуть розмовляти та чіпати один одного. Завдання групи — поставити намет.

Запитання учасникам:

- Що ви відчували під час цього випробування?
- Як ви приймали рішення?
- Чи всі були включені в роботу? Чи всім була зрозуміла тактика? Чому?
- Чи відчували ви відповідальність за те, що відбувається/за результат/за інших учасників, і чому? Які зусилля ви докладали до спільної справи, який ваш внесок?

- Якими якостями володіє ваша команда? Чи хотілося б вам виправити результати цього випробування?
- Чи допоможуть набуті зараз інсайти та навички далі в поході?

Висновки: групові завдання з обмеженнями сенсорного сприйняття сприяють якісному розвитку невербальної комунікації між учасниками походу. Вміння сприймати та правильно ідентифікувати невербальні сигнали інших (по поставі, руховим діям, міміці, інколи на дотик) є необхідними навичками в поході та інших екстремальних умовах, коли є обмеження щодо зорового/слухового/тактильного сприйняття інформації. Завдання із сенсорними обмеженнями прискорюють динаміку та поглиблюють індивідуальні переживання групових процесів її учасниками, чи то згуртування, чи то період конфліктів, чи їх розв'язання.

Вправа «Уроки від гусей, або 10 правил командної взаємодії»

Авторка — Людмила Пона

Мета: формування і згуртування команди суб'єктів соціальної роботи, вдосконалення комунікації, отримання емоційного задоволення від роботи в команді.

Інвентар: папір для фліпчарта, друкована заготівка уроків, маркери, кольоровий папір формату А4.

Завдання можна виконувати під відео і музичний супровід:



[youtube.com/
watch?V=yftuu7qifoy](https://youtube.com/watch?V=yftuu7qifoy)

Час роботи: 40 хвилин.

Кількість учасників: від 15 до 25 осіб.

Алгоритм роботи:

Вправа складається з декількох етапів.

1 етап.

Учасники об'єднуються в 5 команд (по кількості уроків). Кожна команда отримує аркуш паперу для фліпчарта і один з уроків з висновком.

Завдання: прочитати урок та висновок і виписати ті правила командної взаємодії, які відповідають саме цьому уроку (5 хвилин).

2 етап.

Всі напрацювання груп проходять екологічну перевірку.

Завдання: групи рухаються від уроку до уроку, дописуючи свої бачення. Час роботи за кожним столом — 3 хвилини.

3 етап.

Учасники зупиняються біля столу з уроком, з яким працювали спочатку.

Завдання: проаналізувати те, що дописали інші групи, і виписати 2 найважливіших правила (на окремих листках кольорового паперу А4). Час роботи — 5 хвилин.

4 етап.

Обговорення процесу роботи.

- Як працювалось в групах?
- Чи доступними були уроки від гусей і чим керувались, коли виписували правила? (власний досвід, бачення, бажання, щоб так було...)
- Який урок сподобався найбільше? Чому?
- Чи бачили ви в цих уроках своє функціональне призначення? Яке саме?

Презентація уроків, висновків і правил.

Обов'язково пояснити, як ці правила впливають на командну взаємодію.

1 урок. Змахуючи крилами, гуси утворюють підйомний потік повітря для птахів, які летять за ними. Кожен птах забезпечує підйом тим, хто знаходиться безпосередньо за ним. Зграя, яка летить клином, збільшує швидкість польоту щонайменше на 70% у порівнянні зі швидкістю, що може розвинути кожен птах окремо.

Висновок: той, хто рухається в напрямку з іншими, досягає бажаного швидше та легше, тому що інші члени команди створюють для нього «підйомний потік повітря».

2 урок. Якщо птах відстає від зграї та починає летіти сам по собі, він зразу відчуває опір вітру, його рух вповільнюється. Через це він намагається повернутися до зграї, для того, щоб скористатися «підйомним потоком», який утворює птах, який летить попереду.

Висновок: краще залишатися в команді з тими, хто рухається у тому ж напрямку, що й ти. Будь готовим прийти на допомогу та допомогти іншим членам команди.

3 урок. Коли птах, що летить попереду, втомлюється, він повертається в зграю, а його місце займає інший птах.

Висновок: якщо учасники команди по черзі будуть виконувати важку роботу, будуть брати на себе функцію лідера, від цього буде користь всій команді.

4 урок. Птахи, які закривають «У»-подібний ключ, кричать для того, щоб підбадьорити тих, хто летить попереду.

Висновок: підтримуйте тих, хто вже почав якусь роботу, словами та діями. Не заважайте, а допомагайте.

5 урок. Якщо птаха підстрелили або він захворів, зграя залишає іще двох птахів. Вони невідривно летять за ним, допомагають та захищають його, поки він не вилікується або помре.

Висновок: ми маємо стояти плечем до плеча і коли легко, і у важкі хвилини.

Висновки: ця вправа дає можливість побачити і зрозуміти переваги командної роботи, усвідомити власні можливості та можливості інших, врахування їх при командній роботі; побачити власне розуміння функціонального призначення; усвідомити важливість емоційної підтримки та мотивування від членів команди.

Вправа «Будівництво та переправа»

Авторка — Тетяна Курганська

Мета: сприяти взаємодії та співпраці учасників задля досягнення спільного результату.

Інвентар: картонні коробки або офісні стільці.

Час роботи: 20–30 хвилин, залежить від кількості учасників.

Кількість учасників: від 20 осіб.

Алгоритм роботи:

1. Побудуйте або підготуйте перешкоду (наприклад, конструкцію з коробок, перешкоди на землі тощо), яку учасники повинні будуть пройти разом (можна викласти складний шлях коробками чи стільцями).

2. Об'єднайте учасників у команди по 6–8 осіб.

3. Кожна команда отримує завдання пройти перешкоди.

Учасники мають:

- або пройти цей шлях, тримаючи одне одного за руки;
- або йти одне за одним спиною вперед, але не розриваючи ланцюжок;

- або йти в ланцюжку по шляху перешкод, передаючи одне одному без зупинки, як конвеєр, листи паперу.

Або оберіть свій варіант проходження перешкоди.

4. Після того, як кожна команда пройшла свій шлях перешкод, об'єднайте всі команди в одну, щоб вони спільно змогли пройти перешкоду (нову або ту саму).

5. Запропонуйте учасникам одну хвилину на обговорення: як вони планують пройти цю перешкоду всі разом, які стратегії вони будуть використовувати для досягнення успіху.

6. Після обговорення дайте учасникам пройти разом перешкоду.

Запитання учасникам:

- Що ви зрозуміли після проходження цієї вправи?
- Чи є щось, на що тепер в командній роботі ви будете звертати більше уваги?
- Які стратегії в проходженні цієї вправи ви не застосували, а можна було б застосувати для більш ефективного проходження завдання?

Висновок: ця вправа дозволяє учасникам підтримувати співпрацю, розвивати командну роботу, вчитися довіряти одне одному та відчувати важливість взаємодопомоги.

Вправа «Ресурсна тінь»

Авторка — Ірина Винокурова

Мета: дати змогу учасникам подивитись на себе новим поглядом, з боку своїх партнерів по роботі, та відкрити для себе і їх нові грані та якості.

Інвентар: ліхтарик, великі листи паперу по кількості учасників, кольорові олівці, наклейки, пір'я, засушені квіти, бусини та інші приладдя для творчості.

Підліткам пропонуються планшети (мобільні телефони) з простими програмами з емодзі (потім тренер роздруковує результати роботи).

Алгоритм роботи:

Тренер об'єднує всіх учасників у дві групи. Кожна група отримує ліхтарик (можна використовувати мобільний телефон) та інший інвентар для творчості.

На стіну закріплюється аркуш паперу. По черзі кожного учасника підсвічують ліхтариком у профіль та обводять його контур. За бажанням учасникам можна приймати цікаві пози.

Потім групи міняються аркушами з профілями.

У кожній групі команда намагається впізнати по зображенню учасника, чий контур обведено, та «наповнити його зсередини сенсами» за допомогою розданих матеріалів.

Питання, які можуть обговорювати учасники під час роботи:

Хто це? Який він? Що він любить? Які в нього сильні сторони? Чим мене вражає ця людина? Чому я хочу в неї навчитись тощо. Конттури учасників наповнюються зсередини смайлами, емодзі, мемами, фразеологізмами та кольорами, які викликають асоціацію у членів працюючої команди з цією людиною.

По завершенню часу команди знов обмінюються своїми напрацюваннями, по наповненню намагаються зрозуміти, чи вгадала інша команда «тінь» людини, та проаналізувати, як саме та чому так наповнила її сенсами.

Запитання учасникам:

- Чи всі контури були вірно розпізнані?
- Чи виникали складнощі під час заповнення контурів, чи всіх людей ви знаєте достатньо добре?
- Чи погодились власники «контурів» із наповненням, чи відповідає воно їх суті?
- Що неочікуваного та цікавого ви дізналися про себе чи інших учасників під час роботи?

Висновки: вправа допомагає відкрити в собі та своїх колегах сильні сторони та ресурси для зростання, проаналізувати зміни, що відбуваються в особистісному розвитку.

Вправа «Вузол — не вузол»

Авторка — Наталія Пилипенко

Мета: розвиток командної взаємодії; попередження й вирішення конфліктів в групі.

Інвентар: мотузка 10–15 метрів.

Час роботи: 15–25 хвилин.

Кількість учасників: від 6 осіб.

Алгоритм роботи:

Вправа виконується за допомогою відрізка мотузки, кінці якого не пов'язані зустрічним вузлом. Мотузка розкладається довільними петлями на підлозі, і група повинна вгадати, зав'яжеться чи не зав'яжеться у вузол ця «конструкція», якщо потягнути її кінці. Зазвичай приблизно половина групи думає, що мотузок затягнеться у вузол, а інша половина — що ні. Попросіть одного з учасників вибрати собі у партнери учасника з іншої половини групи (тобто один стверджуватиме, що зав'яжеться, інший — що не зав'яжеться). Нехай кожен наведе свої аргументи. Після цього попросіть учасників з різними думками стати протилежними кінцями мотузки: всі ті, хто стверджує, що вузол зав'яжеться, встають з одного боку, всі, хто каже, що не зав'яжеться, — з іншого. Перед тим, як почати повільно тягнути за кінці мотузки, поясніть учасникам, що вони можуть у будь-який момент, поки петлі розмотуються, перейти на протилежний бік.

Запитання учасникам:

- Що ви відчували під час цього випробування?

- Як ви приймали рішення? Чи вдавалося вам домовлятися, чути один одного? Чи всі мали змогу висловитися?
- Чи всі були включені в роботу? Чи всім була зрозуміла стратегія? Чому?
- Чи складно приймати рішення, коли з'являється розуміння, що його можна змінити, і чому?
- Чи відчували ви відповідальність за те, що відбувається/за результат/за інших учасників і чому? Які зусилля ви докладали до спільної справи, який ваш внесок?
- Якими якостями володіє наша команда? Чи хотілося б вам виправити результати цього випробування?
- Чи допоможуть набуті зараз інсайти та навички далі в поході?

Висновки: ця вправа за умови глибокої рефлексії знижує рівень конфліктності в групі, стимулює до відповідальності окремо кожного учасника, тренує навички конструктивного спілкування.

ПАРТНЕРСТВО

Вправа «Емоційний Діалог через Мову Тіла»

Авторка — Лариса Щетініна

Мета: передбачити та вивчити взаємну реакцію на негативні та позитивні слова під час конфліктної та підтримуючої комунікації, використовуючи реакцію руки як символічного відображення емоційного стану.

Інвентар: записник та олівець.

Час роботи: 40–60 хвилин.

Кількість учасників: від 4 (вправа направлена на роботу з парами).

Алгоритм роботи:

Початок:

Група складається з пар партнерів.

Пара вибирає, хто буде стояти з піднятою горизонтально рукою (особа А) та хто буде висловлювати слова (особа В).

Етап 1: Вираження негативних емоцій:

- Особа В висловлює образливі слова та фрази до особи А.
- Особа А зафіксує свою реакцію руки на кожне слово.
- Після закінчення етапу, особа В питає особу А про її відчуття та зміни в тілі та руці.

Обмін Ролями:

- Партнери обмінюються місцями, особа А стає В і навпаки.

Етап 2: Вираження позитивних емоцій:

- Особа В висловлює слова підтримки, похвали та позитивні фрази до особи А.

- Особа А фіксує реакцію своєї руки на кожне позитивне слово.
- Після закінчення етапу, особа В питає особу А про її відчуття та зміни в тілі та руці.

Партнери обговорюють враження від експерименту та взаємні відчуття.

Висновки: техніка допомагає парі краще розуміти, як їхні слова та емоції впливають на партнера, а також допомагає збудувати сприятливу комунікацію та розвиток емоційної інтелігенції. Ця техніка дозволяє парам ефективніше взаємодіяти та покращує розуміння власних емоцій та емоцій партнера. Вправа навчить пару спостерігати та висловлювати свої відчуття.

Вправа «Пірнути за почуттям»

Авторка — Наталія Шельвінська

Мета: аналіз стосунків із значущими партнерами. Розбір претензій та образ в цих стосунках. Сильні сторони та ресурси взаємин.

Інвентар: колода МАК. Особливо підійдуть портретні колоди.

Час роботи: 20 хвилин.

Кількість учасників: до 20 осіб.

Алгоритм роботи:

Групу варто об'єднати в пари. Оберіть стосунки, в яких вам потрібно розібратися (з партнером, дитиною, батьками, другом, колегою, начальником і т. д.), та зробіть вибір наосліп 6 карт.

Запитання учасникам:

- Що не працює в стосунках або працює не завжди?

- Що я даю та привношу в ці стосунки?
- Що протилежна сторона дає та привносить у стосунки?
- Що добре працює в стосунках?
- Що повинно відбутися, щоб стосунки поліпшилися та гармонізувалися?
- Яким я бачу партнера — зворотний зв'язок.

Висновки: після обговорення відповідей тих учасників, які готові поділитися на загал, скласти загальні висновки щодо динаміки стосунків та можливих шляхів покращення. Також спланувати п'ять перших кроків/дій, які зробите для їх поліпшення.

МОТИВАЦІЯ

Вправа «Шукай в собі»

Авторка — Людмила Пона

Мета: дати можливість учасникам усвідомити, що шлях до успіху лежить через розвиток емоційного інтелекту, розуміння власних «сильних сторін» та мотивацію.

Інвентар: кольоровий папір формату А4 з надрукованими складовими емоційного інтелекту (5 різних кольорів), роздруковані значення кожної складової (8 частинка аркуша А4 відповідного кольору по кількості учасників) або складова і значення, надруковані на одному листку.

Час роботи: 30 хвилин.

Кількість учасників: від 10 до 15 осіб.

Алгоритм роботи:

На столах або на підлозі по колу розкладаються 5 складових емоційного інтелекту і значення кожної складової.

5 складових емоційного інтелекту і значення:

- Усвідомлення себе (розуміння своїх емоцій, точна самооцінка, керування емоціями, впевненість в собі, визначення цілей, цінності).
- Керування собою (самоконтроль, чесність, добросовісність, гнучкість, прийняття нових ідей, стимулювання).
- Самомотивація (задоволення від роботи, розвиток уяви, подолання труднощів, прагнення до мети).
- Емпатія (турбота про інших, схожість з іншими, розуміння емоцій, які відчувають інші, врахування почуттів інших людей, доброта).
- Соціальні навички (співпереживання, позитивний вплив, надання підтримки, проникливе спілкування, якісний час разом, здатність

вибудовувати взаємини з людьми, вміння направляти поведінку інших в бажаному напрямку).

Завдання учасників: вибрати в кожній складовій той один сегмент, що відповідає саме його стану, досвіду, поведінці, цінностям і який він може презентувати іншим з позиції «Це в мені...». Можна виписувати в блокноти.

Запитання учасникам:

- Які емоції, відчуття викликала вправа?
- Чи легко було знайти саме свій сегмент в кожній складовій емоційного інтелекту?
- Що викликало складнощі?
- Презентуйте свої сильні сторони!

Висновки: це цікавий підхід до усвідомлення власних сильних сторін, розуміння, що «серце» емоційного інтелекту — наша власна мотивація. Правило просте: якщо ти не знаєш себе, ти не можеш мотивувати іншого (співробітника, дитину, близьку людину). Усвідомлення себе — це внутрішні мотори, які змушують йти вперед і виходити із зони комфорту.

Вправа «Я — професіонал»

Авторка — Наталія Шельвінська

Мета: зрозуміти свої сильні сторони в професії, досягнути пройдений шлях та досягнення; сформувати свої професійні плани та цілі.

Інвентар: колоди МАК з кількістю карт не менше 80 шт., або взяти декілька колод.

Час роботи: 20 хвилин.

Кількість учасників: до 20 осіб.

Алгоритм роботи:

Групу об'єднати в пари. Кожен з учасників вибирає з обраної відкритої колоди по три карти. З карт, які лежать сорочками вверху, наосліп вибрати четверту карту-підказку.

Пари надають відповіді на питання, де кожному відводиться по 10 хвилин в діалозі.

Запитання учасникам:

- Я в професії на початку шляху.
- Я як професіонал сьогодні.
- Ідеал, яким мені хочеться бути в професії.
- Що допоможе в досягненні бажаного ідеалу.

Висновки: цей інтерактивний підхід допоможе учасникам активно задуматися про свою кар'єру, переглянути досягнення та визначити шляхи для подальшого розвитку в професії.

Розуміння та можливе планування того, які кроки та ресурси потрібні для досягнення своєї професійної мети.

Вправа «Візія успіху»

Авторка — Тетяна Курганська

Мета: допомогти учасникам уявити своє майбутнє та зробити свої цілі більш чіткими, надаючи їм можливість візуалізувати те, як вони хочуть себе бачити через певний період часу.

Інвентар: аркуші паперу формату А4, кольорові олівці чи фломастери.

Час роботи: 20–30 хвилин, залежить від кількості учасників.

Кількість учасників: будь-яка, від 3 осіб.

Алгоритм роботи:

1. Попросіть учасників закрити очі і уявити себе через певний проміжок часу (наприклад, через 1 рік, 3 роки, 5 років — виберіть термін відповідно до контексту тренінгу).

2. Задайте питання: «Як ви бачите себе у майбутньому? Що ви досягли? Які цілі ви реалізували? Які зміни ви внесли в своє життя?».

3. Попросіть учасників записати і намалювати свої візії успіху. Це може бути у вигляді словесного опису та малюнка. За бажанням, можна запропонувати створити колаж чи схему.

Запитання учасникам:

- Попросіть учасників поділитися своїми візіями або своїми думками про те, як ця вправа вплинула на них та їх мотивацію.
- Якими будуть їх перші кроки до реалізації нової візії життя?
- Якщо учасники групи готові прийняти зворотний зв'язок, запропонувати одне одному його дати.

Висновок: ця вправа дозволяє учасникам зосередитися на своїх метах та бажаннях, а також створити чітке уявлення про те, куди вони йдуть та як вони хочуть бачити себе у майбутньому.

Вправа «Взаєморозпакування»

Авторка — Анастасія Коробова

Мета: допомогти учаснику дізнатися про свої сильні сторони — саморозпакуватися та презентувати себе перед іншими.

Інвентар:

- 4 аркуші паперу формату А4, планшетки або столи, чим писати.
- 1-й аркуш слід залишити пустим, на ньому люди будуть готувати презентацію себе.

- 2-й аркуш має містити питання з рівномірним відступом між собою, щоб була можливість відповісти на ті питання.
- 3-й аркуш містить таблицю з питаннями для саморозпакування.
- 4-й аркуш має бути пустим, щоб записувати почуте при роботі у парі.

Час роботи: від 30 хвилин до 1 години.

Кількість учасників: від 4 осіб.

Алгоритм роботи:

Етап 1. Підготовка презентації себе.

Спочатку учасникам надається завдання — підготувати коротку презентацію себе. Кожному учаснику відводиться 1 хвилина на презентацію. На підготовку надається обідня перерва + 15 хвилин після неї.

Етап 2. Поділ людей на пари та оголошення умов.

Кожен з пари має за 1 хвилину розповісти про себе. Інший в той момент засікає час на секундомірі та нотує почуте.

Етап 3. Питання від слухача.

Слухач має 30 секунд, щоб розповісти висновок того, що почув, орієнтуючись таким планом:

- Хто переді мною?
- Чим займається ця людина?
- Які сильні сторони цієї людини?
- Які слабкі сторони цієї людини?

Людина, яку зараз характеризують, має занотувати почуте на відповідному листку з питаннями.

Етап 4. Змінити ролі у парі.

Тепер учасники змінюються у ролях, і той, хто розповідав про себе, слухає і нотує, а той, хто слухав, презентує себе протягом 1 хвилини.

Якщо дозволяє час, дайте можливість ще раз змінити пари — тобто перемішати з іншими парами. Так прокачається навик комунікації

і збереться більше інформації. Бажана кількість опрацювання за 1 раз — участь у 3-х різних парах.

Етап 5. Самостійна робота.

На цьому етапі учасники мають скористатись аркушем, на якому зображена таблиця з питаннями до себе. Володіючи вже впевненістю в собі, завдяки слухачам, їх завдання — відповісти на питання, що підготовлені завчасно тренером, в залежності від типу тренінгу, та розширити їх новими питаннями до самого себе.

Ціль саморозпакування:	Хочу відкрити власний бізнес Хочу захистити проєкт, але бракує впевненості Хочу зрозуміти, що писати в резюме...
Що ви вмієте найкраще?	
5 найсильніших сторін	
Ваші хобі?	
3 речі, які можуть стати на заваді	
Чим відрізняєтесь від інших?	
4 результати, якими можете похвалитись	

Важливо наголосити, що учасникам варто і після тренінгу розширювати цю анкету, дописувати нові пункти. Це допоможе повірити в себе та стати більш впевненою людиною, а отже, легше досягати успіху.

Запитання учасникам.

Етап 6. Підведення підсумків та опитування щодо результатів.

На цьому етапі тренер(ка) мають підсумувати вправу, пояснити її основні цілі та дізнатись думку учасників. Якщо учасників небагато, варто кожному задати питання, які описані нижче, або аналогічні їм. Якщо учасників багато, то слід питання озвучити всім і дати висловитись декільком учасникам.

- Чи допомогла ця вправа краще зрозуміти свої сильні сторони?
- Назвіть 3 сильних сторони, які вдалось віднайти завдяки вправі.
- Чи продовжите ви розширювати таблицю із саморозпакуванням новими питаннями-відповідями?

Висновки: завдяки цій вправі людина може зрозуміти, що вона не «слон», як думала раніше, а «лев». Певні речі про людину будуть повторюватись різними людьми — це допоможе більш чітко зрозуміти, як нас сприймає оточення, бо часто наша думка дуже різке відрізняється від думки інших. У результаті учасники отримують інструмент, яким зможуть продовжити користуватись і надалі.

ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ

Вправа «Відлуння»

Авторка — Світлана Криштанович

Мета: розвивати ефективне слухання, увагу, вміння передати інформацію та проявляти такт до співрозмовника.

Інвентар: аркуш паперу формату А4, олівці або фломастери.

Час роботи: 20–30 хвилин.

Кількість учасників: від 10 осіб.

Алгоритм роботи:

Робота онлайн, ZOOM.

Тренер пропонує 6-ом учасникам перейти в сесійну залу 1. Решта учасників спостерігають за дійством у основній залі. На екран демонструється малюнок і запрошується один учасник із сесійної зали 1 в основну залу. Учасник оглядає малюнок (малюнок забирається) і переказує вміст наступному учаснику із сесійної зали 1, який запрошує тренер. І так по черзі. Останній учасник має зобразити малюнок на папері та показати.

Учасники, які були спостерігачами, обговорюють, як відбувалася комунікація під час виконання вправи.

Запитання учасникам:

- Що відбулося з інформацією, яка передавалася учасниками? Чи змінилася інформація?
- На якому етапі інформація була втрачена? Чому?
- Що стало причиною втрати інформації?
- Чи відчували ви відповідальність за передачу інформації?
- Як вам ще потрібно покращити навички комунікації?

· На вашу думку, до чого може призвести така ситуація в реальному житті?

Висновки: вправа допомагає розвивати почуття відповідальності за свої дії, слова. Розвиває комунікативну культуру, уяву, пам'ять, критичне мислення.

Вправа «Чого я, він, вона хочуть насправді?»

Авторка — Ольга Тютюн

Мета: допомогти дослідити справжні інтереси в конфлікті, перемовинах, в тому числі через роботу з емоціями та потребами, усвідомити мотиви в прийнятті рішень.

Інвентар: набори карток емоцій та потреб по кількості груп, фліпчарт або дошка, маркери, аркуші паперу формату А4, ручки.

Час роботи: 50–60 хвилин.

Кількість учасників: індивідуальна робота, робота в парах або міні-групах.

Алгоритм роботи:

Учасники обговорюють запропоновану тренером або обрану самими учасникам конфлікту (переговорну) ситуацію і задіяних у ній персонажів. Робота може бути побудована двома способами, в залежності від того, з чого починається аналіз: з розпізнавання потреб або емоцій персонажів.

Спосіб 1. Починаємо з карток потреб:

1) ставимо запитання: *що для персонажа важливо в цій ситуації?* Переглядаємо картки з потребами, викладаючи на стіл всі, що викликали внутрішній відгук. На цьому етапі не слід піддавати вибір цензурі;

2) групуємо відібрані картки за змістом, ознаками схожості, задаючи питання: *чому це важливо персонажу?* Зазвичай формується 3–4 групи карток. Водночас картки, які менш ємно і точно описують потребу у порівнянні з іншими, прибираємо зі столу;

3) аналізуємо по черзі сформовані групи, обираючи з кожної по 1–2 картки, що відображають найбільш значущі потреби в конкретній ситуації, відносінах. При необхідності повторюємо крок 2, доки на столі залишаться не більше 3 карток;

4) робимо паузу на 1–2 хвилини для роздумів і розкладаємо картки по ступеню значущості: від най до менш важливої;

5) тепер, коли пріоритети зрозумілі, саме час для генерування варіантів (стратегій) задоволення визначених потреб. Задаємо запитання: *як зробити так, щоб така-то потреба була задоволена?* Записуємо всі ідеї на папір. Зазвичай ці варіанти будуть кардинально відрізнятися від тих, що, можливо, приходили в голову учасникам як перша реакція на позицію персонажа.

Спосіб 2. Починаємо з карток емоцій:

1) ставимо запитання: *що персонаж відчуває в цій ситуації?* Переглядаємо картки емоцій, викладаючи на стіл всі, що викликали внутрішній відгук;

2) групуємо картки за змістом, ознаками схожості, інтенсивності або тривалості прояву емоцій. Зазвичай формується 3–4 групи, у кожній прибираємо картки, які здаються менш актуальними, схожими. Скоріше за все в окремі групи сформуються емоції, які є відгуком на ситуацію тут і зараз, і ті, які мають стосунок до більш глобальних процесів;

3) аналізуємо по черзі сформовані групи, обираємо з кожної по 1–2 картки, що відображають найбільш яскраву, значущу емоцію в конкретній ситуації, відносінах. Задаємо питання: *чому персонаж відчуває цю емоцію? Що за цим стоїть? Яка потреба була чи не була задоволена?* Переглядаємо картки потреб і викладаємо всі, що відгукнулися, навколо досліджуваної картки емоцій. Зіставити емоцію з потребою допоможе

наступна конструкція: «Схоже, персонаж відчував в тій ситуації та-ку-то емоцію, оскільки для нього було важливо те-то»;

4) робимо пріоритезацію потреб і піддаємо їх ще одній перевірці, задаючи питання: *це дійсно потреба (глибока необхідність), або просто бажання, примха, без якої можна обійтися?* Якщо відповідь: «так, це — істинна потреба», саме час для генерування варіантів (стратегій) її задоволення. Записуємо всі ідеї на папір.

Описані у Способах 1 і 2 кроки можна повторити щодо потреб і емоцій інших персонажів.

Результати роботи малих груп презентуються і обговорюються назагал. Добре завершити мінісимуляцією переговорної ситуації, яку розбирали, і подивитися, як зміниться хід перемовин та поведінка персонажів після аналізу їх емоцій та/або потреб. Як правило, така підготовка дозволяє проявити емпатію до персонажів, запропонувати більш реалістичні і релевантні варіанти виходу із складної ситуації.

Запитання учасникам:

- Як змінилася ваша думка про персонажів після аналізу їх емоцій та/або потреб?
- Як би ви охарактеризували рішення, які генерували після ретельного аналізу потреб персонажів?
- Чи всі емоції, які демонструють персонажі, мають відношення до предмета і ходу перемовин? Чи це реакція на інші процеси, вчинки людей?
- Який висновок особисто для себе ви зробили, виконуючи цю вправу?

Висновки: вправа дуже наочно допомагає продемонструвати, що поверхневі позиції учасників конфлікту чи перемовин не відображають їх справжніх інтересів і потреб, а пошук адекватних варіантів вирішення проблеми можливий після усвідомлення емоцій, що маркують, задоволені чи незадоволені потреби, які, в свою чергу, лежать в основі мотивації до дій.

Вправа «Активне слухання»

Авторка — Олена Зибіна

Мета: сприяти демонструванню в поведінці навички активного слухання.

Інвентар: 2 стільці перед аудиторією, фліпчарт, папір для фліпчарта, маркери.

Час роботи: 30 хвилин.

Кількість учасників: від 10 до 12 осіб.

Алгоритм роботи:

На початку вправи тренер дає теоретичний блок:

Активне слухання — це здатність уважно слухати та сприймати інформацію, зосереджуючись на змісті розмови та стані співрозмовника. Це вміння, що дозволяє вибудовувати довірчі взаємини зі співрозмовником і здобути його прихильність для подальшої взаємодії.

Активне слухання реалізується в семи етапах (тренер записує їх на аркуші):

- 1 — мовчу, пауза;
- 2 — слухаю (розташування, поза, погляд);
- 3 — чую (вербальне реагування);
- 4 — заохочую (підтримка, «Ага», «Угу»);
- 5 — відображаю факти (техніка «Парафраз», резюме);
- 6 — відображаю емоції (відображаю почуття);
- 7 — відображаю і допомагаю зрозуміти бажання, сенси.

Тренер викликає з групи двох добровольців. Один буде розповідати про свою проблему. Другий буде активно слухати (можна користуватися записаними на фліпчарті 7 рівнями активного слухання).

На підготовку учасникам виділяється по 3 хвилини.

Після того, як вправу виконано, тренер запитує спочатку по черзі обох учасників — того, хто говорив, і того, хто слухав, а потім інших учасників.

Запитання учасникам:

- Що ви відчували, коли розповідали/слухали про проблему?
- Що нового ви усвідомили про комунікацію?
- Що вам вдалося?
- Що вам не вдалося?
- Чи вдалося тому, хто слухав, продемонструвати всі 7 рівнів?
- Як можна покращити комунікацію за допомогою активного слухання?
- Які поради ви би зараз дали самі собі?

Висновки:

1. Активне слухання — це не просто слухання, а слухання зацікавлене, з прагненням зрозуміти.
2. Воно поживляє комунікацію і взаємини.
3. Воно дає можливість зрозуміти стан/почуття/потреби співрозмовника.
4. Забезпечує вільне вираження думок співрозмовником.
5. Не всі при спілкуванні демонструють активне слухання на всіх 7 рівнях.
6. Це важлива навичка, її необхідно практикувати і розвивати через усвідомлення ефектів, які вона дає.

Вправа «Розплутай конфліктоген»

Авторка — Ольга Тютюн

Мета: допомогти дослідити та усвідомити конфліктогени, що використовуються в комунікації і негативно впливають на її ефективність.

Інвентар: бланки вправи, роздруковані на аркушах формату А4 (альбомна орієнтація) по кількості учасників, фліпчарт або дошка, маркери, ручки.

Час роботи: 40–50 хвилин.

Кількість учасників: індивідуальна робота, робота в групах (4–6 осіб).

Алгоритм роботи:

Вправі передую інтерактивна бесіда про те, що таке конфліктогени, які вони бувають і як впливають на якість комунікації та командної взаємодії.

Індивідуальна робота: учасникам пропонується проаналізувати по дві фрази, жести, дії, які є конфліктогенами для них особисто, і ті, які вони самі використовують у комунікації з іншими. Результати аналізу заносяться кожним учасником до індивідуального бланка, який містить наступні таблиці з питаннями і прикладами розбору конфліктогенів:

Конфліктоген (фраза, слово, дія, бездіяль- ність), адресо- ваний вам	Тип кон- фліктогена	Яку реак- цію викликає у вас?	Що співроз- мовник нама- гається сказа- ти насправді?
Приклад: «На тебе вся надія»	порушен- ня етики	тривога, обурення, супротив	мотивувати, активізувати, перекласти від- повідальність, маніпулює

Конфліктоген (фраза, слово, дія, бездіяль- ність), які ви використову- єте в розмові з іншими	Тип кон- фліктогена	Яку реак- цію викли- кає у співроз- мовника?	Що ви намага- єтесь сказати (донести) на- справді?
Приклад: «Мені на- чхати!»	пряме нега- тивне ставлен- ня, порушен- ня етики	образа, злість	Повідомити, що я не задово- лена результа- том і не сприй- маю причини серйозно

Далі учасники об'єднуються в групи, діляться своїми напрацюван-
нями і обирають найактуальніші для учасників групи конфліктогени.

Завдання для групи:

- 1) сформулювати відповіді на обрані ними тригерні фрази, жести, дії, адресовані до них, через я-висловлювання;
- 2) переформулювати конфліктогени, які самі учасники використо-
вують у спілкуванні, так, щоб без тригерів передати основну думку і до-
сягнути взаєморозуміння.

У залежності від кількості учасників завдання між групами можна розподілити таким чином, щоб одна група працювала над конфліктогенами, адресованими їм, а інша над тими, які використовують самі.

У будь-якому разі необхідно виділити час для обговорення напрацювань назагал. З досвіду можна сказати, що воно відбувається дуже активно. Учасники залюбки слухають, коментують і доповнюють одне одного.

Запитання учасникам:

- Чому люди використовують конфліктогени?
- Якими прикладами конфліктогенів ви поповнили свою скарбничку? Що вас здивувало?
- Який тип конфліктогенів найчастіше зустрічається у вашій команді? Що робити?
- Який висновок особисто для себе ви зробили, виконуючи цю вправу?

Висновки: відстоюючи власні інтереси, ми часто використовуємо невинні, на перший погляд, фрази, жести, які можуть запустити тригерну реакцію і стати причиною конфлікту. Використання підходів до спілкування, заснованого на прояві емпатії до себе та інших, розумінні зв'язку між емоціями і потребами, здатне перервати ланцюг конфліктної комунікації і значно покращити взаєморозуміння і психологічний клімат в команді.

Вправа «Зрозумій мене»

Авторка — Ольга Кіреєва

Мета: розвинути навички міжособистісної комунікації, взаєморозуміння.

Інвентар: карти з маршрутом.

Час роботи: до 1 години.

Кількість учасників: до 20 осіб.

Алгоритм роботи:

1. Учасники об'єднуються в пари.
2. Кожна пара отримує карту.
3. Один з учасників обирає точку на карті, до якої повинен «довести» партнера. Партнер займає стартову точку і рухається відповідно до підказок. Час «діставання» — до 3 хвилин.
4. Учасники міняються місцями та повторюють вправу.

Запитання учасникам:

- Що було найскладнішим?
- Чого не вистачало для ефективнішої комунікації?
- Чим відрізняються стани «хто веде» та «кого ведуть»?

Висновки: вправу можна додати до скарбнички інструментів комунікації; розвиваємо креативність і кмітливість, навички взаємодії, формулювання думок.

ПОШУК РЕСУРСІВ

Вправа «Банк(а) ресурсів»

Авторка — Ганна Братасюк

Мета: знайти ресурси для підтримки та відновлення психіки, через залучення учасників тренінгу.

Інвентар: банка скляна або пластикова з широким горлом, можна за бажанням замінити вазою, кошиком тощо; папір для записів невеликого формату; ручки.

Час роботи: 20–30 хвилин, в залежності від кількості учасників.

Кількість учасників: будь-яка, від 4 до 20 осіб.

Алгоритм роботи:

1. Тренер коротко розповідає про ресурси, якими вони бувають:
 - зовнішніми;
 - внутрішніми;
 - матеріальними;
 - нематеріальними тощо.
2. Кожен з учасників записує на окремих аркушах паперу ресурси, які підтримують його особисто і допомагають відновитись.
3. Учасники складають свої записки до банки.
4. Тренер пояснює, що є ресурси, які ми не бачимо, недооцінюємо, не використовуємо в повній мірі. І можливо те, що пишуть інші, буде для нас корисною і своєчасною підказкою.
5. Потім учасники по черзі, наосліп достають по одному аркушу, читають обраний ресурс і розповідають:
 - чи представлений він в їхньому житті;
 - чи використовують його; якщо ні, то чому;
 - чи будуть використовувати;

- як саме і коли.
- 6. Підводимо підсумки разом з учасниками:
 - які невикористані ресурси побачили для себе;
 - які нові можливості для відновлення готові спробувати.
- 7. У подальшому цей БАНК РЕСУРСІВ можуть використовувати всі співробітники як підказку або підтримку. Можна запровадити певний колективний ритуал з ресурсними підказками на день, на тиждень тощо.

Висновки: вправа показує, що насправді у кожного з нас ресурсів набагато більше, ніж нам здається. Варто уважніше до них відноситись і розширювати використання тих ресурсів, які були нами недооцінені або забуті.

Вправа «Мандала відреагування»

Авторка — Крістіна Мартинчук

Мета: перетворення деструктивної емоції/стану в ресурс.

Інвентар: аркуші паперу формату А4 або А5 — 5+ шт., фломастери/маркери/пастель (крейда), чорний фломастер.

Час роботи: від 15 хвилин.

Кількість учасників: від 1 особи.

Алгоритм роботи:

1. На кожному аркуші намалювати по одному колу чорним фломастером.
2. Взяти перший аркуш і спитати себе:
 - Що я зараз відчуваю? (негативна емоція, яку хочу трансформувати)
 - Якого вона кольору? (обрати колір не думаючи)
3. Замалювати коло обраним кольором. Відчути, як ця негативна емоція/стан «виливається» на аркуш. Коли відчули, що все вималювали, відкласти аркуш у сторону.

УВАГА! Не виходити за лінію кола.

4. Взяти наступний аркуш:

- Що я відчуваю тепер? (наприклад, залишкову злість)
- Якого вона кольору? (підсвідомо знайти колір і замалювати коло,

як у п. 3)

5. Так працювати з аркушами до тих пір, поки відчуєте першу 100% ресурсну емоцію. Коли її знайшли, промалювати та наситити себе нею. Можна потім зафіксувати ресурсну мандалу на видному місці, де вона буде для вас ресурсним джерелом.

Запитання учасникам:

- Як ви відчували себе до вправи?
- Як ви відчуваєте себе тепер?
- Що змінилося?

Висновки: будь-яку емоцію/стан можна трансформувати в ресурсний.

Вправа «Колаж — Я!»

Авторка — Світлана Криштанович

Мета: віднайти свій ресурс, пропрацювати внутрішній стан, навчитися любити себе та не соромитися говорити про свої сильні сторони.

Інвентар: свої фото за різні періоди життя або журнали з яскравими картинками, папір формату А4, ножиці, клей; або комп'ютер, документ Word.

Час роботи: 60 хвилин.

Кількість учасників: будь-яка.

Алгоритм роботи:

Вправу можна проводити як офлайн, так і онлайн.

1. Запропонувати учасникам описати свої слабкі сторони, які їм заважають в житті.

2. Зробити підбірку зі своїх фото, або учасники вирізають картинки з журналу, які описують їх та емоційні стани, в яких вони зазвичай перебувають. Ці фото/картинки потрібно викласти на аркуш паперу у довільному порядку, де по центру написано «Я є!».

3. Яка вийшла у вас підбірка? Які емоції там є? Які переважають? Що відчуваєте, коли дивитесь на колаж? Як вам хочеться його назвати?

4. Найдіть в кожному фото/картинці свій ресурс.

5. Підпишіть фото/картинку з акцентом на свою сильну сторону. Можна перемістити фото/картинку, як вам хочеться.

Після корегування та завершення роботи над колажем тренер проводить обговорення з групою.

Запитання для обговорення:

- Яким був процес вашої роботи над виконанням вправи?
- Що ви відчуваєте, коли дивитесь на свій колаж?
- Що ви забрали з колажу чи додали до нього і чому?
- Чи важко було віднайти свій ресурс у фото/картинці?
- Чи подобається ви собі на цьому колажі?

Висновки: вправа допомагає подивитися на себе з різних сторін, зрозуміти себе як особистість і полюбити себе таким, якою (яким) ви є.

Вправа «Секрет любові»

Авторка — Вікторія Дівонька

Мета: проаналізувати та усвідомити те, що через запуск почуття любові можна побачити значно більше, та трансформувати це в покращення

психоемоційного стану, відродження внутрішніх опор і ресурсних станів.

Інвентар: папір формату А4 або записник, ручка, кольорові ручки/олівці, за потреби карти МАК та ножиці.

Час роботи: до 40 хвилин.

Кількість учасників: індивідуальна/групова робота.

Вікові рамки: 12+.

Завдання: через авторський малюнок допомогти учаснику/клієнту сфокусуватись на тому, що він транслює в світ та що отримує навзаєм.

Алгоритм роботи:

Інструкція:

Вступне слово перед початком роботи. Що таке любов? Кожен наділяє це слово власним значенням та приміряє, як одягину, на себе, на людей, на об'єкти тощо. Любов — це не одне і те ж зі значенням слова «кохання», визнай це (*пауза*). Ця техніка допоможе приміряти і оцінити свою любов, і трансформувати це у власну енергію-ресурс.

Етап І. Зробіть глибокі вдих та видих, якщо комфортно, м'яко прикрийте очі та подумайте про тих людей, яких ви любите. Можливо, ви декого давно не бачили, але ваше відчуття любові таке ж сильне, як і раніше; подумайте про ті речі, які вам цінні; справи та об'єкти, в які ви вкладаєте свою любов; моменти та традиції, які ви плекаєте тощо (*спеціаліст може продовжити список за власним розсудом, орієнтуючись на групу чи клієнта*).

М'яко відкрийте очі та намалюйте повітряні кульки у вигляді серця, розфарбуйте їх у різні кольори, якщо бажаєте. Кольори обирайте інтуїтивно, не задумуючись.

Далі, якщо це групова робота онлайн або офлайн, можна обрати один із варіантів роботи:

1. Поділити учасників на мінігрупи або пари, де кожен по черзі має озвучити, яку саме повітряну кульку, якого кольору і чому, або за що

він дарує/надсилає тому, про кого думав. Після промови позначити собі в малюнку.

2. Кожен учасник виконує роботу індивідуально і має написати й відповідно позначити, яку саме повітряну кульку, якого кольору і чому, або за що він дарує/надсилає тому, про кого він думав.

Якщо це індивідуальна робота, то клієнт озвучує свої відповіді і позначає на малюнку, спеціаліст може ставити додаткові запитання для розкриття ситуації й емоційного спектру.

Етап II. Рефлексія. Подумайте та відчуйте:

- Чи ви нікого/нічого не забули?
- Чи всім/на все вистачило подарункових кульок?
- Чи потрібно домалювати «подарунки»? Якщо так, зробіть це та підпишіть, для кого або для чого це і за що.

- Хто намалював кульку собі? Якого вона кольору та за що ви її собі даруєте? Якого вона розміру в порівнянні з іншими кулями? Які емоції та почуття ви в неї вклали?

- Хто забув про себе? Подумайте та напишіть чому? Які емоції підіймаються під час отримання відповідей? Домалюйте собі повітряну кулю та озвучте або опишіть, яка вона і яке значення ви в неїкладаєте?

- Подумки (або фізично зімітуйте цей процес) відпустіть усі ваші повітряні кульки за призначенням, нехай несуть ті повідомлення і сенси, які ви вклали в кожну кулю.

- Що хочете зробити з власною кулькою? Чому?

(Якщо учасник хоче залишити собі, як нагадування про свою цінність та значимість, можна окремо намалювати цю кулю та рекомендувати розмістити її на видному місці в помешканні, де проживає учасник.)

- Яке усвідомлення в результаті ви отримали? Як воно допоможе вам або чим воно може бути корисним? Висновок зафіксуйте на папері.

3. Завершення тренінгу. Можна вирізати окремо кожну кульку, на звороті підписати: «(Ім'я), я вдячний(а) тобі за...» та вручити адресату.

Висновки: техніка характеризує сприйняття себе та світу, підсвічує неприйняття певних особистісних аспектів та характеристик, показує викривлене сприйняття реальності. Допомогає усвідомити свій ресурс через відкритість, прийняття та підняти й укріпити внутрішні опори.

Вправа «Власний досвід як ресурс»

Авторка — Юлія Дорошенко

Мета: допомогти учасникам знайти ресурс в собі та в пережитому власному досвіді.

Інвентар: підготовані листи паперу формату А4 для кожного учасника з таблицею з трьома колонками: «Минуле», «Теперішнє» та «Майбутнє».

Час роботи: 40–60 хвилин.

Кількість учасників: від 10 до 15 осіб. Можливе застосування індивідуально.

Вікові рамки: 18+.

Алгоритм роботи:

Інструкція.

Попередній досвід — це усвідомлення власних сильних сторін або орієнтація у їх використанні. Перегляд попереднього життєвого досвіду, заснованого на власних сильних сторонах, допоможе вам знайти джерело власної сили, використати її для досягнення бажаних цілей і розвинути здатність знаходити потрібний ресурс.

Учасники мають написати травматичну історію свого життя в трьох часових етапах: минуле, теперішнє та майбутнє. Учасники мають бути зосередженими на своїх сильних сторонах у кожних трьох аспектах. У розділі «Минуле» мають вказати, саме яка здібність та навик допомогли їм справитися з критичною ситуацією. В «Теперішньому» мають вказати, які нові сильні сторони вони розвинули завдяки пережитому досвіду,

а в «Майбутньому» мають визначити, як ці навички зможуть допомогти їм у подальшому. Після закінчення виконання завдання учасники мають представити на загал кожну частину своєї таблиці та поділитися враженнями та складнощами у виконанні завдання.

Підказки учасникам до написання:

Минуле: напишіть історію свого минулого. Обов'язково опишіть труднощі, які ви подолали, і особисті навички, які дозволили вам це зробити.

Теперішнє: опишіть своє життя та те, ким ви є зараз. Чим ви відрізняєтеся від свого минулого? Які ваші сильні сторони зараз? Як розвинулися ваші сильні сторони? З якими труднощами ви стикаєтесь? Як ви можете використовувати свої сильні сторони, щоб подолати ці труднощі?

Майбутнє: напишіть про своє ідеальне майбутнє. Чому ваше життя буде іншим, ніж зараз? Як ви можете використовувати свої сильні сторони, щоб досягти цього ідеального майбутнього? Як будуть зростати ваші сили? Чого б ви хотіли досягти? Нарешті, як ви можете досягти цього?

Висновки: під час роботи з власними сильними сторонами учасник усвідомлює важливість пережитого досвіду, а також розуміння цінності набутих навичок у теперішньому та майбутньому.

Вправа «Вогонь Емоційного Самопізнання»

Авторка — Лариса Щетініна

Мета: допомогти жінкам відновити втрачені ресурси та сили, занурившись у світ своїх внутрішніх емоцій та цілей, використовуючи образ русалки і підводного світу.

Інвентар: тихе та комфортне місце для сеансу; зручне положення сидючи або лежачи; записник і олівець для фіксації вражень; звукове супроводження звуків моря або музика за власним вибором.

Час роботи: 20 хвилин.

Кількість учасників: від 4.

Алгоритм роботи:

Робота направлена на кожную учасницю тренінгу.

- Жінка закриває очі і зосереджується на диханні, здійснюючи глибокий вдих та видих.
- Уявляє себе біля моря, слухаючи шепіт хвиль і запах солоного повітря.
- Уявляє себе русалкою, враховуючи всі деталі: волосся, прикраси, одяг.
- Занурюється в море і насолоджується красивими видами підводного світу.
- Має побачити сяйво на глибині моря та плисти до нього.
- Вона бачить скриню емоцій та цілей у підводному світі і має обирати, що хоче взяти з собою. Повертається на берег та звертає увагу на все те, що взяла із скрині з собою.
- Поступово повертайте свідомість жінки до реального світу, збираючи враження.

Висновки: вправа дозволяє жінкам зануритися у світ внутрішніх ресурсів, емоцій та цілей, відновити внутрішню гармонію і визначити, які емоції та цілі є для них найважливішими. Цей процес сприяє самопізнанню, підвищенню емоційного благополуччя та відновленню енергії.

Вправа «Ресурси в нашому житті»

Авторка — Наталія Шельвінська

Мета: згрупувати та узагальнити знання з питання ресурсів.

Інвентар: папір формату А4, олівці, ручки, фломастери, кольорові льодяники (цукерки).

Час роботи: 20 хвилин.

Кількість учасників: до 20 осіб.

Алгоритм роботи:

Учасники об'єднуються в групи за кольором цукерки та вибирають, хто буде спікером для презентації роботи своєї групи.

Завдання:

1 група. Визначити ресурси, якими ви можете користуватися щодня.

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

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

Запитання учасникам:

- Чи виникали труднощі при виконанні вправи? Які?
- Що допомогло вам у виконанні даної вправи?

Висновки: ми, як психологи, завжди рекомендуємо різноманітні вправи із саморегуляції та дбайливого і турботливого відношення до себе. Важливо, щоб вправи залучали різні органи вашого чуття — зір, слух, доторки, смаки тощо.

Усе це дає людині змогу відкинути, хоча би тимчасово, робочі моменти й поринути у світ своїх емоцій. З одного боку, висловити ті, якими вона охоплена в цей момент, навіть якщо вони негативні. З іншого — врівноважити їх новими, отриманими під час творчості.

Вправа «Подушка безпеки»

Авторка — Наталія Шельвінська

Мета: допомогти учасникам перенаправити свою увагу та емоції з тривоги на позитив як ресурс.

Інвентар: аркуші паперу формату А4 по кількості учасників, кольорові олівці, фломастери або фарби.

Час роботи: 20 хвилин.

Кількість учасників: до 20 осіб.

Алгоритм роботи:

Візьміть аркуш паперу й намалюйте на ньому ваші «подушки безпеки». Наприклад, у вас є дім (власне або орендоване помешкання), і це — ваша подушка безпеки. У вас є робота, рахунок, машина, кохані, батьки, друзі — малюйте ще подушки. Вони можуть поєднуватися між собою або бути намальованими окремо. Кожна подушка — це те, що вас підтримує. Їх може бути скільки завгодно — стільки, скільки ви зможете згадати. Але намалювати їх потрібно так, щоби на кожній ви могли уявити зверху себе. Тож розташуйте аркуш максимально комфортно для вас. Кожну подушку треба підписати (щоби ви не забули, що малося на увазі), їх можна розмалювати різними кольорами.

Запитання учасникам:

- Яка кількість ваших подушок?
- Які ви вибрали кольори при зображенні ваших подушок? Чому?
- Які нові ресурси ви побачили в своєму житті?
- Які подушки колег ви можете взяти для себе?
- Які думки і почуття викликала у вас вправа?

Висновки: ваші малюнки нагадують, що окрім тривожності у нас є безліч інших речей, які дарують позитивні емоції та можуть підтримати нас, а головне, можуть нам допомогти.

Кожен обирає для себе ті «подушки», які найбільше відповідають потребам і дають можливість швидко відновитися.

Та варто пам'ятати, що робота над відновленням ресурсу має бути систематичною та планомірною. І підібрати для себе декілька вправ на швидку саморегуляцію.

Вправа «Енергетичний Оберіг Любові та Захисту»

Авторка — Лариса Щетініна

Мета: допомогти жінкам, що переживають за рідних, створити міцний енергетичний захист та забезпечити підтримку своїй рідній людині під час війни.

Інвентар: спокійне і комфортне місце для виконання техніки; зручне положення сидючи або можливість лягти; звуковий супровід (за вибором особи); відкрите серце та готовність віддати певну частину своєї енергії.

Час роботи: 20 хвилин.

Кількість учасників: від 4.

Алгоритм роботи:

Робота направлена на кожну учасницю тренінгу.

- Жінка закриває очі та зосереджується на своєму диханні, виконуючи глибокий вдих та видих.
- Уявляє свого чоловіка, сина або батька, який перебуває на війні.
- Відчуває, як у неї в тілі виробляється енергія, спрямована на захист і підтримку цієї людини.
- Відчуває могутність цієї енергії, яка завжди оберігатиме її рідного.
- Має звернути увагу на ангелів-охоронців та звернутися до них з проханням оберігати її рідну людину.
- Уявляє, як ангели махають головами, погоджуючись на те, що вони будуть турбуватися про нього/них. Жінка дякує всесвіту та Ангелам.
- Поступово повертайте її з підсвідомості.

Висновки: ця техніка дозволяє жінкам активувати свою внутрішню енергію та звернутися за підтримкою до невидимих сил. Створений енергетичний захист служить як спосіб забезпечити рідній людині захист та допомогу на відстані, сприяючи зниженню рівня стресу та покращенню емоційного стану.

Вправа «Я — мудрий Будда»

Авторка — Наталія Шельвінська

Мета: відновлення внутрішнього спокою, пошук ресурсу.

Інвентар: колода МАК.

Час роботи: 15 хвилин.

Кількість учасників: вправа може бути як індивідуальною, так і груповою.

Алгоритм роботи:

Сформулюйте проблему, котра вас хвилює.

Оберіть серед карт дві. Першою ту, що, на ваш погляд, допоможе знайти стан спокою, — відкритим способом. Наступна карта — наосліп, вона буде підказкою на друге питання. Третя карта також обирається відкритим способом і остання знову наосліп.

Запитання учасникам:

- Чому саме обрали цю карту? Що в ній допомагає вашій стабілізації? Що в житті допомагає заспокоїтись та розслабитися?
- Що мені потрібно зрозуміти та прийняти, щоб відновити та зберегти внутрішню рівновагу?
- Який мій внутрішній або зовнішній ресурс допоможе швидше відновити рівновагу?
- Чому мене вчить дана ситуація?

Висновки: в нашому енергетичному полі часто перебувають багато інших людей, тому від вашої наповненості залежить комфортна співпраця всіх учасників робочого процесу. Часто роботу супроводжує стрес, та і в інших сферах життя його багато, тож уміння керувати своїми емоціями та ресурсністю — надважливе.

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ

Вправа «Маска емоційного відображення»

Авторка — Наталія Лісова

Мета: виявлення та вираження емоційних станів через творчий процес та розгляд їхнього відображення в суспільстві.

Інвентар: аркуші паперу, кольорові олівці, фломастери або акрилові фарби, пензлі, гумка, ножиці.

Час роботи: 35–45 хвилин.

Кількість учасників: від 5 до 15 осіб.

Алгоритм роботи:

1. Вибір емоцій:

Учасники сідають в комфортному положенні та обирають 2–3 емоції або емоційні стани, які є особливо важливими для них зараз.

2. Створення маски:

Учасники зображають абстрактну маску, що відображатиме обрані емоції.

Експериментування з кольорами, формами та текстурами, не обмежуючись «правильністю» чи «вірністю», є важливим етапом.

3. Відображення в оточуючому середовищі:

Додавання на малюнок або навколо нього елементів, які вказують на способи вираження цих емоцій в суспільстві.

Елементи можуть бути символічними, наприклад, прапорцем чи пташкою.

4. Рефлексія та запитання:

Учасники розглядають та обговорюють свої творіння за допомогою запитань, спрямованих на внутрішній світ та його взаємодію зі світом.

5. Спільне обговорення:

Учасники діляться своїми масками та враженнями з іншими, створюючи простір для взаєморозуміння та підтримки.

Запитання для рефлексії:

- Які кольори та форми ви використали для представлення своїх емоцій? Чому?
- Як ці маски відрізняються одна від одної?
- Які елементи вказують на відображення цих емоцій у суспільстві?
- Як вираження емоцій впливає на ваше самопочуття?
- Які зміни ви можете внести у свої емоційні прояви для кращого взаєморозуміння з іншими?

Висновки: ця вправа є інструментом для розвитку та виявлення внутрішніх емоцій. Через творчий процес створення масок учасники не лише вільно виражають свої почуття, але й глибше розуміють їх вплив на взаємодію в суспільстві. Обговорення та спільний аналіз творінь створюють атмосферу взаєморозуміння та сприяють особистісному розвитку учасників.

Вправа «Емоційне дзеркало»

Авторка — Ганна Братасюк

Мета: налагодити взаєморозуміння в колективі, підвищити рівень емпатії між членами колективу шляхом покращення навички розпізнавання емоцій, які ми відчуваємо.

Інвентар: метафоричні карти «Ключі в світ емоцій» або будь-які інші, на яких яскраво відображений емоційний стан особи. В ідеалі емоція має бути підписана.

Час роботи: 30 хвилин або більше, в залежності від кількості учасників.

Кількість учасників: від 6 осіб.

Алгоритм роботи:

1. Тренер пояснює, що таке емоційний інтелект, які складові він має. Для взаєморозуміння і ефективної роботи в колективі важливо мати досить високий рівень емпатії і розуміти як свій емоційний стан, так і стан іншої людини.

2. Кожен з учасників отримує карту з емоцією (позитивною чи негативною). Не показує її іншим!

3. Об'єднуємо учасників у мінігрупи по 3–4 людини.

4. По черзі кожен учасник мінігрупи має показати емоцію, яку зображено на його карті, не називаючи її (мімікою, жестами, позою).

5. Інші учасники мінігрупи за 3 хвилини мають вгадати, що це за емоція. Якщо за 3 хвилини не вгадали, учасник сам називає зображувану ним емоцію.

6. По завершенні роботи в мінігрупах — обговорення:

- чи легко було зображати емоції?
- які емоції було відобразити простіше, які складніше?
- чи легко було розпізнавати?
- які емоції розпізнати легше — позитивні чи негативні?
- з якими емоціями ви найчастіше стикаєтесь?
- які емоції легше розпізнавати: ті, які відчуваєте самі, або ті, що частіше спостерігаєте в своєму оточенні?
- ваш варіант питання.

7. Тренер підсумовує, акцентуючи увагу на тому, як важливо мати розвинений соціальний емоційний інтелект, відноситись до себе і до оточуючих з емпатією.

Висновки: перш ніж навчитись розпізнавати емоційний стан інших, ми маємо навчитись розпізнавати свої емоції. Людина з розвиненим емоційним інтелектом, за дослідженнями вчених, завжди досягає більшого в житті, в кар'єрі і живе більш щасливим, наповненим життям.

Вправа «Я і моє оточення»

Авторка — Наталія Тимошенко

Мета: пошук ресурсів для відновлення емоційного стану щодо попередження емоційного вигорання.

Інвентар: роздатковий матеріал у вигляді долоньок.

Час роботи: 30–45 хвилин, залежить від кількості учасників.

Кількість учасників: будь-яка.

Алгоритм роботи:

На початку даної вправи тренер/ведучий роздає кожному учаснику по п'ять долоньок (вирізаних заздалегідь).

На **першому етапі** кожен учасник на першій долоньці прописує твердження — що я повинна/повинен робити, щоб відчувати себе краще.

На **другому етапі** кожен учасник на другій долоньці прописує — чим тобі може допомогти твоя сім'я, щоб ти відчувала/відчував себе краще.

На **третьому етапі** кожен учасник на третій долоньці прописує — чим тобі можуть допомогти друзі та знайомі, щоб ти відчувала/відчував себе краще.

На **четвертому етапі** кожен учасник на четвертій долоньці прописує — що тобі може дати робота, щоб ти відчувала/відчував себе краще.

На **п'ятому етапі** кожен учасник на п'ятій долоньці прописує — що ти можеш взяти від громади, де проживаєш, щоб ти відчувала/відчував себе краще.

Після цього, в довільному порядку, учасники розкладають долоньки біля себе та ще раз аналізують, чи все прописали.

Далі, на наступному етапі, учасники здійснюють ранжування своїх долоньок за таким принципом: яку допомогу хотіли би отримати від оточення в першу чергу, потім у другу і т. д.

Після виконання індивідуальної роботи учасники презентують свої нароби на загальну групу.

Запитання учасникам:

- Що дає нам виконання даної вправи?
- Чи легко було прописувати допомогу, яку вам би хотілося отримати від різних груп та особливо від себе?
- Чи легко було здійснювати ранжування?
- Чи бачимо ми у цій вправі допомогу щодо збереження нашого емоційного стану?

Висновки: вправа допомагає проаналізувати оточення, у якому проживає учасник, та що може дати дане оточення як ресурс для покращення власного емоційного стану.

Вправа «Невербальний конект»

Автор — Олександр Черкас

Мета: будувати позитивні взаємини між учасниками тренінгу в умовах групової взаємодії; підвищити довіру між членами групи; дати можливість висловити емоції, пов'язані з переживаннями та роз'яснити природу таких почуттів.

Інвентар: відсутній.

Час роботи: 20–60 хвилин.

Кількість учасників: від 10 до 20 осіб.

Алгоритм роботи:

Один із учасників групи повинен вийти з кімнати. Коли він повернеться, йому треба буде визначити, хто з групи готовий встановити з ним контакт. При цьому всі інші мають користуватися лише невербальними засобами. Група за відсутності ведучого повинна буде обрати учасника, який демонструватиме готовність встановити контакт, інші повинні будуть виявляти небажання це робити. Потім з кімнати виходять інші учасники

тренінгу. При цьому кількість учасників, котрі бажають встановити контакт, можна поступово збільшувати — двоє, троє чи всі, хто хоче.

Обговорення:

- Чи легко було встановлювати контакт?
- Що допомогло знайти охочого спілкуватися?
- У який спосіб ви показували небажання спілкуватися?
- Що ви відчували, коли усвідомили, що в спілкуванні з вами не зацікавлені?
- Чи були учасники, яким вдалося встановити контакт з більшою кількістю членів групи, ніж планувалося?

Під час обговорення вправи слід звернути увагу на ознаки, які допомагали визначити готовність до налагоджування контакту. Предметом обговорення можуть стати труднощі, пов'язані з неоднозначністю пред'явлення свого бажання або небажання встановлювати контакт.

Висновок: техніка допомагає висловити емоції, пов'язані з переживаннями та роз'яснити природу таких почуттів, підвищує довіру між членами групи.

Вправа «Лист кривдникові»

Автор — Олександр Черкас

Мета: дати учасникам можливість, в умовах розуміння та підтримки, висловити почуття, пов'язані з пережитим зловживанням; розповісти про насильство тим, хто пережив такі ж події та зазнав схожих почуттів; допомогти їм розібратися в почуттях, спрямованих на насильника, проаналізувати почуття провини і подолати його.

Інвентар: робочий аркуш «Лист кривдникові» (додаток 1).

Час роботи: 30–60 хвилин.

Кількість учасників: від 10 до 20 осіб.

Алгоритм роботи:

Виконуючи цю вправу, учасники намагаються протистояти людині, яка вчинила насильство. Для одних це можливість підготуватися до зустрічі з кривдником (якщо він є членом сім'ї, яка буде знову повторюватися); для інших — єдиний спосіб «поговорити» з насильником.

Кожному учаснику пропонується написати лист цій людині, розповісти про свої переживання з приводу того, що сталося, та почуття, які вона відчуває до винуватця того, що сталося. Якщо гвалтівників було кілька, учасник може написати лист кожному з них або обрати лише одного.

Учасникам дозволяється використовувати будь-які слова та вирази, зокрема лайливу лексику. Про це важливо наголосити. Їм також рекомендується написати в листі свої добрі почуття або спогади.

Одні учасники висловлюють суперечливі почуття, підписуючи лист, повний негативних переживань, «твій люблячий син (донька)», «твій хлопець (дівчина)», «твоя дружина (твій чоловік)». Інші передають у листі лише позитивні почуття, водночас завжди знаходяться учасники, які у своєму листі висловлюють лише гнів.

Свої листи учасники зачитують уголос. Тренер надає їм підтримку, високо оцінюючи їхні зусилля, а також знову наголошує, що учасники можуть відчувати найрізноманітніші почуття, і це цілком прийнятно. Якщо учасник не хоче читати лист усій групі, він може спочатку перечитати його комусь або попросити тренера зробити це за нього.

У деяких випадках учасник воліє порвати лист. Така дія є спробою позбутися почуття провини й дискомфорту, яке часто супроводжує вираження гніву, і тренер повинен звернути на це увагу.

Обговорення:

- Що ви відчували після написання листа?
- А після його прочитання вголос?

- Чи хочеться його порвати? Спалити? Чому?

Висновок: вправа допомагає учасникам висловити почуття, пов'язані з пережитим зловживанням, в умовах розуміння та підтримки; розповісти про насильство тим, хто пережив такі ж події та зазнав схожих почуттів; розібратися в почуттях, спрямованих на насильника, проаналізувати почуття провини і подолати його.

Додаток 1

Лист кривдникові

Адресовано _____

Дата _____

Я дуже давно хотів (ла) сказати тобі про це. Я вважав (ла), що _____

і що ти _____

Потім усе змінилося. Коли ти зробив (ла) це зі мною, я подумав (ла), що _____ ,

і я не розумів (ла), чому _____ .

Тепер, коли я згадую про це, я _____

і відчуваю _____ .

Ти і _____ .

Іноді, думаючи про тебе, я _____

Я хочу сказати, що _____

Якщо ми коли-небудь побачимось, я і _____

Вправа «Мистецтво емоційних коктейлів»

Авторка — Наталія Лісова

Мета: створення та вираження власних емоцій шляхом творення «емоційних коктейлів».

Інвентар: різнокольорові фрукти (як можна більше видів), соки різних кольорів, пляшечки для змішування.

Час роботи: 35–45 хвилин.

Кількість учасників: від 5 до 12 осіб.

Алгоритм роботи:

- Розставте всі необхідні інгредієнти на столі.
- Кожен учасник обирає свій «основний емоційний інгредієнт» (наприклад: щастя, смуток, енергія тощо), обираючи фрукти та соки, які відображають цю емоцію.

Інші інгредієнти вибираються на підставі того, як вони асоціюються з основною емоцією. Наприклад, якщо «щастя» асоціюється з яскравим сонцем, можна додати апельсиновий або ананасовий сік.

- Кожен створює свій унікальний «емоційний коктейль», обираючи фрукти та соки відповідно до свого настрою.

- Учасники представляють свої коктейлі групі, пояснюючи вибір кожного інгредієнта та його смак.

Запитання учасникам:

- Як ви обирали фрукти та соки для свого «емоційного коктейлю»?
- Яка була основа вашого вибору?

- Як ви вибирали інші інгредієнти, щоб вони відображали ваші емоції?
- Як ви можете використати цей досвід для кращого розуміння та вираження своїх емоцій у повсякденному житті?

Висновки: ця вправа дозволяє учасникам виразити свої емоції не лише словами, але й шляхом творчого процесу створення «емоційних

коктейлів». Обговорення результатів з групою створює позитивну співпрацю та зближення.

Вправа «Smile»

Авторка — Оксана Руденко

Мета: підвищення в учасників групи відчуття власної цінності, взаємопідтримки і прийняття в команді, покращення настрою і загального емоційного фону.

Інвентар: картон, ножиці, фломастери чи маркери, кулькові ручки, за бажанням можна використовувати портативну акустику.

Час роботи: 20–30 хвилин.

Кількість учасників: від 4 до 12 осіб. В ідеалі учасники мають бути добре знайомі між собою, об'єднані однією справою, з однієї організації.

Вікові рамки: 12+.

Алгоритм роботи:

Інструкція:

Прийняття і позитивна оцінка референтною групою сприяють підвищенню самооцінки, самоприйняття, настрою.

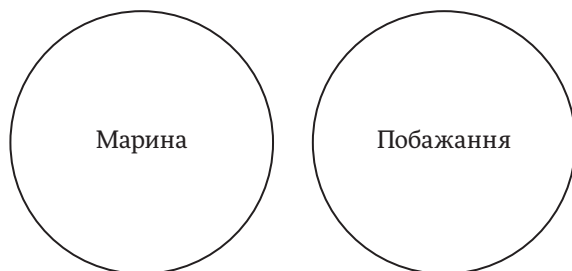
Так само, пошук і визнання сильних сторін чи позитивних рис колег, висловлювання побажань для них формує командну взаємопідтримку, розвиває позитивне мислення, покращує настрій і загальний емоційний фон.

1. Визначення поточного настрою:

Учасники складають аркуш картону навпіл і вирізають з нього круг таким чином, щоб 2–3 см на місці згину залишилось нерозрізаним. Має вийти ніби книжка з двох кружків.

Ведучий пропонує пригадати сьогоднішній день і оцінити настрій за 10-бальною шкалою (або просто оцінити настрій тут і зараз).

На одному з вирізаних кружків фломастером чи маркером малюють смайлик, який відповідає настрою в даний момент. На внутрішній частині книжечки пишуть: на одному кружку свої ім'я, на іншому — слово «Побажання».

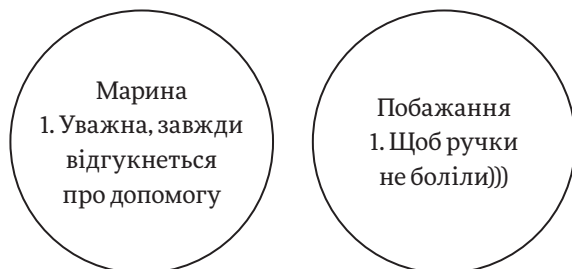


Тренер та учасники разом акцентують увагу на залежності нашої самооцінки та настрою в цілому від оцінки оточуючих, вірніше, від нашого сприйняття їх оцінки («Ми думаємо, що вони думають...»).

На цьому етапі запускається процес самодослідження, самоспостереження, уважності до своїх почуттів, переживань, їх визначення та інвентаризація.

2. Визначення сильних сторін чи переваг своїх колег:

Кожен учасник передає свій підписаний смайлик сусіду справа (чи зліва). На отриманому смайлу учасник ставить «1» і пише на частині з іменем сильні сторони чи переваги свого колеги/коліжанки, а на іншій — побажання для нього/неї. Потім смайлик передається далі по колу, поки він не повернеться до свого власника.



Запитання для актуалізації:

- Подумайте, чим ваш товариш виділяється серед інших.
- Що у нього є особливо приємним?
- Що йому вдається дуже гарно?
- Можливо, у вас для нього є приємні спогади про події, ситуації?
- Напишіть слова чи фрази, які вашому колезі буде приємно чути.
- Це має бути одне слово чи фраза.

Завдання виконується під супровід приємної, тихої, надихаючої чи медитативної музики (на вибір ведучого).

Цей етап допомагає переспрямувати фокус мислення зі стресових, неприємних, складних ситуацій, подій чи думок на позитивні, надихаючі. Водночас, згадуючи спільні приємні історії, учасники тренують відчуття себе як члена групи, команди.

3. Найкращий Я очима інших:

Коли смайлик «дійде» до власника, учасник матиме змогу побути з ним наодинці 3–5 хвилин, почитати компліменти, зроблені друзями, і слова побажання від них, пригадати спільні цікаві та приємні моменти.

Важливо не вимикати музику, яка підсилить емоцію і дасть можливість члену команди побути наодинці в ситуації визнання і схвалення, зафіксувати її.

Запитання для актуалізації:

- Кожен з нас є цінним у цьому світі, у кожного є щось гарне, важливе, цінне, те, що його виділяє, робить неповторним.
- Почитайте, яким вас бачать ваші друзі, що вам бажають.
- Можливо, вам пригадаються спільні приємні моменти? Насолодіться ними.

Після завершення цього етапу, в учасника з'являється чи підсилюється відчуття власної цінності, важливості для групи і для себе, з'являються чи підсвічуються цінності спільної діяльності, мети, групової взаємодії, взаємопідтримки. Покращується настрій і загальний емоційний фон.

4. Найкращий Я для себе:

Заключним етапом занурення в світ власних переваг є написання своїх сильних чи приємних рис, а також побажань для себе особливого.

Запитання для актуалізації:

- Тільки ви знаєте, який ви є насправді і що вам потрібно.
- Які риси є у вас найкращими, найсильнішими? Відмітьте їх.
- Тільки ви знаєте, що потребує ваше тіло, розум і душа саме зараз, а може, трохи згодом. Побажайте це собі.

• Перегляньте ще раз ваші переваги і побажання, відмітьте те, що є найкращим і найважливішим для вас сьогодні, завтра це може виявитися чимось іншим.

- Що ви зможете зробити для себе найближчим часом?
- Можливо, вам хочеться прямо зараз обійняти когось? Зробіть це.

Цей етап дозволяє змістити акценти з групи на себе, приділити собі увагу, подумати, що ж я насправді хочу, відрефлексувати отримані компліменти. При цьому не втрачається зв'язок з групою.

5. Повторне визначення свого настрою:

Учасникам пропонується звернути увагу на свій теперішній стан (можна використати скан тіла). Оцінити його за 10-бальною шкалою, як на початку, і зобразити на іншій стороні смайлика.

Учасники обговорюють зміни настрою, чим вони зумовлені, бар'єри гарного самопочуття.

Запитання для актуалізації:

- Як ви себе відчуваєте зараз?
- Що змінилося?
- Що вплинуло на цей стан?
- Які слова виявилися для вас важливими?
- Не забувайте, що доброго ви зможете зробити для себе. Зробіть це...

Висновки: робота з виготовленням власного ресурсного смайла допомагає усвідомити власну цінність, цінність себе в групі, сприяє

формуванню згуртованості, взаємопідтримки і прийняття в команді. Процедура забезпечує покращення настрою і загального емоційного фону.

Примітки. Якщо кількість учасників більше 4–5, може не вистачити місця для написання цінностей і побажань. Тому доцільно заздалегідь виготовити таку ж «книжечку», але приблизно на 0,5 см меншу в діаметрі та вклеїти її в картонний смайлик. Для цього потурбуйтеся про клей.

Вправа «Мої емоції»

Автор — Олександр Черкас

Мета: сприяти розвитку емпатії, обговорюючи в доброзичливих умовах почуття всіх членів групи; розвивати здатність учасників розуміти і підтримувати інших.

Інвентар: необхідно підготувати аркуш зі схематичним зображенням людського тіла для кожного учасника та достатню кількість олівців синього, червоного, жовтого, чорного кольорів.

Час роботи: 25–50 хвилин.

Кількість учасників: від 10 до 20 осіб.

Алгоритм роботи:

Тренер. Уявіть, що ви зараз сильно злитесь на кого-небудь або на що-небудь. Спробуйте всім тілом відчувати свою злість. Можливо, вам буде легше уявити, якщо ви згадаєте якийсь недавній випадок, коли ви сильно розсердилися на кого-небудь. Відчуйте, де в тілі знаходиться ваша злість. Як ви її відчуваєте? Можливо, вона схожа на вогонь у животі? Або у вас сверблять кулаки? Заштрихуйте ці ділянки червоним олівцем на своєму малюнку. Тепер уявіть, що ви раптом злякалися чогось. Що вас може налякати? Уявили? Де знаходиться цей страх? На що він схожий? Заштрихуйте чорним

олівцем це місце на своєму малюнку. (Аналогічним чином тренер пропонує учасникам позначити синім олівцем частини тіла, якими вони переживають смуток, а жовтим — радість.)

Обговорення:

- Де в тілі ви відчуваєте свою злість (страх, смуток, радість)?
- Яке почуття вам було найлегше уявити та відчуті в тілі? А яке найважче?
- Чи були в кого-небудь із учасників групи схожі відчуття?

Висновок: вправа навчає учасників групи висловлювати свої почуття у вербальній формі, готує учасників до роботи з неприємними і часто суперечливими почуттями, пов'язаними з пережитим зловживанням.

СТРЕС ТА СТРЕСОСТІЙКІСТЬ

Вправа «Мозковий штурм «Асоціація «Стрес»»

Авторка — Наталія Тимошенко

Мета: усвідомлення емоційного поля сприйняття стресу.

Інвентар: фліпчарт, листи для фліпчарта формату А1.

Час роботи: 20 хвилин.

Кількість учасників: будь-яка.

Алгоритм роботи:

Тренер/ведучий просить учасників подумати над тим, що таке стрес, надати приклади стресових ситуацій, описати асоціації, які виникають у них у зв'язку з визначенням поняття «стрес».

С	Т	Р	Е	С
----------	----------	----------	----------	----------

На кожен літеру учасникам слід запропонувати слова-асоціації до поняття «стрес». Всі запропоновані відповіді учасників тренер/ведучий записує на листі фліпчарта.

Виходить, наприклад:

С – ступор

Т – тремор

Р – розірваність

Е – емоції негативні

С – страх

Після розгляду кожної з букв тренер/ведучий коротко підсумовує відповіді учасників.

Ведучому варто пояснити, що слово «стрес» — це реакція організму на будь-які вимоги до нього. Це природна фізична відповідь тіла, що супроводжується такими симптомами: прискорений пульс, пришвидшене дихання, напружені м'язи. Отже, стрес — це фізіологічне та психологічне реагування організму на негативні події, які спричиняють дисбаланс в нормальному функціонуванні.

Але, мабуть, найбільш корисне й загальноприйняте визначення стресу приписується Річарду Лазарусу: стрес — це стан або почуття, яке відчуває людина, коли усвідомлює, що «вимоги перевищують особисті й соціальні ресурси, які вона здатна мобілізувати». Іншими словами, ми відчуваємо стрес, коли розуміємо: щось вийшло з-під контролю.

Тренер/ведучий звертає увагу групи на те, що всі слова в даному асоціативному ланцюжку є негативними, тобто стрес сприймається як безвихідна ситуація.

Незважаючи на те, що поняття «стрес» викликає однозначно негативні почуття, якщо добре подумати, можна виявити, що стрес має і позитивні сторони. Потрібно шукати вихід, бачити тільки позитивне.

Далі ведучий пропонує учасникам виконати наступне завдання: розписати по літерах те ж саме слово («стрес»), але з використанням позитивних моментів.

С	Т	Р	Е	С
----------	----------	----------	----------	----------

Виходить, наприклад:

С — спонтанність

Т — терпіння

Р — розвиток

Е — емоції позитивні

С — сила

Отже, стрес — це неминуча реальність нашого життя. Але не обов'язково негативна. Наприклад, стрес дозволяє нам швидко приймати рішення

і діяти в складних ситуаціях. Без цієї функції організму людство просто не змогло б вижити. При цьому важливо знати, що наше тіло здатне ефективно справлятися тільки з невеликими дозами стресу.

Стрес може стати позитивним в залежності від ситуації. Наприклад, початок нової роботи може бути абсолютно захопливим, якщо решта вашого життя стабільна й позитивна.

Запитання учасникам:

- Чи завжди стрес — це негатив?
- З якою метою була запропонована дана вправа?
- Що дало виконання даної вправи?

Висновки: вправа направлена на вміння управляти стресом і полягає не в тому, щоб повністю позбутися стресу, а в тому, щоб усунути непотрібний стрес і допомогти впоратися з неминучим.

Вправа «Намалюй свій стрес»

Авторка — Наталія Тимошенко

Мета: висловити свій емоційний стан та розвинути стресостійкість за допомогою малюнка.

Інвентар: олівці, білий папір формату А4.

Час роботи: 15–20 хвилин.

Кількість учасників: будь-яка.

Алгоритм роботи:

На початку вправи тренер/ведучий наголошує на тому, що сьогодні більшість людей живуть за умов постійного стресу. Сучасний ритм життя стає інтенсивнішим з кожним роком. Люди постійно відчувають фізичні та психологічні навантаження, стикаються з труднощами на роботі,

в особистому житті і, звичайно, відчувають брак часу. Все це призводить до різних проявів стресу: втоми, дратівливості, втрати відчуття радості і навіть погіршення стану здоров'я. Стреси — це неминуча частина реальності, в якій ми живемо. Тому сучасна людина має вміти з ними справлятися.

Далі тренер/ведучий дає завдання учасникам намалювати свій стрес. Кожному учаснику дається папір формату А4 та кольорові олівці, тому що колір допомагає точніше висловити емоційний стан. Це безпечний метод, що дозволяє кожному виплеснути основний негатив на папір, практично миттєво знизити напругу.

Коментар: у когось можуть виходити конкретні образи, наприклад, кабани, ведмеді, у більшості — абстрактні малюнки з хаотичними лініями, гострими кутами.

Вправа вважається завершеною, коли наприкінці учасник рве, викидає цей малюнок чи, навпаки, допрацьовує його, робить «симпатичним». Але на останню варіацію потрібно більше часу.

Запитання учасникам:

- Що дає нам виконання даної вправи?
- Чи легко було малювати стрес?
- Які думки виникали під час виконання даної вправи?
- На що направлена дана вправа?

Висновок: вправа направлена на зняття негативної напруги та стабілізацію емоційного стану.

ОБМЕЖУЮЧІ ПЕРЕКОНАННЯ

Вправа «Історія нового героя»

Авторка — Наталія Лісова

Мета: зміна ставлення до себе та своїх можливостей, виявлення та робота з обмежувальними переконаннями.

Інвентар: аркуші паперу, ручки, предмети для розфарбовування (фломастери, олівці); можливо, комп'ютери або планшети для створення електронних історій (онлайн-тренінги).

Час роботи: 40–60 хвилин.

Кількість учасників: від 5 до 15 осіб.

Алгоритм роботи:

- Кожен учасник обирає для себе нового героя (книжкового, відомого з кіно) або створює вигаданого.
- На аркуші паперу учасники пишуть історії обраних героїв, де ті долають труднощі та досягають своїх цілей. Застосовуючи творчий підхід, учасники можуть використовувати малюнки, колажі або навіть створити електронні історії.
- Після написання історій учасники діляться своїми творіннями в групі та обговорюють, як їхні нові герої можуть стати прикладом для подолання обмежувальних переконань.

Запитання учасникам:

- Як ваш новий герой подолав труднощі?
- Як вас вразила історія вашого героя?
- Які ситуації чи вибори героя схожі на ваші власні?
- Які можливості ви бачите в подоланні своїх обмежень, подібно до вашого героя?

- Які вміння та якості вашого героя можна використати для подолання ваших власних обмежень?
- Як зміна перспективи через творчий підхід впливає на ваше ставлення до себе та своїх можливостей?

Висновки: ця вправа сприяє творчому підходу до роботи з обмежувальними переконаннями, допомагає учасникам побачити свої сильні сторони та можливості для росту. Вона також сприяє взаєморозумінню в групі та формуванню позитивного підходу до власної особистості.

Вправа «Внутрішній актор»

Авторка — Ганна Костюкевич

Мета: виявлення та зменшення обмежуючих переконань учасників, щодо причин відсутності грошей або зростанню доходів, шляхом трансформацій через спектр різних емоцій.

Інвентар: список обмежених переконань (5–7), з якими учасник буде працювати.

Час роботи: 10–15 хвилин самостійної роботи клієнта. Можлива робота в парах чи мінігрупах. На роботу в групах — до 30 хвилин.

Алгоритм роботи:

Учасник виявляє самостійно або з наставником усі свої переконання, пов'язані з відсутністю можливості збільшення доходів. Записує їх собі на аркуші або в нотатках.

Наприклад:

Зараз неможливо заробляти багато.

У людей немає грошей оплачувати мої послуги (товари).

Зараз не той час, щоб думати про гроші.

Мені багато і не треба грошей.
Я постійно втрачаю гроші.
Гроші і я ніяк не зустрінуться.
Щоб заробити більше, треба дуже багато працювати на трьох роботах.

Далі тренер пропонує усі ці виявлені переконання прочитати і виявити основну емоцію, яка проявляється при прочитанні власного списку переконань.

Наступним кроком буде завдання прочитати цей список переконань через інші різні емоції, уявляючи себе актором різних жанрів.

Наприклад, використовуючи:

- емоцію печалі;
- емоцію радості;
- емоцію огиди;
- емоцію захоплення;
- емоцію здивування;
- емоцію сором'язливості;
- емоцію тріумфування;
- емоцію покірності;
- емоцію збудження.

(список може бути будь-яким за бажанням тренера)

При роботі в парі або мінігрупах можна зачитувати список переконань по черзі. Перший учасник читає з однією емоцією, другий учасник читає з наступною запропонованою емоцією, третій учасник — з іншою емоцією і так далі.

Задача учасників: прочитати свої переконання з якомога більшою кількістю емоцій, граючи, як актор на сцені, щоб вийти із стану, який пов'язаний з цими переконаннями.

Після роботи відстежити зміни стану, якщо робота була проведена самотійно. Якщо робота проводилася у мінігрупі чи у парах, поділитися з всіма учасниками своїми відчуттями і висновками.

Висновки: після виконання вправи учасники мають більш ресурсний стан та розуміння того, що вони можуть самотійно впливати на зміну емоційного заряду.

ФОКУСУВАННЯ УВАГИ

Вправа «Три слова»

Авторка — Євгенія Лук'яненко

Мета: перевірити знання учасників щодо засвоєнного матеріалу через сфокусування уваги.

Інвентар: підготовлені питання.

Час роботи: 5 хвилин, залежить від залученості учасників.

Кількість учасників: будь-яка, від 4 осіб.

Алгоритм роботи:

Тренер озвучує питання: «Назвіть три...», а учасники в коментарях пишуть свої відповіді. Вправа відбувається динамічно, питання змінюються швидко, тренер озвучує відповіді учасників, якщо вправа відбувається онлайн. Питання міксуємо з тематикою тренінгу та на віддалені теми.

Варіанти питань:

- Назвіть три види кавових напоїв.
- Назвіть три причини піти у відпустку.
- Назвіть три річки.
- Назвіть три імені для кота.
- Назвіть три гри в карти.
- Назвіть три варіанти імені Марія.
- Назвіть три речі, з чого починається робочий день.
- Назвіть три речі, які робите на роботі.
- Назвіть три причини подарувати квіти.
- Назвіть три речі, які любите у своїй роботі.

Можна запропонувати учасникам відповідати по черзі або передавати естафету.

Запитання учасникам:

1. Як ви себе почували під час виконання вправи?
2. Як ви почуваетесь після цієї вправи?

Висновки: вправа допомагає відслідкувати динаміку та залученість при онлайн-тренінгу. Також активізує учасників. Рандомне використання питань, які обговорювались на тренінгу, допомагає тренеру зрозуміти, наскільки учасники добре засвоюють матеріал під час навчання.

ЕФЕКТИВНІСТЬ В РОБОТІ

Вправа «Сила дихання»

Авторка — Євгенія Лук'яненко

Мета: налаштувати учасників на засвоєння інформації, зменшити за потреби напругу в групі.

Інвентар: музика для медитації, годинник.

Час роботи: 5 хвилин, залежить від стану учасників.

Кількість учасників: будь-яка, від 4 осіб.

Алгоритм роботи:

Можна проводити як для офлайн-, так і для онлайн-тренінгу.

Тренер вмикає музику та демонструє вправи для дихання, рахує та фіксує правильність виконання учасниками.

Вправи є наступними:

1. Дихання квадратом: на рахунок 1 — вдихаємо носом, 2, 3 — затримуємо дихання, 4 — видихаємо ротом.
2. Глибоке дихання: учасники кладуть одну руку собі на груди, іншу на живіт. Повільно дихаємо, забезпечуючи те, щоб рука на животі піднімалася вище, ніж на грудях. Робимо паузу на кілька хвилин. Дихаємо через відкриті вуста.

Вправи варто робити на початку роботи групи. Також вони корисні, коли група тривалий час працює разом на коротких зустрічах. Це може стати хорошою традицією для початку роботи. Учасники стають більш спокійними та легше йдуть на контакт після виконання даних вправ. Загальна тривалість може коливатися від 5 до 10 хвилин, також можна залучати вправи із самомасажем.

Запитання учасникам:

- Як ви себе почуваєте до та після виконання даних вправ?

Висновки: вправа підходить для учасників, які давно між собою знайомі, працюють разом і потребують часу, щоб переключитися з робочих задач на участь у тренінгу.

Вправа «Транспортне бюро»

Авторка — Альона Щербюк

Мета: допомагає учасникам зменшити рівень стресу при досягненні цілей засобами арттерапії.

Інвентар: аркуші паперу формату А4, ручки або кольорові фло-мастери.

Час роботи: 15 хвилин.

Кількість учасників: будь-яка, від 4 осіб.

Алгоритм роботи:

Запропонуйте учасникам обрати будь-яку ціль, яка зараз для них серед трьох найважливіших у місяці/році.

Попросіть намалювати транспорт, на якому вони зараз добираються до цілі. Це може бути як те, що їздить по дорозі, так і те, що плаває в морі, літає в небі. Будь-що. На виконання малюнка достатньо 1–2 хвилини.

Одразу під час роботи задаємо питання:

- Як вам в цьому транспорті? Спокійно, комфортно, драйвово?
- Як проходить ваш маршрут? Куди ви їдете?
- Хочеться і далі так їхати чи будете міняти вид транспорту?

Тим учасникам, яким некомфортно, запропонуйте намалювати другий вид. На виконання малюнка теж даємо 1–2 хвилини.

Питання учасникам:

- Чому ви обрали саме цей транспорт?
- Як ви себе почуваєте в ньому?
- Чи змінився ваш емоційний та психологічний стан?
- Що треба зробити в діях, щоб «пересісти»?
- До кого звернутися по допомогу?
- Чи, можливо, дати собі пару днів на відпочинок?

Після того, як учасники подумали і домалювали, об'єднайте їх в трійки чи пари і дайте по 2 хвилини в кожную сторону на обговорення. Після цієї вправи вони мають перший крок, який варто впровадити протягом 24 годин.

Висновки: вправа допомагає зменшити рівень важливості, стресу при досягненні цілей. Вона також нагадує учасникам про можливість попросити про допомогу та відпочинок. Та про те, що ми цілі пишемо на піску, а не висікаємо на камені.

Вправа «7 кроків до перемоги»

Авторка — Альона Щербюк

Мета: допомагає учасникам підвищити самооцінку через зменшення рівня стресу і страху перед досягненням великих цілей.

Інвентар: фліпчарт або дошка, маркери, аркуші паперу формату А4, ручки та/або кольорові олівці.

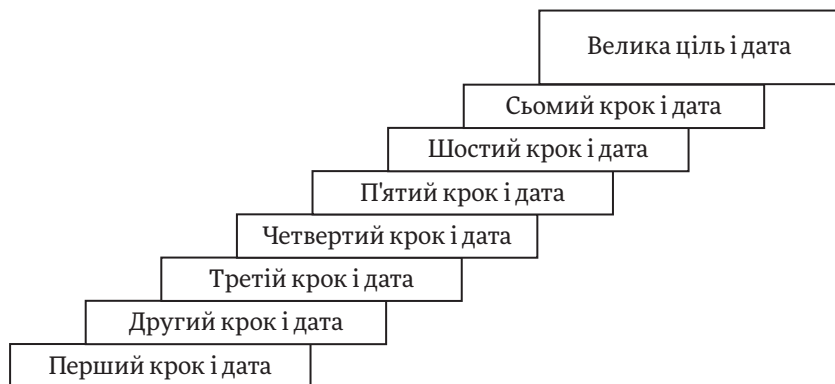
Час роботи: 15–30 хвилин, залежить від кількості учасників.

Кількість учасників: будь-яка, від 4 осіб.

Алгоритм роботи:

Тренер пише на дошці і наводить приклад великої (масштабної) цілі з будь-якої сфери. Як показує практика, краще за все працюють

наші власні цілі. Тренер малює 7 сходинок. Це може виглядати приблизно так:



Після пояснення вправи даємо 5–7 хвилин на виконання. Потім об'єднуємо учасників у пари або трійки і даємо ще по 3 хвилини на обговорення результатів та усвідомлень.

Робота буде виглядати яскравіше, якщо кожен сходинку намалювати різним кольором. Учасники навіть можуть пов'язати кольори із самими кроками. Наприклад, червоний можна використати там, де потрібно більше енергії, жовтий або фіолетовий — додати креативності, зелений — про гроші, блакитний — про спокій. Учасники самі обирають і трактують кольори.

Запитання учасникам:

- Що головного зрозуміли для себе?
- Що було найважчим?
- Яке головне усвідомлення отримали під час вправи?
- Який перший крок зробите протягом 24 годин?

Може статись так, що буде обмаль часу, або учасники не зможуть одразу прописати 7 кроків. У такому випадку даємо їм домашнє завдання — доробити вправу.

Висновки: вправа допомагає зменшити рівень стресу і страху перед досягненням великих важливих цілей та збільшити самооцінку, бо кожен маленький крок — то вже перемога.

Надихнути учасників використовувати мистецтво маленьких кроків у будь-якій сфері життя.

Вправа «Істинні бажання»

Авторка — Вікторія Дівонька

Мета: усвідомлення своїх справжніх бажань та потреб, знайти рішення щодо їх реалізації.

Інвентар: папір формату А4 або розворот записника, ручка, за потреби можна використовувати МАК.

Час роботи: до 40 хвилин.

Кількість учасників: індивідуальна/групова робота.

Вікові рамки: 18+.

Алгоритм роботи:

Інструкція:

Вправу можна прописувати у вигляді таблиці або писати відповіді в стовпчик на кожну групу запитань, як на рис. 1. Запитання визначені за групами і пронумеровані відповідно кожній групі питань, всього таких груп — 6. Потрібно озвучувати учасникам всі питання, адже для кожного може спрацювати «свій» тригер.

Головне завдання — це бути чесним перед собою! А ведучому варто створити комфортну та довірливу атмосферу.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Рис.1 Таблиця «Виявлення істинних бажань»

Запитання:

- Як мені це набридло! Що мені набридло? Що мене дістало/задовбало? Що не сила продовжувати терпіти? Що мені не комфортно?
- Чому я це роблю? Чому я це терплю?
- Кому це насправді потрібно? (комусь з оточення, рідних, суспільству тощо)
- А що ж насправді хочу я? Що я бажаю? Що я жадаю? Чого я потребую?
- Чому я це до сих пір не виправила(в)? Що заважає це виправити? Чому я ніяк не впливаю на це? Що саме стримує мене до впливу на цю ситуацію?
- Знайти шляхи/конкретні кроки або дії до реалізації бажаного?

Якщо це групова робота, пункт 6 краще зробити в мінігрупах або трійках, де учасники будуть обмінюватися результатами і разом підсвічувати та допомагати генерувати одне одному шляхи та кроки до вирішення цієї ситуації.

Якщо це індивідуальна робота психолога/коуча — разом пошукайте ці відповіді та які ресурси можна залучити до реалізації цих варіантів.

На завершення техніки, учасник має озвучити свої висновки, відкриття, усвідомлення, враження та чесно оцінити внутрішню готовність до змін.

Висновки: завдання сприяє глибинній саморефлексії, аналізу поточного стану речей, пробудженню мотивів до бажаних змін, визначенню орієнтації на процес або результат.

Вправа може використовуватись як чудовий старт до особистісного планування з орієнтацією на покращення якості життя клієнта. Також для ліквідації бар'єрів та завад, підвищення віри в себе та прийняття своєї тіньової частини особистості.

САМООЦІНКА ТА САМОЦІННІСТЬ

Вправа «Аналіз важливості думки»

Авторка — Анастасія Коробова

Мета: навчити учасників відстоювати свої ідеї та можливості їх втілення.

Інвентар: аркуш паперу формату А4, планшетки або столи, чим писати.

Час роботи: 15–25 хвилин.

Кількість учасників: будь-яка.

Алгоритм роботи:

Етап 1. Потрібно розповісти людям про те, як працює світ — що він дає можливості тим, хто ділиться з ним інформацією та працює над втіленням задуманого. Тобто, чим більше правильних людей чує наші ідеї, тим більша вірогідність, що хтось допоможе втілити задумане. Отже, щоб досягати своїх цілей, варто розуміти 3 правила:

1. Потрібно працювати над своїм оточенням і тягнутись до тих людей, які вищі за нас мінімум на голову.
2. Потрібно не боятись розповідати про свої плани, щоб інші мали можливість допомогти їх втіленню.
3. Потрібно не розповідати свої плани та ідеї тим, хто може їх знищити.

Етап 2. Слід роздати учасникам листки, із завчасно надрукованими таблицями, де одна буде містити питання без відповідей, а інша — заповнена тренером як приклад. При роздачі пояснити, що завданням учасників є:

1. Прописати ім'я людини, яка постійно сумнівається в ідеях учасника.
2. Відповісти розлого на питання, які зазначені в таблиці.

3. Поглянути на відповіді та прописати у висновку відповідь на питання: чи варто саме цій людині довіряти свої ідеї та питати поради?

Хто саме у вас не вірить?	Приклад: мама.
Стосовно чого конкретно потрібна порада?	Приклад: чи варто мені піти з роботи та відкрити власну справу?
Які досягнення цієї людини у вашому питанні?	Приклад: ніколи не мала власного бізнесу, хоча мріяла. Страх перемогли, і вона залишилася працювати в наймі за дріб'язкову нестабільну оплату.
Які досягнення цієї людини в інших сферах, які є вагомими для вашої цілі?	Приклад: жодних, просто хороша людина, і я звикла з нею ділитись всіма ідеями, хоча постійно чую критику.
Чому конкретно ця людина у мене не вірить? (прописати конкретні тези з обґрунтуванням)	Приклад: бо в дитинстві я була складним підлітком і від мене завжди очікували найгіршого сценарію.
Висновок	Приклад: я люблю цю людину, але не буду ділитись ідеями, бо вона не має у цьому досвіду, має щодо цього купу страхів і постійно мене критикує.

Запитання учасникам.

Етап 3. Підведення підсумків та опитування щодо результатів.

На цьому етапі тренер(ка) мають підсумувати вправу, пояснити її основні цілі та дізнатись думку учасників. Якщо учасників небагато, варто кожному задати питання, які описані нижче, або аналогічні їм. Якщо

учасників багато, то слід питання озвучити всім і дати висловитись декільком учасникам.

- Чи допомогла ця вправа краще зрозуміти, що не варто довіряти своїй ідеї тим, хто постійно нас критикує?
- Відтепер ви не дозволите іншим критикувати ваші ідеї?

Висновок: дана вправа є чудовим інструментом захисту своїх ідей та надання собі можливості їх втілити.

Вправа «Моя Унікальна особистість»

Авторка — Ганна Костюкевич

Мета: виявити сильні сторони та приховані таланти.

Інвентар: карти МАК, аркуш, ручка.

Час роботи: 20–30 хвилин самостійної роботи або в групах.

Алгоритм роботи:

1. Тренер пропонує наступну схему роботи учасникам:
Інтуїтивно, на листі аркуша, учасник щось малює, як веде рука. Це може бути малюнок, образ або, взагалі, набір «паличок та хрестиків», безоцінно.
2. Учасник вибирає собі карту МАК, також можна використовувати додаткові карти-підказки.
3. Починаємо працювати з малюнком.
Учасник дивиться на малюнок, виявляє та проговорює свої асоціації від нього.
4. Тренер надає питання для пропрацювання:
 - У чому моя унікальність?
 - Якою унікальною особистістю я можу бути сьогодні?
 - Як це можу робити тільки Я?

5. Тренер пропонує учаснику карту МАК та/або допоміжні картки, та допомагає розпакувати (виявити) сильні сторони і таланти через питання і роботу з картою.

- Що потрібно для того, щоб я визнала (визнав) свою унікальність?
- Що потрібно для того, щоб я розкрила (розкрив) свою унікальність?
- Яка моя унікальність може сьогодні вплинути на створення грошей?

- Хто я є насправді?

6. Аналізуємо відповіді та робимо записи (якщо треба).

Висновки: ця вправа допомагає учасникам побачити, що кожна людина — це унікальна особистість, зі своїми талантами, сильними сторонами. Людина визнає, що у неї є унікальні особливості, завдяки прояву яких вона може монетизувати свої здібності та бути прикладом для інших людей.

Вправа «Життєві ролі»

Авторка — Євгенія Лук'яненко

Мета: Допомогти учасникам усвідомити різноманітність життєвих ролей та оцінити власне задоволення цими ролями на даний момент.

Інвентар: листи паперу або нотатки в телефоні.

Час роботи: 15 хвилин, залежить від кількості учасників.

Кількість учасників: будь-яка, від 4 осіб.

Алгоритм роботи:

Тренер розповідає про те, як багато ролей є в нашому житті та як часто вони змінюються, деякі з них є тимчасовими, деякі можуть тривати все життя.

Наступним кроком тренер пропонує кожному учаснику написати список тих ролей, які зараз є в житті кожного з них.

Після 5–7 хвилин індивідуальної роботи тренер запитує кожного, скільки ролей вдалось описати, та просить за бажанням поділитись переліком.

Тренер озвучує, що якщо іншим учасникам відгукується якась з ролей, її можна дописати в свої списки.

Перелік може мати такий вигляд: жінка, українка, волонтерка, мати, дружина, дочка, сусідка, колега, керівниця, юристка, сестра, активістка, власниця котика, наречена і т. д.

Коли всі бажуючі поділяться власними переліками, тренер просить поставити біля кожного пункту відмітку задоволеності собою в даній ролі в даний час.

Тренер пояснює, що ролі можуть змінюватись і більшість з них є тимчасовими, про деякі ми можемо забувати або ігнорувати. Кожен з нас може бути водночас чудовим колегою та кепським сусідом.

Тренер просить учасників поаплодувати одне одному.

Після вправи бажано зробити перерву.

Запитання учасникам:

- Чи були ролі, про які ви згадали лише тоді, як інші їх озвучили? Які саме?
- Що візьмете для роздумів після цієї вправи?
- Яким ролям хочеться приділити більше уваги?

Висновки: вправа допомагає при запитах низької самооцінки, де треба продемонструвати учасникам їх сильні сторони. При проведенні для учасників, що працюють разом, допомагає краще пізнати одне одного та розвинути емпатію.

САМОРОЗВИТОК

Вправа «Три стовпи»

Авторка — Ольга Кіреєва

Мета: визначити базові цінності особистості, показати їх важливість для подальшого розвитку і формування життєвих цілей.

Інвентар: аркуші паперу формату А4, ручки, аркуші-заготівки із зображенням слона, черепахи та кита.

Час роботи: 15–20 хвилин (індивідуально)/40–60 хвилин.

Кількість учасників: до 20 осіб.

Алгоритм роботи:

1. Передісторія: уявімо, що Земля і кожен із нас стоять на трьох стовпах: слон — мудрість, черепаха — стійкість, кит — гнучкість.

2. Учасникам пропонується записати навпроти кожного «стовпа» власні ключові позиції: з якою мудрістю ви йдете зараз, яку мудрість ви відкрили; що дозволяє вам бути сьогодні стійким; як проявляється ваша гнучкість.

Підказки. Мудрість і Знання (Слон): цінності, пов'язані з навчанням, досвідом та здобуттям знань. Стійкість та Довговічність (Черепаха): стабільність, витривалість та довгострокова відповідальність. Гнучкість і Адаптивність (Кит): цінності, пов'язані з готовністю до змін, інноваціями та здатністю пристосовуватися до нових обставин.

Запитання учасникам:

- Чи всі стовпи у вас сьогодні однакової «висоти»?
- Чого не вистачає?
- Які взаємовпливи ви можете зазначити?
- Що є головним?

- Як це визначає ваш подальший рух?
- На що треба звертати увагу?

Висновки: різноманітність цінностей у житті людини, які її визначають і дозволяють рухатися далі; комбінування різних цінностей, таких, як мудрість, стійкість та гнучкість, визначає унікальність та індивідуальний підхід до життя та прийняття рішень.

Вправа «Що я про себе не знаю? Секретний Я»

Авторка — Ольга Кіреєва

Мета: розкрити потенціали людини, допомогти більш повній самореалізації.

Інвентар: аркуш паперу формату А4, ручки.

Час роботи: 20 хвилин (індивідуально)/40–60 хвилин.

Кількість учасників: до 20 осіб.

Алгоритм роботи:

Учасникам пропонується відповісти на такі запитання:

- Чого я вже досяг?
- Що мені допомогло цього досягнути?
- Чого я можу досягнути?
- Що мені заважає цього досягнути?

Вправа може бути індивідуальною для самоаналізу або презентуватися перед аудиторією.

Запитання учасникам:

- Чи можу я вплинути на перешкоди?

- Як я можу на них вплинути?
- Що я можу взяти із собою далі?
- Чого мені не вистачає для досягнення?

Висновки: у нас у всіх є великий потенціал; на його реалізацію впливають умови, середовище, бажання і т. п.; є речі, на які ми не можемо впливати, і ті, на які можемо; змінюємо те, що можемо змінити, і рухаємося в бік самореалізації.

МЕНЕДЖМЕНТ

Вправа «Хто такий керівник»

Авторка — Олена Зибіна

Мета: допомогти учасникам усвідомити роль керівника в управлінні персоналом.

Інвентар: стільці, розташовані по колу, фліпчарт, папір для фліпчарта, маркери, колода МАК (сюжетна ресурсна колода, у мене МАК «PRO-движение» Тетяни Лемешко).

Час роботи: 20 хвилин.

Кількість учасників: від 10 до 12 осіб.

Алгоритм роботи:

Тренер розкладає на столі колоду карток картинками доверху. Учасникам пропонується взяти по одній картці, яка, за їхньою думкою, символізує керівника.

Далі кожен учасник по черзі дає в групу відповіді на питання (вони записані на фліпчарті, і тренер звертається до них):

- Що зображено на картці?
- Що привертає вашу увагу?
- Про що це для вас?

Важливо: відповіді учасників не коментуються іншими учасниками, кожен описує тільки свою картку.

Під час виступів учасників тренер записує на фліпчарті по одному ключовому слову з відповіді кожного учасника стосовно того, хто є керівник.

Запитання учасникам:

- Які усвідомлення у вас були?
- Що нового про керівника ви дізналися?

Висновки:

1. Під час своєї роботи керівник здійснює багато функцій: планування, організація і координація, стимулювання, контроль і т. д.
2. Під час своєї роботи керівник відіграє багато ролей: менеджер, лідер, наставник, коуч, дипломат, медіатор і т. д.
3. Робочі цілі керівник досягає через діяльність своїх підлеглих. Тому основна його функція — управління персоналом.

Вправа «Декартові квадранти»

Авторка — Олена Зибіна

Мета: спонукати учасників побачити переваги використання коучингового підходу в управлінні.

Інвентар: аркуш паперу для фліпчарта, маркери, блокноти учасників.

Час роботи: 40 хвилин.

Кількість учасників: від 10 до 12 осіб.

Алгоритм роботи:

На початку вправи тренер дає теоретичний блок.

Коучинг — це метод розвитку і розкриття потенціалу людини, в якому коуч не дає порад і жорстких рекомендацій, а сприяє тому, щоб коучі самостійно знаходили рішення й досягав свої цілі. Коучинг орієнтується на можливості майбутнього, а не на помилки минулого, на те, щоб досягати цілі та розвиватися, виправляючи помилки.

Бути коучем — це не вчити, а допомагати вчитися. В кожному з нас закладена природна здатність до пізнання, для якої інструктаж стає лише на заваді.

Коучинг — не готова техніка, яку дістають із запасника та застосовують у певних ситуаціях. Це метод управління, спосіб поводитися з людьми, спосіб мислення та життя.

Чому лідерам важливо запроваджувати відповідні навички для створення власного коучингового стилю керівництва? Розвиваючий коучинг — це здатність ставитися до інших людей, виходячи з парадигми довіри, а не страху.

Один з інструментів коучингу — активне слухання.

Тренер заздалегідь малює на аркуші Декартові квадранти: систему координат, де лівий верхній квадрант — це що я втрачаю, якщо буду застосовувати коучинг у роботі; правий верхній — що я отримаю, якщо буду застосовувати коучинг у роботі; лівий нижній — що я втрачаю, якщо не буду застосовувати коучинг у роботі; правий нижній — що я отримую, якщо не буду застосовувати коучинг у роботі.

Учасники працюють з Декартовими квадрантами в своїх блокнотах індивідуально, заповнюючи кожний з чотирьох квадрантів.

Запитання учасникам:

- Які усвідомлення у вас були?
- Чи варто використовувати коучинговий підхід в управлінні? Чому?
- Що дає його використання керівнику?
- Що дає його використання підлеглому?
- З чого ви хочете почати?

Висновки:

1. Підхід через Декартові квадранти розширює бачення ситуації для прийняття більш обґрунтованого рішення і сприяє більш усвідомленому, вмотивованому досягненню цілей.

2. Управління в стилі коучинг сприяє атмосфері довіри і відкритості, прийняттю підлеглим відповідальності на себе, його розвитку, самостійності в прийнятті рішень, більшій залученості та мотивації під час роботи.

САМОПРЕЗЕНТАЦІЯ.

ОРАТОРСЬКЕ МИСТЕЦТВО

Вправа «Хто зі мною?»

Авторка — Ольга Кіреєва.

Мета: продемонструвати важливість «правильних» меседжів, які формують цікавість, довіру; вдосконалити навички презентації.

Інвентар: не потрібен.

Час роботи: до 40 хвилин.

Кількість учасників: до 20 осіб.

Алгоритм роботи:

1. За допомогою жеребкування обирається 2–4 учасника.
2. Обрані учасники виступають з бліц-промовами (1 хвилина), якими «приваблюють» інших приєднатися саме до її/його команди.
3. Після всіх промов учасники обирають «свого» капітана.
4. Далі один із варіантів:
 - 1 — сформовані команди виконують наступні завдання в рамках тренінгу.
 - 2 — обговорення щодо факторів, які вплинули на вибір капітана.

Запитання учасникам:

- Чим керувалися при виборі?
- Що найбільше «зачепило»?
- Чого не вистачило?

Висновки: послання, харизма, меседжі — важливі для лідера; головне не тільки, що ми говоримо, а й як; зацікавити непросто, але можливо.

Вправа «Переконлива нісенітниця»

Авторка — Олена Жаворонкова

Мета: навчити учасників переконливо доносити свою думку та вміти знаходити аргументи на користь своєї позиції.

Інвентар: окремі аркуші, на кожному з яких надрукована одна тема виступу. Кількість тем має бути кратною кількості учасників.

Час роботи: 40–60 хвилин, залежить від кількості учасників.

Кількість учасників: будь-яка, від 4 осіб.

Алгоритм роботи:

Під час тренінгу з ефективних комунікацій та публічних виступів, тренер/ка проводить мінілекцію та тему переконливих промов. Як приклад, можна розповісти про правило Гомера:

Черговість наведених аргументів впливає на їх переконливість. Найбільш переконливим є наступний порядок аргументів: сильні — середні — один найсильніший.

Поради:

- а) уникайте слабких аргументів;
- б) не починайте із прохання, починайте з аргументів.

Сильні аргументи, з яких правило Гомера рекомендує починати переконання, мають перш за все викликати довіру. На її фоні й наступні аргументи середньої сили виглядають більш вагомими.

Вживання найсильнішого аргументу в кінці промови також психологічно є більш ніж доцільним: він звучить у той момент, коли співрозмовник приймає остаточне рішення.

Якщо ж рішення відкладається, то спрацьовують закони пам'яті: краще за все пригадується те, що було в кінці промови, потім те, що на початку; середина запам'ятовується менш за все.

Після мінілекції учасникам пропонується завдання:

За 15 хвилин підготувати переконливий виступ на одну з тем, використовуючи правило Гомера чи інші правила переконання (Сократа, Паскаля).

Приклади тем:

- у холодильнику дуже жарко;
- пучком вати можна вбити людину;
- на кожній планеті є життя;
- кішки прекрасно пилюсять килими;
- таргани вміють танцювати степ;
- рибок у акваріумі легко навчити синхронному плаванню;
- удави дуже емоційні тварини;
- сучасній людині їжа не потрібна;
- всі іграшки вночі оживають.

Після виступів група обговорює, кому з учасників вдалося найкраще переконати групу

Запитання для обговорення:

- Як, на вашу думку, чи вдалось вам переконати групу?
- Що допомагало, а що заважало під час виступу?
- Що саме ви би додали до своєї промови, або що зайве забрали, якби мали можливість виступити з цією темою ще раз.

Висновки: оскільки учасники на практиці бачать, що переконати слухачів навіть у нісенітниці цілком можливо, ця вправа дуже допомагає прокачати навички публічних виступів та навчитися переконувати співрозмовників.

УСПІШНА АДАПТАЦІЯ

Вправа «Мапа успішної адаптації»

Авторка — Тетяна Курганська

Мета: допомогти учасникам визначити ключові кроки та етапи які допоможуть легко адаптуватися на новому місці.

Інвентар: листи паперу формату А4 або А3, кольорові олівці.

Час роботи: 20–30 хвилин, залежить від кількості учасників.

Кількість учасників: будь-яка, від 3 осіб.

Алгоритм роботи:

Попросіть учасників скласти «мапу» адаптації на новому місці.

1. Роздайте кожному учаснику по листу паперу та кольорові олівці.
2. Запропонуйте розділити «мапу» на етапи адаптації (наприклад, перші дні на новому місці, побудова соціальних зв'язків, оформлення документів тощо).

3. На кожному етапі учасники мають записати поради, дії чи кроки, які вони можуть зробити для успішної адаптації.

4. Після того, як учасники заповнять свої «мапи успішної адаптації», об'єднайте учасників по троє. Попросіть кожного в трійці розповісти одне одному, що він чи вона будуть робити чи вже роблять для успішної адаптації. Ті, хто бажають, можуть попросити у членів трійки пораду щодо стратегій, які можуть їм допомогти подолати труднощі на шляху адаптації.

5. Після обговорення попросіть учасників вибрати декілька конкретних кроків, які вони можуть почати виконувати вже зараз для полегшення своєї адаптації.

Запитання учасникам:

- Що ви зрозуміли про свій шлях адаптації?

- Чого не вистачає на вашій «Мабі успішної адаптації»?
- Як ви можете полегшити свій рух по вашій мабі?

Висновки: вправа дозволяє учасникам визначити кроки для своєї власної успішної адаптації та зрозуміти, як вони можуть діяти в новому середовищі для досягнення цілей адаптації.

МИСТЕЦТВО ПРОДАЖІВ

Вправа «Кому потрібні гроші?»

Авторка — Олена Жаворонкова

Мета: діагностувати рівень вмотивованості команди відділу продажів, виявити обмежуючі переконання відносно грошей у менеджерів з продажів, для подальшого пропрацювання та підвищення ефективності роботи команди.

Інвентар: стілець, купюра в 200 або 500 гривень (аналог в іншій валюті).

Час роботи: 20–30 хвилин, залежить від кількості учасників.

Кількість учасників: будь-яка, від 3–4 осіб.

Алгоритм роботи:

Під час тренінгу для відділу продажів, тренер робить припущення, що менеджери з продажів, окрім очевидних навичок, таких як:

- вміння спілкуватися з людьми та володіти даром переконання;
- ідеального знання товарів чи послуг, які потрібно продавати;
- знання конкурентів, вміння працювати із запереченнями;
- вміння налаштувати до себе та знаходити спільну мову з різними людьми повинні також, в першу чергу, любити гроші та мати сильне бажання їх заробляти.

Як правило, менеджери з продажів одразу погоджуються з цим припущенням.

Як правило, менеджери з продажів одразу погоджуються з цим припущенням.

Наступним кроком тренер ставить посередині тренінгової кімнати, приблизно на однаковій відстані від кожного учасника, стілець (можна всередині кола учасників), кладе на нього купюру грошей і наголошує, що учасники можуть забрати собі цю купюру без будь-яких умов (задарма).

Далі можливі декілька сценаріїв:

- Ніхто не бере купюру.
- Через деякий час і після провокативних висловлювань тренера на кшталт «Ви ж казали, що любите гроші», «Пропоную використати свій шанс», «Не обмежуйте себе»... і т. п., хтось з команди наважується взяти гроші.

- Хтось з учасників впевнено бере купюру.
- Декілька учасників намагаються одночасно взяти собі гроші.

Друга частина вправи — обговорення стратегій поведінки кожного — не менш важлива, ніж спостереження за поведінкою кожного учасника під час виконання вправи.

Задайте учасникам запитання:

- Що саме заважало вам взяти гроші?
- Які думки супроводжували вас під час виконання цієї вправи?
- Чому ви поступилися грошима колезі?

Важливо задати ці питання по декілька разів кожному для того, щоб почути різні варіанти відповідей. Кожна відповідь — це або особисте «обмежуюче переконання», або «психологічний блок» менеджера, які іноді заважають у роботі.

Висновок: вправа дуже наочно допомагає продіагностувати особисту мотивацію кожного учасника та побачити «слабкі зони» та обмежуючі переконання, над якими треба попрацювати.

ДОХІД

Вправа «Вибір площини з грошима»

Авторка — Ганна Костюкевич

Мета: виявити причини, які стримують від отримання збільшеного доходу, за допомогою запитань, направлених на фокусування і вихід поза межі рівня норми доходу.

Інвентар: листи паперу формату А4, ручка.

Час роботи: 15–20 хвилин самостійної або роботи в мінігрупі.

Алгоритм роботи:

1. Учасникам пропонується уявити, що є 3 площини.

Перша площина — це певна сума доходу, яку отримує учасник. Тобто, рівень норми фінансового доходу. Ця сума може складатися з підсумування власного доходу, доходу від додаткової діяльності, фінансових подарунків, доходів з інших джерел.

Друга площина — це площина із сумами нижче рівня доходу учасника.

Третя площина — це площина із сумами, які, наприклад, перевищують рівень доходу у 3–5 разів, ніж є зараз.

Учасник уявляє ці суми, або їх можна написати на аркушах (площинах), щоб бачити і розуміти свій вибір.

Тренер запитує учасника, чи хоче він залишитися із сьогоднішнім рівнем норми доходу, чи поступово збільшувати дохід?

Можна використовувати також такі питання, які виводять на інший рівень мислення:

- Чому я вибираю залишатися в реальності, де, наприклад, 15–20 тис. грн — це забагато?

- Хто мені сказав, що на рівень цієї норми (називаємо суму) треба жити? Хто ці люди? Вони отримують дохід більше мого чи менше?

- Хто мені сказав, що збільшена сума доходу — це ще «забагато» для мене?

- Чому я ще не вибираю ту реальність, в якій я маю можливість отримувати збільшені доходи? Що я боюся втратити тут і зараз? (виявляємо заперечення, страхи та вторинні вигоди людини)

- Які страхи та вигоди знаходяться між площиною з доходом зараз і площиною зі збільшеним доходом?

- Чи згодна (згоден) вибрати (спонукання до дії) площину (реальність) зі збільшеним доходом?

- Що мені стане доступно, коли я виберу більші гроші?

- Якого іншого результату я можу сьогодні досягти (вибрати), щоб отримати?..

- За що я би собі заплатила (заплатив) більше?

2. Таким чином, працюючи з цими питаннями, людина переводить свій фокус уваги (енергію) у напрямку площини зі збільшеними доходами.

Учасник під час роботи може змінити свою мотивацію на «від... до...».

3. Учасники обмінюються висновками між собою та з тренером.

Висновки: ця вправа допомагає учасникам подивитись на можливість вибору через наміри і дії. Людина розуміє власну відповідальність за збільшення доходів і самостійно (або з тренером) рухається в напрямку збільшення доходу.

ПІДСУМКИ ТРЕНІНГУ

Вправа «Інтуїтивні підсумки роботи»

Авторка — Юлія Хмелівська

Мета: віднайти справжні, глибинні підсумки роботи на тренінгу, кроки на майбутнє і мотивацію до дій.

Інвентар: блокнот для запису, ручка.

Час роботи: 60 хвилин.

Кількість учасників: парна.

Алгоритм роботи:

Спочатку потрібно об'єднати учасників у пари і визначити, хто зараз Учасник 1 і Учасник 2.

Далі Учасник 1 просить Учасника 2 розслабитися, закрити очі, уявити себе в білому світлі, повністю в ньому розчинитися.

Потім Учасник 1 задає одне питання, але 10–30 раз, допоки йдуть відповіді:

- Що важливого позитивного для вас відбулося під час тренінгу?
- Що ще відбулося на тренінгу, що було навіть важливіше і позитивніше за це?
- Що ще є важливіше і позитивніше?
- Що було самим важливим і позитивним?

Учасник 1 записує за Учасником 2 короткі відповіді в 1–2 слова.

Потім, спираючись на ці записи, Учасник 2 за допомогою Учасника 1 одразу прописує план дій після тренінгу. І перший крок.

Важливо: відповісти потім на питання — Як зміниться моє життя, коли я реалізую свій план дій? Що я відчуватиму, бачитиму, чути? Як зміниться життя моїх близьких людей? Як я зрозумію, що мій план реалізовано?

Обговорення:

- Як пройшла вправа?
- Чи були труднощі?
- Які інсайти були під час виконання вправи?

Обмеження: щоб не сколихнути під час закінчення тренінгу глибину травму, є сенс робити вправу, роблячи акцент на тому, що позитивного важливого учасники взяли від тренінгу. Навіть якщо піднялося щось негативне, в цьому завжди є суперресурс для людини.

Тому варто зробити акцент на тому, як негативний досвід переформулювати в позитивний план дій.

Коментарі, рекомендації по роботі з вправою:

Коли під час підведення підсумків піти в глибину, задаючи лише одне питання, то у учасників підвищується рівень розуміння і усвідомлення, що з ними відбулося і що вони отримали під час тренінгу.

Вправу пропоную завершити підбиттям підсумків з тренером.

Висновки: вправа, яка робиться в парі, дозволить приділити більше уваги підбиттю підсумків тренінгу і побудові плану дій. Люди зможуть вийти з тренінгу з більш ясною і чіткою картиною, що вони отримали і де вони можуть застосувати отримані знання і навички. Часто на такій глибині пропрацювання свого нового досвіду відбуваються цікаві інсайти вищого порядку і прокидається бажання діяти.

Вправа «Коло доброзичливості»

Авторка — Наталія Пилипенко

Мета: підведення підсумків спільної діяльності, фіксація успішного результату формування взаємин.

Інвентар: відсутній.

Час роботи: 20–30 хвилин.

Кількість учасників: від 6 осіб.

Алгоритм роботи:

Утворіть подвійне коло із всіх членів групи; всі пари стоять обличчям до центру кола. Учасники, що стоять позаду, кладуть руки на плечі тим, що стоять попереду. Учасників, які стоять у внутрішньому колі, просять заплющити очі і відповідати тільки «дякую!» або мовчати. Учасники, які стоять у зовнішньому колі, повинні тихо говорити на вухо партнерам із внутрішнього кола про те, скільки важливих речей вони дізналися від них, що доброго та гарного відкрили в них під час походу, згадують приємні моменти, говорять про інші позитивні речі. Потім все зовнішнє коло зрушується вправо на одну людину, і учасники продовжують говорити. Коли зовнішнє коло завершить повний оборот, то ті, хто його становив, переходять у внутрішній круг, і процес повторюється.

Запитання учасникам:

- Які емоції та почуття виникли у вас під час цього завдання?
- Що нового ви дізнались про команду та про себе під час виконання цієї вправи?
- Чи є щось таке, що ви хотіли б почути, але цього зараз не сталося?
- Чи є якісь слова, зауваження, пропозиції, про які хотілося б сказати зараз всій групі?

Висновки: кожна добра справа повинна закінчуватися тепло, радісно та осмислено. Ця вправа дозволяє зафіксувати успішний результат формування взаємин, результат кожного учасника (особистісний потенціал) та групи загалом.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Білова М.Е. Навчально-методичний посібник з спецкурсу «Соціально-психологічний тренінг». Одеський національний університет імені І. І. Мечникова. Одеса, 2016. 115 с.
2. Гольдштейн А. Тренінг умінь спілкування: як допомогти проблемним підліткам. / Пер. з англ. В. Хомика. Київ: Либідь, 2003. 520 с.
3. Джонсон Д.В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування / Пер. з англ. В. Хомика. Київ: Вид. дім «КМ Академія», 2003. 288 с.
4. Драйден Г. Революція в навчанні / Пер. з англ. М. Товкало. Львів: Літопис, 2011. 544 с.
5. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід роботи / Уклад. О. Пометун, Л. Пироженко. Київ: А.П.Н., 2002. 136 с.
6. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. Дрогобич: Видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, 2015. 78 с.
7. Матійків І. М. Тренерська майстерність: теорія і практика. Практикум для тренерів: [метод. посіб.]. Львів: СПОЛОМ, 2021. 224 с.
8. Матійків І. М. Тренерська майстерність: теорія і практика. Технологія проведення тренінгів: [метод. посіб.]. Львів: СПОЛОМ, 2021. 280 с.
9. Матійків І. М. Якимів А. І., Черняк Т. Г. Основи тренерської майстерності: навч.-метод. посіб. / За заг. ред. А. І. Якиміва. Львів: Компанія «Манускрипт», 2012. 392 с.
10. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посіб. Київ: МАУП, 2004. 192 с.
11. Ніколаєв Л. О. Тренінгова діяльність психолога: навч.-метод. посіб. Київ: 7БЦ, 2023. 150 с.
12. Технології тренінгу: улюблений «складний» учасник: навч.-метод. посіб. / За редакцією Л. Ніколаєва, Київ: 7БЦ, 2023. 144 с.
13. Технологія тренінгу / Упорд.: О. Главник, Г. Бевз / За заг. ред. С. Максименко. Київ: Главник, 2005. 11 с.

14. Тренінги як інтенсивне навчання / І. Усіченко, А. Хабарова, О. Ларіонова-Нечерда, Л. Порохняк-Гановська. Київ: Видавничий цент «Адаптація» МО «Жіноча громада», 2004. 235 с.
15. Тренінгові вправи для початківців і професіоналів: метод. посіб. / За наук. ред. Л. О. Ніколаєва, Київ: 7БЦ, 2023. 148 с.
16. Туріщева Л.В. Психологічні тренінги для школярів. Харків: Вид. група «Основа», 2010. 124 с.
17. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод. посіб. Київ: «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.

ПРО АВТОРІВ КНИГИ

Ніколаєв Леонід

Кандидат психологічних наук, доцент.

Доцент кафедри психології Університету Григорія Сковороди в Переяславі, засновник Міжнародної школи тренінгу і супервізії «TrainingBOX», бізнес-тренер, коуч.

Член Європейської федерації коучингу (ECF) та ГС «Українська асоціація освіти дорослих».

Психолог-консультант, тренер, супервізор проєктів «СПІЛЬНО. Соціальні послуги для сімей у громаді» (UNICEF Україна), «Відновлення надії в Україні. Допомога родинам з дітьми у Бучанському районі, що постраждали від війни» (СОС Дитячі Містечка).

Експерт із Soft skills-програми «U-LEAD з Європою» (GIZ).

Автор і співавтор 7 книг з тренінгової діяльності та розвитку особистості, автор понад 70 наукових статей та досліджень.

м. Київ, Україна.

trainingbox.ua



[facebook.com/
leonid.nikolaiev](https://facebook.com/leonid.nikolaiev)



leonid.nikolaiev@gmail.com

+38 063 479 45 75





Братасюк Ганна

Психологиня, тренерка, арткоучиня, спеціалістка з нейрографіки.

Авторка казок, колоди МАК «Діалоги з равликом», Щоденника «Підказки моєї Душі».

Співавторка 6 книг.

Авторка і ведуча майстер-класів, марафонів, тренінгів, психологічних ігор.

Фасилітаторка письмових практик.

Спікерка міжнародних конференцій і фестивалів.

Допомагає вирішити питання творчої самореалізації через розкриття особистих цінностей і унікальності; знаходити власні шляхи до мети і розправляти крила.

Надихає створювати красу у всіх сферах життя.

м. Київ, Україна.

[facebook.com/
anna.bratasiuk9](https://facebook.com/anna.bratasiuk9)



YouTube:
[Ганна Братасюк](#)





Винокурова Ірина

Кандидатка юридичних наук, доцентка. Практикуюча тренерка у сфері соціальних та сімейних відносин, працює з дорослими та дітьми.

Авторка тренерського курсу «Етикет юних пані». Співавторка посібника «Тренінгові вправи для початківців та професіоналів» (1 частина).

Мати 4 дітей.

м. Київ, Україна.

iratapiara@gmail.com



Дівонька Вікторія

Дипломована практикуюча психологиня; сертифікована тренерка з розвитку м'яких навичок та менторка для тренерів; методологиня освітніх програм та проєктів, у т. ч. SCORM-курсів; коучиня.

Співзасновниця тренінгової агенції для психологів та людей допомагаючих професій «PRO Trainings Agency».

Членкиня інституту комплексної травми та терапії.

Авторка 80+ тренінгів та програм.

Україна.

[facebook.com/
PRO.Trainings.agency](https://facebook.com/PRO.Trainings.agency)



Facebook:
[Вікторія Дівонька](#)





Дорошенко Юлія

Психологиня відділу персоналу, соціально-гуманітарної роботи та психологічного забезпечення Управління оперативного зв'язку та електронних комунікацій ДСНС України.

м. Київ, Україна.

Facebook:

[Юлія Дорошенко](#)





Жаворонкова Олена

Бізнес-тренерка, психологиня, арттерапевтка, мотиваційна спікерка.
Спеціалізується на розвитку Soft skills.

ТОП-3 теми її тренінгів: Стресостійкість в умовах невизначеності,
Energy- менеджмент, Ефективні комунікації та публічні виступи.

Однаково ефективно працює як в офлайн- так і онлайн-форматах.
Авторка книги-тренінгу «Уроки мовленнєвої КРЕАТИВНОСТІ» та розви-
ваючої гри-тренінгу «Матриця ОРАТОРа».

Авторка МАК «ШЛЯХетні знаки», «Птахи, як люди. Люди, як птахи».

м. Ірпінь, Україна.

zhavoronkova.com.ua





Зибіна Олена

Бізнес-тренерка, коучиня, медіаторка.

Проводить тренінги по комунікації, конфліктам, менеджменту, лідерству, управлінню ризиками для керівників на Запорізькій АЕС вже понад 18 років. У роботі використовує коучинговий підхід.

Любить пізнавати нове, весь час знаходиться в цьому процесі. Захоплюється тренерством, бо кожен тренінг — це про особистісне зростання. А допомагати іншим жити своє усвідомлене життя — цікаво і надихаюче!

м. Енергодар, м. Київ, Україна.

[linkedin.com/in/
olena-zybina-01977026a](https://www.linkedin.com/in/olena-zybina-01977026a)





Кіреєва Ольга

Соціологиня, тренерка, фасилітаторка, кандидатка наук з державного управління, авторка понад 150 науково-методичних праць, навчальних та тренінгових програм для вищих навчальних закладів та міжнародних проєктів. Засновниця Creative Learning Lab «SelfDiscovery».

Сфери її інтересів — особистісний розвиток, управління знаннями, краудсорсинг, стратегічне лідерство та управління, креативний менеджмент, ефективні комунікації. Любить генерувати нові ідеї і подорожувати.

м. Дніпро, Україна.

[facebook.com/
olga.kirieieva](https://facebook.com/olga.kirieieva)



[instagram.com/
kirieieva_olga](https://instagram.com/kirieieva_olga)





Коробова Анастасія

Тренерка програм з просування бізнесу та працевлаштування.

Співзасновниця рекламної компанії «Арт_Бро», школи маркетингу для бізнесу «Арт_Бро School» і транспортної компанії «Український Богатир».

Авторка та ведуча курсів і тренінгів з інтернет-маркетингу, де вчить розвивати власний бізнес.

Авторка книги з написання грантових заявок.

Авторка Telegram-каналу, де навчає просувати власний бізнес та публікує грантові заявки для підприємців.

м. Львів, Україна.

<https://korobova.minisite.ai/>



t.me/korobova_info





Костюкевич Ганна

Засновниця міжнародного центру розвитку особистості «Money&Mind». Фінансова коучиня, тренерка, спікерка онлайн-конференцій. Авторка і тренерка тренінгу «Грошова Свідомість», грошових марафонів, грошових онлайн ігор-квестів, грошових методик.

Співавторка методичного посібника «ТРЕНІНГОВІ ВПРАВИ для початківців і професіоналів» та книг: «Я не буду мовчати», «Вся правда про Бренд. Історії, що надихають».

Працює з питаннями збільшення доходів, погашення боргів і кредитів. Обходить граючи захисні механізми психіки, котрі виступають бар'єрами між людиною та її бажаними фінансовими результатами.

м. Краків, Польща.

[facebook.com/
annakostukevich1](https://facebook.com/annakostukevich1)



[instagram.com/
annakostukevich_pro_dengi](https://instagram.com/annakostukevich_pro_dengi)





Криштанович Світлана

Докторка педагогічних наук, кандидатка наук з державного управління, професорка.

Керівниця курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників «Школа педагогічної майстерності: освіта як інструмент безперервного професійного розвитку викладача закладу вищої освіти».

Сертифікована тренерка. Авторка 2 монографій, 2 посібників, 1 патенту, понад 180 наукових і навчально-методичних публікацій. Членкиня редколегій вітчизняних фахових видань. Авторка тренінгів, семінарів для викладачів, вчителів, музейників.

м. Львів, Україна.

[facebook.com/
lanawiz](https://facebook.com/lanawiz)



s.kryshtanovych7777@gmail.com



Курганська Тетяна

Бізнес-тренерка, статус-коучиня, НЛП-практикиня, наставниця. Експертка зі створення книг та просування в соціальних мережах. Авторка та ведуча проєктів зі створення книг та просування найпопулярнішого її проєкту «Стань автором книги за 7 днів!».

Авторка та співавторка 32 книг та 4 колод метафоричних карток, авторка трансформаційних ігор «Я — МАГНІТ!» та «Порада на МІЛЬЙОН».

Організаторка та спікерка міжнародних фестивалів та конференцій. Співорганізаторка нетворкінг-клубу #Більше_життя.

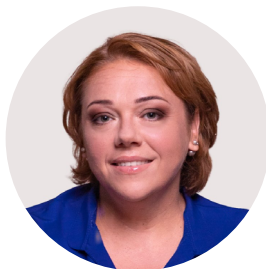
м. Київ, Україна.

[facebook.com/
tatyana.kurganskaya.1](https://facebook.com/tatyana.kurganskaya.1)



[instagram.com/
tatyana_kurganskaya_coach](https://instagram.com/tatyana_kurganskaya_coach)





Лісова Наталія

Медична психологиня, профайлерка, тренерка з емоційної грамотності та поведінкового аналізу. Авторка та ведуча курсів, лекцій та семінарів з типології особистості.

Допомагає людям будувати екологічне спілкування, гармонійні стосунки та прогнозувати поведінку з врахуванням характерологічних особливостей одне одного, тим самим мінімізуючи конфлікти в стосунках між людьми.

м. Київ, Україна.

nl-psychology.tilda.ws



[facebook.com/
LisovaNatalia](https://facebook.com/LisovaNatalia)





Лук'яненко Євгенія

Практикуюча корпоративна бізнес-тренерка, консультантка. Розробниця програм навчання для лінійного персоналу та ТОП-менеджменту, індивідуальних планів розвитку. Співавторка книги «Технології тренінгу: улюблений “складний” учасник». Запрошена спікерка в бізнес-школах. Напрямок її роботи: сервіс, клієнтський досвід, розвиток Soft skills.

м. Бровари, Україна.

look4service.com



[facebook.com/
jenia.lukianenko](https://facebook.com/jenia.lukianenko)





Мартинчук Кристина

Дипломована: магістриня психології, сімейна психологиня; філологиня, вчителька української мови та літератури. Сертифікована тренерка (міжнародна школа тренінгу та супервізії «TrainingBOX»). Авторка навчальних програм для психологів і батьків.

Спікерка вебінарів та майстер-класів «Кабінету психології» факультету психології УДУ ім. М. П. Драгоманова. Авторка і керівниця науково-практичного психологічного гуртка для підлітків «Я — щаслива особистість» у ЦТТ «Юність».

Нумерологиня, тарологиня, ленорманістка.

Дружина і мама двох синів.

м. Київ, Україна.

[facebook.com/
kristina.martynchuk](https://facebook.com/kristina.martynchuk)



krisstyle@bigmir.net



Пилипенко Наталія

Психолог, дитячий нейропсихолог. Авторка та ведуча тренінгів для дітей, підлітків, батьків та педагогів.

Все її професійне життя пов'язане з дітьми. Спеціалізується на психолого-педагогічній підготовці й роботі з вожатими дитячих таборів та інструкторами дитячо-юнацького туризму. В цій збірці представила тренінгові вправи, адаптовані під умови походу.

Оптимістка, актриса, обожнює свою роботу та рідний край.

смт. Веселе, Запорізька область, Україна.

Facebook:

[Наталія Пилипенко](#)





Пона Людмила

Тренерка, експертка багатьох міжнародних і національних проєктів, що працюють в темі захисту дитини, сімейно орієнтованої соціальної роботи, розвитку соціальних послуг, організації соціальної роботи в громадах, організації роботи з військовими, ветеранами та членами їх родин. Начальниця відділу Черкаського обласного центру соціальних служб.

м. Черкаси, Україна.

Facebook:

[Людмила Пона](#)



lysa22007@ukr.net



Руденко Оксана

Кандидатка психологічних наук, доцентка, завідувачка кафедри психології Університету Григорія Сковороди в Переяславі, керівниця навчально-наукового Центру консультативно-ресурсної психології.

Має досвід роботи практичної психологині Українського державного медико-соціального центру ветеранів війни; співзасновниця проекту MOLFA HUB — Центр психологічної допомоги військовим та членам їх родин (arpp.com.ua/molfa-hub); психологиня-консультантка Гарячої лінії психологічної підтримки для чоловіків (NFPA, Фонд ООН у галузі народонаселення в Україні).

м. Переяслав, Україна.

Facebook:

[Оксана Руденко](#)





Скляренко Сергій

Засновник «Студії трансформації Сергія Скляренка». Засновник та голова правління ГО «Психологія людської долі» та Асоціації «Кармотерапії та психології». Автор медитативних практик та методів трансформації на рівні трьох свідомостей: душі, розуму та тіла.

Автор запатентованих методик «Кармотерапія» та «Кармотерапія в парі». Здобувач PhD. Психотерапевт. Член асоціації психосинтезу та психотерапії. Член «Центру українсько-європейського наукового співробітництва».

Провідник у практиках цвяхостояння. Засновник та керівник міжнародної школи за методом «Матриця долі».

м. Лондон, Англія.

[instagram.com/
serhii_skliarenko](https://www.instagram.com/serhii_skliarenko)



t.me/karmolog4u





Тимошенко Наталія

Кандидатка педагогічних наук, викладачка, тренерка.

Досвід її тренерської діяльності — 20 років.

Авторка більше 60 наукових статей, авторка та співавторка більше 30 видань (енциклопедія, підручники, навчальні посібники, навчально-методичні посібники, методичні рекомендації).

Розробниця тренінгових програм: профілактика емоційного та професійного вигорання; способи керування емоційним станом; особливості спілкування з людьми похилого віку; попередження конфліктних ситуацій; основи догляду вдома; тайм-менеджмент та ін.

м. Київ, Україна.

[facebook.com/
rc.kiev](https://facebook.com/rc.kiev)





Тютюн Ольга

Сертифікована бізнес і сімейна медіаторка, супервізорка медіаторів, сертифікована бізнес-тренерка.

Почесна членкиня Національної асоціації медіаторів України, співавторка «Основних засад навчання базовим навичкам медіатора» і «Зasad навчання базовим навичкам сімейного медіатора».

Керуюча партнерка Групи комерційної медіації (Commercial Mediation Group), одного з провідних провайдерів медіації в Україні, та співзасновниця «Майстерні практик медіації».

У 2022 році стала тренеркою міжнародної програми з навчання базовим навичкам медіатора International Mediation Campus.

м. Бориспіль, Київська область, Україна.

cmg.org.ua/pro-nas/cmg



Facebook:

[Ольга Тютюн](#)





Хмелівська Юлія

Психологиня, коучиня, консультантка у методі позитивної сімейної психотерапії, енергопрактикиня. Співавторка коучингових метафоричних карт «У світі чарівних дерев», «Розриваючи шаблони», «Міць чоловічого всесвіту», «Право на кризу» і Т-гри «Розриваючи шаблони». Співавторка 7 книжок по психології.

Авторка марафонів і тренінгів.

м. Київ, Україна.

[facebook.com/
JulKhmelevskaya](https://facebook.com/JulKhmelevskaya)



Viber +38 093 32 669 89



Черкас Олександр

Освітній тренер, філолог-дослідник, громадський діяч, літературний критик, учитель-інноватор, засновник і голова громадської організації «Не цькуй», експерт з освітніх питань, практичний психолог.

Автор монографії, низки наукових студій, навчальних програм, навчально-методичних посібників, вебінарів, тренінгів, подкастів.

Обожнює навчати української.

м. Київ, Україна.

[facebook.com/
bushsandr](https://facebook.com/bushsandr)



[instagram.com/
bush_sandr](https://instagram.com/bush_sandr)





Шельвінська Наталія

Психотерапевтка в руслі позитивної психотерапії та коучиня з 20-річним досвідом, тренерка.

Ігропрактикиня, авторка трансформуючої гри «Твій шлях» та чотирьох колод метафоричних карт: «сЛОЖное Дитя», «Краски жизни», «Мои Маски», «СВЕТ мой, Зеркальце — СКАЖИ...».

Голова Правління у Благодійному Фонді «Теплий Дім».

Найважливіша частина її життя — її родина. Наталія — прийомна мама і виховує дев'ять чудових дітлахів (сім прийомних хлопців). Вважає це своїм покликанням.

м. Київ, Україна — м. Карліно, Польща.

[facebook.com/
Shelvinskaya](https://facebook.com/Shelvinskaya)





Щербюк Альона

Бізнес-тренерка, арткоучиня, мотиваційна спікерка, експертка з просування та продажів для спеціалістів допомагаючих професій та MLM-підприємців.

ТОП-3 теми її тренінгів: Ефективність та результативність, Нетворкінг, Командоутворення.

Однаково ефективно працює як в офлайн-, так і онлайн-форматах.

Авторка книг «Онлайн-просування: як запалити мережу», «Продавець 80-го рівня», «Дозволь собі проДАВАТИ!».

Авторка 6 колод метафоричних карт, 4 ігор з просування та продажів. Співзасновниця нетворкінг-клубу #Більше_життя.

м. Київ, Україна.

www.artcoach.com.ua



[facebook.com/
AlenaScherbiuk](https://facebook.com/AlenaScherbiuk)





Щетініна Лариса

Працює в сфері тілесно-орієнтованої психотерапії. Її робота полягає у співпраці з людьми, допомогти їм у вирішенні фізичних, емоційних та психологічних проблем через роботу з їхніми тілами, орієнтована на жінок і включає такі аспекти, як втрата власних ресурсів, втрата мотивації, проблеми в сімейних стосунках, виявлення цінності жінки, її призначення в житті.

м. Бориспіль, Україна.

[facebook.com/
larisa.schetinina](https://facebook.com/larisa.schetinina)



chetinina010@ukr.net

ХОЧУ СТАТИ ТРЕНЕРОМ АБО ПІДВИЩИТИ СВОЮ КВАЛІФІКАЦІЮ

Онлайн-марафон

«Як створити авторський тренінг за 7 днів»

(сертифікація — 30 годин)

Заняття 1. Тренінг починається з... «вішалки».

Заняття 2. «Тренер» — звучить гордо.

Заняття 3. Учасник тренінгу. Що за «птах»?

Заняття 4. Тренінгова вправа.

Заняття 5. Авторський тренінг: як його полюбити та випустити у люди.

Онлайн-марафон

«Я — тренер: здаватися чи бути»

(сертифікація — 15 годин)

Заняття 1. Бути професіоналом.

Заняття 2. Бути особистістю.

Заняття 3. Бути джерелом енергії.

Заняття 4. Бути генератором ідей.

Заняття 5. Бути успішним.

Онлайн-марафон

«5 кроків до створення авторської вправи»

(сертифікація — 15 годин)

Заняття 1. Ідея вправи.

Заняття 2. Структура вправи.

Заняття 3. Інвентар вправи.

Заняття 4. Реалізація вправи.

Заняття 5. Аналіз вправи.

Курс підготовки тренерів
«Технологія тренінгової діяльності»
(сертифікація — 90 годин)

Модуль 1. Введення у тренінгову діяльність. Тренінг як ефективна форма навчання.

Модуль 2. Дизайн та структура тренінгу. Як створити логічну структуру тренінгу.

Модуль 3. Особистість тренера.

Модуль 4. Робота з групою та групова динаміка.

Модуль 5. Тренінгові методи.

Модуль 6. Алгоритм підготовки та проведення тренінгу.

Модуль 7. Зворотний зв'язок та оцінка ефективності навчання.

Модуль 8. Котренерство та посттренінговий супровід.

Контакти:

Леонід Ніколаєв

[.trainingbox.ua](http://trainingbox.ua)

[facebook.com/
leonid.nikolaiev](https://facebook.com/leonid.nikolaiev)



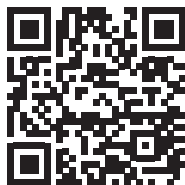
+38 063 479 45 75

leonid.nikolaiev@gmail.com

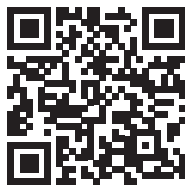
Книга «Тренінгові вправи
для початківців і професіоналів. Книга 2» створена
за підтримки проєкту Тетяни Курганської
«Стань автором книги за 7 днів».

**Якщо ви також хочете стати автором книги,
ми чекаємо на вас у нових проєктах —**

[facebook.com/
tatyana.kurganskaya.1](https://facebook.com/tatyana.kurganskaya.1)



[instagram.com/
tatyana_kurganskaya_coach](https://instagram.com/tatyana_kurganskaya_coach)



This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Придбати цю книгу можна
у будь-якого її автора.
Контакти авторів ви знайдете
в розділі «Про авторів книги»

Навчально-методичне видання

ТРЕНІНГОВІ ВПРАВИ

для початківців і професіоналів.

Книга 2

Вправи подано в авторській редакції.

Автори опублікованих матеріалів
несуть персональну відповідальність за достовірність
і формулювання інформації в посібнику.

Редактор: Тетяна Курганська
Науковий редактор: Леонід Ніколаєв
Літературний редактор: Олена Хорс
Дизайн обкладинки: Юлія Карась, Андріана Деряба
Верстка: Андріана Деряба
Коректор: Олена Хорс

В оформленні використано:
шрифти «More Pro» та «Myriad Pro»
відповідно до умов офіційної ліцензії Adobe Fonts,
шрифт «MacPaw Fixel»
відповідно до умов Open Font License від MacPaw Inc.

ВД «Освіта України» ®
ФОП Руслан Олексійович Маслаков
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців, виготовників
і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 4726 від 29.05.2014 р.
Тел. (095) 699-25-20, (098) 366-48-27
E-mail: osvita2005@gmail.com, rambook.com.ua



Організатор проєкту:

Леонід Ніколаєв — кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, завідувач навчально-методичної лабораторії психології групової роботи Університету Григорія Сковороди в Переяславі, засновник Міжнародної школи тренінгу та супервізії «TraningBOX», бізнес-тренер, сертифікований коуч, письменник

Автори:

Ніколаєв Леонід
Братасюк Ганна
Винокурова Ірина
Дівонька Вікторія
Дорошенко Юлія

Жаворонкова Олена
Зибіна Олена
Кіреева Ольга
Коробова Анастасія
Костюкевич Ганна
Криштанович Світлана
Курганська Тетяна
Лісова Наталія
Лук'яненко Євгенія
Мартинчук Крістіна
Пилипенко Наталія
Пона Людмила
Руденко Оксана
Скляренко Сергій
Тимошенко Наталія
Тютюн Ольга
Хмельівська Юлія
Черкас Олександр
Шельвінська Наталія
Щербюк Альона
Щетініна Лариса



«Тренінгові вправи для початківців і професіоналів. Книга 2» – ваш універсальний посібник для створення та проведення ефективних тренінгів для будь-якої аудиторії.

У посібнику представлено добірку з 69 практичних вправ від 26 тренерів-експертів, що охоплюють широкий спектр тем. Кожна вправа супроводжується чітким поясненням, цілями, прикладами та порадами щодо її проведення.

Однією з переваг посібника є широке коло вправ – від базових, спрямованих на знайомство та взаємодію, до складних, що стосуються самопрезентації й мистецтва продажів, від командної роботи і комунікації до саморозвитку.

Посібник є ґрунтовним і прикладним ресурсом для тих, хто бажає розвиватися як особистість і фахівець у галузі групової роботи та тренінгової діяльності.

Книгу створено за підтримки
Тетяни Курганської —
організаторки проєкту
«Стань автором книги за 7 днів»

ISBN 978-617-549-306-9



9 786175 493069

