



Сессия для ТОП команды

Ленинградская область
Татьяна Попкова

Фокус сессии

Повышение доверия, согласованности, слаженности команды, уникальный совместный опыт



Формат 1-дневная выездная сессия

Практическая командная сессия без верховой езды (equine-assisted learning), где участники взаимодействуют с лошадьми на земле без инструментов принуждения

Почему лошади:

1. Лошадь — «живое зеркало» лидерства: мгновенно реагирует на неуверенность, соперничество, агрессию, не аутентичность, не конгруэнтность.
2. Лошадь точно считывает внутреннее состояние — невозможно "играть роль".
3. Требуется ясности намерения, уверенности и уважения, сотрудничества — как и команда в бизнесе.
4. Не принимает формальный статус — только подлинное поведение.
5. Участники быстро видят, как личные установки мешают договариваться.
6. Нестандартная среда снижает защитные барьеры и открывает новые способы общения.

Цели программы

Развиваем



Лидерство:

умение создавать безопасное пространство в команде и вести за собой без принуждения



Командное взаимодействие:

выработка доверия, согласованности и поддержки



Эмоциональный интеллект:

повышение осознанности, управление состоянием



Адаптивность:

умение отвечать на непредсказуемость

Результаты программы

- Повышение управленческой эффективности через телесное осознание своих привычек и влияния.
- Укрепление связей между членами команды на уровне доверия и уважения.
- Прорыв в коммуникации и взаимопонимании между членами команды .
- Выход из деструктивных ролей и обнуление старых конфликтных моделей.
- Появление общего "языка взаимодействия" — на уровне действий, а не слов.
- Рост уважения и сплоченности как следствие совместного нестандартного опыта

Через упражнения с лошадьми происходит работа над тремя ключевыми ролями в ТОП-команде: **лидер, ведомый, равный.**

В бизнесе слаженного взаимодействие ТОП команды подразумевает свободное переключение между этими ролями в зависимости от задачи без ощущения потери значимости



Цель:

осознать, как ты ведёшь,
слышат ли тебя и
доверяют ли тебе

Как работает с лошадью:

- Участник должен пригласить лошадь к совместному действию (например, пройти маршрут) без инструментов принуждения.
- Лошадь не подчиняется давлению — только следует уверенности, ясности и внутреннему присутствию.
- Становится очевидно: если человек не уверен, не искренен или посылает двойной сигнал — лошадь отказывается следовать.

Что проявляется:

- Как ты проявляешь инициативу.
- Способность брать ответственность без давления.
- Видит ли команда (лошадь) в тебе опору.
- Насколько твои действия конгруэнтны словам.

Цель:

научиться доверять и поддерживать инициативу другого, не конкурируя

Как работает с лошадью:

- Один из участников — в паре или команде — выполняет ведущую роль, другой — следует за ним, поддерживает или наблюдает.
- Работа с лошадью требует согласованности — ведущий не сможет лидировать без поддержки ведомого.

Что проявляется:

- Готовность партнерствовать.
- Доверие к действиям другого.
- Умение подстроиться и усилить общую цель.
- Привычка к пассивности, доминированию или сопротивлению — становится заметной и осознанной.

Роль РАВНОГО (партнёра)

Цель:

действовать на равных —
без доминирования и
подчинения

Как работает с лошадью:

- Групповое задание: команда должна совместно выполнить задачу с одной лошадью (например, провести её через препятствия).
- Никто не назначен «главным» — все на равных.
- Успех зависит от согласованности, гибкости, способности слышать друг друга

Что проявляется:

- Как участники делят пространство влияния.
- Кто стремится доминировать, кто уходит в тень.
- Насколько команда способна слышать и уступать.
- Что мешает быть равным среди равных.

Почему это работает

- Лошадь не врет и не делает «из вежливости».
- Роль становится не абстрактной, а телесно прочувствованной.
- Участники получают прямую обратную связь — от животного, от команды, от себя, от фасилитатора
- Смена ролей даёт возможность выйти за привычный образ и испытать новое поведение.

Результат

ТОП-команда учится гибко переходить между ролями, понимать свои и чужие зоны комфорта, и договариваться в любых конфигурациях — лидерских, горизонтальных и поддерживающих





Пример программы

*программа создается
индивидуально под запрос*



1 часть сессии

Безопасная среда в команде



Безопасная среда в команде

Мы транслируем свои установки. через действия. Команда их **считывает**:

С какой установкой мы заходим в табун?

Команда, ценность которой безопасность, **отвечает на потребность в безопасности**

Ваша команда — безопасная среда? Что нужно, чтобы она была таковой?



Они опасны или
дружелюбны?
Мне сотрудничать или
сражаться?



Конь ответил на
потребность, подошел,
подставил плечо,
демонстрируя «здесь
безопасно»



Безопасная среда в команде

Доверие **не завоевывают**, его выстраивают, создают, для этого нужно терпение и последовательность в действиях, сигналах.





обучение и развитие
без границ...



Безопасная среда в команде

3. Социальная желательность, внимание = одобрение

На чем мы выстраиваем контакт?



©CBSD 2025. Все права защищены





Безопасная среда в команде

4. Лидер = гарант безопасности

Главная составляющая лидерства — безопасность. Для лошадей это жизненно важно, они – животные жертвы.

Это относится и к фигуре лидера команды, и в целом к команде, когда в команде все друг другу обеспечивают безопасность (концепция **shared leadership**)

В любых обстоятельствах команде должно быть спокойно с лидером и друг с другом.





2 часть сессии

Выполнение задач



Выполнение задач. Упражнение 1

Контакт и проверка готовности коллеги к выполнению задачи

Кому отдать задачу если есть выбор?

«дожать» или найти контакт?

Как понять заинтересованность и компетентность?

Лошади не врут, Вы сразу видите результаты своего поведения





Выполнение задач. Упражнение 2

Синхронизация в параллельных задачах
(внутри команды и кросс функционально)

Нужно за многим следить, включаться когда необходимо, меняться ролями
лидер, ведомый, равный





Выполнение задач. Упражнение 3

Достижение конечной цели в несколько этапов
с разными ролями в команде

Роли:

- Стратегический руководитель
- Тактические руководители
- Команда



Видим ли мы потребности команды? Не тащим ли в разные стороны?



3 часть сессии

Монетарная мотивация



Монетарная мотивация



Соревнования за премии — чего ожидать?





обучение и развитие
без границ...



Завершение



Завершение



обучение и развитие
без границ...



Единение, принадлежность, благодарность,
удовольствие от процесса и от результата





Дальнейшие шаги

В результате команда получит отчет с
фото и рекомендации по дальнейшим
шагам



Татьяна Попкова

ЭКСПЕРТ В ОБЛАСТИ ИППОВЕНЦИИ, ОБЛАДАЮЩАЯ МЕЖДУНАРОДНЫМ ОПЫТОМ
И ГЛУБОКИМИ ЗНАНИЯМИ В ЭТОЙ СФЕРЕ

Образование и профессиональный опыт ипповенции (equine-assisted coaching)

2014-2016

Интенсивное специализированное обучение у Элизабет Лав Кеннон (США) - признанного американского специалиста по ипповенции - где Татьяна изучила методики работы с лошадьми в терапевтических и обучающих целях, этические принципы ипповенции, техники фасилитации личностного развития

2016-2021

Практика индивидуального коучинга и групповых сессий в Hope Reins (США) - одном из ведущих центров ипповенции, где реализуются программы поддержки и развития для людей, переживающих кризисные жизненные ситуации.

2022-2025

Изучение методологии британского центра Horses for Change и методологией HorseDream GMBH Европейской ассоциации обучения с лошадьми (ЕАНАЕ). Создание собственного центра ипповенции в Санкт-Петербурге. Подготовка авторской программы



Татьяна разработала и ведет уникальные программы построения доверия и развития лидерства через взаимодействие с лошадьми, которые сочетают её опыт в управлении командами, фасилитации командных и стратегических сессий, а также лучшие международные практики ипповенции.



Программы нацелены на развитие доверия, лидерских качеств и командного взаимодействия с помощью специально разработанных упражнений и заданий с лошадьми. Данные практики показывают высокую эффективность в том числе в мультикультурных командах.



Татьяна Попкова

**СРТД, ТРЕНЕР-КОНСУЛЬТАНТ, ФАСИЛИТАТОР, ЭКСПЕРТ
ПО УПРАВЛЕНИЮ ПРОЕКТАМИ, ИНТЕГРАЦИИ БИЗНЕС
ПРОЦЕССОВ И РАЗВИТИЮ ЛИДЕРОВ**

Области экспертизы

Партнерство

Проектное управление

Лидерские компетенции

Интеграция бизнес-процессов

Коммуникация

CPTD

Форматы работы

Очные программы

Командные сессии

Вебинары

Бизнес-игры

Практикумы

Стратегические сессии

Образование и сертификаты

- СПбГТУ, Маркетинг и экономика
- Управление цепочкой поставок, Accenture UK
- Сертифицированный практик проектного управления PRINCE 2 Project Management, Office of Government Commerce, UK
- Интегрированное бизнес планирование, DMi UK, Oliver Wight UK (авторы SOP процесса)
- Managing Logistics, Cranfield University UK
- HR академия, Accenture, UK
- CPTD (Certified professional in Talent Development), ATD
- Внедрение изменений, Management Centre Europe, Brussels
- Сертифицированный тренер по методологии DISC, Томас Инт.
- Сертифицированный тренер по программам Института Кена Бланшара, The Ken Blanchard Companies: SLII®, Ситуационное руководство, Руководство командой.
- Сертифицированный тренер по оптимальной мотивации, MojoMoments
- Сертифицированный практик коучинга через Natural Horsemanship

Всё что я делаю пронизано идеей партнерства. Построение партнерских отношений для меня основополагающий принцип во всех аспектах жизни. Это порождает искренний интерес к потребностям тех, с кем я взаимодействую, позволяет выстраивать доверие и вместе не только извлекать большую практическую пользу из совместного опыта, но и получать удовольствие от процесса.



Ключевые области экспертизы Татьяны — управление проектами, интеграция бизнес процессов, стратегические и командные сессии, комплексные программы развития руководителей всех уровней, лидерские компетенции.

Татьяна профессионально родом из FMCG сектора и за 17 лет работы в крупных международных компаниях прошла путь от управления собой до управления функцией на уровне Восточно-Европейского региона. Работала в производстве, цепочке поставок, в организационном развитии и развитии талантов. Не раз внедряла ERP системы, руководила крупными региональными проектами повышения эффективности бизнеса.

Татьяна обладает большой экспертизой, развитым системным мышлением и высоким эмоциональным интеллектом. Умеет прояснять и понимать потребности бизнеса, находить максимально эффективные решения. Татьяна профессионально ведет разговор с руководителями высшего звена о целях и практиках программ развития, устанавливает доверительную и вдохновляющую атмосферу в аудитории, гибко выбирает стиль общения, максимально подходящий под задачу, простым языком доносит информацию любой сложности, успешно помогает участникам переложить новые знания на практический опыт.

Татьяна профессиональный фасилитатор. Умеет взаимодействовать с руководителями высокого уровня и достигать конкретных результатов в ходе командных и стратегических сессий.

Кроме России Татьяна жила и работала в Англии, Арабских Эмиратах и США и имеет широкий кросс-культурный опыт.

А еще у Татьяны есть уникальная программа построения доверия и развития лидерства через взаимодействие с лошадью.

В ходе сессий и тренинговых программ Татьяна всегда ориентируется на достижение поставленных целей и повышение эффективности бизнес-результата заказчика.

Опыт

Тренинги и обучающие программы

- Проектные практикумы любой сложности
- Практикумы по интеграции бизнес процессов
- Комплексные программы развития руководителей
- Командные сессии и стратегические сессии
- Тренинг по построению взаимодействия и партнерства
- Тренинг по ситуационному руководству
- Тренинг по оптимальной мотивации
- Тренинг по управлению изменениями и неопределённостью
- Тренинг по управленческим навыкам (постановка задач, контроль, обратная связь)
- Эффективные коммуникации
- Личная эффективность
- Кросс-функциональное взаимодействие

Клиенты

МБЭС | Лаб Индастриз | Эссити | ВТБ | НоваБев (Белуга-Груп) | ConocoPhillips | Deutsche Bank | GE Money Bank | ILIM group | VISA | Лукойл | Abbot | Amway | AkzoNobel | BAT | Campari | Coca Cola | Kraft Foods | KRKA | Novartis | PMI | Renault | Tetra Pak | Unilever

Примеры реализованных проектов



Инвестиционный банк

Задача. Изменить культуру взаимных обвинений, отсутствия партнерства и игнорирования общей цели среди руководителей высшего и среднего звена, таким образом обеспечить достижение целей в трудной внешней среде.

Результат. Разработана и проведена 4х месячная программа. Заказчик отметил, что руководители «перестали конфликтовать, начали договариваться, часть процессов пересмотрены и упрощены, результаты растут». Работа будет продолжена.



Лизинговый бизнес внутри экосистемы

Задача. Подготовить команду молодых региональных руководителей со всей страны к решению стоящих перед ними амбициозных бизнес задач. Ключевые трудности заключались в построении взаимодействия со смежными подразделениями и в слаженности действий внутри команды.

Результат. Проведена серия тренингов, практикумов и домашняя работа между встречами. Заказчик отметил, что удалось понять влияние личностных особенностей на построение коммуникации, адаптировать стили взаимодействия и договориться в команде и со смежными подразделениями. Это позволило проработать и усовершенствовать бизнес процессы, повысить гибкость и результативность команды.



Нефтедобывающая компания

Задача. Провести командную фасилитационную сессию для региональных директоров различных функций с целью выработки командных кросс-функциональных практик

Результат. Проведена 2х дневная сессия с погружением в бизнес-симуляцию. Отработаны модели ситуационного лидерства, стратегии поведения в ситуации разницы интересов сторон и личных особенностей участников. Выработаны командные практики, с которыми согласились все участники. Участники взяли на себя обязательства следовать практикам.



Продукция для гигиены и здоровья

Задача. Внедрить собственную проектную методологию после потери поддержки от глобального офиса. Обеспечить эффективное управление стратегическими проектами

Результат. Проведены несколько проектных практикумов и фасилитационных сессий. Заказчик отметил, что созданы планы всех ключевых проектов, все проектные менеджеры обладают необходимыми практическими навыками, в компании появилось общее понимание, как управлять проектами.

Безопасность:

ВАЖНО: Лошадь не проявляет агрессии если чувствует себя в безопасности (природа животного жертвы)

1. Лошади проходят подготовку к программе со специалистом Natural Horsemanship который:
 1. Переформатирует предыдущий опыт всех лошадей на установку «люди безопасны» – минимум 1 год
 2. Обучает лошадей специфике коммуникации с людьми (например, грумминг только губами без покусываний)
2. Лошадь не проявляет агрессии если чувствует себя в безопасности. Безопасность лошадей гарантирована:
 1. Подготовкой
 2. Надлежащей заботой и отдыхом в естественных условиях табуна
 3. Соблюдением участниками правил, о которых рассказывают в начале сессии
 4. За выполнением участниками правил следят фасилитатор и помощник
3. За лошадьми в процессе постоянно следит помощник фасилитатора, обученный EAL, который обеспечивает дополнительную гарантию безопасности
4. Фасилитатор EAL является лидером табуна, что гарантирует безопасность тем, кто под его защитой
5. Активности НЕ спортивные и не несут повышенного риска здоровью и жизни
6. Участникам высылаются требования по одежде (например, закрытый носок обуви, шапки без козырьков и полей)
7. На наших лошадях нет подков
8. Грунт площадки мягкий