

За редакцією Олени Сисоєвої

2024

МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБКИ ТРЕНІНГІВ З НУЛЯ

як створювати тренінги
легко та із задоволенням



ЦЕНТР
КОРПОРАТИВНОГО
НАВЧАННЯ
ОЛЕНИ СИСОЄВОЇ
Спиши «Ком свої справи»!



МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБКИ ТРЕНІНГІВ З НУЛЯ:

як створювати тренінги
легко та із задоволенням

За редакцією Олени Сисоєвої

Київ, 2024

МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБКИ ТРЕНІНГІВ З НУЛЯ: як створювати тренінги легко та із задоволенням: навч.-метод. посіб. / За ред. О. Сисоєвої. — Київ: 7БЦ, 2024. — 296 с.

ISBN 978-617-549-385-4

Книга «МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБКИ ТРЕНІНГІВ З НУЛЯ: як створювати тренінги легко та із задоволенням» — це перший україномовний посібник, що містить у собі 24 авторські тренінги «під ключ», створені учасниками проєкту під керівництвом Олени Сисоєвої під час проходження навчання в «Школі Тренерів АС».

Також до скриптів тренінгів додано детальний опис вправ, практичних завдань, ігор, що дозволяє розширити палітру інструментів і методів тренінгової активності всім тренерам незалежно від досвіду.

Крім того, перша частина книги включає детальний опис методології народження тренінгів на будь-яку тему. Завдяки цій технології творчий процес стає керованим, а тренінги можна розробляти легко, в натхненні та задоволенні.

Книга є максимально практичною та прикладною за рахунок готових прикладів тренінгів на широкий діапазон тем — від комунікації, менеджменту до особистої ефективності та управління конфліктами, комунікації з військовими.

Книга запрошує читача зазирнути на тренерську кухню та отримати алгоритм-рецепт розробки тренінгів з нуля відповідно до потреб замовника, учасників та актуальної дійсності. Для того, щоб тренінги були не тільки корисними, ефективними, а й «смачними».

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

ISBN 978-617-549-385-4

© Олена Сисоєва
© Тетяна Курганська
© Автори

Зміст

Як виникла ідея написання цієї книги?	7
---	---

Частина 1. Методологія розробки тренінгів.....	10
Авторка — Сисоєва Олена	10

Частина 2. Приклади скриптів тренінгів	27
--	----

Тренінг «Особиста ефективність в умовах невизначеності»	27
Авторка — Вовкогон Вікторія.....	27

Тренінг «Секрети психологічної витривалості — як залишатися стійкими в буремні часи»	42
Авторка — Лісова Наталія.....	42

Тренінг «Персональна ефективність. Як фокусувати увагу на головному в умовах сьогодення».....	49
Авторка — Локарева Дарія.....	49

Тренінг «Аватар Особистості. Розкрий свій найвищий потенціал».....	60
Автор — Біловол Алекс.....	60

Вправа «Міст до мрії».....	71
Автор — Біловол Алекс.....	71

Тренінг «Емоційна компетентність. Лідерство в умовах змін».....	74
Авторка — Дзядух Тетяна	74

Тренінг «У пошуках Мотивації 3.0»	86
Авторка — Костур Ірина.....	86
Тренінг «Мотивація в умовах менеджменту, нестандартний підхід, відмова від принципу «батога та пряника»	96
Автор — Закружецький Олександр.....	96
Тренінг «Арттерапія як інструмент саморегуляції»...	104
Авторка — Протас Марина	104
Тренінг «Енергетична мандрівка: подорож до власної енергії»	121
Авторка — Шашина Марина.....	121
Вправа «Моє енергетичне колесо».....	129
Авторка — Шашина Марина.....	129
Тренінг «Стрес як ресурс. Майстерність перезавантаження»	132
Авторка — Негода Олена	132
Тренінг «LIFE ENERGY. Де брати сили, щоб збільшити ефективність і рухатися в майбутнє».....	140
Авторка — Фартушна Юлія.....	140
Тренінг «Зірковий наставник. Як ефективно передавати знання дорослим».....	152
Авторка — Гончарова Мирослава	152
Тренінг «Ефективний ментор і його роль в адаптації персоналу».....	159
Авторка — Якобчук Наталія	159

Тренінг «Гнучкість та адаптивність керівника, або як не зламатися від вітру змін»	170
Авторка — Штельмах Тетяна	170
Тренінг «Впливай словом»	179
Авторка — Остапенко Олена	179
Тренінг «Сила голосу як інструмент впливу в житті та бізнесі»	187
Авторка — Кирилюк Інга	187
Вправа «Вправи Сократа»	199
Авторка — Кирилюк Інга	199
Тренінг «Сила запитань як інструмент у роботі вчителя»	202
Автор — Ратушняк Олександр	202
Тренінг «Екологічна комунікація під час нових реалій»	216
Авторка — Патерило Ольга	216
Тренінг «Зворотний зв'язок високої якості: як розвивати команду через ефективну комунікацію»	226
Авторка — Савченко Олена	226
Тренінг «Психологічна безпека в команді»	235
Авторка — Михальчук Яна	235
Тренінг «Король Сервісу»: як побудувати сервіс на підставі цінностей та принципів	248
Авторка — Соломаха Ольга	248

Тренінг «Адаптація ветеранів на підприємстві: як комунікувати та зробити військовий досвід ресурсом компанії».....	255
Авторка — Петришена Юлія.....	255
Тренінг «Статеве виховання. Як, про що та коли говорити з дитиною зараз або в майбутньому»	264
Авторка — Первак Любов.....	264
Онлайн-майстер-клас «Ідея та методологія створення онлайн-навчань»	273
Авторка — Падалка Жаннет.....	273
Центр корпоративного навчання АС Олени Сисоєвої....	287
Школа тренерів АС.....	291

Як виникла ідея написання цієї книги?

Свій перший тренінг я розробила в 1999 році, коли директорка магазину, де я працювала на той час продавчиною-консультанткою парфумерії та косметики, звернулася з проханням провести коротке, години на дві, навчання для дівчат-новачків, яких взяли на роботу на випробувальний термін.

У мене вже був тоді досвід у продажах, цілих два роки, а ось книжок, де можна було б прочитати про продажі — ні.

Тому контент мого тренінгу спирався виключно на особистий досвід і знання, здобуті практикою за прилавком.

Тому, при підготовці плану навчання, в останній момент прийшла ідея додати до сухої лекції трохи практичних завдань.

Наприклад, відпрацювати з дівчатами початок розмови з клієнтом, де важливим було би не кидатися одразу на потенційного покупця, а вичекати паузу і тільки потім підійти та задати питання на вступ до контакту.

Також важливо було донести, які питання доречні, а які в жодному разі задавати не можна.

Пізніше я дізналася, що сканування власного досвіду є одним із найефективніших методів систематизації власних знань при розробці тренінгу.

Ось вам перший лайфхак — якщо не знаєш, на яку тему створити тренінговий продукт, задай собі питання: «В чому я експерт, в якій сфері? Якими знаннями та досвідом я хочу та готовий ділитися?».

Вже через багато років, коли я працювала бренд-менеджеркою в іншій компанії, мені до рук потрапила книга «Тренінг професійних продажів».

І першою думкою було: «Це ж моя книга!».

Автор наче «списав» її з мого першого тренінгу в магазині.

Звісно, це жарт. Але так часто трапляється, коли ідеї, що приходять до нас інтуїтивно, ми потім знаходимо систематизованими та описаними кимось у наукових статтях або книгах.

Що цінного ви знайдете в цій книзі?

Ми з командою співавторів, випускників «Школи Тренерів АС», не ставили за мету відкрити щось нове читачеві вже з достатнім тренерським досвідом.

Але книга може підсвітити важливі нюанси, акценти та дрібниці, що впливатимуть на подальший процес створення тренінгів, роблячи його більш усвідомленим, ефективним та легким.

Управління творчістю є можливою та доступною навичкою для кожного, хто стає перед викликом, запитом або внутрішнім покликом — розробити тренінг «з нуля» на будь-яку тему.

Як користуватися цією книгою?

Книга складається з двох частин.

Перша — методологічна, друга — практична.

Методологію розробки тренінгів «з нуля» я викладаю в «Школі Тренерів АС» з 2010 року. За цей час у стінах Школи було «зачато» та «народжено» понад 1000 авторських тренінгів, програм, курсів.

Технологія, описана в першій частині, дозволяє створювати тренінги легко та із задоволенням, за декілька днів.

Ця технологія з легкої руки однієї з учасниць Школи отримала назву «тренінг на колінці». Часто учасники приходять у Школу тренерів саме з таким запитом: «хочу навчитися розробляти тренінги на колінці».

Друга частина — фактично путівник по готовим тренінгам на різну тематику — від комунікацій до менеджменту, від управління конфліктами до особистої ефективності.

Всі скрипти тренінгів — авторські, але ми будемо раді, якщо вони стануть у нагоді під час розробки та проведення вами, шановні читачі, ваших навчальних програм.

Хай ринок бізнес-тренерства в Україні поповнюється якісними, професійними продуктами.

Частина 1. Методологія розробки тренінгів

Авторка — Сисоєва Олена

Декілька слів про ТРЕНІНГ.

Тренінг — це...

Тренінг (англ. *training*, від *to train* — навчати, направляти) — захід, спрямований на отримання знань, розвиток чи шліфовку навичок, а також корекцію чи зміну певних переконань учасників такого заходу.

Види навчання та їх відмінності

Види навчання	Можлива кількість учасників	Характерні особливості навчання	Практика
Презентація	200 і більше	Велика кількість демонстраційного матеріалу: презентації, демонстраційні матеріали	Обмежена
Лекція	Немає обмежень	Усна подача інформації. Використовується дошка, слайди, плакати	Відсутня
Семінар	30–70	Передача переважно перевірених даних, бізнес-технологій, частину з яких учасники можуть зафіксувати для себе	Обмежена. Діє принцип «на завтра — на майбутнє»

Тренінг	12–15	Засвоєння нової та систематизація старої інформації, виконання вправ для формування навичок; відносно невеликий обсяг інформації	Висока. Діє принцип «тут і зараз»
Наставництво	1–10	Передача досвіду та практичне відпрацювання навичок, корекція дій, індивідуальна робота наставника та стажера	Висока
Майстерні	10–40	Відпрацювання навичок, закріплення вмінь	Висока
Майстер-клас	12–35	Передача досвіду та практичне відпрацювання навичок	Висока

Підходи в створенні нових тренінгів

Існує два основних підходи в створенні програм по визначеній темі: технологічний підхід та спонтанний.

Технологічний передбачає використання чіткого алгоритму при розробці тренінгу. Це тренінги, створені на основі систематичного пропрацювання завдання, теми, концепції та алгоритмів дій.

Продукт передбачливий та технологічний.

При спонтанному підході програми народжуються безпосередньо перед початком тренінгу і навіть у процесі взаємодії з групою.

Кінцевий продукт різноманітний та непередбачливий (свіжий, сирий, соковитий, хаотичний, геніальний та ін.).

Ідея, що лежить в основі підходу, описаного в даній книжці, передбачає вмиле поєднання двох підходів під час розробки тренінгу — алгоритмізація і технологічність при підготовці та спонтанність, імпрровізація в процесі проведення навчального заходу.

Цей підхід ми назвали методологією живого тренінгу.

Алгоритм технологічного підходу. 5 кроків до створення тренінгу

1. Визначити цілі / завдання та заплановані результати очікуваного навчання. Визначити та описати цільову аудиторію (учасників тренінгу).

2. Побудувати структуру та підібрати змістовну частину тренінгу.

3. Підібрати тренерський інструментарій (методи тренінгової активності).

4. «Оживити» тренінг — додати «родзинки». Відео, метафори, приклади, історії, цитати, статистику, цікаві факти.

5. Написати скрипт із таймінгом.

Отже, Крок 1 при розробці тренінгу — зрозуміти потреби. Визначити цілі, завдання та заплановані результати тренінгу.

Для ефективної реалізації цього кроку використовується так званий принцип «стілця».



При постановці цілей навчання важливо врахувати потреби та побажання трьох сторін:

- ваші цілі як тренера;
- побажання та потреби учасників;
- цілі організації (замовника).

А також визначити та описати цільову аудиторію:

- Хто такі учасники?
- Скільки їх буде?
- Яка їхня підготовка?
- Що вони вже знають на цю тему?
- Що вони хочуть почути?
- Що очікують?

Для того, щоб правильно виявити потреби в навчанні та провести інтерв'ю із замовником, можна використовувати модель SCORE, авторами якої є Роберт Ділтс та Тодд Епштейн. Це методика ефективного збору інформації, яка допомагає знайти рішення проблеми та досягти поставлених цілей.

Symptoms — «Симптоми» — ситуація на даний момент, як вона є.

Causes — «Причини» — чому виникла ця ситуація, що заважає досягнути бажаного результату?

Outcome — «Бажаний результат» — що має відбутися з учасниками після тренінгу? Що вони мають знати, вміти, як має змінитися їх поведінка?

Resources — «Ресурси» — що необхідно для отримання бажаного результату?

Effects — «Ефекти» — які позитивні ефекти отримаємо після досягнення бажаного результату?

Наступний етап — структурувати очікування замовника та своє бачення, що мають учасники отримати на виході після проходження тренінгу.

Для цього зручно використовувати наступну таблицю (на прикладі тренінгу з менеджменту):

Інформація З якою інформацією мають вийти учасники після тренінгу?	Системний підхід в управлінні, стилі управління, планування роботи, мотивація, зворотний зв'язок.
Знання Які знання необхідно передати учасникам на тренінгу?	Дати знання про функції менеджменту, прийоми та методи планування часу, про алгоритм делегування, про рівні зрілості підлеглих, про теорію мотивації.
Навички Що учасники мають вміти робити після тренінгу? Які навички сформувати, вдосконалити?	Ефективно планувати особистий час, грамотно ставити цілі, працювати з командою — розподіляти завдання та види контролю, грамотно надавати зворотний зв'язок.
Установки З якими основними установками підуть учасники після тренінгу?	Ефективний керівник — і менеджер, і лідер. Бути емпатичним лідером — спочатку стан, потім результат.

Крок 2. Зібрати інформаційну частину та структуру змісту.

1. Вивчити літературу по даній темі.
2. Просканувати досвід (свій та інших людей).
3. Подумати, що в тренінгу з точки зору теорії має бути обов'язковим, які інструменти, техніки, методики потрібно передати учасникам для формування необхідних навичок.
4. Використовувати методи:
 - «монтажний стіл»;
 - ментальна карта.

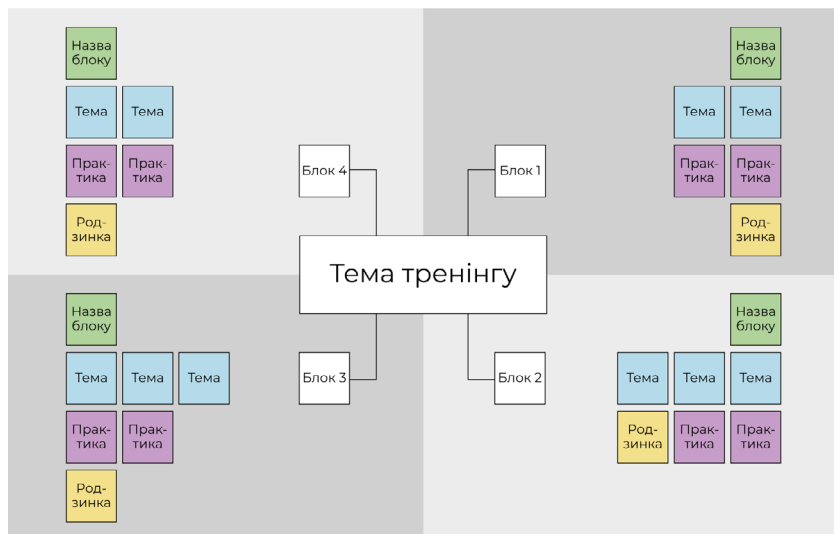
Цей етап учасники Школи вважають самим творчим — коли за допомогою кольорових стікерів інформація з таблиці структурується по принципу ментальної карти в «Дерево тренінгу».

Кожна гілка дерева — тренінговий блок.

Потрібні чотири кольори стікерів, щоб розділити назви блоків. Один колір, наприклад, синій — теми, інформація, що

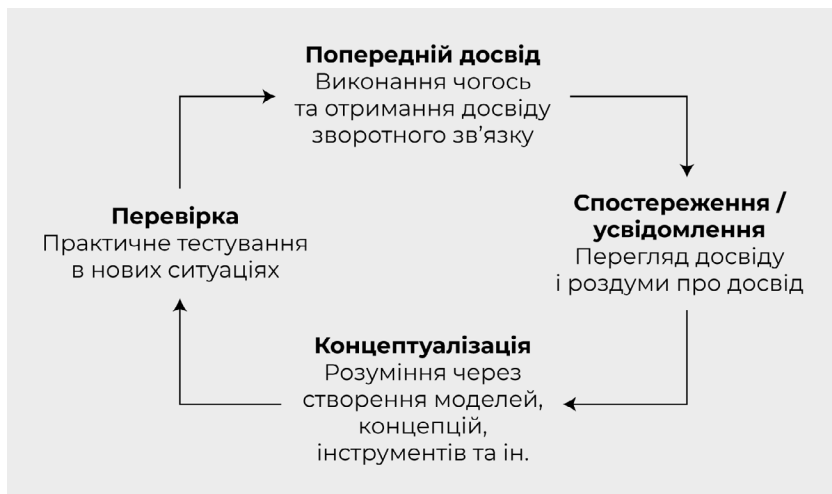
подаватиметься в кожному блоці — іншого кольору, практичні завдання, вправи і тренерські «родзинки» — також іншого.

Приклад такого «Дерева тренінгу»:



Після того, як створене загальне бачення та послідовність блоків тренінгу, переходимо до детальної побудови структури кожного блоку.

В основі структури блоку лежить цикл Колба.



Для опису процесу навчання Девід Колб запропонував наступний цикл:

Кожен учасник тренінгу приходить на тренінг зі своїм попереднім досвідом, тому завдання на початку тренінгу або перед новою темою, на початку блоку полягає в тому, щоб перевірити цей досвід.

Це можна зробити через практичні завдання, вирішення бізнес-кейсів або групову роботу.

Наступний етап — **Рефлексія, аналіз**, чи був досвід позитивним чи негативним і чому.

Після обговорення та аналізу настає етап **концептуалізації** — передачі теоретичних знань, які допоможуть вбудувати отриманий досвід у визначену систему понять та зробити висновки.

І завершальний етап у циклі навчання — **перевірка** отриманих знань, інструментів, технологій на практиці.

Спираючись на цикл Колба, розробляємо структуру тренінгового блоку.

Існує два підходи в створенні структури блоків — теоретичний та емпіричний. Даваймо детально розберемо кожний.

Теоретичний підхід — від теорії до практики

При теоретичному підході блок складається з наступних етапів:

1. Актуалізація.

Час на виконання: 7–10 хвилин.

Ціль: зібрати увагу, налаштувати групу на сприйняття теми, актуалізувати важливість матеріалу, що розглядається.

Можливі методи активності:

- питання до групи;
- притча, анекдот;
- відеосюжет;
- рухова розминка з раціональним зерном;
- статистика чи цифри, дослідження тощо.

2. Мінілекція. Введення понять, впровадження технологій.

Час на виконання: до 15 хвилин.

Ціль: забезпечення теоретичної складової тренінгу; підвищення рівня знань учасників у заданій темі.

Можливі методи активності:

- візуальне подання інформації на фліпчарті або мультимедіа;
- мінілекції / презентації;
- модерація з використанням мозкового штурму;
- дискусія з наступним графічним відображенням результатів.

Наприклад: запровадження технології відповіді на заперечення:

- об'єднати учасників у групи і дати можливість кожній групі ознайомитися з описом пропонованих технологій у роздатковому матеріалі або на окремих аркушах;
- демонстрація тренером техніки обробки заперечень на прикладі гри, після якої учасники самі узагальнюють варіанти відповідей на заперечення в алгоритм — техніку обробки заперечень.

3. Практика №1. Первинне відпрацювання технологій та інструментів.

Час на виконання: до 15 хвилин.

Ціль: практичне відпрацювання теоретичних знань. Можливість відстежити свої «слабкі» та «сильні» сторони, рівень умінь.

Можливі методи активності:

- вправи в мінігрупах;
- рольова гра;
- індивідуальна робота;
- кейсові завдання;
- відеозйомка з наступним відеоаналізом.

4. Аналіз вправи. Зворотний зв'язок.

Час на виконання: 10–15 хвилин.

Ціль: обговорити в групі, наскільки вдалося використати той чи інший інструмент, дати зворотний зв'язок, на що варто ще звернути увагу, як використовувати навичку в роботі.

Можливі методи активності:

- обговорення;
- груповий зворотний зв'язок;
- індивідуальний зворотний зв'язок;
- зворотний зв'язок «учасник-тренер» (де учасник розповідає, що потрібно буде робити наступного разу при уточнювальних питаннях тренера);

- розбір «складнощів»;
- відповіді на запитання.

5. Практика №2. Шліфовка навичок (якщо залишається час).

Час на виконання: 10 хвилин.

Ціль: закріпити інструмент, технологію у складнішій вправі, з підключенням додаткових завдань. Відшліфувати навичку.

Можливі методи активності:

- групова командна гра;
- відеозйомка;
- складніші кейсові завдання;
- групова робота з наступною демонстрацією;
- рольові ігри.

6. Висновки. «Сухий залишок».

Час на виконання: 5–10 хвилин.

Ціль: дати учасникам можливість усвідомити, над чим надалі варто працювати та закріплювати навички, здобуті на тренінгу.

Можливі методи:

- підсумкове обговорення, основні висновки, відповіді на запитання;
- зворотний зв'язок «тренер-учасник»;
- «Лист ідей»;
- вироблення «Кодексу правил», «Основних принципів», «Пам'ятки для учасників»;
- план дій у «Карті Росту».

7. Місток до наступної теми (блоку тренінгу).

Час на виконання: 5 хвилин.

Ціль:

- дати можливість учасникам краще «вбудувати» знання та навички, сприймаючи тренінг як єдину взаємопов'язану систему.
- структурувати матеріал, що подається в тренінгу, в логічну послідовність — від простого до складнішого, від відомого до нового.

Можливі способи переходів між модулями:

Логічний перехід.

«Тепер, коли ви дізналися про..., вам буде цікаво побачити дані проведених досліджень»

«Після того, як ми поговорили про..., давайте перейдемо до розгляду...»

Посилання.

«Тепер давайте повернемося до того, про що я згадувала на початку модуля...»

«Як уже розповідав...»

«І як у тому анекдоті...»

Риторичні питання.

«Що ж із цього випливає?»

«Як можна досягти такого ефекту?»

Внутрішні підсумки.

«Давайте згадаємо, про що ми з вами вже говорили»

Рухлива розминка з наступним «підведенням» до нової теми.

Емпіричний підхід до створення модуля від практики до теорії

При емпіричному (практичному) підході модуль складається з:

1. Практика №1.

При емпіричному підході практика відіграє роль актуалізації — перевірки досвіду учасників.

Час на виконання: 10–15 хвилин.

Ціль: дати можливість учасникам самостійно, через практичні завдання актуалізувати потребу в додаткових знаннях та навичках. Альтернатива актуалізації при теоретичному підході.

Можливі методи активності:

- робота в групах з подальшим обговоренням;

- презентації учасників;
- демонстрація (програвання сценки на задану тему);
- командна гра;
- рольова гра;
- практична вправа.

2. Висновки. Аналіз вправи. Зворотний зв'язок.

Час на виконання: 10 хвилин.

Ціль: обговорити в групі, наскільки вдалося досягти цілей гри, завдання, актуалізувати усвідомлення учасниками недостатнього рівня знань та навичок.

Можливі методи:

- обговорення;
- груповий зворотний зв'язок;
- індивідуальний зворотний зв'язок;
- зворотний зв'язок «учасник-тренер» (де учасник розповідає, що потрібно буде робити наступного разу при уточнювальних питаннях тренера);
- розбір «складнощів»;
- відповіді на запитання.

3. Мінілекція. Введення понять, впровадження технологій.

Час на виконання: 15 хвилин.

Ціль: забезпечення теоретичної складової тренінгу; підвищення рівня знань учасників у заданій темі.

Можливі методи:

- візуальне подання інформації на фліпчарті або мультимедіа;
- мінілекції / презентації;
- модерація з використанням мозкового штурму;
- дискусія з наступним графічним відображенням результатів.

4. Практика №2. Шліфовка навичок.

Час на виконання: 10–15 хвилин.

Ціль: закріпити інструмент, технологію у складнішій вправі, з підключенням додаткових завдань. Відшліфувати навичку.

Можливі методи:

- групова командна гра;
- відеозйомка;
- складніші кейсові завдання;
- групова робота з наступною демонстрацією;
- рольові ігри.

5. Зворотний зв'язок. Аналіз вправи.

Час на виконання: 10 хвилин.

Ціль: обговорити в групі, наскільки вдалося використовувати той чи інший інструмент, дати зворотний зв'язок, на що варто ще звернути увагу у використанні навичок у роботі.

Можливі методи:

- обговорення;
- груповий зворотний зв'язок;
- індивідуальний зворотний зв'язок;
- зворотний зв'язок «учасник-тренер» (де учасник розповідає, що потрібно буде робити наступного разу при уточнювальних питаннях тренера);
- розбір «складнощів»;
- відповіді на запитання.

6. Висновки. «Сухий залишок».

Час на виконання: 5–10 хвилин.

Ціль: дати учасникам можливість усвідомити, над чим надалі варто працювати та закріплювати навички, здобуті на тренінгу.

Можливі методи:

- підсумкове обговорення, основні висновки, відповіді на запитання;
- зворотний зв'язок «тренер-учасник»;
- «Лист ідей»;
- вироблення «Кодексу правил», «Основних принципів», «Пам'ятки для учасників»;

- план дій у «Карті Росту».

7. Місток до наступної теми (блоку тренінгу).

Час на виконання: 5 хвилин.

Ціль:

- дати можливість учасникам краще «вбудувати» знання та навички, сприймаючи тренінг як єдину взаємопов'язану систему;
- структурувати матеріал, що подається в тренінгу, в логічну послідовність — від простого до складнішого, від відомого до нового.

Можливі способи переходів між модулями:

Логічний перехід.

«Тепер, коли ви дізналися про..., вам буде цікаво побачити дані проведених досліджень»

«Після того, як ми поговорили про..., давайте перейдемо до розгляду...»

Посилання.

«Тепер давайте повернемося до того, про що я згадувала на початку модуля...»

«Як уже розповідав...»

«І як у тому анекдоті...»

Риторичні питання.

«Що ж із цього випливає?»

«Як можна досягти такого ефекту?»

Внутрішні підсумки.

«Давайте згадаємо, про що ми з вами вже говорили»

Рухлива розминка з наступним «підведенням» до нової теми.

Коли прописана структура кожного блоку, тренінг готовий до оформлення у скрипт.

У другій частині книги представлені приклади скриптів тренінгів, що були народжені під час навчання в «Школі Тренерів АС», і які побудовані по алгоритму, описаному вище.

Бажаємо вам натхнення і власних ідей, як можна використувати цей матеріал у вашій роботі.

І перед тим, як ви зануритесь у процес ознайомлення з тренінгами авторів книги, ловіть **пам'ятку з пошуку натхнення:**

1. **Напишіть назву майбутнього тренінгу на листі А4 або фліпчарті.**

Накидайте ідеї та всі питання, що виникають, у поле навколо теми. Фіксуйте абсолютно всі ідеї, що приходять у голову, коли вони почнуть «фонтанувати» — навіть незначні пункти можуть стати важливою складовою кінцевого результату.

2. **Не форсуйте процес.**

У творчості є так званий етап «інкубації», коли ідеям потрібно «дозріти», але на підсвідомому рівні генерування продовжується.

3. **Створюйте умови роботи, які допомагають зберегти творчий настрій.**

Музика, природа, прогулянки — все, що може «включити» Потік, — хай це буде вашим якорем у запуску творчого процесу.

4. **Забезпечте себе необхідними матеріалами — олівцями, маркерами, кольоровими стікерами.**

5. **Напрацюйте систему збереження банку даних.**

Навіть якщо зараз ви не знаєте, де використати цитату, метафору й інші «родзинки», збережіть їх на окремих картках, у нотатках.

6. **Підтримуйте контакти з іншими тренерами, менеджерами, людьми, які відомі вам як джерела гарних ідей.**

Будьте щедрими самі, даруйте ідеї й у відповідь із вами поділяться також.

7. **Пам'ятайте, що творчість всюди. Ідеї навколо нас.**

Будь-яка подія, зустріч або ситуація може стати матеріалом для ваших майбутніх тренінгових програм. Тому будьте завжди готові записати спонтанні ідеї, що приходять.

Надихаючої вам творчості і народження тренінгів — легко та із задоволенням!

Розклад дня	
Модуль тренінгу	10:00–11:45
Кава-пауза	11:45–12:00
Модуль тренінгу	12:00–13:30
Обід	13:30–14:30
Модуль тренінгу	14:30–16:00
Кава-пауза	16:00–16:15
Модуль тренінгу	16:15–18:00

Приклад скрипту.

Блок, назва, цілі	Зміст та методи	Практичні завдання, цілі	Приклади метафори	Час
I. Вступна частина. Інформаційно-мотивуючий розігрів. Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу. II. Підготовча частина. Ціль: виробити загальне бачення основних складових. Налаштувати групу на розуміння «клієнтоорієнтованого» продажу.	Привітання та подання тренера. Тема тренінгу. Цілі тренінгу. Організаційні моменти під час тренінгу. Правила під час тренінгу.	Практичне завдання. Ціль: з'ясування очікувань учасників від тренінгу. Тренер роздає кожному кольорові стікери, листи, на яких учасники пишуть протягом 1–2 хвилин свої цілі та очікування від тренінгу.		

Частина 2. Приклади скриптів тренінгів



Тренінг «Особиста ефективність в умовах невизначеності»

Авторка — Вовкогон Вікторія

Тривалість тренінгу: 2 дні (16 годин).

Цільова аудиторія: керівники середньої ланки.

Цілі тренінгу:

1. Формування розуміння особистої ефективності, самоорганізації, самомотивації, планування.
2. Надання методів та інструментів ефективного планування, пріоритизації, самоорганізації, самомотивації.
3. Формування навички реагування та саморегуляції, коли все йде шкереберть.

День 1.



10:00–10:50

I. Вступна частина.

1. Зміст та методи.

2. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створення комфортного, безпечного психологічного простору та налаштування групи на роботу.

Самопрезентація тренера та його досвіду роботи в цій темі.

Авторка тренінгу — Вікторія Вовкогон, бізнес-тренерка, коучиня. Більше 10 років в управлінні персоналом.

3. Очікування від тренінгу.

Роздача різнокольорових стікерів, на яких учасники пишуть свої очікування та приклеюють на фліпчарт. Аналіз тренером очікування.

4. Організаційні моменти:

- працюємо сьогодні з 10:00 до 18:00.
- заплановано 2 кава-паузи по 15 хв та обід з 13:00 до 14:00.

5. Практичне завдання.

Ціль: знайомство в групі, створення комфортної комунікації.

Об'єднання учасників у пари та знайомство через 3 запитання:

- Хто я?
- Де я працюю?
- Моє хобі?

Представлення одне одного (на знайомство — 3 хв, презентація — 1 хв на учасника).

Проговорюємо та приймаємо правила взаємодії, які діятимуть протягом всього тренінгу:

- мобільні телефони у беззвучному режимі;
- спілкуємося на «ти»;
- відкритий простір для питань та ідей;
- не критикуємо та не перебиваємо;
- беремо активну участь у вправах, іграх, завданнях;
- працюємо з правилом піднятої руки;
- дотримуємося встановленого таймінгу, за його порушення — творчий штраф.

 **10:50–11:30**

II. Теоретичний блок «Філософія побудови стосунків із часом».

1. Зміст та методи.

Ціль: зібрання матеріалу, на який спиратимемося впродовж тренінгу. Введення понять: управління часом, самомотивація, самоорганізація.

2. Практичне завдання. Мозковий штурм у групах.

Ціль: введення понять та створення єдиного інформаційного простору.

Об'єднуємо учасників у 2 групи.

Ставимо запитання: Що для вас означає...

1 група — «Ефективне управління часом?».

2 група — «Самомотивація та самоорганізація?».

На листах фліпчарту кожна група фіксує свої відповіді на запитання.

Одна команда презентує, тренер і друга команда коментують та доповнюють.

Тренер пропонує прийняти визначення понять та використовувати їх надалі.

3. Метафора.

Планування та організація часу — це як планування та організація простору.

Наприклад, об'єм доби можна порівняти з об'ємом шафи. І те, і інше збільшити неможливо. Але при бажанні шафу можна набити купою речей. У результаті — шафа заповнена, а саме важливе й корисне не дістати.

4. Практичне завдання.

Перегляд фрагменту з фільму «Час» (In Time) з 10:32 по 16:37 (діалог за участі головного героя на складі).

Після обговорюємо в мінігрупах 2 запитання:

- Яке ставлення у героїв до часу?
- Які переконання по відношенню до часу мають герої, і в чому між ними різниця?

Тренер збирає відповіді учасників і фіксує на фліпчарті.

Висновок: чим сильніше ми намагаємося організувати час (заради відчуття контролю), тим більш нервовим та складним стає життя.

Проте прийнявши обмеженість часу та граючи за цими правилами, життя стає продуктивнішим, змістовнішим і радіснішим.

 **11:30–11:45**

Кава-пауза.

 **11:45–13:00.**

III. Теоретичний блок «Система переконань у стосунках із часом».

Ціль: розкриття поняття обмежувальних переконань. Опрацювання інструменту зміни обмежувальних переконань у підтримуючі.

1. Зміст та методи.

Питання для дискусії. Ставимо учасникам запитання по черзі:

- Що таке переконання?
- Які бувають переконання (типи переконань)?
- Які є джерела переконань?
- Як переконання впливають на життя та рішення?

Перед переходом до наступного питання робимо узагальнення та уточнюємо у групи, чи згодна вона з ним.

2. Вправа «Лабіринт переконань про планування».

Ціль: допомогти учасникам ідентифікувати свої переконання про планування та виявити можливість їх перегляду.

Інвентар: 2 листи ватману, різнокольорові стікери, ручки.

Час проведення: 20 хвилин.

Кількість учасників: 6–20 осіб.

Алгоритм роботи:

Об'єднуємо учасників у 2 команди.

Пропонуємо кожній створити спільний «лабіринт переконань» про планування.

Попередньо перед вправою підготовлені 2 листи ватману. Розташовуємо на листі центральну тему «Особиста ефективність». Малюємо 3 гілки: 1 — Планування, 2 — Самомотивація, 3 — Самоорганізація.

Пропонуємо написати переконання на стікери та наклеїти їх на відповідну гілку (1 стікер = 1 переконання, кількість стікерів необмежена).

Після того, як дві команди презентували свої «лабіринти», пропонуємо групі роздивитися структуру в цілому. Обговорюємо разом, які переконання є загальними, а які виявилися несподіваними чи цікавими.

Аналіз / рефлексія:

- Як ви вважаєте, які переконання є найбільш впливовими, а які найменш дієвими?

Проводимо обговорення про можливість зміни переконань щодо планування та збільшення особистої ефективності.

Цю вправу можна зробити й самостійно, для аналізу переконань стосовно команди, продукту, процесу чи будь-чого / будь-кого.

Висновок: хороша новина: обмежувальні переконання можна змінювати та робити з них позитивні.

3. Метод роботи з негативними переконаннями.

- 1) Ідентифікуємо їх.
- 2) Аналізуємо, звідки походять ці переконання.
- 3) Шукаємо альтернативи: як можна їх змінити в позитивну сторону?
- 4) Переформулюємо з негативного в позитивне.
- 5) Закріплюємо позитивні переконання, проговоривши та прописавши їх декілька разів.

6) Розробляємо план дій для застосування нових позитивних переконань у повсякденному житті.

4. Практичне завдання.

Об'єднуємо учасників у пари.

Кожен учасник обирає з 2 лабіринтів по 1 негативному переконанню щодо планування.

Далі переформулює негативне переконання у 2 варіанти позитивного переконання.

Складає на кожне позитивне переконання план дій із впровадження та має втілити його в найближчі 72 години.

Проговорює партнеру свої нові переконання та план дій по їх впровадженню.

Висновок: збираємо висновки в учасників стосовно першої половини дня.

 **13:00–14:00**

Обід.

 **14:00–15:30**

IV. Теоретичний блок «Декомпозиція».

Ціль: формування поняття про декомпозицію цілі. Детально розглянути метод декомпозиції цілей, відпрацювати навички декомпозиції.

1. Мозковий штурм. Чому SMART не працює?

Відповідає вся група. Тренер фіксує відповіді на фліпчарті.

Декомпозиція — це процес поділу складної задачі або проєкту на дрібніші та керовані частини, щоб спростити їх виконання та контроль.

При декомпозиції формулювання цілі відповідає на питання «що?», а підцілей — «як?».

Приклад декомпозиції. Взяти будь-яку ціль учасника та провести декомпозицію.

2. Вправа «Декомпозиція річної цілі».

Ціль: детально розглянути метод, відпрацювати навички декомпозиції.

Алгоритм роботи:

Об'єднати учасників у 3 команди.

Кожна група проводить декомпозицію задачі, наприклад: 1 — вивчити англійську, 2 — поїхати у відпустку, 3 — зайнятися спортом.

Результат представляє на фліпчарті.

Підводимо підсумки вправи, ставимо запитання групам:

- Що вдалося?
- Що було складно?

Висновок: іноді увага керівника розфокусована через багатозадачність і дійсно важливі речі випадають із фокусу. Завдання — зрозуміти та визначити, що дійсно є головним і найважливішим.

 **15:30–15:45**

Кава-пауза.

 **15:45–18:00**

V. Теоретичний блок «Головна увага головним речам».

Ціль: формування поняття про інструмент планування за методом Ейзенхауера.

1. Вправа «Мої справи за день». Індивідуальна робота.

Пропонуємо учасникам згадати останній робочий день та прописати детально (по 15–20 хвилин) свій фактичний розклад дня.

Питання для дискусії:

- На які справи та задачі йде найбільше часу?
- Яких завдань за день більше — термінових чи нетермінових? Важливих чи неважливих?
- Як ці завдання наближають вас до мети?

Один із способів забезпечення оптимального використання часу — це вміння визначати пріоритети. Вчасно та правильно розставлені пріоритети допомагають сконцентруватися на найважливіших завданнях і уникнути розсіювання уваги на непродуктивних справах.

Матриця Ейзенхауера — це 4 квадранти, які мають різний пріоритет.

Розподіляємо справи за важливістю та терміновістю (дати перелік справ на слайд по квадрантам):

- A. Терміново й важливо (робимо одразу).
- B. Важливо, але не терміново (плануємо).
- C. Терміново, але не важливо (делегуємо).
- D. Не важливо, не терміново (не робимо).

2. Індивідуальна робота.

Використовуємо результати попередньої вправи.

Розподіляємо справи за день згідно методу Ейзенхауера.

3. Питання для обговорення:

- В якому квадранті перебували найбільше всього?
- Як себе почували в цей день?
- Що робити, щоб перейти у квадрант B?

VI. Теоретичний блок «Принципи управління особистою ефективністю».

Ціль: спільне формування принципів управління ефективністю.

Фіксуємо на фліпчарті принципи учасників.

Висновок: не існує одного універсального принципу чи підходу до управління ефективністю, який працює стовідсотково в кожного, але є те, що підходить саме вам.

VII. Коло зворотного зв'язку.

Ціль: визначити освоєні знання, узагальнити та закріпити їх, закінчуючи день з позитивним настроєм.

Пропонуємо сісти, утворивши замкнуте коло, та проговорити висновки по черзі, але не більше 1–2 хвилин, передаючи слово наступному учаснику.

День 2.



10:00–11:30

I. Ранкова активність «3 рухи».

Демонструємо 3 рухи та просимо запам'ятати їх порядкові номери.

Промовляємо номери рухів, щоб учасники відтворили відповідний рух.

Помилився — вибуваєш із гри.

II. Ретроспектива: пригадати вчорашній день.

Ціль: оновити отримані знання, налаштуватися на роботу.

Пропонуємо згадати події минулого дня в хронологічному порядку.

III. Теоретичний блок «Цифрові vs Аналогові інструменти планування».

1. Зміст та методи.

Ціль: акумулювати досвід учасників у використанні щоденників та засобів для планування, зорієнтувати щодо «+» та «-» кожного з них. Тестування електронного щоденника планування.

2. Питання для дискусії.

Пропонуємо обговорити 2 способи планування: електронний і паперовий.

Розглядаємо разом «+» та «-» електронних і паперових засобів для планування.

Результати фіксуємо на фліпчарті.

Висновок: немає 100% вірної системи планування та організації часу. Кожний обирає ту, яка підвищить ефективність використання саме його часу.

Розглядаємо з учасниками цифрові інструменти планування та управління ефективністю (застосунки для розгляду — на вибір тренера).

3. Практичне завдання. Індивідуальна робота.

Ціль: відпрацювання навички роботи з електронним календарем. Планування розкладу на 2 дні, тиждень та місяць за допомогою електронного календаря. Час на внесення — 10 хвилин.

Обговорюємо після вправи: що вийшло, а що не вийшло при плануванні в застосунку? Які переваги цифрового інструменту побачили.

4. Приклади, метафори.

Насправді не важливо, скільки планування у твоєму житті, важливо, скільки життя у твоєму плануванні. Досліджувати життя ми будемо в наступному блоці.

 **11:30–11:45**

Кава-пауза.

 **11:45–13:00**

IV. Теоретичний та практичний блок «Дослідження життя. Балансна модель Н. Пезешкіана».

Ціль: формування розуміння, куди направляється життєва енергія. Надання інструменту для діагностики.

1. Практичне завдання. Групове обговорення.

Ціль: формування розуміння, що планувати потрібно різні сфери життя.

Запитуємо: яка зі сфер життя у вас більш спланована? Яка причина того, що при щільному плануванні робочого життя майже або взагалі не планується особисте? Як утримати баланс?

2. Практичне завдання. Робота з балансною моделлю Н. Пезешкіана. Індивідуальна робота.

Ціль: надання розуміння, де сконцентрована енергія на даний момент.

Виводимо на слайд Ромб Пезешкіана.

Надаємо інструкцію:

У вас є енергія 100% ($E=100\%$). Необхідно розподілити цю енергію між 4 сферами життя: Контакти (Я і Я, Я і Інший, Я і Світ), Діяльність (фінанси, навчання, робота), Тіло, Майбутнє (сенси, творчість, пріоритети).

Час на виконання — 5 хвилин.

Аналіз / рефлексія:

- В якій сфері життя зараз сконцентровано більше енергії?

3. Практичне завдання «Ідеальна картинка». Індивідуальна робота.

Ціль: складання плану покращення однієї зі сфер життя.

Ставимо запитання та пропонуємо:

- розділити енергію відповідно ідеальній картинці балансу;
- обрати 1 сферу життя для приділення уваги;
- прописати заходи для покращення цієї сфери та ввести їх у свій розклад дня, тижня, місяця.

Висновок: якщо в одній сфері треба збільшити енергію, то з іншої потрібно забрати, адже переки в одну зі сфер призводить до втрати ресурсу й піднімає ключове запитання: як відновитися?

 **13:00–14:00**

Обід.

V. Теоретичний блок «Відновлення ресурсу».

Ціль: презентація способів боротьби зі стресом, надання інструментів для роботи зі стресом.



Ефективність без розуміння поняття «стрес» є неповною.

Стрес — це універсальна, неспецифічна реакція організму на будь-яку зміну.

Піраміда стресу побудована таким чином: не впоралися зі стресом на нижчому рівні — отримуєте стрес на вищому рівні.

З часом стрес накопичується та виходить на більш високий рівень, знижуючи вашу ефективність.

1. Практичне завдання. Робота у 2 групах.

Ціль: генерація ідей боротьби з фізичним та енергетичним стресом.

Об'єднуємо 2 групи для генерації ідей, як побороти стрес:

1 група — фізичний стрес.

2 група — енергетичний стрес.

Команди презентують ідеї.

Тренер доповнює презентації технологіями боротьби зі стресом на різних рівнях:

1 рівень, фізичний стрес — «Технологія 7С» (сон, спорт, секс, сміх, свіже повітря, свіжа вода, спокій).

2 рівень, енергетичний стрес — Балансна модель Н. Пезешкіана.

Висновок: планування часу на себе — це не розкіш, а необхідність. Обирайте роботу, наповнену життям, а не життя, наповнене роботою.

 **15:30–15:45**

Кава-пауза.

 **15:45–18:00**

VI. Завершальний етап. Майбутній Я.

Вправа «Візуалізація своїх цілей на поточний рік». Індивідуальна робота.

Ціль: мотивація на досягнення цілей, використання отриманих знань та навичок.

Інвентар: журнали з картинками, кольорові олівці.

Час проведення: 60 хвилин (+10 додаткових при необхідності).

Алгоритм роботи:

Надаємо учасникам матеріали, пропонуємо візуалізувати власні цілі на рік зручним способом:

- обрати й вирізати з журналів образи, що асоціюються із ціллю та мотивують;
- намалювати свої цілі.

Розвішуємо роботи.

Групою по черзі підходимо до кожного, слухаємо презентацію цілі учасника у формі «У мене в 20__ році є...».

Рекомендуємо поставити автору підпис, а групі вигукнути «І це буде!» і поаплодувати.

VII. Коло зворотного зв'язку.

Ціль: визначення освоєних знань, узагальнення та закріплення їх, закінчення тренінгу з позитивним настроєм.

Пропонуємо сісти, утворивши замкнуте коло, та проговорити по черзі, що забирають учасники із собою після тренінгу.

Вікторія Вовкогон

Бізнес-тренерка, коучиня, HR, Head L&D Universal bank|monobank.

Більше 10 років досліджує тему управління персоналом та процесами.

Організаторка системних навчань з управлінської майстерності в онлайн-та офлайн-форматі.

Авторка мінімарафону з планування.

м. Київ, Україна.



Facebook:

[Вікторія Вовкогон](#)



[instagram.com/](https://www.instagram.com/viktoria.vovkohon)

[viktoria.vovkohon](https://www.instagram.com/viktoria.vovkohon)





Тренінг «Секрети психологічної витривалості — як залишатися стійкими в буремні часи»

Авторка — Лісова Наталія

Тривалість тренінгу: 2 дні по 4 години.

Цільова аудиторія: професіонали різних сфер, які працюють в умовах високого стресу та потребують розвитку психологічної витривалості (керівники, менеджери, працівники соціальних служб, педагоги, медичні працівники).

Цілі тренінгу:

1. Розвиток механізмів психологічної адаптації та емоційної резильєнтності.
2. Зміцнення внутрішніх ресурсів особистості для ефективного протистояння стресовим ситуаціям, кризам та життєвим викликам.
3. Формування навичок саморегуляції, усвідомлення власних сильних сторін та розробка стратегій психологічної витривалості.

Розклад тренінгу (1-й день).

 **10:00–11:00**

I. Вступна частина.

 **10:00–10:15**

1. Привітання тренера.
2. Презентація актуальності теми, мети та завдання тренінгу.

 **10:15–10:30**

3. Обговорення правил взаємодії:

Встановлення основних принципів роботи в групі для забезпечення поваги, відкритості та ефективної комунікації.

 **10:30–10:50**

4. Знайомство. Вправа «Пізнай мене краще». Робота в парах.

Ціль: познайомити учасників та створити комфортну атмосферу.

Учасники об'єднуються в пари та обговорюють відповіді на наступні питання, а потім представляють одне одного в загальній групі.

Моє ім'я...

Мені подобається, щоб до мене звертались...

Мене назвали так, тому що...

Я експерт у сфері...

Моя сильна сторона...

 **10:50–11:00**

5. Очікування від тренінгу.

Тренер роздає різнокольорові стікери, на яких учасники пишуть свої очікування та приклеюють на фліпчарт.

Аналіз очікувань та їх обговорення.

 **11:00–13:30**

II. Визначення ключових аспектів психологічної витривалості та її ролі в адаптації до життєвих викликів.

 **11:00–11:30**

1. Теоретичний огляд.

1.1 Представлення основних визначень психологічної витривалості як здатності ефективно справлятися з кризами, стресами та важкими життєвими обставинами.

1.2 Огляд основних компонентів психологічної витривалості: емоційний контроль, позитивне мислення, гнучкість мислення, здатність до саморегуляції, вплив соціальної підтримки та важливість розвитку особистісних ресурсів.

1.3 Аналіз механізмів адаптації до змін та викликів життя. Стратегії подолання кризових ситуацій та розвиток здатності до відновлення після травматичних подій.

1.4 Обговорення впливу психологічної витривалості на якість життя, здоров'я та загальне благополуччя.

 **11:30–11:45**

Кава-пауза.

 **11:45–12:30**

2. Ознаки стресу та техніки саморегуляції.

2.1 Теоретичний огляд стресу та його впливу на організм.

2.2 Визначення концепцій «Дистрес» та «Еустрес».

2.3 Дебати «Адвокати — Прокурори» для аналізу позитивних та негативних аспектів стресу.

Ціль: вправа спрямована на те, щоб учасники могли краще зрозуміти позитивні та негативні аспекти стресу, а також розвинути навички аргументації та критичного мислення. Дебати допоможуть учасникам усвідомити різні погляди на стрес та його вплив на людину, а також навчитися ефективно обґрунтовувати свою точку зору.

Обговорення та висновки після виконання вправи.

12:30–13:30

2.4 Огляд різних підходів до управління стресом, включаючи фізичні, психологічні та соціальні техніки.

2.5 Практичні вправи.

2.5.1 Дихальні техніки:

Техніка «Глибоке дихання»:

Учасники вчаться правильно дихати, роблячи глибокі вдихи та повільні видихи. Це допомагає знизити рівень стресу, заспокоїти нервову систему та покращити концентрацію.

Техніка «Дихання по квадрату»:

Учасники дихають по схемі: вдих (4 секунди), затримка дихання (4 секунди), видих (4 секунди), затримка дихання (4 секунди).

2.5.2 Прогресивна м'язова релаксація:

Техніка Джейкобсона:

Учасники по чергово напружують і розслаблюють різні групи м'язів, починаючи з ніг і закінчуючи обличчям. Це допомагає зняти фізичне напруження та знизити рівень стресу.

13:30–14:00

3. Зворотний зв'язок та завершення першого тренінгового дня.

Розклад тренінгу (2-й день).

10:00–10:20

1. Вправа «Бінго» (модифікована).

Вправа «Бінго» допомагає учасникам краще пізнати одне одного та створює позитивну атмосферу в групі.

Підвищується рівень довіри та відкритості серед учасників.
Формується командний дух і мотивація для спільної роботи та навчання.

 **10:20–11:20**

2. Емпатійне спілкування як інструмент підвищення психологічної витривалості.

2.1 Теоретичний огляд емпатійного спілкування та його роль у психологічній витривалості.

2.2 Вправа «Активне слухання та безоціночне сприйняття» для розвитку емпатії.

2.3 Обговорення ключових аспектів ефективного емпатійного спілкування: відкритість, повага, активне слухання.

 **11:20–11:45**

3. Роль критичного мислення в підвищенні емоційної стійкості.

3.1 Ознайомлення з основами критичного мислення.

3.2 Вправа «Вгадай мою таємницю» для розвитку критичного мислення учасників.

3.3 Обговорення ролі критичного мислення в побудові психологічної витривалості.

 **11:45–12:05**

4. Розвиток креативності як засіб подолання життєвих викликів.

4.1 Розкриття поняття «креативне мислення» та його значення для подолання життєвих викликів.

4.2 Вправа «Командний малювальник» для стимулювання креативності учасників.

4.3 Рефлексія щодо зв'язку креативності з механізмами адаптації.

 **12:05–12:20**

Кава-пауза.

 **12:20–13:30**

5. Стратегії подолання кризових ситуацій.

5.1 Огляд стратегій подолання кризових ситуацій.

5.2 Розробка індивідуальних планів дій для подолання криз.

5.3 Вправа «Аналіз кризових ситуацій» для практичного застосування отриманих знань.

 **13:30–14:00**

6. Заключна сесія та рефлексія.

6.1 Підсумкова рефлексія.

6.2 Відповіді на запитання учасників та обмін досвідом.

6.3 Вручення сертифікатів.

6.4 Фінальне слово тренера, обмін враженнями, подяки та подарунки.

 **14:00**

7. Завершення другого дня.

Наталія Лісова

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



Допомагає людям будувати екологічне спілкування, гармонійні стосунки та прогнозувати поведінку із врахуванням характерологічних особливостей людей, тим самим мінімізуючи конфлікти в стосунках.

м. Київ, Україна.

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



[instagram.com/
lisova.liudynoznavstvo](https://instagram.com/lisova.liudynoznavstvo)





Тренінг «Персональна ефективність. Як фокусувати увагу на головному в умовах сьогодення»

Авторка — Локарева Дарія

Тривалість тренінгу: 2 дні (14 годин).

Цільова аудиторія: співробітники банку (керівники відділів, фахівці) — учасники кадрового резерву.

Цілі тренінгу:

1. Сформувати розуміння, що таке ефективність і як управляти особистою ефективністю.
2. Передати технології планування, постановки цілей, пріоризації, відновлення особистого ресурсу.
3. Відпрацювати навички планування, постановки цілей, пріоризації для досягнення бажаних результатів.

День 1.



09:00–09:50

I. Вступна частина.

1. Зміст та методи.

2. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу.

Тренер розповідає про себе та чому він має право проводити тренінг за цією тематикою.

3. Організаційні моменти:

- будемо працювати з вами сьогодні з 09:00 до 18:00.

- нас чекає 2 кава-паузи по 15 хв та обід з 12:30 до 14:00.

Для того, щоб протягом двох днів всім було комфортно працювати, пропоную домовитися про правила взаємодії:

- Мобільні телефони у беззвучному режимі.
- Спілкуємося на «ти».
- Найгірше питання — не задане питання.
- Брати активну участь у вправах, завданнях.
- Спілкуємося з повагою та підтримкою.
- Правило піднятої руки.
- Можливо, у вас є додаткові побажання щодо домовленостей?

4. Практичне завдання. Знайомство. Очікування від тренінгу.

Ціль: познайомити групу та створити комфортну атмосферу в комунікації.

Тренер роздає кожній команді на стіл лист для фліпчарту, маркери.

Завдання: протягом 10 хвилин візуалізувати кожного учасника команди та описати його крізь відповіді на питання: ім'я, місто, досвід роботи, сильні професійні якості, які допомагають у роботі.

Доповнити описом очікувань від тренінгу від команди. Презентувати свою команду іншим учасникам.

 **09:50–10:45**

II. Теоретичний блок «Ефективність. Визначаємо поняття».

1. Зміст та методи.

Обговорення питань із групою:

- Що таке ефективність?
- Що допомагає бути ефективним?

- Що заважає бути ефективним?

Розбір складових формули ефективності:

Ефективність = Ресурс / Результат.

2. Практичне завдання.

1 частина. Індивідуальне завдання.

Протягом 5 хвилин визначити та описати:

- навички, які допомагають бути ефективними;
- дії, які заважають бути ефективними.

2 частина.

Протягом 10 хвилин у групах учасники обговорюють та діляться напрацюваннями:

- що дозволяє бути ефективним?
- дії, які є «шкідниками ефективності», від яких треба відмовитись.

Висновок: ефективність — це інструмент реалізації цілей та задач. Від того, наскільки ми усвідомлюємо ці дії, ми ними керуємо, а те, що не усвідомлюємо, — керує нами.

 **10:45–11:00**

Кава-пауза.

 **11:00–12:30**

III. Теоретичний блок «Керування ефективністю. Цілі».

Ціль: розібрати поняття цілі та її різновидів. Сформувати розуміння впливу наявної цілі на ефективність. Сформувати в учасників розуміння технології постановки цілей за пірамідою Франкліна.

1. Зміст та методи.

Обговорення питань з учасниками:

- Чи потрібно ставити цілі? Що це дає?

- Які цілі бувають?
- Як сформулювати свою мету?

Тренер резюмує відповіді й підводить до теоретичного блоку.

Обговорює з учасниками технологію постановки цілей SMART та історію її виникнення завдяки Пітеру Друкеру.

2. Метафора.

Те, що очевидно одному, не очевидно для іншого.

3. Практичне завдання №1.

Протягом 3 хвилин на листі А4 учасникам необхідно написати 1 особисту або професійну мету згідно технології SMART.

Тренер збирає написані цілі, перемішує їх та роздає вибірково іншим учасникам. Протягом наступних 5 хвилин учасники аналізують отриману мету та пишуть зворотний зв'язок. Вибірково обираються цілі, які тренер розбирає разом із групою.

Тренер резюмує відповіді щодо практичного завдання за допомогою питання: у чому користь / обмеження використання технології SMART?

Підводить до обговорення теорії постановки цілей за пірамідою Франкліна.

Піраміда постановки цілей по Франкліну складається з наступних етапів постановки цілей від життєвих цінностей до плану на день:

Життєві цінності — Що для мене важливо? Що подобається?

Глобальна мета — Чого я хочу досягнути?

Генеральний план — Які кроки, етапи треба зробити?

Довгостроковий план — 3-5 років

Короткостроковий план — 1-12 місяців

План на день — Які дії я зроблю сьогодні, для реалізації своїх цілей?

4. Практичне завдання №2.

Індивідуальна робота протягом 1,5 години в поєднанні з обідньою перервою.

Сформулювати та описати в зошиті систему власних цілей за технологією піраміди Франкліна згідно описаного алгоритму.

Висновок: розуміння того, що сьогодні ми робимо крок(и) до реалізації нашої мети, окриляє та надає енергію, впевненість у своїх силах.

 **12:30–14:00**

Обід.

 **14:00–14:10**

Розминка. Спільна зарядка.

Тренер показує один рух, який робить спільно зі всією групою. Потім один учасник від кожного столу пропонує по одній дії, яку робить також вся група разом.

 **14:10–16:00**

IV. Теоретичний блок «Пріоритети».

Обговорення питань та висновків по завданню «піраміда Франкліна».

Які спостереження викликало виконання вправи? Чи є різниця між постановкою цілей за SMART та за системою піраміди Франкліна? Яка?

Місток до наступної теми: під час виконання завдання визначили, що цілей багато, але як встигнути все? Визначити головне! Тому наступною темою для обговорення буде тема пріоритетів.

Ціль: розібрати поняття пріоритетів. Сформулювати розуміння впливу визначення пріоритетів на ефективність.

1. Зміст та методи.

Обговорення питань із групою:

Що таке пріоритет? Що вам допомагає виділяти пріоритети?
Як визначення пріоритетів впливає на особисту ефективність?

2. Розгляд та обговорення інструменту «принцип Парето».

20% дій та часу дають 80% результату.

Головне — зрозуміти, що входить у ті 20% дій та часу.

3. Приклади, метафори.

Історія дослідження В. Парето розподілу грошових статків країни серед населення Італії.

4. Практичне завдання.

Індивідуальна робота + робота в команді.

Протягом 10 хвилин на прикладі сформульованої раніше мети за SMART:

- 1) Описати перелік дій, які необхідні для досягнення цієї мети.
- 2) Визначити серед них 20% дій за принципом Парето, які будуть мати найбільший вплив на досягнення результату.
- 3) Поділитися в команді висновками.

Висновок: ефективність — це спосіб мислення. Навичка виділяти головне дозволяє рухатися найефективнішим шляхом.

 **16:00–16:15**

Кава-пауза.

 **16:15–18:00**

V. Теоретичний блок «Планування».

1. Зміст та методи.

Ціль: розібрати принципи планування. Сформувати розуміння впливу планування на ефективність. Визначити поглиначів часу.

Обговорення питань із групою: що дає планування? З чого складається ваше планування? Як впливає відсутність плану на день на досягнення мети?

2. Практичне завдання №1.

Протягом 10 хвилин у командах учасникам необхідно:

1) Ознайомитися з наданим переліком принципів планування:

- плануєте;
 - 10% часу інвестованого в планування, заощадить 90% протягом її рішення;
 - додавайте + 20 % резерву часу;
 - плануєте відпочинок і перерви (5-10 хвилин в годину);
 - не створюйте безліч списків;
 - плануєте не більше 5-9 ключових справ (число Міллера);
 - з'їдайте «жабу» на сніданок;
 - об'ємні за часом виконання справи розділяйте на кілька менших під-задач;
 - залишайте певний резерв часу на — непередбачені обставини (60/40);
 - плануєте 5-10 хвилин проміжки між справами;
 - плануєте наступний день з вечора.
- 2) Обрати 2 принципи планування із запропонованих.
- 3) Розібратися та пояснити суть цих принципів та як їх можна використати на практиці.
- 4) Презентувати іншим командам (5 хвилин).

Тренер показує на слайді перелік принципів, і учасники діляться обґрунтуванням та прикладами щодо застосування принципів планування.

Тренер через питання підводить підсумки:

- Які з принципів були новими?
- Які запроваджуєте вже?
- Які корисно буде запровадити?

Після обговорення принципів планування підводить до обговорення теорії поглиначів часу.

Тренер разом із групою розбирає поняття та приклади, що таке хронофаги (від грец. *Χρόνος* — час і *φάγομαι* — їстиму; також поглиначі часу, пожирачі часу).

3. Практичне завдання №2.

Завдання учасникам: індивідуально, протягом 10 хвилин, згідно наданого чек-листа в зошиті визначити свої хронофаги та кількість часу, який на них втрачається.

Висновок: важливо раціонально планувати свій час, також корисно провести ревізію та позбутися того, що заважає.

4. Завершення першого дня тренінгу, підведення підсумків.

Отже, ми з вами сьогодні досліджували інструменти ефективності та свої зони розвитку.

Поділіться, що сьогодні для вас було корисним?

5. Практичне завдання №3.

Тренер дає командам завдання на другий день тренінгу.

Ціль: у доповнення до розглянутих тем, ознайомитися з навичками, які описані в книзі Стівена Кові.

- Прочитати книгу «7 навичок високоефективних людей» Стівена Кові.
- Разом з командою проаналізувати отриману навичку та підготувати презентацію, в чому користь цієї навички.
- На другий день тренінгу кожній команді необхідно презентувати свої напрацювання.

Час на презентацію — 10 хвилин.

День 2.

Організаційні моменти:

- будемо працювати з вами сьогодні з 10:00 до 14:00.
- нас чекає 1 кава-пауза на 15 хвилин.

 **10:00–11:45**

I. Теоретичний блок «Навички високоефективних людей».

Ціль: розібрати навички ефективності за Стівеном Кові. Сформувати розуміння впливу розглянутих навичок на ефективність.

1. Зміст та методи.

Кожна команда презентує напрацювання по навичкам за книгою Стівена Кові.

- 1) Будьте проактивними.
- 2) Починайте з думкою про кінцеву мету.
- 3) Ставте першочергові завдання на перше місце.
- 4) Мисліть безпрограшно WIN-WIN.
- 5) Прагніть спочатку зрозуміти, а потім бути зрозумілим.
- 6) Досягайте синергії.

2. Практичне завдання.

Індивідуальна робота + обговорення в командах (10 хвилин).

- Які з цих навичок спостерігаються у співпраці з колегами?
- Яка з цих навичок має найбільший вплив на ефективність?

 **11:45–12:00**

Кава-пауза.

 **12:00–14:00**

II. Теоретичний блок «Загострюємо пилу».

Ціль: розібрати поняття «загострення пили» та її складових. Сформувати розуміння впливу «загострення пили» на ефективність.

1. Метафора.

Притча про загострення пили за Стівеном Кові.

2. Зміст та методи.

Обговорення питання із групою:

- Що ви робите для «загострення пили» вже зараз?

Тренер презентує слайди та обговорює з групою поняття:

- загострення пили — це виділення часу на діяльність, яка відновлює наш психічний, фізичний, духовний та емоційний стан;
- когнітивний ресурс та способи його відновлення;
- складові ресурсного стану та необхідність відновлення в умовах сьогодення.

3. Практичне завдання.

Індивідуальне завдання + обговорення в групах (10 хвилин).

- 1) Проаналізувати, які дії для відновлення власного ресурсу ви можете додати у свій графік?
- 2) Поділитися з колегами, які дії необхідно спланувати для реалізації.

Висновок: турбота про власний ресурс — це невід’ємна складова ефективності.

4. Завершення тренінгу, підведення підсумків.

Отже, ми з вами сьогодні працювали над темою: «Персональна ефективність».

Прийшов час підвести підсумки нашої зустрічі.

5. Практичне завдання.

Протягом 20 хвилин учасникам індивідуально необхідно заповнити таблицю з планом дій щодо вибору та розвитку навичок ефективності, згідно прикладу в зошиті.

6. Приклади, метафори.

Якщо з усього, про що ми говорили, виконаєте тільки наступне — почнете діяти — ви вже станете ефективнішими. Дійте! (Юрій Гальмаков).

Я щиро вдячна вам за залученість, відвертість і драйв сьогодні. Бажаю вам натхнення, сил та мотивації в досягненні всіх цілей та бажань! І до нових зустрічей!

Дарія Локарєва

Бізнес-тренерка, дослідниця тем з ефективності, work-life balance та фінансової грамотності.

За 9 років діяльності провела навчання для більше ніж 7000 співробітників на теми персональної ефективності, тайм-менеджменту, ефективної комунікації, конфліктів, стресостійкості, продажів.

Загалом її тренерський портфель налічує 20+ тренінг-тем. Бігає, закохує в біг та обожнює подорожувати.



м. Київ, Україна.

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



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





Тренінг «Аватар Особистості. Розкрий свій найвищий потенціал»

Автор — Біловол Алекс

Тренінг з напрацювання навичок для виходу з екзистенційної (смысловой) кризи, розроблений на фундаменті авторської коучингової технології Олексія Біловола «Аватар Особистості».

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія:

- дослідники (люди, які зацікавлені в розвитку особистості, вивченні себе та своїх унікальних рис);
- професіонали з допомагаючих професій (коучі, психологи, психотерапевти та тренери, які шукають нові методики та інструменти для роботи з клієнтами);
- власники / керівники / підприємці (котрі бажають розуміти не лише себе, але й своїх співробітників чи команди, щоб покращити ефективність роботи та розвиток бізнесу).

Цілі тренінгу:

1. Дати алгоритм та разом з кожним учасником створити образ Аватара його найвищого потенціалу.
2. Прояснити з кожним із учасників через технологію «Аватар Особистості» його глибинні смисли та бажання, виявити, що дає / забирає його ресурс тут і зараз.
3. Створити в голові кожного з учасників образ його нового успішного майбутнього після розкриття його вищого потенціалу та отримати відповідь на ключове питання власної самоідентичності — Навіщо? (навіщо він тут у цій компанії, в цій ролі, в цьому втіленні).

 10:00–10:50

I. Вступна частина.

1. Зміст та методи.

2. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити атмосферу безпеки для учасників, запустивши в них асоціативне мислення та мотивувавши їх подивитися на себе та інших під креативним кутом, надихнути учасників на дослідження себе та продуктивну роботу на тренінгу.

Тренер розповідає про себе та чому він має право проводити тренінг за цією тематикою. Назвати автора цього тренінгу (вказаний під назвою тренінгу).

3. Очікування від тренінгу.

Тренер роздає жовті та блакитні стікери, на яких учасники пишуть свої очікування та приклеюють на фліпчарт. Далі тренер аналізує очікування.

4. Організаційні моменти:

Таймінг тренінгу: 8 годин (з 10:00 до 18:00).

Кава-паузи: 11:30–11:50, 15:40–16:00.

Обід: 14:00–14:45.

5. Правила та очікування. Групова робота зі зворотним зв'язком.

Тренер пропонує учасникам створити свої правила, сформувати очікування від тренінгу.

Тренер звертається до учасників: «Ви бачите перед собою два стікери: жовтий і блакитний. Напишіть на жовтому 1–3 правила на цей тренінг, на блакитному — 1–3 ваші очікування від нього.

Зворотний зв'язок із вдячністю від максимум двох-трьох осіб, загальний таймінг — до 2 хвилин.

6. Три правила від ведучого (записані на фліпчарті).

1) Безпечна атмосфера.

Усе, що відбувається в бійцівському клубі, залишається в бійцівському клубі, тобто, все, що буде висловлено тут, залишається тільки тут, і в жодному форматі не може бути ви-несено за межі цієї аудиторії.

2) Повага до кожного.

Мобільні телефони на час тренінгу мають бути відключені, у крайньому випадку переведені у віброрежим.

3) Активна участь + таймінг.

Немає неправильних питань і відповідей, кожна ваша від-повідь і репліка важливі для нас. У разі запізнення, штрафом буде виступати добровільне творче завдання.

Дякую всім.

7. Практичне завдання. Знайомство, презентація.

Ціль: познайомити групу та створити комфортну атмосфе-ру в комунікації.

Тренер звертається до аудиторії з проханням уявити собі, що вони можуть на 30 секунд стати будь-ким, і просить від імені цієї найбільш знакової на сьогодні персони дати відпо-відь на 3 запитання:

- Хто я?
- Що я роблю?
- Навіщо я тут?

Таймінг презентації учасників: 30 секунд на виступ, до 3 хвилин на виконання вправи + отримання зворотного зв'яз-ку та висновків.

 **10:50–11:30**

II. Теоретичний блок. Актуалізація теми дослідження власного Аватара.

Ціль: актуалізувати тему дослідження власного Авата-ра Особистості й переконати учасників дослідити своє На-віщо?

1. Зміст та методи.

Перед початком нашого дослідження, я хотів би дізнатися вашу думку про світ сьогодні. Якими трьома словами ви би охарактеризували сьогоднішній світ?

2. Практичне завдання-провокація (групова робота + робота в парах).

Тренер пропонує учасникам протягом 5 хвилин 5 разів поспіль письмово відповісти на 3 однакових питання. 1 хвилина на 1 рівень.

- Уявіть, що вам залишилося жити 5 років. Що ви будете робити? З ким спілкуватися? Що буде найважливішим для вас?

- У вашому розпорядженні останній рік вашого життя. Що ви будете робити? З ким спілкуватися? Що буде найважливішим для вас?

- Уявіть, що вам залишився один місяць вашого прекрасного життя. Що ви будете робити? З ким спілкуватися? Що буде найважливішим для вас?

- Вам залишився тиждень вашого прекрасного життя. І ті самі три питання.

- Уявіть, що на цій прекрасній землі вам залишився лише один день. Що ви будете робити? З ким спілкуватися в цей ваш останній день? Що в цей день буде найважливішим для вас?

Тренер пропонує учасникам об'єднатися в пари й поділитися власними інсайтами, ключовим з того, що вони побачили, відслідкували, і дає учасникам до трьох хвилин, щоб 2–3 учасника, за бажанням, поділися з групою своїми враженнями, відкриттями.



11:30–11:50

Кава-пауза.

III. Теоретичний блок «Як Навіщо змінює світ, і чому це ключове розуміння успіху».

Ціль: дослідити з учасниками, яким саме чином відбувається сприйняття людини, що саме створює перше враження, розкрити «ефект випромінювання».

1. Зміст та методи.

Ми з вами вже вийшли за рамки під час креативної презентації наших глибинних смислів. І зараз, на прикладі концепції «Золоте кільце» відомого американського мотиваційного спікера Саймона Сінека, я покажу вам, як це безпосередньо впливає на наше життя.

2. Мінілекція про «Золоте кільце» Саймона Сінека.

Успішність чи неуспішність будь-якої кампанії залежить від правильного розташування пріоритетності трьох питань.

Тренер звертається до учасників із проханням розставити три питання за їх впливовістю задля досягнення успіху:

- Для чого? / Навіщо я?
- Хто я?
- Як я роблю те, що я роблю?

3. Приклади, метафори.

Історія про братів Райт та їх суперництво із Семюелем Ленглі (за мотивами виступу американського мотиваційного спікера Саймона Сінека, TED). Причта про трьох каменярів, які будують храм.

Висновок: якщо ми дійсно знаємо своє НАВІЩО, ми знайдемо будь-які ресурси для того, щоб досягти своєї мети.

4. Практичне завдання.

Тренер звертається до учасників із проханням дослідити тему, яким чином створюється перше враження про людину, на що саме ми звертаємо увагу, коли в перший раз бачимо іншу людину.

Кожен з учасників, у вільному порядку, з місця називає свої версії, тренер працює з фліпчартом, записуючи відповіді групи, після чого відкриває заздалегідь написані на фліпчарті або слайді дані, де у відсотковому співвідношенні зазначено, як ми сприймаємо іншу людину.

І додає, що є те, що «зчитується» набагато швидше, це невидиме, не чутне, як електрика. Тренер йде швидкими кроками до вмикача, вмикає та вимикає світло, говорячи про те, що ми не бачимо хвили, які створюють електрику, але бачимо результат.

По завершенню тренер резюмує, що іноді ми бачимо, що людина і гарна, і одягнена яскраво, і посміхається, і в очі дивиться, і жести в неї відкриті, а щось всередині нас каже: «це небезпечна людина, я не хочу з нею спілкуватись», а іноді навпаки — начебто в людині немає нічого особливого, а в нас створюється до неї довіра. І робить висновок, що це і є випромінювання, і допомагає його виявити коучингова технологія «Аватар Особистості», на основі якої і був зроблений даний тренінг.

 **13:00–14:00**

Обід.

 **14:00–14:10**

Розминка «Морська фігура».

Учасники на рахунок «три» застигають у вигляді різних морських фігур: від морських коників і зірок до камбал та медуз.

Починає тренер, потім продовжує той, хто першим якісно зобразив фігуру.

Так відбувається від трьох до п'яти разів.

IV. Теоретичний блок. Створення образу Аватара Особистості.

1. Зміст та методи.

Ціль: показати алгоритм, як за допомогою методики «Аватар Особистості» можна швидко продіагностувати свій стан.

2. Практичне завдання.

Тренер пропонує учасникам за п'ять хвилин згадати й записати все те, що вони робили за минулий місяць, тобто за останні тридцять днів до початку цього тренінгу, відповідаючи на два питання:

- Що я робив(ла)? Сюди входить все, що було зроблено виключно із залученням свого тіла, будь-які фізичні навантаження, масаж, та ін., все сюди.
- Про що я думав(ла)? Всі ваші думки за минулий період, у зручний спосіб (у рядок чи стовпчик) виписати по черзі.

Після цього тренер пропонує учасникам тренінгу об'єднатися в групи й поділитися тим, що вийшло (по 2,5 хвилини на кожного). І пропонує двом-трьом учасникам, за бажанням, поділитися своїми інсайтами публічно.

3. Практичне завдання.

Тренер пропонує учасникам зробити три ключові дії.

Перша — взяти те, що вони написали, і на підставі отриманої інформації прописати список сфер, в які можна згрупувати всю раніше прописану ними інформацію. Для зручності рекомендує їм використовувати три фільтри для просіювання інформації:

- Повторюваність / відновлюваність. Я робив(ла) це найчастіше за минулі 30 днів?
- Тривалість: загалом у цю сферу я інвестував(ла) максимально велику кількість часу.

- Інтенсивність: все те, що хоч, можливо, не зайняло тривалого часу по дії, супроводжувалося максимальною вашою реакцією.

Друга — обрати максимум 10 сфер і прописати їх у «колесо важливості», за принципом колеса балансу, та проставити цифри від 1 до 10, позначаючи, скільки вони затратили енергії від можливого максимуму на кожну сферу. Розмітити це точками на лініях, де 10 — це край кола, 0 — це центр кола, а 1 — це найближча до центра позначка, і з'єднати між собою ці точки так, щоб усередині кола вийшла фігура, яку потім потрібно заштрихувати так, щоб її було достатньо помітно. А по завершенню завдання підняти руку.

Третя — тренер просить учасників уявити, наче вони підіймаються на гелікоптері, дельтаплані вгору й дивляться на цю фігуру зверху, і просить учасників записати враження від розглядання цієї фігури згори. Ваша перша асоціація, на кого / що ця фігура схожа.

Потім тренер збирає 5-ти хвилинний зворотний зв'язок від учасників.

4. Практичне завдання.

Тренер просить учасників взяти свої «малюнки» та, дивлячись на них під будь-яким кутом, дописати ще мінімум 14 асоціацій, подумки відповідаючи на питання, на що / кого схожа фігура, що утворилася під час минулого практичного завдання?

Потім просить обрати за 3 хвилини з переліку, що утворився, 10 найбільш співзвучних із цією фігурою записаних асоціацій, потім через 1 хвилину лишити половину з обраних, тобто 5, через 1 хвилину відсікти ще дві асоціації й потім з 3-х обрати одну найбільш співзвучну. Це і є їх Аватар Особистості. За бажанням, двох-трьох людей просить поділитися власними інсайтами.

V. Глибинне інтерв'ю з початковим Аватаром Особистості.

Ціль: провести з учасниками глибинне дослідження їх прихованих мотивів та бажань, страхів, смислів, місії через інтерв'ю з їх початковим Аватаром Особистості.

1. Зміст та методи.

Тренер розповідає учасникам, що значать їх аватари, їх походження, що вони можуть означати і як їх вплив обернути на свою користь.

2. Практичне завдання.

Тренер пропонує провести групове інтерв'ю з попередньо визначеним учасниками початковим Аватаром Особистості. Причому для цього моделюється певна ситуація, де сам учасник / учасниця тренінгу буде перекладачем, сам Аватар Особистості — це суперзірка, що дає інтерв'ю, а тренер, що вголос озвучує запитання, є репортером.

Завдання учасників — записувати детально все, що говорить їм їх Аватар, як синхронний перекладач — без перекладення на «зрозумілу мову», а всі думки, які йдуть з акцентом на «Я», записувати окремо як примітки перекладача.

Робота глибинна, із зануренням. Загалом в інтерв'ю 5 блоків: емоції / стан; ресурси / страхи; семантика персонального бренду; місія / сенси; друзі / вороги / оточення.

На кожен блок відводиться від 20 до 25 хвилин. Але є умова — не переходити до наступного блоку, доки всі не закінчать відповідати на запитання попереднього.

3. Приклади, метафора.

Цитата про НЕСПОКІЙ У КРИЗУ:

«Якщо Ви знаєте, як проблему вирішити, то який сенс про неї турбуватися, беріть і вирішуйте, а якщо не знаєте, то турбуватися марно».

 15:40–16:00

Кава-пауза.

 16:10–18:00

VI. Визначення та створення Аватара Вищого потенціалу. Створення плану перевтілення з Аватара Особистості до Аватара Вищого потенціалу.

Ціль: визначити та створити образ Аватара Вищого потенціалу, створити план перевтілення Аватара Особистості в Аватар Вищого потенціалу, побачити через медитацію, як у житті в майбутньому втілюється Аватар Вищого потенціалу.

1. Зміст та методи.

2. Практичне завдання.

Тренер звертається до учасників подивитися на фігуру свого Аватара Особистості та уявити собі, ким би цей Аватар був, якби було все можливе? Потім просить кожного з учасників:

- записати визначення свого Аватара Вищого потенціалу;
- записати письмово, які якості їх Аватар Вищого потенціалу має в порівнянні з їх Аватаром Особистості;
- дати письмово відповідь на запитання, чи готовий їх Аватар Особистості стати Аватаром Вищого потенціалу (якщо ні, то що потрібно, який ресурс, щоб запустився процес перевтілення).

Тренер збирає зворотний зв'язок в учасників щодо інсайтів, нових усвідомлень і просить двох-трьох людей, за бажанням, поділитися з аудиторією своїми враженнями.

3. Практичне завдання.

Тренер проводить з учасниками практичне завдання з елементами арттерапії. Помічниця / помічник дає учасникам пластилін та кольорові олівці та пропонує зліпити або

намалювати Аватар вашого найвищого потенціалу (зробити крок до перетворення вже сьогодні, відчути, як кожен з них сам творить своє творення). Потім пропонує, дивлячись на свій Аватар Особистості, письмово відповісти, які три глобальні кроки їх Аватар Особистості готовий зробити для того, щоб стати їх Аватаром Вищого потенціалу.

4. Практичне завдання. Медитація.

Тренер проводить групову мінімедитацію, що складається з коучингових елементів: «Внутрішнє озеро» — вхід та вихід у медитацію; «Вертолiт» — супровід під час медитації.

5. Фінальне слово від тренера.

«Як казав Лао-дзи: «Краще запалити одну маленьку свічку, ніж продовжувати проклинати темряву».

Я дякую всім і кожному з вас. Це було дивовижне дослідження, і я був щасливий заглянути з вами за рамки вашого повсякденного сприйняття про себе, і разом з вами переконатися в тому, наскільки масштабні наші з вами особистості. І після тренінгу, якщо у вас виникатиме якесь нерозв'язне питання, ви можете звертатися до свого персонального «супергероя», якого ви сьогодні створили своїми руками. І питати його, що б він зробив? Як би він вчинив? Що б він сказав у тій чи іншій ситуації? І, можливо, через нього ви отримаєте найкращі та ключові для вас питання для виходу з будь-якої кризи».

**Всі завдання та ключові думки від тренера продубльовані на фліпчарті чи слайді.*



Вправа «Міст до мрії»

Автор — Біловол Алекс

Ціль: допомогти учасникам визначити власне бажання, конкретну мету, мрію та побудувати план її досягнення через усвідомлення кроків, котрі потрібно зробити для її здійснення (усвідомити «вартість» своєї мрії).

Інвентар: аркуші паперу формату А4 (до 7 шт. на кожного учасника), набір маркерів.

Час проведення: 30 хвилин.

Кількість учасників: 6–20 осіб.

Алгоритм роботи:

Допомогти учасникам визначити свою мрію (бажану мету, можливо навіть застарілу). Вона має бути: конкретна; досяжна (учасник / учасниця має в неї 100% вірити); мати чіткий візуальний образ (щоб при описі іншій людині, та могла чітко уявити образ цієї мрії або бажання); мати орієнтовний термін досягнення; бути екологічною по відношенню до інших.

Загалом мрія має бути представлена учасником у форматі 5Д (наприклад, як у стрічці «Достукатися до небес», герой заявляє: «Я хочу для моєї мами рожевий кадилак, як у Елвіса Преслі» і він отримає для цього можливість). Сама мрія / бажання має нести в собі жагу до її здійснення.

Визначити з кожним учасником / учасницею до п'яти звичок / сценаріїв / навичок, які учасник готовий відпустити зі свого життя для здійснення мрії (наприклад: навчитися казати «ні»; відмовитися від того, щоб вечеряти після 20:00; жити без фінансового планування бюджету тощо).

Визначити з кожним учасником / учасницею нові 3–5 звичок, які він / вона готовий / готова інтегрувати у своє життя

для того, щоб його / її мрія здійснилась, але вони не мають прямо дублювати попередні (наприклад: навчитися відстоювати свої особисті кордони та проявляти емоції одразу в моменті, без затримування їх у собі; інтегрувати звичку інтервального голодування; планувати як свої доходи, так і майбутні видатки тощо).

Визначити разом з кожним учасником / учасницею від 5-ти до 7-ми навичок / якостей / досягнень, які вже має учасник / учасниця, щоб мати впевненість у досягненні власної мрії.

Разом з кожним учасником / учасницею прописати три кроки, які він / вона точно зробить протягом 72 годин для того, щоб запустити процес здійснення мрії. І який дарунок він / вона собі зробить після досягнення власної мрії / бажаної мети, як собі віддячить.

Зворотний зв'язок у парах, нові усвідомлення.

Уточнення, рекомендація: на кожному етапі прописувати етапи різним кольором і окремо чорним всі свої обмежувальні переконання щодо здійснення власної мрії.

Аналіз / рефлексія з учасниками:

Оговорити з учасниками / учасницями, що вони про себе нового дізналися, про свій спосіб мислення, свої переконання щодо здійснення своєї мрії. Наскільки їх мрія стала для них більш реалістичною? Які ці нові знання вони планують використовувати в майбутньому?

Висновки: кожна мрія має свою вартість і шлях досягнення. Важливо, щоб це була справжня мрія та готовність за неї заплатити конкретними діями.

Алекс Біловол

Архітектор персональних брендів, автор коучингової технології «Аватар Особистості» та однойменної багатоденної гри-тренінгу, бізнес-тренер, заступник керівника дирекції G*R&D, керівник юніту G*Brands першої об'єднаної підприємницької та стартап-екосистеми G*AGGREGATOR, ведучий психологічної гри «Колесо Життя Light», коуч команди 5-го міжнародного бізнес-форуму Forum One (хедлайнер Арнольд Шварценеггер).



«Зі мною ви відкриєте душу свого персонального бренду та пізнаєте Аватар свого Вищого потенціалу!»

м. Київ, Україна.

www.bilovol.com



[linkedin.com/in/
олексій-біловол-b6277260](https://linkedin.com/in/олексій-біловол-b6277260)





Тренінг «Емоційна компетентність. Лідерство в умовах змін»

Авторка — Дзядху Тетяна

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: керівники, менеджери, учасники команд та всі бажаючі навчитися розпізнавати свої емоції та розвинути навички розуміння емоційних послань інших людей.

Цілі тренінгу:

1. Сформувані розуміння природи емоцій та навчити ідентифікувати свої емоції та емоції інших людей.
2. Розвинути навички емоційної компетентності та сформувати навички асертивної (впевненої) поведінки.
3. Надати практичні інструменти для ефективного управління своїми емоціями та емоціями інших.
4. Сформувані розуміння поняття коефіцієнту життєвої енергії та змодельовати образ емоційно-компетентної людини.

 **10:00–10:50**

I. Вступна частина.

1. Зміст та методи.

2. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: презентація себе, знайомство з групою, створення безпечного психологічного простору та налаштування групи на роботу.

Тренер розповідає про себе та пояснює, чому саме проводить цей тренінг. Також прояснює актуальність даної теми.

3. Організаційні моменти:

- будемо працювати з вами сьогодні з 10:00 до 18:00.

- під час навчання заплановано 2 кава-паузи по 15 хв та обід з 13:00 до 14:00.

Перелічити основні правила роботи під час тренінгу, також запитати, які правила бажають додати учасники.

4. Практичне завдання та збір очікувань від тренінгу.

Тренер об'єднує учасників у 5 команд (кількість команд залежить від кількості учасників).

Завдання учасникам:

1) Розповісти про себе (ім'я, хобі, місце роботи, цікаві факти особистості, яку емоцію зараз відчуває).

2) Один учасник команди розповідає про команду, що учасники мають спільного та 1 цікавий факт.

3) Кожен учасник має сформулювати свої очікування та записати на стікері, під час обговорення розмістити на дошці.

Далі тренер аналізує очікування та обговорює їх з командою.

 **10:50–11:30**

II. Теоретичний блок. Введення понять: емоції, емоційний інтелект, емоційне лідерство.

1. Зміст та методи.

Нашу подорож почнемо зі знайомства з мозком, тому що саме там зароджуються емоції. Введення понять «мозок», «емоції», «емоційна компетентність» через дослідження нейробіолога Лізи Фельдман Баррет.

Ознайомити з історією розвитку концепції емоційного інтелекту.

2. Практичне завдання.

Ознайомити учасників з рівнями емоцій та станів через історію.

Компанія організувала корпоратив у сонячній Туреччині на тиждень за системою «все включено».

Питання 1 — Яку емоцію ви відчули?

Додаткова ввідна: обов'язок співробітників — тільки купити квитки та приїхати до місця локації. Припустимо, ви погодилися, купили квитки та приїхали в аеропорт, але запізнилися на 15 хвилин і, звісно, пропустили рейс.

Питання 2 — Яку емоцію ви відчули зараз?

Через 2 години ви дізналися, що літак, на якому ви мали летіти, розбився.

Питання 3 — Ваші емоції?

Прохання проаналізувати вашу першу емоцію та емоцію, яку відчули зараз.

Поділіться вашими думками та висновками після цього прикладу.

Висновок: постійне сканування оточуючих — це базовий механізм мозку; емоції передбачають, що потрібно організму, а емоційна компетентність — це не про вгамування емоцій, а про те, щоб розуміючи, як і чому їх генерує мозок, усвідомлено обирати ефективну поведінку.

Тренер робить висновки й підводить до теоретичного блоку.

Емоціям на роботі — місце. Співробітники не можуть залишити свої почуття, страхи та слабкості за порогом офісу. Тому керівникам потрібно вчитися розуміти своїх людей та будувати стосунки в команді, враховуючи особливості кожного.

Додати визначення емоційного лідерства та інформацію про спіральну динаміку.

3. Практичне завдання.

Об'єднати учасників по 4. Розділити лист на дві половини й описати якості лідера: зліва описати ознаки емоційно компетентного лідера, справа якості, які, на вашу думку, не є емоційно компетентними.

Команди демонструють напрацювання й коментують, які риси чи емоції можуть допомогти у вирішенні тих чи інших ситуацій.

Обговорення з командою.

 **11:30–11:45**

Кава-пауза.

 **11:45–13:00**

III. Теоретичний блок «Де живуть наші емоції. Ознайомлення з Атласом Емоцій та емоційними станами».

1. Зміст та методи.

Атлас Емоцій Пола Екмана та Єви Екман.

Ціль: ознайомити з Атласом Емоцій та познайомити з високими та низькими емоційними станами, а також ознайомити з функціями емоцій та моделлю емоційного інтелекту Д. Гоулмана.

Теорія:

Емоції центральні в нашому житті — дають нам радість, сигналять про загрози, примушують до змін, попереджають про щось токсичне й закликають до допомоги інших.

Розповісти про теорію Пола Екмана.

2. Практичне завдання.

Переглянути уривок з мультфільму «Думками навиворіт».

Висновок: думки приватні, емоції — публічні. Людина, яка має позитивні емоції, швидше та краще може проявити себе. На високих тонах ми готові до креативу.

Тренер переходить до функцій емоцій та знайомить із моделлю Деніела Гоулмана.

3. Вправа.

Протягом однієї хвилини опишіть свої якості, наприклад: креативна(ий), емоційна(ий), комунікабельна(ий) і т. д. Запишіть їх у свій записник.

Ваша задача — прокомунікувати з максимальною кількістю учасників групи та записати всі коментарі, які про вас проговорять колеги, собі в записник. Далі дискусія в групі з тренером.

Висновок:

- 1) Емоціями управляти не можна.
- 2) Можна й потрібно управляти емоційними станами.
- 3) Критично розрізняти зміст і форму повідомлення.
- 4) Спочатку намагаємося зрозуміти, що спровокувало емоцію.
- 5) Емоції «передбачають», що потрібно організму, щоб спочатку зберегти життя, а потім якнайшвидше реалізувати потреби.
- 6) Емоційна компетентність — це не про те, щоб вгамувати емоції (вплинути на природні).
- 7) Даємо собі час, щоб відповісти на питання: «Як моя реакція допоможе чи не допоможе досягнути мети».
- 8) Обираємо завжди конструктивну поведінку.

 **13:00–14:00**

Обід.

 **14:00–14:10**

Розминка. Активуємо уважність.

Стаємо всі в коло й по черзі розраховуємося за порядком. Далі, коли кожен знає свій номер, потрібно 2 рази хлопнути себе по плечах і два рази назвати свій номер, і потім швидко хлопнути 2 рази себе по ногах, і одночасно назвати номер учасника, який є в колі.

Учасник, який зробив помилку, вибуває з гри, учасник, який назвав цифру вибулого, також вибуває з гри.

IV. Теоретичний блок «Дзеркальні нейрони. Принципи формування асертивної поведінки».

1. Зміст та методи.

Ціль:

1) Розкрити принципи роботи дзеркальних нейронів та їх вплив на особистість.

2) Ознайомити з інструментами підвищення емоційної компетентності.

А чи задумувалися ви, які емоції ви викликаєте в оточуючих? Чи які емоції ви хотіли би викликати в оточуючих?

Ми можемо віддзеркалювати емоції опонента, а можемо зрозуміти потребу, яка була не задоволена та викликала таку емоцію, та разом прийти до бажаного результату.

Основні потреби: безпека, контроль, причетність, подобатися, розвиток.

Ознайомити з теорією нейробіолога Джакомо Ріццолатті, який відкрив нейрони, які згодом назвали дзеркальними.

2. Практичне завдання.

Ціль: навчитися виявляти потреби.

Об'єднати учасників у 5 груп.

Завдання для групи — згадати або придумати й описати 2 ситуації з описом емоцій героя, та вказати, яка потреба не задоволена. За кожною групою закріплена 1 потреба.

На виконання завдання — 5 хвилин.

Далі кожна команда ділиться з учасниками історіями та аргументами, чому, на їх думку, не покрита саме ця потреба.

Висновок:

1) Науково доведено існування дзеркальних нейронів.

2) Важливо розуміти, що наші фасадні емоції можуть відрізнятися від внутрішніх.

3) Маючи високі емоції, ми залучаємо більше людей, люди інтуїтивно більше довіряють.

4) Коли людина має низькі тони, для ефективної взаємодії потрібно в першу чергу прояснити, яка потреба не задоволена.

3. Теорія.

Дослідження Альберта Меграбяна. Ознайомити з теорією 55%/38%/7%.

Ознайомити з методами розвитку емоційного інтелекту, що допомагають нам вплинути на тон та наше тіло в цілому. Далі важливо відмітити важливу складову — самоаналіз — та надати інструменти.

Обговорення з учасниками:

Які практики ви використовуєте?

Чи є практики, які використовуєте регулярно?

4. Практичне завдання.

Попросити всіх піднятися та стати в коло. Запросити учасників разом зробити декілька практик.

1) Практика дихання по квадрату.

2) Поза лідера.

3) Психіку рятує фізика.

Висновок:

Більшою мірою оточуючі нас сприймають через те, як ми говоримо, а не через те, що ми говоримо.

Емоційну компетентність можливо розвивати, потрібно обирати інструмент і пробувати його використовувати.

Регулярні дії приводять до звички.

Завершивши дискусію з учасниками, переходимо до теорії та знайомства з поняттям «асертивність». Роберт Алберті та Майкл Еммонс вважаються провідними експертами в цій сфері.

Всього існує три типи поведінки: пасивні люди, асертивні люди, агресивні люди.

Ознайомити учасників із принципами та стадіями асертивної поведінки.

4. Практичне завдання.

Об'єднати учасників у пари.

Потрібно описати ситуації, які вам не подобаються, виводять із себе. Бажано, щоб одна ситуація була з робочої сфери та одна — побутова.

Використати одну чи декілька технік асертивної поведінки, попрактикуватися надавати відповідь. Вправу зробити в дві сторони. Час на виконання — 10 хвилин.

Висновок: якщо аналізувати різні стилі, обираючи асертивну поведінку, ми залишаємося в ресурсі та беремо відповідальність за свої дії. Використовуючи ту чи іншу техніку, ми зберігаємо партнерські стосунки.

V. Теоретичний блок «Поняття резильєнтності та робота з поглиначами енергії».

1. Зміст та методи.

Тренер вводить поняття резильєнтності 1.0 та 2.0, емоційної резильєнтності, знайомить зі стихіями та ознайомлює з двома стратегіями роботи по відновленню: роботою з поглиначами енергії та роботою з джерелами енергії.

2. Практичне завдання.

Тренер ділиться з аудиторією переліком тих поглиначів енергії, які має зараз, наприклад: постійний перегляд новин, тривога, шкідливі звички... і пропонує аудиторії доповнювати цей список.

Сформувавши список, обговорюємо, що можливо змінити: наприклад, видалити зайві канали з новинами, залишити 1–2, шкідливі звички замінити корисними вправами і т. д.

3. Метафора.

Виживає не найсильніший і не найрозумніший, а той, хто найкраще пристосовується до змін (Чарльз Дарвін).

Висновок: сучасному лідеру важливо бути резильєнтним та адаптуватися під зміни, важливо аналізувати свої поглиначі енергії та канали, через які витікає енергія; сформувати на рівні звички правило 4-х стихій.

 **15:45–16:00**

Кава-пауза.

 **16:00–16:10**

Розминка.

Прохання до аудиторії проаналізувати власні відчуття та дати відповідь, на скільки зараз заряджена ваша батарея.

 **16:10–18:00**

VI. Мотивація. Коефіцієнт життєвої енергії.

1. Зміст та методи.

Ціль: ознайомити з поняттям коефіцієнта життєвої енергії та сформувати перелік опор до кожної сфери.

2. Питання для дискусії.

Колеги, чи були у вас випадки, коли ви відчували максимальний заряд енергії? Які були відчуття?

Далі перейти до теорії про історію походження терміну VQ, введеного з 2010 року французьким психологом П'єром Кассом.

Ознайомити з потенційним та реальним VQ та на слайді з описом заряду життєвої батареї у % значенні.

Ознайомлення з 4-ма компонентами коефіцієнту життєвої енергії.

Щоб попрацювати з кожним компонентом, тренер запрошує до вправи.

3. Практичне завдання.

Об'єднати учасників у 4 команди.

Завдання для кожної команди — описати інструменти чи дії, як можна наповнюватися в обраній сфері. За однією командою тренер закріплює 1 сферу.

На виконання — 5 хвилин.

Далі учасники виходять і діляться напрацюваннями, команди при необхідності доповнюють одна одну.

4. Практичне завдання.

Для закріплення матеріалу та саморефлексії, тренер дає учасникам завдання.

Створити в записниках табличку «Що наповнює мене» з трьох колонок:

- 1) Мої дії кожного дня.
- 2) Мої дії кожного тижня.
- 3) Мої дії час від часу.

5. Приклади, метафори.

Коли людина має ресурс та енергію, вона може піднятися на гору і вести за собою команду.

Слайд із фразою Деніела Гоулмана: «80% успіху дорослого — це емоційний інтелект».

Висновок: енергія команди не може бути вище рівня енергії лідера; рівень енергії можливо й варто підвищувати; чим вищий рівень енергії керівника, тим більше людей за собою він може повести.

6. Завершення тренінгу, підведення підсумків.

Отже, ми з вами сьогодні працювали над темою: «Емоційна компетентність. Лідерство в умовах змін».

Прийшов час підвести підсумки нашої зустрічі.

Прошу кожного з вас поділитися, що цінного взяли сьогодні та які інструменти будете використовувати.

Війна не надає періоду відпусток, ми не знаємо, коли вона скінчиться, тому важливо саме сьогодні, саме зараз піклуватися про себе та рівень енергії, який ви випромінюєте.

Я щиро вдячна вам за активну участь, емоції, драйв і бажаю вам формувати міцні опори та з максимально зарядженою батареюкою рухатися вперед.

Тетяна Дзядух

Бізнес-тренерка, бізнес-коучиня.
Управлінський досвід більше 18 років,
досвід у продажах B2B та B2C — 15 років.
Менторка платформи «Жінки в бізнесі».
Авторка модульних програм навчання
для керівників — Академія лідерства
та AntiSchool.

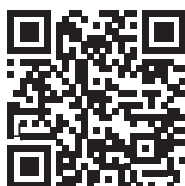


Організатор та спікер програми «Давай поговоримо» для
підтримки ментального здоров'я

Учасник проєкту «We are proud», створеного в рамках під-
тримки ветеранів війни та їх сімей.

м. Київ, Україна.

[facebook.com/
tetiana.dziadukh](https://facebook.com/tetiana.dziadukh)



Viber, WhatsApp, Telegram +380676061571



Тренінг «У пошуках Мотивації 3.0»

Авторка — Костур Ірина

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: керівники компаній, центрів, відділів.

Цілі тренінгу:

1. Сформувані в учасників навички мотивації в умовах невизначеності.
2. Надати дієві інструменти мотивації.
3. Ознайомити з дієвими інструментами самомотивації.

 **10:00–10:50**

I. Вступна частина.

1. Зміст та методи.

2. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу.

Тренер розповідає про себе і чому він має право проводити тренінг за цією тематикою.

Назвати автора тренінгу (вказаний під назвою цього тренінгу).

3. Організаційні моменти:

- будемо працювати з вами сьогодні з 10:00 до 18:00.
- нас чекає 2 кава-паузи по 15 хв та обід з 13:00 до 14:00.

Для того, щоб протягом дня всім було комфортно працювати, тренер пропонує правила.

4. Практичне завдання.

Ціль: познайомити групу та створити комфортну атмосферу в комунікації.

Тренер об'єднує учасників у пари. В парах учасники знайомляться за допомогою питань:

Що мене мотивує?

Що мене демотивує?

5. Приклади, метафори.

Метафора — океан.

 **10:50–11:30**

II. Теоретичний блок «Системний підхід до мотивації».

1. Введення понять за допомогою питань під час дискусії з групою.

- Що ви робите як керівники для підтримки мотивації команди?

- Що впливає на вашу особисту мотивацію?

Під час обговорення тренер фіксує інформацію на віртуальній дошці.

Які висновки ви зробили з нашого обговорення?

2. Практичне завдання.

Ціль: ввести поняття та сформувати в учасників єдине понятійне поле.

Тренер об'єднує групу в 3 команди. Кожна команда відповідає на питання:

1 команда — Мотив, Мотивація, Мотиватор?

2 команда — В чому відмінність мотивації та стимуляції?

3 команда — Що найсильніше демотивує команду?

Завдання виконується на віртуальній дошці, далі команда презентує напрацювання групі.

3. Приклади, метафори.

Учасникам пропонується подивитися відеоролик (мультфільм) про те, що варто йти до поставленої мети і не здаватися на пів шляху. Тривалість перегляду — 4 хвилини.

Мультфільм



Висновок: потрібно використовувати всі можливості, щоб досягти цілі, при цьому варто аналізувати, що і коли ми можемо використати, щоб застосовані інструменти були ефективними.

🕒 11:30–11:45

Кава-пауза.

🕒 11:45–13:00

III. Теоретичний блок «Сучасна теорія мотивації».

Ціль: розглянути теорію Мотивації 3.0, відслідкувати її прояв у роботі команди.

1. Мінілекція.

Сучасна теорія мотивації ґрунтується на тому, що під впливом розвитку світових тенденцій старі теорії мотивації більше не працюють. Якщо раніше людей мотивувало бажання вижити (Мотивація 1.0), потім — можливість отримати винагороду чи не бути покараними (Мотивація 2.0), то в сучасному столітті креативних індустрій основним рушієм дій людини, як стверджує дослідник Деніел Пінк, є її внутрішні мотиви — Мотивація 3.0, а саме:

Автономія: передбачає наявність відчуття незалежності та контролю над своїми діями та рішеннями.

Майстерність: тип внутрішньої мотивації, обумовлений бажанням розвивати навички.

Мета: мотивація, заснована на меті, корениться в почутті сенсу та значущості.

2. Практичне завдання.

Ціль: підібрати інструменти мотивації відповідно до психологічної потреби.

Робота в групах. Тренер об'єднує учасників у 3 команди, де кожна команда аналізує, які інструменти мотивації можна віднести до кожної психологічної потреби.

1 команда — Автономія.

2 команда — Майстерність.

3 команда — Мета.

На групове завдання відводиться 5 хвилин.

Завдання виконується на віртуальній дошці, далі команда презентує напрацювання групі.

Висновок: багато в чому ефективність інструментів мотивації залежить не від їх типу або сучасності, а від психологічної потреби ваших підлеглих.

3. Місток до теми залученості.

Перший крок до покращення чогось — його вимір. Вимірюючи та покращуючи залученість, ви демонструєте співробітникам щире піклування про їхній добробут та зусилля для того, щоб люди були задоволені роботою.

4. Практичне завдання. Самостійне опрацювання.

Ціль: виміряти залучення команди та сформулювати чіткий план дій по роботі із залученням, якщо його показник у команді менше 50%.

Кожен учасник бере в роботу на самостійне опрацювання опитувальник Gallup Q12.

5. Метафора.

Ти не можеш змінювати напрямок вітру, але завжди можеш підняти вітрила, щоб досягти своєї мети (Оскар Вайлд).

Висновок: коли ви бачите супротив у команді або велику кількість конфліктів, варто перевірити залучення. Придивитися до співробітника та зрозуміти його внутрішні мотиви, адже не завжди людей мотивує великий відсоток виконаного KPI.

 **13:00–14:00**

Обід.

 **14:00–14:10**

Розминка «Сурдопереклад».

Тренер розподіляє учасників по парах, роздає прості дитячі вірші. Кожен з пари виступає по черзі в ролі дикторів і сурдоперекладачів. Поки один з партнерів читає вірш, інший перебуває поруч і виступає в ролі сурдоперекладача — передає за допомогою міміки й жестів зміст тексту.

 **14:10–15:45**

IV. Теоретичний блок «Інструменти мотивації».

1. Зміст та методи.

Ціль: ознайомити з інструментами мотивації. Сформуванню працюючу модель нематеріальної мотивації.

2. Мінілекція.

Тренер розповідає про способи підвищення мотивації співробітників, демонструє на слайдах інформацію про види матеріального та нематеріального заохочення.

3. Приклади, метафори.

Кожен успіх починається з рішення спробувати (Джон Ф. Кеннеді).

4. Практичне завдання.

Проаналізувати, наскільки використовувані інструменти команди належать до Мотивації 3.0.

Робота в групах.

Тренер об'єднує учасників у 3 команди.

1) Учасники генерують свої ідеї інструментів мотивації в їх команді / компанії та записують на фреймах інтерактивної дошки.

2) Після того, як команди сформуєть інструменти, навпроти потрібно вказати, що із цих інструментів:

- Автономія.
- Майстерність.
- Вагомість мети.

На групове завдання відводиться 5 хвилин.

Завдання виконується на віртуальній дошці, далі команда презентує напрацювання групі.

3. Приклади, метафори.

Ви ніколи не зумієте вирішити проблему, яка виникла, якщо збережете те ж мислення і той же підхід, який привів вас до цієї проблеми (Альберт Ейнштейн).

Висновок: успішний лідер-керівник розуміє, на якому рівні знаходиться кожен співробітник команди. Це дає змогу правильно розподілити ролі та обов'язки кожного та обрати правильний варіант управління.

4. Практичне завдання.

Створити працюючу модель мотивації.

Після виступів, разом із тренером, учасники формують на дошці найкращі 10 інструментів працюючої моделі мотивації, яка надалі буде застосовуватись у командах керівників.

Висновок: інструмент вважається працюючим, якщо детально розібратися, де, коли і до кого його застосовувати. Матеріальна мотивація має дуже обмежений час своєї дії — до 6 місяців. Тому без нематеріальної мотивації важко вплинути на мотивацію команди.

 **15:45–16:00**

Кава-пауза.

 **16:00–16:10**

Розминка.

Всі учасники встають і роблять фізичну розминку.

 **16:10–18:00**

V. Теоретичний блок «Самотивація».

1. Зміст та методи.

Ціль: ознайомити з інструментами самотивації.

2. Питання для дискусії.

1) Коли востаннє ви проводили такий діалог і питали себе, що вас сьогодні мотивує?

2) Що впливає на вашу самотивацію?

Мотивація — це не просто набір фраз «Я хочу» і «Я буду». Це внутрішній процес у кожному з нас — особливий стан, який спонукає змінити себе чи щось у своєму оточенні.

2. Мінілекція.

Тренер демонструє слайди презентації зі способами самотивації.

3. Практичне завдання.

Ціль: з'ясувати чинники, які впливають на самотивацію як негативно, так і позитивно.

Робота в групах.

Тренер об'єднує учасників у 2 команди, де кожна команда аналізує:

1 команда — Які чинники негативно впливають на самотивацію?

2 команда — Які чинники позитивно впливають на самомотивацію?

На групове завдання відводиться 5 хвилин.

Завдання виконується на віртуальній дошці, далі команда презентує напрацювання групі.

4. Практичне завдання.

Ціль: закріпити навичку підбору інструментів для групової та індивідуальної мотивації.

Робота в групах.

Тренер об'єднує учасників у 2 команди, де кожна команда підбирає дієві інструменти мотивації.

1 команда — Які інструменти будуть ефективними для групової мотивації?

2 команда — Які інструменти будуть ефективними для індивідуальної мотивації?

На групове завдання відводиться 5 хвилин.

Завдання виконується на віртуальній дошці, далі команда презентує напрацювання групі.

5. Приклади, метафори.

Здатність направляти індивідуальні досягнення до організаційних цілей — це паливо, що дозволяє звичайним людям досягати незвичайних результатів (Ендрю Карнегі, підприємець).

Висновок: для ефективної роботи команди потрібно залучати не лише матеріальну мотивацію, а й дбати про співробітників, враховуючи їх вроджені потреби, аналізувати залученість та рішуче використовувати сучасні інструменти мотивації. Також лідер команди має дбати про власну мотивацію та емоційний стан, адже енергія команди не може бути вищою енергії керівника.

6. Завершення тренінгу, підведення підсумків.

Отже, ми з вами сьогодні працювали над темою «У пошуках Мотивації 3.0».

Прийшов час підвести підсумки нашої зустрічі.

7. Рефлексія:

- 1) Які інструменти ви берете із собою?
- 2) Що будете робити по-іншому?
- 3) Що вас надихнуло?

8. Приклади, метафори.

Човен не пливе вперед, якщо кожен гребе у свою сторону (прислів'я народу Суахілі).

Я неймовірно рада знайомству, вдячна вам за залученість та корисні кейси.

Ірина Костур

Бізнес-тренерка, коучиня.

З 2021 року провела понад 80 тренінгів та інших навчальних заходів для понад 700 співробітників компанії. Авторка 6 тренінгів, які націлені на підтримку психоемоційного стану.

Має 7 років досвіду роботи на посаді провідного фахівця відділу продажу банківських продуктів.

Практикуюча коучиня МІКШ Алли Задніпровської.

Засновниця проєкту «Туристи ДКР. Подорожуємо Україною разом». Вже близько 1 року ведуча проєкту, де знайомить з історією та визначними місцями України.



м. Вінниця, Україна.

[facebook.com/
kostur.iryana](https://facebook.com/kostur.iryana)



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





Тренінг «Мотивація в умовах менеджменту, нестандартний підхід, відмова від принципу «батого та пряника»

Автор — Закружецький Олександр

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: лідери нижньої та середньої ланки.

Цілі тренінгу:

1. Розкрити поняття про мотивацію.
2. Чому «батіг та пряник» не працює?
3. Розглянути альтернативні методи мотивації.
4. Відпрацювати інструмент нематеріальної мотивації, який є в кожного з нас в арсеналі.

 **09:00–09:40**

I. Вступна частина.

1. Зміст та методи.

2. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створення комфортних умов для аудиторії, розігрів креативного мислення, налаштування на високий рівень роботи.

Тренер розповідає про себе і чому він має право проводити тренінг за цією тематикою. Назвати автора цього тренінгу (вказаний під назвою тренінгу).

3. Практичне завдання «Асоціація».

Усі учасники по черзі асоціюють своє ім'я з видатною людиною, місцем тощо. Інші повинні здогадатись, як звати учасника.

4. Організаційні моменти:

- тривалість тренінгу — 8 годин.

- 2 перерви на каву по 15 хв та перерва на обід з 13:00 до 14:00.

5. Правила під час тренінгу.

5.1 Практичне завдання.

Кожен учасник пропонує від себе одне або декілька загальних правил тренінгу, яких будуть дотримуватися всі учасники протягом робочого дня. Записує на кольоровій картці, презентує та закріплює на фліпчарті. Тренер, як повноцінний учасник команди, приєднується до обговорення, резюмує запропоновані правила та додає ті, яких не вистачає.

6. Очікування від тренінгу.

6.1 Практичне завдання.

Тренер роздає різнокольорові картки, на яких учасники пишуть свої очікування та приклеюють на фліпчарт. Далі тренер аналізує очікування.

 **9:40–10:40**

II. Теоретичний блок. Мотивація та її види.

Ціль: вироблення загального поняття мотивації та її видів.

1. Практичне завдання.

Тренер об'єднує учасників на 2 команди. Перша команда на аркуші для фліпчарту розписує відповідь на питання «Що таке мотивація?». Інша команда — на питання «Види мотивації». Далі команди презентують свої відповіді, разом обговорюють, доповнюючи отримані результати.

2. Приклади, метафори.

Будь-яке тіло перебуває у спокої або у стані рівномірного прямолінійного руху, доки до нього не прикладені сили, які змінять його стан (перший закон Ньютона).

Висновки блоку: всі, з ким нам доводиться працювати, вже мотивовані, нам лише необхідно підтримувати цей рівень мотивації на бажаному рівні. Мотивація — це заохочення до дій.

Існує два види мотивації: матеріальна і нематеріальна. Немотивованих людей немає, просто у всіх відрізняються потреби.

На останок пропоную пригадати перший закон Ньютона. Тож після перерви пропоную розглянути, як саме необхідно прикладати зусилля, щоби рух відбувався в потрібному напрямку.

 **10:40–10:55**

Кава-пауза.

 **10:55–13:00**

III. Теоретичний блок «Плюси та мінуси принципу «батого та пряника».

1. Зміст та методи.

2. Практична частина 1.

Відпрацювання вправи у двох довільних групах, включаючи правило жабки (групи мають постійно змінювати склад учасників, щоб усі мали можливість спілкуватися одне з одним, таке правило можна ввести до переліку правил тренінгу). Групи розглядають можливості мотивації команди, яка виконує алгоритмічну роботу. Занотовують свої результати на фліп-чарті та по черзі презентують. Відбувається загальне групове обговорення запропонованих варіантів вирішення ситуації.

Ціль: шляхом проведення вправи тренер актуалізує навички мотивації в учасників. Після чого проводиться виявлення застосованого методу мотивації, негативних моментів, які можуть з'явитися при його застосуванні, та причин цього. Плавний перехід до обговорення принципу «батого та пряника».

Теорія від тренера.

Тренер розповідає про історію утворення Фредеріком Вінслоу Тейлором принципу «батого та пряника» та причини

його впровадження. Візуалізуючи на слайді, розповідає про 7 причин відмови та про важливість базового рівня винагороди. Пропонує до використання інструмент: «Якщо, то», «Ось тепер, коли» (Деніел Пінк «Драйв. Дивовижна правда про те, що нас мотивує»). Далі йде розповідь про таких гігантів, як Вікіпедія та Encarta, де Вікіпедія — це приклад важливості внутрішньої мотивації, а Encarta — збій принципу «батога та пряника». Введення поняття про алгоритмічну роботу.

3. Практична частина 2.

Ціль: шляхом проведення вправи учасники відпрацьовують запропонований інструмент «Якщо, то», «Ось тепер, коли».

Учасники об'єднуються у 2 довільні групи. Розглядають можливості мотивації керівника команди, яка виконує алгоритмічну роботу. Занотовують свої результати на фліпчарті та по черзі презентують. Відбувається загальне групове обговорення запропонованих варіантів.

Висновки блоку: якщо приділяти велику увагу принципу «батога та пряника», ми підсвідомо демотивуємо людей. Виявили, коли саме було застосовано принцип «батога та пряника» вперше, що при евристичній діяльності дана система дає збій, а при алгоритмічній роботі інколи буває ефективною. Також розглянули інструмент «Якщо, то», «Ось тепер, коли».

 **13:00–14:00**

Обід.

 **14:00–15:25**

4. Розминка «Ім'я та ще щось».

Учасник, який отримує м'яч, повинен назвати своє ім'я та те, що про нього ніхто не знає, далі кидає м'яч будь-якому іншому учаснику. Всім учасникам слід бути уважними. Після того, коли

м'яч зробив повне коло або декілька, тренер змінює правила гри. Учасникам необхідно передавати м'яч у зворотному напрямку, називаючи ім'я та факт, який учасник називав про себе.

IV. Теоретичний блок «Ми отримуємо те, що протягом довготривалого часу заохочуємо».

1. Зміст та методи.

Ціль: розглянути нетиповий підхід підвищення внутрішньої мотивації та відпрацювати його на практиці.

Тренер шляхом проведення дискусії приводить учасників до загального розуміння, що внутрішня мотивація — це досить важливий інструмент, та пригадує приклад Вікіпедії тощо.

2. Теорія від тренера.

Тренер пояснює, як ми підсвідомо демотивуємо працівників, як мотивувати працівників за допомогою уваги, як правильно реагувати на підвищення та спад ефективності, що зробити, щоб зауваження сприймалися. Вводить поняття про евристичну діяльність.

3. Практична частина 3.

Учасники об'єднуються у 2 довільні групи, розглядають можливості мотивації команди, яка займається евристичною діяльністю. Занотовують свої результати на фліпчарті та по черзі презентують.

Висновок: краще приділяти увагу тій поведінці, яку ми хотіли би отримувати на постійній основі. Також краще приділити увагу розвитку учасників команди, аніж їхнім невдачам. Для того, щоб наші зауваження з приводу зон росту сприймалися, необхідно стати частиною команди та її «другом».

 **15:25–15:40**

Кава-пауза.

V. Теоретичний блок «Роль зворотного зв'язку».

1. Зміст та методи.

Ціль: актуалізувати поняття зворотного зв'язку та його видів, впливу на внутрішню мотивацію. Надати дієві інструменти.

Метод: на власних прикладах кожен з учасників ділиться досвідом надання зворотного зв'язку або його отримання. За допомогою обговорення визначити важливість надання зворотного зв'язку та його роль. Визначити, які види зворотного зв'язку існують.

2. Мінігра.

З учасники, не отримуючи інструкцію, виходять з аудиторії. З інші учасники отримують наступну інструкцію: 1-й буде надавати позитивний зворотний зв'язок, 2-й — негативний зворотний зв'язок, 3-й — коригуючий. З перші учасники повертаються до аудиторії та отримують інструкцію зробити декілька кидків паперовими кульками до корзини. Після чого завдання ускладнюється — те ж саме потрібно повторити із закритими очима. В цей момент вступають інші учасники гри та починають надавати зворотний зв'язок.

3. Приклади, метафори.

Нам усім потрібні люди, які дають нам зворотний зв'язок. Завдяки їм ми стаємо кращими (Білл Гейтс).

4. Теорія від тренера.

Розгляд інструментів «STAR», «Сендвіч», «GROW» та правила надання зворотного зв'язку.

5. Практичне завдання.

Тренер пропонує історії, учасники самостійно обирають метод надання зворотного зв'язку та пропрацьовують його.

Висновок: зворотний зв'язок — дійсно важлива складова в роботі з людьми й дуже сильний інструмент у арсеналі

менеджера, як прояв нематеріальної мотивації. Розповідь про ефект маятника.

6. Завершення тренінгу, підведення підсумків.

Підведемо підсумок нашої роботи: внутрішня мотивація персоналу набагато сильніша, ніж зовнішня, а прояв уваги лідера є дуже сильним мотивуючим фактором. Краще звертати увагу на підйоми та успіхи команди, ніж на їхні невдачі, а щоб робота з командою була більш ефективною, необхідно стати її частиною. На тренінгу розглянуто види зворотного зв'язку та важливість його надання.

Олександр Закружецький

Випускник «Школи Тренерів АС». Бізнес-тренер.

Має досвід у розробці та проведенні тренінгів, досвід створення та проведення гри «Lean Simulation Game».

Працює з людьми понад 10 років, з яких 5 років є тренером.

Обожнює подорожі на велосипеді та природу, а ще краще — це поєднувати.

м. Ізяслав, м. Бердичів, Україна.

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





Тренінг «Арттерапія як інструмент саморегуляції»

Авторка — Протас Марина

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: всі зацікавлені особи віком від 18 років.

Цілі тренінгу:

1. Систематизувати вже існуючі знання та отримати нові стосовно поняття «арттерапія».
2. Ознайомити з інструментами арттерапії та навчити їх використовувати під час самодопомоги.
3. Створити умови для формування та закріплення поняття та навичок саморегуляції.

 **09:00–11:00**

I. Вступна частина.

 **09:00–09:15**

1. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу.

Тренер вітається з аудиторією, розповідає про себе, розкриває тему та цілі тренінгу.

2. Очікування від тренінгу.

Тренер роздає учасникам різнокольорові стікери, на яких учасники пишуть свої очікування та приклеюють їх на фліпчарт.

3. Організаційні моменти:

- будемо працювати з 9:00 до 17:00.
- нас чекає 2 кава-паузи по 15 хв та обід з 12:30 до 13:30.

Для того, щоб протягом дня нам всім було комфортно працювати, пропоную проговорити правила участі, які діятимуть протягом всього тренінгу:

- Мобільні телефони у беззвучному режимі.
- Правило відвертості (говорити про реальні почуття).
- Правило активності (всі активно беруть участь у тренінгу).
- Правило «тут і зараз» (головним є те, що відбувається зараз, які почуття кожний з учасників має в даний момент).
- Правило щирості (кожен говорить від свого «Я» про свої почуття, емоції, інтереси).
- Правило «Стоп» (кожен має право сказати: «У мене є свої почуття, але я про них не хочу говорити»).

 **09:15–09:30**

4. З'ясування емоційного стану присутніх на початку тренінгу.

На екрані демонструється картинка, присутнім пропонується вибрати ту, яка відповідає їх емоційному стану на «тут і зараз».

Якщо хтось з учасників готовий поділитися, то він озвучує свій настрій.

5. Знайомство.

Учасникам пропонується написати фломастерами чи олівцями своє ім'я на білому аркуші паперу та домалювати на буквах символи, які вони асоціюють із собою (хобі, улюблена справа, напрямок діяльності).

Обговорення в мінігрупах.

Отож, на сьогоднішньому тренінгу ми будемо знайомитися з арттерапією, її можливостями, інструментами, звернемося до свого внутрішнього «Я» та спробуємо знайти в собі приховані паралелі можливостей та прийняти нові орієнтири в активне повсякденне життя.

 **09:30–09:40**

6. Введення понять.

Ціль: розкрити сутність поняття «арттерапія» та розвіяти міфи, пов'язані з ним.

Що ж таке арттерапія?

Це цікавий процес усвідомлення себе по-новому в умовах, коли життя позначає нові орієнтири, які через низку причин неможливо одразу застосувати до внутрішнього простору.

Створюючи творчі продукти Душі (результат роботи під час виконання технік арттерапії), ми здобуваємо можливість зрозуміти себе й перезавантажити реальність через візуальний світ своїх ідей та бажань.

Але у світі арттерапії існують деякі міфи та стереотипи.

І ми з вами спробуємо їх спростувати. Питання для обговорення:

- 1) Арттерапія — це заняття для дітей.
 - 2) Арттерапія — це коли малюють.
 - 3) Щоб долучитися до арттерапії, потрібен талант.
- Учасники висловлюють свої думки на платформі «Mentimeter».

 **09:40–10:00**

7. Практичне завдання №1.

Творче самовираження у просторі, під час тренінгу, забезпечить кожному учаснику свободу та спосіб вияву турботи про себе та свої почуття.

Щоб виконати наступну вправу, я попрошу вас об'єднатися у дві групи, де перша група більш детально пропрацює поняття «арттерапія» та розкриє її можливості, а друга — пригадає інструменти арттерапії, які нас оточують у повсякденному житті, про які, можливо, чули, читали, зустрічалися.

Протягом 10 хвилин учасники працюють у групах, а потім презентують свої напрацювання.

Висновок: отже, як ми з вами з'ясували, арттерапія підходить для людей будь-якого віку, професії, вона має дуже багато напрямків і щоб долучитися до процесу, потрібне тільки бажання працювати над собою.

 **10:00–10:10**

8. Можливості арттерапії.

Ціль: показати багатогранність цього напрямку.

Можливості арттерапії багатогранні:

- вираження своїх емоцій та думок через невербальне мистецтво;
- образність;
- символізм і ресурсність;
- залучення до дії різних сенсорних відчуттів;
- доступ до вербальної частини через невербальну;
- активізація творчого потенціалу.

 **10:10–10:30**

9. Практичне завдання №2.

Кожному учаснику на аркушах пропонується намалювати решіточку з будь-якою кількістю клітинок та протягом виконання вправи розфарбувати кожен певним кольором у будь-якому порядку. Просто зануритися в себе й відчути, який колір і де відгукується.

Якщо не хочеться зафарбовувати, то в кожній клітинці можна намалювати різні патерни: кружечки, хвилячки, сердечка...

Потім, об'єднавшись у пари, дати одне одному відповіді на запитання:

- Які почуття виникали в процесі малювання?

- Який зараз мій стан?

10:30–10:45

Висновок: отже, мистецтво арттерапії багатогранне, має досить багато можливостей, підходить для пропрацювання будь-яких тем і запитів та має у своєму арсеналі широкий спектр інструментів.

Методи арттерапії допомагають формувати особистість людини, її світогляд, життєві стратегії та сценарії, навчаючи кожного бути творцем власного життя.

Щоб відчувати свій стан, свої потреби, треба «занурюватися в себе», а це можливо лише в ситуації, коли ми себе слухаємо, собі довіряємо і себе розуміємо.

Про мистецтво «самопізнання» ми з вами поговоримо в наступному блоці.

10. Метафора.

Мистецтво стирає з душі пил повсякдення (Пабло Пікассо).

10:45–11:00

Кава-пауза.

11:00–12:30

II. Пізнання та прийняття себе.

11:00–11:30

1. Як домовитися із собою, щоб дозволити собі жити.

Ціль: познайомити з поняттям «самопізнання».

Кожна людина — це особистість, неординарна, вольова, здатна вести за собою людей. Але в рутині повсякденних

справ ми дуже часто про це забуваємо. Забуваємо про себе, свої емоції, почуття, про свої потреби, інтереси, мрії, і, як наслідок, у нас виникає невдоволення собою, своєю роботою, деś зникає мотивація.

Стосовно цієї ситуації дуже влучний вислів є у Й. Гете: «Розумна людина — не та, яка багато знає, а та, яка добре знає саму себе!».

А знати самого себе — це володіти інструментами самопізнання.

Самопізнання — це дослідження, пізнання самого себе, найважливіша з умов, яка спонукає змінювати свій стан на краще.

Сприйняття людиною себе залежить від того, наскільки вона вірить у себе та свої можливості, як вона володіє своїми почуттями та емоціями, які допомагають у спілкуванні з іншими людьми та знаходити вихід у складних ситуаціях. Важливим засобом самопізнання розглядають творчість і мистецтво. Власна творча діяльність особистості є водночас і самопізнанням, і поштовхом до нього. В контексті власної творчості особистості становить інтерес арттерапія, яка є не лише професійним інструментом допомоги та самодопомоги, але й способом самопізнання, коли через творчість можна зазирнути всередину себе та повернути себе в стан високої енергії, рівноваги та натхнення.

Пропоную всім вам здійснити екскурсію до прекрасного та яскравого світу власного «Я» за допомогою інструменту ізотерапії.

2. Практичне завдання. Техніка «Я — клумба».

Намалюйте на аркуші кольоровими олівцями клумбу.

Наприкінці виконаної роботи учасникам пропонується об'єднатися в мінігрупи по 4 учасника (за порами року), поставити одне одному питання й дати на них відповідь:

- хто посадив клумбу?
- що на ній росте?

- де вона знаходиться?
- хто доглядає її, поливає? Як часто?
- чи можна пройтися по клумбі? (піднімаємо питання про кордони, емоції, почуття себе)

Завершуємо вправу інтерактивом «Квітка віри в себе», під час якого кожному учаснику необхідно зафарбувати пелюстку квітки улюбленим кольором та на кожній продовжити фразу:

«Я є...»

«Я вірю...»

«Я можу...»

«Я хочу...»

«Я знаю...»

«Я обираю...»

«Я маю...»

«Я пишаюсь...»

Так, самопізнання — річ складна й часто малоприємна. Це ліки, які часом мають гіркий смак, але сприяють зціленню. Арттерапія — це зцілення людини за допомогою мистецтва та власної творчості.

3. Метафора.

Ти дізнаєшся більше про людину за годину гри, ніж за рік розмов (Платон).

 **11:30–11:50**

4. Вибір вектора саморозвитку.

Ціль: опанувати навички самоаналізу, сприяти саморозкриттю.

Коли людина знає про свої справжні переваги й вади, їй легше домогтися успіху в будь-якій справі, визначити своє місце в колективі, стати кращим.

Але щоб ви не робили, пам'ятайте: чим більш різнобічна ваша діяльність, тим повніше розвиваються обдарування та

здібності, тим точніше ви зможете відповісти на запитання: «В чому моє покликання?».

5. Практичне завдання. Техніка фототерапії «Селфі як можливість зовнішнього вираження внутрішнього стану».

Учасникам пропонується зробити селфі. Уважно роздивитися свою світлину, описати себе, свій емоційний стан.

На наступному етапі обмінятися телефонами із сусідом справа та спробувати теж описати його фото: настрій, стан.

Учасники, за бажанням, діляться своїми напрацюваннями під час обговорення, ті, хто працювали в парах, діляться відчуттями: в якій із ситуацій їм було легше, а в якій важче аналізувати емоції на фото: коли була своя світлина чи коли світлина партнера.

Висновок: інколи ми відносимося до себе критично та в повсякденні не помічаємо своєї внутрішньої краси, багатогранності. Але кожна людина може знайти особисте натхнення на шляху до здійснення мрій та досягнення цілей у кожному своєму дні, кожній виконаній справі, треба лише розгледіти його в дрібницях, речах, деталях.

 **11:50–12:15**

6. Практичне завдання. Вправа «Шлях до себе».

Учасники об'єднуються у 2 групи.

Кожній групі пропонується знайти слова-асоціації, які стануть натхненням, на кожную літеру з наданої фрази: «Шлях до себе» (наприклад, Ш — шопінг...).

Учасники обговорюють свої варіанти відповідей і потім один представник презентує роботу.

 **12:15–12:30**

Висновок: щоденно ми пізнаємо себе, відкриваємо нові горизонти, працюємо над своїм розвитком. Художня творчість

допомагає зрозуміти й оцінити свої почуття, спогади, образи майбутнього, знайти час для відновлення життєвих сил і способу спілкування із собою.

Протягом цього блоку ми познайомилися лише з деякими інструментами пізнання внутрішнього Я. І мені здається, що ми досить вдало попрацювали.

- Що для вас у цій частині видалося особливо цікавим?
- Що ви зараз відчуваєте?
- Що ви дізналися нового про себе?

Наразі ми живемо в умовах невизначеності, і в нашому житті трапляються різні ситуації, і досить часто вони не дуже позитивні.

У наступному блоці ми з вами познайомимося та попрацюємо з інструментами арттерапії, які допоможуть спростити та десь полегшити складні життєві ситуації.

 **12:30–13:30**

Обід.

 **13:30–13:40**

Розігрів.

 **13:40–15:00**

III. Інструменти арттерапії для саморегуляції, або «Буря в моїй склянці». Як не розбити свій світ.

 **13:40–13:50**

1. Введення понять.

Ціль: розкрити поняття «саморегуляція».

2. Метафора.

Перегляд відеоролика (кліп на пісню «Respire» групи Mikey 3d, ютуб, канал «micky3d», Mickey 3d — Respire (Clip officiel)).

[Mikey 3d «Respire»](#)



Інструкція для перегляду.

Спостерігати за головною героїнею. Відчути її стан.

Після перегляду учасникам пропонуються дати відповіді на наступні питання:

- як ви себе відчуваєте?
- як почувала себе дівчинка в кадрі?
- які почуття у неї виникли, коли її час на галявині вичерпався?

 **13:50–14:00**

Наше життя різноманітне, воно складається не тільки з позитивних моментів, а й з різноманітних проблем, які можуть викликати різні негативні відчуття: роздратування, страх, занепокоєння, нерозуміння, сумніви, образу чи злість.

З такими ситуаціями в когось виходить впоратися самотійно, а комусь може знадобитися допомога чи підтримка.

І тут на допомогу приходить арттерапія, яка у своєму арсеналі має безліч інструментів. Вона особливо важлива для тих, хто не може «виговоритися», кому висловити свої фантазії у творчості легше, ніж розповісти про них. Через малюнок, казку, музику, фотографію, перегляд фільму чи відеофрагментів арттерапія дає вихід внутрішнім конфліктам і сильним

емоціям, усуває страх, допомагає зрозуміти власні почуття й переживання, сприяє розслабленню та зняттю напруги і, звичайно ж, допомагає розвитку творчих здібностей.

Спираючись на символіку та власний творчий потенціал, людина здатна досягти саморегуляції (самозцілення).

14:00–14:15

Учасникам заходу пропонується пригадати ситуації, в яких вони почувалися радісними, щасливими, а також ситуації, які розгнівали, збентежили чи стривожили.

3. Мозковий штурм «Назви ситуацію, коли ти відчуваєш...».

Тренер промовляє фразу, де використовується емоція або почуття (текст написаний на фліпчарті), а кожен учасник на стікері пише, за бажанням, продовження фрази, називає ситуацію, в якій це відбувається або символічно промальовує якимось малюнком або смайлом.

Потім прикріплює на фліпчарт як продовження фрази.

- Я відчуваюся щасливим, коли...
- Речі, які змушують мене посміхатися...
- Мене доводить до сліз ситуація...
- Я дуже втомлений, коли...
- Мене дивує, коли...
- Я збентежений, коли...
- Я відчуваю задоволення, коли...
- Я показую зневагу...
- Я відчуваю полегшення, коли...
- Мене розчаровує...
- Мені ніяково, коли...

14:15–14:25

4. Інструменти арттерапії.

Ціль: ознайомити з інструментами арттерапії та способами їх використання при самодопомозі.

Переживати негативні емоції, відчувати злість або гнів, тривожитися — це нормально. Головне, вчасно позбутися цих емоцій, екологічно прожити, тобто мати та володіти інструментами, за допомогою яких можна ці почуття, стани чи емоції розчинити. В цій ситуації на допомогу може прийти метод самодопомоги — саморегуляція. Саморегуляція — це свідомий вплив на свій стан за допомогою слів, дій, уявних образів, а також управління м'язовим тонусом та диханням.

Елементи арттерапії для саморегуляції:

- втомилися — малюйте квіти;
- лютуєте — малюйте лінії;
- відчуваєте біль — ліпіть;
- нудьгуєте — заповнюйте аркуш паперу різними кольорами;
- сумуєте — малюйте веселку;
- відчуваєте страх — плетіть макраме або робіть аплікації з тканини;
- тривожитесь — зробіть ляльку-мотанку;
- обурюєтесь — рвіть папір на дрібні шматочки;
- хвилюєтесь — складайте оригамі;
- хочете розслабитися — малюйте візерунки;
- намагаєтесь щось пригадати — малюйте лабіринти;
- відчуваєте невдоволення — намалюйте копію відомої картини.

Обговорення.

У процесі саморегуляції, стабілізації власного стану в нагоді стануть інструменти арттерапії, серед яких: фототерапія, бібліотерапія, пісочна терапія, фільмотерапія, тілесна терапія, звукова (музична) терапія, ізотерапія.

Сьогодні пропоную вам використати на практиці елементи ізо- та музичної терапії.

5. Практичне завдання. Вправа «Квітка».

(звучить мінорна музика)

Учасникам пропонується взяти олівець, який найбільше не подобається, сісти зручно, по можливості прикрити очі та поринути в глибину себе: зосередитися на своїх відчуттях, тобто знайти частини тіла, де є дискомфорт, можливо, це біль...

«Зберіть всередині себе всі негативні почуття, емоції, все, що наразі вас турбує та тривожить... Зробіть вдих... і на видиху зробіть «викид» олівцем на папір. Можливо, це будуть просто хаотичні рухи, можливо, кругові, спіралеподібні, а може, у вигляді якихось черв'ячків... Ні в чому себе не стримуйте, дайте волю своїй руці та почуттям».

(музика змінилася на повільну, заспокійливу)

«Зараз, коли ви зробили викид, у вас усередині звільнилося місце, яке можливо заповнити позитивним чарівним ресурсом».

Учасникам пропонується зайняти зручне положення, зробити декілька глибоких вдихів і повільних видихів та уявити, що перед ними чарівний парк.

«Ви повільно йдете, роздивляючись дерева, кущі та квіти. Насолоджуючись свіжим повітрям і ароматами, що панують у повітрі. Ви й не помітили, як потрапили на галявину. Як же тут чудово! Але щось манить вас вглиб цієї галявини. Підійшовши ближче, ви побачили квітку надзвичайної краси. Вона манить вас до себе! Ви ніколи не бачили нічого подібного!

Уважно роздивіться її: який вона має колір? Які у неї пелюстки? Яка її висота?»

Далі учасникам пропонується перенести на папір малюнок тієї самої своєї ресурсної квітки й потім розфарбувати, даючи політ своїй фантазії.

«І ось квітка вже виблискує кольорами. Але будь-яка рослина потребує догляду».

Учасникам пропонується записати три кроки піклування, які можливо зробити для вашої квітки в найближчі 24/48/72 години.

Після завершення роботи учасникам пропонується об'єднатися в пари за допомогою смайликів та взяти участь в обговоренні, даючи відповіді на питання:

- яка моя квітка?
- чи подобається вона? (якщо ні, то що б я змінив(ла))?
- які кроки я зроблю по догляду за квіткою?

Висновок: ми не завжди усвідомлюємо свої потреби. А за допомогою візуалізації ми їх можемо побачити, відчувати та задовольнити, стабілізуючи свій емоційний стан.

Зробіть цю практику, і ви будете здивовані — всі ті переживання, які ви підняли у своїй роботі, а зараз відпустили, дивним чином повернуться у ваше життя енергією та процвітанням.

 **14:50–15:00**

Висновок: отже, відчувати різні негативні почуття, емоції та стани — це нормально, а в реаліях сучасності — життєво. Головне, мати у своєму арсеналі інструменти, які допоможуть ці ситуації екологічно проживати. З деякими з них ми познайомилися в цьому блоці.

А вже в наступній частині тренінгу ми з вами, за допомогою методу колажу, створимо сильний образ себе, знайдемо свої ресурси та опори.

 **15:00–15:15**

Кава-пауза.

 **15:15–17:00**

IV. Як домовитися з невгамовністю сучасного світу: правила артзаземлення.

Ціль: знайти свої ресурси й опори.

 **15:15–15:25**

1. Метафора.

Світ ніколи не буде таким, як раніше, і потрібно вчитися в ньому жити, творячи реальність.

1) Вас ніхто й ніколи не зрозуміє повністю, тому концептуально важливо зрозуміти Себе.

2) Світ ніколи не стане простим — він багатовимірний для сприйняття.

3) Світ ніколи не припинить рух. Усе в нашому житті, як і ми самі, стало багатофункціональним.

4) Світ неоднозначний. Він ніколи не буває хорошим чи поганим. У світі все просто існує з певною, дуже важливою метою.

5) Світу байдуже: щасливий Ти чи ні. А ось людині це важливо. Все навколо нас перебуває в балансі та прагне рівноваги. Оскільки у світі знайдеться тільки кілька людей, яким не байдуже, який Ти (часто тому, що через тебе вони дивляться на себе), це тільки твій вибір, яких форм набуде твоя рівновага. А вона складається з наших дій.

Ти — це те, що робиш і чим живеш (В. Назаревич).

 **15:25–16:25**

6. Створення колажу «Мої ресурси та опори».

Ціль: знайти свої опори та ресурси, артзаземлення.

Учасники переглядають запропоновані журнали та газети за різною тематикою, знаходять світлини, які відгукуються,

вирізають їх, і потім методом колажу розміщують вирізки, за допомогою клею створюючи на аркуші сильний образ себе, своїх ресурсів, того, що може вас підтримувати, надихати, наповнювати, надавати сил.

 **16:25–16:45**

3. Презентація колажів.

Учасникам пропонується дати відповідь на запитання:

- що ви створили?
- як ви назвали свою роботу?
- які емоції ви відчували в процесі створення колажу?
- що ви відчуваєте зараз?

 **16:45–17:00**

Отже, колаж — метод артзаземлення, який допоможе вам здобути впевненість, що життя вдалося.

Сьогодні ми з вами довели собі, що самоусвідомлення й самопізнання дає нам усім змогу покращити свій емоційний стан, постійно перебувати й шукати ресурси для відновлення та поповнення себе новими, позитивними емоціями, які допоможуть перебувати в гармонії із собою. Саме гармонія із собою — це і є запорука успішної, щасливої людини у всіх сферах її життя.

Відсканувавши QR-код, залиште, будь-ласка, на платформі «Mentimeter» декілька слів про те, що цінного візьмете із собою після тренінгу.

Дякую за співпрацю, за щирість, динаміку та енергію, з якими ми працювали на сьогоднішній зустрічі (роздача карток з ресурсної колоди МАК).

Марина Протас

Бізнес-тренерка, арттерапевтка, ведуча трансформаційних ігор, провідниця МАК.

Обожнює подорожі, нетворкінг, активні спортивні тренування, цвяхи та музику.



м. Дружківка, Донецька область, Україна.

[facebook.com/
marina.protas.arttrener](https://facebook.com/marina.protas.arttrener)



[instagram.com/maryna_
protas_businessstrainer](https://instagram.com/maryna_protas_businessstrainer)





Тренінг «Енергетична мандрівка: подорож до власної енергії»

Авторка — Шашина Марина

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Тренінг призначений для широкої аудиторії людей, які прагнуть покращити своє життя за допомогою кращого розуміння та керування власною енергією.

Цілі тренінгу:

1. Допомогти учасникам усвідомити різні аспекти своєї енергії, визначити фактори, які впливають на енергію.
2. Навчитися ефективно управляти своєю енергією.
3. Розробити конкретні кроки для підтримки та підвищення свого енергетичного рівня.

 **10:00–10:50**

I. Вступна частина.

1. Зміст та методи.

2. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір і налаштувати учасників на тренінг про енергію та роботу.

Тренер розповідає про себе та чому він має право проводити тренінг за цією тематикою, прокладає маршрут, за яким учасники будуть рухатися протягом дня. Назвати автора цього тренінгу (вказаний під назвою тренінгу).

3. Очікування від тренінгу.

Тренер роздає різнокольорові стікери, на яких учасники пишуть свої очікування та приклеюють на фліпчарт (на

фліпчарті намальована енергетична чаша, до якої попадають очікування учасників). Далі тренер аналізує очікування.

4. Організаційні моменти на час тренінгу:

- будемо працювати з вами сьогодні з 10:00 до 18:00.
- нас чекає 2 кава-паузи по 20 хв (11:40–12:00 та 16:00–16:20)

і обід з 13:00 до 14:00.

5. Правила під час тренінгу:

- дотримуватися регламенту;
- говорити за темою та від свого імені;
- слухати й чути;
- бути доброзичливими;
- дотримуватися принципу конфіденційності;
- бути активними;
- не критикувати: кожен має право на власну думку;
- говорити по черзі.

Правила записуються на фліпчарті й розташовуються на видному місці. Група може змінювати правила.

6. Практичне завдання «Знайомство. Я в образі».

Ціль: провести знайомство з групою та в групі між учасниками.

Усім учасникам необхідно назвати себе, назвати одну свою рису характеру, якою ви пишаєтеся як професіонал, та відмітити свій рівень енергії від 1 до 10 (плакат «Термометр енергії», прикріпити свій стік).

7. Метафора.

У всьому є баланс. Кількість енергії, яку ви отримуєте, дорівнює завданням, які потрібно виконати (Борис Пастернак).

 **10:50–11:40**

II. Підготовча частина. Теоретичний блок.

Ціль: забезпечення теоретичної складової тренінгу; підвищення рівня знань учасників у заданій темі.

1. Актуалізація.

Асоціативний куш «Енергія людини» (на фліпчарті намалювати куш і записати або позначити стікерами асоціації).

2. Мінілекція «Енергія людини».

У книзі «Життя на повну потужність» Тоні Шварц стверджує, що головна цінність сучасної людини — енергія. Давайте розбиратися, чи справді це так.

Вступ. Ввести поняття «енергія людини» і чому важливо розуміти та керувати своєю енергією.

Визначити типи енергії людини: фізична енергія, емоційна енергія, ментальна енергія, духовна енергія.

Звернути увагу, що є джерелами енергії людини і які фактори виснажують енергію.

Показати, яким чином можна керувати своєю енергією та вимірювати її рівень.

Висновок: енергія людини — це цінний ресурс, який необхідно берегти.

Розуміючи та керуючи своєю енергією, ми можемо покращити своє фізичне, емоційне, ментальне та духовне благополуччя.

Зробивши свідомий вибір, ми можемо жити більш енергійним, щасливим та успішним життям.

3. Практичне завдання. Вправа «Моє енергетичне коло» (виконується під музику).

Сядьте зручно в тихому місці. Закрийте очі й зосередьтеся на своєму диханні. Відчуйте енергію, яка тече всередині вас. Уявіть, що ця енергія має певний колір. Запам'ятайте цей колір. Коли ви будете готові, відкрийте очі. Намалюйте на аркуші паперу коло.

У центрі кола напишіть свій колір енергії. Подумайте про те, що дає вам заряд. Поділіть коло на сектори, кожен сектор буде відображати аспекти вашого життя, підпишіть їх. Заповніть сектори кольорами, які відповідають стану вашої енергії. Подумайте про те, що виснажує вашу енергію. Намалюйте навколо кола чорні або сірі сектори.

Кожен сектор буде відповідати одному з факторів, які забирають вашу енергію, підпишіть ці сектори.

Приклад «Мого енергетичного кола»:

Центр: яскраве, сяюче сонце, що символізує мою силу, впевненість та самооцінку.

Тепле, м'яке світло, що розповсюджується навколо, дарує відчуття спокою та гармонії.

Проникність: моє коло може бути більш-менш проникним залежно від ситуації.

Я можу відкривати його ширше для людей, яким довіряю, та закривати для тих, хто несе негатив.

Я завжди можу контролювати, хто проникає в моє коло та скільки енергії.

Висновок: кожен з учасників усвідомлює, що його енергетичне коло — це його зброя та захист. Пам'ятайте, що ваше енергетичне колесо — це динамічний простір, який постійно змінюється.

 **11:40–12:00**

Кава-пауза.

 **12:00–13:00**

4. Від теорії до практики.

Ми з вами відпочили й зараз виконаємо невелику дихальну вправу (замість руханки, тривалість 7–10 хв).

Глибоке дихання може значно підвищити рівень енергії. Спробуйте виконувати дихальні вправи, такі, як дихання через діафрагму або повільне глибоке дихання.

5. Практичне завдання.

Ціль: дати можливість учасникам побачити, як і що вони можуть змінити у своєму енергетичному колесі.

Час на виконання завдання — 25 хв, на захист — 5 хв.

Тренер звертає увагу, що кольори мають не лише візуальний вплив, але й впливають на нашу енергетику. Кожен колір має свою вібрацію та частоту, яка може впливати на наші емоції, думки та фізичне самопочуття.

Так, за допомогою різнокольорових фішок об'єднуємо учасників у 3 групи (кожна група отримує ватмани та маркери для роботи).

Умови завдання:

Група №1 створює карту джерел енергії.

Група №2 створює карту споживачів енергії.

Група №3 створює карту відновлення енергії.

Приклад:

Хочете наживати ворогів — ходіть і критикуйте всіх. Всі почнуть вас уникати. Тому що назавжди запам'ятають те відчуття занепаду сил і розбитість, які залишилися від спілкування. Немов сили відібрали у людини.

Хочете дружити з людьми й допомогти їм краще працювати — хваліть. Завжди знайдеться, за що похвалити. І разом виправити те, що можна й потрібно виправити (Б. Франклін).

Висновок: пам'ятайте, що ви можете керувати своїм споживанням енергії, не зливати свою енергію та навчитися її поповнювати.

 **13:00–14:00**

Обід.

 **14:00–14:10**

Розминка «Атоми і молекули».

Уявімо собі, що всі ми атоми. Атоми постійно рухаються й об'єднуються в молекулу води.

III. Теоретичний блок.

А яким же чином можна виміряти рівень енергії людини? Існує декілька різних методів:

- сканування поля людської енергії;
- електричні властивості організму;
- теплова емісія;
- електрокардіограма (ЕКГ);
- біорезонанс;
- аналіз крові та біохімічні показники.

Показники енергії людини можуть бути досить різноманітними. Ось деякі типові показники, які можна використовувати для вимірювання енергії людини:

Фізичний рівень енергії: рівень втоми та витривалості, рівень сну та відновлення, фізична активність та енергія під час руху.

Емоційний рівень енергії: стійкість до стресу та перепадів настрою, рівень емоційної стабільності та самоконтролю, радість, задоволення та емоційна збалансованість.

Ментальний рівень енергії: рівень концентрації та уваги, здатність до розв'язання проблем та прийняття рішень, креативність та продуктивність у роботі.

Духовний рівень енергії: відчуття спокою та глибинного задоволення, здатність до саморефлексії та розвитку, почуття підключення до чогось більшого або вищого.

1. Практичне завдання.

Ціль: навчити учасників підіймати рівень своєї енергії.

Час на підготовку — 30 хвилин.

Ми з вами зараз не будемо вимірювати рівень нашої енергії, а поміркуємо, яким чином ми можемо підняти його.

Учасники діляться на 4 групи, кожна група пропонує свої способи підвищення рівня енергії людини.

Група №1 — на фізичному рівні.

Група №2 — на емоційному рівні.

Група №3 — на ментальному рівні.

Група №4 — на духовному рівні.

Кожна група презентує свою роботу, і всі учасники виконують одну вправу з презентації, на кожному з рівнів.

Приклад:

Відеоролик «Енергоменеджмент. Як управляти своєю енергією?»

[Ютуб-канал](#)

[«Бізнес-тренер Олена Сисоєва»](#)



🕒 16:00–16:20

Кава-пауза.

🕒 16:20–16:35

Медитація вдячності.

Невеличка практика, яку розробила психотерапевтка Елін Смурклер, допомагає нам плекати вдячність за маленькі радощі життя та підняти рівень енергії.

🕒 16:35–18:00

IV. Заключна частина.

Ціль: дати учасникам можливість усвідомити, над чим надалі варто працювати, та закріплювати навички, здобуті на тренінгу.

1. Завершення тренінгу, підведення підсумків.

Отже, ми з вами сьогодні працювали над темою: «Енергетична мандрівка: подорож до власної енергії».

Прийшов час підвести підсумки нашої зустрічі. І зробимо ми це в незвичний спосіб.

2. Практичне завдання. Вправа «Енергетична мозаїка».

Ціль: показати, як різні компоненти енергії взаємодіють і створюють загальну картину.

Інструкції: роздайте учасникам невеликі кольорові шматочки паперу або наклейки.

Попросіть кожного написати на своїх шматочках одне слово або коротку фразу, що представляє джерело їхньої енергії.

Зберіть всі шматочки та створіть спільну мозаїку на великому аркуші паперу.

Обговоріть із групою, які джерела енергії були найпоширенішими і які найоригінальнішими.

3. Метафора «Пробудження сплячого гіганта».

Уявіть собі, що ваша енергія — це сплячий велетень, який володіє величезною силою.

Подорож до власної енергії — це пробудження цього велетня та використання його сили для покращення свого життя.

Висновок: пам'ятайте, що ваша енергія — це цінний ресурс.

Використовуючи знання та навички, отримані на цьому тренінгу, ви можете навчитися керувати своєю енергією ефективно та жити більш щасливим, здоровим та успішним життям. Бажаю вам успіхів у вашій подорожі до власної енергії!

Наш тренінг завершився, і я хочу почути, чи справдилися ваші очікування. Прошу висловитися декількома словами, що було цікавим і цінним?



Вправа «Моє енергетичне колесо»

Авторка — Шашина Марина

Ціль: допомогти учасникам краще зрозуміти свої джерела енергії, навчитися визначати, що дає їм заряд та що виснажує, визначити свої енергетичні межі та потреби.

Інвентар: аркуш паперу, різнокольорові олівці або фло-мастери, музична композиція.

Час проведення: 20 хвилин.

Кількість учасників: 5–20 осіб.

Алгоритм роботи:

Колесо енергії людини — це ще один інструмент, що використовується для візуалізації різних аспектів життєвої енергії та їх балансу. Зазвичай воно представлене у вигляді круга, який поділений на сектори, що відображають різні аспекти життя людини. Ось основні складові колеса енергії людини: фізична енергія, емоційна енергія, ментальна енергія та духовна енергія.

(вправа виконується під музику)

Сядьте зручно в тихому місці. Закрийте очі й зосередьтеся на своєму диханні. Відчуйте енергію, яка тече всередині вас. Уявіть, що ця енергія має певний колір. Запам'ятайте цей колір. Коли ви будете готові, відкрийте очі. Намалюйте на аркуші паперу коло.

У центрі кола напишіть свій колір енергії. Подумайте про те, що дає вам заряд. Поділіть коло на сектори, кожен сектор буде відображати аспекти вашого життя, підпишіть їх. Заповніть сектори кольорами, які відповідають стану вашої енергії. Подумайте про те, що виснажує вашу енергію. Намалюйте навколо кола чорні або сірі сектори.

Кожен сектор буде відповідати одному з факторів, які забирають вашу енергію, підпишіть ці сектори.

Аналіз / рефлексія:

- Які основні складові вашого колеса, що є джерелом енергії для кожного сектора?
- Наскільки великі сектори, які відповідають цим складовим?
- Що ви можете зробити, щоб збільшити ці сектори?
- Які фактори виснажують вашу енергію?
- Наскільки великі сектори, які відповідають цим факторам?
- Що ви можете зробити, щоб зменшити ці сектори?

Висновки: ця вправа може допомогти вам краще візуалізувати свою енергію та визначити свої енергетичні межі. Ви можете повторювати цю вправу щодня або щотижня, щоб відстежувати зміни у вашій енергії. Пам'ятайте, що ваша енергія — це цінний ресурс, і ваше енергетичне колесо — це динамічний простір, який постійно змінюється.

Марина Шашина

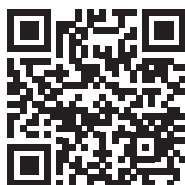
Вчителька фізики, бізнес-тренерка,
консультантка з позитивної психотерапії.

м. Кремінна, Луганська обл., м. Березань,
Київська обл., Україна.



Facebook:

[Марина Шашина](#)





Тренінг «Стрес як ресурс. Майстерність перезавантаження»

Авторка — Негода Олена

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: лінійні співробітники.

Цілі тренінгу:

1. Систематизувати знання про стрес, навчити бачити та розрізняти усі його сторони.
2. Навчити розпізнавати стрес, а також засвоїти алгоритм дій при стресі.
3. Розвинути навички позитивного мислення.
4. Навчити учасників керувати своїми реакціями.
5. Навчити технікам швидкого виходу зі стресових ситуацій.

 **10:00–11:30**

I. Вступна частина.

1. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Привітання та подання тренера.

Тема, цілі тренінгу. Правила.

2. Знайомство. Практика «Ланцюжок спільних інтересів».

Ціль: познайомити учасників, поділитися ресурсами для подолання стресу.

Подумайте 1 хвилину та по черзі висловіться за схемою «Три факти: ім'я, стрес, ресурс». Тренер починає із себе.

Ми всі такі різні й маємо абсолютно різні ресурси, які нам допомагають. Таким чином, ми отримали перелік різних робочих способів подолання стресу.

Тренер збирає очікування групи «Що хочу отримати» та фіксує на листі фліпчарту.

3. Введення понять.

Ціль: познайомити учасників з історією вчення про стрес та його основоположником Гансом Сельє.

Надати факти про стрес.

Розвинути розуміння учасників, що стрес — це нормально.

Навчити знаходити ефективні методи управління стресом заради збереження психічного та фізичного здоров'я.

4. Дискусія.

- Що таке стрес?
- Що ви про нього знаєте?

5. Практика «Саморефлексія».

Згадати стресову ситуацію. Записати.

Зафіксувати, що тоді відчували.

Поділитися відчуттями.

Тренер фіксує основні відчуття на фліпчарті, не повторюючи.

6. Мінілекція.

Коротка інформація про основоположника вчення про стрес Ганса Сельє.

Історія вчення про стрес, поняття стресу.

Факти про стрес та його роль, реакція організму при стресі.

7. Практика «Створення синквейну».

Висновок: ми з вами познайомилися з історією вчення про стрес та його основоположником Гансом Сельє. Знайшли ефективні методи роботи зі стресом, поділилися ресурсами, розширили своє розуміння та зафіксували вдалі поради колег.

 **11:30–11:50**

Кава-пауза.

II. Причини виникнення стресу та як їх подолати.

Ціль: дати розуміння про причини виникнення стресу (позитивні й негативні); навчити правильно ідентифікувати стрес; навчити розпізнавати емоції та правильно обирати реакції.

1. Практика «Робота в командах».

4 столи. В кожній групі буде своє завдання, з яким вона працює. Потім групи переходять до іншого столу, знайомляться з напрацюваннями (один представник завжди залишається за столом) та доповнюють своїми ідеями. І так по черзі, поки не пройдуть всі 4 столи.

Представник столу, який завжди залишається, презентує загальний результат роботи.

- Негативні наслідки стресу.
- Позитивні наслідки.
- Дії для людей, які переживають стрес зараз.
- Як ідентифікувати стрес.

2. Теоретичний підсумок за структурою:

- 1) Причини, види, стадії стресу.
- 2) Емоції / реакції.
- 3) Ідентифікація стресу.
- 4) Алгоритм дій при стресі.

3. Практика на закріплення «Управління реакціями».

Ціль: дати розуміння, що тільки від нас залежить наша реакція, навчити учасників керувати своїми реакціями.

Командам дається одна ситуація, яку вони розбирають згідно алгоритму «Управління реакціями».

4. Бонус від тренера.

Дати готові практики для швидкого подолання стресу «тут і зараз»: метод «4-7-8» для дихання, метод «STOP», метод «ABCDE» для вирішення проблем, метод «5-4-3-2-1».

Висновок: ми розібралися з причинами виникнення стресу, діями, які допомагають нам (індикаторами), та як правильно діяти у стресових ситуаціях. Емоції — це те, що не залежить від нас, а от реакціями ми можемо керувати. Пропрацювали їх.

13:30–14:30



Обід.

14:30–16:00



III. Стрес-серфінг.

Ціль: познайомити учасників тренінгу з поняттям «стрес-серфінг»; навчити «кататися на хвилях стресу»; показати можливість знаходити різні виходи з одної ситуації, дивитися «під іншим кутом»; навчити використовувати коучингові питання.

1. Руханка.

Тренер називає факти. Учасники, яких стосуються ці факти, піднімаються та зміщуються на вільне місце за годинниковою стрілкою. Розташування «по-новому» допомагає більше взаємодіяти одне з одним та стирати невидимі бар'єри.

2. Мінілекція.

Пояснення поняття «серфінг», коротко про автора поняття. Синдроми на «середніх хвилях стресу», опис, роздатковий матеріал з коротким описом від тренера.

3. Практика.

5 столів, прописані назви синдромів.

Команди підходять, пишуть свої пропозиції щодо подолання, потім — зміна столів. Важливо не повторюватися. І так почергово по кожному синдрому. За кожним столом закріплена людина, яка фіксує пропозиції, потім демонструє їх. Далі всі учасники голосують за той синдром, який, на їх думку,

притаманний їм. І з синдрому, який набрав найбільшу кількість голосів, кожен учасник відмітить 3 найбільш влучні стратегії, які він ще не використовував, проте забере із собою.

4. Мінілекція.

Як дивитися «під іншим кутом».

А що, якщо?

Щоби що?

Коучингові питання собі.

5. Практика «Варіанти виходів з однієї й тієї ж ситуації».

Кожній команді запропоновано по три однакові ситуації. Задача: пропрацювати їх можливими варіантами виходу. Потім команди об'єднуються в менші, представляють свої напрацювання та обирають по 3 найоптимальніших варіанти виходу.

6. Принцип «Ментальний шпагат».

Висновок: ми познайомилися з поняттям «стрес-серфінг», зрозуміли, що хвилі стресу можуть бути різними. Зрозуміли, як на них «кататися». Познайомились із синдромами стресу. Розібрали техніки їх подолання. Зрозуміли, як дивитися «під іншим кутом» і в кожному виклику долі вбачати урок. Дізналися про коучингові питання як варіант самодопомоги.

 **16:00–16:20**

Кава-пауза.

 **16:20–18:00**

IV. Позитивний вплив стресу.

Ціль: дати розуміння про позитивний вплив стресу на людину; вчити шукати в негативних ситуаціях позитивний ресурс; дати розуміння, як правильно будувати афірмації та як їх використовувати в житті.

1. Танцювальна розминка.

Тренер почергово включає різноманітні уривки відомої музики, а учасники роблять ті рухи, які звичні цій мелодії.

2. Дискусія.

3. Практика.

Учасники поділяються на 3 команди та працюють над відповідями на наступні питання:

Команда №1 — Як негативні думки впливають на людину?

Команда №2 — Як позитивні думки впливають на людину?

Команда №3 — Які інструменти допомагають перетворити негативні думки в позитивні?

4. Мінілекція.

Формування позитивного мислення у дорослих людей — це складний процес, але можливий.

Надати основні аспекти та стратегії.

Афірмація. Інструкція по створенню афірмації.

5. Практика «Список негативних висловлювань» (афірмації).

Команди отримують список негативних переконань. Перетворюють їх на позитивні (афірмації).

6. Притча про вовків.

7. Мінілекція.

При позитивному мисленні немає картання себе за помилки. Важливо навчитися бачити плюси в будь-яких ситуаціях. Так кожна ситуація стає не токсичною, а сприятливою для розвитку.

Цей підхід допоможе відійти від переживань і сконцентруватися на пошуку можливостей.

Висновок: отримали розуміння про позитивне мислення, як його розвивати та навіщо. Навчилися негативні висловлювання (думки) трансформувати в афірмації, розібрались, як вони впливають на наше життя. Зрозуміли, що негативні ситуації — це неоціненний ресурс.

8. Підсумок.

9. Що я забираю із собою.

10. Мотиваційний заклик цитатою.

Я не можу і не повинен бути зціленим від мого стресу, мені просто потрібно навчитися насолоджуватися ним (Г. Сельє).

Малими кроками до великих перемог! До нових зустрічей!

Олена Негода

Бізнес-тренерка, коучиня.
Розвиває, надихає, мотивує.
Має управлінський досвід у розвитку команд.



Девіз по життю: «Немає межі досконалості. Кожна людина може абсолютно все, варто тільки почати». Тож кожен досягнутий щабель — це невпинне самовдосконалення та розвиток.

Володіє високим рівнем емпатії. Прагне, щоб кожен крок людей, з якими вона взаємодіє, був їм у задоволення. Вміє підсвітити головне.

Любить подорожувати та багато читає. Надихається сім'єю та створенням ландшафтного дизайну.

м. Кременчук, Україна.

Facebook:

[Олена Негода](#)



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

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





Тренінг «LIFE ENERGY. Де брати сили, щоб збільшити ефективність і рухатися в майбутнє»

Авторка — Фартушна Юлія

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: власники бізнесу, керівники, менеджери, учасники команд та всі, хто бажає позбутися емоційного та фізичного виснаження, навчитися усвідомлено управляти власною енергією та підвищити рівень ментального благополуччя в умовах війни.

Цілі тренінгу:

1. Підвищити обізнаність про життєву енергію як ключовий ресурс у житті та роботі в умовах війни.
2. Познайти з етапами управління енергією та навчити розробляти індивідуальні стратегії подолання факторів, які забирають енергію, для зниження рівня виснаження за рахунок енергозбереження.
3. Визначити індивідуальні способи наповнення 4-х енергетичних каналів з метою досягнення балансу та підвищення ефективності.
4. Надати практичні інструменти для розвитку навички саморефлексії та самопідтримки для довгострокового збереження енергії й підтримки психоемоційного стану.



10:00–10:50

I. Вступна частина.

1. Інформаційно-мотивуючий розгрів.

Ціль: познайти учасників та створити комфортний та безпечний психологічний простір для активної роботи.

2. Зміст та методи.

Тренер розповідає про себе та чому він має право проводити тренінг за цією тематикою. Назвати автора цього тренінгу (вказаний під назвою тренінгу).

3. Організаційні моменти.

Тренер озвучує організаційні моменти тренінгу. Після цього пропонує учасникам сформувані ефективні та екологічні правила взаємодії на тренінгу й фіксує їх на фліпчарті.

4. Практичне завдання.

Ціль: познайомити учасників та через метафору розширити їх рамку сприйняття себе та свого життя, зараз та в майбутньому.

Питання для знайомства:

- 1) Хто ви та звідки?
- 2) Як би ви назвали своє життя зараз, якби це була назва фільму / книги?
- 3) Яку назву має фільм / книга про ваше бажане майбутнє?
- 4) Ваші очікування від тренінгу.

5. Приклади, метафори.

Власний приклад формування метафори на 1-му році війни та її впливу на подальше життя.

 **10:50–11:30**

II. Актуалізація важливості життєвої енергії як головного ресурсу для життя.

Ціль: актуалізувати важливість життєвої енергії як одного з головних ресурсів для життя. Знайти чинники, які перешкоджають наповненню енергією. Познайомити з етапами управління енергією.

1. Зміст та методи.

Тренер ініціює дискусію питанням:

Чому важливо в умовах війни, невизначеності та нестабільності будувати глобальні плани або хоча б намічати вектор для руху?

Тренер, шляхом мінілекції, знайомить учасників з «Теорією буття Сократа», яка складається з 3-х елементів:

- 1) Бути.
- 2) Робити.
- 3) Мати.

Потім група виконує практику «Моє буття» і на завершення, шляхом дискусії, обговорює питання:

Чому життєва енергія — один з найголовніших ресурсів для досягнення бажаного?

Який рівень енергії від 0 до 10 на сьогодні у кожного учасника?

Якщо наш інформаційний простір переповнений рекомендаціями та техніками наповнення, чому вони не працюють і кожен 4-й українець зараз знаходиться в стані повного виснаження?

Після дискусії тренер знайомить учасників з етапами управління енергією, які учасники будуть досліджувати та відпрацьовувати на практиці впродовж наступних блоків:

- 1) Звільнення.
- 2) Генерація.
- 3) Стабілізація та підтримка.

2. Практичне завдання «Моє буття».

Ціль: проаналізувати кожен елемент формули Сократа на прикладі власної метафори майбутнього (яку сформуvalи під час знайомства). Поділитися усвідомленнями з групою.

Завдання складається з 2-х етапів:

1) Учасники працюють самостійно. Задача — письмово дати відповідь на питання:

Що саме я хочу мати?

Яким для цього маю бути?

Що для цього маю робити?

2) Учасники об'єднуються в групи по 4–5 осіб і діляться напрацюваннями та усвідомленнями.

3. Приклади, метафори.

Більшість людей думає, що їхній час — це їхня головна цінність. Час справді важливий, але ваша головна цінність — це енергія (Метт Джонсон).

Безглуздо продовжувати робити те саме й чекати інших результатів (Альберт Ейнштейн).

Статистика по кількості пацієнтів з ПТСР у розрізі 2021–2024 рр. Джерело: <https://moz.gov.ua>.

Висновок: життя триває, не дивлячись ні на що! І вже прийшов час дивитися далі та зрозуміти, що в нас 100% є майбутнє, яке ми можемо будувати вже зараз. Та для того, щоб у нього рухатися, нам необхідний найцінніший ресурс — життєва енергія. Важливо розуміти, що управління енергією не складається тільки з наповнення нею, тому для усвідомленого управління потрібно навчитися керувати енергією на кожному етапі.

 **11:30–11:50**

Кава-пауза.

 **11:50–13:00**

III. Звільнення — 1-й етап управління енергією.

Ціль: проаналізувати та виявити головні фактори, які забирають найбільшу кількість енергії. Познакомити зі стратегіями, на основі яких учасники зможуть приймати найефективніші рішення для збереження енергії.

1. Зміст та методи.

Тренер, шляхом роботи в командах, проводить практику «Поглиначі енергії». Після цього знайомить учасників з 2-ма

видами поглиначів (зовнішні / внутрішні) і приводить приклади найактуальніших з них на сьогодні. Для підведення підсумків тренер задає питання:

Які є способи, щоб позбутися або зменшити вплив головних поглиначів енергії?

Чи є серед присутніх ті, хто вважає, що знаходиться в глухому куті й не може позбутися одного чи декількох поглиначів?

Тренер, шляхом мінілекції, знайомить учасників з технікою по роботі з поглиначами, яка включає в себе 3 стратегії:

- 1) Відсторонитися.
- 2) Змінити.
- 3) Прийняти.

Для розуміння та відпрацювання стратегій проводить практику «Моя реакція — мій вибір». Після презентації кожної групи тренер акцентує увагу, що вибір робиться на основі критеріїв ефективності та доцільності, а не правильності.

2. Практичне завдання «Поглиначі енергії». Робота в командах.

Ціль: виявити поглиначі енергії в житті. Сформувані власний список найголовніших поглиначів, які забирають найбільше енергії.

Завдання складається з 2-х етапів:

1) Тренер об'єднує учасників у 2 команди. Завдання — виявити поглиначі енергії та зафіксувати на фліпчарті:

команда №1 — в професійній сфері;

команда №2 — в особистому житті.

2) Після презентації кожної групи, шляхом самостійної роботи, учасники аналізують та виявляють 20% власних поглиначів, які забирають 80% життєвої енергії.

3. Практичне завдання «Моя реакція — мій вибір».

Ціль: опрацювати власні кейси на прикладі 3-х стратегій. Зрозуміти, як на основі стратегій робити вибір, який допоможе позбутися поглиначів або зменшити його вплив на життя.

Тренер об'єднує учасників у 4 команди. Задача: обрати 1 кейс із найголовніших поглиначів групи, на кожну стратегію згенерувати по 5 варіантів дій і презентувати свою роботу групі.

4. Приклади, метафори.

Закон Парето 80/20.

2 приклади метафор про глухий кут від учасників гри «SELF UPGRADE».

Коли ми надовго застигаємо, то вибираємо не робити чогось важливого (Фартушна Юлія).

Коли ми вважаємо, що виходу немає, це означає, що спосіб нам не подобається, або ми не готові взяти за нього відповідальність (Фартушна Юлія).

Висновок: нам не потрібно позбуватися всіх поглиначів, варто сфокусуватися саме на ключових. Важливо зрозуміти, що вибір завжди є, і що ніхто не забирає нашу енергію, свідомо або несвідомо ми віддаємо її самі.

 **13:00–14:00**

Обід.

 **14:00–14:10**

Розминка «Звуковий вибух».

Інструкції:

- 1) Учасники стають у коло.
- 2) Тренер просить кожного учасника по черзі вигукнути енергійне слово чи фразу (наприклад: «сила!», «енергія!»).
- 3) Після кожного вигуку всі учасники разом повторюють це слово чи фразу ще гучніше.
- 4) Гра триває, поки кожен не вигукне своє слово чи фразу.

Питання на рефлексію:

- Чи змінювався ваш стан у процесі розминки? Як саме?
- Якими ще способами можна використати силу голосу для зняття напруги або для налаштування на діяльність?

 **14:10–15:30**

IV. Генерація — 2-й етап управління енергією.

Ціль: познайомити учасників з каналами наповнення енергії та способами їх наповнення.

1. Зміст та методи.

Тренер починає блок з питань:

- Що для вас означає «баланс»?
- Як баланс відноситься до рівня енергії людини?

Після дискусії, шляхом мінілекції, знайомить учасників з «Балансною моделлю Пезешкіана», історією її появи, автором та пояснює кожен елемент.

Шляхом опитування, тренер пропонує учасникам оцінити від 0 до 10, наскільки у них наповнений кожен канал: тіло, діяльність, сенси та контакти, та зафіксувати показники в робочих зошитах. Після, група виконує практику «Канали наповнення».

Питання для дискусії після практики:

- Який канал для вас складніше всього наповнювати? Чому?
- Як можна досягти балансу у цих каналах?

2. Практичне завдання. Практика «Канали наповнення».

Ціль: згенерувати способи для наповнення кожного каналу.

Завдання складається з 2-х етапів:

1) Учасники об'єднуються в 4 команди й отримують один з підписаних плакатів: тіло, діяльність, сенси або контакти. Задача команди — згенерувати способи наповнення даного каналу.

Через деякий час, за сигналом тренера, команди мають переміститися за годинниковою стрілкою до іншого плаката з іншим каналом і продовжити роботу своїх колег, і так ще 2 рази, поки всі команди не попрацюють з усіма каналами. Час на виконання завдання — 15 хвилин.

2) Після презентації всіх команд учасники по кожному каналу прописують ідеї, що необхідно зробити, щоб наповнити ті канали, які у них з низьким значенням.

3. Приклади, метафори.

Баланс — це питання вибору говорити чомусь — так, а чомусь — ні (Алла Задніпровська).

Метафора зі стільцем, як приклад дисбалансу каналів наповнення. Уявіть, що ви сидите на стільці з однією або двома ніжками.

- Що ви відчуваєте?
- Наскільки вам зручно / комфортно?
- Як довго зможете так сидіти?

Якщо знаєш «навіщо», то подолаєш будь-яке «як» (Фрідріх Ніцше).

Висновок: сенс управління енергією не полягає в тому, щоб рівномірно тримати однаково наповненими всі канали. Сенс у тому, щоб ми усвідомлено обирали фокус власної уваги, розуміючи наслідки й беручи за це відповідальність.

 **15:30–16:00**

Кава-пауза.

 **16:00–16:10**

Розминка «Зворотна послідовність».

Інструкції:

- 1) Учасники рухаються по кімнаті.

2) Тренер в хаотичному порядку називає дію: підняти руку — стрибнути, присісти — назвати своє ім'я, обійнятися — знайти іншу пару.

3) Учасники виконують дії у зворотному порядку (тобто, якщо спочатку було сказано підняти руку, потім стрибнути, вони роблять спочатку стрибок, а потім піднімають руку).

Питання на рефлексію:

- Чи було складно? Чому?
- Чи змінювалася динаміка? Як саме?
- Як це відноситься до теми?

 **16:10–18:00**

V. Стабілізація та підтримка — 3-й етап управління енергією.

Ціль: познайомити з методами стабілізації та підтримки рівня енергії.

1. Зміст та методи.

Тренер задає питання для дискусії:

Навіщо потрібен етап стабілізації?

Які є способи цього досягти?

Після, тренер ділиться 4-ма способами стабілізації й обговорює реалізацію кожного з групою:

- 1) Режим.
- 2) Планування.
- 3) Психологічна стійкість.
- 4) Підсумки та рефлексія.

Тренер пропонує зібрати силу та енергію минулого та проводить практику «Квест у минуле: в пошуках загублених скарбів».

Питання на обговорення:

- Що ви відчуваєте?

- Як завдяки власним досягненням можна стабілізувати власний стан?

На завершення тренер знайомить учасників із практикою самопідтримки на кожен день «Підсумки дня».

2. Практичне завдання. Практика «Квест у минуле: в пошуках загублених скарбів».

Ціль: активізувати учасників для збору сили та енергії з різних етапів їхнього життя, сприяючи підвищенню самовідчуття та позитивного ставлення до майбутніх викликів.

Тренер пояснює учасникам, що вони здійснять подорож у пошуках загублених скарбів через 4 етапи свого життя: дитинство / підлітковий вік, молодість, дорослість і війна. Час на кожен етап — 5 хвилин. Хто віднайде найбільшу кількість скарбів, той і переміг.

Учасники об'єднуються в пари й передають одне одному свої робочі зошити. Перший учасник згадує та ділиться досягненнями на етапі життя «Дитинство / підлітковий вік», а другий фіксує відповіді в його зошиті, потім по сигналу тренера учасники міняються.

Після завершення часу, учасники переходять до другого етапу — «Молодість». Для цього шукають собі нового учасника до пари й за таким же принципом виконують завдання. Потім знову міняються парами й переходять до етапу «Дорослість», і на завершення — до етапу «Війна».

3. Практика «Підсумки дня».

Ціль: регулярне відстеження та оцінка власних досягнень, виявлення позитивних моментів дня та постійне самовдосконалення. Сприяння підвищенню самосвідомості, позитивному сприйняттю себе та підтримці психологічного благополуччя.

Інструкції:

Кожного вечора необхідно письмово підводити підсумки, відповідаючи на питання:

- Що дивовижного, приємного чи цікавого сталося сьогодні?
- Чому я сьогодні навчився або що дізнався нового?
- За що можу себе похвалити?
- Кому хочу подякувати?
- Якби можна було заново прожити цей день, що б змінилося в моїх діях?

Висновок: кожного дня відбуваються події, на які ми не можемо впливати: вибухи за вікном, повітряні тривоги, відключення світла, поведінка інших людей і т. п. Тому потрібно навчитися проживати їх з найменшими витратами для нашого психоемоційного стану.

4. Підсумки тренінгу.

Тренер на завершення проводить групову рефлексію, використовуючи метафоричні картки «І ШОООО?!».

Завдання учасників — обрати 1 картку, як метафору навички, яку необхідно розвивати в першу чергу.

- 1) 1 головна думка, яку забираєте із собою.
- 2) 3 інструменти, які забираєте із собою.
- 3) Навичка, яку інтегруєте в життя в першу чергу.

Тренер дякує групі за активну участь і завершує тренінг.

Юлія Фартушна

Бізнес-тренерка.

Коучиня, сертифікована за міжнародними стандартами ICF.

Авторка 3-х ігрових технологій по розкриттю потенціалу особистості, лідерів та команд: Бізнес-гра «UPGRADE», Коучингова гра «SELF UPGRADE», Гра-дослідження «Скарби особистості».

40+ сертифікованих ведучих в Україні, Узбекистані та Канаді.

Авторка метафоричних карток «І ШОООО?!».

Менторка Української Платформи «Жінки в бізнесі».

м. Київ, Україна.

Facebook:

[Юлія Фартушна](#)



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

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





Тренінг «Зірковий наставник. Як ефективно передавати знання дорослим»

Авторка — Гончарова Мирослава

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: наставники, супервізори, менеджери, керівники, тренери.

Цілі тренінгу:

1. Ознайомити з психологічними особливостями навчання дорослих людей.
2. Навчити об'єктивно аналізувати навички за допомогою «Сходів компетентності».
3. Надати наставникам дієві інструменти для ефективної передачі знань.

 **10:00–10:50**

I. Вступна частина.

1. Зміст та методи.

2. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу.

Самопрезентація тренера через ключові компетенції.

3. Організаційні моменти:

Тренер вводить правила роботи і погоджує їх з учасниками.

Озвучує регламент: працюємо з 10:00 до 18:00 з двома перервами по 15 хв і перервою на обід у 60 хв.

4. Практичне завдання.

Ціль: познайомити учасників, зібрати очікування та створити атмосферу довіри.

Тренер роздає стікери у вигляді зірок, на яких учасники пишуть своє ім'я, очікування та ключову експертну навичку.

Закріплюють зірки на фліпчарті.

Учасники переглядають всі зірки й визначають, які навички хотіли би здобути.

Презентують свої напрацювання.

 **10:50–13:00**

II. Теоретичний блок.

Введення понять «андрагогіка» та «андрагогічна модель навчання». Надання переліку психологічних особливостей навчання дорослих. Презентація моделі ранжування навичок «Сходи компетентності».

 **10:50–11:30**

1. Зміст та методи.

Мінілекція на тему, що таке андрагогіка та андрагогічна модель, її відмінність від педагогічної моделі.

Тренер об'єднує учасників у 2 групи для дослідження умов навчання дорослих людей.

Група №1 генерує перелік: що робить процес навчання ефективним?

Група №2 генерує перелік: що робить процес навчання неефективним?

Групи презентують напрацювання.

Тренер знайомить учасників із психологічними особливостями навчання дорослих.

 **11:30–11:45**

Кава-пауза.

 **11:45–13:00**

2. Мінілекція.

Презентація та знайомство з моделлю «Сходи компетентності».

3. Практичне завдання.

Робота на рефлексію: складіть список навичок, якими володієте, ранжуйте їх відповідно до стадій компетентності. Визначте, які навички варто розвивати.

Проаналізуйте створений перелік і подумайте, яких навичок у ньому не вистачає.

Учасники за бажанням діляться своїми напрацюваннями.

Висновок: першочергово для ефективного процесу навчання дорослих потрібно враховувати психологічні особливості. Важливо визначити, якими компетенціями володіють співробітники, щоб розуміти, які навички розвивати.

 **13:00–14:00**

Обід.

 **14:00–14:15**

Розминка.

Тренер танцює фрагмент танцю «ча-ча-ча» і запитує: «Бажаєте, навчу вас так танцювати?». Пропонує два методи, з яких потрібно обрати саме той, за допомогою якого навчитися танцю можна швидше.

Метод №1 «Лекція у дошки» — на фліпчарті тренер пише схему кроків танцю.

Метод №2 — тренер обирає бажаних, викликає до себе і показує покроково зв'язку рухів, а учасники поряд повторюють.

Як правило, група обирає другий, практичний метод, який доводить, що навчання — це активний вид діяльності.

 **14:15–15:30**

III. Теоретичний блок «Методика навчання дорослих людей «Цикл Колба» та стилі навчання».

1. Зміст та методи.

Мінілекція: історія виникнення моделі «Цикл Колба».

Тренер демонструє модель «Цикл Колба» і пояснює її етапи.

Презентує 4 стилі навчання за «Циклом Колба».

2. Практичне завдання.

Учасники визначають свій стиль навчання.

Тренер об'єднує учасників у 4 групи у відповідності до стилів навчання.

У кожній групі завдання: згенерувати перелік методів, фішок, прийомів, які допомагають у процесі навчання швидше й цікавіше засвоювати інформацію.

Учасники фіксують напрацювання на листах для фліп-чарту.

Кожна група презентує напрацювання.

Висновок: тренер задає питання групі для підведення підсумку: «Що в цьому блоці саме для вас було корисним?».

 **15:30–15:45**

Кава-пауза.

 **15:45–15:55**

Розминка-руханка «Тропічний дощ».

IV. Теоретичний блок «Програма ефективного навчання від корпорації TWI».

1. Зміст та методи.

Ціль: ознайомити з основними принципами структури лідерів компанії Toyota та циклом PDCA як основою потоку створення цінностей кваліфікованих фахівців.

Тренер проводить мінілекцію: історія виникнення TWI-методики та принципи, які лежать в основі структури лідерів команди компанії Toyota.

2. Практичне завдання.

Тренер об'єднує учасників у 2 команди, де вони генерують принципи / підходи, які використовують у своїх командах.

Почергово команди презентують напрацювання.

Тренер презентує цикл PDCA від Едвардса Демінга як основу Lean-мислення. Воно будується на постійному покращенні й безперервності процесу навчання та лежить в основі процесу розвитку непересічних людей у компанії Toyota.

Висновок: основний інсайт програми TWI: щоб отримати результати — потрібно інвестувати час у навчання!

3. Родзинка.

Тренер презентує слайд: «Starbucks за методикою TWI скоротили навчання співробітників від 3 робочих днів до 8 годин». Задає питання групі: чи цікаво, що саме вони застосовували?

V. Теоретичний блок «Методики навчання програми TWI».

1. Зміст та методи.

Ціль: познайомити з методиками JI, JM, JRT, PD.

Мінілекція: TWI-система навчання, яка в індустрії давала найшвидший і найякісніший результат і до складу якої входять 4 методики: JI, JM, JRT, PD.

Тренер демонструє методики по черзі.

2. Практичне завдання.

Тренер об'єднує учасників у 2 команди.

Команда №1 генерує перелік: що поліпшує взаємовідносини у вашій команді?

Команда №2 генерує перелік: що погіршує взаємовідносини у вашій команді?

Команди презентують напрацювання.

Тренер знайомить учасників з інструментом — матрицею кваліфікацій. Дає домашнє завдання: створити матрицю кваліфікацій свого відділу.

Висновок: місія наставника має супроводжуватися дієвими інструментами для ефективної передачі знань.

3. Практичне завдання.

Тренер видає стікери-зірки та просить кожного учасника зафіксувати на дошці трійку найкращих цікавинок із тренінгу. За бажанням просить висловитися 3 учасників.

Заключне слово тренера: місія наставника — запалювати зірки!

Мирослава Гончарова

Сертифікована корпоративна бізнес-тренерка. Експертка з розробки та впровадження навчальних програм для персоналу.

Наставниця для тренерів-початківців.

Має досвід роботи з різними сферами бізнесу як експертка в продажах (автомобілів, банківських та страхових продуктів) та проведенні зовнішньоекономічної діяльності як сертифікований митний брокер: імпорт / експорт товарів.



м. Полтава, Україна.

[instagram.com/
mirusyag1](https://www.instagram.com/mirusyag1)





Тренінг «Ефективний ментор і його роль в адаптації персоналу»

Авторка — Якобчук Наталія

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: співробітники компанії, які є або керівником, або досвідченими працівниками, що відіграють ключову роль у підтримці та навчанні новачка (12–15 учасників).

Цілі тренінгу:

1. Сформувати розуміння ролі ментора та з яких аспектів вона складається.
2. Актуалізувати розуміння ключових навичок ментора, таких, як: слухання, емпатія, поради, моделювання, підтримка та інше.
3. Відпрацювати на практиці інструменти та методи менторства для забезпечення успішної адаптації нового персоналу.

 **10:00–10:50**

Вступна частина.

1. Зміст та методи.

2. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу.

Тренер розповідає про себе і чому він має право проводити тренінг за цією тематикою. Назвати автора цього тренінгу (вказаний під назвою тренінгу).

3. Очікування від тренінгу.

Тренер роздає різнокольорові стікери, на яких учасники пишуть свої очікування та приклеюють на фліпчарт. Далі тренер аналізує очікування.

4. Організаційні моменти:

- будемо працювати з вами сьогодні з 10:00 до 18:00.
- нас чекає 2 кава-паузи по 15 хв та обід з 13:00 до 14:00.

Для того, щоб протягом дня нам всім було комфортно працювати, пропоную проговорити домовленості про взаємодію, які діятимуть протягом всього тренінгу:

- Мобільні телефони у беззвучному режимі.
- Спілкуємося на «ти».
- Повага та відкритість — «Найгірше питання — не задане питання».
- Брати активну участь у вправах, іграх, завданнях.
- Спілкуємося з повагою та підтримкою.
- Правило піднятої руки.
- Час = дорого, 1 хв затримки = 25 хв (дотримуємося встановленого таймінгу або творче покарання).
- Можливо, у вас є додаткові побажання щодо домовленостей?

5. Практичне завдання.

Ціль: знайомство учасників. Розігрів, встановлення зв'язку. Кожен учасник називає своє ім'я, чим займається і говорить 1 факт про себе, який ще ніхто не знає.

Питання:

- Моє ім'я?
- Де / ким я працюю?
- Цікавий факт про мене.

Висновок: хоч кожен з учасників і знає одне одного, але завжди знайдеться невідомий цікавий факт, який розкриває особистість з іншої сторони.

Підводка до теми. Так і з темою менторства. Вона нам деякою мірою знайома, але завжди знайдуться цікаві факти та зони розвитку в цьому напрямку.

 **10:50–11:30**

II. Теоретичний блок «Актуалізація знань учасників по темі менторства».

1. Зміст та методи.

Тренер шляхом дискусії з групою актуалізує проблематику проходження адаптації без супроводу ментора. Потім висвічує поняття менті, ментора та наставника на слайді й підтверджує бачення групи.

Тренер для дискусії задає питання:

- Чи був у вас такий досвід у проходженні адаптації без ментора?
- З якими складнощами вам прийшлося зіштовхнутися?
- Чи був досвід у проходженні адаптації з ментором?
- Які висновки ви зробили?

2. Практичне завдання.

Тренер об'єднує учасників у 2 групи.

Перша команда описує на фліпчарті основні функції наставника.

Друга група — функції ментора.

На опрацювання дається 3 хвилини.

Потім по черзі команди презентують свої напрацювання.

3. Приклади, метафори.

Перегляд відеоролика «Перший політ. Мультфільм про наставництво».

Приклад — одна людина у двох проявленнях.

Приклад показує, в чому відмінність між діями наставника та діями ментора, навіть якщо їх проявляє одна й та ж людина.

Висновок: кожен з учасників усвідомлює, в чому проявляється ефективність ментора, що існує відмінність між функціями ментора та наставника. І що ментор — це більш ширша функція, ніж наставник.

III. Теоретичний блок «Аспекти менторства».

1. Зміст та методи.

Ціль: ознайомити учасників, з яких аспектів складається роль ментора.

2. Мінілекція «Аспекти ролі ментора».

- 1) Підтримка та настанова.
- 2) Навчання та розвиток.
- 3) Моделювання та приклад.
- 4) Розвиток впевненості та самостійності.
- 5) Зворотний зв'язок та підтримка.
- 6) Підтримка кар'єрного зростання.

Висновок: кожен учасник усвідомлює різницю між ментором і наставником, а також, з яких аспектів складається роль ефективного ментора.

 **11:30–11:45**

Кава-пауза.

 **11:45–13:00**

IV. Введення поняття навичок ментора.

Ціль: актуалізувати розуміння ключових навичок ефективного ментора.

Відпрацювати проявлення навички слухання, емпатії, поради, моделювання та підтримки.

1. Місточок: слайд з картиною «Руки».

Питання до групи:

- Які асоціації у вас викликає картина?
- Про що вона?

Всі дивляться на одне зображення, але кожен вкладає своє розуміння, виходячи з досвіду, емоційного стану на зараз та власних асоціацій. Так і з розумінням сталих понять. Воно може бути різним. Перегляд відео покаже нам варіант ментора, якого ми будемо оцінювати.

2. Приклади, метафори.

Перегляд відеоролика «Наставництво» (уривок з мультфільму «Рататуй»).

Питання до групи:

- Які навички в першій частині проявив ментор?
- Чи були вони ефективні для менті?
- Якими якостями особистості має володіти ментор, аби бути ефективним?

3. Практичне завдання.

Ціль: підсвітити роль наявності певних якостей ментора як особистості, аби бути ефективним, та відмінність їх від якостей наставника.

Тренер об'єднує учасників у 2 групи.

Перша команда описує на фліпчарті основні якості наставника.

Друга група — основні якості ментора.

На опрацювання дається 3 хвилини.

Потім команди по черзі презентують свої напрацювання.

 **13:00–14:00**

Обід.

 **14:00–14:10**

Розминка «Будинки — господарі — землетрус».

Учасники об'єднуються в трійки. Двоє беруться за руки та стають будинком. Один заходить у середину. Він — господар.

За командою «Будинки» будинки міняються місцями. За командою «Господар» господарі міняються місцями. За командою «Землетрус» усі міняються місцями.

 **14:10–15:45**

V. Введення поняття інструментів менторства та їх різновид. Актуалізація існуючих інструментів та напрацювання нових. Методи менторства та їх відпрацювання.

Ціль: систематизувати знання по інструментах роботи ментора з менті. Актуалізувати наявні інструменти та доповнити додатковими. Відпрацювати методи роботи з менті для забезпечення успішної адаптації.

Визначити критерії ефективного менторства.

1. Мінілекція.

Інструменти менторства — це засоби, які допомагають здійснювати процес менторства.

До таких засобів відносяться: навчальні матеріали, технічні засоби, інструменти зворотного зв'язку.

2. Приклади, метафори.

Перегляд відеоролика «Що було — загуло, що буде — те буде» (уривок з мультфільму «Панда Кунг-Фу»).

Питання до групи:

- Яким із трьох інструментів скористався ментор Панди Кунг-Фу?

3. Практичне завдання №1 «Світове кафе».

Ціль: закріпити знання по інструментах ментора, а також напрацювати нові інструменти, яких не вистачає для ефективного менторства в компанії.

Учасники об'єднуються в 3 команди. Протягом 3 хвилин кожна команда прописує свій інструмент, який є на зараз у компанії (навчальні матеріали, технічні засоби, інструменти

зворотного зв'язку). Потім відбувається зміщення на одну команду по інструменту і доповнення тим, чого наразі немає в компанії. Кожна команда презентує свої існуючі інструменти з доданими від іншої команди.

4. Мінілекція.

Методи менторства — це стратегії та підходи, що використовуються для передачі знань і навичок та сприяння успішному навчанню нового співробітника.

Методи менторства: спостереження та моделювання, практичні вправи та завдання, сесії менторства та допомоги.

5. Практичне завдання №2.

Ціль: відпрацювати на практиці всі 3 види менторства.

Робота в 3 командах. Рольова гра із завданням використати один із методів вирішення ситуації. Перелік ситуацій написаний на карточках. Час розбору ситуації та розподілення ролей — 10 хвилин. Презентація від кожної команди — 1,5 хвилини.

Список проблем:

- Неефективна комунікація в команді. Менті (новачок) відчуває труднощі із розумінням інструкцій, недостатньо отримує зворотний зв'язок або відчуває відірваність від інших членів команди.
- Невдалі проєкти або завдання. Менті (новачок) стикається з труднощами виконання завдань, несправностями програмного забезпечення або зі структурними проблемами у процесах розробки.
- Високий рівень стресу та перевантаження. Менті (новачок) відчуває перевантаження роботою, неможливість збалансувати робоче та особисте життя, а також високий рівень стресу через термінові завдання або нестабільність проєктів.

Висновок: ефективний ментор володіє інструментами та методами успішної адаптації новачка в команді.

 **15:45–16:00**

Кава-пауза.

 **16:00–16:10**

Розминка «Знайди пару».

Матеріали: папірці з написаним текстом — назви тварин (кожна тварина у 2 примірниках). У кожного учасника буде карточка, прохання нікому їх не показувати. Учасники рухаються кімнатою. Потім закривають руками очі та видають звук тварини. Потрібно знайти свою пару.

 **16:10–18:00**

VI. Актуалізація критеріїв оцінки ефективного менторства.

1. Зміст та методи.

Ціль: сформувані розуміння критеріїв оцінки ефективності ментора.

2. Практичне завдання.

Ціль: сформувані розуміння критеріїв оцінки ефективності ментора.

2 команди працюють на фліпчарті над питаннями:

- Що є основними критеріями оцінки ефективного менторства?
- Які результати має мати менті наприкінці завершення випробувального періоду та як має себе почувати?

На роботу команд відводиться 10 хвилин. Озвучування результатів — по 2 хвилини. Обговорення та доповнення учасниками і тренером — 10 хвилин.

Ми з вами напрацювали критерії оцінки ефективності ментора: якість зв'язку та комунікації, розвиток навичок та знань,

підтримка та мотивація, відданість та доступність, результативність адаптації новачка. Тепер нам потрібно зрозуміти, якими інструментами ми будемо користуватися для заміру ефективності адаптації новачка.

3. Практичне завдання.

Ціль: напрацювати методи оцінки ефективності ментора.

Кожен учасник на своєму місці пише список методів оцінки ефективності ментора (час написання — 5 хвилин). Далі кожен учасник озвучує спочатку один метод. Потім учасники доповнюють одне одного по черзі. Робота тренера на фліпчарті з групою. Тренер доповнює за потреби.

4. Приклади, метафори.

Менторство — це не просто процес, але й емоційний шлях, що відкриває двері до найкращих можливостей.

Висновок:

Менторство — це як компас у невідомому лісі, допомагає новачкові зорієнтуватися. Важливі аспекти ментора включають пояснення ролі, сприяння встановленню зв'язків та навчання.

Якості ментора — це емпатія, чуйність, відкритість, терпіння та вміння слухати та підтримувати. Після супроводу ментора менті відчуває себе впевненим дослідником, готовим до викликів робочого світу.

Менторство — це не просто процес, але й емоційний шлях, що відкриває двері до найкращих можливостей.

5. Завершення тренінгу, підведення підсумків.

Отже, ми з вами сьогодні працювали над темою «Ефективний ментор і його роль в адаптації персоналу».

Прийшов час підвести підсумки нашої зустрічі. Зараз ми об'єднаємось у 4 групи.

5.1 Практичне завдання.

Ціль: підвести підсумки тренінгу, обравши вислови на карточках, які ілюструють, як саме має себе почувати менті по завершенню адаптації.

Об'єднуємо учасників у 4 групи. Кожна з груп отримує свої карточки «Team is...» (по 17 шт. кожній групі).

Команда має вибрати найкращі 5 і озвучити їх.

Робота з карточками — 10 хвилин. Представлення обраних карточок команди — по 2 хвилини.

5.2 Питання до групи:

- Які свіжі ідеї чи думки ви почули для себе сьогодні?
- Які емоції відчували і переживали на початку, в середині та в кінці тренінгу?

Кожен учасник говорить по 1 хвилині.

5.3 Слова тренера на завершення:

Я щиро вдячна вам за залученість, відвертість і драйв сьогодні. Бажаю вам натхнення, сил та мотивації в досягненні всіх цілей та бажань і до нових зустрічей.

Наталія Якобчук

HR бізнес-партнерка, бізнес-тренерка, фасилітаторка, дипломована психологиня та вчителька біології.

Авторка та ведуча тренінгу по ефективному менторству. Співавторка книги «МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБКИ ТРЕНІНГІВ З НУЛЯ. Як створювати тренінги легко та із задоволенням».

Допомагає розкривати таланти та проявляти їх у професійній самореалізації лагідно та з турботою.



м. Київ, Україна.

Facebook:

[Наталія Якобчук](#)



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

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





Тренінг «Гнучкість та адаптивність керівника, або як не зламатися від вітру змін»

Авторка — Штельмах Тетяна

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: керівники підрозділів, менеджери середньої ланки.

Цілі тренінгу:

1. Передати знання про поняття гнучкості та адаптивності, донести важливість цих навичок для сучасного керівника.
2. Дати інструменти для розвитку когнітивної гнучкості.
3. Навчити розпізнавати свої емоції та керувати реакціями.
4. Ознайомити з етапами проходження змін, виявити причини опору змінам та як із цим працювати, навчити формувати команду впровадження змін.

 **9:00–9:30**

I. Вступна частина.

1. Зміст та методи.

2. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу.

Тренер розповідає про себе та чому він має право проводити тренінг за цієї темою. Назвати автора цього тренінгу (вказаний під назвою тренінгу).

3. Очікування від тренінгу.

Учасники отримують робочі зошити та заповнюють Протокол очікувань та перспектив. Далі тренер аналізує очікування.

4. Організаційні моменти:

- будемо працювати з вами сьогодні з 09:00 до 17:00.
- нас чекає 2 кава-паузи по 15 хв та обід з 12:30 до 13:00.

Для того, щоб протягом дня нам всім було комфортно працювати, пропоную проговорити домовленості про взаємодію, які діятимуть протягом всього тренінгу:

- 1) Телефони у беззвучному режимі.
- 2) Звертаємося на ім'я та на «ви».
- 3) Повага та відкритість.
- 4) Активність та залученість.
- 5) Правило одного мікрофона.
- 6) Можливо, бажаєте щось додати?

5. Вправа «Криголам».

Ціль: познайомити групу та створити комфортну атмосферу в комунікації.

6. Приклади, метафори.

Світ змінився... Я відчуваю це у воді, відчуваю це у землі, відчуваю у повітрі. Багато з того, що було — пішло... (Дж. Р. Р. Толкін «Володар перснів»).

 **09:30–10:45**

II. Теоретичний блок. Введення понять «адаптивність» і «гнучкість».

1. Зміст та методи.

Тренер разом із групою обговорює різницю між поняттями адаптивності та гнучкості. Після дискусії, тренер показує визначення на слайді та загострює увагу на відмінностях.

Адаптація завжди є вимушеним процесом, бо ми не можемо адаптуватися до чогось теоретично.

Ми з вами сьогодні спробуємо навчитися розвивати у себе адаптивність та гнучкість, бо це допоможе нам:

- приймати креативні / інноваційні рішення, знаходити нові способи діяти в ситуаціях з викликом;
- легше пристосовуватися до змін, нових умов та вимог;
- краще взаємодіяти з підлеглими / колегами та формувати гнучку команду.

2. Практичне завдання.

Тренер об'єднує учасників у 2 групи. Учасники формують перелік: «Фактори, що можуть стати на заваді розвитку гнучкості та адаптивності мислення».

Протягом 3-х хвилин учасники пишуть фактори, а потім презентують результати.

3. Приклади, метафори.

Часто, коли говорять про гнучкість та адаптивність, кажуть: «Вийдіть із зони комфорту». Я не прошитиму вас вийти із зони комфорту, я пропоную вам розширити її (Відеоролик «Piper», Pixar&Disney).

4. Індивідуальна робота.

Напишіть 5 пунктів, до чого ви адаптувалися за останній рік. Учасники пишуть на наліпках, кожен озвучує та клеїть на дошку.

Висновок: гнучкість та адаптивність мають різне визначення, але однаково важливі для керівника й людини в цілому, в сучасному житті. І для того, щоб розвинути в собі ці якості / навички, потрібно зробити зусилля над собою.

 **10:45–11:00**

Кава-пауза.

 **11:00–12:30**

III. Теоретичний блок «Когнітивна гнучкість».

1. Зміст та методи.

2. Розминка.

Ціль: налаштуватися на роботу, активізувати мислення та продемонструвати, як швидко ми пристосовуємося до нових умов.

3. Дискусія.

Чи відчували ви коли-небудь ступор?

Чому у людини може виникнути ступор?

Вчені стверджують, що чим вища когнітивна гнучкість, тим вищий рівень адаптації людини до нових умов існування.

Поняття «когнітивна гнучкість».

Когнітивна гнучкість — це вихід за рамки шаблонного мислення, що опирається на минулий досвід.

Відеоролик. Фрагмент фільму «Траса 60» (фокус із картами).

Тренер обговорює з групою відео та підводить до дискусії: Як розвивати когнітивну гнучкість?

Тренер додає від себе перелік інструментів для розвитку когнітивної гнучкості.

Скоріше за все, рано чи пізно, перед вами постане питання: «А ті, з ким я працюю, так само гнучкі / адаптивні, як і я?».

4. Практичне завдання.

Ціль: сформувані пул поведінкових критеріїв та питань для виявлення адаптивності підлеглих.

Команда №1 генерує індикатори оцінки адаптивності підлеглих, а команда №2 — запитання, за якими можна оцінити адаптивність на співбесіді. Презентація результатів. Тренер роздає пам'ятки з питаннями та індикаторами.

Щоб стати по-справжньому гнучкими, нам потрібно навчитися гнучко приймати рішення.

Одним з інструментів, що допоможе нам у цьому, є Квадрат Декарта.

Тренер пояснює 2 способи: простий та ускладнений.

Кожен учасник, паралельно з тренером, виконує простий спосіб.

Висновок: когнітивна гнучкість необхідна кожному з нас, аби легше пристосовуватися до нових обставин і не впадати в ступор щоразу, як наші плани руйнуються.

Її досить легко розвинути за допомогою побутових звичок, якщо просто почати виконувати їх по-іншому або в іншому порядку.

 **12:30–13:00**

Обід.

 **13:00–13:10**

Руханка.

 **13.10–14:45**

IV. Теоретичний блок «Емоції та реакції».

1. Зміст та методи.

Ціль:

- Дати визначення поняття «емоції та реакції», їх впливу на стан людини.
- Дати інструменти управління реакціями.

Життя людини без емоцій неможливе. А навчившись розпізнавати емоції та керувати реакціями, розумно долати різні стреси.

1.2 Дискусія.

Чим емоції відрізняються від почуттів? Класифікація емоцій. Колесо емоцій Р. Плутчика.

1.3 Приклади, метафори.

Відеоролик. Фрагмент мультфільму «Думками навиворіт» (народження Райлі, поява емоцій).

2. Зміст та методи.

Вплив почуттів на здоров'я — дослідження В. Грубера. П'ять пар емоційних станів, де одна емоція є корисною, а інша — шкідливою.

Типологія емоційної компетентності. Поняття «емпатія». Поняття «реакція», види реакцій.

2.1 Приклади, метафори.

Відеоролик. Фрагмент мультфільму «Думками навиворіт» (перший день Райлі в новій школі). Обговорення.

3. Зміст та методи.

Tunnel view — це шаблонна інтерпретація, яка не враховує додаткові обставини того, що відбулося. Це ніби дивитися з тунелю (бачити лише видиме).

Helicopter view — це навичка «піднятися над ситуацією», ніби на гелікоптері, та побачити її всебічно, як на долоні.

3.1 Практичне завдання.

Групова робота з фотографіями, які можна інтерпретувати по-різному, використовуючи Tunnel view та Helicopter view.

3.2 Практичне завдання.

Об'єднуємо учасників у команди. Кожна команда обирає емоцію, яку вона найчастіше відчуває на роботі / вдома.

Необхідно написати 3–5 реакцій на цю емоцію.

Потім написати 3–5 реакцій, якими можна замінити попередні.

Висновок: уміння володіти собою в різних ситуаціях набувається в процесі виховання, самовиховання та є ознакою високої культури людини.

Крім того, це допоможе нам краще реагувати на зміни та впроваджувати їх у своє життя / роботу.

 **14:45–15:00**

Кава-пауза.

Розминка.

V. Теоретичний блок «Управління змінами».

1. Зміст та методи.

1.2 Мінілекція «Етапи проходження змін».

1.3 Практичне завдання.

Об'єднати учасників у 5 команд, кожній команді потрібно написати стратегію поведінки (перелік дій) керівника для певного етапу впровадження змін. Презентація та обговорення.

2. Зміст та методи.

2.1 Дискусія.

5 типових помилок керівника при впровадженні змін, що призводять до опору змінам.

Поняття «опір змінам», поведінка людей при опорі змінам, причини опору, статистика, способи подолання. Типи співробітників за ставленням до змін: войовничі, ті, що перечікують, інертна більшість, менш інертна більшість, першовідкривачі та винахідники від природи.

2.2 Практичне завдання.

Учасники в командах формують етапи формування команди реформаторів.

Висновок: ставлення до змін базується на шкалі цінностей людини.

Потрібно чітко усвідомлювати, що зміни — це стрес для співробітників і пройти крізь нього може допомогти лише правильна мотивація та інформування.

2.3 Приклади, метафори.

Відеоролик. Альтернативна математика.

3. Завершення тренінгу, підведення підсумків.

Обговорення, чи виправдались очікування від тренінгу?

Коло рефлексії та що беремо собі з тренінгу — формуємо «Хмару слів».

Фінальне слово тренера.

3.1 Приклади, метафори.

Притча «Все у ваших руках».

Тетяна Штельмах

Бізнес-тренерка, фасилітаторка, L&D менеджерка.

Випусниця 30-го потоку міжнародної «Школи Тренерів АС» Олени Сисоєвої.

Волонтерка та спонсорка Боярського притулку для знедолених тварин «Вірний друг».

Власниця ютуб-каналу для тренерів, де опублікована база фрагментів фільмів та мультфільмів на різну тематику для використання в тренінгах.

м. Боярка, Україна.



[facebook.com/
tania.shtelmakh](https://facebook.com/tania.shtelmakh)



[youtube.com/
@treningovi_rodzynky](https://youtube.com/@treningovi_rodzynky)





Тренінг «Впливай словом»

Авторка — Остапенко Олена

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: топменеджери компаній, лінійні керівники, власники бізнесу, експерти з досвідом 3+ років на ринку.

Цілі тренінгу:

1. Актуалізувати важливість ефективної комунікації.
2. Розвинути в учасників навички результативної комунікації та познайомити з основними принципами та правилами.
3. Створити та відпрацювати конкретні унікальні кейси для кожного учасника.

 **10:00–10:45**

I. Вступна інформаційно-мотивуюча частина.

Ціль: познайомити учасників, актуалізувати важливість теми, налаштувати групу на роботу.

1. Самопрезентація тренера.

Необхідно назвати Остапенко Олену як авторку цього тренінгу.

2. Практична вправа «Білий шум». Розігрів та актуалізація теми.

Ціль: показати учасникам як може загубитись інформація в сучасному спілкуванні і як нам важко з неї вибрати головне.

Один учасник виходить із кімнати, решті роздаються різні фрази / ролі. Одні мають співати, другі — голосно розмовляти про погоду, треті — розповідають щось про себе тощо. Коли

учасник повертається, всі разом починають голосно говорити відповідно до свого завдання. Завдання учасника — спробувати обрати одну інформацію з галасу. Тривалість «спільного говоріння» — 30 секунд.

Потім коротка рефлексія всієї групи: «Що ви зрозуміли? Для чого ми зробили цю вправу?».

3. Тема та «дорожня карта» тренінгу.

4. Поєднана вправа на знайомство та зняття очікувань учасників.

Загальний час вправи — 20 хвилин.

Учасники прописують на стікерах три результати, які вони хочуть отримати на тренінгу.

Потім за 5 хвилин вони мають познайомитися з трьома людьми. Зробити спільне фото. Обмінятися очікуваннями у форматі діалогу:

- 1) Від тренінгу я хочу отримати...
- 2) Якщо я правильно тебе зрозуміла, то від цього тренінгу ти... (переказує).
- 3) Зворотний зв'язок.

Потім — помінятися в парі ролями. Після завершення учасники фіксують стікери й обговорюють: «Чи завжди вам давали якісний зворотний зв'язок? Якщо так — чому вдалось? Якщо ні — чому, на вашу думку, люди повторювали й розуміли неправильно?».

Тренер має проговорити про суб'єктивність сприйняття інформації, різницю між вміннями слухати й чути.

 **10:45–11:10**

II. Блок №1. Актуалізація знань та навичок.

Ціль: ввести поняття ефективної комунікації та основні її інструменти.

Загальний час вправи — 25 хвилин.

Метод: групове дослідження та синквейн.

Учасники об'єднуються у 3 групи. Кожна група отримує своє завдання і має 5 хвилин, аби прописати 5 характеристик та синквейн на теми:

Група 1. Що таке результативна комунікація.

Група 2. Хто такий хороший співрозмовник.

Група 3. Інструменти якісної комунікації.

Кожна група презентує свої результати на листах фліпчарту. Отримує зворотний зв'язок тренера та групи. Далі в тренінгу тренер постійно повертається до відповідей там, де є зв'язок теми із цим завданням, і актуалізує відповіді учасників.

 **11:10–12:00**

III. Блок №2. Комунікативні бар'єри.

Ціль: ввести поняття «комунікативний бар'єр», роз'яснити учасникам причини непорозумінь у комунікації.

Метод: мінілекція з активним обговоренням та прикладами.

Тренер розповідає про види комунікативних бар'єрів. Важливо для кожного з пунктів знайти відповідний приклад (відео чи історія), які підбираються під аудиторію.

Практична вправа на відпрацювання теорії.

Тривалість — 25 хвилин.

Учасники об'єднуються в 4 групи і кожна група бере по 2–3 бар'єри. Групи мають 7 хвилин на те, щоб прописати мінімум 3 шляхи подолання обраних пунктів.

Після виконання — по 3 хвилини на презентацію результатів. Інші учасники можуть доповнювати своє бачення відповідей команди.

Висновки по блоку: комунікація сьогодні ускладнена величезною кількістю інформації. І світ навколо, і ми самі ще додаємо до цього проблем. Є фактори, які від нас залежать, але

є те, що ми змінити не можемо. Наша задача — вчитись і на-
працьовувати навички ефективної комунікації.

 **12:00–12:20**

Кава-пауза.

 **12:20–12:30**

Енерджайзер.

 **12:30–18:00**

IV. Блок №3. Підготовка та структура комунікації.

Ціль: познайомити учасників з послідовністю підготовки
до комунікації.

 **12:30–13:10**

1. Етап 1. Мета та меседж.

Метод: мінілекція з активним обговоренням.

Запитання до групи: «З чого ви починаєте приготування до
виступу, перемовин чи комунікації?».

Відповідь тренера: «Насправді ми маємо починати з визна-
чення мети та основного меседжу. Чому важливо знати свою
мету? Тому що тоді вашу комунікацію можна оцінити як ре-
зультативну чи ні. В діловому середовищі результативна ко-
мунікація це тоді, коли ваші витрачені зусилля менше, ніж
отриманий результат».

Запитання до групи: «Чому важливо сформулювати одну
основну думку?».

Відповідь тренера: «Це те твердження, з яким людина має
вийти після спілкування з вами. Те, що вона має запам'ятати».

Ваш меседж має бути:

- лаконічним, до 7 слів;
- логічно побудованим;
- простим для розуміння та запам'ятовування.

Але часто ми страждаємо на кострубатість мовлення — невміння пояснити, невміння висловити свою думку простіше або просто по-іншому.

Практична вправа. Гра «Поясни слово».

Ціль: показати учасникам, наскільки важливо вміти говорити лаконічно та по суті.

Загальна тривалість — 30 хвилин.

Учасники об'єднуються в 3 команди. На фліпчарті заготовлена рейтингова таблиця. Граємо в скорочений варіант настільної гри «Зрозумій мене» або «Alias». Групи мають по 3 спроби вгадати якомога більше слів з карток.

Рефлексія: що сподобалось у грі? Що було складно? З чим ви зараз вже готові почати працювати?

 **13:10–13:45**

2. Етап 2. Аналіз аудиторії.

Метод: мінілекція з практичною вправою.

Є базова характеристика співрозмовника за обізнаністю та мотивацією. Тренер характеризує коротко кожну, разом із групою знаходить приклади з їхнього життя.

1) Аудиторія з низькою мотивацією та низькою поінформованістю про те, що ви розповідаєте.

2) Висока мотивація, низька поінформованість.

3) Низька мотивація, висока поінформованість.

4) Висока мотивація, висока поінформованість.

Практична вправа.

Учасники об'єднуються в 4 групи. Кожній групі дається завдання знайти підхід до своєї аудиторії. Підказка для

тренера: там, де мотивація низька — спочатку піднімаємо бажання з нами спілкуватись. І тільки потім — інформація. Там, де низька обізнаність — даємо інформацію максимально просто та зрозуміло. Групи презентують та обговорюють результати.

 **13:45–14:00**

Рефлексія першої половини дня.

 **14:00–15:00**

Обід.

 **15:00–15:10**

Енерджайзер.

 **15:10–16:10**

3. Етап 3. Створення структури комунікації.

Ціль: відпрацювати на практиці триактну структуру комунікації.

Метод: мінілекція з паралельною практичною роботою в групах. Тренер підбирає й детально розписує комунікаційне завдання для кожної команди (кейс).

3.1 Розглядаємо класичну триактну структуру. Тренер розповідає по те, що важливо зробити / сказати на початку комунікації.

Практична вправа.

Групи моделюють початок свого виступу чи розмови. Час виконання — 5 хвилин.

3.2 Як побудувати розмову всередині комунікації. Пропонуємо два варіанти подачі: зробити акцент на сценаріях комунікації або на практиці аргументації.

Практична вправа.

Групи моделюють середину свого виступу чи розмови. Час виконання — 10 хвилин.

3.3 Тренер перелічує, як можна завершити розмову / презентацію в залежності від специфіки групи.

Практична вправа.

Групи моделюють кінець свого виступу чи розмови. Час виконання — 5 хвилин.

Висновок по блоку: до кожної важливої комунікації варто готуватися.

Жодна імпровізація не дається мені так добре, як та, яку я готував три дні (Марк Твен).

 **16:10–16:20**

4. Презентації в ролях.

Групи готуються до презентації. Завдання тренера — допомогти в підготовці та скорегувати за потреби.

 **16:20–17:30**

5. Презентації груп, зворотний зв'язок від тренера та учасників.

 **17:30–18:00**

6. Рефлексія по тренінгу за методикою ARIP.

Олена Остапенко

Бізнес-тренерка з комунікацій та командної взаємодії.

Експертка з розвитку критичного та креативного мислення для бізнесу.

Авторка курсів з публічних виступів «Говори!» та «Впливай словом».

Професійна модераторка та ведуча заходів, організаторка ефективних нетворкінгів.

Провідна фахівчиня з корпоративного навчання компанії МХП.

Менторка «Української Платформи «Жінки в бізнесі»».

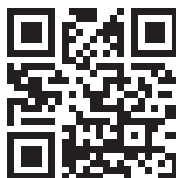
м. Вінниця, Україна.



[facebook.com/
nakorseeva.lena](https://facebook.com/nakorseeva.lena)



[instagram.com/
ostapenko.ol](https://instagram.com/ostapenko.ol)





Тренінг «Сила голосу як інструмент впливу в житті та бізнесі»

Авторка — Кирилюк Інга

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: менеджери з продажів, керівники проєктів, менеджери з розвитку персоналу, оператори, учасники, які хочуть покращити якість та впевненість подачі інформації.

Цілі тренінгу:

1. Сформувати розуміння впливу голосу по системі Сократа.
2. Навчити слухати себе та своїх співрозмовників.
3. Навчити управляти своїм диханням, якісно управляти собою й іншими.
4. Передати інструменти, які допоможуть впевнено та впливово говорити та презентувати.
5. Відпрацювати дієві техніки інтонування та подачі.

 **10:00–10:50**

I. Вступна частина.

1. Зміст та методи.

2. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу.

Тренер розповідає про себе та чому він має право проводити тренінг за цією тематикою.

Назвати автора цього тренінгу (вказаний під назвою тренінгу).

3. Очікування від тренінгу.

Тренер роздає різнокольорові стікери, на яких учасники пишуть свої очікування та приклеюють на фліпчарт. Далі тренер аналізує очікування.

4. Організаційні моменти:

- будемо працювати з вами сьогодні з 10:00 до 18:00.
- нас чекає 2 кава-паузи по 20 хв та обід з 13:00 до 14:00.

Для того, щоб протягом дня нам всім було комфортно працювати, пропоную проговорити домовленості про взаємодію, які діятимуть протягом всього тренінгу:

- 1) Мобільні телефони у беззвучному режимі.
- 2) Спілкуємося на «ти».
- 3) Повага та відкритість. Найгірше питання — не задане питання.
- 4) Брати активну участь у вправах, іграх, завданнях.
- 5) Спілкуємося з повагою та підтримкою.
- 6) Правило піднятої руки.
- 7) Час = дорого, 1 хв затримки = 25 хв (дотримуємося встановленого таймінгу або творче покарання).
- 8) Можливо, у вас є додаткові побажання щодо домовленостей?

5. Практична гра-знайомство зі своїм та іншими голосами «Про себе».

Ціль: познайомити групу, створити комфортну атмосферу в комунікації та проявитися. Назбирати більше 20-ти характеристик про свій голос.

Тренер об'єднує учасників у пари. Учасники знайомляться за допомогою самопрезентації себе й задають питання другому часнику. Другий учасник дає відповідь на питання — 3 характеристики. Перший записує цю відповідь. Потім навпаки. Далі об'єднуються в пари з новими учасниками і т. д.

Історія про себе: як мене звати, де працюю, моє хобі.

Який у мене голос?

Приклад.

Перший учасник: «Мене звати Інга Кирилук. Я бізнес-тренерка, коучиня, ігропрактикиня. Моє хобі — велоспорт. Який у мене голос?».

Другий учасник: «Чіткий, гучний, мелодійний».

 **10:50–11:30**

II. Практика «Ознаки неефективного та ефективного звучання в бізнес-комунікації».

Тренер об'єднує учасників у 2 групи. В групах учасники працюють на фліпчарті. Перша група пише, якими, на її думку, є характеристики ефективного звучання, а друга — неефективного звучання.

Протягом 10 хвилин учасники пишуть характеристики, а потім по черзі презентують свої напрацювання.

Приклад.

Відеоролик «Сила Голосу. Як ваш тон голосу впливає на оточення?».

Перша група — Ознаки неефективного звучання.

Перша колонка — ВАМ ГОВОРЯТЬ:

Вас не чуто, ви почервоніли й дуже напружені, яка ваша роль (не зрозуміло, що переді мною керівник) і т. д.

Друга колонка — СИМПТОМИ:

Втома в горлі вже після перших хвилин, багато слів-паразитів, свій голос не чую або не подобається і т. д.

ХАРАКТЕРИСТИКИ голосу:

Слабкий, гугнявий, тихий, нечіткий, напружений, плаксивий, тремтячий, сором'язливий і т. д.

Друга група — Ознаки ефективного звучання.

Перша колонка — ВАМ ГОВОРЯТЬ:

Вас хочеться слухати, ви мотивуєте нас, ваш виступ переконливий і т. д.

Друга колонка — СИМПТОМИ:

Ви не відчуваєте втоми в голосі, ви легко переходите з гучного голосу на шепіт і навпаки, і т. д.

ХАРАКТЕРИСТИКИ голосу:

Доброзичливий, чіткий, сильний, виразний, впевнений, мелодійний, об'ємний і т. д.

Висновок: приклад показує, в чому відмінність і чому голос, як інструмент, має більший вплив на інформацію та співрозмовника, ніж сама інформація.

Перед наступним блоком ми разом беремо на себе відповідальність за тренування й активну позицію в тренінгу для взаємодії із собою. Тепер ми розуміємо, що звук та інформація в підготовці повинні бути, як єдине ціле.

 11:30–11:50

Кава-пауза.

 11:50–13:00

III. Теоретичний блок «Голосове коло».

1. Зміст та методи.

Ціль: ознайомити учасників з основними ознаками звучання й розуміння всіх термінів.

Навчитися слухати та аналізувати.

Ми з вами відпочили й зараз зробимо опис, з чого складається голос і за що відповідає кожен пункт:

Дихання / Темп / Дикція / Тон / Гучність / Інтонації / Паузи / Тембр

2. Практичне завдання.

Кожен учасник готує маленьку історію про себе на 1 хвилину.

Учасники по одному заходять за фліпчарт і розказують історію.

Група слухає. Потім вся група разом записує по кожному пункту характеристик голосу, що почули — дає характеристику голосу кожного учасника.

Тренер робить висновки з вправи та підводить до практичного блоку по Диханню.

IV. Теоретичний блок «Дихання як інструмент фундаменту та управління».

Ціль: навчитися говорити на опорі, впливати й управляти своїм станом.

Ми навчилися дихати, щоб вижити, а не для того, щоб жити Успішно (Інга Кирилюк).

Починаємо вивчати техніки дихання животом. Ви можете ознайомитися з усіма техніками дихання в книзі «Інтелектуальне звучання в житті та бізнесі» та «Тренажер для голосу на кожен день» Інги Кирилюк.

Практичне завдання.

Всією групою стати в зручне положення й почати дихальні вправи.

Основний комплекс гімнастики.

1. ВПРАВА «ДОЛОНІ» (розминка).

Вихідне положення: стати прямо, показати долоні «глядачеві», при цьому лікті опустити, руки далеко від тіла не виводити — поза екстрасенса.

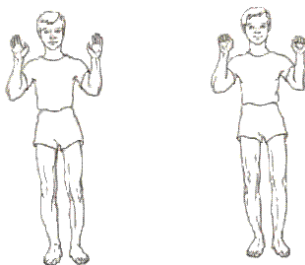
Робіть короткий, голосний, активний вдих носом і одночасно стискайте долоні в кулачки (хвотальний рух). Руки нерухомі, стискаються тільки пальці в кулачки. Причому всі пальці стискаються одночасно, із силою. Це дуже важливо.

Відразу після активного вдиху видих іде вільно й легко через ніс або через рот. У цей час кулачки розтискаються самостійно. Знову шмигнули носом (звучно, на всю кімнату) і одночасно стиснули долоні в кулаки. І знову після шумного вдиху

та стиснення долонь у кулаки — видих іде вільно, пальці рук розтискаються, кисті рук на мить розслабляються.

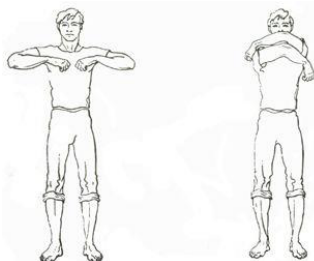
Не слід розчепірювати пальці при пасивному видиху. Вони вільно розслабляються після стиснення, видих іде абсолютно вільно після кожного вдиху.

У нашій дихальній гімнастиці дуже важливо навчитися не думати про видих. Активний лише вдих, видих пасивний. Не затримуйте повітря в грудях і не виштовхуйте його. Не заважайте організму випустити «відпрацьоване» повітря.



2. ВПРАВА «ОБІЙМИ ПЛЕЧІ».

Руки згинаємо в ліктях і піднімаємо їх так, щоб вони були на рівні плечей. Зведіть руки перед грудьми — зверху знаходяться або права, або ліва рука поперемінно. При русі рук, що йдуть назустріч одна одній, у вас буде стискатися верхній відділ легенів, і в цей час потрібно робити швидкий і, бажано, голосний вдих.

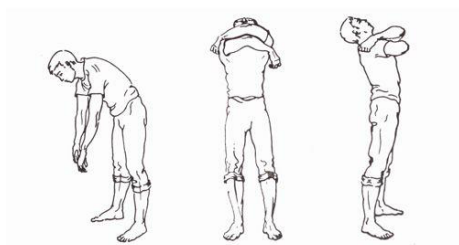


3. ВПРАВА «ВЕЛИКИЙ МАЯТНИК».

Нахиліться вперед і назад подібно до маятника. Вдихайте в крайній точці нахилу. Нахилиючись назад, зводьте руки перед грудьми.

Висновок: наше тіло — це живий організм, який так само має етапи свого розвитку.

Для того, щоб досягти якісного управління в будь-чому, треба навчитися дихати Успіхом кожного дня усвідомлено. І тоді побудова звука та інформації будуть мати якісну опору та фундамент.



🕒 13:00–14:00

Обід.

🕒 14:00–14:10

Розминка «Дзеркало».

Об'єднати учасників у пари.

Стати одне навпроти одного.

Перший учасник грає обличчям перед дзеркалом (очима, губами, бровами, щоками, щелепою).

Другий учасник у ролі дзеркала повторює всю гру обличчям 2 хвилини.

Потім все те саме повторюємо в іншу сторону.

V. Теоретичний блок «Дикція — інструмент впевненості та ввічливості».

1. Зміст та методи.

Ціль:

- 1) Розкрити гучність і чіткість голосу.
- 2) Зняти речові зажими та включити звучання впевненості природньо.

Випадіння окремих літер і складів — те ж саме, що вибите око чи зуб, відрізане вухо чи інші подібного роду потворності (Костянтин Станіславський).

Артикуляційна гімнастика сприяє зміцненню м'язів мовного апарату, звільненню від зайвої напруженості м'язів. Вона є необхідною для правильного формування вимови голосних і приголосних звуків.

2. Практичне завдання.

Артикуляційна гімнастика для чіткості мови та зняття зажимів.

Тренер пропонує відкрити свої телефони та знайти режим селфі. Дивлячись на себе, учасники повинні повторювати активно рухи гімнастики.

Повний комплекс можна знайти [в авторському інструменті «Тренажер для голосу» Інги Кирилюк:](#)



Тренуємо щелепу, губи і язик (також можна використати «Вправи Сократа», які ви знайдете одразу під тренінгом).

Після гімнастики переходимо до чіткої вимови голосних і приголосних і теж відпрацьовуємо разом всією командою, а потім по колу (всі практичні інструменти є в книзі та в робочому зошиті «Інтелектуальне звучання в житті та бізнесі» Інги Кирилюк).

Приклад:

Мі- ме- ма- мо- му- ми-

Пті- пте- пта- пто- пту- пти-

Бдгі- бдге- бдга- бдго- бдгу- бдги-

Після вимови голосних і приголосних переходимо до практикування техніки мови через Скоромовки.

Крокодил до крокодила припливав просити мила, бо набридло крокодилу умиватися без мила.

Два бобри брунатно-бурі бабрались в брудній баюрі. Правда добре, брате бобре? Дуже добре, друже бобре.

Вередували вереднички, що не зварили вареничків. Не вередуйте, вередниченьки, ось поваряться варениченьки.

Українські волонтери волонтерять-волонтерять, всі червоні хрести переволонтерять, всіх без бронешилетів забронешилетять, без тепловізорів затепловізорять, а недобайрактарених забайрактарять, усі збори й банки закриють і збирають, що й долари не міняють.

Висновок: успішний лідер, керівник, спікер розуміє, що впевненість і чіткість — це запорука якості в комунікації. Прості вправи по 5 хвилин кожного дня піднімають професійний рівень і сприйняття як інформації, так і людини.

 **15:40–16:00**

Кава-пауза.

 **16:00–16:10**

Розминка «Кішка-собака».

Виконується стоячи в колі.

Починає тренер. В один бік від себе дає маркер, пояснюючи: «Передаємо маркер сусідові зі словами та інтонацією ствердження: «... (ім'я), я даю тобі «КІШКУ».

Людина береться за маркер і звучить в інтонації питання: «Це кішка?». Той, хто дає інтонацію ствердження «Це кішка», відпускає маркер.

Той, хто отримав «КІШКУ», передає її далі, проробляючи все те саме: «Я даю тобі «КІШКУ». Дочекавшись, питає: «Це кішка?», відповідає на питання й віддає маркер.

Після того, як двоє-троє повторять, тренер каже: «Схоже, всі зрозуміли. Ускладнюємо та йдемо в інший бік». І від себе дає «СОБАКУ» — маркер іншого кольору (щоб не сплутати).

Гра закінчується, коли «КІШКА» та «СОБАКА» повернуться до тренера.

 **16:10–18:00**

VI. Інтонації. Інструмент впливу та якісного сприйняття інформації.

1. Зміст та методи.

Ціль: надати дієві інструменти 4-х тонів голосу й відпрацювати їх на практиці.

Зараз ми з вами будемо практикувати різноманітність подачі інформації.

2. Питання для дискусії.

- Колеги, чи були у вас випадки, коли люди розуміли інформацію зовсім не так, як би ви хотіли, щоб вони її сприйняли? На вашу думку, чому це відбувалось?

- Дуже дякую за те, що поділились, і зараз ми з вами поговоримо про види інтонацій, які допоможуть у комунікаціях більш чітко і якісно доносити інформацію.

Тренер показує слайди про 4 тони голосу, їх характеристики, і де краще їх використовувати в структурі ведення розмови (слайди та інші інструменти також можна знайти в книзі «Інтелектуальне звучання в житті та бізнесі» Інги Кирилюк).

Тренер пояснює поняття Воїн, Друг, Старець, Мудрець та показує різницю через голосові відмінності.

Для того, щоб більше розібратися з видами мотивації, пропонуємо інтерактивну гру.

3. Практичне завдання.

Ціль: на практиці засвоїти інтонації та їх різницю, навчитися використовувати їх легко й чути, про що говорять інші, знати, якою інтонацією відповідати.

Об'єднати учасників у 3 групи.

Кожен учасник у кожній групі протягом 1 хвилини читає скоромовку в різних інтонаціях, інші слухають і дають зворотний зв'язок — які інтонації в «+» та які треба розвинути краще.

Потім наступний учасник групи.

Час на проведення вправи — 10 хвилин.

Висновок: для ефективного спілкування з іншими людьми однієї інформації замало, важливо чути не тільки, що говорить людина, а і якою інтонацією. Це піднімає якість і бажання слухати людину, легко її розуміти.

4. Завершення тренінгу, підведення підсумків.

Отже, ми з вами сьогодні працювали над темою: «Сила голосу як інструмент впливу в житті та бізнесі».

Прийшов час підвести підсумки нашої зустрічі.

Разом запишемо на фліпчарті всі інструменти, які ми проходили сьогодні, і коли будете давати зворотний зв'язок, проголосуйте за один з інструментів. А в кінці оберемо

самий активний інструмент для нашої групи шляхом голосування.

5. Практичне завдання.

Для всіх учасників групи.

Ціль: підвести підсумки тренінгу, відповівши на запитання:

Які свіжі ідеї чи думки ви почули для себе сьогодні?

Чому новому навчилися на тренінгу?

Які емоції відчували й переживали на початку, в середині та в кінці тренінгу?

Що нового відкрили, почули у своєму голосі?

Який інструмент вам сьогодні дав максимум вау-ефекту в розкритті голосу?

На виконання завдання — 5 хвилин.

Після цього кожен учасник проговорює свої висновки протягом 2-х хвилин і помічає на фліпчарті один з інструментів, який був для нього сьогодні найкориснішим.

6. Завершення тренінгу.

Я щиро вдячна вам за залученість, відвертість і різноманітність прояву. Бажаю вам завжди чути себе та інших, продовжувати тренувати свій голос. До нових зустрічей!



Вправа «Вправи Сократа»

Авторка — Кирилюк Інга

Навчитися говорити можливо тільки говорячи.

Ціль: провести артикуляційну гімнастику для покращення техніки мови, впевненості, зняття речових зажимів. Зняти напругу учасників тренінгу шляхом залучення їх у групову фізичну дію.

Інвентар: буде продуктивніше використовувати Тренажер для голосу (авторська розробка, замовити можливо у автора).

Час проведення: в залежності від спортивного азарту учасників і задач, які стоять перед тренером.

Кількість учасників: не обмежена.

Алгоритм роботи:

1. Вправа на дихання.

Рахуємо Єгорок.

Набираємо повітря плавно носом, а далі на затримці дихання починаємо рахувати Єгорок: один Єгорка, два Єгорка, три Єгорка...

На скільки Єгорок вистачило дихання? Спробуйте ще раз.

2. Артикуляційна гімнастика.

Для язика:

Розслабимо язика та уявимо, що він — щось смачне, і ми його легесенько покусуємо з усіх боків.

Для губ:

Губи з'єднали в трубочку й малюємо коло вліво, а потім вправо.

Для щелепи:

Зжати міцно щелепу й різко розслабити, відкривши нижню щелепу вниз (повторити декілька разів).

3. Скоромовки.

Проговорити перші рази в повільному темпі.

На дворі трава, на траві дрова. Раз дрова, два дрова, три дрова. Не рубай дрова, бо трава здорова.

Не той, товариші, товаришу товариш, хто при товаришах товаришу товариш. А той, товариші, товаришу товариш, хто без товаришів товаришу товариш.

Кричав Архип, Архип охрип, не треба Архипу кричати до хрипу.

Відпрацювавши перший варіант чіткості, треба додати швидкого темпу.

І далі тренер може урізноманітнити це завдання творчим і акторським підходом:

- проговорити скоромовки по колу в різних інтонаціях;
- з різним тоном або високо, або низько;
- з потужною гучністю або тихо.

Аналіз / рефлексія:

- Що зараз після вправ ви відчуваєте в тілі?
- Які думки приходять?
- Що бачите? Що чуєте в голосі?
- Ці вправи також можна зробити самостійно та підняти швидко рівень енергії та впевненість.

Висновки: хороша новина, що нашу вимову можна змінювати й робити це легко, граючи, покращуючи свій настрій і підвищувати свій рівень енергії.

Інга Кирилюк

Менторка з публічних виступів та про-
явлення експертності. Бізнес-тренерка,
статус-коучиня, експертка з ораторсько-
го мистецтва та постанови голосу.

Авторка навчальної гри «Великий
Оратор», яка увійшла до книги рекор-
дів України.

Авторка та співавторка 6 книг.

Авторка бестселера — книги «Інтелектуальне звучання
в житті та бізнесі».

Авторка «Тренажеру для голосу на кожен день». Спікерка
міжнародних фестивалів та конференцій.

Нагороджена всеукраїнською програмою «Золотий Фонд
Нації України».

м. Київ, Україна.



[facebook.com/
inga.kirilyk](https://facebook.com/inga.kirilyk)



[instagram.com/
inga.kirilyk](https://instagram.com/inga.kirilyk)





Тренінг «Сила запитань як інструмент у роботі вчителя»

Автор — Ратушняк Олександр

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: освітяни (вчителі шкіл і викладачі вишів), а також усі, хто комунікує з людьми.

Цілі тренінгу:

1. Сформувані розуміння важливості запитань.
2. Навчити учасників тренінгу розрізняти різні види і типи запитань.
3. Засвоїти різницю між «закритими» та «відкритими» запитаннями.
4. Удосконалити та відшліфувати вміння ставити «відкриті» запитання та використовувати їх як інструмент вирішення проблемних ситуацій.

 **10:00–10:50**

I. Вступна частина.

1. Зміст та методи.

2. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу.

Запитання — головний інструмент роботи з учнями та студентами.

Щоб відбувся контакт, розпочалася пізнавальна діяльність — потрібно вміти поставити запитання. Які бувають запитання та в чому сила запитань, ми розглянемо на нашому тренінгу.

3. Очікування від тренінгу.

Тренер роздає різнокольорові стікери, на яких учасники пишуть свої очікування та приклеюють на фліпчарт. Далі тренер аналізує очікування.

4. Організаційні моменти:

- будемо працювати з вами сьогодні з 10:00 до 18:00.
- нас чекає 2 кава-паузи по 20 хв та обід з 13:00 до 14:00.

Для того, щоб протягом дня нам всім було комфортно працювати, пропоную прийняти наші домовленості:

- 1) Мобільні телефони у беззвучному режимі.
- 2) Правило піднятої руки.
- 3) Висловлюємо думки по черзі з повагою одне до одного.
- 4) Беремо активну участь у вправах, іграх, завданнях.
- 5) Повага та відкритість. Найгірше запитання — не поставлене запитання.
- 6) Творчий штраф за спізнення.
- 7) Чи є додаткові побажання щодо домовленостей?

5. Практичне завдання.

Ціль: налаштувати групу на роботу, створити сприятливу атмосферу для спільної роботи та комунікації; визначити настрій учасників за допомогою обраної картинки або смайлика.

6. Вправа «Що в нас спільного».

Мета: познайомитися та з'ясувати, як запитання допомагають пізнати іншу людину, виявити та розкрити її вподобання.

Цілі: знайти спільні для обох учасників інтереси (різні сфери захоплень, переглянуті фільми чи прочитані книги, відвідані країни та улюблені міста тощо).

Завдання:

Складіть 5 запитань, які можна поставити незнайомій людині під час спілкування. Об'єднайтеся в пари і познайомтеся, поставивши ці запитання одне одному. Поміняйтеся ролями і зробіть те ж саме.

Рефлексія:

- Поверніться до загального кола й озвучте інформацію, отриману про свого партнера.
- Розкажіть про свої відчуття під час спілкування. Що було приємного, а що не сподобалося?
- Оберіть запитання напарника, яке вам найбільше сподобалося та поясніть чому.
- Поміркуйте і висловіть свої думки про важливість запитань у нашому житті.

 **10:50–11:30**

II. Теоретичний блок. Уведення понять тренінгу.

1. Зміст та методи.

Тренер шляхом виконання практичних завдань актуалізує важливість постановки запитань та те, з якою метою ми це робимо.

2. Практичне завдання.

Перейдіть у застосунок Mentimeter або відскануйте QR-код і перейдіть за покликанням.

Завдання: надайте відповідь на запитання: чому важливо ставити запитання?

Тренер зачитує та озвучує відповіді учасників, що проєктуються на екран.

Рефлексія:

- Як ви гадаєте, чому я обрав це питання?
- Що ви відчували, відповідаючи на нього?
- Що було важливим для вас?

3. Приклади, метафори.

Те, наскільки людина розумна, видно з її відповідей, а те, наскільки вона мудра — з її запитань (Нагіб Махфуз, єгипетський письменник).

4. Вправа «Асоціативний кущ». Проблемне завдання.

Поясніть, чому ми ставимо запитання? Чому важливо це робити?

Що означає уміти ставити запитання?

- Отримувати інформацію.
- Розширювати кругозір.
- Формувати світогляд.
- Уточнити почуту інформацію.
- Виявити ставлення до інформації / подій тощо.

Отже,

- Запитання важливі.
- Запитання допомагають нам побудувати ефективну комунікацію з іншими людьми.

- Запитання дають можливість відчувати нашу значимість.
- Запитання пронизують усе наше життя.

 **11:30–11:50**

Кава-пауза.

 **11:50–13:00**

III. Блок 1. «Відкриті» та «закриті» запитання».

Ціль: навчити розрізняти «відкриті» та «закриті» запитання.

1. Вправа «Чомучки повертаються».

Ціль: занурити учасників у стан «чомучок», пригадати, як ставити «дитячі» запитання, розширити межі уяви, активізувати креативне мислення.

Завдання: записати на отриманих стікерах три запитання, які розпочинаються зі слів: «Що буде, якщо...».

Рефлексія:

- що ви відчували, коли створювали «дитячі» запитання?

- як ви гадаєте, чому я обрав саме це питання?
- чи відгукнулося воно вам?
- чи варто було вас обмежити темою? («чомучки» запитують про все на світі).

2. Приклади, метафори.

Якщо ми віримо, що кожне запитання має тільки одну правильну відповідь, ми здатні побачити тільки одну найпростішу відповідь і будемо судити про себе і про людей лише з однієї позиції. Кожен, хто відкидає всю безліч варіантів заради одного найпростішого, дуже нагадує ідіота (Роберт Кійосакі).

3. Практичне заняття «Закриті» та «відкриті» запитання».

Вправа «Мої подорожі».

Ціль: поглибити розуміння про «відкриті» та «закриті» запитання. Усвідомити між ними різницю. Навчитися ставити різні типи запитань.

Завдання учасникам:

Тренер запрошує вийти до себе одного учасника для виконання вправи. Він ставить йому запитання на тему «Мої подорожі» (запитайте напарника про його улюблені міста, нещодавно відвідані країни тощо). Усі спостерігають за цим. Перший учасник з-поміж почутих запитань має виявити «закриті». Трансформувати «закриті» запитання у «відкриті». Якщо він не може справитися, то аудиторія вмикається і допомагає йому.

Рефлексія:

- Запитання учасникам та аудиторії:
- Чого нас навчає ця вправа?
- Що ви усвідомили для себе, виконуючи її?

 **13:00–14:00**

Обід.

 **14:00–14:10**

Розминка «Один-один — два-два».

Учасники стають у коло і плескають у долоні два рази, називаючи своє число (один-один), потім по стегнах, називаючи когось іншого (наприклад, сім-сім). Той, кого назвали, переймає естафету і робить те ж саме. Хто збився — вибуває. Так триває, доки не залишиться тільки один переможець.

 **14:10–15:40**

IV. Блок 2. «Функції запитань».

1. Практичне завдання.

Об'єднати учасників у дві групи, кожна з яких буде працювати над функціями запитань. Перша — «закритих», а друга — «відкритих» запитань. На аркуші фліпчарту вони прописують функціонал кожного з видів запитань. По завершенні напрацювань виходять і презентують результати. Усі їх доповнюють.

Рефлексія:

Наскільки важливими є «відкриті» та «закриті» запитання?

Учасники висловлюються щодо напрацьованих функцій запитань, визначають важливість кожного із двох видів запитань.

Поміркуйте і висловіть свої думки про важливість запитань у нашому житті.

2. Вправа «Шквал запитань».

Автор — Олександр Ратушняк.

Ціль: потренуватися формулювати запитання до творів мистецтва в групах, з'ясувати, що запитання наближають нас до розуміння сенсу твору навіть без відповідей.

Інвентар: 4 роздруковані репродукції картин Арсена Савдова «Гімн Посейдона», «Коламбія», «Гутенрот», «Кокто», папір, ручки.

Час проведення: 25 хвилин.

Кількість учасників: 12–20 осіб.

Алгоритм роботи:

Учасники тренінгу об'єднуються в 4 групи, кожна з яких отримує репродукції картин сучасного українського художника Арсена Савадова: «Гімн Посейдона», «Коламбія», «Гутенрот», «Кокто». Завдання групам: поставити за 5 хвилин десять запитань до отриманої репродукції.

Аналіз справи:

«Шквал запитань» є своєрідним протиставленням до «мозкового штурму». Під час «мозкового штурму» учні шукають відповіді на проблемні питання, накидаючи за короткий час якомога більше варіантів, гіпотез, ідей, часом непов'язаних одне з одним, під час обговорення яких іноді народжується істина.

«Шквал запитань» — навпаки, потрібно накидати якомога більше запитань, за допомогою яких наблизитися до розуміння сенсу картини.

Рефлексія:

Кожна команда назагал перед аудиторією озвучує спільно напрацьовані запитання. Учасники тренінгу визначають, до якого виду належить кожне із озвучених запитань.

Поясніть, чи на всі запитання можна дати відповідь.

Поміркуйте і висловіть свої думки, як і наскільки постановка запитань наблизила нас до розуміння сенсів, закладених художником.

3. Мінілекція «Репродуктивні (закриті) та евристичні (відкриті) запитання».

Запитання — ключовий інструмент розвитку критичного мислення. Але не всі запитання сприяють цьому. Існує найбільш загальний поділ запитань на відкриті та закриті.

Закриті — це запитання, спрямовані на відтворення фактичної інформації, що передбачають коротку та однозначну

відповідь. Такі запитання зазвичай починаються зі слів: Хто? Що? Де? Коли? Як? Скільки? Який? та ін.

Наприклад, якого кольору була шапочка у Червоної Шапочки?

Цей тип запитань не вимагає критичного мислення. Іноді ми можемо навіть вгадати правильну відповідь. Скажімо, під час тестування.

Відкриті — ті, які не мають однозначної, єдиноправильної відповіді. Іноді відповіді можуть суперечити одна одній, але залишатися правильними. Саме цей тип запитань сприяє розвитку критичного мислення.

Такі запитання зазвичай починаються зі слів: Чому? Навіщо? У чому відмінність? Що символізує? тощо.

Як ви гадаєте, якщо репродуктивні запитання не розвивають мислення, то чи потрібно їх використовувати взагалі?

Отже, не варто применшувати значення закритих запитань. Вони допомагають перевірити знання, з'ясувати рівень обізнаності з темою.

V. Блок 3. Класифікація запитань за таксономією Б. Блума.

1. Мінілекція «Піраміда навчальних цілей та результатів Бенджаміна Блума».

Ціль: актуалізувати та поглибити знання учасників про «таксономію Блума».

Навчитися розрізняти та застосовувати різні види запитань.

Класифікація запитань за таксономією Блума.

Якщо слідувати розробленій Блумом таксономії, то знання учнів — це лише перший, найпростіший рівень класифікації. Далі йдуть ще п'ять рівнів цілей (або результатів) навчання, причому перші три — знання, розуміння, застосування — цілі нижчого порядку (мислення низького рівня). А наступні

три — аналіз, синтез, оцінювання — вищого порядку (мислення високого рівня).

Бенджамін Блум встановив також, що між рівнями мислення і відповідями на запитання, які ми ставимо, існує прямий зв'язок. Більше того, самі запитання утворюють ієрархію цілком відповідну таксономії мислення.

Питання на запам'ятовування відносяться до найнижчого рівня.

Питання на оцінку або судження розглядаються як високий рівень мислення.

Насправді, всі запитання важливі й усі вони приводять до різних видів мислення.

2. Вправа «Який ти ловець?» (з використанням командного малювальника).

Ціль: намалювати колективний малюнок, з'ясувати, що можна зловити на гачок-запитання.

Інвентар: командний малювальник, 2 листки ватману, маркери.

Час проведення: 15 хвилин.

Кількість учасників: 10–16 осіб.

Алгоритм роботи:

Усі учасники об'єднуються у дві групи. Кожній команді потрібно намалювати знак запитання за допомогою командного малювальника.

На що він схожий? На гачок. А тепер намалюйте те, що можна на цей «гачок» зловити. Інформацію-рибу.

Аналіз вправи / рефлексія:

- Поясніть, що за рибу ви зловили / намалювали?
- Що вона означає / символізує?
- Як запитання допомагають витягнути / виловити потрібну нам рибу-інформацію в морі медіа?

Кожна команда назагал перед аудиторією презентує свої малюнки та озвучує, що вдалося спільно намалювати.

Учасники тренінгу визначають, яку інформацію можна «зловити» на гачок-запитання.

3. Вправа «Карусель запитань».

Ціль: створити атмосферу колективної взаємодії між учасниками. Навчатися ставити запитання різних типів до сторітелінгу або тексту.

З'ясувати, як запитання допомагають увиразнити та поглибити важливі моменти прослуханої історії.

Інвентар: папір, ручки.

Час проведення: 20 хвилин.

Кількість учасників: 12–15 осіб.

Алгоритм роботи:

Об'єднатися в трійки, розповісти одне одному цікаву історію з власного життя, обрати одну з них і поставити до почуті історії свої запитання, але щоб там обов'язково були такі види запитань:

- емоційні (на враження);
- прості (знаннєві);
- уточнювальні;
- застосовувані (практичні);
- аналітичні;
- синтетичні (інтерпретаційні);
- оцінювальні.

Аналіз / рефлексія:

Вправа дозволяє класифікувати запитання за видами і типами. Допомагає з'ясувати, навіщо ставляться ті чи інші запитання, як вони впливають на розв'язання задач та проблемних ситуацій.

 **15:40–16:00**

Кава-пауза.

 **16:00–16:10**

Розминка «Гра з трьома м'ячиками».

Гравці перекидають один м'ячик, запам'ятовуючи, від кого приймають і кому передають. Коли м'ячик обійде всіх учасників і почне друге коло, слідом за ним уводиться другий м'яч, згодом — третій. Потрібно пильнувати, щоб гравці не збилися.

 **16:10–18:00**

VI. Блок 4. Сила запитань в дії. Практичне відпрацювання матеріалів тренінгу.

1. Вправа «Інтерв'ю».

Ціль: підготувати запитання для інтерв'ю з публічною особою. Виявити уміння формулювати і ставити запитання.

Інвентар: папір і ручки.

Час проведення: 20 хвилин.

Кількість учасників: 6–20 осіб.

Алгоритм роботи:

Вершиною мистецтва ставити запитання є інтерв'ю. Зараз кожен обирає для себе авторитетну публічну особу, в якої він хотів би взяти інтерв'ю, і готує 10 запитань до неї.

Оберіть собі людину, яка є для вас авторитетом / кумиром у якійсь галузі / справі тощо. Підготуйте 10 запитань для інтерв'ю з нею, які б дозволили вам розкрити її погляди, переконання тощо.

Аналіз вправи:

Учасники тренінгу озвучують, кого вони обрали для свого інтерв'ю, а також по 2–3 найкращих на їхню думку. Проводять класифікацію своїх запитань і визначають, які типи запитань переважають в інтерв'ю та чому.

2. Рольова гра «Постановка «розумних» запитань».

Ціль: за допомогою рольової гри продемонструвати набуті вміння ставити запитання різного типу, активізувати пізнавальну діяльність та здібності учасників тренінгу; закріпити на практиці набуті вміння ставити запитання різного типу; підготувати та продемонструвати фрагмент уроку, на якому створити ситуацію «розумного незнання» (проблемну ситуацію) за допомогою влучно поставлених запитань.

Інвентар: блокноти, ручки.

Час проведення: 20 хвилин.

Кількість учасників: 10–20 осіб.

Алгоритм роботи:

Учасники об'єднуються в чотири групи.

Кожна з груп має підготувати фрагмент уроку, на якому буде відбуватися навчання із застосуванням різних типів запитань. А також продумують завдання, коли запитання на уроці ставить не тільки вчитель, але й учні.

На підготовку дається 20 хвилин.

Потім кожна з команд демонструє назагал усім учасникам свої напрацювання.

Аналіз вправи:

Вправа демонструє уміння вчителів працювати з різними типами запитань і використовувати їх на уроці. Кожна команда назагал перед аудиторією озвучує спільно напрацьовані запитання. Учасники тренінгу визначають, до якого виду належить кожне із озвучених запитань.

Рефлексія:

- Поясніть, чи на всі запитання можна дати відповідь?
- Поміркуйте і висловіть свої думки про важливість запитань у нашому житті.

3. Висновки за весь тренінг.

4. Мотиваційна промова тренера.

5. Місточок в майбутнє:

- Найголовніші 3 речі / ідеї / інструменти, які я візьму із собою.
- Які 3 кроки я зроблю після тренінгу?

Я вам дякую за активність і бажаю натхнення та сил у досягненні поставлених цілей. До нових зустрічей.

Олександр Ратушняк

Кандидат педагогічних наук, викладач літератури у Вінницькому ліцеї №26 ім. Героя України Д. Майбороди, автор 30-ти публікацій з методики навчання літератури.



Випускник школи тренерів Центру корпоративного навчання Олени Сисоєвої (2023 р.).

Член експертної ради Всеукраїнської школи онлайн Українського інституту розвитку освіти МОН України.

Спікер (не)конференції mini EdCamp Vinnytsia.

Організатор і модератор зустрічей з письменниками.

Військовослужбовець ЗСУ (2022–2023), учасник бойових дій на Донбасі.

м. Вінниця, Україна.

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





Тренінг «Екологічна комунікація під час нових реалій»

Авторка — Патерило Ольга

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: співробітники компаній, які працюють із зовнішніми клієнтами.

Цілі тренінгу:

1. Розвинути навички екологічної комунікації в нових реаліях.
2. Надати техніки та інструменти екологічної комунікації.

 **10:00–10:30**

I. Вступна частина.

1. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу.

Тренер розповідає про себе і чому він має право проводити тренінг за цією тематикою. Назвати автора цього тренінгу (вказаний під назвою тренінгу).

2. Очікування від тренінгу.

Тренер роздає різнокольорові стікери, на яких учасники пишуть свої очікування та приклеюють на фліпчарт. Далі тренер аналізує очікування.

3. Організаційні моменти.

- будемо працювати з вами сьогодні з 10:00 до 18:00;
- нас чекає 2 кава-паузи по 30 хв та обід з 13:30 до 14:30.

Для того, щоб протягом дня нам всім було комфортно працювати, пропоную проговорити домовленості про взаємодію,

які діятимуть протягом всього тренінгу. Визначаємо правила з учасниками та прописуємо їх.

4. Практичне завдання.

Ціль: познайомити групу та створити комфортну атмосферу в комунікації.

Тренер пропонує придумати кожному учаснику на першу літеру свого імені 5 прикметників, які характеризують учасника як особистість.

5. Приклади, метафори.

Заговори, щоб я тебе побачив (Сократ).

 **10:30–11:00**

II. Теоретичний блок. Введення понять «екологічна і токсична комунікація».

1. Зміст та методи.

Тренер шляхом дискусії з групою обговорює наступні питання:

Яким чином змінилася комунікація під час війни?

Що оголила війна? З чим стикаються учасники під час комунікації?

2. Практичне завдання.

Ціль: визначити рівень обізнаності групи в темі комунікації (токсична / екологічна).

Тренер об'єднує учасників у 2 групи. Перша група учасників описує на фліпчарті, які, на їх думку, існують основні прояви токсичної комунікації. Друга група описує прояви екологічної комунікації.

Протягом 10 хвилин учасники пишуть характеристики, а потім по черзі презентують свої напрацювання.

Висновок: кожен з учасників усвідомлює, що таке екологічна (ефективна) комунікація.

 11:00–11:30

Кава-пауза.

 11:30–13:30

III. Теоретичний блок «Комунікація».

Комунікація — це процес обміну інформацією (фактами, ідеями, поглядами, емоціями тощо) між двома або більше особами, спілкування за допомогою вербальних і невербальних засобів з метою передавання та одержання інформації.

1. 5 проявів токсичної комунікації.

Людей, які схильні до токсичного сприйняття, постійно супроводжують трагедії, конфлікти, скандали, істерики, нещасні випадки. При цьому сам процес скандалу приносить їм неабияке задоволення, а винним завжди залишиться опонент.

1) Від людей з токсичною поведінкою часто можна почути безкінечний потік скарг. Викликаючи жалість до себе, вони вміло маніпулюють іншими й залюбки перекладають частину своїх робочих обов'язків на колег.

2) Тотальний контроль. Одним із проявів токсичної поведінки є прагнення контролювати все довкола. Люди, які проявляють тотальний контроль, не вміють і зовсім не хочуть слухати інших, адже знають все набагато краще.

3) Суцільний негатив і постійна критика. Люди з токсичним сприйняттям бачать світ лише в чорно-сірих тонах. Їм притаманне негативне мислення й здатність навіть у позитивних ситуаціях знаходити суцільні мінуси.

4) Страх виходу із зони комфорту. Люди з токсичною поведінкою бояться новизни у своєму житті, бо їм безпідставно здається, ніби весь світ налаштований проти їхнього успіху.

5) Нетолерантне ставлення до інших. Часто від людей, схильних до токсичності, можна почути плітки, принизливі коментарі, саркастичні фрази, злі жарти.

2. Прояви екологічної комунікації.

Спілкування неможливе без встановлення контакту зі співрозмовником. Для цього продемонструйте співрозмовникові зацікавленість і готовність до розмови виразом обличчя й положенням тіла.

1) Слухайте активно: подавайте співрозмовникові сигнали, що ви слухаєте його уважно й намагаєтеся зрозуміти. Для цього час від часу повторюйте своїми словами найбільш важливі висловлювання співрозмовника. Робіть це з позитивною або питальною інтонацією, робіть короткі зауваження на кшталт: «так, розумію», «точно», «цікаво», «чудово».

2) Будьте спостережливими, уважно стежте за емоціями, настроєм співрозмовника.

3) Не перебивайте співрозмовника, дайте йому можливість висловити свою думку до кінця. Саме думку, а не фразу чи пропозицію.

4) Щоб співрозмовник правильно зрозумів вашу основну думку, не захоплюйтеся загальними словами або занадто довгими фразами.

Що конкретніше буде висловлена ідея, то простіше іншій людині зрозуміти її.

5) Говоріть достатньо голосно й чітко (це додає вашій мові впевненості).

6) Під час розмови підтримуйте зоровий контакт зі співрозмовником, використовуйте адекватні невербальні сигнали, які можуть сказати співрозмовникові більше, ніж слова (жести, рухи, вираз обличчя, міміку тощо).

3. Практичне завдання.

Ціль: дати можливість кожному індивідуально визначити свій рівень комунікативних навичок.

Тест на визначення рівня комунікативних навичок: 16 питань для кожного учасника на листі А4. Тест можна скачати тут:



Об'єднуємо учасників у 2 групи. Учасники описують на фліпчарті, як, на їх думку, можна створити екологічну комунікацію.

Протягом 10 хвилин учасники пишуть, а потім по черзі презентують свої напрацювання.

4. Анекдот.

Зустрічаються П'ятачок і Вінні-Пух. П'ятачок їсть яблуко, а Вінні просить:

— Дай яблуко!

— Та це не яблуко, це груша.

— Тоді дай грушу!

— Та це не груша, це ананас.

— Ну дай ананас!

— Вінні, ти визначься, чого ти хочеш, а до мене не приставай.

Висновок: отже, щоб у нас не вийшло, як в анекдоті, ми познайомилися з вами з поняттям «комунікація», розібрали прояви токсичної та екологічної комунікації, визначили свій рівень комунікативних навичок, що допоможе нам рухатися далі для досягнення взаєморозуміння в цей непростий час.

 **13:30–14:30**

Обід.

 **14:30–14:40**

Руханка «33».

Учасники стають у коло та проговорюють цифри або числа від 1 до 33. Правило таке, що не можна промовляти цифру або число, які мають в собі 3, і цифру або число, які можна поділити на 3. Замість цієї цифри або числа треба зробити хлопок руками. Якщо хтось з учасників збивається й каже цифру або число, в яких є 3, або вони діляться на 3, — розпочинаємо наново.

Ось ми і закінчили з вами гру. Що вам допомогло дійти до кінця? Уважність одне до одного, а також вміння слухати й чути одне одного. Про що зараз ми з вами і поговоримо.

 **14:40–16:30**

IV. Теоретичний блок «Активне слухання».

1. Зміст та методи. Ціль.

Надати розуміння активного слухання. Познайомити з техніками активного слухання для використання та створення екологічної комунікації.

2. Актуалізація. Вправа.

Ціль: показати учасникам відсоток втрати інформації при комунікації без використовування активного слухання, без підтвердження розуміння та уточнювальних питань. А також, наочно продемонструвати, як змінюється інформація.

Для вправи необхідні 5 учасників.

Один учасник залишається й вислуховує історію від тренера.

Наступний учасник заходить по черзі та слухає історію, переказану попереднім першим учасником, який залишався в аудиторії та слухав оригінал.

Далі заходить наступний учасник, і йому переказує історію вже другий учасник, і так до останнього 5-го учасника.

Останній учасник розказує усім учасникам тренінгу, що він зрозумів і що запам'ятав.

Історія:

Моєму старшому синові майже 12 років, молодшому через 3 тижні виповниться 4 роки. Так ось, дивилися ми мультик «Жив-був пес» ще зі старшим сином, напевно, з того моменту, як він з'явився, і зараз із молодшим дивлюся. І замислилась, а чому саме пес і вовк, а чому не кіт і лисиця. І почала шукати історію. Виявилось, у дитинстві автор мультфільму любив читати казку про пса Сірка та вовка, любив слухати народні пісні. Мій молодший також любить пісню «Ой там на горі», завжди її співає. До речі, спочатку аніматор дав назву «Собаке життя», але цензори не пропустили цю назву, тому мультик назвали «Жив-був пес». Так от, я цю стрічку вже переглянула 53 рази, здається, що всі фрази знаю напам'ять.

Рефлексія:

- Наскільки наша історія зберегла важливі деталі в кінці розповіді?
- Чому історія змінювалась?
- Хто як передавав інформацію?
- Що стало ключовим у збою комунікації?
- Які схожі ситуації ви можете згадати зі свого досвіду спілкування?

3. Теорія.

Активне слухання — це процес, під час якого той, хто слухає, не просто сприймає інформацію від співрозмовника, але й активно показує розуміння цієї інформації. Іноді це ще можна назвати видами активного слухання.

- Луна-техніка — це повторення окремих слів клієнта або їх поєднань без жодних змін.
- Уточнення — не завжди в розповіді людина описує всі деталі подій або переживань. Попросіть уточнити всі, навіть найдрібніші подробиці.

- Паузи — коли людина закінчує говорити, витримайте паузу. Вона дає можливість подумати, осмислити, усвідомити, додати щось до розповіді.

- Резюмування — проведення проміжних підсумків сказаного співрозмовником у процесі його монологу: «Отже, ми з вами обговорили».

4. Практичне завдання.

Відпрацювання у вигляді акваріума. Необхідно дві людини. Одна розповідає цікаву історію про себе, інша використовує методи активного слухання, інші учасники після завершення обговорюють, які саме методи використовувались.

5. Приклади, метафори.

Слухати — це більше, ніж розуміти слова.

Висновок: отже, дорогі учасники, ми з вами ознайомилися з активним слуханням, техніками активного слухання. Спробували ці техніки на практиці. Пропоную ці навички використовувати в повсякденні. І я впевнена, ваші співрозмовники будуть почуті вами і це допоможе налагодити комунікацію.

 **16:30–17:00**

Кава-пауза.

 **17:00–18:00**

Колеги, пропоную закріпити матеріал практикою.

Учасники об'єднуються в пари, згадують неекологічні ситуації зі свого життя та прописують на фліпчарті, як саме можна було запобігти цим негативним ситуаціям. Кожна пара демонструє результат на загал.

Тренер завершує тренінг, підводячи підсумки.

Отже, ми з вами сьогодні працювали над темою: «Екологічна комунікація під час нових реалій». Прийшов час підвести

підсумки нашої зустрічі. Ставимо валізу й запитуємо кожного з учасників, що забираєте із собою у валізі.

Мотивуюча промова тренера.

Комунікація під час війни — виклик, який постав перед українцями. Саме використання екологічної комунікації, прокачка навику слухати та чути надасть нам сили впоратись із цим викликом. І я впевнена, в кожного з вас це вийде!

І головне — сприяти перемозі України!

Ольга Патерило

Лікарка-терапевтка.

Сертифікована бізнес-тренерка.

Фахівчиня з навчання та розвитку персоналу в Україні та країнах СНД міжнародної фармацевтичної компанії.

Випускниця «Школи Тренерів АС».

Студентка «Academy WPG».



м. Дніпро, Україна.

Facebook:

[Ольга Патерило](#)



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

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





Тренінг «Зворотний зв'язок високої якості: як розвивати команду через ефективну комунікацію»

Авторка — Савченко Олена

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: менеджери відділів компанії.

Цілі тренінгу:

1. Сформувані розуміння про зворотний зв'язок високої якості та його типи.
2. Передати принципи ефективного зворотного зв'язку.
3. Надати комплексне розуміння складових зворотного зв'язку.
4. Відпрацювати дієві техніки надання та сприйняття зворотного зв'язку.

 **10:00–10:50**

I. Вступна частина.

1. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу.

Тренер розповідає про себе і чому він має право проводити тренінг за цією тематикою. Назвати автора цього тренінгу (вказаний під назвою тренінгу).

2. Організаційні моменти:

- ми з вами працюємо з 10:00 до 18:00.
- нас чекає 2 кава-паузи по 20 хв та обід з 13:00 до 14:00.

Для того, щоб протягом дня нам всім було комфортно працювати, пропоную сформувати домовленості.

3. Очікування від тренінгу.

Тренер роздає різнокольорові стікери, на яких учасники пишуть свої очікування та приклеюють на фліпчарт. Тренер аналізує очікування.

4. Практичне завдання «Лінія часу».

Ціль: створення комфортної атмосфери та знайомство з групою.

Учасники створюють свою професійну лінію за допомогою паперу та маркерів. Потім кожен представляє свій професійний шлях групі. Це допомагає познайомитись із досвідом кожного учасника та налаштовує на спільну комунікацію.

5. Родзинка.

У підсумку знайомства хочеться сказати словами американського філософа Генрі Девіда Торо: «Для того, щоб пізнати істину, нас має бути двоє. Один, щоб її сказати, інший — щоб її усвідомити».

Саме такі усвідомлення у нас з'являються під час надання та отримання зворотного зв'язку.



10:50–11:30

II. Теоретичний блок «Основи зворотного зв'язку».

1. Актуалізація.

- Як часто зворотний зв'язок зустрічається у вашому житті?

- Яким у вас був досвід вражаючого зворотного зв'язку?
- Яким у вас був досвід неефективного зворотного зв'язку?

2. Мінілекція.

Тренер демонструє на слайді визначення зворотного зв'язку високої якості та його типів.

Зворотний зв'язок високої якості — це цілеспрямована, конструктивна та своєчасна комунікація між керівником і співробітником, спрямована на покращення роботи, розвиток навичок та підвищення мотивації.

Типи зворотного зв'язку:

1) Позитивний зворотний зв'язок — це висловлення підтримки, похвали та визнання досягнень співробітника з метою мотивації та підвищення продуктивності співробітника.

2) Негативний зворотний зв'язок — це вказівки на помилки, недоліки та проблеми, що потребують виправлення.

3) Конструктивний зворотний зв'язок — це висловлення рекомендацій та порад для поліпшення результатів та розвитку професійних якостей.

4) Деструктивний зворотний зв'язок — це висловлення негативної оцінки, критики та обвинувачень без конструктивних пропозицій та рекомендацій.

3. Практичне завдання №1.

Ціль: аналіз переваг та недоліків типів зворотного зв'язку в комунікації з колегами.

Тренер об'єднує учасників у 4 групи, кожна отримує один тип зворотного зв'язку. На фліпчартах команди записують переваги та недоліки цього типу зв'язку у спілкуванні зі співробітниками. Після 5 хвилин обговорення кожна група презентує свої висновки.

Аналіз вправи: обговорення висновків та запитань учасників.

Висновок: кожен з учасників усвідомлює, що зворотний зв'язок — це важлива складова ефективної взаємодії менеджера та співробітника. А якість зворотного зв'язку визначає майбутні успіхи співробітника.

 **11:30–11:50**

Кава-пауза.

III. Теоретичний блок «Принципи зворотного зв'язку».

1. Актуалізація.

- Як ви вважаєте, які є принципи зворотного зв'язку?
- Як ви вважаєте, чому важливо дотримуватися принципів зворотного зв'язку?

2. Мінілекція.

Тренер надає теоретичну інформацію про 4 принципи надання зворотного зв'язку:

- Своєчасність.
- Конкретність.
- Об'єктивність.
- Конструктивність.

3. Практичне завдання №1.

Ціль: допомогти учасникам зрозуміти, з якими проблемами вони можуть зіштовхнутися при наданні зворотного зв'язку та обговорити способи їх вирішення.

Тренер об'єднує учасників у пари та надає сценарій, згідно якого один учасник виступає в ролі менеджера, інший — у ролі підлеглого. Згідно сценарію учасники відграють ситуацію, в якій потрібно застосувати принципи зворотного зв'язку.

Аналіз вправи: загальне обговорення, як кожен із принципів був застосований у зворотному зв'язку та які результати його застосування.

4. Практичне завдання №2.

Ціль: аналіз робочих ситуацій з точки зору зворотного зв'язку для кращого розуміння його практичного застосування.

Учасники обговорюють конкретні ситуації зі свого робочого життя, де застосування чи відсутність принципів зворотного зв'язку вплинуло на якість комунікації.

Висновок: підсумкове обговорення з приводу принципів зворотного зв'язку, які учасники беруть собі в роботу.

5. Родзинка.

Історія про позитивні наслідки запитування зворотного зв'язку британським вченим Джоном Гаррісоном, який виготовив перший морський хронометр.

 **13:00–14:00**

Обід.

 **14:00–14:10**

Розминка «Інтерв'ю в парах».

Тренер об'єднує учасників у пари, де вони мають взяти інтерв'ю одне в одного, задаючи питання про те, що мотивує колегу працювати у цьому професійному напрямку, про його успіхи в роботі та хобі.

Потім учасники по черзі представляють свого партнера групі.

 **14:10–15:40**

IV. Теоретичний блок «Складові зворотного зв'язку високої якості».

1. Актуалізація.

Що ви розумієте під складовими зворотного зв'язку?

Які складові ви вважаєте найважливішими для ефективного зворотного зв'язку?

2. Практичне завдання №1.

Ціль: об'єднати знання та досвід для визначення ключових елементів, які роблять зворотний зв'язок високоякісним.

Тренер об'єднує учасників у групи, потрібно створити список складових, з яких, на їхню думку, складається зворотний зв'язок високої якості. Після цього кожна група представляє свої висновки та обговорює їх потенційне використання.

Аналіз вправи: учасники діляться тим, як можуть використовувати сформовані складові на практиці.

3. Мінілекція.

Тренер демонструє слайд із складовими зворотного зв'язку високої якості, згідно списку учасники доповнюють власний список новими компонентами.

- 1) Щире бажання допомогти співробітнику.
- 2) Довіра та відкритий діалог.
- 3) Створення позитивної атмосфери.
- 4) Чітко сформульовані очікування від початку.
- 5) Підготовка до зворотного зв'язку.
- 6) Вчасний, регулярний та індивідуальний зворотний зв'язок.
- 7) Конкретизована похвала.
- 8) Чіткі підсумки, зроблені співробітником.
- 9) Повернення до вищої цілі.
- 10) Контроль домовленостей.
- 11) Референтна експертність.

4. Практичне завдання №2.

Ціль: створити дієвий план надання зворотного зв'язку, який учасники зможуть застосовувати у своїй роботі.

Тренер об'єднує учасників у групи, в яких їм потрібно, базуючись на складових зворотного зв'язку, створити план надання зворотного зв'язку.

Висновок: основні висновки по блоку. Питання-відповіді.

5. Родзинка.

Як казав Генрі Форд: «Зворотний зв'язок має бути як попутний вітер, що допомагає нам рухатися вперед, а не як тягар, що стримує нас».

 **15:40–16:00**

Кава-пауза.

 **16:00–16:10**

Розминка «Криголам — Три правди та одна брехня».

Кожен учасник має сказати три правдивих факти про себе та одну неправду. Інші учасники повинні відгадати, що з озвученого неправда.

 **16:10–18:00**

V. Теоретичний блок «Техніки надання та сприйняття зворотного зв'язку».

1. Актуалізація.

Що ви розумієте під техніками зворотного зв'язку?

Які техніки зворотного зв'язку ви вже використовували у своїй роботі?

2. Мінілекція.

Тренер демонструє слайд із дієвими техніками надання зворотного зв'язку: SBI, SKS, COIN, TAG, AID та надає детальну інформацію по кожній техніці. В яких випадках яку з технік варто застосовувати. А також демонструє слайд із технікою сприйняття зворотного зв'язку SARA.

3. Практичне завдання №1.

Ціль: практичне застосування навичок надання та сприйняття зворотного зв'язку.

Тренер об'єднує учасників у трійки, в яких кожен бере на себе роль менеджера, співробітника або спостерігача. Кожна трійка отримує кейси з реальними ситуаціями, де потрібен зворотний зв'язок. Менеджери використовують техніки

зворотного зв'язку, після чого співробітники та спостерігачі діляться враженнями та змінюють ролі.

Аналіз вправи: розбір складнощів, з якими зіштовхнулись учасники під час виконання завдання. Надання зворотного зв'язку від учасників.

4. Практичне завдання №2.

Ціль: практика надання конструктивного зворотного зв'язку за техніками.

Тренер об'єднує учасників у групи по 4 особи. Кожен учасник групи описує робочу ситуацію, де надавав зворотний зв'язок, не підписуючи картку. Потім картки перемішуються, і кожен отримує ситуацію іншого учасника для презентації, як би він надавав зворотний зв'язок у цій ситуації.

Висновок: тренер з командами обговорює ключові висновки та просить кожного учасника зробити короткий підсумок, які нові техніки зворотного зв'язку вони планують застосовувати у своїй роботі.

5. Завершення тренінгу, підведення підсумків.

Отже, ми з вами сьогодні працювали над темою: «Зворотний зв'язок високої якості: як розвивати команду через ефективну комунікацію».

Прийшов час підвести підсумки нашої зустрічі. Для цього кожному учаснику потрібно одним реченням описати, що він забирає із собою після тренінгу.

Шановні учасники, я вдячна вам за вашу залученість та продуктивність. Бажаю вам результативних зворотних зв'язків, які будуть приводити ваших співробітників до нових результатів.

6. Родзинка.

Адже, як казав Пітер Друкер: «Зворотний зв'язок — це місток між тим, де ми є зараз, і тим, де ми хочемо бути».

До нових зустрічей!

Олена Савченко

Сертифікована бізнес-тренерка, психологиня, практикуюча коучиня.

Увійшла до трійки кращих бізнес-тренерів України в галузі контакт-центрів на конкурсі DZWINNER.

Авторка трьох різних тренінгових програм із надання зворотного зв'язку для цільової аудиторії: супервізори, менеджери та керівники під назвою: «Зворотний зв'язок високої якості».

Авторка тренінгу «Встановлення довірливих відносин».

Авторка тренінгу «Агенти клієнтоорієнтованого сервісу».

м. Вінниця, Україна.

Facebook:

[Ольга Савченко](#)



[instagram.com/](#)

[olena._savchenko](#)





Тренінг «Психологічна безпека в команді»

Авторка — Михальчук Яна

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: учасники, які працюють в одній команді.

Цілі тренінгу:

1. Сформувані розуміння психологічної безпеки в команді.
2. Передати інструмент екологічної взаємодії в команді.
3. Закласти основи побудови атмосфери довіри в команді.

 **10:00–10:30**

I. Вступна частина.

1. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

2. Зміст та методи.

Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу.

Тренер розповідає про себе і чому він має право проводити тренінг за цією тематикою. Назвати автора цього тренінгу (вказаний під назвою тренінгу).

Тренер проговорює з учасниками організаційні моменти та правила взаємодії.

1. Знайомство та збір очікувань.

Тренер роздає кожному учаснику кольорові стікери / листи, на яких учасники пишуть свої цілі та очікування від тренінгу.

2. Знайомство.

Назвіть своє ім'я, вашу роль у команді та свою сильну сторону. Поділіться своїми очікуваннями від тренінгу. Передайте слово наступному учаснику.

Висновок: кожен з нас — унікальний член команди. Знаючи сильні сторони кожного, ми можемо ефективніше їх використовувати для досягнення кращих результатів команди.

 **10:30–11:30**

II. Блок №1. Що таке психологічна безпека? Команда vs група.

Ціль: сформувані розуміння психологічної безпеки в команді, ввести основні поняття.

1. Зміст та методи.

Перегляд відеоролика «it's smarter to travel in groups».

Актуалізація теми через запитання до учасників:

- Про що для вас це відео?
- Чи вважаєте ви себе командою?
- Чи є у вашій команді психологічна безпека?

2. Практичне завдання.

Ціль: зібрати вже існуючі знання та уявлення учасників про поняття «команда» та «психологічна безпека».

Учасники об'єднуються у дві групи. Робота з фліпчартами.

Завдання для групи 1: дати визначення та зобразити, що таке команда та чим команда відрізняється від групи людей, назвати ознаки команди.

Завдання для групи 2: дати визначення та зобразити, що таке психологічна безпека та які ознаки того, що в команді вона є?

Презентації команд. Далі тренер проводить мінілекцію, доповнюючи інформацію, яку презентували учасники, та подає висновок.

3. Мінілекція.

За визначенням американської дослідниці лідерства, фахівчині з організаційного навчання та професорки

Гарвардської бізнес-школи Емі К. Едмонсон, психологічна безпека — це віра в те, що працівники можуть самовиражатися, не боячись помсти чи осуду.

Ознаки психологічної безпеки:

- робити помилки — це нормально;
- висловлювати свою думку щодо тих чи інших процесів, навіть якщо вона відрізняється від думки керівника чи інших членів команди — нормально;
- почуття комфорту;
- можливість бути собою;
- відчуття, що тебе цінують та підтримують;
- позитивні емоції;
- довіра.

Як психологічна безпека впливає на бізнес та співробітників?

- підвищення залученості;
- заохочення нових ідей;
- розвиток інклюзивної культури;
- підвищення продуктивності;
- покращення добробуту;
- зменшення плинності кадрів.

Тренер запитує, чи є у групи якісь запитання, коментарі, уточнення. Після цього пропонує створити «Дерево психологічної безпеки».

Ціль: закріпити розуміння поняття психологічної безпеки та закласти основи побудови атмосфери довіри в команді.

На фліпчарті намальований стовбур дерева з гілочками. Тренер роздає кожному учаснику зелені папірці у формі листочків. Кожен учасник має написати на листочку одне слово, продовжуючи визначення «Психологічна безпека в команді для мене — це...». Кожен по черзі озвучує своє слово / визначення та прикріплює листочок на дерево.

Висновок: команду можна порівняти з живим організмом, який проходить певні етапи розвитку і потребує створення умов для ефективної роботи всіх частин цього організму та підтримки його життєдіяльності. Кожен член команди відіграє свою важливу роль у створенні таких умов та несе відповідальність за досягнення спільних результатів. Психологічна безпека є життєво необхідною умовою для того, щоб команда була міцною, розвивалася та досягала неймовірних результатів.

 **11:30–11:50**

Кава-пауза.

 **11:50–13:20**

III. Блок №2. Помиляйся розумно.

Ціль:

- сформувані розуміння, як психологічна безпека впливає на відношення до помилок та який простір має бути в команді для того, щоб можна було успішно трансформувати помилки в досвід;
- змінити парадигму негативного відношення до помилок на більш позитивну та розвиваючу.

Актуалізація теми відношення до помилок через запитання до учасників:

- Хто з вас любить помилятися? А хто не любить?
- Як ви себе відчуваєте, коли припускаєтеся помилки?
- Чи спостерігали ви колись, як ваш колега або керівник робить помилку, і не вказали йому на це?
- Чому так відбувається? (учасники діляться своїми думками)

Американська дослідниця лідерства та професорка Гарвардської бізнес-школи Емі К. Едмонсон вивчала тему помилок у команді і ось до чого вона прийшла.

Давайте переглянемо [уринок з її виступу на TEDx Talks](#) (1:33–3:58, ютуб, Building a psychologically safe workplace | Amy Edmondson | TEDxHGSE, канал «TEDx Talks»):



Що відбувається, коли ми не говоримо про помилки? (учасники діляться своїми думками)

Назвіть, будь-ласка, приклади помилок у вашій професії.

Учасники називають помилки, притаманні саме їхній команді та спеціальностям, для кожної команди це будуть різні приклади. Чи всі ці помилки однакові?

Тренер проводить мінілекцію.

У своїй книжці «The right kind of wrong» Емі К. Едмондсон класифікує типи помилок. У залежності від контексту, помилки бувають:

- базові;
- складні;
- розумні.

Базова помилка — це помилка, яку ми робимо у сталому контексті, маючи певні знання та досвід. Наприклад: помилка у написанні слова (хоча ми знаємо, як воно пишеться), помилка поетапності виконання завдання (хоча ми маємо знання про етапи), помилка у проведенні процедури тощо.

Складна помилка — це помилка, яку ми робимо у варіативному контексті, маючи знання та досвід. Наприклад, хірург, який знає та вміє проводити операції, стикається з ускладненням під час самої операції. Знання у нього є, але контекст може швидко змінюватися. Так само тренер, який багато разів проводив тренінги, може стикнутися зі складною групою

або учасником і не зовсім правильно управляти динамікою групи.

Розумна помилка — це помилка, яку ми робимо в абсолютно новому та невідомому нам контексті. Вчені, які винайшли вакцину проти COVID 19, зробили багато розумних помилок для того, щоб отримати потрібний результат. Тренер, який вперше створює тренінг на нову тему для нової цільової аудиторії. Він теж буде припускатися розумних помилок.

Практичне завдання.

Ціль: перенести запропоновану класифікацію на свій власний робочий досвід та розробити варіанти рішень для кожного типу помилок.

Етап 1. Індивідуальне завдання: запишіть декілька прикладів помилок у своїй професії (2 хв).

Етап 2. Об'єднайтесь у трійки та обговоріть, до яких типів можна віднести ваші приклади (7 хв).

Учасники записують по одному прикладу кожного типу від трійки на листочках та розміщують їх на фліпчарті.

Етап 3. Учасники працюють у трьох групах (кожна група над певним типом помилок) та шукають рішення — «Що нам, як команді, варто робити з такими помилками?» (10 хв). Презентація рішень. Висновки (5 хв на кожну групу).

Висновок: кожен з нас помилиться. Це факт. Питання лише в тому, коли та як ми на це відреагуємо. Що нам, як команді, потрібно для того, щоб успішно трансформувати цей досвід? Психологічна безпека. Простір, де можна помилятися. І це нормально. Тільки тоді ми зможемо якісно попереджати базові помилки, прогнозувати та зменшувати кількість складних помилок та сміливіше помилятися розумно для того, щоб навчатися, розвиватися та досягати кращих результатів.

У наступному блоці ми розглянемо, як підтримувати психологічну безпеку та надавати екологічний зворотний зв'язок, використовуючи метод ненасильницького спілкування.

 13:20–14:20

Обід.

 14:20–15:50

IV. Блок №3. Метод Жирафа. Як екологічно взаємодіяти в команді.

Ціль: передати інструмент екологічної взаємодії в команді — метод ненасильницького спілкування та відпрацювати навичку надання зворотного зв'язку, використовуючи цей метод.

1. Зміст та методи.

Актуалізація стратегій поведінки та взаємодії в команді за допомогою гри «Лабіринт».

Інструкція для учасників:

1) Перед вами лабіринт. Ваша задача — знайти прокладений маршрут.

2) Під час вправи не можна розмовляти. Перед початком у вас буде хвилина обговорити, як ви будете взаємодіяти.

3) Ви можете рухатися тільки по 1 клітинці (прямо, направо, наліво). По діагоналі кроків немає. Якщо ви стали на правильну клітинку — я підіймаю палець вгору. Якщо на неправильну — палець вниз.

4) Після помилки маршрут починає шукати наступний гравець із самого початку і так по черзі, поки команда не пройде весь маршрут до кінця без помилок.

5) Ваша задача — встигнути прокласти маршрут за 7 хвилин.

(Клітини, по яким можуть пересуватись учасники, можна намалювати крейдою на вулиці або за допомогою скотчу на підлозі. Розмір лабіринту — 5 на 10 клітин. Тренер завчасно промальовує для себе маршрут, роздруковує його та, слідкуючи за ним, подає учасникам знаки).

Запитання для учасників після гри:

- Про що для вас ця гра?
- Що допомагало вам взаємодіяти?
- З якими складнощами ви стикнулись?
- Як ви себе почували, коли припускалися помилки

в маршруті?

- Що вас підтримувало?

Як екологічно спілкуватися про помилки та надавати зворотний зв'язок так, аби це сприяло розвитку команди, а не навпаки?

Давайте розглянемо метод ненасильницького спілкування або метод Жирафа. Що ви знаєте про жирафів? (учасники надають свої відповіді). Тренер розповідає уривок із книги Маршала Розенберга «Ненасильницьке спілкування» (уривок про жирафів та шакалів).

2. Мозковий штурм.

Ціль: провести діагностику розуміння поняття «ненасильницьке спілкування», актуалізація теми.

Тренер просить учасників продовжити речення «Ненасильницьке спілкування — це...» одним словом.

Учасники пишуть свої варіанти на стікерах та наклеюють на фліпчарт. Тренер зачитує всі варіанти і на основі ідей пропонує учасникам дати визначення ненасильницького спілкування та порівняти з визначенням Маршала Розенберга (детальніше див. книгу М. Розенберга «Ненасильницьке спілкування»).

Ненасильницьке спілкування (далі ННС) — це метод спілкування, який ґрунтується на емпатії, усвідомленні та самовираженні та розроблений з метою покращення комунікативних процесів.

ННС має 4 складові:

1) Спостереження — конкретні дії, за якими ми спостерігаємо, що впливають на наше благополуччя.

2) Почуття — наші почуття відносно того, що ми спостереігаємо.

3) Потреби — потреби, цінності, бажання й все інше, що формує наші почуття.

4) Прохання — конкретні дії, про які ми просимо задля покращення нашого життя.

3. Практична вправа №1.

Ціль: закріпити розуміння чотирьох складових ННС.

Тренер об'єднує учасників у 3 групи. Кожна група отримує уривок з діалогу про надання зворотного зв'язку колегою. Завдання: знайти у діалозі речення, які відповідають чотирьом складовим ННС (спостереження, почуття, потреба, прохання). На виконання — 5 хвилин.

Тренер запитує учасників, чи зрозумілі всі складові методу ННС, відповідає на уточнювальні питання.

4. Практична вправа. Рольова гра.

Ціль: відпрацювати навичку надання зворотного зв'язку методом ННС.

Тренер об'єднує учасників у трійки. Кожен учасник отримує роль:

- колега, який надає зворотний зв'язок;
- колега, який отримує зворотний зв'язок;
- спостерігач.

Завдання: надати зворотний зв'язок вашому колезі, використовуючи метод ННС. Завдання спостерігача — слідкувати, чи надається зворотний зв'язок методом ННС, та надати зворотний зв'язок.

Після першого кола учасники обмінюються ролями (5 хв на кожне коло).

Запитання після рольової гри:

- Що було важко під час вправи?
- Як ви почувалися, коли отримували / надавали / спостерігали зворотний зв'язок методом ННС?

- Як цей метод допомагає говорити про помилки в роботі?
- Чи сприяє метод ННС психологічній безпеці? Як саме?

Тренер зачитує цитату Маршала Розенберга: «Ваші наступні слова змінять ваше життя» (М. Розенберг «Мирне слово у конфліктному суспільстві»).

Висновок: більшість із нас навчали говорити і думати мовою Шакалів. Ця мова спілкування виходить із голови. Це спосіб розумової класифікації людей на різні відтінки доброго та поганого, правильного і неправильного. В підсумку це провокує оборону, опір і контратаку. Саме тому нам так важко і часом неприємно говорити та надавати зворотний зв'язок про помилки. Звідси і страх осудження, і страх виглядати негативним та ставити запитання. Мова Жирафа закликає нас говорити від щирого серця, говорити про те, що відбувається з нами, не засуджуючи інших. Ви даєте людям можливість сказати «так», хоча ви також поважаєте і відповідь «ні». Спілкування Жирафа — це мова прохань; спілкування Шакала — мова вимог. Як ми хочемо спілкуватись у команді, яке спілкування приведе нас до кращих результатів? Обираємо лише ми самі.

Після перерви ми поговоримо, як психологічна безпека впливає на нашу ефективність та що потрібно робити для того, щоб створювати атмосферу розвитку та навчання в команді.

 **15:50–16:10**

Кава-пауза.

 **16:10–18:00**

V. Блок №4. Психологічна безпека — відповідальність кожного з нас.

Ціль: закласти основи побудови психологічної безпеки в команді.

Актуалізація стратегій поведінки в команді за допомогою командної гри (на вибір тренера).

Давайте поглянемо на графік.

- Що ви бачите?
- Які є закономірності?

висока

Психологічна безпека	Зона комфорту	Зона навчання
	Зона апатії	Зона тривожності
	Мотивація та відповідальність	

низька

висока

1) Коли психологічна безпека низька, мотивація та відповідальність відповідно теж — учасники команди перебувають у зоні апатії.

2) Коли психологічна безпека низька, а мотивація та відповідальність високі — учасники команди потрапляють у зону тривожності.

3) Коли психологічна безпека висока, але мотивація та відповідальність низька — учасники команди перебувають у зоні комфорту.

4) Коли психологічна безпека висока, так само як і мотивація та відповідальність — учасники команди перебувають у зоні навчання та розвитку.

Як ви вважаєте, в якій зоні ваша команда зможе досягати кращих результатів та бути ефективною?

Тренер проводить мініфасилітацію (30 хв).

1. Фасилітація.

Ціль: визначити навички, які має опанувати команда для того, щоб створювати та підтримувати психологічну безпеку.

Учасники об'єднуються у дві групи. Перша обговорює та генерує ідеї на перше питання. Друга група — на друге.

Відводиться 10 хвилин. Потім групи міняються завданнями і дописують ідеї, яких ще не було. Відводиться також 10 хвилин.

Питання для команд:

- Чому нам потрібно навчитися, щоб створити психологічну безпеку в нашій команді?
- Яку поведінку ми маємо демонструвати, щоб створювати та підтримувати психологічну безпеку в команді?

Після генерації ідей учасники спільно формують 5 найкращих навичок, які їм необхідно розвивати, щоб створити та підтримувати психологічну безпеку у своїй команді. Обговорюють, де і як зможуть навчитися цим навичкам, що для цього потрібно зробити.

Також тренер може запропонувати команді після тренінгу створити «Кодекс поведінки» команди із запропонованих ідей під час фасилітації.

2. Рефлексія, підсумки.

Тренер роздає кольорові паперові кульки.

Завдання: напишіть своє ім'я та відповідь на запитання: Що особисто я готовий(а) зробити для психологічної безпеки у своїй команді вже сьогодні / завтра? Учасники по черзі підходять до дошки та прикріплюють свої кульки, проговорюючи свої ідеї.

Запитання для учасників:

- Що цінного було для вас у сьогоднішньому тренінгу?
- Що перестанете / почнете робити по-іншому / або продовжите робити?

Висновок: психологічна безпека — це простір, в якому кожен член команди відчуває себе цінним; простір, в якому робити помилки та навчатися на них — це нормально, де можна висловити свою думку й бути почутим. Простір, в якому команда створює щось нове, генерує ідеї, досягає класних результатів! Психологічна безпека в команді — це відповідальність кожного з нас! Великий шлях починається з маленьких кроків. Я бажаю вам створити цей простір у своїй команді з легкістю і в задоволення!

Яна Михальчук

Сертифікована бізнес-тренерка,
коучиня, фасилітаторка.

Ведуча трансформаційної коучингової гри «Фокус» та бізнес-гри «Upgrade».

м. Київ, Україна.

[instagram.com/
yana.my.coach](https://www.instagram.com/yana.my.coach)





Тренінг «Король Сервісу»: як побудувати сервіс на підставі цінностей та принципів

Авторка — Соломаха Ольга

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: HoReCa.

Цілі тренінгу:

1. Ознайомити з тенденціями розвитку сервісу.
2. Навчити аналізувати «плюси» та «мінуси» особистої поведінки та самостійно відслідковувати продуктивність роботи.
3. Сформувати в учасників розуміння своєї роботи з гостем на підставі клієнтоорієнтованих принципів, цінностей та стандартів.

 **10:00–10:40**

I. Блок №1.

1. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити комфортний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу.

Починається все із самопрезентації й далі питання до групи: «Хто з вас вже відвідував тренінги?».

2. Організаційні моменти.

Тренер озвучує час початку та закінчення тренінгу, таймінг для кава-пауз, обіду.

3. Правила під час тренінгу.

- 1) Мобільні телефони вимкнені або у беззвучному режимі.
- 2) Коли говорить один учасник, решта не перебиває.
- 3) Творчий штраф за недотримання регламенту.

- 4) Брати активну участь у вправах, іграх, завданнях.
- 5) Можливо, є побажання чи пропозиції до правил?

4. Знайомство.

Тренер роздає кожному кольорові стікери, на яких учасники пишуть свої цілі та очікування від тренінгу.

Тренер наклеює всі листи на фліпчарт та озвучує кожну мету.

 **10:40–12:00**

II. Блок №2. Основні види сервісу.

Ціль: ознайомити учасників з видами сервісу та основними помилками в його наданні.

Сьогодні слово «сервіс» з ніг до голови «обросло» різними упередженнями та стереотипами, тому маємо: «сервіс — це дорого», «не на часі» або «наш персонал посміхається, невже потрібно ще щось?». За сервісом завжди стоїть дещо більше — турбота.

Види сервісу:

- 1) Передпродажний сервіс.

Питання до учасників: «Що, на вашу думку, входить до цього сервісу?».

Передпродажний сервіс «безкоштовний», тобто тут ми ще не заробляємо. Він включає такі елементи:

- цільова аудиторія;
- підготовка: приміщення, ремонт, закупівля обладнання, дозвіл, партнерська співпраця з постачальниками.

Питання до учасників: «Що ще може бути на цьому етапі?».

- укомплектування необхідною документацією;
- просування в соціальних мережах, створення «шуму» навколо;
- набір та навчання команди.

Питання до учасників: «Наскільки важливий етап навчання та підбору команди?». Відповіді фіксуємо на фліпчарті.

2) Післяпродажний сервіс.

Питання до учасників: «Що, на вашу думку, входить до цього сервісу? Яку саме послугу ми пропонуємо нашому гостю?».

Також фіксуємо відповіді на фліпчарті.

3) Етичний сервіс.

Питання до учасників: «Що, на вашу думку, входить до цього сервісу?». Фіксуємо на фліпчарті.

Ставлення співробітників до інших людей і до навколишнього світу має дві грані:

- спілкування з клієнтами: відчувається енергетика, доброзичливість — тоді можемо будувати довгі, довірливі стосунки;
- спілкування з колегами, керівництвом.

Питання до учасників: «Наскільки це важливо і чому?».

Повертаємося до фліпчарту, туди, де нотували важливість навчання команди. Клімат у колективі впливає на продуктивність співробітників.

4) Естетичний сервіс.

Оформлення зовнішнього вигляду, інтер'єр, обслуговування персоналу.

Питання до учасників: «Що, на вашу думку, входить до цього сервісу?».

Завжди пам'ятайте головну ідею, яка повинна бути не про прибуток чи популярність, а про щось більше. Під час війни потрібно бути не тільки сервісними, а й емпатичними. Сервіс — це коли ти робиш трохи більше ніж можеш.

 **12:00–12:15**

Кава-пауза.

 **12:15–13:30**

III. Блок №3. Основні поняття сервісу.

Ціль: ознайомити учасників з розвитком сервісу та з емоційними потребами.

Давайте з вами подивимось, як розвивався сервіс.

Як було? Як зараз? Чого очікуємо?

Сервіс раніше був без орієнтиру на гостя, без доброзичливості, «вас багато, я одна».

Питання до групи: «Як нам було з таким обслуговуванням?».

На жаль, така система й досі існує, тому ми працюємо для того, щоб ставати кращими.

Який сервіс зараз?

Від будь-якого «впарювання» залишається осад. Нас вже не цікавить угода одного дня, ми відчуваємо маніпуляцію. Сервіс зараз — це коли ти робиш трішки більше ніж можеш.

Сервіс — це стратегія на довгострокову перспективу. Утримати гостя та подарувати йому бажання повернутися.

Питання для учасників: «Чим для вас був корисний цей блок?».

 **13:30–14:30**

Обід.

 **14:30–15:45**

IV. Блок №4. Психотипи гостей.

Ціль: надати учасникам інструменти взаємозв'язку з клієнтами та розуміння підходу до кожного.

Питання до учасників: «А тепер давайте подумаємо, як зробити гостя щасливим?», «Як думаєте, чи існують «прості» та «складні» гості?».

Мова потреби гостей:

- порядок (потреба в стабільності);
- спокій (потреба в емоційному комфорті);

- незалежність (потреба в самостійності);
- помста (потреба в змаганнях та перемозі);
- спілкування (потреба в спілкуванні та рівних стосунках);
- визнання (підтвердження значимості, поважна увага);
- допитливість (пробувати щось нове);
- влада (потреба проявляти свою волю, впливати на інших);
- ощадливість (потреба в помірній витраті).

Практичне заняття. Вправа.

Об'єднуємо учасників у 3 групи. Кожній групі дається 3 потреби гостя.

Задача: треба описати, в чому є потреба цього гостя та яке обслуговування йому підходить.

Питання до учасників: «Чим вам була корисна ця вправа? Що ви винесли із цього блоку?».

 **15:45–16:00**

Кава-пауза.

 **16:00–18:00**

V. Блок №5. Сервіс, який продає.

Ціль: надати учасникам інструменти взаємозв'язку між сервісом та продажами.

1. Питання до учасників:

- Якщо у гостя ділова зустріч, яке йому потрібно обслуговування? (швидкість та тиша)
- Якщо романтична вечерея? (затишок та емоції)
- Якщо гастрономічне задоволення? (смачні поєднання)
- Якщо сімейна вечерея?

2. Практичне завдання.

Ціль: вміти виявляти потребу.

Об'єднуємо присутніх у групи по 3 учасники. Один учасник загадує подумки страву, інший, задаючи питання, має зрозуміти, що це за страва, третій спостерігає та дає зворотний зв'язок.

Ревізія сервісу, на яку ви можете постійно спиратись:

Яку обіцянку ви, як бізнес, давали гостю й чи дотримались її?

Які очікування були в людини? Чи змогли ви їх перевершити?

Чи обере вас вдруге ця людина? Чи порадить знайомим?

Ніколи не миріться з посередньою якістю, навіть якщо вона приносить гроші. Це швидко мине. Постійно змінюйтесь самі — у світі немає нічого статичного. Любіть свою команду так само, як своїх гостей. Ніколи не сумнівайтесь в собі.

Велике дякую за увагу та за співпрацю.

Ольга Соломаха

20 років досвіду у ресторанному бізнесі. Започаткувала «Школу м'ясних сомельє», провела тренінги та навчила 1000+ м'ясних сомельє.

Бізнес-тренерка. Випускниця «Школи тренерів АС».

Ведуча трансформаційної гри «Self-Upgrade».

Коучиня, авторка лекції на підтримку жінок «З тобою все Добре».

м. Київ, Україна.



Facebook:
Ольга Соломаха



instagram.com/
olga.solomaha.coach





Тренінг «Адаптація ветеранів на підприємстві: як комунікувати та зробити військовий досвід ресурсом компанії»

Авторка — Петришена Юлія

Тривалість тренінгу: 1 день (6,5 годин).

Цільова аудиторія: HR, працівники департаменту по роботі з персоналом.

Цілі тренінгу:

1. Сформувати розуміння природи адаптації ветеранів до цивільного життя.
2. Розвинути навичку ефективної комунікації з демобілізованими.
3. Трансформувати військовий досвід у ресурс компанії.

 **09:00–10:30**

I. Вступна частина.

1. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу.

1.1 Організаційні моменти.

Тренер повідомляє:

- працюємо сьогодні з 9:00 до 16:30;
- матимемо 2 кава-паузи по 15 хв та обід з 12:15 до 13:15.

Для того, щоб нам всім було комфортно працювати, пропону обговорити правила:

- 1) Мобільна тиша.

- 2) Коли говорить один, решта слухає, не перебиває.
- 3) Брати активну участь у вправах, іграх, завданнях.
- 4) Питання до групи. Можливо, є побажання чи пропозиції?

1.2 Практичне завдання.

Ціль: познайомитися з учасниками, розігрів, встановлення зв'язку.

Учасник встає, називає своє ім'я, простягає дві руки та говорить на кшталт: «З одного боку я люблю зелений чай, з іншого — малювати». Той / та, хто любить чай, підходить та продовжує: «З однієї сторони я люблю зелений чай, з іншої — джаз». Таким чином ланцюжок збільшується, поки усі не стануть у коло, тримаючись за руки.

Висновок: ми різні за віком, статтю, соціальними ролями, життєвим досвідом, маємо унікальні вподобання, але завжди можемо знайти щось спільне, що єднає нас.

1.3 Перегляд відеоролика «Кожен з нас. Збройні Сили України» (ютуб, канал «Banda Agency»):



Діалог із групою:

Ціль: масштабність залучення населення, дотичність кожного до теми.

Про що для вас це відео? Підійміть руку, в кого є близькі, знайомі чи колеги, які зараз служать або демобілізувались? Які у вас перестороги щодо того, як спілкуватися з військовими? Як ви вважаєте, військовий «імунітет» може стати корисним у цивільному житті?

Далі наводимо статистику щодо кількості осіб, які воюють у ЗСУ.

1.4 Збір очікувань.

Ціль: з'ясувати очікування учасників від тренінгу. На які свої питання вони хотіли би отримати відповіді?

Тренер роздає кожному листи, на яких учасники пишуть свої очікування від тренінгу. Учасники наклеюють листи на фліпчарт, тренер озвучує кожен мету, підсумовуючи, що багато тез є спільними та співзвучними з темою тренінгу.

2. Актуалізація знань учасників про особливості поведінки військовослужбовців.

Ціль: сформувати розуміння, як змінюється психіка людини під час війни. З'ясувати особливості поведінки військових. Дати розуміння поняття ПТСР.

Групове дослідження: що відчуває цивільна людина, яка потрапляє у військо, як змінюється її внутрішній стан. Заглиблення в тему, введення понять.

2.1 Практичне завдання.

Ціль: пережити цивільним досвід людини, яка потрапляє із звичного середовища у військо.

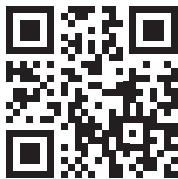
Учасники об'єднуються у дві групи, кожна з яких є прототипом військового формування. Тренер домовляється із двома учасниками та дає інструкцію, за якою вони будуть командирами даного взводу. Командири дають нелогічні та непослідовні завдання учасникам, висмикують їх по черзі з груп і перекидають в інші, дезорієнтують.

Висновок: учасники відчувають емоційне, когнітивне перевантаження. Життя концентрується навколо військової ролі, інші втрачаються. Поведінка визначена наказами. Обмеженість контролю над своїм життям.

2.2 Мінілекція.

Людська психіка та війна (4 етапи, фізіологічний та психологічний стрес, неписані правила війни).

Відео про ПТСР «ЩО ВІДЧУВАЄ ВІЙСЬКОВИЙ З ПТСР || Ціна нашої Незалежності» (ютуб, канал «Вихор»):



2.3 Практичне завдання.

Ціль: учасники, переглянувши відео, описують прояви ПТСР, усе фіксується на фліпчарті. Введення поняття ПТСР, ким діагностується, причини та характерні ознаки, види та симптоми.

Висновок: важливо розуміти, що демобілізовані ветерани(ки) НЕ хворі та НЕ зійшли з розуму. Їхні реакції — це реакції нормальної людини, яка була вимушена пристосовуватися до ненормальних, дуже важких обставин. Тому нам необхідно знати, як допомогти та підтримати колег, які повертаються до цивільної праці.

🕒 **10:30–10:45**

Кава-пауза.

🕒 **10:45–12:15**

II. Теоретичний блок «Комунікація з ветеранами(ками)».

1. Актуалізація знань про особливості комунікації з ветеранами(ками).

Ціль: надати інформацію про те, що важливо під час першого контакту з ветераном.

1.1 Практичне завдання. Гра «Крокодил».

Ціль: показати, що навіть знаючи зміст слова, поняття, нам інколи важко підібрати потрібні слова (у даному випадку — невербальні жести, щоб описати суть).

Підкреслюємо, як важливо знайти потрібні жести, пози, а в нашому випадку слова, щоб порозумітися, знайти спільну мову.

1.2 Актуалізація досвіду учасників через діалог:

- 1) Чи є серед ваших колег ветерани?
- 2) Чи мали ви вже з ними розмову?
- 3) Чи виникали певні труднощі у спілкуванні?

Тренер на фліпчарті фіксує тезисно труднощі у спілкуванні, які називають учасники. Підкреслює, що досить великий перелік підтверджує проблематику.

1.3 Практичне завдання. Робота в групах.

Ціль: відпрацювати в групах теми, пов'язані із встановленням першого контакту, опираючись на досвід.

1 група працює над завданням: пропрацювати труднощі, що зробити, щоб подолати їх, як поводитися, проявляти себе цивільним під час встановлення першого контакту.

2 група прописує фрази, з яких можна розпочати діалог із демобілізованим колегою під час зустрічі після повернення.

Після презентації кожною групою напрацьованих тем, підсумовуємо. Як варіант, можна підготувати відео від військового психолога з підсумком та рекомендаціями.

Висновок: комунікація є невід'ємною складовою соціального та професійного життя. Та щоб зробити її екологічною та ефективною — варто враховувати досвід співрозмовника. В нашому випадку — це досвід військового.

2. Складні моменти комунікації та шляхи їх вирішення.

Ціль: дати розуміння, які проблеми стоять за складною комунікацією, поведінкою ветеранів та якою має бути комунікація в таких ситуаціях.

Діалог із групою, що, на їхню думку, робити не треба:

- Які небезпечні питання?
- Які небезпечні фрази?

Відповіді учасників фіксуються на фліпчарті у дві колонки.

2.1 Мінілекція «Складні моменти у спілкуванні з військовими».

На кожен тезу-складність наводимо обґрунтування даної поведінки, слів та вчинків демобілізованих, що приховується за даними негативними проявами. Та як необхідно себе поводити, що говорити в такі моменти.

2.2 Практичне завдання. Робота з кейсами.

Ціль: учасники об'єднуються у 4 групи, кожна отримує кейс (опис демобілізованого працівника). Необхідно прописати, як відбуватиметься перша зустріч. Допоміжні питання:

- Як варто підготуватися до зустрічі?
- Хто зустрічає?
- У якому форматі проходить перша зустріч?
- Що необхідно пояснити, розказати ветерану(ці)?
- Що ще можна зробити в перший робочий день?

Презентація та розбір кожного кейсу.

На завершення блоку пропонується QR-код, за яким можна знайти перелік корисних матеріалів, що допоможуть уникати тригерів та полегшити реінтеграцію ветеранів у цивільне життя.

Висновок: комунікація в колективах, в які повернуться демобілізовані, однозначно відбуватиметься. Та сьогодні ви вже маєте можливість зробити цей процес етичним, екологічним та дружнім, як для ветеранів(ок), так і для ваших колективів.

 **12:15–13:15**

Обід.

III. Теоретичний блок «Військовий досвід як ресурс компанії».

1. Професійні навички (hard skills), набуті під час служби.

Ціль: виявити спеціалізовані / технічні навички військових, які будуть корисними для цивільної роботи.

1.1 Практичне завдання.

Для підняття динаміки групи та активізації після обідньої перерви — вправа «Переселення, будинок, землетрус».

Актуалізація блоку щодо ресурсу військового досвіду демобілізованих колег. Для чого займатися інтеграцією військових? Як даний досвід можна використати в діяльності компанії?

Подання статистики працездатного населення, серед якого відсоток ветеранів.

1.2 Практичне завдання: військовий імунітет у цивільному житті.

Ціль: учасники об'єднуються в пари, кожній парі дається роздатковий матеріал, де прописані військові обов'язки. Завдання учасників — прописати цивільні обов'язки, які може виконувати ветеран(ка) в межах підприємства, компанії.

Обговорення результатів.

2. Методики визначення запитів демобілізованих.

Ціль: ознайомити з методиками, які допоможуть визначити запит демобілізованих колег.

Презентація методик, завдяки яким можна визначити професійні прагнення ветеранів(ок) після повернення зі служби:

2.1 Коучингова методика «GROW».

2.2 Практичне завдання. Індивідуальна робота за коучинговою методикою «GROW».

Ціль: учасникам пропонується попрацювати індивідуально за коучинговою методикою «GROW».

Після практичного завдання проводимо діалог із групою:

- Вам як цивільному було легко працювати за цією методикою?
- Як думаєте, що може бути складним для ветеранів(ок)?
- Що варто точно використати з даної методики в роботі з демобілізованими?
- Чого варто уникати?

Висновок: військовий досвід — це новий досвід, частина професійного шляху. Його не варто сторонитися чи уникати, а уміло користуватися набутими знаннями в професійній діяльності. В тому числі роль HR-менеджерів — визначити запит ветеранів(ок), посприяти подальшій кар'єрі працівника.

 **15:45–16:00**

Кава-пауза.

 **16:00–16:30**

IV. Підведення підсумків.

Ціль: зіставити очікування та результати тренінгу. Зворотний зв'язок.

Тренер запитує в учасників:

- Що найбільш цінне ви забираєте із собою?
- Чи виправдав тренінг ваші очікування?

Підсумок, фінальне слово тренера:

Я щиро вдячна за вашу відвертість, історії, якими ви поділилися, ваші думки та досвід дуже цінні на шляху адаптації наших колег-захисників.

Юлія Петришена

Експертка у сфері PR.

Журналістка та телеведуча.

З 2016 року очільниця напряму зовнішніх комунікацій компаній державного та приватного сектора (ДонНУ імені Василя Стуса, ТОВ ГК «Автострада», АТ «Житомиргаз», Житомирська філія ТОВ «Газорозподільні мережі України»).

Бізнес-тренерка, учасниця «Клубу Тренерів АС».

Дослідниця теми соціальної адаптації ветеранів.

м. Вінниця, м. Житомир, Україна.



[facebook.com/
yulia.petrishena](https://facebook.com/yulia.petrishena)



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





Тренінг «Статеве виховання. Як, про що та коли говорити з дитиною зараз або в майбутньому»

Авторка — Первак Любов

Тривалість тренінгу: 1 день (8 годин).

Цільова аудиторія: батьки.

Цілі тренінгу:

1. Сформувані розуміння про статеве виховання.
2. Дати знання про вікові особливості статевого виховання.
3. Сформувані навички спілкування з дитиною стосовно статевого виховання в залежності від віку.

 **9:00–10:30**

I. Вступна частина.

1. Зміст та методи.

2. Інформаційно-мотивуючий розігрів.

Ціль: створити комфортний, безпечний психологічний простір та налаштувати учасників на роботу.

Тренер розповідає про себе і чому він має право проводити тренінг за цією тематикою.

3. Організаційні моменти:

- будемо працювати з вами сьогодні з 9:00 до 17:00.
- нас чекає 2 кава-паузи по 15 хв та обід з 12:30 до 13:30.

4. Тренер формує правила з групою:

- обираємо варіант звернення до аудиторії: на «ти» або «ви»;
- режим тиші на мобільних;
- брати активну участь у вправах.

5. Практичне завдання.

Ціль: з'ясувати очікування учасників від тренінгу.

Тренер роздає кожному кольорові стікери-листи, на яких учасники пишуть протягом 1–2 хвилин свої цілі та очікування від тренінгу.

Тренер наклеює всі листи на фліпчарт та озвучує кожну мету. Учасники, чия мета зачитана, дають свої роз'яснення та коментарі.

Висновок: немає нічого такого, чого б людина не знала. Завдання на тренінгу — систематизувати свій досвід та знання.

II. Теоретичний блок «Введення поняття «статеве виховання».

1. Зміст та методи.

2. Практичне завдання.

Я буду зачитувати факти. Ті, хто підходять під опис, виходять у центр кола та називають своє ім'я.

- Я — жінка.
- Я — чоловік.
- Я не впевнена, що ідеально знаю анатомію людини.
- Зі мною батьки не говорили про секс.
- Я хочу дати своїй дитині найкраще.

3. Приклади, метафори.

Сторітелінг. Випадок з особистого життя, який відображає нестачу статевого виховання.

Висновок: у всіх нас є багато спільного.

Тренер дає статистику по початку статевого життя, перериванню вагітності у підлітків, захворюванням та смертності від абортів. Вводить поняття «стать», «біологічна стать», «психологічна стать», «соціальна стать».

4. Практичне завдання.

Об'єднати учасників у дві групи. Одна група дає визначення «Що таке статеве виховання», друга — «Стереотипи, страхи та упередження». Виступ від групи — 3 хвилини.

Висновок: статеве виховання впливає на різні сторони нашого життя. Завдання на тренінгу — систематизувати свій досвід та знання.

Отже, ми з вами визначили, що статеве виховання супроводжує нас протягом усього нашого життя, але хіба ми починаємо жити у 18 років? Чи в 14? Чи у 6? А це означає, що після перерви ми поговоримо про те, коли та з чого починати.

 **10:30–10:45**

Кава-пауза.

 **10:45–12:30**

III. Теоретичний блок «Особливості статевого виховання дітей віком від 0 до 12 років».

1. Зміст та методи.

2. Практичне завдання.

Ціль: сформулювати розуміння про особливості статевого виховання дітей віком від 0 до 12 років.

Тренер обирає відомі вирази та словосполучення й пише їхні половинки на різних картках. Наприклад, «З днем» на одній картці, а «народження» на іншій. Кількість карток має відповідати кількості учасників. Картки опускають у ємність. Кожен з учасників витягує наосліп картку. Учасники намагаються відшукати серед членів групи власника другої половинки фрази, не говорячи ані слова.

Питання після гри:

- чи легко дається вам комунікація без слів?
- які відчуття у вас виникали, коли інший учасник не розумів, що ви намагаєтеся сказати?
- а як варто спілкуватися з дітьми?
- чи є різниця у спілкуванні з дівчатками та хлопчиками?

Висновок: статеве виховання починається задовго до того, як дитина може повноцінно вільно та якісно сформулювати свою думку. Тож нам, як батькам, потрібно створити умови довіри та безпеки, а також вміти доступно пояснювати складні речі.

3. Приклади, метафори.

Про все саме важливе для життя я дізнався в дитячому садку (Роберт Фулгам).

4. Практичне завдання.

Ціль: покращення навички спілкування з дітьми на різні тематики.

Учасники об'єднуються у трійки та отримують листочки з проблемними кейсами. До прикладу:

Дівчинка, 6 років. Прийшовши зі школи, розповіла вам, що мама однокласниці водила свою доньку до лікаря, перед яким було потрібно роздягнутися, і цей лікар торкався дівчинки за різні частини тіла.

Розкажіть дочці про лікарів та хто і де має право її торкатися.

Висновок: важливо враховувати вікові особливості, емоційний стан та якісно володіти інформацією.

Що, на вашу думку, було найважче?

Чи достатньою кількістю інформації ви володієте, щоб дати вичерпну відповідь?

А де шукати цю інформацію?

Хочу поділитися з вами переліком книг, які будуть корисні та де знайдуться всі відповіді.

Представлення літератури. Обговорення, хто з якою книгою знайомий, що сподобалося після прочитання та що хоче порекомендувати.

А зараз давайте проглянемо [коротке відео «Чому складно бути підлітком?»](#) (ютуб, канал «NEED / science & education»):



Про особливості статевого виховання підлітків ми поговоримо з вами після обіду.

 **12:30–13:30**

Обід.

 **13:30–15:10**

IV. Теоретичний блок «Особливості статевого виховання підлітків від 12 до 18 років».

1. Зміст та методи.

- Як ви вважаєте, чому саме таке відео я вам показала?
- Чи можуть підлітки контролювати свій гормональний фон?
- Чи впливає гормональний фон на емоційний стан?
- Тож, яка найважливіша наша з вами задача при спілкуванні з підлітками?

Зберігати баланс! Баланс між роллю батьків та друзів, наставників та партнерів, вчителів та шибайголов!

2. Практичне завдання.

Учасники встають у коло, руки трохи зігнуті в ліктях і направлені убік, виставлені вказівні пальці. Необхідно утримувати олівець із двох кінців між вказівними пальцями одного та іншого учасника. В такому положенні (утримуючи олівці між пальцями) за командою ведучого учасники:

а) підводяться навшпиньки 5–10 разів;

б) роблять присідання 5–10 разів (це досить складне завдання, тому добре, якщо вдасться виконати його хоча б 3–5 разів, не впустивши олівці).

Висновок: як тільки ми віднаходимо баланс — все вдається!

Тренер вводить поняття «сексуальність», розповідає про функції та особливості сексуальності. Визначає вікові критерії та теми, які потрібно знати саме в цьому віці.

3. Практичне завдання.

Робота в трійках.

1 — підліток, 2 — один з батьків, 3 — спостерігач.

Побудувати діалог на основі наведених запитань.

1) Що в стосунках між людьми передує власне статевому контакту?

2) Чи думав(ла) ти про те, коли будеш готовий(а) вступити в статевий контакт? Що, на твою думку, робить людину готовою до сексу?

3) Які небезпеки можуть бути пов'язані зі статевим контактом?

Висновок: жити статевим життям є природньою складовою життя людини. Важливо бути обізнаним та готовим до цього.

4. Приклади, метафори.

Блог із статевого виховання «У трусах» та «Ася Сей».

Можливо, хтось бажає поділитися власним досвідом, як у вашому дитинстві або підлітковому віці проходило спілкування з батьками стосовно статевого виховання?

Так, на жаль, деякі історії сформували в нас певні страхи та упередження стосовно теми статевого виховання. Тому після

невеличкої паузи пропоную повернутися до нашого плакату зі страхами, стереотипами та упередженнями.

 **15:10–15:25**

Кава-пауза.

 **15:25–17:00**

V. Робота зі страхами, упередженнями та стереотипами.

1. Зміст та методи.

Ціль: сформувані розуміння про методи, форми та інструменти подолання страхів та розвіювання упереджень.

2. Приклади, метафори.

Не турбуйтеся, що діти ніколи не слухають вас. Переймайтеся тим, що вони завжди за вами спостерігають.

Про що для вас ці слова?

Так, звичайно, це про те, що все починається з нас, з нашого прикладу. А отже, в першу чергу ми маємо потурбуватися про себе! І розпочнемо ми з розвіювання наших страхів.

3. Практичне завдання.

Прописати способи протидії або методи розвіювання.

Робота у 2 групах.

На кожен прописаний страх чи стереотип потрібно знайти мінімум 1, а краще 2 способи позбавлення цього страху.

Висновок: тепер ми маємо з вами величезну кількість практичних порад, інструментів та методів роботи з нашими страхами, стереотипами та упередженнями.

Говорити про сексуальність — це не означає читати моралі або залякувати, а бути партнером та доносити інформацію доступно, відкрито, точно.

Кожен з нас у певний проміжок часу потрапляв у ситуацію, коли йому здавалося, що земля йде з-під ніг. Прошу вас пригадати діалог з вашою дитиною, який був найважчим. Або уявіть собі питання від дитини, яке вас лякало найбільше. Наповніться цими почуттями та озвучте це питання або ситуацію вашому партнеру.

4. Практичне завдання.

Робота в парі.

Учасники об'єднуються в пари.

Перший учасник ділиться своїм питанням та розповідає, як він буде діяти в цій ситуації. Партнер активно слухає та доповнює. Потім зміна ролі.

5. Опрацювання очікувань, зібраних на початку тренінгу.

- З чим йдете?

Любов Первак

Вчителька інформатики, основ економіки, соціальної інформатики. Має 12 років педагогічного стажу.

Магістриня за спеціальністю «Управління закладом освіти».

Викладачка міжнародної програми «Соціально-емоційне та етичне навчання», яка розроблена Університетом Еморі.

Бізнес-тренерка.

м. Київ, Україна.

[facebook.com/
lyubov.pervak](https://facebook.com/lyubov.pervak)





Онлайн-майстер-клас «Ідея та методологія створення онлайн-навчань»

Авторка — Падалка Жаннет

Цільова аудиторія: експерти, які хочуть створити онлайн-курс. Ця програма не передбачує взаємодію з учасниками, бо створена для запису відеоуроку.

Тривалість майстер-класу: 1,5–2 години.

Цілі майстер-класу:

1. Сформувати розуміння, що таке методологія створення онлайн-навчань.
2. Передати учасникам покроковий алгоритм створення онлайн-навчання.
3. Змотивувати на створення свого навчання по методології та від результату клієнта.

Методологія створення навчального курсу — це структурований підхід, який допоможе вам розробити ефективний, організований та змістовний курс. Важливо дотримуватися чіткої методології, враховувати тренди, потреби аудиторії, щоб ваші учні отримали максимальну користь від навчання.

План уроку:

- 1) Що таке методологія в онлайн-навчанні?
- 2) Покроковий план створення онлайн-навчання під потреби аудиторії.
- 3) Тест-драйв та покращення продукту.
- 4) Головний секрет успішного запуску.
- 5) Підсумки.

Що таке методологія в онлайн-навчанні?

Методологія в онлайн-навчанні — це сукупність принципів, підходів, методів та стратегій, які використовуються для

планування, розробки, реалізації та оцінки навчальних програм та курсів, що проводяться в онлайн-середовищі.

Вона включає в себе як педагогічні, так і технологічні аспекти, які забезпечують ефективне навчання та досягнення освітніх цілей.

Методологія онлайн-навчання відповідає на такі запитання:

- Як створювати курс? Які кроки створення? Чому треба діяти саме так?
- Як зрозуміти, що точно має бути, а що зайве у програмі?
- Як зробити так, щоб учні проходили навчання до кінця, застосовували знання та залишали гарні відгуки?

Покроковий план створення онлайн-навчання:

- Цілі навчання та основні типи інфопродуктів.
- Аналіз ЦА.
- Трансформація клієнта.
- Ідея-скарб.
- Структура навчання.
- Наукова основа.
- Побудова уроку та домашніх завдань.

Цілі навчання та основні типи інфопродуктів

Онлайн-курс

- Яка мета?

Дати комплексні знання та допомогти сформувати навички

- Які особливості?

Комплексне вивчення теми

- Який формат уроків?

Онлайн-уроки в записі

- Яка тривалість?

1–3 місяці

- Яка кількість учасників?

8–100 +

- Яка вартість?

Середня і висока

Марафон

- Яка мета?

Допомогти учасникам отримати швидкі результати

- Які особливості?

За короткий час слухачі отримують багато інформації

- Який формат уроків?

Уроки в записі або прямі етери

- Яка тривалість?

До 1 місяця

- Яка кількість учасників?

8–100+

- Яка вартість?

Низька та середня

Воркшоп

- Яка мета?

Допомогти отримати та відпрацювати конкретну навичку

- Які особливості?

Багато практики та аналіз

- Який формат уроків?

Прямі етери

- Яка тривалість?

1–3 дні

- Яка кількість учасників?

8–50

- Яка вартість?

Низька та середня

Наставництво

- Яка мета?

Посприяти швидкому індивідуальному розвитку

- Які особливості?

Індивідуальна робота

- Який формат уроків?

Індивідуальні зустрічі онлайн

- Яка тривалість?

1 місяць – 1 рік

- Яка кількість учасників?

1

- Яка вартість?

Висока

Мастермайнд

- Яка мета?

Створити коло взаємної допомоги у вирішенні нагальних проблем

- Які особливості?

Групова робота

- Який формат уроків?

Групові зустрічі онлайн

- Яка тривалість?

1 заняття або більше, за домовленістю

- Яка кількість учасників?

3–12

- Яка вартість?

Середня та висока

Типи навчальних продуктів для онлайн-навчань.

Користуючись цією таблицею, оберіть тип навчального продукту в залежності від ваших цілей і переходьте до вивчення потреб цільової аудиторії, щоб підібрати найкращі інструменти.

Аналіз цільової аудиторії.

Є дві найпопулярніші стратегії створення онлайн-навчань: від контексту (знань та досвіду експерта) та від результату клієнта (коли експерт своїми знаннями допомагає клієнту досягти певних результатів).

Стратегія створювати курс від знань експерта не конкурентоспроможна.

А стратегія допомогти клієнту своїми знаннями та досвідом — максимально ефективна.

Тому, першим кроком на шляху створення курсу необхідно зрозуміти вікову категорію, потреби, бажання, проблеми та вподобання вашого клієнта.

Рекомендую використовувати індивідуальні інтерв'ю по системі Jobs To Be Done.

Її суть полягає в тому, як вправно дослідити потреби ЦА, щоб створювати саме ті продукти, які дійсно затребувані.

Рекомендую книгу для більш глибокого розуміння: «Коли кава та капуста — конкуренти» Алана Клемента.

Перед створенням навчання треба провести мінімум 10 інтерв'ю з потенційними клієнтами та дати відповіді на наступні запитання:

Складнощі клієнтів.

- Чим живе мій клієнт?
- Чого боїться?
- Які складнощі має?
- Які інструменти використовує, щоб досягти своїх цілей?
- Що йому в них подобається, а що ні?
- Скільки по часу він намагається вирішити ці питання?

Клієнти та їх бажання, мрії.

- Про що мріє взагалі? (тут не тільки про продукт).
- Яким хоче бачити своє життя?
- Які його кумири (бажані рольові моделі)?
- Кому та чому він заздрить?
- Як для нього виглядає ідеальне вирішення його проблем?

Після інтерв'ю необхідно прописати коректну трансформацію клієнта, де ви пов'яжете складнощі, бажання клієнта та свою експертність.

- Як зміниться життя клієнта після вашого навчання?
- Який результат отримає клієнт?
- Чому навчиться?
- Що буде відчувати після навчання?
- Чого клієнт ще не знає, але це важливо?

Ідея-скарб.

Одна з найголовніших заповорок успішного навчання — любов до теми!

Якщо ви будете будувати свій продукт суто на експертності без любові, то важко буде запалити серця інших людей, і ваше навчання не дасть бажаних результатів.

Пропоную скористатися формулою, яка допоможе об'єднати всі необхідні складові для створення надихаючого навчання як для вас, так і для слухачів.

Формула пошуку ідеї продукту:

У чому ваша експертність? + За що люди платять гроші? + Яка тема вас зараз цікавить найбільше і ви би хотіли в ній розвиватися? + Що людей приємно здивує? + Як ви можете дати людям відчуття героя? = Ідея-скарб.

Приклад 1:

Методолог, який вже вигорів зі своєї професії, але кинути експертність важко і працювати так само емоційно складно. Ціль створення продукту — зібрати всі знання в одному місці та продавати чеком 15 000–20 000 грн.

- У чому ваша експертність? Створення курсів.
- За що люди платять гроші? За готовий продукт.
- Яка тема вас зараз цікавить найбільше і ви би хотіли в ній розвиватися? Високі доходи на своїх знаннях.
- Що людей приємно здивує? Нудне перетворити на пригоду.
- Як ви можете дати людям відчуття героя? Ввести моду на святкування найменших перемог.

Створення курсів + Готовий продукт + Високі доходи на своїх знаннях + Нудне перетворити на пригоду + Святкування найменших перемог = Конструктор створення вау-навчань.

Приклад 2:

Нутриціолог, що тільки починає. Ціль створення продукту — познайомитися з потенційними клієнтами та зацікавити своїм підходом у роботі.

Написання програм харчування для схуднення + Індивідуальний супровід + Психологічні причини переїдання + Комплексний підхід + У дні провалів святкувати минулі перемоги = Мінікурс по особливостям харчування під час схуднення та набір медитацій для підтримки себе у складні моменти і позитивного налаштування на день.

Приклад 3:

Фотограф по контент-зйомці. Ціль створення продукту — розширити базу клієнтів та стати цікавим експертом, про якого всі говорять.

Фотографії + Гарний фотоконтент + Організація заходів + Неординарний дизайн + Атмосферний відеоконтент на ваш телефон одразу + Контентні вечірки, майстер-класи.

Ваше завдання буде покреативити за допомогою цього інструменту та знайти свою ідею-скарб.

Також ця вправа корисна для пошуку нестандартних концептів для навчання, щоб дивувати своїх клієнтів та підвищувати гормон щастя у своїй крові! Новизна має велику силу.

Структура навчання.

Якщо ви захотіли створити навчання, то у вас точно є розуміння етапів, які має пройти людина, щоб отримати бажану трансформацію.

Приклад 1. Щоб створити свою бізнес-гру, експерту необхідно пройти такі кроки:

- 1) Зрозуміти цілі створення бізнес-гри.
- 2) Описати трансформацію клієнта після гри.
- 3) Обрати наукову основу.
- 4) Побудувати гіпотезу (кроки, по яким треба пройти гравцям для досягнення цілі).
- 5) Підібрати та розробити завдання.
- 6) Розробити метафору.
- 7) Описати правила та інструкцію.
- 8) Передати дизайнеру та в поліграфію.

9) Грати в різні ігри та збирати враження.

Ці кроки і є модулями у моєму курсі «Моя гра».

Приклад 2. Щоб навчитися продавати, експерту необхідно пройти наступні кроки:

- 1) Зрозуміти, навіщо йому це.
- 2) Усвідомити негативні переконання, непрацюючі стратегії.
- 3) Дізнатися та освоїти нові працюючі техніки.
- 4) Відпрацювати на практиці.

Ось це і можуть бути основні модулі на курсі з продажів.

Ці кроки можуть бути основою як воркшопу, так і програми менторства / наставництва.

Подумайте, яку кількість і які саме кроки треба пройти вашому клієнту, щоб досягти своєї мети? Це і будуть модулі вашої програми.

Розпишіть цілі кожного модуля за наступною структурою:

- що зміниться у клієнта в результаті проходження уроку?
- до чого приведе ця зміна?
- який буде кінцевий результат?

Кожен модуль розділіть на маленькі та логічні кроки — це і будуть уроки. Трохи пізніше ми розглянемо побудову структури уроку та домашніх завдань.

Наукова Основа.

Щоб навчання мало глибину, ще більшу цінність та фундаментальність, ви можете підкріпити свою програму науковими дослідженнями, вивіреними моделями. Дорослим людям треба тверді аргументи для побудови довіри та мотивації.

Наприклад, для курсу по розвитку сексуальності можна взяти концепцію жіночих архетипів по К. Г. Юнгу та на її базі будувати програму. Такий підхід допоможе новачку позбавитися синдрому самозванця, а клієнтам отримати чудові результати.

Для створення курсу по досягненню цілей можна взяти за основу концепцію «Шлях героя», яка народилася з книги «Тисячоликий герой», американського автора, міфолога та

релігієзнавця Джозефа Кемпбелла, який аналізує міфи різних культур. Цю концепцію використовують кінорежисери, митці, бізнес-тренери, автори книжок.

Наукова основа не обов'язкова, але якщо є можливість, то варто це використати.

Побудова уроку та домашніх завдань.

Дійте за цим планом і ви завжди будете спокійним та впевненим експертом, який надихає людей на позитивні зміни.

У кожного уроку має бути ціль, яка має підкріплювати ціль модуля.

План уроку:

1) Вступ. Почніть із цікавого та неочікуваного факту, щоб зачепити увагу слухачів.

2) Розкажіть про цінність уроку (на цьому уроці ви навчитеся, дізнаєтеся, зробите).

3) Вмотивуйте проходити цей урок (розкажіть, що буде, якщо не проходити цей урок, наведіть приклади і розкажіть, як прекрасно живуть ті, хто проходив цей урок та виконав завдання).

4) Мінілекція (тут ви даєте теоретичний матеріал, пояснюєте, розкриваєте тему).

5) Практичне завдання (якщо це живий урок, то дайте групі завдання і потім зберіть зворотний зв'язок, якщо це відеоурок, то дайте домашнє завдання та чітку інструкцію з дедлайнами).

6) Знову дайте мотивацію на виконання завдання (розкажіть, як буде добре людині, якщо вона зробить завдання, і про наслідки невиконання).

7) Підведіть підсумки. Варто заінтригувати користю наступного уроку.

8) Дайте необхідні додаткові матеріали чи інформацію, щоб людина могла максимально засвоїти матеріал. Це можуть бути чек-листи, тести, конспект, персоналізований набір інструкцій, додаткова література, кіно, робочий зошит та інше.

Домашні завдання.

Домашні завдання — важлива складова ефективного навчання та підвищення гарантій ваших результатів. Це цінна можливість здобути практику, розвинути необхідні навички, глибше дослідити тему, отримати досвід, можливість допустити помилку та обговорити її з ведучим курсу і одразу стати сильнішим у цій темі.

Важливі принципи формування домашніх завдань:

- зрозумілість;
- простота у виконанні і доступність без додаткових дій, тому допоміжні чек-листи та таблички — ваші найкращі помічники;
- завдання має бути напряду пов'язане з уроком;
- додайте приклади та зразки;
- дайте чітку інструкцію виконання та здачі;
- встановіть строки здачі.

Як виглядає неправильно поставлене завдання:

- проведіть аналіз цільової аудиторії та надішліть куратору.

Як правильно:

- в особистому кабінеті візьміть анкету для дослідження цільової аудиторії;
- знайдіть 3-х людей, які купували подібний продукт, але у ваших конкурентів;
- опитайте їх особисто по питанням, що в анкеті;
- коротко опишіть свої висновки та враження від опитування;
- надішліть виконане завдання куратору на цю адресу
-----.
- кінцевий термін — до 3 лютого 2024 року.

Тест-драйв продукту та покращення програми.

Коли ви прописали трансформацію клієнта і модулі, то треба обов'язково презентувати свою ідею продукту потенційним клієнтам та запитати їх щирі думки:

- чого клієнт очікує від такої програми?
- чи сподобалась ідея і чому?
- якщо не сподобалася, то чому?
- що треба додати?
- що прибрати?
- що не подобається?
- як краще зробити, щоб подобалося?

Відповідно до отриманої інформації, вносьте корективи у програму.

Якщо є час та можливість, можна запустити тестову групу та після зробити опитування по кожному етапу курсу і додати необхідні елементи, а зайві забрати.

Покращення продукту має відбуватися після кожного потоку курсу, особливо, якщо це ваш головний продукт. Найкращі консультанти у цьому питанні — ваші клієнти. Ключові питання для інтерв'ю ми обговорювали раніше і додатково ви їх зможете отримати в чек-листах.

Сервіс на навчанні.

Основне правило гарного сервісу навчання — клієнт має відчувати, що ви про все подбали, попіклувалися. Як цього досягти?

Пропоную прописати усі точки контакту клієнта від першого дотику до самого фінішу, таким чином ви зможете зафіксувати ці точки і обмірковувати їх покращення.

Приклад. Точки контакту мого клієнта:

- побачив мене на виступі;
- підписався на інстаграм;
- переглянув сторис;
- переглянув перші 6 публікацій у стрічці, можливо, закріплені сторис;
- у рилсі перейшов по воронці в директ і написав кодове слово;
- отримав запрошення в телеграм-канал, де розміщений чек-лист;

- у чек-листі отримав запрошення на марафон;
- перейшов за посиланням на оплату;
- сплатив і потрапив у канал марафону;
- почитав дописи в каналі з програмою та прийняв запрошення перейти в чат;
- у чаті є закріплена інструкція знайомства.

Ідеальний сервіс на навчанні — це коли в учнів не виникає жодних запитань, бо ви все передбачили і написали інструкції, графіки, чек-листи, гайди!

Головний секрет успішного запуску.

Запуск — це набір дій по випуску вашого продукту на ринок. У загальному запуск онлайн-курсу можна зобразити так:

Ідея продукту — результат клієнта — прогрів до теми — яскравий інфопривід для відкриття продажів — продажі.

Так як у нас урок по методології створення онлайн-навчання, а не по запуску, то підсвічу самий головний момент, який впливає на все і на подальшу репутацію експерта, який створює продукт.

Секрет успішного запуску полягає у вашому глибокому розумінні та вмінні донести цінність трансформації клієнта.

- які навички людина здобуде?
- чому навчиться?
- які зміни в її житті відбудуться?

Висновок: робіть якісне дослідження потреб та бажань вашої цільової аудиторії та спрогнозуйте трансформацію клієнта згідно цих даних та своєї експертності.

Підсумки.

Ми з вами досягнули доволі велику і важливу тему для експерта, який хоче створювати якісні навчальні продукти!

Тепер ви знаєте:

- що таке методологія в онлайн-навчанні;
- що таке тест-драйв та як покращувати навчальний продукт;

- головний секрет успішного запуску;
- маєте покроковий план створення онлайн-навчання під потреби аудиторії.

Далі ваша задача — використати необхідні чек-листи, і тоді ви усвідомите все ще краще та глибше!

Жаннет Падалка

Жовта Ворона серед методологів, бо використовує ігровий підхід у створенні навчальних продуктів.

Авторка 7 бізнес-ігор.

Має 30+ навчальних програм, у тому числі курс «Золота жила експерта» та «Моя гра».

Бізнес-коучиня.

м. Київ, Україна.



[facebook.com/
zannet.padalka](https://facebook.com/zannet.padalka)



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



Центр корпоративного навчання АС Олени Сисоєвої

7 фактів про нас:

- 90% клієнтів за рекомендацією
- 20 років досвіду CEO компанії Олени Сисоєвої на ринку СНД, Європи, США
- 6 років роботи Центру «АС» на ринку СНД
- 7500 корпоративних тренінгів
- ТОПОВІ «Школа Тренерів АС», «Школа Емоційного інтелекту АС»
- 100% тренерів з бізнес-бекграундом
- 200 500+ учасників програм

Наші цінності:

- Гнучкість
- Актуальність
- Інноваційність
- Партнерство
- Фокус на результат

Наш підхід у роботі з клієнтом:

- Актуальність щодо викликів часу
- Довгострокова співпраця
- Відповідальність за результат
- Індивідуальні рішення
- Розвиток емоційної зрілості

Формат онлайн-офлайн:

- Корпоративні тренінги
- Модульні програми навчання
- Стратегічні сесії
- Школа тренерів

- Школа емоційного інтелекту
- Індивідуальні коуч-сесії
- Вебіари
- Онлайн-курси

Топ-5 тем 2024:

- Емоційний інтелект та розвиток резильєнтності.
- Адаптивний інтелект. Управління змінами в новій реальності.
- Емпатичне лідерство. Як підтримувати себе та свою команду.
- Асертивна комунікація. Як зберегти і стосунки, і особисті межі.
- Коефіцієнт життєвої енергії та профілактика вигорання.

Навчальні програми Центру «АС» — це програми «надбудовою», які спрямовані на формування нової ідеології управління та розвитку.

АС — першокласний фахівець, той, хто задає планку, показує навички найвищого рівня, актуальні не тільки сьогодні, а й у майбутньому, хто сам створює нові тренди, той, для кого важливо не лише «Що?», а й «Навіщо?».

За таким АСом ростуть інші — команда, люди, бізнес.

Олена Сисоєва

CEO, FOUNDER Центру «АС».
Бізнес-тренерка.
Коучиня, психотерапевтка.
Членкиня Міжнародної Асоціації позитивних психотерапевтів WAPP.

Авторка та ведуча «Школи Тренерів АС» та «Школи Емоційного інтелекту АС».

Фасилітаторка по системі ToP.



www.sysoieva.com



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



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



[t.me/
olenasysoieva_bot](https://t.me/olenasysoieva_bot)



[youtube.com/
@olenasysoieva](https://youtube.com/@olenasysoieva)



Школа Тренерів АС

Авторка та ведуча — Олена Сисоєва

Оновлений портфель інструментів тренера
ДВА МОДУЛІ + КАРУСЕЛЬ ТРЕНІНГІВ + СЕРТИФІКАЦІЯ
Актуальність
Практичність
ПЕРЕЗібрання професії

По закінченню Школи учасники зможуть:

1. Переглянути та перезібрати свої власні знання та навички щодо тренерства та роль бізнес-тренера сьогодні.
2. Ефективно передавати інформацію та залучати групу в процес навчання.
3. Використовувати та міксувати різні формати, методи навчання.
4. Формувати актуальний зміст тренінгів.
5. Дізнатися про алгоритм створення тренінгів «з нуля».
6. Розробити структуру власного тренінгу під запит замовника чи потреби учасників.
7. Ефективно керувати динамікою групи.
8. Поповнити свій арсенал новими, сучасними методами та технологіями роботи з групою. Визначити свій тренерський стиль, свої сильні сторони та ідентифікувати зони для подальшого розвитку.

Через навчання тренерству **ЗМІЦНЮЄМО ОСОБИСТІСТЬ**

Школа Тренерів АС = «ЖИВИЙ» та індивідуальний підхід до навчання професії тренера:

- Ми активно ВЗАЄМОДІЄМО з кожним учасником та орієнтуємося на запит групи

- Навчаємо ТІЛЬКИ через практику — 70% часу учасники практикують, проводять демотренінги, отримують зворотний зв'язок та рекомендації

- На виході — ГОТОВИЙ ТРЕНІНГ

Програма Школи Тренерів АС

1 МОДУЛЬ

Методологія створення та проведення тренінгів

2 МОДУЛЬ

Управління груповою динамікою. Нові інструменти та технології в роботі Тренера

СЕРТИФІКАЦІЯ

Більш детальний [опис програми тут:](#)



Реєстрація [тут:](#)



Книга «МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБКИ ТРЕНІНГІВ З НУЛЯ: як створювати тренінги легко та із задоволенням» створена за підтримки проєкту Тетяни Курганської «Стань автором книги за 7 днів».

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

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



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



[illegible]

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

Місце для вашого тренінгу

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

*Методичний посібник
за редакцією Олени Сисоєвої*

МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБКИ ТРЕНІНГІВ З НУЛЯ:

як створювати тренінги
легко та із задоволенням

За підтримки Тетяни Курганської

**Тренінги та вправи подано в авторській редакції.
Автори опублікованих матеріалів
несуть персональну відповідальність за достовірність
і формулювання інформації в посібнику.**

Редакторка: Тетяна Курганська
Літературна редакторка: Олена Хорс
Дизайн обкладинки: Альона Мазурова
Макет та верстка: Андріана Деряба
Коректорка: Олена Хорс

В оформленні використано:
гарнітуру «Montserrat»
відповідно до умов ліцензії Adobe Fonts.



ОЛЕНА СИСОЄВА

Бізнес-тренерка,
авторка та ведуча
«Міжнародної Школи Тренерів АС»,
засновниця Центру корпоративного навчання АС,
ведуча «Школи Емоційного Інтелекту АС»,
коучиня, співзасновниця Клубу Тренерів АС.

АВТОРИ

Сисоєва Олена
Біловол Алекс
Вовкогон Вікторія
Гончарова Мирослава
Дзядух Тетяна
Закружецький Олександр
Кирилюк Інга
Костур Інна
Лісова Наталія

Локарева Дарія
Михальчук Яна
Негода Олена
Остапенко Олена
Падалка Жаннет
Патерило Ольга
Первак Любов
Петришена Юлія
Протас Марина

Ратушняк Олександр
Савченко Олена
Соломаха Ольга
Фартушна Юлія
Шашина Марина
Штельмах Тетяна
Якобчук Наталія

Книга «МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБКИ ТРЕНІНГІВ З НУЛЯ: як створювати тренінги легко та із задоволенням» — це перший україномовний посібник, що містить у собі 24 авторські тренінги «під ключ», створені учасниками проєкту під керівництвом Олени Сисоєвої під час проходження навчання в «Школі Тренерів АС».

Також до скриптів тренінгів додано детальний опис вправ, практичних завдань, ігор, що дозволяє розширити палітру інструментів і методів тренінгової активності всім тренерам незалежно від досвіду.

Крім того, перша частина книги включає детальний опис методології народження тренінгів на будь-яку тему. Завдяки цій технології творчий процес стає керованим, а тренінги можна розробляти легко, в натхненні та задоволенні.

Книга є максимально практичною та прикладною, за рахунок готових прикладів тренінгів на широкий діапазон тем — від комунікації, менеджменту до особистої ефективності та управління конфліктами, комунікації з військовими.

Книга запрошує читача зазирнути на тренерську кухню та отримати алгоритм-рецепт розробки тренінгів з нуля відповідно до потреб замовника, учасників та актуальної дійсності. Для того, щоб тренінги були не тільки корисними, ефективними, а й «смачними».

ISBN 978-617-549-385-4



9 786175 493854