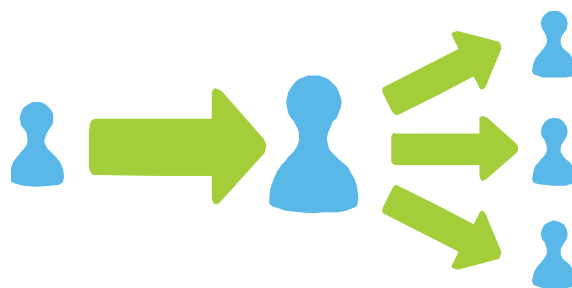


# SZKOŁA UMIEJĘTNOŚCI TRENERSKICH



**INFORMATOR 2012**

**Grupa Active Change oraz Instytut Psychoedukacji i Rozwoju Integralnego**

## BYĆ ALBO NIE BYĆ... TRENEREM?

Jeśli czytasz ten artykuł, to być może masz już za sobą odpowiedź na pytanie postawione w tytule tego artykułu i szukasz odpowiedzi, w którą szkołę zainwestować, żeby wkład zwrócił się w przyszłości. Może być też tak, że dopiero jej szukasz, przeglądasz oferty szkół trenerskich, zastanawiasz się, porównujesz, planujesz... ale nie jesteś przekonany, że „bycie” trenerem to dobry pomysł na swoją przyszłość. Zarówno w jednym jak i drugim przypadku zachęcam Cię do dalszej lektury tego tekstu, bo może znajdziesz w nim odpowiedź na swoje dylematy lub kolejne argumenty potrzebne do zdobycia pewności, co do własnej drogi rozwoju.

„Być” czy „stawać się” trenerem? – takie pytanie postawiłbym raczej, zamiast tytułu, który spełnia raczej rolę „przyciągacza” uwagi. Patrząc na swój rozwój zawodowy, kiedy będąc jeszcze na studiach powiedziałem sobie, że będę trenerem, bo lubię pracować z ludźmi. Po tym jak otrzymałem dyplom magistra, zacząłem swoją pierwszą pracę... jako sprzedawca. Życie lekko zweryfikowało moje plany rozwojowe i zawodowe. Czemu o tym piszę? Przyglądając się dziś temu, co proponuje rynek i rzeczywistość polska, można wzbudzić w sobie kilka refleksji, które jak podejrzewam, towarzyszą każdemu z opisanych na wstępie artykułu przypadków.

Wystarczy wpisać hasło „szkoła trenerów” do przeglądarki i znajdujesz tysiące jedynych i odmiennych kursów, studiów, akademii oferujących program oparty na unikalnych modelach i



wykorzystujących takie lub inne doświadczenia. Można dostać zamętu. Pojawia się sporo szkół „za darmo”- Unia Europejska ma przecież plan wykształcenia kadry szkoleniowej, jej fundusze idą zatem za planami – powstają nowe szkoły. Chętnych do tych projektów bywa więcej niż miejsc. Bywa też tak, że kryteria doboru są za wysokie lub za niskie. Porównujesz ceny. Znajdujesz tanie szkoły, które budzą wątpliwości, kiedy myślisz o ich jakości, są też dobre jakościowo, ale cena udziału w niej jest relatywnie wysoka. Dylemat dotyczący wyboru szkoły trenerskiej pozostaje. Rodzi się pytanie gdzie można znaleźć szkołę, która pomoże mi stać się dobrym trenerem i jednocześnie jest w moim zasięgu finansowym?

Kiedy ja zaczynałem swoją przygodę z trenerstwem, zostałem rzucony na tzw. „głęboką wodę” pracy z grupą bez przygotowania, jedyne co miałem to pasję i chęci. Dopiero potem zainwestowałem w swój rozwój, aby poukładać wiedzę i doświadczenia, dzięki czemu dziś wiem, że kiedy miałbym szansę nie pracować „na czuja”, to szukałbym szkoły, która daje realny rozwój trenerski w obszarze pracy z grupą oraz pomaga mi zrozumieć i nauczyć się w praktyce mechanizmów biznesowych, które pojawiają się w pracy trenera. Dlaczego? Bo pracując na rynku szkoleniowym wiem, jakie trudności spotykałem i spotykam na co dzień – trema przed szkoleniem, trudne rozmowy z Prezesem firmy, niełatwe przypadki uczestników na sali szkoleniowej, dylematy etyczne, przygotowanie dobrego warsztatu opartego o realnie zdiagnozowane potrzeby itp.

Drugie pytanie może rodzić się takie, czy dziś warto być, a raczej stawać się trenerem. Przecież na rynku jest przynajmniej kilka tysięcy firm zajmujących się tą profesją, każda walczy o swój kawałek tortu. Poza tym niełatwo jest znaleźć klientów na szkolenia, przecież są drogie. Z drugiej strony kusi wizja dobrych zarobków. Spotkałem gdzieś w wirtualnej przestrzeni tekst, zachęcający do inwestycji w szkołę trenerską, w której proste wyliczenie pokazywało dlaczego warto być trenerem – cena jednego dnia szkoleniowego to 1000–1500PLN, jeśli tą kwotę pomnożysz przez ilość dni w miesiącu (wystarczy wziąć pod uwagę dni pracujące) to wychodzi,

bagatela 20 000–30 000 PLN miesięcznych zarobków. Pomijając realność tych wyliczeń, pozostaje jeszcze kwestia innych motywatorów do rozwijania się w obszarze prowadzenia warsztatów – praca w ciągłym kontakcie z ludźmi, permanentny rozwój własny, wyzwania, ciekawy charakter pracy, samodzielność w działaniu.

Dwie strony medalu pracy trenerskiej pokazują, że wybór jest niełatwy, ale warto go dokonać, bo inwestując trafnie możesz zacząć odkrywać, że pomimo mnogości trenerów na rynku, możesz skupić się na jakości swojej pracy, bo ta wygrywa u Klienta. Klient zadowolony z Twoich usług zaczyna polecać Cię innym, Ci następnym i tak, ani się spojrzysz jak zleceń masz tyle, że nie możesz ich, popularnie mówiąc, ogarnąć. Nawet jeśli Cię nie będą polecać, w co nie wierzę przy dobrej jakości pracy, to warto wiedzieć jak dotrzeć do klientów i jak im sprzedać swoje usługi. Podobno sztuką jest sprzedać coś, czego nie widać i czego efektów nie da się do końca zmierzyć. Podobno.



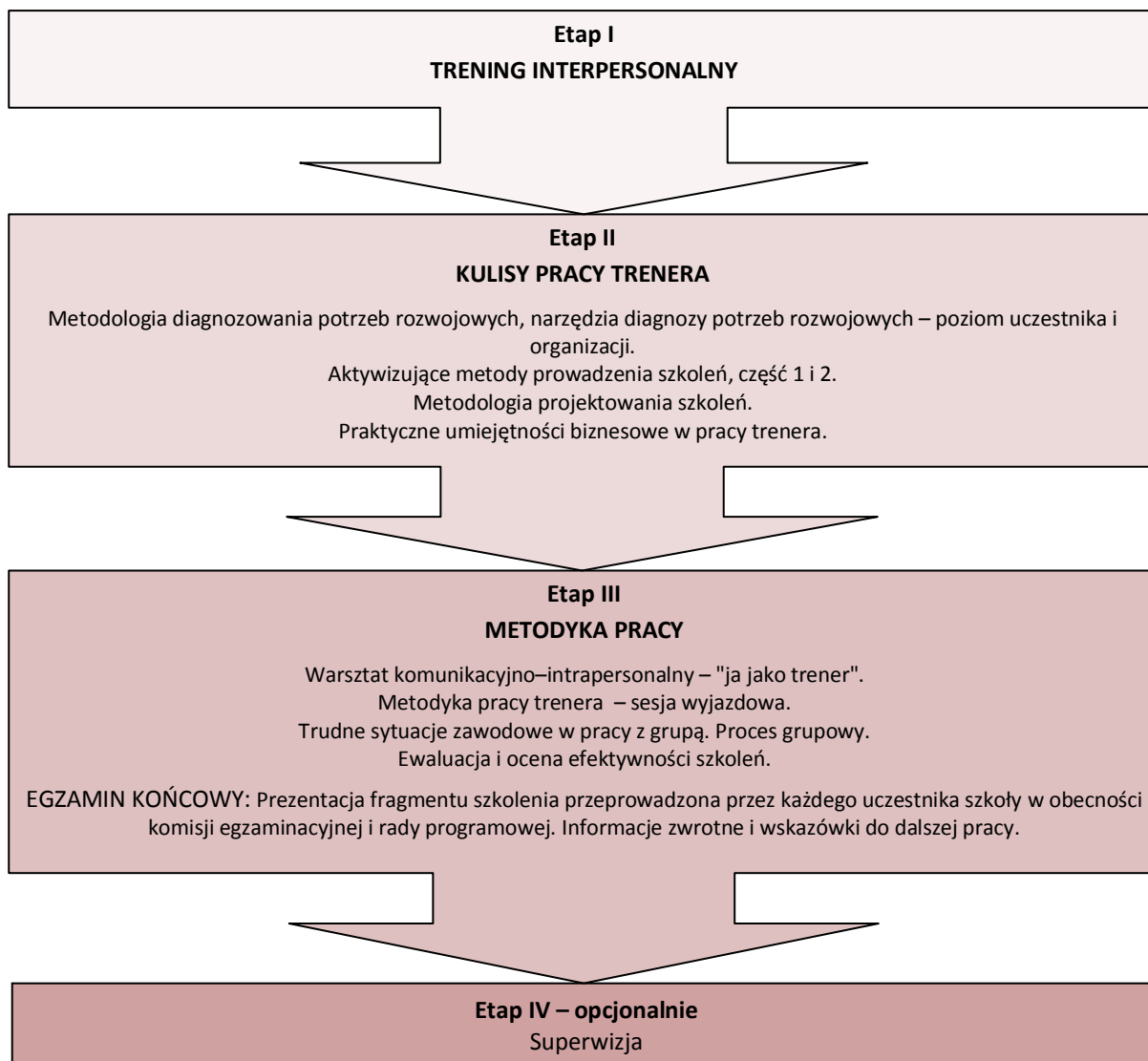
Ci, którzy już pracują trenersko wiedzą, że to zajęcie dostarcza ogromnej satysfakcji płynącej z wielu źródeł. Czerpanie radości z kontaktu z ludźmi i płynących z tego wyzwań, możliwość pracy tam, gdzie właśnie jesteś, towarzyszenie w rozwoju ludzi i organizacji to codzienność pracy szkoleniowca, trenera. Nie bez znaczenia pozostaje też aspekt samodzielności pracy, finansów oraz różnorodności, która ciągle stymuluje do podążania z duchem czasu.

Podsumowując moje rozważania myślę, że warto wejść na drogę rozwoju trenerskiego. Poza wyborem dobrej szkoły, rozwijasz się codziennie w pracy z ludźmi, bo każdy człowiek, każda grupa jest inna, co powoduje, że nie możesz ustać w podróży pod hasłem roboczym: „codziennie rozwijam swoje umiejętności trenera”. W tej podróży, jak w każdej, liczy się dobre przygotowanie, pasja, ciekawość, otwartość na różnorodność doświadczeń, umiejętność postrzegania trudności jako wyzwań oraz radość z bycia w drodze do celu.

Sebastian Sauter



# ETAPY EDUKACJI W SZKOLE UMIEJĘTNOŚCI TRENERSKICH



# SZCZEGÓŁOWY PROGRAM KURSU TRENERSKIEGO

## Etap I

### 1. TRENING INTERPERSONALNY

Liczba dni	Tematyka zajęć	Ilość godzin lekcyjnych
5	<ul style="list-style-type: none"><li>Wyjazdowa sesja rozpoczynająca pracę w obszarze rozwoju kompetencji trenerskich.</li><li>Doświadczenie siebie w oparciu o proces grupowy.</li></ul>	40

#### **Podsumowanie:**

Na tym etapie uczestnicy poznają swój własny sposób postrzegania i rozumienia innych ludzi, oraz samych siebie. Rozwijają swoją umiejętność komunikowania się, wyrażania myśli, uczuć i uważnego słuchania ze zrozumieniem. Nabywają wrażliwości na sygnały niewerbalne, a co najważniejsze poznają możliwości rozwiązywania problemów i konfliktów międzyludzkich, udzielania i przyjmowania wsparcia psychologicznego doświadczając wszystkich tych elementów w oparciu o osobiste doświadczenia.



## Etap II

### KULISY PRACY TRENERA

#### 2. METODOLOGIA DIAGNOZOWANIA POTRZEB ROZWOJOWYCH, NARZĘDZIA DIAGNOZY POTRZEB ROZWOJOWYCH POZIOM UCZESTNIKA I ORGANIZACJI

Liczba dni	Tematyka zajęć	Ilość godzin lekcyjnych
2	<ul style="list-style-type: none"><li>Kompetencja, a potrzeby szkoleniowe</li><li>Tworzenie arkuszy kompetencyjnych</li><li>Drabina kompetencji</li><li>Narzędzia określania potrzeb szkoleniowych uczestników</li><li>Narzędzia określania potrzeb organizacji</li><li>Raport diagnozy potrzeb – jak go przygotować?</li><li>Formy działań trenera, a realizacja potrzeb klienta</li><li>Etyka w pracy trenera</li></ul>	20

#### **Podsumowanie:**

Na tym etapie uczestnicy poznają w praktyce pierwsze elementy niezbędne do przygotowania szkolenia. Zyskują doświadczenie w określaniu potrzeb szkoleniowych klienta i uczestników, uczą się określać i analizować cele szkoleniowe, poznają metodykę diagnozowania potrzeb rozwojowych.

### 3. AKTYWIZUJĄCE METODY PROWADZENIA SZKOLEŃ – CZĘŚĆ 1

Liczba dni	Tematyka zajęć	Ilość godzin lekcyjnych
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zasady rządzące uczeniem się człowieka dorosłego</li> <li>• Style uczenia się ludzi</li> <li>• Aktywizujący a tradycyjny styl uczenia</li> <li>• Aktywizujące techniki uczenia</li> <li>• Narzędzia trenera – prezentacja multimedialna, praca z FlipChartem, itd.</li> </ul>	20



#### **Podsumowanie:**

*Na tym etapie uczestnicy poznają dynamikę i procesy, jakie odbywają się w grupie. Uczą się jak nawiązywać relacje z grupą, diagnozować problemy szkoleniowe indywidualne i grupowe, nabywają umiejętności prowadzenia i kontrolowania grupy, uczą się, w jaki sposób należy aktywnie słuchać i angażować uczestników w proces szkolenia. Warsztat kończy się określeniem indywidualnych zadań rozwojowych.*

### 4. AKTYWIZUJĄCE METODY PROWADZENIA SZKOLEŃ – CZĘŚĆ 2

Liczba dni	Tematyka zajęć	Ilość godzin lekcyjnych
2	Aktywizujące metody prowadzenia szkoleń – część 2. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Warsztat praktyczny oparty na wiedzy i zadaniach uczestników z części pierwszej.</li> </ul>	20

#### **Podsumowanie:**

*Warsztat oparty w pełni na praktyce. Każdy z uczestników ćwiczy umiejętności trenerskie w oparciu o opracowany fragment szkolenia zgodny z wyznaczonymi wcześniej zadaniami. Otrzymuje informację zwrotną oraz wskazówki związane z dalszym rozwojem.*

### 5. METODOLOGIA PROJEKTOWANIA SZKOLEŃ

Liczba dni	Tematyka zajęć	Ilość godzin lekcyjnych
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Określanie celów szkoleniowych - cele w obszarze wiedzy, umiejętności i postaw</li> <li>• Zasady przekazywania treści na szkoleniu</li> <li>• Jak dobierać ćwiczenia do określonego celu?</li> <li>• Cele, korzyści, a efekty szkolenia - drabina motywacyjna</li> <li>• Struktura modułu szkoleniowego, jako element składowy warsztatu</li> <li>• Moduł wstępny i podsumowanie</li> <li>• Mapa projektowania szkolenia i jej wytyczne</li> <li>• Zaplecze okołoszkoleniowe – jego rola w procesie uczenia się</li> </ul>	20

#### **Podsumowanie:**

*Na tym etapie uczestnicy poznają metody projektowania szkoleń. Nabywają umiejętności związane z przygotowaniem poszczególnych modułów szkoleniowych zgodnych z określonymi celami szkolenia. Zyskują doświadczenie umożliwiające im zaprojektowanie efektywnego szkolenia.*



## 6. PRAKTYCZNE UMIEJĘTNOŚCI BIZNESOWE W PRACY TRENERA

Liczba dni	Tematyka zajęć	Ilość godzin lekcyjnych
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak sprzedawać siebie i swoją usługę</li> <li>• Jak sobie radzić z szefem na Sali szkoleniowej</li> <li>• Przekazywanie trudnych informacji</li> <li>• Poufność i jawność w pracy trenera</li> <li>• Kierowanie rozmową biznesową</li> </ul>	20



### **Podsumowanie:**

*Na tym etapie uczestnicy uczą się, w jaki sposób rozmawiać z Klientem. Nabywają praktycznych umiejętności radzenia sobie z codzienną pracą trenera podczas spotkania biznesowego z potencjalnym Klientem. Rozwijają swoje umiejętności poprzez praktykę w obecnych realiach biznesowych.*

## Etap III

### PIERWSZY PLAN PRACY TRENERA – METODYKA PRACY

#### 7. WARSZTAT KOMUNIKACYJNY – JA JAKO TRENER cz. 1

Liczba dni	Tematyka zajęć	Ilość godzin lekcyjnych
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikacja interpersonalna</li> <li>• Formułowanie Komunikatów Ja</li> <li>• Podstawy asertywności</li> <li>• Radzenie sobie z krytyką</li> <li>• Empatia w działaniu</li> </ul>	20

### **Podsumowanie:**

*Warsztat intrapersonalny, podczas którego uczestnicy zdobywają pogłębioną wiedzę z zakresu komunikacji, empatii i asertywności. Warsztat skonstruowany jest w taki sposób, aby każdy z uczestników miał możliwość praktycznego doświadczenia wszystkich elementów, które ujęte są w programie.*



#### 8. WARSZTAT KOMUNIKACYJNY – JA JAKO TRENER cz. 2

Liczba dni	Tematyka zajęć	Ilość godzin lekcyjnych
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniki radzenie sobie ze stresem</li> <li>• Budowanie pozycji lidera w grupie</li> <li>• Wywieranie wpływu na uczestników szkoleń</li> <li>• Autoprezentacja jako element budowania autorytetu</li> </ul>	20

### **Podsumowanie:**

*Warsztat z zakresu autoprezentacji trenerskiej, podczas którego uczestnicy zdobywają pogłębioną wiedzę z zakresu wywierania wpływu jako lider grupy.*

## 9. TRUDNE SYTUACJE ZAWODOWE W PRACY Z GRUPĄ

Liczba dni	Tematyka zajęć	Ilość godzin lekcyjnych
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Źródła trudności niezależne od grupy – identyfikacja i radzenie sobie z nimi</li> <li>• Źródła trudności wynikające z charakterystyki grupy</li> <li>• Źródła trudności wynikające z postawy poszczególnych uczestników</li> <li>• Źródła trudności wynikające z procesu grupowego</li> <li>• Źródła trudności wynikające z osoby trenera</li> <li>• Proces grupowy charakterystyka i dynamika</li> <li>• Proces grupowy – potrzeby grupy i rola trenera w poszczególnych fazach</li> <li>• Sposoby rozwiązywania konfliktów w pracy trenerskiej</li> </ul>	20



### **Podsumowanie:**

*Na tym etapie uczestnicy uczą się, w jaki sposób reagować na trudne pytania ze strony grupy, poznają sposoby radzenia sobie z niskim poziomem motywacji grupy do pracy szkoleniowej, reagowania na krytykę i zarzut ze strony grupy, uczą się rozpoznawać i reagować na manipulację, ćwiczą w praktyce własne zachowania w trudnych sytuacjach. Dzięki identyfikacji czynników, które wpływają na trudne sytuacje, uczą się jak zdiagnozować przyczynę i jak sobie poradzić z trudnościami, jakich doświadczają.*

## 10. EWALUACJA I DZIAŁANIA POSZKOLENIOWE – SESJA ROZWOJOWA

Liczba dni	Tematyka zajęć	Ilość godzin lekcyjnych
3	<p>Warsztat trenera w praktyce oparty na wiedzy i umiejętnościach z Etapu II w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samodzielnego przygotowania programu szkoleniowego oraz materiałów szkoleniowych.</li> <li>• Doskonalenia umiejętności trenerskich w obszarze komunikacji, autoprezentacji, realizacji celów modułów, organizacji pracy, motywowania uczestników oraz pracy zgodnej z metodyką uczenia się osób dorosłych.</li> </ul>	30

### **Podsumowanie:**

*Na tym etapie uczestnicy poznają i ćwiczą w praktyce warsztat trenerski. Nabywają umiejętności utrwalania pozytywnych relacji z grupą, zyskują między innymi umiejętność prowadzenia efektywnych dyskusji, pracy z kamerą – przełamują również własny opór przed pracą z kamerą, oraz uczą się, jak wykorzystać efektywnie aktywizujące techniki do osiągnięcia celów szkoleniowych. Ponadto uczestnicy uzyskują informację na temat siebie jako trenera. Zyskują obiektywny obraz własnych działań i tego jak postrzega ich grupa szkoleniowa. Feedback, który otrzymują pozwala im utrwalać pozytywne zachowania i wzmacnia kompetencje, które są na dobrym poziomie, oraz wskazuje te obszary, które wymagają rozwoju.*



## EWALUACJA I DZIAŁANIA POSZKOLENIOWE (na tym samym zjeździe).

Liczba dni	Tematyka zajęć	Ilość godzin lekcyjnych
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pomiar efektywności prowadzonych szkoleń, jako zwieńczenie pracy trenera</li><li>• Metodologia tworzenia raportu poszkoleniowego</li><li>• Narzędzia ewaluacyjne</li><li>• Coaching jako wsparcie procesu poszkoleniowego</li><li>• Doradztwo w procesie poszkoleniowym</li></ul>	10

### **Podsumowanie:**

*Na tym etapie uczestnicy poznają zasady działań poszkoleniowych, uczą się jak przygotować raport poszkoleniowy, zbadać efektywność szkoleń, przedstawić wyniki pracy klientowi, poznają możliwości dalszych działań wspierających proces szkoleniowy - elementy coachingu, mentoringu i doradztwa.*



Każdy z uczestników od początku Etapu III ma możliwość skorzystania z dwóch opcji wsparcia własnego rozwoju:

1. Coaching on the Job – dla osób, które mają możliwość i prowadzą grupy szkoleniowe zapewniamy zespół coachów , którzy mogą wesprzeć Twój rozwój w miejscu pracy.
2. Coaching Trenerski w formie sesji coachingowej opartej na celach definiowanych przez uczestnika.



## ZASADY REALIZOWANIA POSZCZEGÓLNYCH MODUŁÓW:

- ⇒ Szkoła Umiejętności Trenerskich obejmuje 240 godzin pracy szkoleniowo-warsztatowej. Uczestniczenie w poszczególnych modułach Szkoły Umiejętności Trenerskich następuje chronologicznie.
- ⇒ Program szkoły oraz kolejność poszczególnych etapów mogą ulec nieznacznym modyfikacjom po konsultacji z uczestnikami szkoły.
- ⇒ Do uzyskania dyplomu Szkoły Umiejętności Trenerskich wymagane jest ukończenie całego programu podstawowego kursu z obecnością na zajęciach na poziomie 90% oraz pozytywne zaliczenie egzaminu końcowego.
- ⇒ Po zakończeniu Szkoły Umiejętności Trenerskich każdy absolwent może kontynuować pracę rozwojową poprzez indywidualne sesje superwizyjne i coachingowe.
- ⇒ W celu zwiększenia efektywności pracy wszystkie zajęcia prowadzone są przez wykwalifikowanych trenerów z całej Polski.
- ⇒ Metody nauczania zaplanowano w sposób zapewniający interakcję wszystkim uczestnikom.
- ⇒ W procesie projektowania poszczególnych zajęć szczególnie istotnym elementem jest zasada oparta o praktykę i trening umiejętności.
- ⇒ W Szkole Umiejętności Trenerskich obowiązuje zasada równości – czyli nie ma znaczenia wykonywany zawód, profesja, czy wykształcenie – prowadzący i uczestnicy współpracują na zasadach szeroko pojętego partnerstwa.



## ATUTY SZKOŁY UMIEJĘTNOŚCI TREnerskich

- ☑ Jeden z najlepiej opracowanych kursów trenerskich w Polsce – owoc współpracy kilku firm. Program zawiera trenerskie *know-how* w postaci bardzo praktycznego kursu, po którym absolwenci będą mogli od razu rozpocząć swoją działalność.
- ☑ Przekazujemy nie tylko wiedzę trenerską, ale również uczymy, jak badać i rozpoznawać potrzeby szkoleniowe, przeprowadzać ewaluację poszkoleniową, a nawet jak prowadzić swoją firmę szkoleniową!
- ☑ Pracujemy według tradycyjnej metodologii treningu psychologicznego. Uczymy rozumienia procesu grupowego, reagowania w sytuacji trudnych. Kurs ten może być podstawą do ubiegania się o certyfikat trenera Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- ☑ Dla tych, którzy chcą się systematycznie rozwijać w swojej pracy, oferujemy najwyższej jakości coaching i superwizje, prowadzone przez najlepszych fachowców z branży.
- ☑ Kadra wykładowców to doświadczeni trenerzy z wieloletnim stażem, pracujący w różnych środowiskach.
- ☑ Oferujemy również korzystną cenę szkolenia i możliwość płatności ratalnej. Koszt całego programu Szkoły Umiejętności Trenerskich to 7900 zł.

## PROCES REKRUTACJI NA KURS TRENERSKI

⇒ Szkoła Umiejętności Trenerskich prowadzona jest w dwóch lokalizacjach – Kraków i Trójmiasto.

⇒ Zajęcia rozpoczynamy 8. maja (w Krakowie) i 22. maja (w Trójmieście). Szczegółowe terminy poszczególnych edycji uczestnicy otrzymują emailom.

⇒ Prosimy o wypełnienie formularza, który znajduje się na stronie internetowej Instytutu Psychoedukacji i Rozwoju Integralnego: <http://www.ipri.com.pl/kurstrenerski.html>

Zapisujemy na listę główną oraz listę rezerwową. Ze względu na ograniczoną ilość miejsc, o przyjęciu do Szkoły Umiejętności Trenerskich decyduje pozytywny wynik rozmowy kwalifikacyjnej. Wybrane osoby zaprosimy na spotkanie rekrutacyjne.

⇒ Po potwierdzeniu przez nas przyjęcia zgłoszenia prosimy o wpłatę bezwrotnej zaliczki wpisowej w wysokości 200 zł. Zaliczka przechodzi na poczet szkolenia.

⇒ W przypadku płatności z góry, prosimy uiścić pozostałą kwotę szkolenia (7700 zł) do dnia 15. kwietnia 2012.

W przypadku płatności ratalnej, prosimy kwotę 3000 zł wpłacić do dnia 15. kwietnia 2012, a resztę można rozłożyć na 10 rat po 500 zł, płatnych do dnia 15. każdego miesiąca, począwszy od maja.

**Strona internetowa Szkoły Umiejętności Trenerskich:**

<http://www.ipri.com.pl/kurstrenerski.html>

**Rachunek Szkoły Umiejętności Trenerskich:**

Alior Bank, nr 98 2490 0005 0000 4500 5597 0136



## KONTAKT

Wszystkie pytania dotyczące części merytorycznej należy kierować do:

Sebastian Sauter: [s.sauter@activechange.pl](mailto:s.sauter@activechange.pl)

lub Krzysztof Barwiński [k.barwinski@activechange.pl](mailto:k.barwinski@activechange.pl)

Sprawy organizacyjne:

Kraków: [st.krakow@activechange.pl](mailto:st.krakow@activechange.pl)

Trójmiasto: [st.trojmiasto@activechange.pl](mailto:st.trojmiasto@activechange.pl)

## KADRA SZKOŁY UMIEJĘTNOŚCI TRENERSKICH

**Krzysztof Barwiński** – certyfikowany trener, coach, manager, absolwent Uniwersytetu Gdańskiego. Swoje umiejętności leaderskie kształtował już na studiach, zarządzając znaną siecią Trójmiejskich Klubów Studenckich. W latach 2004–2007 pracował jako kierownik Salonu



Firmowego Orange, tworząc i rozwijając strukturę sprzedaży. Czerpiąc z doświadczenia managerskiego zaczął kształtować swoją wiedzę jako trener, prowadząc szkolenia dla handlowców. Osiągnięte wyniki i umiejętności zapewniły mu niejednokrotnie wysoką pozycję w ogólnopolskich rankingach sprzedaży i profesjonalnej obsługi klienta. W związku z sukcesami jakie osiągnął, uczestniczył w prestiżowym programie rozwojowym dla kadry menadżerskiej zakończonym uzyskaniem certyfikatów „Skuteczny Manager” oraz „Ekspert w zakresie interdyscyplinarnych umiejętności pracowniczych”. W ramach wykonywanych zadań odbył wiele szkoleń z zakresu rekrutacji, coachingu, organizacji czasu pracy, autoprezentacji i zarządzania sprzedażą. Następnie sam przekazywał

tą wiedzę sprzedawcom i managerom. Jako trener/wykładowca pomaga doktorantom i pracownikom naukowym połączyć ich pracę z biznesem w ramach innowacyjnego projektu "Innopomerania" organizowanym przez Uniwersytet Gdański. Rozwój własnych kompetencji, a przede wszystkim pasja w przekazywaniu zdobytej wiedzy sprawiła, że obecnie realizuje się jako trener oraz coach – prowadząc własny gabinet coachingowy.

Jest osobą, która traktuje życie jako niesamowite doświadczenie, które każdego dnia daje szansę na nowe, ciekawe wrażenia. Motto, jakie nim kieruje w działaniach zaczerpnął z mądrości i doświadczeń chińczyków: „Powiedz mi, zapomnę; Pokaż może zapamiętam; Zaangażuj mnie w to, a zrozumieję”. Głęboko wierzy, że każdy ma potencjał, który tylko należy w umiejętny sposób wydobyć, a jak mawiał Platon „Najważniejszy w każdym działaniu jest początek”.

Specjalizuje się w prowadzeniu projektów i warsztatów z zakresu umiejętności miękkich dla różnych branż. Od początku swojego doświadczenia trenerskiego przeprowadził ponad 3500 godzin konsultacyjno - szkoleniowych.

**Sebastian Sauter** – certyfikowany trener biznesu, psycholog, absolwent Uniwersytetu Gdańskiego.



Praktyk biznesu. Uczestniczył w wielu szkoleniach min. z dziedziny NLP (certyfikat Practitioner of Art Of NLP), hipnozy ericksonowskiej, technik sprzedaży, organizacji czasu i pracy, wystąpień publicznych i innych.

Edukacją zajmuje się od 14 lat – uczył ludzi już na studiach, gdzie pracował jako lektor języka angielskiego. Specjalizuje się i prowadzi projekty związane ze szkoleniami tzw. "umiejętności miękkich" dla różnych branż. Od początku swojego doświadczenia trenerskiego przeprowadził około

4800 godzin pracy trenersko-konsultacyjnej, co daje około 600 dni. Prowadzi także własny gabinet coachingowy, pracując z klientami w obszarze coachingu biznesowego i personalnego.

Jest człowiekiem aktywnym w życiu zawodowym i prywatnym, ciekawym świata i ludzi. W swoim życiu realizuje przesłanie, które propagują także podczas szkoleń i w pracy z ludźmi: „zawsze jest dobry czas, żeby zacząć się rozwijać”. Od dziesięciu lat realizuje swoje postanowienie, aby co pół roku uczyć się nowej umiejętności lub poznawać nieznaną mu obszar życia. Dzięki temu ciągle doskonali swoje style pływackie, został morsem, zgłębił tajniki zdrowego żywienia, ćwiczył Brazilian Jiu-Jitsu, jeździł konno. Obecnie biega i fotografuje.

Motto jakim kieruje się w swojej pracy z ludźmi to „Dobry trener jest animatorem ludzkiego entuzjazmu” oraz „To czego musimy nauczyć się robić, uczymy się robiąc”.

**Michał Wolak** – dyplomowany trener, coach, konsultant biznesowy, ekonomista. Partner biznesowy Grupy Active Change. Realizator programów szkoleniowo-coachingowych dla m.in. TVP S.A., Redwoods, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, DGA S.A., Akademii Medycznej w Warszawie, Caggemini Polska. Przez kilka lat pracował w międzynarodowej korporacji jako lider zespołu księgowych, a później jako trener wewnętrzny, gdzie wyspecjalizował się w prowadzeniu szkoleń dotyczących podnoszenia jakości i efektywności pracy według metodologii Lean Management oraz Kaizen. Obecnie współpracuje z firmami jako konsultant ds. wdrażania Lean Management oraz Kaizen w przedsiębiorstwach produkcyjnych. Prowadzi coaching osobisty, menadżerski, grupowy oraz projektowy. Prywatnie podróżnik, miłośnik kultur dalekowschodnich. W wolnym czasie również medytuje, uprawia japońską szermierkę i zajmuje się kaligrafią.



**Monika Zielińska** – trener, psycholog, coach, absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego, podyplomowych studiów pedagogicznych w Toruniu oraz Szkoły Treningu i Warsztatu Psychologicznego Ośrodka INTRA w Warszawie, Trenerskiej Grupy Superwizyjno-Stażowej. Ukończyła również Akademię Trenera w Warszawie, Podyplomowe Studium Menedżerów Personalnych na Politechnice Gdańskiej oraz Helsińską Szkołę Praw Człowieka. Od ponad siedmiu lat jest trenerką, współpracowała ze Studenckim Forum Business Centre Club w ramach Akademii Młodego Businessmana, firmami szkoleniowymi oraz z organizacjami pozarządowymi w Warszawie i Trójmieście.



Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu motywowania, coachingu, komunikacji interpersonalnej (w tym komunikacji wewnątrz organizacji), konfliktu i metod rozwiązywania konfliktu, asertywności, metod radzenia sobie ze stresem, wypalenia zawodowego, zarządzania sobą w czasie, budowania zespołu, aktywizacji zawodowej. Dotychczas szkoliła pracowników instytucji rynku pracy (dyrektorów, kierowników działów, doradców zawodowych), pracowników i dyrektorów firm (Media Markt, Young Digital Planet, Platan, Berendsen, BSB, Milar), pracowników administracji samorządowej – dyrektorzy referatów, specjaliści (Urząd Miasta Gdynia, Urząd Gminy Kosakowo, Urząd Pracy w Gdańsku i inne Urzędy Pracy województwa pomorskiego), przyszłych mediatorów sądowych, osoby bezrobotne, studentów i absolwentów kierunków technicznych (Politechnika Warszawska), medycznych (Akademia Medyczna w Warszawie) i psychologicznych oraz liczne grupy wolontariuszy organizacji pozarządowych.

**Leszek Zawlocki** – dyplomowany coach, trener, certyfikowany master coach NBA. Właściciel Grupy Active Change, współzałożyciel Instytutu Psychoedukacji i Rozwoju Integralnego. Pomysłodawca i lider ogólnopolskiej sieci Klubów Coacha, opiekun merytoryczny i wykładowca Szkoły Profesjonalnego Coachingu w Krakowie. Prowadzi szkolenia i treningi z zakresu komunikacji interpersonalnej, umiejętności zarządczych oraz coachingu. W swoim dorobku ma ponad 3000 godzin przeprowadzonych szkoleń. W pracy coacha jak i trenera kieruje się zasadami psychologii poznawczo-behawioralnej i humanistycznej. Członek Polskiego Towarzystwa Psychologii Behawioralnej, Polskiej Federacji Psychoterapii. Ekspert w pracach komisji ds. standardów i etyki Izby Coachingu, członek Komisji Rewizyjnej i Grupy Grandparentingowej pracującej nad standardami kształcenia coachów w Polsce.

