

Допомога у добробуті.

Як підтримати інших
і подбати про себе?



Посібник з добробуту.

Автори і автори

Агнешка Борек Тренінгова асоціація неурядових організацій , – керівник проекту, редактор посібника

Александра Гувовська, Тренінгова асоціація неурядових організацій

Анджелі Девіллє, Асоціація EIVA

Анна Татарек ,Фонд «Наука- це пригода».

Анна Войцеховська-Новак, Тренінгова асоціація неурядових організацій

Аттіла Мезарош, Фонд «Jövökerék».

Більге Сарі, Асоціація EIVA

Крістіан Бабутау, Асоціація EIVA

Даніель Маккаї, Фонд «Jövökerék».

Давид Харгітаї, Фонд «Jövökerék».

Янош Немеш, Фонд «Jövökerék».

Марчін Міцнер, Тренінгова асоціація неурядових організацій

Пауліна Сежпутовська, Тренінгова асоціація неурядових організацій – координатор проекту

Роксана Борбілеу, Асоціація EIVA

Творчий колектив Well-Support

Аліція Цисевська, Фонд «Наука- це пригода».

Даріуш Патолета, Фонд «Наука -це пригода».

Давид Харгітаї, Фонд «Jövökerék».

Едіта Глейх, Тренінгова асоціація неурядових організацій

Івона Міськовьяк, Фонд «Наука -це пригода».

Катажина Стельмарчик, Фонд «Наука –це пригода».

Сібель Улукай, Асоціація EIVA

Зіта Габор, Фонд «Jövökerék».

ISBN: 978-83-969330-2-7 (онлайн-версія)

Ілюстрації зі сторінки [Storyset](#)



КОНСОРЦІУМ

Посібник розроблено в рамках проекту „The Wellbeing of Refugees' Supporters” (Well-Support), у якому бере участь консорціум експертних організацій із трьох країн:

- ◆ Тренінгова Асоціація Неурядових Організацій – Польща
- ◆ Фонд «Empower Innovate Value Act (EIVA) » – Румунія
- ◆ Фонд «Jövökerék» – Угорщина
- ◆ Фонд « Наука –це пригода» – Польща



EIVA

Jövökerék



Публікація є в наявності [licencji Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](#) (CC BY-SA 4.0).



Co-funded by
the European Union

Фінансується Європейським Союзом. Погляди та думки, висловлені в посібнику, належать виключно авторам і не обов'язково відображають погляди Європейського Союзу чи Європейського виконавчого агентства з освіти та культури. Ні Європейський Союз, ні Агентство не несуть жодної відповідальності з цього приводу.

В Асоціації підготовки неурядових організацій ми дбаємо про інклюзивну мову, тому використовуємо різноманітні граматичні форми. Незалежно від використовуваного типу, текст стосується людей будь-якої статі.

Час настав!.....	4
Для кого цей посібник?	4
Як користуватися посібником?	5
Що нам потрібно, щоб підтримувати інших людей?.....	6
Чому піклування о добробут під час підтримки інших не є особистою відводідальністю тих хто підтримує.	7
Чому цінності є серцем організації?	8
Які цінності пов'язані з хорошою підтримкою інших?	8
Інструменти, методи та ідеї для тренінгів і семінарів, що підтримують благополуччя	18
Графік добробуту	19
Добробутний колаж.....	20
Метод Лоуена	21
Комунікація без насильства в робочому середовищі	22
Десять порад, що ми можемо зробити, щоб будувати внутрішній спокій у стосунках з іншими та в організації.....	24
Глобальна карта	25
Розвиваюча гра "Круїз"	26
Інструкція до гри "Круїз"	41
Індекс дилем	46
До побачення	51

Час настав!

Пора нам нарешті зайнятися собою і подбати про себе. «Ми» означає людей, які працюють в неурядових організаціях, закладах догляду, освітніх і допоміжних закладах, службах екстреної допомоги та охорони здоров'я.

Настав час подумати про те, як ми працюємо, щоб допомогти іншим. Чи достатньо ми піклуємося про себе, чи віддаємо всю свою енергію на підтримку самих себе, забуваючи про власне благополуччя?

Настав час це усвідомити і обговорити це питання в наших організаціях. Настав час знайти рішення, які принесуть користь не лише людям, яким ми допомагаємо – тим, хто потребує допомоги та в кризі, але й принесе користь нам – людям, які надають підтримку.

Ми створили посібник із благополуччя для всіх професіоналів, які допомагають іншим, включаючи тренерів, тренерів, соціальних працівників або лідерів. Цей унікальний ресурс вирішує поширену проблему в нашій галузі: тенденцію не звертати уваги на власний добробут під час роботи.

Посібник пропонує практичні відповіді на це завдання, надаючи інструменти, які допоможуть запобігти виснаженню та підтримувати ефективність, приносячи користь як людям, яким ми служимо, так і ширшій спільноті. Ці інструменти спрямовані на:

- ◆ допомагає визначити внутрішні проблеми,
- ◆ сприяння відкритому спілкуванню,
- ◆ створення культури добробуту, яка приносить користь усім.

Заохочуючи жінок-співробітниць приділяти пріоритет своєму здоров'ю та рівновазі, організації можуть зробити свої команди більш ефективними у виконанні своїх ролей, а також більш стійкими та стійкими у своїх зусиллях допомагати іншим.

Для кого цей посібник?

Наша команда тренерів, коучів і соціальних працівників підтримує тих, хто присвячує своє життя допомозі нужденним. Якщо ви тренер, коуч, соціальний працівник або займаєтеся іншою посадою, ви працюєте з людьми, які перебувають у кризових ситуаціях або ризикують бути соціально відчуженими, ці інструменти розроблено саме для вас. Ми запрошуємо вас прочитати їх і, якщо можливо, надихнути керівництво вашої організації впровадити наші пропозиції у свою повсякденну діяльність.

Якщо ви лідер, ми настійно рекомендуємо вам ознайомитися з цінностями та інструментами, які ми пропонуємо. Впроваджуючи їх, ви зможете краще підтримувати свою команду та розвивати здорове сприятливе середовище у своїй організації. Ми віримо, що підхід лідера безпосередньо впливає на те, як люди працюють, а їх результативність тісно пов'язана з тим, як вони почуваються – чи відчують вони безпеку та автономію у своїй роботі.

Цінності, які ми пропагуємо, є невід'ємною, ключовою частиною культури турботи про добробут. Як лідер, ви маєте силу його створити. Ви, ймовірно, щодня думаєте про свою команду та цілі вашої організації. Ми переконані, що цінності, які ми відстоюємо, можуть допомогти в повсякденній діяльності та управлінні організацією. Коли люди почуваються добре, вони добре працюють, що дозволяє їм підтримувати тих, хто найбільше цього потребує.





Як користуватися посібником?

Одним із ключових елементів цього посібника є матриця цінностей благополуччя – комплексний набір цінностей, що підтримує культуру турботи про благополуччя в організаціях. Приймаючи ці цінності, ви можете створити середовище, яке сприяє особистому та професійному розвитку. Матриця забезпечує чіткі рамки для лідерів і співробітників - завдяки їй вони можуть повернутися до цінностей і зберегти їх. Таким чином вони не будуть забуті, а активно інтегровані в повсякденну діяльність.

Практичним прикладом наших інструментів є навчальна гра «Круїз», яка використовує спільну морську пригоду як метафору співпраці в організації. Цей інтерактивний досвід допомагає учасникам дізнатися про вподобання один одного, стилі прийняття рішень і способи вирішення конфліктів за допомогою ефективного спілкування. Це допомагає побудувати міцніші зв'язки між колегами, дозволяючи їм ефективніше співпрацювати та краще розуміти один одного.

Переваги для лідерів від цих інструментів величезні. Розвиваючи культуру благополуччя, ви можете покращити продуктивність своєї команди, зменшити ризик вигорання та створити більш приємне та продуктивне робоче середовище. Ми віримо, що лідерство відіграє ключову роль у формуванні вашого підходу до роботи. Коли люди відчувають підтримку, вони працюють краще. Це безпосередньо впливає на їх здатність підтримувати інших, і

позитивний ефект поширюється по всій організації, як кола на воді.

Ми віримо, що ці інструменти та цінності допоможуть вам і вашій організації працювати ефективніше, а не просто складніше. Вони були розроблені, щоб бути зручними для користувача, доступні в Інтернеті та можуть бути адаптовані до різних умов. Завдяки цьому вони будуть практичним і надійним джерелом інформації для кожної організації. Приймаючи ці стратегії, ви гарантуєте, що ваша команда залишається мотивованою, здоровою та повністю здатною надавати підтримку, яка змінить життя людей, яким ви служите.

*

Ми рекомендуємо вам прочитати матрицю цінностей добробуту, яка пропонує, як ви можете покращити культуру добробуту у вашій організації. Підтримувати тих, хто підтримує інших, не лише корисно, але й важливо.

Щиро запрошуємо Вас скористатися нашим посібником!

Команда підтримки

Що нам потрібно, щоб підтримувати інших людей?

Доглядальники часто забувають піклуватися про себе, тому наш посібник містить безцінні інструменти для підтримки благополуччя людей в організації. За допомогою правильних інструментів і розуміння цінностей команди можуть функціонувати ефективніше, а окремі люди можуть краще балансувати між роботою та особистим життям.

Люди, які підтримують інших, повинні ставити пріоритет для свого благополуччя – заради власного благополуччя та збереження здатності ефективно допомагати. Турбота про себе людьми, які підтримують інших, є необхідним з кількох причин:

1. Запобігання вигоранню

Надання постійної підтримки без часу на відпочинок і регенерацію може призвести до вигорання, яке характеризується емоційним, психічним і фізичним виснаженням. Вигорання зменшує здатність піклуватися про інших і може призвести до довгострокових негативних наслідків як для людини, яка підтримує, так і для тих, хто покладається на її допомогу.

2. Збереження емоційної стійкості

Люди, які підтримують інших, часто стикаються зі складними ситуаціями, які можуть мати емоційні наслідки. Приоритезація власного благополуччя допоможе вам зберегти емоційну рівновагу. Це дозволяє людям продовжувати пропонувати чуйну підтримку та не почуватися приголомшеними викликами, з якими вони стикаються.

3. Надання постійної якісної підтримки

Люди, які підтримують інших що нехтують власними потребами, з часом можуть стати менш ефективними – якість наданої підтримки знижується. Доглядаючи за собою, вони забезпечують себе енергією, цілеспрямованістю та здатністю допомагати.

4.

Подаючи позитивний приклад

Підкреслення важливості догляду за собою є прикладом для людей, які отримують підтримку, і заохочує їх набути здорових звичок і відповідних стратегій подолання. Люди, які підтримують інших що надають пріоритет своєму добробуту, показують, що ви можете піклуватися про себе, водночас допомагаючи іншим.

5.

Зміцнення довгострокових зобов'язань

Звичка піклуватися про себе дозволяє людям які допомагають іншим залишатися залученими в довгостроковій перспективі. Без задоволення своїх потреб ці люди ризикують не мати змоги продовжувати працювати та залишити потребуєчих без постійної підтримки.

Турбота про себе – це не ознака егоїзму, а необхідна умова, якщо ми хочемо зберегти здатність допомагати іншим. Забезпечуючи свій добробут, люди які підтримують інших, можуть залишатися сильними, ефективними та відданими справі допомоги нужденним.



Чому піклування о добробут під час підтримки інших не є особистою відповідальністю тих хто підтримує.

Благополуччя тих, хто допомагає, не є їхньою індивідуальною відповідальністю, а спільним пріоритетом, який організації повинні активно підтримувати. Таким чином вони виконують свої етичні та юридичні зобов'язання та створюють дружню, продуктивну, інноваційну та лояльну команду.

Благополуччя є спільною відповідальністю, яку необхідно вирішувати як на організаційному, так і на системному рівнях. Є кілька ключових причин, чому ця проблема виходить за межі окремої людини:

1. Запобігання втоми та вигорання через співчуття

Люди, які займаються підтримкою, часто стикаються з емоційно складними та стресовими ситуаціями, які можуть призвести до втоми та виснаження, якщо відповідні системи підтримки відсутні. У той час як кожен може самостійно вживати заходів для боротьби зі стресом, організації несуть відповідальність за надання належних ресурсів, розробку політики та впровадження практик, які допомагають захистити працівників від перевантаження. Без інституційної підтримки люди можуть опинитися під загрозою довгострокової шкоди, що зменшить їх здатність ефективно допомагати іншим.

2. Надання високоякісного догляду

Добробут тих, хто надає підтримку іншим, безпосередньо впливає на якість послуг, які вони надають. Якщо вони психічно або фізично виснажені, їх здатність надавати постійну, співчутливу та професійну допомогу зменшується. Беручи на себе відповідальність за благополуччя співробітників, організації гарантують, що люди, про яких вони піклуються, отримують найкращу увагу та підтримку.

3. Спільна етична відповідальність

Організації та установи, що надають допомогу, мають етичне зобов'язання надавати пріоритет благополуччю своїх співробітників і волонтерів. Співробітники відіграють ключову роль у підтримці вразливих груп і окремих осіб, і нехтування благополуччям команди суперечить обов'язку підтримувати безпечно та здорове

робоче середовище. Відповідальність не може бути повністю передана окремим особам, оскільки організаційна структура суттєво впливає на умови праці та стресори.

4. Побудова стабільної команди

Робота у допоміжній професії може бути емоційно та фізично виснажливою. Без системної уваги до благополуччя люди, які працюють на цій посаді, більш схильні до високого рівня стресу, що зрештою призводить до втрати співробітників. Організації, які активно піклуються про благополуччя персоналу, сприяють його сталому розвитку, зменшуючи плінність кадрів, прогули та негативні наслідки тривалого стресу.

5. Надання доступу до ресурсів

Люди, які підтримують інших, не завжди можуть керувати власним благополуччям, оскільки доступ до ресурсів, таких як консультації, професійні мережі підтримки, програми боротьби зі стресом і відповідне робоче навантаження, значною мірою залежить від внутрішньоорганізаційних правил. Організації несуть відповідальність за надання цих ресурсів - це те, як вони дозволяють персоналу піклуватися про себе, продовжуючи свою важливу роботу.

6. Юридичні та нормативні зобов'язання

У багатьох регіонах існують законодавчі вимоги щодо захисту психічного та фізичного здоров'я робітниць, особливо на стресових посадах, зокрема: турбота. Організації несуть відповідальність за дотримання цих правил, забезпечуючи відповідні гарантії, навчання та ресурси, які покращують добробут тих, хто надає підтримку.

Підтримуючи інших, добробут не можна розглядати лише як особисту справу. Організації повинні визнавати свою роль у наданні підтримки, просуванні здорових умов праці та створенні систем, які забезпечують довгострокову стабільність і здоров'я тих, хто надає допоміжні послуги.

Чому цінності є серцем організації?

Цінності є серцем організації, оскільки вони визначають її основну ідентичність і мету. Вони служать керівними принципами, які формують кожне рішення, дію та взаємодію. Вбудовуючи цінності в центр своєї діяльності, організація забезпечує послідовність і цілісність у реалізації своєї місії та бачення.

Цінності є важливими в кожній організації - це орієнтири, які вказують на те, що для нас дійсно важливо. Усвідомлення цього допомагає людям уникнути виснаження та підтримувати здоровий баланс між роботою та особистим життям.

Цінності формують внутрішню культуру організації, визначаючи, як люди взаємодіють, співпрацюють і діють разом. Коли такі цінності, як повага, інклюзивність і відповідальність, закладені у функціонування організації, вони сприяють створенню позитивного, сприятливого та мотивуючого робочого середовища. Його міцна

культура, заснована на цінностях, підвищує залученість, задоволення та продуктивність працівників, оскільки вони відчують зв'язок зі спільними переконаннями.



<https://vimeo.com/1024682390>

Які цінності пов'язані з хорошою підтримкою інших?

Матриця, розроблена в рамках проекту, описує базові цінності, які, на нашу думку, є (або повинні бути) основою організації, що підтримує людей у складних ситуаціях (людей з досвідом біженців та міграції, людей у різноманітних кризах, людей із ризиком соціальне відчуження тощо).

У матриці ми визначаємо цінності з точки зору їх ролі в культивуванні культури турботи про благополуччя, тобто організаційної культури, яка піклується про благополуччя як бенефіціарів, так і команди: співробітників і волонтерів.

Цінності виділені в матриці:

- ◆ **Гідність**
- ◆ **Інклюзивність**
- ◆ **Різнорманітність**
- ◆ **Здоров'я**
- ◆ **Безпека**
- ◆ **Баланс**
- ◆ **Довіра**
- ◆ **Партнерство**
- ◆ **Автономність**
- ◆ **Відповідальність**

- ◆ **Відчуття сенсу, яке приходить від роботи**
- ◆ **Відповідність місії організації**

Всі ці цінності важливі і взаємопов'язані. Наприклад, ви не можете піклуватися про своє здоров'я, якщо ігноруєте баланс між роботою та особистим життям.

Окрім визначення цінностей, ми також відповідаємо на запитання, чому кожна з них потрібна організації та чому до неї слід звертатися.

Ми хочемо, щоб матриця була одночасно джерелом натхнення та практичним інструментом для організації, які хочуть культивувати та розвивати культуру благополуччя. Саме тому ми включили список індикаторів, які на практиці показують, як дана цінність може проявитися в організації. Наш намір не полягав у створенні замкнутого набору показників – це неможливо через різноманітність організацій і контекстів, у яких вони працюють. Ми заохочуємо вас розглядати запропонований список як відправну точку для саморефлексії: де ми знаходимося в культивуванні культури турботи про добробут і як ми можемо розвиватися в цьому напрямку.

Гідність

Як ми розуміємо цю вартість

Культивувати гідність означає поважати кожного, ким би він не був, просто тому, що він людина.

Це стосується, зокрема, членів команди (незалежно від їх посади), бенефіціарів та інших людей, з якими організація контактує

Чому важливо дотримуватися цієї цінності в роботі?

- ◆ Гідність є основною цінністю та джерелом усіх інших цінностей.
- ◆ Це вроджена якість кожної людини і не потребує підтвердження чи схвалення.
- ◆ Кожна людина має право на гідність, і кожна організація складається з людей; гуманітарні організації служать людям.
- ◆ Повага до гідності є необхідною умовою ставлення до людини та реалізації інших цінностей.
- ◆ Посягання на гідність завжди призводить до значної шкоди та серйозних наслідків для осіб, таких як приниження або таке, що принижує гідність, поведження.
- ◆ Порушення гідності завжди призводить до значної шкоди та серйозних наслідків для організації, таких як втрата доброї репутації, суспільної довіри, довіри потенційних донорів і партнерів, органів державної влади, довіри членів команди, судові позови проти організації, фінансові втрати тощо.
- ◆ Суть діяльності з надання гуманітарної допомоги та підтримки полягає в захисті або відновленні гідності людей, для яких організація працює.
- ◆ Виховання гідності є умовою виконання місії кожної гуманітарної організації.

Показники –звідки ми можемо знати, що ця цінність присутня в житті організації?

організація

- ◆ Повідомляє про свої цінності всередині та ззовні (наприклад, через кодекс поведінки, письмову заяву про місію, внутрішнє навчання, інформаційні бюлетені або іншими засобами).
- ◆ Серйозно сприймає порушення гідності.
- ◆ Розробив механізми (процедури) повідомлення про порушення гідності та іншу неналежну поведінку.
- ◆ Перевіряє повідомлення про порушення гідності та за необхідності вживає коригувальні заходи.
- ◆ Спілкується з повагою і не вдається до тиску чи насильства (прямого чи непрямого) у спілкуванні.

Члени команди (працівники та волонтери), бенефіціари та зацікавлені сторони відчувають повагу та цінність.

Інклюзивність

Як ми розуміємо цю цінність?

Інклюзивність означає практику або політику, яка забезпечує однакове ставлення до всіх людей. Йдеться про створення середовища, яке цінує та поважає різноманітність, надаючи всім однакові можливості, ресурси та переваги, незалежно від раси, статі, віку, рівня здібностей, сексуальної орієнтації чи інших характеристик.

Інклюзивність – це не лише толерантність до «інакшого», це активне прагнення прийняти та відзначити різноманітність.

Чому важливо дотримуватися цієї цінності в роботі?

Підтримуючи інклюзивність, організації створюють більш справедливе суспільство, роблячи внесок у розвиток своїх спільнот.

Інклюзивні організації створюють позитивну робочу культуру, яка сприяє командній роботі, співпраці та почуттю причетності.

Члени команди, які відчувають себе цінними та включеними, з більшою ймовірністю залучатимуться до своєї роботи та будуть більш відданими їй.

Інклюзивність може:

- ◆ підтримувати креативність, заохочуючи дослідження різних ідей і підходів, що призводить до більш повного розуміння складних проблем;
- ◆ привести до кращих рішень.

Показники –звідки ми можемо знати, що ця цінність присутня в житті організації?

організація

- ◆ Відкрита для різних демографічних груп, незалежно від таких характеристик, як стать, раса, етнічна приналежність, вік, сімейний стан та інше.
- ◆ Представляє та повідомляє про правила, які чітко забороняють дискримінацію та мобінг.
- ◆ Пропонує гнучкий графік роботи, варіанти віддаленої роботи та інші зручності, які адаптуються до різних життєвих ситуацій членів команди.
- ◆ Пропонує навчання різноманітності, справедливості та інклюзивності – навчає членів команди упередженості, мікроагресії та інклюзивному спілкуванню.
- ◆ Забезпечує включення елементів різноманітності та інклюзивності в шляхи розвитку лідерства.
- ◆ Забезпечує доступність фізичного робочого середовища для людей з обмеженими можливостями.
- ◆ Забезпечує доступність цифрових інструментів і платформ для людей з різними потребами.
- ◆ Збирає думки щодо організаційної культури та інклюзивності, дозволяючи членам команди та бенефіціарам ділитися своїм досвідом і надавати відгуки.
- ◆ Забезпечує справедливий доступ до просування та професійного розвитку для різних груп працівників.
- ◆ Визнає та відзначає внесок членів команди з усіх професій.
- ◆ Використовує інклюзивну мову та зображення.
- ◆ Розробив політику підтримки батьківської відпустки, догляду за дитиною та інших сімейних ініціатив.
- ◆ Бере участь у громадських заходах і партнерствах, які сприяють різноманітності та інклюзії.

Члени команди

- ◆ Не соромтеся висловлювати занепокоєння або пропозиції щодо інклюзивності.
- ◆ Вони мають почуття причетності та відчувають, що їх цінують і приймають в організації

Різноманітність

Як ми розуміємо цю цінність?

Різноманітність як цінність означає визнання та оцінку широкого діапазону відмінностей і подібностей між людьми. Вона проявляється в багатьох вимірах.

Повага до різноманітності включає прийняття та цінування відмінностей в етнічній приналежності, статі, віці, сексуальній орієнтації, здібностях, релігійних переконаннях та інших характеристиках.

Чому важливо дотримуватися цієї цінності в роботі?

- ◆ Різноманітна команда – це група людей з різним минулим, досвідом і поглядами. Ця різноманітність може призвести до більш креативних рішень та інноваційних ідей, оскільки члени команди можуть підходити до проблем з різних точок зору. Коли команда однорідна, існує ризик групового мислення, коли всі мають однакову думку, а критичне мислення обмежене.
- ◆ Різноманітність допомагає вам оскаржувати припущення та спонукає мислити нестандартно.
- ◆ Різноманітні команди враховують багато факторів і перспектив, приймаючи рішення. Це веде до більш точного аналізу та кращих рішень.
- ◆ Різноманітність допомагає зменшити вплив несвідомих упереджень у прийнятті рішень, оскільки різні голоси можуть вказувати на потенційні стереотипи та несвідому дискримінацію.
- ◆ Різноманітне та інклюзивне робоче місце (включаючи перетворення різноманітності на лідерство) сприяє почуттю причетності, підвищує задоволеність роботою та зменшує плинність команди.
- ◆ Різноманітна команда може краще зрозуміти та задовольнити потреби різних зацікавлених сторін.

Показники –звідки ми можемо знати, що ця цінність присутня в житті організації?

Організація

- ◆ Впроваджує та забезпечує дотримання політики рівного ставлення, яка чітко забороняє дискримінацію за будь-якою ознакою.
- ◆ Пропонує рівні можливості для професійного просування, навчання та розвитку для всіх членів команди (співробітників і волонтерів) і бенефіціарів, незалежно від їх походження та інших характеристик.
- ◆ Активно шукає та набирає членів команди з різних професій.
- ◆ Впроваджує методи сліпого найму, щоб зосередитися на навичках і кваліфікації, а не на особистих характеристиках.
- ◆ Забезпечує навчання різноманіттю та інклюзивності для всіх членів команди та бенефіціарів для підвищення обізнаності та сприяння ставленню розуміння.
- ◆ Пропонує навчання культурній компетентності для покращення міжкультурного спілкування та співпраці.
- ◆ Впроваджує гнучкі форми роботи, адаптуючись до різних потреб, таких як культурний відпочинок, сімейні обов'язки та індивідуальні переваги.
- ◆ Забезпечує різноманітність серед керівництва, подаючи приклад для решти організації.
- ◆ Створює відкриту та прозору культуру спілкування, в якій члени команди та бенефіціари почувуються комфортно та можуть висловлювати свої ідеї та проблеми, не боячись дискримінації.
- ◆ Він визнає та відзначає різні культурні події, свята та віхи.

Здоров'є

Як ми розуміємо цю цінність?

Здоров'я як цінність виходить за межі простої відсутності хвороб. Його можна розглядати як цілісну концепцію, що охоплює фізичне, психічне та соціальне благополуччя.

Чому важливо дотримуватися цієї цінності в роботі?

Кожна організація має юридичне зобов'язання забезпечувати умови праці, які гарантують здоров'я та безпеку (як фізичну, так і психічну).

Безпечні та гігієнічні умови праці можуть:

- ◆ полегшити розпізнавання професійних захворювань або проблем зі здоров'ям;
- ◆ полегшити розпізнавання симптомів стресу, депресії чи професійного вигорання в колективі;
- ◆ зменшити прогули жінок у зв'язку з професійними захворюваннями, іншими захворюваннями або нещасними випадками;
- ◆ гарантувати стабільну зайнятість і зменшити витрати роботодавця на наймання та навчання нових або більшої кількості працівників;
- ◆ створити позитивний імідж організації, що дбає про здоров'я;
- ◆ підвищити загальну задоволеність життям серед членів команди (співробітників і волонтерів).

Показники –звідки ми можемо знати, що ця цінність присутня в житті організації?

організація

- ◆ Забезпечує здорові та безпечні умови праці.
- ◆ Пропонує можливість відкрито поговорити про комфорт і психічне здоров'я в команді.

Члени команди

- ◆ Проходять періодичні профілактичні огляди.
- ◆ Вони не відчувають сильного стресу, хвилювання, проблем зі сном тощо, викликаних роботою.
- ◆ Вони не піддаються впливу неприємного шуму чи запаху.
- ◆ Не приходять до офісу із застудою чи хворобою, щоб не заразити інших людей.
- ◆ Вони адаптують свої робочі обов'язки до своїх потреб і навичок.
- ◆ Вони не відчувають тиску під час виконання своїх обов'язків.

Безпека

Як ми розуміємо цю цінність?

Безпека – це захист від загроз життю чи здоров'ю на робочому місці, відчуття матеріальної безпеки (у короткостроковій та довгостроковій перспективі), душевний спокій, що є результатом гарної робочої атмосфери, поваги та довіри у стосунках з іншими людьми.

Чому важливо дотримуватися цієї цінності в роботі?

Організація за законом зобов'язана забезпечити безпечні та здорові умови праці (фізично та матеріально).

Політики безпеки в організації можуть:

- ◆ знизити ризик нещасних випадків, травм і захворювань, що виникають на виробництві;
- ◆ забезпечити стабільність зайнятості та скоротити витрати роботодавця на наймання та навчання нових або більшої кількості працівників;
- ◆ зменшити будь-який тягар, який може виникнути внаслідок матеріальної невизначеності;
- ◆ уможливити створення кодексу етичної поведінки для працівників;
- ◆ зробити членів команди (співробітників і волонтерів) більш спокійними, розслабленими і зосередженими на виконанні своїх обов'язків;
- ◆ зробити членів команди більш відданими та лояльними, оскільки безпека на високому рівні.

Показники –звідки ми можемо знати, що ця цінність присутня в житті організації?

організація

- ◆ Пропонує команді навчання з охорони праці.
- ◆ Забезпечує членам бригади безпечні та гігієнічні умови праці.
- ◆ Оцінює ризики, пов'язані з умовами праці, та зменшує їх, вживаючи необхідних профілактичних заходів.
- ◆ Веде реєстр шкідливих для здоров'я факторів виробничого середовища.
- ◆ Має ефективну політику протидії дискримінації та мобінгу.
- ◆ Забезпечує членів команди відповідним страхуванням для відряджень.
- ◆ Забезпечує страхування життя членів команди.

Члени команди

- ◆ Вони мають контракти, які їх влаштовують і відображають їхні обов'язки.
- ◆ Вони мають винагороду відповідно до робочого часу, характеру обов'язків, кваліфікації тощо.
- ◆ Їм вчасно виплачують гроші.
- ◆ Вони довіряють своїм колегам.
- ◆ Вони відчувають приємну та дружню атмосферу на роботі.

Баланс

Як ми розуміємо цю цінність?

Баланс — це стан, у якому наше професійне та особисте життя не суперечать одне одному, служать нашим цілям і очікуванням і узгоджуються з нашими принципами та цінностями.

Баланс також означає гармонійні стосунки із зовнішнім середовищем – зокрема, з місцевою громадою та природним середовищем.

Основна ідея цієї цінності - знайти баланс між роботою і кар'єрою, сімейним життям, світським життям, розвагами і т.

Збалансованість роботи також означає виконання завдань, які не впливають негативно на фізичний, психічний чи емоційний стан членів команди.

Чому важливо дотримуватися цієї цінності в роботі?

Баланс на роботі:

- ◆ забезпечує душевний спокій, що сприяє більшій ефективності, продуктивності та інноваціям;
- ◆ робить членів команди більш відданими організації, в якій вони працюють;
- ◆ приносить матеріальні та нематеріальні вигоди самій організації.

Баланс може:

- ◆ поліпшення самопочуття та здоров'я співробітників і волонтерів;
- ◆ надавати співробітникам і волонтерам більше можливостей для розвитку та реалізації своїх захоплень;
- ◆ зменшити плинність кадрів;
- ◆ зменшити поточні витрати офісу.

Показники –звідки ми можемо знати, що ця цінність присутня в житті організації?

організація

- ◆ Дотримується робочого часу, зазначеного в договорах.
- ◆ Сприяє балансу між роботою та особистим життям.
- ◆ Пропонує членам команди додаткові можливості піклуватися про свою сім'ю, наприклад, сімейні години.

Члени команди

- ◆ У них є службові обов'язки, які не викликають емоційного навантаження. Якщо таке навантаження виникає, люди можуть отримати допомогу спеціаліста – психолога, терапевта тощо.
- ◆ Виконувати свою роботу таким чином, щоб не впливати негативно на людей, які живуть поблизу, наприклад, через невідповідний рівень шуму тощо.
- ◆ Вони беруть оплачувану відпустку.

Автономність

Як ми розуміємо цю цінність?

Робоче місце, де цінується автономія, це таке, де роботодавець і його представники (керівники) визначають цілі та завдання, а працівники винаходять і вирішують, як вони будуть досягнуті та реалізовані.

В організації, яка цінує автономію, працівникам зазвичай дають завдання та свободу вибору способів їх виконання, а не детальні інструкції. Роботодавець все ще зобов'язаний надати інструменти та ресурси, необхідні для виконання завдання.

Хоча основні ризики, пов'язані з діяльністю роботодавця (економічні, громадські, соціальні чи інші), залишаються за роботодавцем, більша автономія працівника неминуче означає більшу відповідальність.

Обсяг автономії є гнучким і залежить від широкого контексту: характеру роботи чи завдання (наприклад, деякі роботи та завдання вимагатимуть дотримання суворих процедур, що залишає мало місця для самостійних рішень працівника), навичок і досвіду працівника, його або її особисті переваги, готовність брати на себе більшу відповідальність, рівень довіри між роботодавцем і працівником, бюджет (включаючи робочі години, час на виконання завдання), наявні ресурси та інструменти, суттєва підтримка з боку роботодавця у випадку амбітних завдань.

Чому важливо дотримуватися цієї цінності в роботі?

Автономія як цінність корисна для організації, оскільки зазвичай члени автономної команди:

- ◆ вони ефективніші, оскільки впливають на те, як виконується їхня робота;
- ◆ вони більш творчі, завдяки чому організація може мати доступ до нових і кращих рішень;
- ◆ менше піддаються ризику вигорання;
- ◆ вони більш залучені до роботи, коли частина прийняття рішень залишається за ними;
- ◆ отримувати більше задоволення від свого професійного життя;
- ◆ вони можуть розширити свої професійні навички та розправити крила.

Показники –звідки ми можемо знати, що ця цінність присутня в житті організації?

організація

- ◆ Веде зі своєю командою діалог, а не монолог – спілкування всередині команди (в тому числі між роботодавцем і керівниками та працівниками або волонтерами) відбувається в обох напрямках.
- ◆ Сприймає помилки як природний елемент роботи, а коли вони з'являються, зосереджується на визначенні їх причин і запобіганні їм у майбутньому, а не наголошує на провіні співробітників.
- ◆ Цікавиться точкою зору та думками членів команди.
- ◆ Пристосовує обсяг автономії до контексту функціонування (специфіки своєї діяльності, характеру завдань, покладених на працівників, компетенції окремих осіб тощо).

Члени команди

- ◆ Їм дають завдання, а не директиви/інструкції, як щось робити.
- ◆ Вони беруть на себе відповідальність за завдання в цілому (а не лише за часткові дії).
- ◆ Довіряють один одному - немає потреби в жорсткому контролі з боку начальства.
- ◆ Вони виграють від запасу допустимих помилок.
- ◆ Вони можуть вільно висловлювати свої думки та спостереження.
- ◆ Вони почуваються зацікавленими та піклуються про свою роботу.
- ◆ Вони відчувають професійне задоволення.
- ◆ Вони цікавляться тим, що відбувається на робочому місці.
- ◆ Їх цікавлять результати організації/команди, а не тільки власні.

Відповідальність

Як ми розуміємо цю цінність?

Відповідальність означає виконання зобов'язань, як договірних, так і позадоговірних (наприклад, чесність).

Це також ставлення, яке є результатом наступного мислення: «Мої зобов'язання є результатом рішень і виборів, які я зробив. Тому я беру відповідальність за те, що має бути зроблено, і не перекладаю це на інших.

Відповідальність – це цінність, яка створює очікування як для організації, так і для кожного члена команди.

Чому важливо дотримуватися цієї цінності в роботі?

Відповідальність:

- ◆ підтримує надійність і якість діяльності, яку проводить організація, включаючи послуги, що надаються бенефіціарам, і таким чином допомагає виконувати її місію;
- ◆ будує ефективну організацію, в якій добре керуються всі види діяльності та процеси;
- ◆ робить діяльність організації прозорою та передбачуваною для інших суб'єктів (наприклад, партнерів) та членів команди;
- ◆ зміцнює довіру інших суб'єктів і членів команди до організації;
- ◆ створює сильний бренд організації серед поточних і потенційних партнерів/бенефіціарів/громадської думки/донорів;
- ◆ робить організацію високоцінним партнером для потенційної співпраці;
- ◆ зміцнює міжособистісні стосунки за межами організації та всередині її команди.

Показники –звідки ми можемо знати, що ця цінність присутня в житті організації?

Організація

- ◆ Підтримує членів команди у вирішенні проблем і досягненні високої якості роботи.
- ◆ Працює за прозорими правилами. Його партнери, члени команди, бенефіціари та інші розуміють причини рішень, які їх стосуються.
- ◆ Виконує свої зовнішні та внутрішні зобов'язання (перед державними органами, партнерами, донорами, бенефіціарами та членами команди).

Члени команди

- ◆ Дбають про якість своєї роботи та її результати.
- ◆ Дбають про те що відбувається в організації – незалежне від того чи то залежить від обшару за який вони відповідають чи ні .
- ◆ Виповнюють свої зобов'язання.

Довіра

Як ми розуміємо цю цінність?

Довіра — це віра в те, що люди загалом мають хороші якості (наприклад, надійність, правдивість, відповідальність, здатність виконувати свою роботу тощо) і поважають загальноприйняті цінності (наприклад, відповідальність, партнерство, рівність, повага до гідності, різноманітність).

Чому важливо дотримуватися цієї цінності в роботі?

Довіра:

- ◆ підтримує співпрацю всередині команди та поза організацією (між нею та іншими суб'єктами);
- ◆ необхідно побудувати культуру, в якій проблеми комунікуються та вирішуються, а не уникають і замітають під килим – легше комунікувати про проблеми, коли люди знають, що вони можуть легко їх обговорити та розраховувати на допомогу;
- ◆ посилює потенціал організації - великі проекти вимагають синергії різних талантів, співпраці та хорошої комунікації;
- ◆ необхідний у партнерстві - допомагає побудувати хороший бренд; надійна організація є привабливим партнером для інших суб'єктів;
- ◆ дозволяє розкрити таланти;
- ◆ полегшує роботу, оскільки члени команди або партнери можуть покластися один на одного; заходи здійснюються ефективніше та швидше.

Показники –звідки ми можемо знати, що ця цінність присутня в житті організації?

Організація

- ◆ Вміє вести складні проекти (самостійно чи в партнерстві).
- ◆ Вона покладається на членів своєї команди, і вони покладаються на неї.
- ◆ Спілкується вільно та вирішує проблеми, а не уникає їх.

Члени команди

- ◆ Вони покладаються один на одного.
- ◆ Вони отримують завдання, які відповідають їхнім талантам і здібностям.

Зацікавлені сторони

- ◆ На нього можуть покластися партнери організації, її бенефіціари та інші суб'єкти.

Партнерство

Як ми розуміємо цю цінність?

Партнерство — це такий вид відносин, у якому всі сторони є рівними за своїми обов'язками та правами.

Внутрішнє партнерство стосується відносин між організацією (її представниками, наприклад, менеджерами та керівниками) та іншими членами команди, а також між членами команди.

Зовнішнє партнерство стосується відносин між організацією та всіма іншими суб'єктами, такими як донори, органи державної влади, партнери проекту, клієнти, бенефіціари тощо.

Партнерство – це цінність, яку реалізує як організація, так і кожен член її команди.

Чому важливо дотримуватися цієї цінності в роботі?

Партнерство:

- ◆ формує культуру праці, в якій люди поважають один одного;
- ◆ зміцнює співпрацю та командний дух – як всередині організації, так і між організацією та зовнішніми структурами;
- ◆ формує культуру довіри;
- ◆ посилює почуття волі та гарантує, що члени команди беруть відповідальність за свої завдання;
- ◆ дозволяє побудувати надійну та гідну довіри організацію у відносинах з партнерами та іншими зовнішніми суб'єктами.

Показники –звідки ми можемо знати, що ця цінність присутня в житті організації?

організація

- ◆ Говорить членам команди та зовнішнім сторонам: «Ми рівні у своїх обов'язках і підзвітні один одному».
- ◆ Виконує свої обов'язки (перед членами команди та зовнішніми суб'єктами).
- ◆ сприймається іншими суб'єктами як надійний і заслуговує довіри.
- ◆ Співпрацює з іншими суб'єктами, а не конкурує з ними.
- ◆ Ні організація, ні члени її команди не зловживають можливою сильнішою позицією над іншою стороною.

Члени команди

- ◆ Виконувати свої обов'язки.
- ◆ Вони дотримуються домовленостей і обіцянок.
- ◆ Поважаються їхні особисті кордони.
- ◆ До них прислухаються – враховуються думки, зауваження та зауваження всіх сторін.
- ◆ Вони довіряють один одному.
- ◆ Вони можуть покластися один на одного.
- ◆ Вони співпрацюють, а не конкурують один з одним.

Відчуття сенсу, яке приходить від роботи

Як ми розуміємо цю цінність?

Ця цінність стосується розгляду роботи як засобу наповнення життя сенсом.

Чому важливо дотримуватися цієї цінності в роботі?

Сьогодні таке відчуття сенсу не є перевагою, а основною потребою людини. Робота є ключовим джерелом сенсу життя та ідентичності.

Існує зв'язок між відчуттям сенсу, пов'язаним з роботою, і потребою в особистому розвитку та позитивних стосунках на роботі.

Відчуття сенсу, яке виникає в результаті роботи, впливає на:

- ◆ причетність до нього;
- ◆ більша лояльність співробітників;
- ◆ більша автономія та відповідальність;
- ◆ задоволеність роботою;
- ◆ загальна задоволеність життям.

Показники –звідки ми можемо знати, що ця цінність присутня в житті організації?

Члени команди

- ◆ вважають, що те, що вони роблять, є важливим.
- ◆ Вони вірять, що те, що вони роблять, має вимір і значення поза межами окремої людини.

Згуртованість з місією організації

Як ми розуміємо цю цінність?

Згуртованість з місією — полягає в тому, щоб узгодити дії, поведінку, рішення та очікувані результати з основними цінностями та метою, визначеними в заяві про місію організації.

Чому важливо дотримуватися цієї цінності в роботі?

Згуртованість з місією:

- ◆ гарантує, що організація залишається зосередженою на своїх основних цілях і дотримується їх;
- ◆ формує організаційну культуру та культивує позитивні відносини зі стейкхолдерами;
- ◆ допомагає узгодити всі аспекти організації, включаючи її стратегії, політику та дії – коли дії та рішення узгоджуються з місією, організація рухається в правильному напрямку та прагне до запланованих результатів, які відповідають узгодженим цінностям ;
- ◆ зміцнює довіру та авторитет серед зацікавлених сторін, включаючи співробітників, волонтерів, бенефіціарів, донорів і громаду – коли організація послідовно виконує свою місію, вона демонструє свою надійність і чесність, з часом зміцнюючи свою репутацію;
- ◆ дає членам команди відчуття мети та напрямку; допомагає створити загальне розуміння цілей і цінностей, культивуючи позитивне та мотивоване робоче середовище – співробітники та волонтери, які ідентифікують себе з місією, швидше за все, будуть залучені та віддані своїй роботі;
- ◆ допускає гнучкість підходу, зберігаючи послідовний загальний напрямок.

Показники –звідки ми можемо знати, що ця цінність присутня в житті організації

Організація

- ◆ Діє в межах закону та етики відповідно до місії.
- ◆ Керує процесами прийняття рішень, поважаючи цінності та принципи, визначені в місії.
- ◆ Розподіляє ресурси, включаючи час і бюджет, таким чином, щоб підтримувати пріоритети місії.
- ◆ Оцінює якість результатів і продуктів, щоб переконатися, що вони відповідають стандартам місії.

Члени команди

- ◆ Вони відчують, що організація діє відповідно до своєї місії.
- ◆ Вони діють і будують відносини один з одним відповідно до місії організації.

Бенефіціари

- ◆ Вони відчують, що їхні потреби задовольняються відповідно до місії організації.



Інструменти, методи та ідеї для тренінгів і семінарів, що підтримують благополуччя

У цьому розділі ми представляємо навчальні інструменти та заходи, які допоможуть зрозуміти важливість благополуччя. Усі заходи, представлені тут, були розроблені на основі практичного досвіду та перевірені педагогами, які працюють з різними цільовими групами. Наша навчальна програма зосереджена на:

- ◆ **допомога у розпізнаванні внутрішніх проблем;**
- ◆ **заохочення прозорого спілкування;**
- ◆ **формування культури турботи та добробуту, яка підтримує всіх людей.**

Ці інструменти практично пов'язані зі значеннями, визначеними в нашій матриці. Їх можна використовувати для:

- ◆ запровадження поняття культури турботи про благополуччя та благополуччя;
- ◆ поміркувати про цінності культури благополуччя та отримати глибше розуміння їх ролі в процесі прийняття рішень.

Щоб полегшити вибір і використання дій, ми розмістили значки біля кожного:



**СКЛАДНІСТЬ
ДІЯЛЬНОСТІ**



**РОЗМІР
ГРУПИ**



ЧАС



Графік добробуту



СЕРЕДНЯ



5+



50 ХВИЛИН

ОРГАНІЗАЦІЯ, ЩО ВПРОВАДЖУЄ ІНСТРУМЕНТ	Фонд «Наука- це пригода»
ПЕРЕВАГИ ДЛЯ УЧАСНИКІВ	Цей метод можна використовувати як частину циклічних семінарів з благополуччя для співробітників, щоб запобігти вигоранню
МЕТОДОЛОГІЯ	групова дискусія, вивчення випадку, ігри, мапи думок, робота в малих командах, вправи, фізична активність, майстер-класи на свіжому повітрі, дискусія в кафе
ДЕТАЛІ	<ul style="list-style-type: none">◆ Збільшення обізнаності про професійне вигорання◆ Вивчення різних способів подолання втоми◆ Підтримка команди◆ Індивідуальна підтримка для працівниць◆ Усвідомлення важливості дбати про власну рівновагу (тіла, розуму, емоцій, почуття сенсу)◆ Підтримка осіб у дбайливому ставленні до власного самопочуття, позитивного підходу та енергії до дій, а отже, підвищення добробуту всієї організації
МАТЕРІАЛИ	<ul style="list-style-type: none">◆ фліпчарт◆ папір А4◆ кольорові маркери
ПОКРОКОВИЙ ПРОЦЕС	<p>Тренер може адаптувати вправу до кількості учасників та визначити її часові рамки відповідно до своєї оцінки.</p> <p>Кроки/шлях до добробуту/тематики наступних зустрічей:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Обговорення проблеми професійного вигорання, втрати почуття мети, відчуття перевантаження багатозадачністю, роботи в стресовому середовищі2. Визначення індивідуального та організаційного рівня добробуту3. Дослідження потреб команди та факторів, що впливають на добробут на роботі4. Спільне обговорення процесу змін та вибір рішень, які повинні бути впроваджені в роботі команди на шляху до добробуту



Добробутний колаж



СЕРЕДНЯ



10-25



35-50
ХВИЛИН

ОРГАНІЗАЦІЯ, ЩО ВПРОВАДЖУЄ ІНСТРУМЕНТ	Інструмент був розроблений Фондом Jövökerék. Для використання в проєкті Well-Support він був змінений, а потім протестований під час навчання для вчительок, організованого Угорською асоціацією на підтримку мігрантів.
ПЕРЕВАГИ ДЛЯ УЧАСНИКІВ	Допомагає сформулювати вимоги щодо відповідних умов праці (з точки зору фізичних, організаційних та соціальних аспектів), особливо для осіб, які виконують одну й ту ж професію та працюють в одному й тому ж місці. Важливо, щоб учасники та учасниці чітко бачили, на що вони мають особистий вплив, а що залежить від інших. Це дає можливість змінювати ситуацію та зменшує відчуття безпорадності.
МЕТОДОЛОГІЯ	Підтримка інших вимагає відповідного професійного середовища. Важливо чітко визначити, які умови необхідні для ефективної роботи. Створення колажу дає можливість візуального, символічного вираження думок і почуттів на певну тему (тут – відповідні умови праці). Діяльність у команді, яка є безпечною для учасників, полегшує обмін досвідом і думками, а також дозволяє розглянути багато аспектів питання.
ДЕТАЛЬНІ ЦІЛІ	<ul style="list-style-type: none">◆ Уточнення умов ефективної роботи з точки зору учасниці.◆ Перевірка та обговорення ідеальних умов праці – як тих, на які особи мають вплив, так і незалежних від них.
МАТЕРІАЛИ	<ul style="list-style-type: none">◆ великий пакувальний папір◆ ножиці◆ клей◆ журнали, з яких можна вирізати картинки
ПОКРОКОВИЙ ПРОЦЕС	<p>Попросіть учасників створити групи (по 3–4 особи в кожній).</p> <p>Групи обговорюють, які інструменти (наприклад, протоколи, способи комунікації, обладнання, середовище) та яку підтримку (наприклад, навчання, лідерство, менторство, іншу допомогу) їм потрібно для ефективної роботи, а також коли вони вважають свою роботу ефективною.</p> <p>Групи складають список умов ефективної роботи та намагаються впорядкувати їх у категорії (див. вище).</p> <p>Кожна група шукає в наданих тренеркою журналах фотографії або зображення, що ілюструють обговорювані теми та висновки. З цих матеріалів створюється колаж під назвою «Умови ефективної роботи».</p> <p>Групи повинні вибрати спікера та представити готову роботу іншим – спікер пояснює колаж, а члени команди додають можливі коментарі. Інші учасники можуть ставити запитання.</p> <p>Тренерка підсумовує досвід, підкреслюючи подібності та потреби окремих осіб.</p>

Метод Лоуена



Середня



4–20



20–30
хвилин

ОРГАНІЗАЦІЯ, ЩО ВПРОВАДЖУЄ ІНСТРУМЕНТ	Фонд «Наука- це пригода»
ПЕРЕВАГИ ДЛЯ УЧАСНИКІВ	Інструмент допомагає звільнити внутрішні напруження та стрес через рух, дихальні техніки або інші форми вираження. Цей метод може допомогти учасникам семінару вийти за межі звичних патернів і навчитися реагувати в певних ситуаціях інакше, ніж раніше. Люди здобувають навички самозаспокоєння, які можуть використовувати, коли мають поганий день, відчують великий стрес, приголомшливі емоції або сильне занепокоєння.
МЕТЕДОЛОГІЯ	Олександр Ловен розробив форму психотерапії розум–тіло, яка використовує техніки роботи з тілом для зміцнення діалогу між людьми. Тіло та енергія є ключовими факторами в комунікації.
ДЕТАЛЬНІ ЦІЛІ	<ul style="list-style-type: none">◆ Збільшення емоційної свідомості та свідомості тіла◆ Посилення меж◆ Допомога в подоланні травми◆ Покращення якості стосунків
МАТЕРІАЛИ	<ul style="list-style-type: none">◆ крісло◆ матрац◆ подушки◆ тощо
ПОКРОКОВИЙ ПРОЦЕС	<p>Цей інструмент включає вправи з тілом – виконання свідомих рухів, які мають на меті виявлення та звільнення фізичного напруження. Працюючи з тілом, ми розпізнаємо фізичні відчуття, а потім пов'язуємо їх з емоціями та минулими стресовими або травматичними подіями. Таким чином, можна опрацювати такі події та пов'язані з ними емоції.</p> <p>Заземлення на стільці</p> <p>Сидячи на стільці, покладіть обидві стопи рівно на підлогу. Під час вдиху обережно натискайте стопи на підлогу, а сідниці на стілець. Під час видиху зосередьтеся на розслабленні на стільці та підлозі. Відчуйте, як стілець підтримує вас і надає вам опору. Відчуйте міцність підлоги під стопами та сідницями. Приділіть увагу всім відчуттям, що виникають у тілі. Чи є якісь ділянки тіла, які особливо привертають вашу увагу? Спрямуйте увагу на своє дихання.</p> <p>Заземлення в схилі</p> <p>Станьте з ногами на ширині стегон (приблизно 20–25 см). Розмістіть ноги паралельно одна одній, пальці спрямовані вперед. Нахиліть верхню частину тіла вперед і дозвольте рукам вільно опуститися в напрямку підлоги. Спирайтеся пальцями на підлогу, щоб утримати рівновагу, але не навантажуйте їх. Дозвольте голові вільно звисати. Це може вимагати деякої практики – на початку ви можете відчувати опір перед тим, як вільно опустити голову. Тримайте вагу тіла спереду над дугами стоп. Поступово згинайте і розпрямляйте коліна кілька разів (без блокування). Дихайте глибоко. Виконуйте вдих під час згинання колін і видих під час їх розпрямлення.</p>

ПОКРОКОВИЙ ПРОЦЕС

Якщо ти відчуваєш біль або дискомфорт під час розтягування, видавання звуків допоможе звільнити неприємні відчуття. Якщо в тебе немає травми коліна, біль зазвичай стосується зон напруження. Якщо в тебе травма коліна, обережно натискай на нього. Якщо ти відчуваєш тремтіння або вібрації в ногах, дай їм пройти через тіло. Це енергія руху під час розтягування і напруження м'язів. Коли ти звикнеш до тремтіння, ти можеш – як більшість людей – вважати це приємним.

Залишайтеся в нахиленій позиції протягом кількох хвилин. Розтягування можна модифікувати, похитуючи ногами вперед і назад, а також вбік. Ви також можете експериментувати з випрямленням ніг настільки, наскільки це можливо без їх блокування, щоб збільшити вібрації. Перевірте, чи розслабляється голова і чи не тримаєте напругу в шиї. Коли ви будете готові завершити, підніміться повільно, натискаючи на ноги під час підняття тулуба. Зверніть увагу на те, як ви себе почуваете і що ви відчуваєте. Якщо з'являються запаморочення або головокружіння, зазвичай допомагає кілька разів постукати ногами.

Комунікація без насильства в робочому середовищі



середня



4+



85 хвилин

ОРГАНІЗАЦІЯ, ЩО ВПРОВАДЖУЄ ІНСТРУМЕНТ	Асоціація EIVA
ПЕРЕВАГИ ДЛЯ УЧАСНИКІВ	Розвиток навичок ефективного спілкування з урахуванням власних потреб та потреб співрозмовника.
МЕТОДОЛОГІЯ	Метод було розроблено Маршалом Розенбергом у 60-х роках ХХ століття. Матеріали та пояснення доступні тут: https://www.cnvc.org . Комунікація без насильства допомагає змінити спосіб, яким ми говоримо до себе та до інших. Вона підтримує емпатичну комунікацію, використовуючи "мову життя".
ДЕТАЛЬНІ ЦІЛІ	Особи, які беруть участь: <ul style="list-style-type: none">◆ зрозуміють ключові елементи ненасильницької комунікації, а саме, як помічати і описувати те, що відбувається, розуміти почуття, розпізнавати потреби та формулювати чіткі прохання;◆ дізнаються, як говорити про свої почуття і потреби без звинувачення інших, а також як слухати інших з емпатією; навчаться це робити;◆ відпрацюють застосування ненасильницької комунікації в типових ситуаціях, з якими можуть стикатися у своєму робочому середовищі, таких як вирішення непорозуміння, командна робота та розмова з бенефіціарками і партнерами.
МАТЕРІАЛИ	<ul style="list-style-type: none">◆ фліпчарт, постер або презентація кроків NVC◆ перелік потреб◆ Список почуттів

Тренер може підлаштувати вправу під кількість учасників і визначити її часові рамки відповідно до своєї оцінки.

1. Тренер заохочує до короткої дискусії про ситуації, в яких нам потрібно повідомити про проблеми, що викликають дискомфорт: як розповісти іншим, що нас турбує в їхній поведінці?

Рекомендований час: 10 хв

2. За допомогою візуального супроводу (фліпчарт, плакат або презентація) тренер представляє та пояснює чотири етапи методу ННС:

1. Спостереження
2. Почуття
3. Потреби
4. Запит

Рекомендований час: 10 хв

3. Учасники отримують інформаційні матеріали: перелік потреб та перелік відчуттів.

У командах по 2, 3 або 4 людини, в залежності від розміру групи, учасникам пропонується дізнатися про свої потреби і почуття. Час можна скоротити, якщо люди знайомі з цими поняттями.

Рекомендований час: 15 хв

4. Тренер пропонує учасникам/учасницям апробувати метод ННС у командах по 3 або 4 особи в контексті конкретної проблеми, що обговорювалася в попередньому обговоренні (див. крок 1), ситуації чи суперечки, яка принесла труднощі у спілкуванні. Учасники також можуть змоделювати складну ситуацію. Їхнє завдання – комунікувати з урахуванням чотирьох кроків ННС, а також тих, що входять до списків потреб та емоцій. Залежно від розміру команд, спостерігачами будуть одна або дві людини. Тестування методу в командах дозволить усім учасникам спостерігати за наступними кроками, а потім обговорювати підхід NVC з точки зору як «акторів», так і спостерігачів. Щоб полегшити процес, тренери можуть пропонувати сценарії зі складними ситуаціями.

Рекомендований час: 30 хв

5. Після тестування методу учасниці повертаються на свої місця, а тренер переходить до підсумування. Питання можна адаптувати до конкретного контексту навчання. У підсумуванні повинні звучати такі питання:

- ◆ NVC чудово працює в ситуаціях емоційного тиску.
- ◆ Використовуючи NVC, ми прагнемо врахувати потреби та почуття всіх осіб, які беруть участь у комунікації.
- ◆ У цьому підході ми користуємося принципами асертивної комунікації.

Висновки повинні підкреслювати позитивні ефекти застосування методу в організаційному контексті.

Рекомендований час: 20 хв.

Десять порад, що ми можемо зробити, щоб будувати внутрішній спокій у стосунках з іншими та в організації.

1. Щодня приділяйте трохи часу, щоб спокійно поміркувати про те, як ви хочете ставитися до себе та інших.
2. Пам'ятайте, що всі люди мають однакові потреби.
3. Перевірте свої наміри, щоб побачити, чи ви так само зацікавлені в задоволенні потреб інших, як і в своїх власних.
4. Коли ви просите когось щось зробити, спочатку перевірте, чи просите ви про прохання, очікування або вимогу.
5. Замість того, щоб говорити, що ви не хочете, щоб хтось робив, скажіть, що ви хочете, щоб ця людина зробила.
6. Замість того, щоб говорити їм, якою ви хочете бачити людину, розкажіть їм, які дії ви би хотіли, щоб вони робили (ті, які, на вашу думку, допоможуть їм змінитися).
7. Перш ніж погоджуватися або не погоджуватися з чиеюсь думкою, постарайтеся налаштуватися на те, що людина відчуває і потребує.
8. Замість того, щоб сказати «Ні», скажіть, що ваші потреби заважають вам сказати «Так».
9. Якщо ви відчуваєте zdenerwowana_ zdenerwowany, замість того, щоб думати про те, що не так з іншими або з вами, подумайте про те, які ваші потреби не задовольняються і що ви можете зробити, щоб їх задовольнити.
10. Замість того, щоб хвалити когось за те, що він робить те, що вам подобається, висловіть подяку і скажіть, яку потребу ваша дія задовольняє.

Центр ненасильницького спілкування (CNVC) хотів би, щоб якомога більше людей використовували мову ненасильницького спілкування, щоб усі люди могли задовольнити свої потреби та вирішувати конфлікти мирним шляхом.



Глобальна карта



середня



10-25



20-45
хвилин

ОРГАНІЗАЦІЯ, ЩО ВПРОВАДЖУЄ ІНСТРУМЕНТ	Інструмент був розроблений Фондацією Jövőkerek. Для використання в проекті Well-Support він був змінений, а потім протестований під час навчання для вчителів, організованого Угорською асоціацією на підтримку мігрантів.
ПЕРЕВАГИ ДЛЯ УЧАСНИКІВ	<ul style="list-style-type: none">◆ Учасники краще пізнають один одного, ділячись особистими історіями.◆ Виявляється, багато сімей вже пережили міграцію, якщо озирнутися хоча б на два-три покоління – під час занять люди формують обізнаність на цю тему.◆ Фізичні особи поглиблюють свої знання з питань міграції.
МЕТОДОЛОГІЯ	<p>Вправа дозволяє учасникам дізнатися більше про свою етнічну приналежність та сімейне походження.</p> <p>Більшість уявлень про міграцію кореняться в нашому життєвому досвіді та поточній ситуації. Однак, якщо ми подивимося на це з більш тривалої часової перспективи, навіть якщо це було лише два покоління тому, ми можемо побачити, що всі сім'ї певною мірою пережили міграцію. Людські історії також включають міграцію, шукачів притулку та пошуки кращого життя.</p>
ДЕТАЛЬНІ ЦІЛІ	<p>Вправа має дві різні цілі:</p> <ul style="list-style-type: none">◆ Підтримка членкинь групи у взаємному знайомстві◆ Слідкування за історією міграції конкретної особи за допомогою візуалізованої карти
МАТЕРІАЛИ	Для проведення вправи потрібна великомасштабна карта світу. Якщо друк утруднений, карту можна представити і в цифровому вигляді. Результат буде більш ефективним, якщо кожен учасник буде використовувати маркери різного кольору, тому варто надати їх стільки, скільки буде людей.
ПОКРОКОВИЙ ПРОЦЕС	<ol style="list-style-type: none">1. Індивідуальне завдання – учасниці розмірковують над історією своїх родин, особливо в аспекті міграції.2. Кожна особа обирає для себе один з багатьох кольорових маркерів.3. Потім учасниці по черзі позначають на карті світу своє місце народження, місце народження батьків та дідів. Загалом це сім позначок на особу.4. Якщо в активності бере участь багато людей або мало часу, достатньо позначити місце. Якщо є час, учасники розповідають історію своєї родини.5. Коли всі особи завершать завдання, тренерка підсумовує висновки. Карта з нанесеними позначками покаже, з яких багатьох місць ми походимо, а також що міграція має сильний вплив на всіх нас, навіть якщо за основу візьмемо лише кілька поколінь назад.
ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ, ПОВ'ЯЗАНІ З ІНСТРУМЕНТОМ	<p>Карта світу:</p> <p>https://www.storyboardthat.com/hu/storyboards/hu-examples/vilagterkep-poszter</p>

Розвиваюча гра "Круїз"



Висока

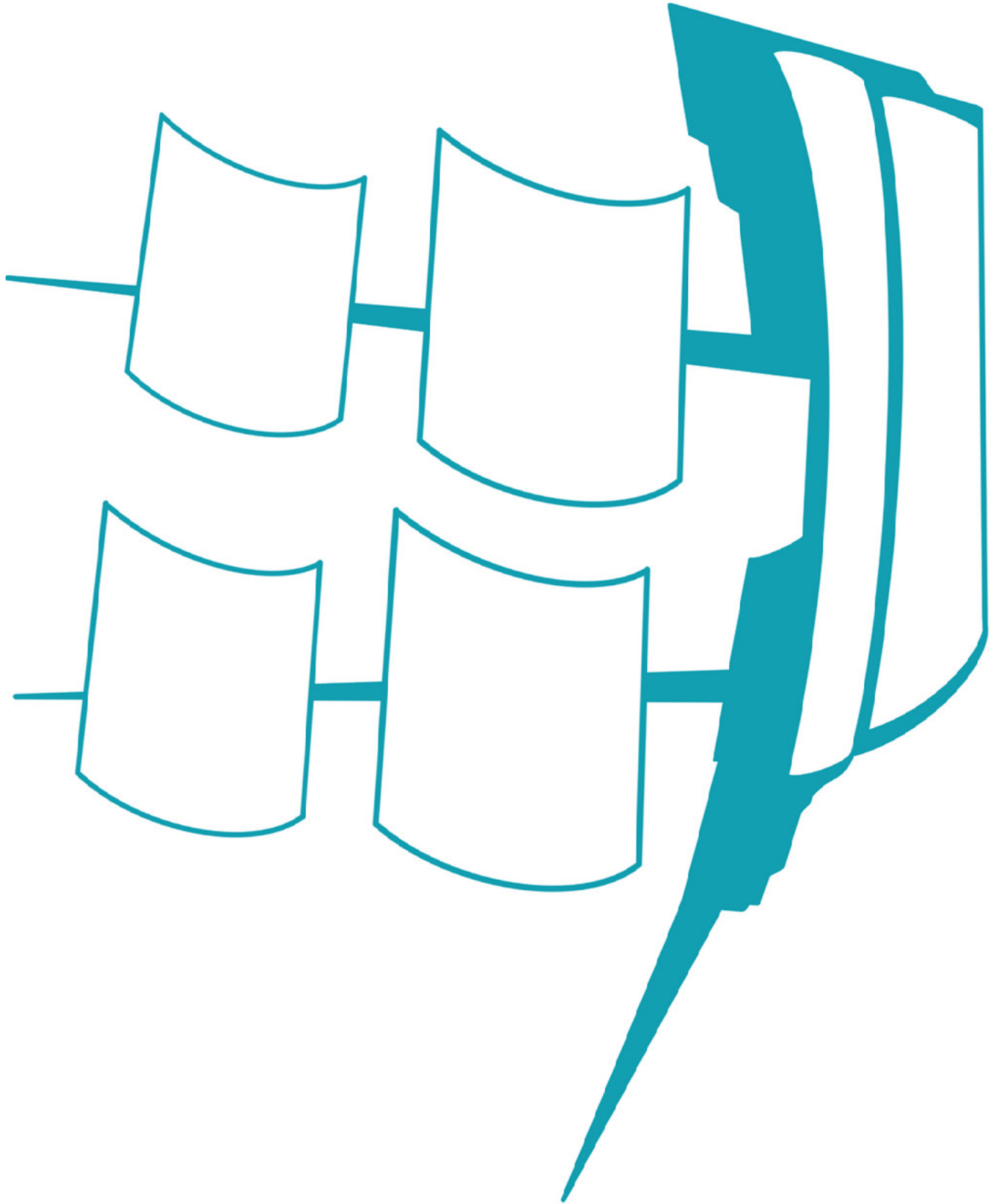


6-20



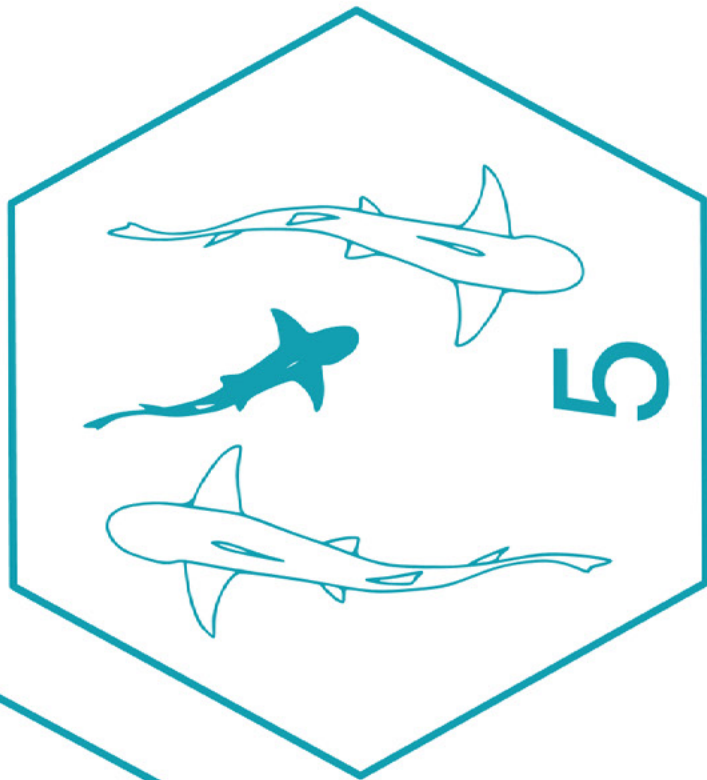
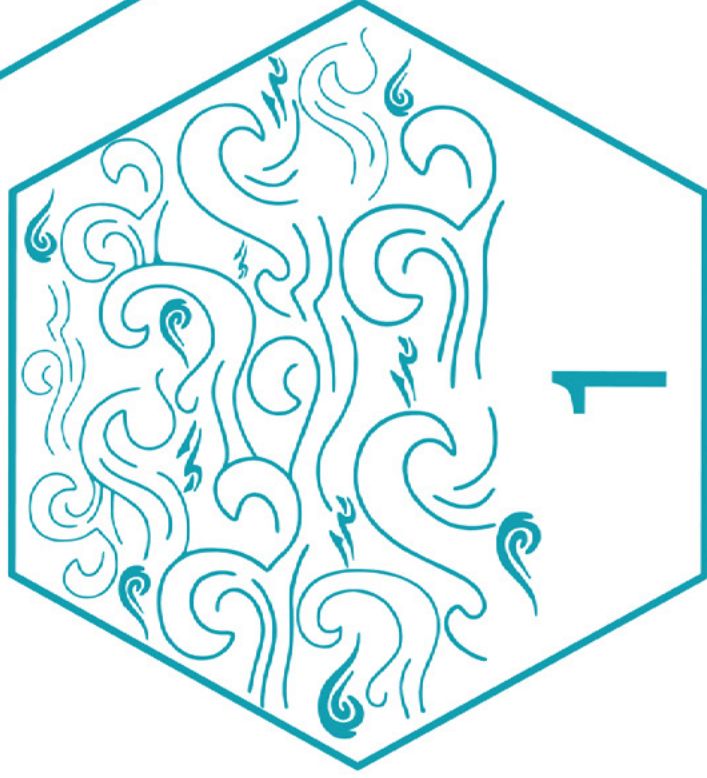
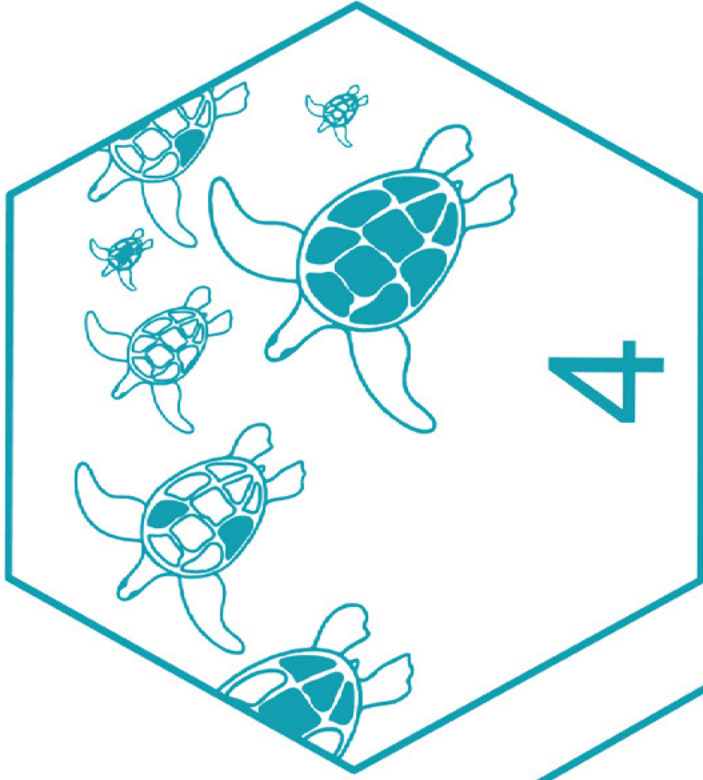
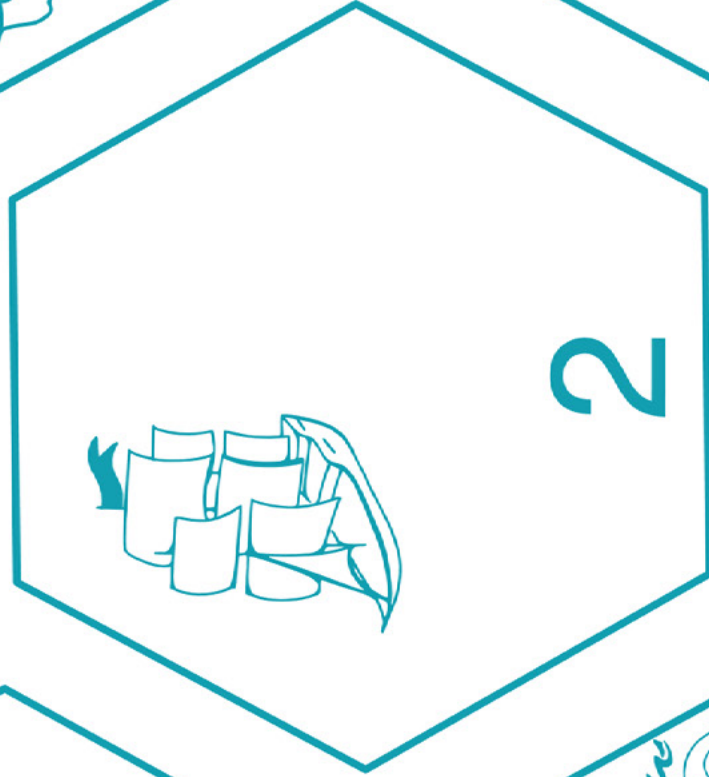
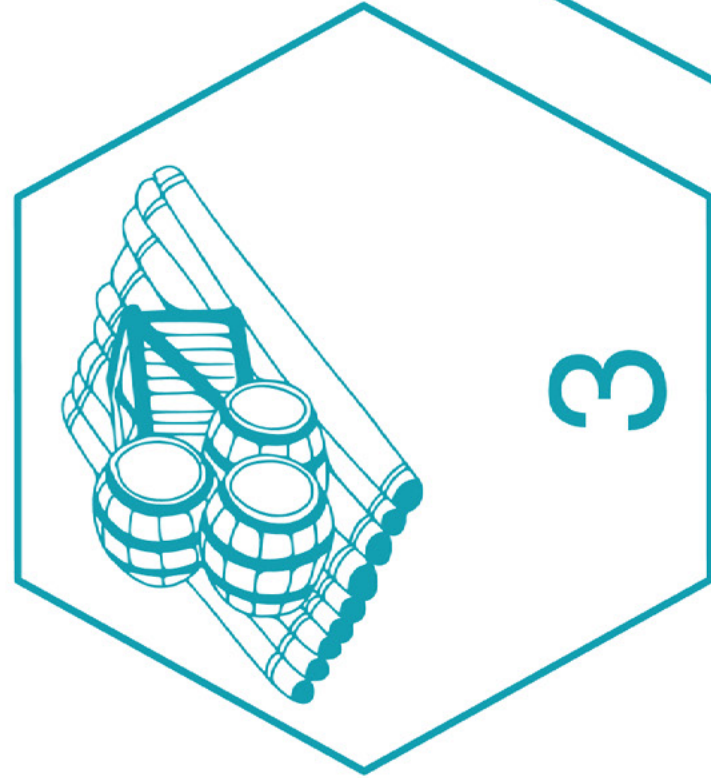
180-240
хвилин

ОРГАНІЗАЦІЯ, ЩО ВПРОВАДЖУЄ ІНСТРУМЕНТ	Інструмент був підготовлений Тренінговою асоціацією неурядових організацій, потім протестований та розроблений у фінальній версії з усіма партнерами проекту Well-suport
ПЕРЕВАГИ ДЛЯ УЧАСНИКІВ	<ul style="list-style-type: none">♦ Гра заохочує до активної участі та залучення, полегшуючи людям роздуми над тим, що добробут є ключовою, але часто ігнорованою темою.♦ Інструмент вводить важливі поняття в інтерактивний та приємний спосіб, збільшуючи ймовірність того, що учасники їх інтерналізують та застосують.
МЕТОДОЛГІЯ	Гра створює середовище для експериментальних освітніх методів, в яких учасники можуть моделювати реальні життєві ситуації, пов'язані зі стресом, управлінням робочим навантаженням та доглядом за собою
ДЕТАЛЬНІ ЦІЛІ	Активність була спроектована з урахуванням співпраці, сприяння командній роботі та комунікації. Вона запрошує членів команди до обговорення добробуту, сприяє формуванню культури, в якій добробут стає спільною відповідальністю, і заохочує до відкритого діалогу.
МАТЕРІАЛИ	<ul style="list-style-type: none">♦ 30 плиток дошки – за їх допомогою будується карта, по якій пересуваються команди під час гри. Плитки можуть бути розташовані в різних конфігураціях, що дозволяє змінювати дошку під час наступних ігор або залежно від прийнятої навчальної мети.♦ QR-код, що веде до плиток Board (Агнешка) + їх можна додати як елемент Посібника (сторінки для вирізання, як у дитячих книжках наклейок) - Пауліна♦ Плани кораблів – схемні уявлення кораблів гравців з поділом на палуби та вітрила. Допомагають уявити ситуацію рейсу та назвати найважливіші цінності команд.♦ 2 моделі кораблів – слугують як фішки, які позначають актуальні місця команд на карті.♦ 30 бочок – візуалізуйте запаси їжі, необхідні для просування по грі.♦ 30 монет – символічне зображення фінансових ресурсів, здобутих і програних командами під час гри.♦ 3 жетони корони – розміщуються під час гри на відкритих островах. Вони є підказкою про місце, де захований скарб.♦ 50 жетонів невдоволення – прозорі червоні токени, які використовуються для повідомлення про незгоду та конфлікти під час гри.♦ Пісочний годинник – для вимірювання часу в конкретних ситуаціях, описаних в інструкції.
ПОКРОКОВИЙ ПРОЦЕС	Процес був детально описаний далі, в інструкції до гри.



Планшет корабля

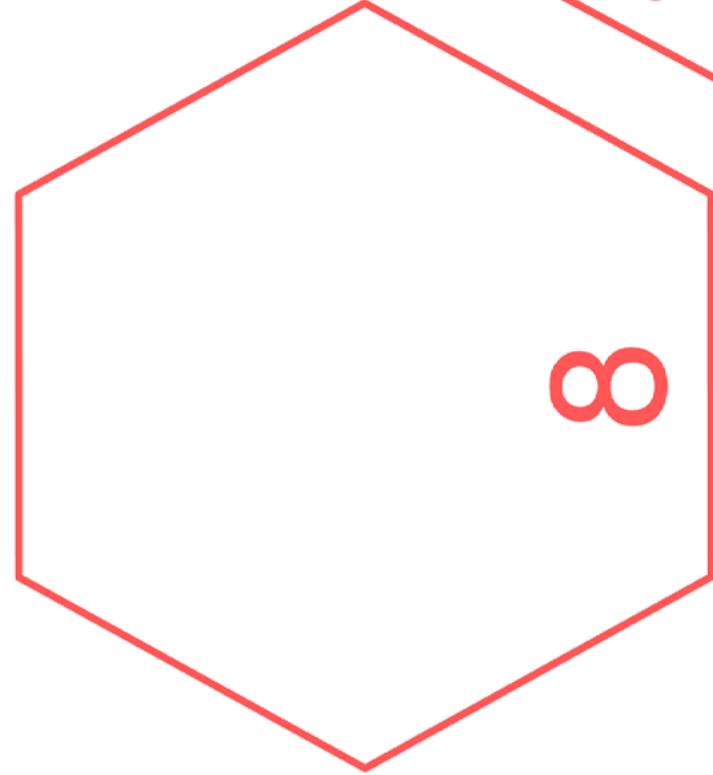
Фронт



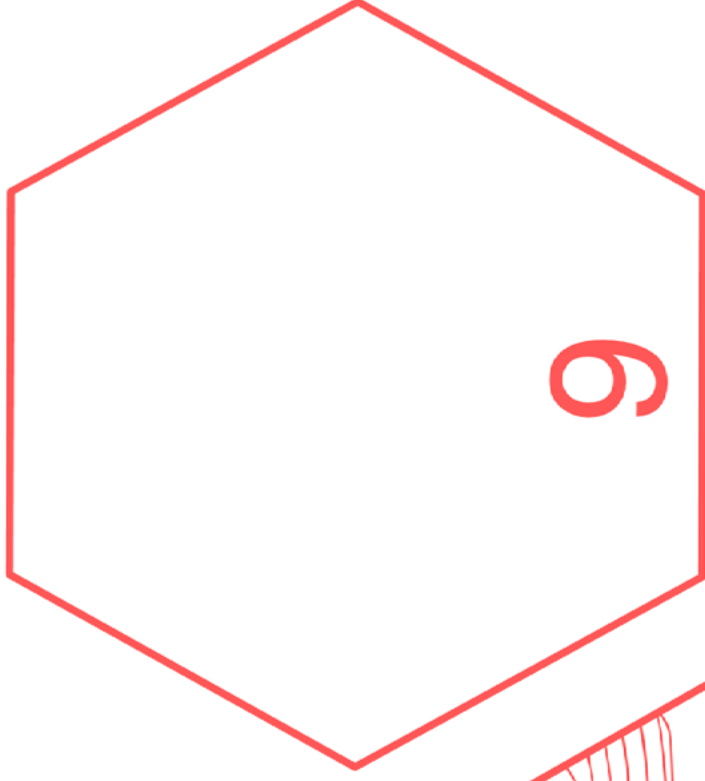
Виріжте елементи гри

Зад

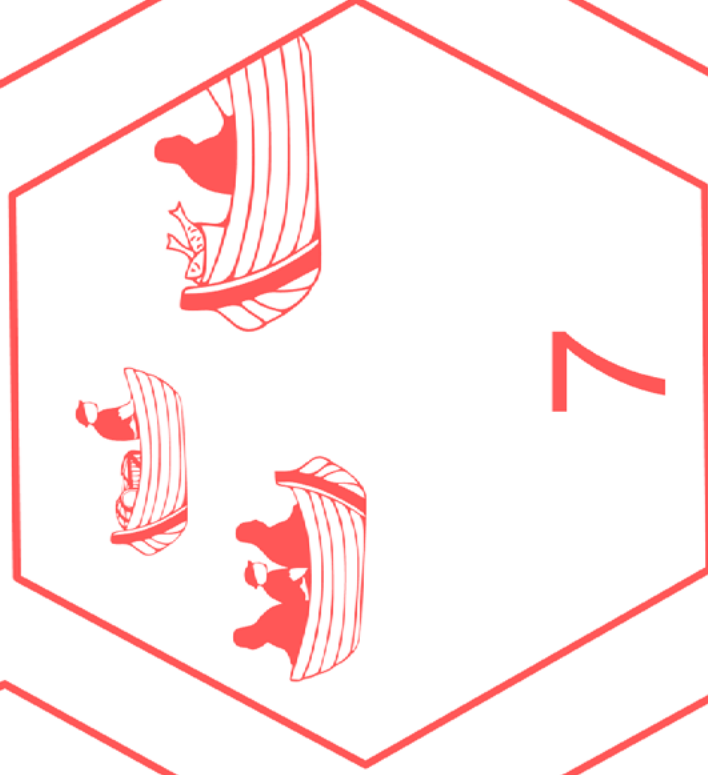
Виріжте елементи гри



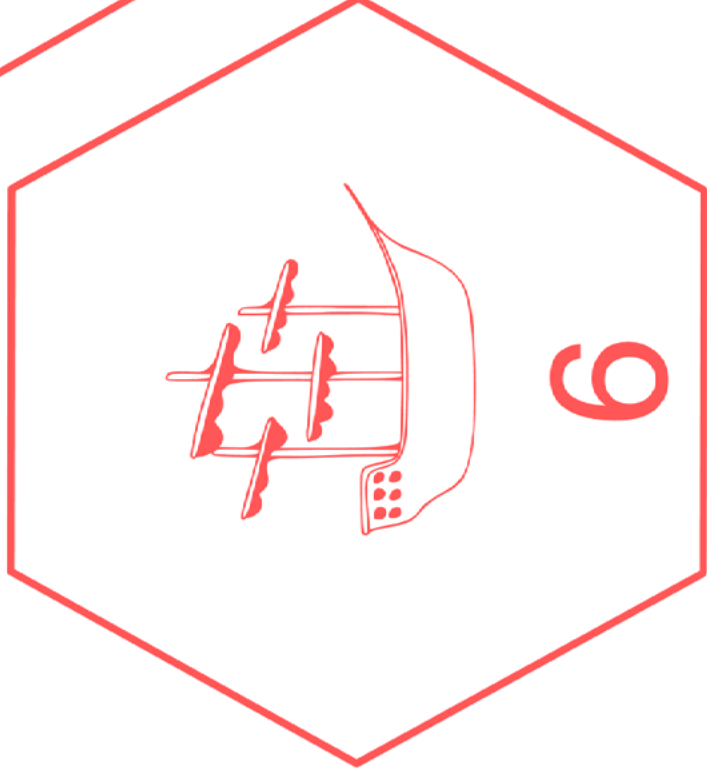
8



9



7



6



10

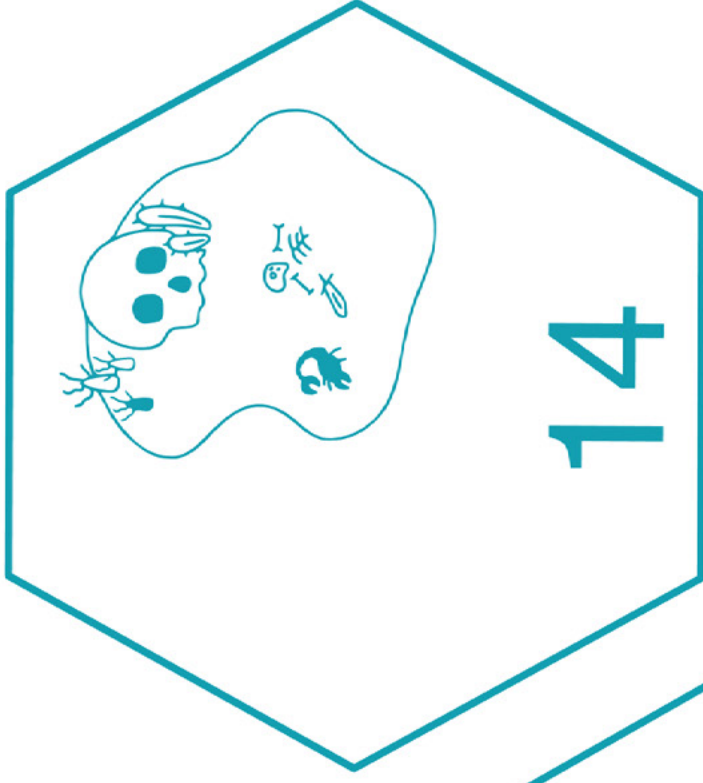
Зад

Виріжте елементи гри

Фронт



13



14



12



11



15

Виріжте елементи гри

Зад

Виріжте елементи гри

Фронт

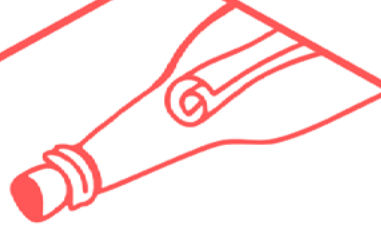
18

19

17



16



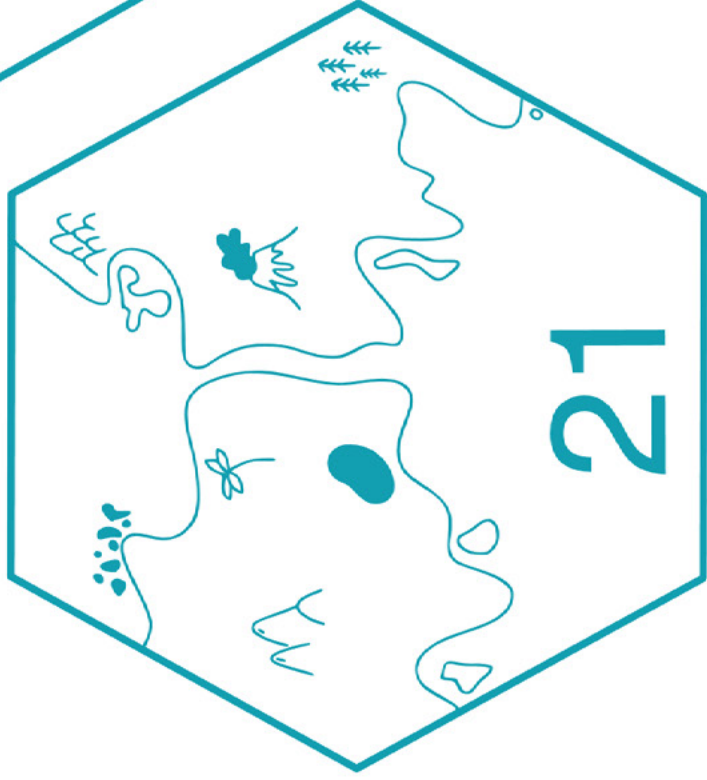
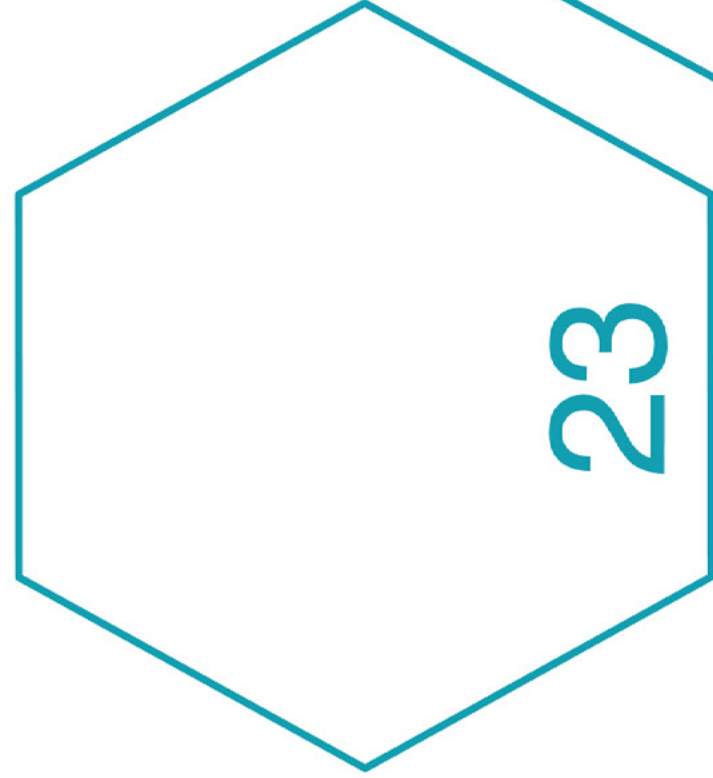
20

Виріжте елементи гри

Зад

Виріжте елементи гри

Фронт

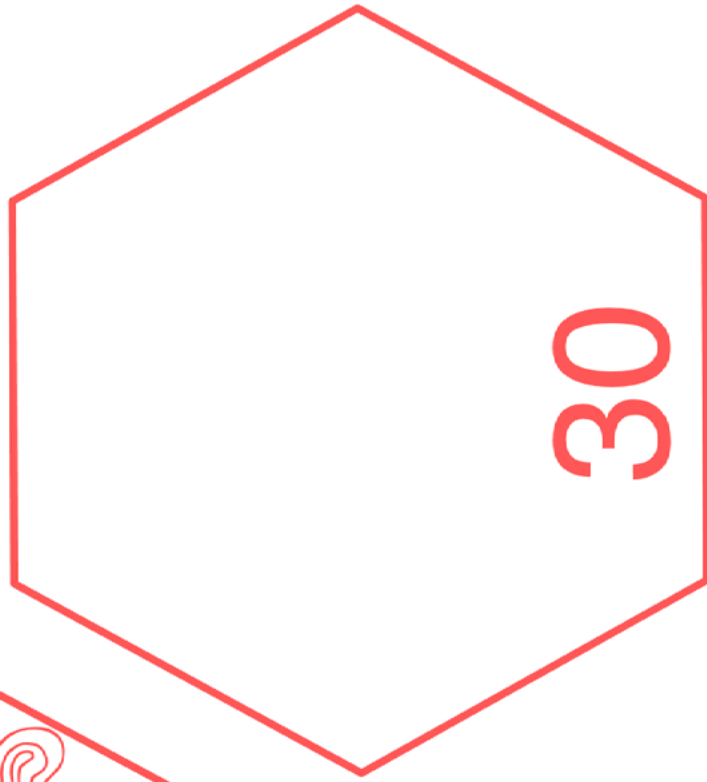
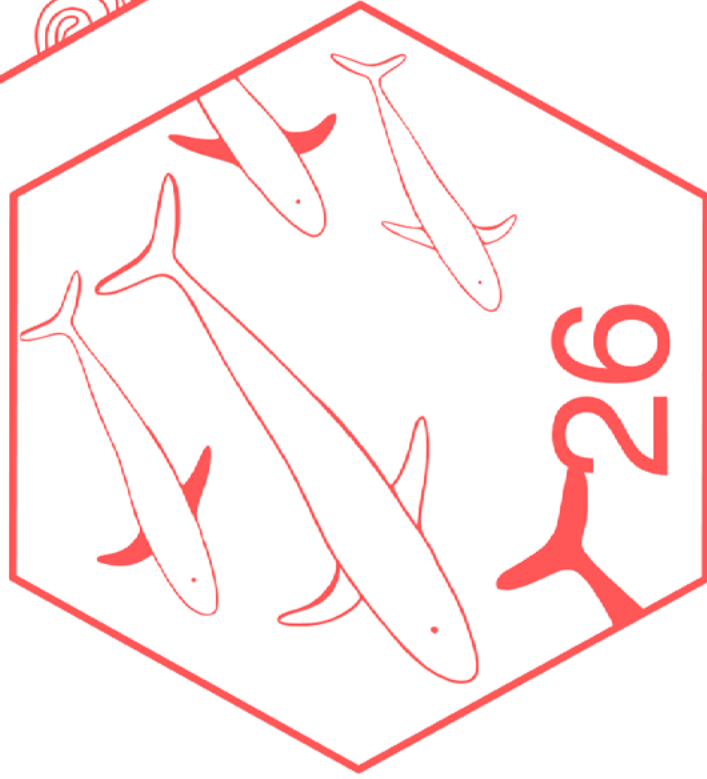
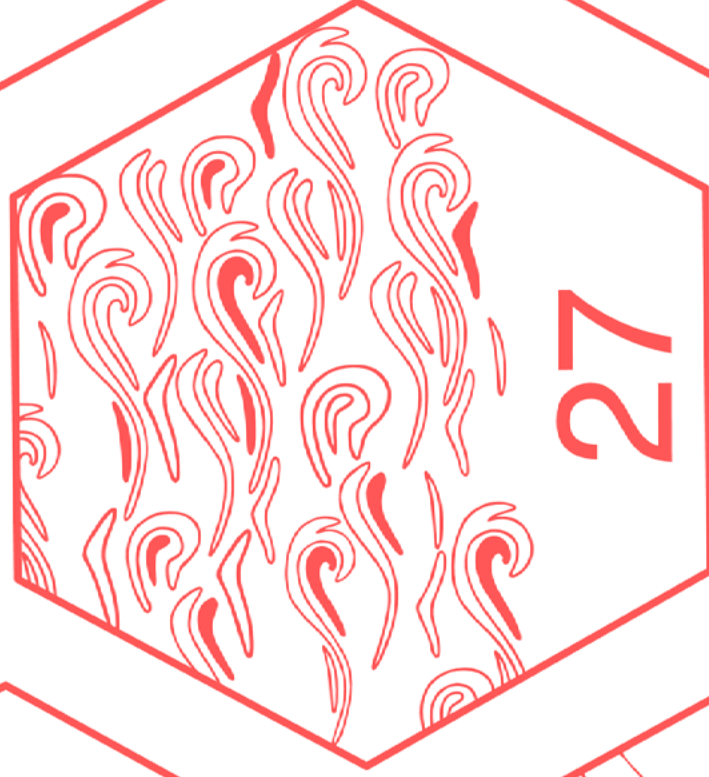
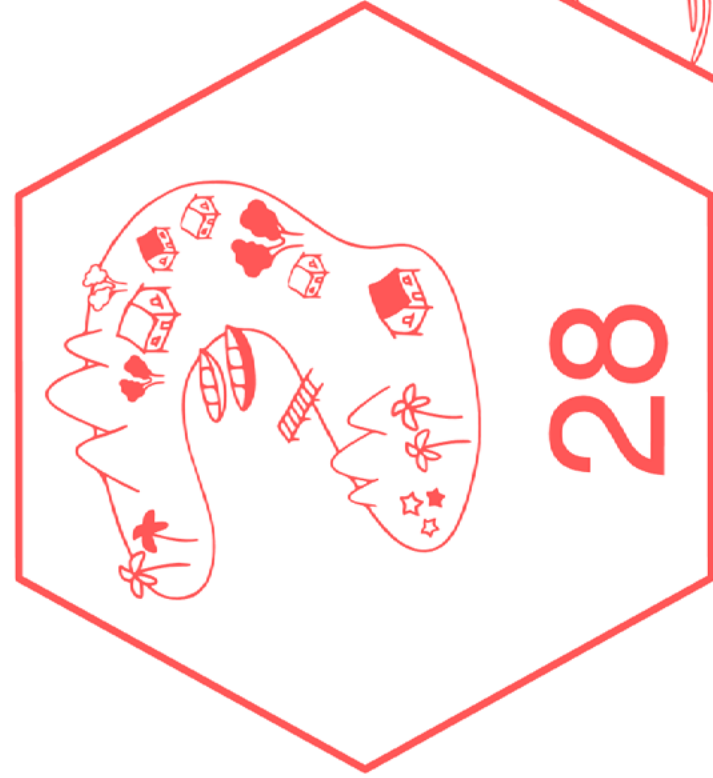


Виріжте елементи гри

Зад

Виріжте елементи гри

Фронт



Виріжте елементи гри

Зад

Виріжте елементи гри



Інструкція до гри "Круїз"

Вступ

Скоро ви вирушите в незвичайну подорож! Вам не страшні бурі, морські змії та пірати. Поставте вітрила, займіть свої місця та визначте курс – пригода чекає!

Подорож – це симуляційна гра, в якій гравці беруть на себе роль офіцерського складу корабля, що вирушає на пошуки скарбу. Їхнім завданням буде спільне прийняття рішень, вирішення зустрічних викликів та піклування про добробут свого та решти екіпажу.

Ця гра також є освітньою. Це означає, що її основною метою є виклик у учасників певних реакцій, які – обговорені тренером – можуть призвести до зміни ставлень або здобуття нових компетенцій. Цей контекст дуже важливий для перебігу гри та її корисності. Готуючи гру, пам'ятай, щоб зарезервувати час на обговорення та інші елементи воркшопу, необхідні для ефективного використання інструменту в його повному обсязі. Це, звичайно, не означає, що гра позбавлена розважального компонента. Гумор і веселі взаємодії є частиною досвіду, але не домінують над дискусією, переговорами та визначенням командних ролей.

Усвідомлення такої характеристики гри полегшить введення в неї гравців і проведення всього процесу навчання. Це також питання часу, необхідного для активності. Гра сама по собі займає від 1,5 до 2,5 години, але знадобиться додаткові 2–3 години для обговорення перебігу та закриття групових тем, що виникають під час неї.

Важливим елементом активності є її відкритий характер. Особи самостійно вирішують про її перебіг, керуючи своїм кораблем. Залежно від засадами та освітніми цілями інструмент можна модифікувати, однак вплив учасниць на світ гри є надзвичайно важливим. Завдяки цьому вони можуть

створити свою оповідь у рамках гри та краще пізнати один одного як команду.

Гра зосереджена на турботі про благополуччя команд, які займаються допомогою іншим – у випадку людям з досвідом біженців. Разом із групою міжнародних партнерів ми шукали методи ефективної підтримки людей, які допомагають іншим, будуючи спільні цінності. Ці припущення стали творчою основою при розробці гри, і з їх елементами ви зіткнетесь в наступних частинах цього посібника.

Гра призначена для груп дорослих – ситуативних зборів, проектних команд або співавторів. Відкритий характер гри означає, що в ній можуть брати участь різні групи, більш-менш просунуті та інтегровані. Чітких протипоказань, крім морської хвороби, немає. і досягнення повноліття. Участь може бути занадто складною для дітей та підлітків через інтерактивний характер вправи. Це може вимагати додаткового розвитку механізмів безпеки та використання адекватних цим групам інструментів коучингу.

Загальна інструкція

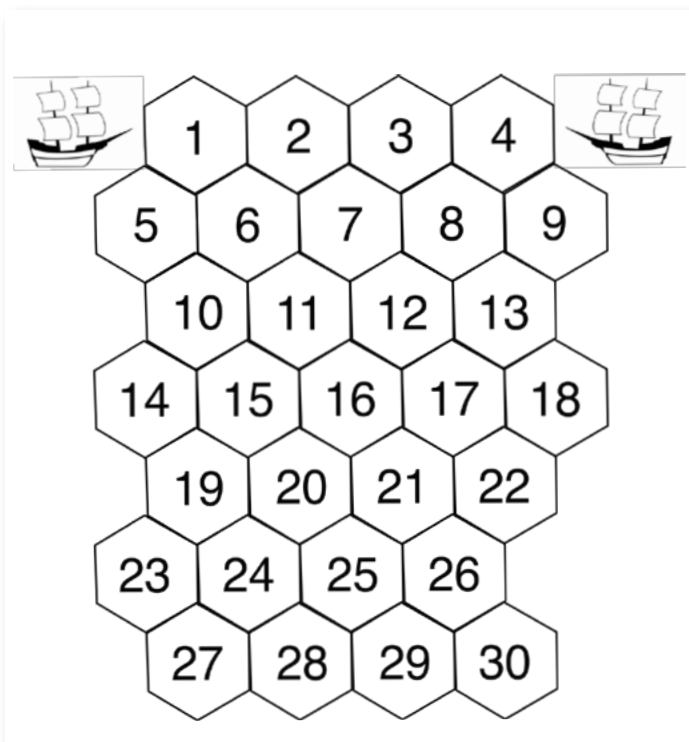
Елементи гри

- ◆ 30 плиток дошки – за їх допомогою будується карта, по якій пересуваються команди під час гри. Плитки можуть бути розташовані в різних конфігураціях, що дозволяє змінювати дошку під час наступних ігор або залежно від прийнятої навчальної мети.
- ◆ Плани кораблів – схемні представлення кораблів гравців з поділом на палуби та вітрила. Допомагають уявити ситуацію рейсу та назвати найважливіші цінності команд.

- ◆ 2 моделі кораблів – що слугують як фішки, які позначають актуальні місця команд на карті.
- ◆ 30 бочок – візуалізація запасів їжі, необхідних для руху в грі.
- ◆ 30 монет – символічне зображення фінансових ресурсів, здобутих і програних командами під час гри.
- ◆ 3 жетони з короною – розміщуються під час гри на відкритих островах. Вони є підказкою про місце, де захований скарб.
- ◆ 50 жетонів невдоволення – прозорі червоні токени, які використовуються для повідомлення про незгоду та конфлікти під час гри.
- ◆ Пісочний годинник – для вимірювання часу в окремих ситуаціях, описаних у посібнику.

Підготовка до гри

- ◆ Розгорніть карту, що складається з цифр від 1 до 30. На малюнку представлений так званий базовий посів – рекомендований для новачків і лідерів.



- ◆ Обидві групи повинні мати свої власні робочі місця – кілька стільців з опціональним столом для розміщення наявних ресурсів та схеми корабля.
- ◆ Між групами буде розміщений стіл з картою гри – плитками, розташованими відповідно до обраної схеми.
- ◆ Стіл з картою має бути легко доступним, але не знаходитися занадто близько до місць

обох груп, так щоб виконання руху кораблем вимагало підходу до нього. Завдяки цьому гра зберігає свою динаміку і структуру.

- ◆ Гравці, поділені на дві команди, отримують схему корабля (кожна група свою).
- ◆ Кожен корабель отримує початкові ресурси: 10 бочок запасів та 3 монети.
- ◆ Кораблі розміщуються біля карти поруч з номерами 1 і 4, але не на самому тайлі (як на малюнку). Завдяки цьому їхній маршрут не буде перекриватися, але водночас вони матимуть рівні шанси на шляху до скарбу.
- ◆ Поряд з ігровим полем розмістіть додаткові запаси, монети та корони, щоб мати до них легкий доступ.
- ◆ Гравці можуть підготувати матеріали для запису своїх роздумів та спостережень під час гри. Зібраний матеріал стане в нагоді під час обговорення її перебігу.
- ◆ Кожен з гравців отримує індивідуальний ресурс – 3 жетони незадоволення. Їх використання ми обговоримо в подальшій частині інструкції.

Час розпочати гру.

Вступ до гри

Нижче представлені матеріали, які будуть передані групі перед початком гри. Ширше обговорення правил ви знайдете далі.

- ◆ Незабаром ви вирушите в подорож у пошуках прихованого скарбу.
- ◆ Ви дієте як два незалежні пошукові екіпажі.
- ◆ Кожен екіпаж має у своєму розпорядженні власний корабель.
- ◆ Ви будете виконувати роль офіцерок і офіцерів. Окрім вас на кораблі є 10-особовий екіпаж.
- ◆ На вашому кораблі наразі немає капітана або капітанки.
- ◆ Ви можете спільно ухвалити рішення про призначення когось з офіцерського складу капітаном або капітанкою, або ж про збереження рівного розподілу відповідальності.
- ◆ Перед відправленням у подорож ви повинні визначити назву свого корабля та цінності, якими хочете керувати.
- ◆ Вибрані значення запишіть на вітрилах – порожніх полях на схемі вашого корабля. Одне вітрило – це одне значення.
- ◆ Гра відбувається в реальному часі.
- ◆ Ви пересуваєтеся по карті, що складається з плиток – кожна з них є однією ситуацією, з якою вам потрібно впоратися.

- ◆ Ви пересуваєтеся на одну плитку в обраному напрямку і віддаєте одну бочку з запасами.
- ◆ Кожен хід – це один день.
- ◆ Без запасів рух неможливий, і гра для вас закінчується.
- ◆ Ви шукаєте скарб, місцезнаходження якого визначають три острови, приховані на дошці.
- ◆ Кожна особа, що бере участь, отримує 3 жетони незадоволення.
- ◆ Якщо під час гри ви відчуєте, що певне рішення не було прийнято на вашу користь або атмосфера на кораблі вам не підходить, покладіть жетон на схемі корабля.
- ◆ Якщо ваш корабель збере 5 таких жетонів, ваша подорож буде призупинена, і розпочнеться аварійна процедура.
- ◆ Кожен рух на карті коштує одну одиницю запасів.
- ◆ Ви можете пересуватися на відкриті поля, але це не пов'язано з додатковими перевагами.
- ◆ Виберіть своє перше поле і рушайте!

Правила гри

Учасники діляться на дві групи – кожна керує власним кораблем. Обидва судна рухаються одночасно по ігровому полю. Кожен хід коштує одну бочку запасів, але немає жодних часових обмежень щодо виконання ходу. Це означає, що хід гри для окремих команд може бути різним. Темп гри визначається презентацією дилем ведучим та обговоренням їх у групі. Роль ведучого полягає в збереженні балансу в приділенні уваги та часу обом командам. Якщо екіпажі приймають рішення занадто швидко, ведучий повинен заохотити до поглибленої дискусії, ставлячи додаткові запитання або запитуючи про мотивацію групи чи її цінності. Аналогічно, якщо дискусія триває занадто довго, ведучий може нагадати учасникам про мету гри та обмежений час на неї.

Метою команд є знаходження скарбу. Це явна мета, яка передається безпосередньо на початку гри, у вступі. Додатковою метою, більш важливою з тренерської перспективи, є запуск освітнього досвіду, що наближає гравців до перспективи цінностей і роботи з ними в реальному середовищі. З цієї перспективи здобуття (або не) скарбу є вторинним. Гра, що закінчується раніше – наприклад, внаслідок збору жетонів незадоволення, браку ресурсів або закінчення часу – також може бути навчальним досвідом, який, звичайно, вимагає додаткового обговорення.

Ключовим елементом гри є прийняття рішень групою. Для учасників це своєрідний експериментальний полігон, на якому вони можуть перевірити різні ідеї з цього питання, краще пізнати один одного в команді та поглибити спільне розуміння обраних на початку цінностей. Спільна робота над вирішенням описаних у сценарії дилем повинна призвести до кращої комунікації в групі, але шлях до цієї мети може також супроводжуватися конфліктами.

Обговорення способу, яким група буде приймати рішення, може бути елементом підготовки до гри. Сформульоване прямо питання про режим прийняття рішень повинно становити свого роду контракт. Якщо команда не має компетенцій для самостійного вигадання моделі спільної роботи, вона може вибрати з закритого каталогу. Пропоновані рішення це:

- ◆ вибір капітана, який має остаточне слово;
- ◆ ротаційна функція капітанки, що переходить між гравцями після кожного ходу або рідше;
- ◆ прийняття рішень шляхом голосування, простою більшістю;
- ◆ однастайність;
- ◆ розподіл компетенцій/ролей (наприклад, квартмейстер, військовий офіцер тощо) пов'язаних з типами зустрічних ситуацій;
- ◆ жеребкування :D

Ресурси в грі слугують як засіб платежу. Запаси іжі використовуються для переміщення по ігровому полю та в деяких дилемах. Золото є скарбом, що накопичується групою, а також засобом платежу в дружніх гаванях і при вирішенні деяких дилем. Жетони незадоволення є негативним ресурсом, без можливості додаткових застосувань.

Жетони незадоволення слугують у грі для позначення внутрішніх проблем групи. Більшість жетонів мають гравці, у рідкісних випадках джерелом незадоволення можуть бути погано вирішені дилеми. Чим більше зібрано маркерів цього типу, тим гірший стан морального духу екіпажу – офіцерів і моряків. Загалом група може зібрати максимум 5 таких жетонів (це неможливо без додавання маркерів з пулу гравців). Якщо таке станеться, рейс даної команди зупиняється, і розпочинається оцінювальна розмова щодо перебігу ситуації (модерована особою, що веде).

Основною одиницею гри є дилеми, які гравці дізнаються під час пересування по ігровому полю. Кожна нова плитка позначена номером, що вказує на відповідний опис. У грі присутні різні типи дилем.

- ♦ відкритий з оповіданням – учасники, слухаючи коротку історію, намагаються самостійно дописати її закінчення;
- ♦ відкритий мінімальний – гравці самостійно шукають рішення, керуючись переважно своєю інтерпретацією мінімалістичних змістів;
- ♦ закритий без показників – гравці обирають відповідь з закритого кафе;
- ♦ закритий з показниками – так само, як і вище, але додатково гравці дізнаються, який буде витрат і прибуток окремих рішень;
- ♦ навчальний – дилема, що базується на структурі навчальної вправи, створюючи взаємодію в групі;
- ♦ закритий етапний – дилема, поділена на етапи, кожен закритий вибором опції, яка веде далі в історії.

Гра закінчується в ситуації:

- ♦ вичерпання часу, відведеного на гру;
- ♦ здобуття скарбу однією з груп;
- ♦ відмови від продовження плавання обома групами.

Після завершення гри тренер проводить обговорення її перебігу. Рекомендований варіант передбачає двоетапне обговорення – спочатку в групах, а потім спільно.

Пропозиція щодо проведення гри як освітньої діяльності.

На практиці гра може бути веселим освітнім вправою, що відповідає всім чотирьом етапам навчання на основі циклу Колба.

Майстер-клас тривалістю 4 години, призначений для максимально 14 учасників (проводиться одним модератором).

- ♦ Вступ (20 хвилин): представлення учасників та модератора, обговорення цілей зустрічі та правил співпраці (за бажанням).
- ♦ Збір цінностей групи (20 хвилин): якими цінностями керуємося як особистості та як команда; модератор категоризує та обговорює цінності.
- ♦ Введення в гру (20 хвилин): обговорення правил, поділ на дві групи та введення в застосування зібраних цінностей з попередньої частини.
- ♦ Гра (90 хвилин).
- ♦ Перерва – за потреби (15 хвилин).
- ♦ Обговорення гри (близько 15 хвилин): збір вражень учасників, розмова в командах, а

потім обговорення того, що спрацювало, а що потрібно змінити.

Питання, які можуть допомогти в проведенні цього етапу:

- Що сталося?
- Як ти ставишся до того, що робиш під час гри?
- Що ви помітили?
- Що вас здивувало?

- ♦ Концентрація на цінностях (15–30 хвилин): спільна модераційна розмова про окремі цінності, зібрані на першому етапі навчання.

Питання, які можуть допомогти в проведенні цього етапу:

- Яка мета цієї гри?
- Яким чином ви приймали рішення щодо наступних ходів і дилем?
- Чи відчували ви себе залученими до процесу прийняття рішень?
- Що допомагало вам приймати рішення? Що ускладнювало?
- Який метод керівництва та прийняття рішень обрали обидві команди? Вибір капітана чи спільне ухвалення рішень? Як це вплинуло на гру?
- Чи діяли ви відповідно до своїх цінностей?
- Для чого потрібні цінності?
- Як їх втілити в життя?
- Які цінності ви захищали? Які відкидали або змінювали? Як цінності впливали на ваші дії під час гри?
- Чи стикалися ви з якимись дилемами під час подорожі? Як ви їх вирішували?
- Що було для вас скарбом? Чи більше ви зосереджувалися на скарбі, чи на цінностях?
- Чи допомогло вам слідування цінностям знайти скарб?
- Що ви думаєте про рішення, засновані/не засновані на ваших цінностях?
- Чому ви використали/не використали свої жетони незадоволення? Якщо так, то коли?

- ♦ Посилання на щоденну практику (15-30 хвилин)

Питання, які можуть допомогти вам з цим кроком:

- Як цінності впливають на ваші щоденні рішення у спільній роботі?

- Які цінності формують ваші відносини з командою/бенефіціарами? Як вони впливають на прийняття рішень?
 - На яких цінностях з матриці цінностей добробуту ви хочете зосередитися в найближчі кілька тижнів, щоб зміцнити культуру турботи про благополуччя у вашій команді/організації.
- ◆ Завершення семінару (15 хвилин) – заключне коло, підсумок сесії

Протягом усього процесу слід дозволити учасникам взяти на себе відповідальність за власні результати та прийняти всі зроблені вибори. Важливо надати людям простір для обміну своїми відчуттями та спостереженнями щодо подорожі.

Роль тренера полягає в забезпеченні учасникам можливості діяти та отримувати вигоду з цього досвіду.



Індекс дилем

Дилема 1 – ШТОРМ

Тип: навчальний

Опис: Потужний шторм становить загрозу для судна та його екіпажу. У вас є хвилина для прийняття рішення

Вибори:

1. Ви ризикуєте і пливете далі – виконайте кидок монетою:
 - орел – вам вдається безпечно переплисти через бурне море;
 - решка – корабель зазнає пошкоджень, ви втрачаєте частину запасів, залитих водою (- 3 бочки з запасами).
2. Ви зупиняєтеся, спускаєте вітрила і чекаєте, поки буря пройде (- 1 бочка з запасами) – команда висловлює вдячність (сюжетна послідовність, без впливу на наявні ресурси).
3. Ви дозволяєте екіпажу вирішувати (це також працює, якщо група не приймає рішення протягом 1 хвилини) – досвідчені моряки чудово справляються з викликами шторму, але це залишає невелику подряпину на вашій посаді як офіцерів.

Дилема 2 – НІЗНАНИЙ КОРАБЕЛЬ НА ГОРИЗОНТІ

Тип: закритий етапний

Опис: Корабель не має видимих позначок, але швидко пливе у вашому напрямку.

Вибори:

1. Ви тікаєте – безрезультатно.
2. Ви подаєте сигнал про ідентифікацію – це пошуковий корабель, який просить допомоги в пошуку загубленого в цьому районі корабля. Ти можеш:
 - а. підтримати пошуковий корабель (втрата ходу, - 1 бочка з припасами, + 2 золоті монети);
 - б. Відмовитися (без ефекту).
3. Ви робите попереджувальний постріл з гармати – можливо, вам вдасться відігнати потенційну загрозу або конкурентів. У відповідь корабель готується до бою. Ти можеш:
 - а. втеча (втрата ходу, - 1 бочка з припасами, до того ж екіпаж погано реагує на таку невідповідність – перевірте, як співвідносяться ваші цінності з цією ситуацією);
 - б. дати команду «Всі на позиції» – починається морська битва, в якій другий екіпаж виконує роль суперника в грі.

Морська битва

Обидві групи вибирають знак (гармата, вітрило, шабля) і, як і в грі «Камінь, Ножиці, Папір», ви порівнюєте символіку команд:

- Артилерія перемагає вітрило.
- Вітрило перемагає шаблю.
- Шабля перемагає артилерію.

Команди грають до двох перемог. Команда, в якій відбувалася битва, за кожне отримане влучення втрачає ресурси (- 1 бочка з запасами або - 1 золота монета). Якщо вона виграє, отримує трофеї (+ 2 золоті монети, + 3 бочки з запасами).

Дилема 3 – КОНТРАБАНДНИЙ РАФТ

Тип: Закритий з індикаторами

Опис: Ви знаходите пліт з ящиками з лікером у пляшках.

Вибірчий:

1. Ви завантажуйте ящики на корабель і включаєте їх в свій інвентар (+ 2 кеги припасів).
2. Отриманий таким чином ром розподіляєте по екіпажу – партія виходить з-під контролю, наступне рішення приймається випадковим чином.
3. Ви їдете без вантажу – екіпаж скаржиться на втрачену можливість

Дилема 4 – КРИХКА ЕКОСИСТЕМА

Тип: відкритий мінімалістичний

Опис: Ваш круїзний маршрут проходить через заповідну зону зникаючого виду морських черепах. Ви пливете далі чи змінюєте курс? Чим ви керуєтеся у своєму виборі?

Дилема 5 – АКУЛИ

Тип: закритий з показниками

Опис: За бортом ви бачите групу акул. Поки що вони не становлять для вас загрози, але їхня присутність виключає купання в морі та відлякує риб – потенційне джерело їжі.

Вибори:

1. Ви відпливаєте – без наслідків.
2. Ви відлякуєте акул шумом гармат – гучні звуки привертають увагу піратів. Розпочинається морська битва (див. дилему 2).
3. Ви полюєте – ловля акул є ризикованим заняттям, виконайте підкидання монети:

- орел – вам вдалося зловити кілька штук (+ 2 бочки з запасами);
- решка – внаслідок нещасного випадку один з членів екіпажу падає у воду і гине в пащі акули. Вам потрібно виплатити компенсацію родині (оберіть, скільки монет зі своїх ресурсів ви їй передасте).

Дилема 6 – ДРЕЙФУЮЧИЙ КОРАБЕЛЬ

Тип: закритий етапний

Опис: Ви помічаєте корабель, що дрейфує з опущеними вітрилами. Що ви робите?

Вибір:

1. Ви вирушаєте дослідити справу. Палуба порожня, і не видно слідів бою. Ви можете:
 - а. обшукати корабель – ви знаходите мертвих членів екіпажу, які не загинули в бою, а також запаси (+ 3 бочки з запасами, + 3 золоті монети); якщо ви їх збережете, виконайте кидок монети:
 - орел – ви здобуваєте запаси без наслідків;
 - решка – пасажери повинні були померти від чуми, яка також вражає вашу команду. Ви отримуєте жетон незадоволення від команди та повинні якнайшвидше знайти лікаря, який вам допоможе (немає механічних наслідків, оскільки хвороба має тривалий інкубаційний період).
 - б. відплисти – без наслідків.

Дилема 7 – ФЛОТА АВТОХТОНІВ

Тип: навчальний

Опис: Флота маленьких човнів, заповнених мешканцями місцевих островів, оточує ваш корабель. Люди мають дружні наміри і пропонують спільну подорож до місця ритуалу сонцестояння. Чи слідуєте ви за ними? Якщо так:

Ефект: Ви досягаєте решти флоту, зібраного навколо великого плоту, на якому сідає разом за їжею. Ведучий обряду просить вас про жертву – він хотів би дізнатися ваші методи релаксації. Кожен гравець може надати власну відповідь.

Автори : Cristian Babutau, Anjely Devillier, Bilge Sari

Дилема 8 – ПАСАЖИР НА ГАПІ

Тип: відкритий з оповіданням

Опис: Ви виявляєте, що в вантажному відсіку сховався пасажир на гапі. Виявляється, що це молодий хлопець, який втік з дому в пошуках пригод. Він не вміє багато, але готовий навчатися. Ніхто з екіпажу його не знає, але його історія звучить

правдоподібно. Ви можете спробувати залучити його до роботи в команді – скажіть йому, як функціонує ваш екіпаж і якими цінностями керується. Одна особа з групи виконує роль нового члена екіпажу, а решта залучає його, розповідаючи, що, на їхню думку, є найважливішим у спільному рейсі.

Дилема 9 – СИЛЬНИЙ ВІТЕР

Тип: навчальний

Опис: Ви можете використати сприятливі вітри і плисти далі, але не відпочинете.

Ефект: Кожна учасниця команди готує свій паперовий літак. Якщо принаймні половина з них долетить до місця другої групи, маневр вдається, і ви виконуєте безкоштовний хід. Якщо більшість літаків не досягне мети, ви втрачаєте один з вітрил – оберіть, яку цінність жертвуєте.

Дилема 10 – РОЗБИТКОВІ

Тип: навчальний

Опис: Група біженців на пошкодженому човні просить про порятунок. Ваше рішення про допомогу викликає напруження в екіпажі.

Ефект: Один з гравців стає представником екіпажу. Інші повинні переконати його, щоб екіпаж погодився допомогти. Яких аргументів вони використають? Наприкінці розмови група отримує зворотний зв'язок, чи було їхнє підходження ефективним, чи ні.

Автори: Attila Mészáros, Dávid Hargitai, Daniel Makkai

Дилема 11 – ЛІС ALG

Тип: закритий з показниками

Опис: Водорості сповільнюють корабель і ускладнюють ефективне продовження рейсу.

Вибори:

1. Ви просите про допомогу другу групу – якщо вона вирішить вам допомогти, повинна видати стільки бочок з запасами, скільки полів розділяє обидва судна.
2. Ви чекаєте на допомогу – перериваєте гру на 5 хвилин. Після цього пропливаючий рибальський корабель допомагає вам вибратися і ви продовжуєте рейс.

Дилема 12 – ХИБНІ КОМАНДИ

Тип: відкритий мінімальний

Опис: Незважаючи на чітку команду, корабель пливе в інший бік, ніж ви планували. Виявляється, що половина екіпажу неправильно зрозуміла отримані інструкції і наполягає на своєму. Як ви вирішите цю ситуацію?

Дилема 13 – ПОВНЯ (повний місяць)

Тип: закритий з показниками

Опис: Настає повня, а як відомо, це передвістя неприємностей. Увесь екіпаж втомлений, адже через повню моряки не могли спати.

Вибори:

1. Ви не переймаєтеся забобонами і пливете далі – команда нервово реагує на відсутність поваги до традицій (без наслідків).
2. Ви присвячуєте час розмовам про історію, пов'язані з повнею – кожна особа може розповісти про свій досвід впливу місяця на ритм життя (- 1 бочка з запасами).

Дилема 14 – ОСТРІВ ЗУСТРІЧ З МІСЦЕВИМИ ЖИТЕЛЯМИ

Тип: Закритий

Опис: Ви наближаєтеся до острова, на березі якого можна побачити людське поселення – невелике село. Деякі з екіпажу розповідають вам історію про те, що тут живуть канібали і що про них чули багато кривавих історій.

Вибори:

1. Незважаючи на ці побоювання, ви встановлюєте контакт з ними – переговори складні, але приносять добрі результати (+ 3 бочки з запасами). Однак вам потрібно витратити час на розмову – перед наступним кроком ви чекаєте 5 хвилин.
2. Атака – ви вирішуєте попередити події і атакувати мешканців острова. Ви ведете битву (див. дилема 2). Після битви перевірте, наскільки це рішення відповідало вашим цінностям.
3. Ви відпливаєте – відсутній ефект.

Дилема 15 – ТЕРМІНОВЕ ПОВІДОМЛЕННЯ

Тип: відкритий мінімум

Опис: Адвокат вашої експедиції надсилає повідомлення, яке передає вам пропливаючий кур'єрський корабель. Ви повинні пришвидшитися, оскільки конкуренція наближається. Ви отримуєте новий вітрило – оберіть наступне значення та додайте його до вже наявних.

Дилема 16 – Повідомлення в пляшці

Тип: закритий етап

Опис: Повідомлення потребує розшифрування, але може надати вам цінну інформацію.

Вибори:

1. Ви читаєте повідомлення – потерпілий шукає допомоги, ви повинні знайти його

на одному з сусідніх полів (особа, що веде, обирає одне з сусідніх полів). Якщо вам вдасться, ви отримаєте винагороду (+ 4 золоті монети), але кожен хід коштує додаткову бочку з запасами.

2. Ви ігноруєте повідомлення – відсутній ефект, але чи це дійсно відповідає вашим цінностям?

Дилема 17 – САМОТНІЙ ОСТРІВ

Тип: закритий етапний

Опис: Таємничий острів може бути джерелом багатств, запасів або ризику.

Вибори:

1. Ви шукаєте їжу – збираєте кокоси і легкодоступні фрукти (+ 2 бочки з припасами),
2. Відпочинок – ви можете видалити 1 жетон невдоволення, якщо він надходить від екіпажу.
3. Ви досліджуєте острів – виявляєте табір мисливців за скарбами, які застрягли на острові і просять допомоги дістатися до дружнього порту (фіксована вартість додаткової бочки з припасами при кожному ході) або залишити припаси і передати повідомлення своєму квестувальнику (- 3 бочки). В нагороду шукачі розкривають місце розташування чергового острова і вручають приз (+ 3 золоті монети).

Дилема 18 – ЗІПСОВАНА ЇЖА

Тип: Закритий з індикаторами

Опис: Деякі харчові раціони псуються і не придатні для вживання в їжу. Можливо, вам вдасться зберегти їжу, якщо змішати її з їстівною їжею, але це негативно позначиться на здоров'ї та самопочутті екіпажу. Також можна прибрати всі зіпсовані пайки і поплисти далі, або спробувати зловити трохи риби, щоб поповнити відсутні ресурси.

Вибори:

1. Це потрібно викинути – ви втрачаєте половину запасів, у наступному раунді пливете далі нормально.
2. Суміш шеф-кухаря – ви не втрачаєте запаси, але це негативно впливає на вашу команду – ви отримуєте жетон незадоволення, а в наступній морській битві можете користуватися лише символом вітрила (див. опис дилеми 2).
3. Ловля – ви викидаєте половину запасів (втрачаєте їх), а потім кидаєте монету:
 - орел – успіх (+ 3 бочки з запасами);
 - решка – невдача, без ефекту.

Дилема 19 – ПРОБОЇНА В КОРПУСІ

Тип: закритий з показниками

Опис: Нижня палуба затоплюється водою. Ви повинні перенести вантаж і в результаті втрачаєте частину вантажного простору та місце для запасів. Що ви пожертвуєте?

Вибір:

1. Запаси (- 2 бочки з запасами).
2. Скарб (- 2 золоті монети).
3. Місце для екіпажу – відсутній ефект, але незадоволення серед екіпажу зростає.

Дилема 20 – ЧУТКИ

Тип: навчання

Опис: Глухий телефон скаже вам правду.

Ефект: Група грає два раунди глухої телефонії один проти одного. Пароль, який потрібно передати, є описом людини з іншої команди. Людина в кінці ланцюжка повинен вказати, про кого йде мова. Після виконання вправи ведучий розпитує зазначених людей про їхні враження.

Дилема 21 – НЕБЕЗПЕЧНА ПРОТОКА

Тип: навчання

Опис: Ви можете плисти далі, але вам доведеться перетнути небезпечну протоку. Над вашим кораблем загрозовано нависають гострі скелі, а ті, що заховані під водою, можуть легко зруйнувати корпус.

Ефект: Кожен гравець може розповісти, чого він найбільше боїться щодня і як він справляється з цим страхом. Вирішіть, чи намагаєтеся ви плавати чи ні – керуйтеся власним благополуччям та благополуччям свого екіпажу.

Дилема 22 – НОВИЙ ВИД

Тип: закритий етапний

Опис: Ви відкриваєте невідомий вид риб. Чи витратите ви час на їх дослідження? А можливо, спробуєте їх впіймати?

Вибір:

1. Ігноруєте – відсутній ефект.
2. Ловите як їжу – вам вдається зловити частину пропливаючого косяка (+ 2 бочки з запасами). Декілька членів екіпажу не погоджуються з цим рішенням.
3. Наукове дослідження – ви збираєте дані і витрачаєте на це додатковий час (- 1 бочка з запасами), а в наступному відвіданому порту отримуєте нагороду від губернатора (+ 3 золоті монети).

Дилема 23 – ХИБНИЙ АДРЕСАТ

Тип: закритий з вказівниками

Опис: Ви отримуєте таємничу посилку, яка мала потрапити до другої групи. Після перевірки вмісту виявляється, що це запаси (5 бочок). Що ви робите?

Вибори:

1. Ви залишаєте посилку (+ 5 бочок з запасами).
2. Ви берете частину для себе і передаєте решту – оберіть, як ділите запаси і як обґрунтовуєте це рішення в листі до другої групи.
3. Ви повертаєте все – обговоріть, які емоції викликає у вас таке рішення і звідки воно виникло. Друга група може поділитися з вами отриманим подарунком.

Дилема 24 – КЛАДОВИЩЕ КОРАБЛІВ

Тип: закритий з показниками

Опис: Перед вами відкривається вид на міліну, усіяна уламками кораблів. Частина з них, здається, в непоганому стані.

Вибір:

1. Експлорація – ви досліджуєте кораблі, перший – це дрібний скарб (+ 1 золота монета), другий – більший скарб (+ 2 золоті монети), а третій – зустріч з цвинтарними гінами (проводите морську битву відповідно до механіки з дилеми
2. Уникаєте – нічого не відбувається.
3. Віддаєте шану померлим – ви присвячуєте хвилину роздумам про жорстоке життя на морі і разом з командою проводите ритуал прощання з моряками, які загинули тут (- 1 бочка з запасами). Ви можете зняти жетон незадоволення, якщо він походить від команди.

Дилема 25 – СУПЕРЕЧКА В ЕКІПАЖІ

Тип: навчальний

Опис: Напруга на борту зростає. Різниця в думках і відчуття несправедливості можуть призвести до серйозних наслідків. Екіпаж звинувачує офіцерський склад у тому, що ігнорує цінності, які несуть вітрила. Ви повинні відреагувати.

Ефект: Виберіть, яка цінність є для вас найменш важливою, і замініть її на іншу, яка більше відповідає вашим рішенням. Ви також можете змінити назву корабля.

Дилема 26 – СТАДО КИТІВ

Тип: закритий без вказівників

Опис: Плаваючі навколо вас кити – це красивий вид, але й потенційна загроза для судна.

Вибори:

1. Ви тікаєте – якщо у вас менше ніж 4 бочки з запасами, команда ставить під сумнів це рішення. Ви стикаєтеся з серйозною кризою. Чому життя якихось китів важливіше за наше?
2. Час на полювання – це ризикована дія, але якщо вдасться, може принести вам багато запасів.
 - орел – успіх (+ 4 бочки з запасами);
 - решка – втрачаєте час (- 2 бочки з запасами), а команда розчаровується візією неминучого голоду.

Дилема 27 – ШКВАЛ

Тип: навчальний

Опис: Вітер досягає 10 балів за шкалою Бофорта. Подальший рейс вимагає дуже багато роботи з боку екіпажу, але ви можете подолати велику відстань за короткий час.

Ефект: Виберіть шанту. Якщо ви виконаєте її настільки добре, що отримаєте оплески від другої групи – ви досягли успіху і виконуєте безкоштовний хід. Якщо ні – ви зазнаєте поразки і втрачаєте час на усунення шкоди, завданої раптовим нападом вітру (- 2 бочки з запасами).

Дилема 28 – ОСТРІВ – ДРУЖНІЙ ПОРТ

Тип: закритий з показниками

Опис: Ви можете відпочити і поповнити запаси. Проте все коштує.

1. Ремонт вітрил – 3 золоті монети.
2. Купівля продовольства (2 бочки з припасами) – 1 золота монета.
3. Продаж продовольства (2 бочки з припасами) – 1 золота монета.

4. Відпочинок – можна прибрати отриманий від екіпажу жетон Нещастя (- 1 бочка припасу).

Можна використовувати безліч варіантів, але кожен вибір коштує 1 бочку припасів, тому що на ньому ви проводите більше днів у грі.

Дилема 29 – РОЗІРВАНИЙ КАНАТ

Тип: навчальний

Опис: Під час ризикованого маневру рветься один з канатів і падає вітрило. Від якої вартості ви відмовитесь? Ви також можете спробувати найняти експерта, який замінить всі пошкоджені канати. Обговоріть, чи вважаєте за краще пожертвувати однією з вартостей (втрата вітрила), чи заплатити за заміну канатів (- 3 золоті монети, - 1 бочка з запасами).

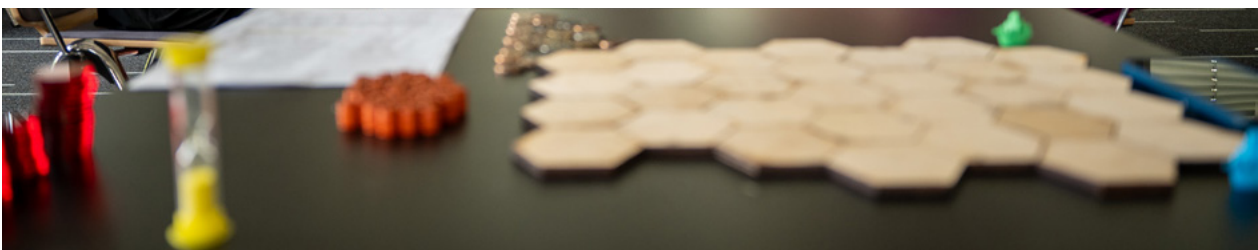
Дилема 30 – АЛТРУЇЗМ

Тип: закритий з показниками

Опис: Моряк на лелековому гнізді помічає піратський корабель, що швидко пливе в бік другої групи. Чи намагатиметесь їй допомогти?

Вибори:

1. Сигналізуєте небезпеку – ви повинні без слів передати другій групі повідомлення «Піратський корабель пливе в ваш бік з правого борту». Якщо команда прочитає інформацію, уникне зіткнення. Якщо ні, починається морська битва (див. механізм з дилеми 2).
2. Пливете на допомогу – швидко дістаєтеся до місця (- 1 бочка з запасами) і починаєте морську битву з особою, що веде. Обидві групи діють спільно, але кожна обирає свій знак – разом ви сильніші.
3. Ігноруєте ситуацію – друга команда починає морську битву (див. механізм з дилеми 2) відразу з однією поразкою.



До побачення

Завершуючи цю спільну подорож, ми хочемо висловити нашу щирю вдячність за вашу відданість справі покращення добробуту в організаціях, в яких ви працюєте або які підтримуєте. Ваша допомога людям, які опинилися в складних життєвих обставинах, заслуговує на похвалу, а вплив вашої роботи на поліпшення становища цих людей важко переоцінити.

Ми сподіваємося, що посібник з добробуту в благодійних організаціях стане важливим джерелом для створення здоровішого та підтримуючого робочого середовища. Спостереження та стратегії, представлені в нашій публікації, мають на меті забезпечити тренерів знаннями та інструментами, необхідними для просування та зміцнення добробуту серед працівників та волонтерів.

Роблячи добробут пріоритетом, організації можуть покращити якість підтримки, що надається тим, хто її потребує, і сприяти формуванню позитивної культури на робочому місці, тим самим цінуючи та підтримуючи свою команду. Впровадження принципів, викладених у довіднику, може зменшити щоденний стрес, підвищити задоволеність роботою та підвищити загальну ефективність організації.

Як тренерки і тренери ви маєте можливість суттєво вплинути на життя тих, хто присвячує себе допомозі іншим. Заохочуючи до дбайливого ставлення до себе, до відкритої комунікації та співпраці, ви можете сприяти тому, щоб вони були краще підготовлені до підтримки людей і легше справлялися з важкими обставинами.

Ми закликаємо адаптувати представлені тут інструменти до потреб конкретної організації та її бенефіціарів. Разом ми можемо створити середовище, в якому добробут є на першому місці, а особи, які підтримують і які отримують підтримку, можуть розвиватися. Пам'ятайте, що дбати про себе є першим кроком до ефективної підтримки інших.

Команда Well-Support

