TwoCo.

Перелік тем

Розвиток лідерів, керівників і команд

2025

Загальна інформація:

Час:	Модулі:	Практичні вправи:	Формат:
109 год.	**9 модулів, 34 теми**	**611**	**Онлайн/Офлайн**

Модуль 1. Усвідомлене лідерство

1.1. Суть лідерства та парадигми менеджменту, 3 год

- Парадигми лідерства 1.0, 2.0 і 3.0, в якій з них ви знаходитеся, а якого стилю лідерства вимагає від вас сьогодення.
- Чому керівник, успішний в одній компанії, не може досягти результату в іншій.
- Чому інструменти управління, які працювали 30 років тому, не працюють сьогодні.
- Теорія X та Y. Що менеджери ДУМАЮТЬ є важливим у порівнянні з тим, що ДІЙСНО важливо для працівника.
- Визначення вашої парадигми і стилю лідерства. Теорія X та Y.
- Усвідомлене лідерство, ментальні моделі, навички та практики, які необхідні для ефективного лідерства.
- Зрілість лідерства або хороший/поганий лідер.

1.2. Корпоративна культура та особисті цінності керівника, 3 год

- Види корпоративних культур і їх зв'язок з парадигмами лідерства.
- Парадокс конкуруючих цінностей: внутрішньої проти зовнішньої орієнтації, та стабільності проти гнучкості. Які ваші групи/відділи мають більше одного культурного виміру?
- Вправа на усвідомлення корпоративної культури, в якій ви працюєте, за OCAI.
- Що таке цінності. Навіщо знати свої цінності і як це знання впливає на досягнення цілей і прийняття рішень. Формування власного переліку цінностей.
- Вплив цінностей на результати професійної діяльності.
- Визначення та опис особистих цінностей. Завдання з 4х питань на формування власних цінностей.
- Вправа “Повинен-Не можу-Потрібно”.
- Зв'язок цінностей з культурою компанії та стилем лідерства.
- Покроковий алгоритм для подальшої самостійної роботи з цінностями.

1.3. Agile лідерство, 3 год

- Обговорення результатів самостійного завдання з визначення культури компанії.
- Поняття Agility та Agile лідерства. Роль лідерства в Agile-трансформаціях.
- Матриця Автономність vs Узгодження
- В чому ціль існування компанії: прибуток vs цінність для клієнта.
- Розбір метафори “Лідер як садівник”.
- Бюрократична пастка – закон Паркінсона.
- Нові стратегії: Чому важливо перевірити свій поточний прогрес з РЕАЛЬНІСТЮ або чому Мартін Лютер Кінг сказав: «У мене є мрія», а не «У мене є 5-річний план”.
- Найважливіші зміни, які мають пройти наші організації.
- Де перебуває ваша компанія/команда з точки зору матриці Автономності та Узгодження.
- Влада і вплив в роботі керівника. Парадокс влади: Як ми отримуємо і втрачаємо вплив.
- Визначення типу влади, яка переважає у вас та її вплив на стиль управління.

1.4. Лідер як коуч, 3 год

- Лідер як коуч – що це значить. Коучингові компетенції.
- Відмінність між коучингом, менторством та фасилітацією.
- 9 Принципів гнучкого лідерства.
- Психологічна безпека як фундаментальний принцип гнучкого лідерства і його зв'язок з мотивацією та відповідальністю працівника.
- Agile Coach vs. Agile People Coach. Розбір 10 ролей Agile People коуча.
- Що означає самолідерство або навіщо розуміти себе. Вплив самолідерства на вміння управляти іншими.
- Вправа на пропрацювання Agile принципів.
- 12 кейсів для прокачування вміння переключатися між ролями Agile People коуча в залежності від робочих ситуацій.
- Визначення найбільш і найменш проявленої ролі у вас. Що варто розвивати.

1.5. Деструктивні ролі керівника, 3 год

- Визначення драматичного трикутника та основні ролі: Рятівник, Агресор, Жертва.
- Як деструктивні ролі проявляються у робочому середовищі.
- Наслідки перебування у драматичному трикутнику для лідера та команди.

- Як ваші драматичні моделі можуть показати вам шлях, щоб бути тим керівником, яким ви хочете бути?
- Модель “Трикутник розширення можливостей”: ролі Коуч, Челенджер, Творець як “антидот” для деструктивних ролей.
- Переваги кожної ролі для лідера та команди.
- Як ці ролі сприяють розвитку та зростанню команди.
- Як стати потужним агентом змін для себе та тих, кого ви навчаєте і ведете за собою.
- Сценарії та вправи на реальних прикладах як Рятівник, Агресор, Жертва проявляються у робочому середовищі.
- Аналіз та обговорення робочих випадків, де керівники/працівники проявляли деструктивні ролі.
- Практичні вправи та розбір діалогів, які допоможуть краще засвоїти матеріал і перетворити «драму» на робочому місці у розширення можливостей.
- Через 3 (три) важливих питання до себе, перевіримо, чи залишаєтесь ви в ролі усвідомленого лідера.

Що отримають учасники

- Зрозуміють, в якій парадигмі менеджменту працюєте ви та ваша компанія.
- Усвідомлять, яким лідером є і як обрати своє робоче середовище та своїх людей.
- Визначать, яка корпоративна культура переважає у компанії та яку насправді потрібно створити для досягнення бізнес-цілей.
- Встановлять, які групи/відділи мають більше одного культурного виміру.
- Ідентифікують типи влади, які найбільше притаманні саме їм, та як вони впливають на результати управління.
- Дізнаються, що означає Agile-лідерство, як його розвивати та чому старі підходи не працюють сьогодні.
- Визначать, які ментальні моделі та практики необхідні саме їм, щоб бути ефективним лідером.
- Зрозуміють дві потужні моделі – Драматичний Трикутник та Трикутник Розширення Можливостей, і як вони можуть впливати на динаміку команди.
- Навчаться розпізнавати деструктивні ролі та визначать свою поточну роль в команді.
- Опанують, як звільнитися від реактивних звичок та перейти до ролі усвідомленого лідера.
- Відкриють нові підходи, щоб бути керівником, який створює, надихає та розвиває свою команду.

- Отримають не лише теоретичні знання, але й практичні інструменти, завдяки яким зможуть стати міцнішою опорою для своєї команди.
- Почнуть довіряти своєму внутрішньому голосу як справжньому джерелу мудрості та креативності, зміцнюючи свій вплив як лідера.

Модуль 2. Прийняття рішень в умовах змін

2.1. Система осмислення та прийняття рішень, 3 год

- VUCA, BANI світ. Ілюзія сили, контролю, передбачуваності та знання.
- Які навички потрібно розвивати керівнику в новій реальності.
- Cynefin Framework як спосіб визначення складності для прийняття рішень.
- Декартові координати для вирішення дилеми.
- Модель прийняття рішення по Вруму-Йеттону. Як донести команді, чому і навіщо був використаний той чи інший спосіб прийняття рішення.
- Розбір реальних кейсів учасників в розрізі розглянутих моделей.

2.2. Стратегія змін, 3 год

- Модель McKinsey 7-S як розуміння впливу змін на систему загалом.
- ADKAR: Модель для впровадження змін на індивідуальному рівні.
- Як ми реагуємо на зміни: крива Кюблера Росса.
- Управління змінами Сатір.
- 3 рівні супротиву змінам та Формула змін.
- Матриця “Вплив-Інтерес” при впровадженні змін.
- Як зміни впливають на етапи формування команди.
- 30 причин чому не вдається впровадити зміни.
- Чек-лист для впровадження змін.
- Розбір кейсу з впровадження змін за чек-листом і моделлю ADKAR.

Що отримають учасники

- Більш впевнено та усвідомлено навчаться приймати управлінські рішення.
- Навчаться орієнтуватися у світі, який характеризується непередбачуваністю, складністю та швидкими змінами. Вони зрозуміють,

як ілюзія сили, контролю та передбачуваності може впливати на прийняття рішень.
- Дізнаються, які навички важливі для успішного керівництва в умовах сучасних викликів.
- Зрозуміють, як вибрати оптимальний спосіб прийняття рішень та як пояснити це команді.
- Розглянуть та проаналізують реальні кейси, застосовуючи розглянуті моделі прийняття рішень.
- Зрозуміють, як зміни впливають на всю систему організації та навчаться аналізувати ці впливи.
- Навчаться впроваджувати зміни та ідентифікувати ключових зацікавлених осіб та їх вплив на зміни.

Модуль 3. Побудова комунікацій в команді

3.1. Надання зворотного зв'язку, 3 год

- Види, техніки і моделі надання зворотного зв'язку.
- Радикальна відвертість. Як надавати негативний зворотній зв'язок.
- Матриця сортування зворотного зв'язку.
- STOP-фактори: Коли не слід надавати зворотний зв'язок.
- Що робити, якщо керівник або людина в стресі.
- Розбір практичних кейсів і побудова плану розмови з працівником за техніками зворотного зв'язку.
- Перегляд фрагменту фільму і обговорення, чому в одному і тому ж кейсі зворотний зв'язок спрацював, а в іншому викликав агресію працівника.

3.2. Зустрічі 1-на-1, 3 год

- Що це? Для чого? Як?
- 50+ Ситуацій працівника.
- Коли виникає відчуття несправедливості.
- Цілі One On One зустрічей.
- Три горизонти оцінки і зв’язок з One On One.
- Характерні ознаки One On One.
- Як правильно запровадити і як побороти заперечення.
- Формат проведення. Дружба чи дружні відносини.
- Бібліотека питань для початківців і не тільки.
- Помилки під час впровадження. Чому One On Ones не працюють?

- Практичні кейси.

3.3. Конструктивна комунікація та конфронтація, 3 год

- Як відстоювати свою думку так, щоб зберігати продуктивні стосунки.
- Принципи конструктивної комунікації.
- Матриця вирішення проблем ADOPT.
- Як повернути розмову в конструктивне русло.
- PINE модель: Алгоритм конструктивної конфронтації.
- Розбір реальних кейсів на пропрацювання принципів та алгоритму конструктивної комунікації.

3.4. Управління конфліктами, 3 год

- Ознаки, причини, рівні та види конфлікту.
- 5 стратегій поведінки в конфлікті.
- Модель ескалації конфлікту.
- Коло конфлікту та етапи роботи з конфліктом.
- Як запобігати виникненню конфліктів.
- Модель світлофора та карта конфлікту.
- ABC трикутник.
- Типові помилки в роботі з конфліктами.
- Розбір кейсів з конфліктами. Як знаходити вихід.
- Визначення вашої стратегії поведінки в конфлікті.

3.5. Бізнес-гра DISC як інструмент для покращення комунікації в команді через розуміння поведінки, 2 год

- Застосувати та відпрацювати знання за типами DISC на практиці.
- Визначити ваші сильні сторони і зони для розвитку.
- Автоматизувати навик визначати тип DISC з поведінки.
- Розвинути поведінкову гнучкість і навчитися проявляти всі типи поведінки по DISC.
- Навчитися підлаштовувати свою поведінку під тип DISC колеги.
- Сформувати команду, яка орієнтована на результат.
- Визначити тип поведінки співрозмовника і передбачити його реакції.
- Зрозуміти, що очікує від вас ваш керівник.
- Навчитися запобігати виникненню потенційного конфлікту.

4 типи ситуацій:

- менеджмент
- комунікація
- робота в команді
- поведінка в стресі

4 рівня складності

Тривалість гри від 2х до 4-х годин.
Кількість учасників від 3 до 18 offline. Online до 8 учасників.

Що отримають учасники

- Вмітимуть надавати зворотний зв'язок з нейтральної позиції без оцінки, порад та засуджень.
- Навчаться створювати прозору комунікацію та ефективну систему фідбеків.
- Знатимуть як надавати фідбек та зберігати відповідальність і рішення за працівником.
- Зможуть розпізнати, коли закінчується конструктивна конфронтація і виникає загроза конфлікту, як йому запобігти або вирішити, якщо він відбувся.
- Розпізнаватимуть різні стилі поведінки людей і будуть вміти. адаптовувати свій стиль в комунікації для досягнення найкращого результату.
- Отримають чек-лист для впровадження змін і список 350 питань для проведення зустрічей 1-на-1.

Модуль 4. Управління ефективністю

4.1. Система встановлення цілей за OKR, 3 год

- Що таке OKR. Відмінність OKR і KPI.
- Наскільки амбітними повинні бути OKR: Moonshoot vs Roofsoot.
- Критерії успіху та види KR. Відслідковування результату.
- OKR та ефективність.
- Казка про два бонуси: зв'язок між продуктивністю та винагородами.
- CFR, IRR та OKR. Як вони поєднуються.
- Новий підхід до Performance Management.
- Типові помилки.
- Робота в міні-групах зі створення OKRs для заданих кейсів.

4.2. Постановка задач, делегування і точки контролю, 4 год

- Чому люди чогось не виконують або виконують не так, як ви очікуєте.
- Постановка задачі vs делегування.
- Плюси, мінуси, найпоширеніші помилки.
- 7 рівнів делегування.
- 5 точок контролю.
- Контроль і мікроменеджмент. Коли він виникає.
- Аудит своїх робочих завдань в межах квадрантів якості, кризи, тиску і деградації і перевірка того, що потрібно змінити.
- Аналіз, чи правильний тип контролю і рівень делегування застосовується вами до працівника.

4.3 Фокус менеджмент: стосунки з часом, 3 год

- Керування часом чи фокусом уваги.
- Продуктивність vs Ефективність.
- Практика “Хвилина”.
- Три основні проблеми встигання
- Комунікація завантаженості: менеджер-працівник, працівник-менеджер.
- Самодисципліна та самомотивація у стосунках з часом.
- Визначення поглиначів часу: причини і рішення.
- Тест на мультизадачність або звідки починається виснаження.
- Емоційний стан і його вплив на управління фокусом уваги. Фото дня.
- Пріоритизація. Новий погляд на Матрицю Ейзенхауера: квадрант якості, стресу, тиску та деградації.
- Розвиваюче завдання. Аудит та пріоритизація завдань. Як тримати фокус на найважливішому.
- Do’s & Dont’s в управлінні персональною ефективністю.

4.4. Performance management, 3 год

- Цілі та Етапи процесу PR.
- Відповідальність і ролі.
- Поєднання із HRIS (goals, peer feedback, assessment).
- Зв’язок оцінки 360 і програми менторства з PR.
- Зв’язок матриці компетенцій із PR.
- Метод матриці 9 boxes. ABCDEF-гравці.
- Помилки під час впровадження.

Що отримають учасники

- Вміння управляти власною енергією і фокусом уваги.
- Отримають найкращі практики та приклади впровадження системи OKR.
- Зупинять свого внутрішнього хом'яка, який біжить у своєму колесі, але нікуди не рухається.
- Позбудуться помилок при встановленні цілей та навчаться формувати ключові результати під потреби бізнесу.
- Зрозуміють як формувати цілі на діях і на цінностях, а ключові результати так, щоб вони підсилювали один одного.
- Усвідомлять, які компетенції варто посилити та зможуть визначити пріоритети власного розвитку.
- Усвідомлять як підвищити ефективність своєї команди та допомогти їй вийти за рамки звичних стратегій і досягти бізнес-результатів.
- Збалансують інтуїтивні підходи та чітке розуміння управлінських функцій
- Отримають практичні інструменти для управління людьми.

Модуль 5. Формування команди

5.1. Формування команди, 3 год

- Життєвий цикл організації.
- Формування та етапи розвитку команди і функція менеджера на кожному з етапів.
- Формула зміни поведінки.
- Team Canvas: найважливіші речі, про які варто говорити в команді, щоб забезпечити продуктивну та безстресову взаємодію.
- Складання Team Canvas.
- Кейс “Кого з трьох потенційних кандидатів найняти на позицію керівника ще не створеної команди”.

5.2. Дисфункції команди, 3 год

- Ознаки дисфункційних команд і шляхи їх подолання.
- Метод матриці 9 boxes.
- Модель визначення ABCDEF гравців.
- Проведення аудиту команди для виявлення дисфункцій.
- Оцінка працівників чи аудит командного потенціалу за одним із розглянутих методів.
- Розробка плану подальших дій.

5.3. Найм, адаптація, 3 год

- **Найм**. Як проводити співбесіду, на що звертати увагу і які питання ставити, щоб зрозуміти, наскільки людина відповідає вимогам вакансії.
- Кейс-інтерв'ю: STAR, PARLA, PARADE
- **Onboarding.** Цілі, основні поняття, принципи
- Структура процесу
    - етапи
    - контрольні точки
    - логіка процесу
- Роль і дії відповідальних осіб, чек-листи
- Бібліотека новачка

5.4. Звільнення людей. Людяно і професійно.

- Чому ми уникаємо звільнень і як це впливає на компанію
- За що і коли звільняємо
- Що (не) говорити працівнику при звільненні
- **Offboarding.** Як звільняти екологічно, зберігаючи репутацію компанії
    - етапи
    - контрольні точки
    - логіка процесу
- Outplacement як етап звільнення
- Практичні кейси

5.5. Розвиток людей, 4 год

- Модель Колба або як навчаються дорослі.
- 4 стадії навчання, способи та інструменти розвитку
- Фіксоване мислення і мислення зростання
- Глибина компетенції. З чого починати розвиток
- Матриця “Усвідомленість-Компетентність”
- Сократівський діалог
- Новий погляд на модель IGROWTH.
- Формула ефективності працівника
- Ситуативне лідерство і зв'язок з розвитком працівника
- Цикл побудови індивідуального плану розвитку.
- Моделі: КРЕДО, AID, Можу-Хочу-Треба
- Аудит та оцінка 12 управлінських функцій, визначення точок росту
- Створення персонального плану розвитку.

Що отримають учасники

- Навчаться управляти людьми через їх поведінку і потреби, щоб досягати кращих результатів
- Зможуть формувати збалансовані команди під цілі компанії замість того, щоб створювати функціонал для «хорошої людини»
- Зрозуміють виклики на етапі формування команди і як з ними працювати
- Вмітимуть оцінити потенціал команди і приймати більш усвідомлені рішення, як і якими людьми підсилити команду
- Чітке розуміння, коли звільнення є необхідним і як це зробити правильно.
- Інструменти для прийняття об'єктивних рішень без почуття провини чи страху конфлікту.
- Практичні підходи, які допоможуть вам конструктивно проводити складні розмови, щоб зберегти довіру.
- Усвідомлення, як зменшити власний стрес і моральний дискомфорт, пов'язаний зі складними рішеннями.
- Більше впевненості в проведенні звільнень з повагою і професіоналізмом.

Модуль 6. Wellbeing команди

6.1. Психологічна безпека, 3 год

- **Концепція психологічної безпеки на робочому місці**
- Дослідження, які підтверджують ефективність психологічної безпеки
- Що перешкоджає менеджерам прислухатися до працівників і як цьому запобігти
- Ознаки та цикли психологічної (не) безпеки на реальних прикладах
- Ефект загального знання і як він впливає на психологічну безпеку
- **Як керівнику вибудовувати психологічну безпеку**
- 4 типами організаційних культур та їх впливом на психологічну безпеку
- як створити баланс між автономією команди та загальними цілями
- як Agile культура та усвідомлене лідерство посилює психологічну безпеку
- **Як самі працівники можуть створити психологічно безпечний простір**
- В якій з 4х зон ви, як працівник, перебуваєте в розрізі психологічної безпеки і мотивації. Це зона комфорту, зона навчання, зона апатії чи зона тривоги?

- Шо робити, якщо ви працівник і не маєте повноважень змінити клімат у своїй організації “зверху вниз”
- Як вийти за рамки фігурки Японського Фукуруми або як змінювати культуру “знизу вгору”

6.2. Де (мотивація), 3 год

- Матриця «Інтерес-Компетентність»
- Етапи демотивації працівників, за якими критеріями визначати
- Точка неповернення, коли людину треба звільняти
- Причини демотивації і як їм запобігати
- Стрес і вигорання: відмінності
- Модель варіння жаб: зв’язок між стресом і рівнем продуктивності
- Тест на визначення мотивів
- Тест на визначення наявності вигорання
- Кейси: як запобігти причинам демотивації

6.3. Діагностика та запобігання вигоранню в бізнесі, 3 год

- Міфи про вигорання
- Суть, причини та ознаки вигорання
- Вигорання і стрес
- 12 стадій вигорання
- Що робити керівнику і працівнику, щоб запобігти вигоранню.
- 6 напрямків в управлінні людьми, на які варто звернути увагу, щоб подбати про wellbeing вашої команди.
- Експрес-тест на визначення вигорання
- Формування картинки позитивного й негативного стресу

6.4. Дослідження лояльності та залученості персоналу, 3 год

- Визначення понять: Задоволеність. Лояльність. Залученість
- Вплив культури залученості. 3 типи працівників
- Чому це важливо і як правильно розрахувати
- Чому люди мовчать: етапи коректного впровадження
- Аналіз і покращення показників. Маріанська впадина.
- План дій

- Визначити показники залученості та лоядьності у своїх командах/компаніях
- Створити план дій за результатами опитування

6.5. Вплив оточення і менталітет краба, 3 год

- 3 основні фактори, які впливають на наш wellbeing
- Шо може говорити нам внутрішня самотність і порожнеча і чого насправді нам не вистачає
- Як дії у зовнішньому світі впливають на наш внутрішній стан і як це пов’язано з внутрішнім наповненням
- Як наше середовище формує нас і як провести аудит свого середовища,
- Що робити, якщо старе оточення і коло спілкування не дає того, чого ви прагнете
- Як оточувати себе людьми, які замислюються над сенсом життя і постійно розвиваються особисто. Бо саме такі люди допоможуть вам зруйнувати обмежений тип мислення, розвинути нові моделі поведінки та вивести ваше життя на більш якісний рівень.
- Які можуть бути “побічні ефекти” від зміни оточення
- Як “менталітет краба у відрі” впливає на нас і проявляється у людській поведінці
- Основні причини, чому люди проявляють менталітет краба і як мінімізувати його вплив
- Рефлексія, чи самі учасники не є “крабом” для інших

Що отримають учасники

- Зрозуміють що таке психологічна безпека і чому вона важлива
- Як через власну усвідомленість розвивати культуру на довірі, а не страху
- Усвідомлять згубні наслідки робочої культури, керованої страхом
- Ознайомляться із способами, як розвивати психологічно безпечне середовище для стимулювання інновацій та успіху
- Отримають перелік ресурсів для подальшого заглиблення в тему психологічної безпеки і її розвитку в компанії
- Навчаться запобігати вигоранню команди і розумітимуть, коли в людини починається вигорання
- Будуть знати маркери демотивації та етап, на якому людину потрібно звільняти
- Вмітимуть правильно вимірювати залученість та лояльність персоналу, використовувати якісні і кількісні результати опитувань для впровадження дій, які приведуть до зменшення плинності та покращення бізнес-показників

- Навчаться визначати вплив результатів, змін та рішень на лояльність і залученість команди
- Зрозуміють вплив оточення, з яким проводять час та усвідомлять, кого не вистачає в їх оточенні, а з ким треба мінімізувати взаємодію
- Навчиться формувати підтримуюче оточення на основі власних цінностей, а не чужих очікувань
- Отримають 8 коучингових запитань для рефлексії про своє оточення

Модуль 7. Емоційна грамотність в роботі керівника

7.1. Розуміння себе через емоційну грамотність та помилки мислення, 3 год

- Майндфулнес (усвідомленість) лідера. Що таке емоційна грамотність і як її розвивати на конкретних прикладах
- Ментальні моделі для спілкування. Метафора “Вершник, слон і дорога”.
- Упередження та пастки мислення, про які слід знати лідерам
- Модель “Чистого лідерства”: чотири «Я» Лідера
- Вправа на розуміння як працює емоційний інтелект
- Практика на 4 “Я” лідера для розуміння що і як вам потрібно розвивати
- Як використовувати повнокольорове мислення для мінімізації впливу упереджень та пасток мислення на прийняття рішень

7.2. Розуміння себе через самосвідомлення, саморегуляцію, самомотивацію, 3 год

- Самоусвідомлення і саморегуляція: як і навіщо розвивати
- Спідометр EQ: як виміряти швидкість та інтенсивність емоцій.
- Практичні поради та інструменти як прокачувати емоційні компетенції
- Самомотивація і зв’язок із самооцінкою, впевненістю та прокрастинацією.
- Як подолати самосаботаж і досягати цілей, не зважаючи на перешкоди
- Матриця емоційних станів і її зв'язок з робочими завданнями
- Щоденник емоцій, Техніки STOP, S-TLC як інструменти для розвитку самоусвідомлення і саморегуляції

7.3. Розуміння інших через соціальну обізнаність, 3 год

- Соціальна обізнаність. Емпатія та її види
- Три види емпатії. Як покращити розуміння емоцій інших людей.
- Групова практика на основі реального кейсу.
- Розуміння та вплив на інших через емоційну складову
- Емоційна арифметика і її використання в управлінні іншими
- Рівні слухання. Як слухати і чути інших, що нам перешкоджає чути
- Як побудувати комунікації та емоційні зв'язки з іншими.
- Вправи на тренування активного слухання, вміння чути неочевидні речі
- Вправа “Вушко голки”

Що отримають учасники

- Опанують вміння слухати, чути та розуміти інших людей, навіть коли вони мовчать
- Отримають практичні інструменти для розвитку емоційного інтелекту, про які не пишуть в книжках
- Усвідомлять власну мотивацію, цінності, сприйняття, самооцінку та визначите, чи є конфлікт між вашими соціальними і професійними ролями
- Зрозуміють, яким лідером ви є зараз і як стати тим лідером, яким ви прагнете бути
- Звільняться від обмежень та навчитесь починати з себе, щоб бути прикладом для інших
- Будуть приймати рішення, які підсилюють ваші цінності і цілі
- Їм буде складно нав’язати чужу думку, бо у них появиться більше легкості говорити “Ні” і відстоювати власні кордони
- Вправи на розвиток активного слухання
- Практичні поради, як прокачувати розуміння інших:

Модуль 8. Тестування TriMetrixEQ, DNA, HD як спосіб зрозуміти себе та інших і формувати команди під цілі компанії

8.1. Розуміння своєї та поведінки інших, 1 год

- Теорія стилів поведінки DISC та її вплив на результати.

- За якими вербальними і невербальними маркерами розпізнавати поведінку
- Основні характеристики, переваги та обмеження кожного стилю поведінки. Що варто і не варто розвивати?
- Дескриптори поведінки:
  — Реакція на проблеми та виклики
  — Взаємодія з людьми та створення контактів
  — Реакція на темп та послідовність оточення
  — Реакція на правила та обмеження
- Природній та адаптований стиль поведінки. На що це впливає і як з цим працювати.
- Кейс: як зміни в стилю поведінки пов’язані із втратою ресурсу та мотивації.
- Поглиначі часу. Що може з'їдати ваш час і робити вас менш ефективними і як це виправити.
- Колесо успіху і ваша роль.
- Чекліст для комунікації з вами та іншими, залежно від стилю поведінки.
- Помилки при впровадженні моделі в компаніях
- Огляд PAEI, MBTI як альтернатива DISC
- Розбір практичних кейсів міні-групах для закріплення теорії
- Вправи на підлаштування комунікації під різні стилі поведінки людей

8.2. Рушійні сили мотивації, 1 год

- Рушійні сили мотивації. Як розпізнати, які з ваших мотивів не реалізовуються.
- Джерела енергії та стресу. Що вас наповнює енергією, а що її забирає.
- Методи формування підтримуючого середовища та оточення, яке допомагає вам досягати ваших цілей.
- Ваші потенційні сильні сторони мотивації, зони для розвитку та обмеження.
- Кластери та колеса мотивів на прикладі учасників заняття і як це застосовувати в команді.
- Визначення комфортного робочого середовища, інструментів мотивації та способів управління вами.

8.3. Емоційний інтелект, 1 год

- Робота із результатами тестування. Як розвинути емоційні компетенції:
- Самоусвідомлення
- Саморегуляція

- Самомотивація
- Соціальна обізнаність (розуміння інших)
- Соціальна регуляція
- Вправи в групах на розуміння себе
- Кейси на розвиток активного слухання

8.4. DNA: 25 компетенцій, 30 хв

25 компетенцій
Розташовує «м'які навички» людини від найсильніших до найслабших. DNA ідеально підходить для виявлення сильних сторін людини та визначення того, як ці сильні сторони відповідають сильним сторонам, необхідним для успішного виконання певної роботи. Ці звіти є цінними для особистого та професійного розвитку, найму та призначення потрібної людини на відповідну роботу

8.5. ACI: Фільтри мислення, 30 хв

ACI (Acumen Capacity Index). Фільтри мислення особистості (ACI):

- Допомагає людям по-справжньому зрозуміти себе, як вони аналізують та інтерпретують свої переживання.
- Розуміння особи, її проникливість та глибина сприйняття безпосередньо пов'язані з продуктивністю.
- ACI досліджує як вплив судження особи на взаємодію із зовнішнім світом, так і її власне сприйняття себе.

Що отримають учасники та компанія

- Сильні, слабкі сторони мотивів, реакція в стресі
- Як адаптація в поведінці може викликати поведінковий стрес і як з цим працювати
- Наскільки роль працівника та позиція відповідають його/її поведінці і мотивам
- Як пізнати краще людей: колесо поведінки і мотивів
- Робота в двійках, обмін досвідом щодо прояву власного поведінкового стилю в комунікаціях: переваги та обмеження
- Цінні інсайти про своїх працівників, які ви не можете пояснити іншими оцінками
- Можливість провести більш ефективну та глибоку професійну коучинг-сесію
- Заповнити високопрофільні, ключові і ТОП-позиції з унікальними інсайтами

- Розуміти, як людина обробляє інформацію та виявляє сліпі плями та упередження
- Отримати більш повне уявлення про потенціал особи і точки її росту

Модуль 9. Розвиток внутрішніх менторів

9.1 Особистість ментора та важливість правильної взаємодії в процесі менторства, 3 год

- Хто такий ментор і з чим він працює?
- Куди спрямована допомога
- Базові навички ментора
- Як досягти контакту з менті
- Головні правила і завдання ментора
- Що впливає на успіх менторингу
- Відповідальність ментора і менті
- Когнітивні викривлення та антидоти

9.2. Перешкоди на шляху розвитку, 3 год

- Активне слухання і вміння ставити відкриті розвиваючі питання. Які питання можна ставити, а які – ні?
- Фіксоване мислення і мислення зростання
- Деструктивні ролі, які заважають навчати і навчатися
- Стилі поведінки менті і зв’язок з навчанням. Що потрібно знати менторі
- Ефективність працівника: компетентність, перешкоди, мотивація і вектор розвитку
- 3 категорії, тих, хто навчається: глядач, аутсайдер і гравець
- 7 способів зняття відповідальності

9.3. Інструменти менторингу і підходи розкриття потенціалу дорослих людей , 3 год

- Як навчаються дорослі. Глибина компетенції.
- Як визначити готовність менті до розвитку
- Рівні зрілості менті
- З чого починати розвиток компетенції та які інструменти застосовувати.

- 4 стадії навчання
- Як скласти індивідуальний план розвитку
- Модель IGROWTH
- Як тримати фокус на цілях розвитку
- Практичні кейси і питання для саморефлексії

Що отримають учасники та компанія

- **Чек-лист, рекомендації та питання** для передменторигової взаємодії окремо для ментора і менті, щоб правильно підготуватися до процесу і прояснити ролі, відповідальність і ціль взаємодії.
- **Покращення навичок активного слухання:** Ментори вчаться активно слухати своїх менті, щоб зрозуміти їхні потреби, емоції та мотивацію, а також задати правильні питання для глибшого розуміння ситуації.
- **Розуміння ролі підтримки, а не керівництва:** Учасники навчання розуміють, що роль ментора полягає в підтримці та навчанні, а не в контролюванні чи виконанні завдань за менті. Важливо, щоб ментор не брав на себе роботу підопічного, а допомагав йому розвивати відповідальність і самостійність.
- **Подолання когнітивних викривлень:** Ментори навчаються виявляти і справлятися з власними когнітивними упередженнями, які можуть впливати на їхні рішення. Вони з'ясовують, як уникати упереджень, таких як підтвердження упередження, проекція або ефект першого враження, щоб забезпечити об'єктивність та ефективність менторства.
- **Використання структурованих моделей:** Ментори отримують інструменти, як, наприклад, модель IGROWTH або інші структури, для систематизації процесу менторства, що дозволяє чітко визначати цілі, оцінювати реальність, визначати варіанти вирішення проблем та впроваджувати наступні кроки.
- **Формування довгострокових зв'язків і підтримки:** Ментори навчаються створювати довірчі та підтримуючі стосунки з менті, які базуються на взаєморозумінні та відповідальності. Це дозволяє не тільки допомогти у вирішенні поточних задач, але й сприяти особистому розвитку саксесора в довгостроковій перспективі.

***Кожну тему можна обирати і складати як конструктор під потреби компанії**
****Також можна розробляти окремо тему під ваш запит**

Вартість:

Ціни вказані у доларах США. Оплата в гривні за курсом 43 грн.
*на момент оплати курс розрахунку може бути змінений.

Вартість 1 години	500 usd онлайн
Вартість 1 години	700 usd офлайн
Тестування **TriMetrixEQ**	від 50usd/працівник

Контактна інформація:

Відповідальна особа:
Оксана Смілка - засновниця та CEO компанії TwoCo, операційна директорка Scalr, авторка курсів про Лідерство та Я2.0 про трансформаційні зміни людей, сертифікована тренерка з інструментів оцінки TTI Insight Success, коучиня PCC ICF CoachHub, інструкторка з гнучкого лідерства AgilePeople.

Контактна інформація:
Тел: +380972263338
E-mail: 2Co.Coaching.Consulting@gmail.com
Linktree: Портфоліо і проекти
Запис на зустріч для узгодження деталей через Мій календар

Формат співпраці:
Співпраця через ФОП 3-ї групи. Як правило, з передоплатою 50%.
За питання укладення угоди, актів та рахунків відповідає бухгалтер Юрій Середа.

Контакти бухгалтера:
Telegram
E-mail: seredayurij@gmail.com