



leadersheep

SZKOŁA TRENERÓW



2022



www.leadersheep.com.pl



ul. Narutowicza 34, lok 407, 90-135 Łódź



+ 48 606 341 225, +48 797 325 041



leadersheeplozdz@gmail.com

Dlaczego Leadersheep?

**Od blisko 20 lat
wpierymy rozwój
pracowników i kadry
zarządzającej w firmach
różnej wielkości, małych,
średnich i dużych. Nasz
najmniejszy klient
zatrudnia 5, a największy
400 000 osób.**



W każdy roku realizujemy około 6000 godzin szkoleniowych, co oznacza, że zrealizowaliśmy ich już 120 000.

Szkolimy zarówno stacjonarnie, jak i online.

Mamy duże doświadczenie w pracy zarówno w środowisku międzynarodowym, jak i w firmach polskich.

Mamy doświadczenie w szkoleniu każdej z branż działających na polskim rynku.

Szkolimy w języku polskim, angielskim i ukraińskim.

Jesteśmy ekspertami zarządzania multigeneracyjnego, więc uczymy, jak dopasować metody i techniki do potrzeb różnych pokoleń.

Nasi trenerzy pracowali lub wciąż pracują w firmach małych, średnich, dużych i korporacjach, dobrze je więc rozumieją.

Jesteśmy członkiem Polskiej Izby Firm Szkoleniowych i pracujemy zgodnie z jej standardami etycznymi.

**Liczba
przeszkolonych
osób**

8 150

**Liczba języków,
w których
pracujemy**

3

Polski, angielski, ukraiński.

**Liczba firm,
z którymi
współpracujemy**

82

**Liczba książek,
które napisaliśmy**

3

**Liczba
przeprowadzonych
godzin
szkoleniowych**

120 000

**Liczba, artykułów,
które napisaliśmy**

\$8,2b

Dla kogo?



Dla pracowników Działu HR, L&D, menedżerów, liderów, i oczywiście przyszłych trenerów.

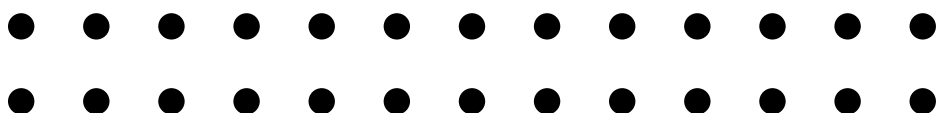
Program powstał:

W oparciu o najnowsze ustalenia teoretyczne andragogiki i psychologii na temat działań rozwojowych osób dorosłych.

Przy współpracy z trenerami mającymi wieloletnie doświadczenie w pracy szkoleniowej – wykorzystanie wiedzy praktyków z co najmniej piętnastoletnim stażem.

Pod okiem superwizora i kierownika merytorycznego (z wykształceniem i doświadczeniem terapeutycznym).

Przy współpracy z ekspertami ds. zarządzania multigeneracyjnego.



Unikalne cechy programu



Program szkoły trenerów łączy komponent biznesowy z psychologicznym.

Dzięki temu, że program opracowali psychologowie mający wieloletnie doświadczenie trenerskie, uczestnicy naszej szkoły trenerów dobrze rozumieją procesy indywidualne i grupowe zachodzące w trakcie szkoleń.



Program zawiera rozbudowany moduł dotyczący analizy transakcyjnej.

Dzięki temu, trenerzy kończący naszą szkołę trenerów, potrafią budować kulturę komunikacji Dorosły – Dorosły na Sali szkoleniowej i poza nią.



Program przygotowali eksperci zarządzania multigeneracyjnego.

Uczestnicy naszej szkoły trenerów potrafią dostosować działania na Sali szkoleniowej i poza nią, do potrzeb przedstawicieli różnych pokoleń.



Wszyscy nasi trenerzy są coachami zespołowymi i grupowymi.

Dzięki temu, uczestnicy naszej szkoły trenerów umieją wykorzystać narzędzia pracy coachingowej w projektowaniu i prowadzeniu szkoleń.



Badanie potrzeb szkoleniowych i ewaluacja szkoleń są dla nas bardzo ważne

Ponieważ badanie potrzeb szkoleniowych i ewaluacja szkoleń mają ogromne znaczenie dla prowadzenia dobrych szkoleń, moduł dotyczący metod badań poprowadzi doktor socjologii.

Program

Liczba godzin: 196 ogółem

- 48 godzin (4 dni) trening interpersonalny,
- 136 godzin (16 dni) warsztaty rozwojowe,
- 12 godzin egzamin.



ROLA TRENERA W ROZWOJU – 8 godzin

Celem modułu szkoleniowego jest wypracowanie modelu definiującego rolę trenerów wewnętrznych i zewnętrznych, ich wpływu na funkcjonowanie organizacji oraz systematyzacja wiedzy dotyczącej procesu realizacji szkoleń. W trakcie modułu uczestnicy wypracują także indywidualne cele i oczekiwania względem szkolenia oraz samych siebie, swojego rozwoju. Ten etap pozwala zakotwiczyć aspiracje i motywacje w rzeczywistości zawodowej i społecznej, zweryfikować oczekiwania nierealistyczne i zinternalizować wartości pracy trenera.

DYNAMIKA PROCESU GRUPOWEGO – 24 godziny

Moduł poświęcony jest tematyce procesu grupowego. Jest to zagadnienie kluczowe w procesie kształcenia specjalistów w obszarze szkoleniowym. Rozumienie dynamiki procesu grupowego oraz jego wpływu na zachowanie i aktywność uczestników szkoleń zwiększa efektywność działań podejmowanych przez trenerów szkoleń skoncentrowanych zarówno na rozwoju kompetencji miękkich, jak i twardych. Częstym błędem popełnianym przez realizatorów szkoleń jest nadmierna koncentracja na treściach szkoleniowych, na niekorzyść efektywnego kierunkowania energii płynącej z procesu grupowego. W trakcie modułu uczestnicy poznają dynamikę procesu grupowego oraz reguły wpływu społecznego. Nauczą się wykorzystywać wiedzę na temat faz rozwoju grupy w aspekcie układania harmonogramów i scenariuszy szkoleń.

W trakcie szkolenia trenerzy zapoznają się z gotowymi interwencjami i zwiększą kompetencje w zakresie radzenia sobie w sytuacjach trudnych zdarzających się na szkoleniach (np. opór uczestników, postawa „nie da się”, łamanie zasad kontraktu, niechęć do uczestniczenia w ćwiczeniach, narzekanie na firmę itp.).

Zwiększą poczucie własnej skuteczności i umiejętność asertywnego radzenia sobie w różnych sytuacjach szkoleniowych. Celem modułu jest także wyposażenie uczestników w uniwersalne umiejętności pracy z grupą, które pozwolą programować i realizować szkolenia o dowolnej tematyce i w różnych formułach.

Program

ELEMENTY ANDRAGOGIKI DLA TRENERÓW – 8 godzin

Dzięki uczestnictwu w tym module trenerzy będą mieli możliwość zrozumienia psychologicznych uwarunkowań tego, w jaki sposób nabywają i rozwijają swoje kompetencje osoby dorosłe. Dowiedzą się, jak wspierać proces uczenia się osób dorosłych, z jakich metod korzystać, aby uczynić proces szkoleniowy najbardziej efektywnym.

BADANIE POTRZEB SZKOLENIOWYCH – 8 godzin

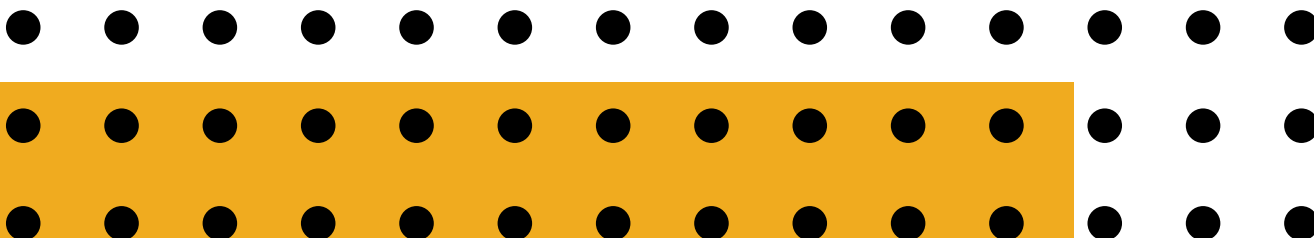
Właściwie przeprowadzona identyfikacja potrzeb szkoleniowych, jest podstawą projektowania procesu rozwojowego zespołów i poszczególnych pracowników. Uczestnicy nauczą się tworzyć narzędzia badawcze wspomagające ich w procesie rozpoznawania potrzeb szkoleniowych, w kontekście konkretnych grup pracowniczych. Uczestnicy nauczą się opracowywać szkolenia w oparciu o dane płynące z ocen okresowych, rozmów rozwojowych i indywidualnych planów rozwojowych.

EWALUACJA SZKOLEŃ – 8 godzin

Ewaluacja szkoleń jest elementem pozwalającym na ciągłe doskonalenie warsztatu trenera. Dzięki danym pochodzącym np. z ankiet możemy wprowadzać usprawnienia, zmiany w programach szkoleniowych i sposobie ich prowadzenia. Jednak zbudowanie narzędzia, które będzie badać to, co ma badać, wymaga dużej wiedzy i umiejętności. Dlatego też temu zagadnieniu poświęcimy jeden z modułów.

PROJEKTOWANIE PROCESU SZKOLENIOWEGO – 16 godzin

W trakcie modułu uczestnicy zapoznają się z zasadami projektowania procesu szkoleniowego. W module tym uwzględniane będą indywidualne cechy uczestników szkolenia, jak i grupowe, wynikające np.: ze specyfiki wykonywanej pracy, czy też miejsca w hierarchii organizacyjnej, rodzaju wiedzy, która ma im zostać przekazana, kategorii umiejętności, które powinny zostać rozwinięte. Uczestnicy nauczą się również wykorzystywać różnorodne metody i techniki szkoleniowe z położeniem nacisku na te, które w największym stopniu aktywizują uczestników i gwarantują przeniesienie nabytych kompetencji na grunt zawodowy. Dodatkowo uczestnicy nauczą się przygotowywać oferty i programy szkoleniowe, które wykorzystają w pracy z klientami.



Program

TECHNIKI AKTYWIZUJĄCE W SZKOLENIACH – 8 godzin

Celem tego modułu jest zapoznanie uczestników z różnymi technikami, których stosowanie w trakcie szkolenia pozwala utrzymać odpowiednią dynamikę pracy i zaciekawienie uczestników. Wśród poznawanych technik znajdują się na przykład: case study, quizy, webquesty, konferencja prasowa, dyskusja oksfordzka, grupa Balint'a, Action Learning, zespoły badawcze i wiele innych.

GRY SZKOLENIOWE W PRAKTYCE – 8 godzin

W trakcie tego modułu uczestnicy dowiedzą się, czemu służy wykorzystanie gier w trakcie szkoleń, co można dzięki nim osiągnąć i co zrobić, aby osoby szkolone chciały się w nie angażować. W trakcie szkolenia rozegrane zostaną 3 gry o różnym poziomie skomplikowania.

MULTIGENERACYJNIE, CZYLI JAK? – 8 godzin

Każde z pokoleń obecnych na rynku pracy uczestniczyło w innym systemie edukacyjnym i ma różne preferencje w zakresie technik i metod pracy. W tym module skupimy się na tym, jak uczyć się cyfrowi tubylcy i cyfrowi imigranci (digital natives i digital immigrants). Uczestnicy dowiedzą się, jak projektować i realizować szkolenia, które będą dla nich ciekawe, angażujące i efektywne.

SZKOLENIA ONLINE – 8 godzin

Celem tego modułu jest przygotowanie uczestników szkoły trenerów do prowadzenia szkoleń online. Uczestnicy poznają i przetestują różne platformy do szkoleń online. Poznają narzędzia pozwalające na urozmaicenie szkoleń online, takie jak Menteemeter, Kahoot, Miro itp. Ponadto uczestnicy dowiedzą się, co robić w trakcie szkoleń online, aby chętnie w nich uczestniczyli, jak ich aktywizować.

TWORZENIE TREŚCI NA PLATFORMY E-LEARNINGOWE – 8 godzin

Szkolenia na platformach e-learningowych są coraz częściej wykorzystywane przez firmy, jako narzędzia pozwalające utrwalać i wzbogacać nabywane w procesie szkoleniowym wiedzę oraz umiejętności. Część firm projektuje całe procesy szkoleniowej z ich wykorzystaniem. W tym module uczestnicy dowiedzą się, jak tworzyć materiały video, artykuły, pigułki wiedzy, infografiki.

Program

SUPERWIZJA PRACY TRENERA -24 godzinY

W trakcie modułu uczestnicy zaprezentują wybrane fragmenty zaprojektowanych przez siebie szkoleń. Dzięki grupowej superwizji każdy uczestnik otrzyma pakiet informacji zwrotnych zarówno od uczestników, jak i prowadzących, co stanowi doskonałą formę rozwoju umiejętności trenerskich i potencjału w dalszej pracy nad warsztatem szkoleniowca.

TRENING INTERPERSONALNY - 48 godzin

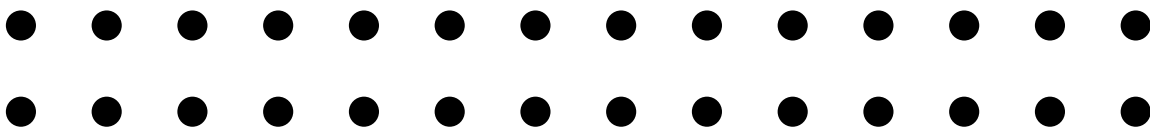
Trening interpersonalny jest osobnym modułem poprzedzającym realizację zadań dydaktycznych w trakcie szkoły trenerów. Jest on realizowany w formie wyjazdowej. Uczestnicy spędzają 5 dni razem, przygotowując się do warsztatów. Trenerzy, w bezpiecznym otoczeniu i warunkach, pomagają uczestnikom lepiej poznać siebie samych, przyrzeć się swoim zachowaniom, potrzebom, oczekiwaniom. Uczestnicy mogą doświadczyć tego, jak wygląda proces grupowy, bowiem stają się jego częścią. Podstawowe cele treningu interpersonalnego prowadzonego w ramach szkoły trenerów Leadersheep, to uczenie się i rozwijanie umiejętności spostrzegania i rozumienia innych ludzi i samego siebie w trakcie komunikowania się, wyrażania myśli i uczuć, uważnego słuchania ze zrozumieniem, wrażliwości na sygnały niewerbalne, wzajemnego szacunku w relacji trenerskiej.



Aplikowanie krok po kroku

Registration

- **Krok pierwszy** – mailowe wysłanie zgłoszenia. Zgłoszenie powinno zawierać wyczerpującą odpowiedź na pytanie: *Dlaczego Uczestnik chce wziąć udział w zajęciach szkoły trenerów* na adres: justyna.kliombka@leadersheep.com.pl.
- **Krok drugi** – rozmowa z prowadzącymi. Jej celem jest poznanie predyspozycji i potrzeb Uczestnika w kontekście realizacji zajęć w szkole trenerów.
- **Krok trzeci** – podpisanie umowy dotyczącej zasad realizacji treningu interpersonalnego i zajęć w ramach szkoły trenerów.
- **Krok czwarty** – wyjazdowy trening interpersonalny.
- **Krok piąty** – realizacja szkoleń w trybie weekendowym.
- **Krok szósty** – egzamin kończący cykl szkoleń. Osoby, które nie zdadzą egzaminu w pierwszym terminie, będą mogły podejść do niego raz jeszcze po ustaleniu z prowadzącym nowego terminu.



Wyjazdowy trening interpersonalny:

01-04.10.2022

Terminy zjazdów

15-16.10.2022

29-30.10.2022

19-20.11.2022

03-04.12.2022

17-18.12.2022

07-08.01.2023

21-22.01.2023

04-05.02.2023

Kto za tym stoi?



JUSTYNA KLIOMBKA-JARZYNA

Psycholożka, menedżerka z 21-letnim doświadczeniem, coach indywidualny i grupowy

Jej głównym obszarem specjalizacji jest rozwijanie kompetencji managerów średniego i wysokiego szczebla. Posiada bogate doświadczenie zarówno w indywidualnej, jak i grupowej pracy z klientem biznesowym. Korzystając z wieloletniego doświadczenia terapeutycznego i coachingowego pracuje z managerami rozwijając ich kompetencje w obszarze skuteczności osobistej i zawodowej ze szczególnym uwzględnieniem budowania postawy i pozycji lidera. Wspiera ich także w przezwyciężaniu wewnętrznych barier i ograniczeń. W pracy rozwojowej często wykorzystuje narzędzia z obszaru coachingu grupowego i zespołowego. Jest dyrektorem merytorycznym ds. rozwoju w Leadersheep. Przygotowuje pracowników do pełnienia roli trenera i mentora, uczy ich, jak uczyć innych. Od 18 lat prowadzi zajęcia dla słuchaczy studiów wszystkich typów, wraz z podyplomowymi, w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Zrealizowała blisko 40 000 godzin szkoleniowych. Od kwietnia 2018 pracuje jako psycholog dla Samsung R&D.

Posiada doświadczenie w pracy z takimi branżami, jak: technologie informatyczne, telekomunikacja, bankowość, energetyka, przemysł ciężki, przemysł lekki, ciepłownictwo, media, sprzedaż, służba zdrowia, sektor publiczny.

Jej pasją są zwierzęta, zawsze chciała mieć dzika.

WYBRANE PUBLIKACJE:

- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna, Co komu w duszy gra? (w:) Personel Plus, 11/2015
- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna J., Ewolucja, czy może rewaluacja? Czyli dlaczego potrzebujemy nowych metod budowania zaangażowania, (w:) Personel Plus, 9/2015
- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna J., Graczykowska M. 2015, Lider na dobre i złe czasy, (w:) Personel Plus, 5/2015
- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna J. 2015, Zgubione diamenty, zgubione talenty. Pięćdziesięciolatek na rynku pracy, (w:) Personel Plus 4/2015.
- Justyna Kliombka - Jarzyna, Malwina Graczykowska 2015, *Etapy rozwoju firmy a strategiczne podejście do zarządzania*, (w:) Personel Plus nr 3 (88) 2015
- Justyna Kliombka-Jarzyna 2012, *Pracownicy 50+ a społeczeństwo informacyjne – na przykładzie projektów finansowanych w ramach PO KL*, (w:) Zeszyty naukowe Ekonomiczne Problemy Usług Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, 2012
- Marzena Syper-Jędrzejak, Justyna Kliombka-Jarzyna 2011, *Profilaktyka wykluczeń i wypalenia zawodowego w grupie pracowników 45+*, (w:) Humanizacja Pracy, Wydawnictwo Wyższej Szkoły im. Pawła Włodkowica w Płocku
- Justyna Kliombka-Jarzyna 2011, *Spółdzielnia socjalna jako miejsce rozwijania kapitału ludzkiego*, (w:) Prace i materiały wydziału zarządzania uniwersytetu gdańskiego, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego
- Justyna Kliombka-Jarzyna, Marzena Syper-Jędrzejak 2011, Inicjatywy ułatwiające powrót matek na rynek pracy na przykładzie projektu "Matki znów aktywne zawodowo" realizowanego przez Międzynarodową Fundację Kobiet w Łodzi, (w:) Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi. Tom 4, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, ss. 295-311
- Justyna Kliombka-Jarzyna 2011, Inicjatywy ułatwiające powrót matek na rynek pracy na przykładzie projektu "Matki znów aktywne zawodowo" realizowanego przez Międzynarodową Fundację Kobiet w Łodzi, (w:) Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi. Tom 4, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2011
- Justyna Kliombka-Jarzyna 2010, Określanie predyspozycji i preferencji zawodowych pracowników jako narzędzie przeciwdziałania dysfunkcjom ZZL, (w:) Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi. Tom 3, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, ss. 249-264
- Justyna Kliombka-Jarzyna, Marzena Syper-Jędrzejak 2010, Płec psychologiczna a poczucie kontroli menedżera, (w:) Współczesne koncepcje zarządzania w teorii i praktyce, red A. Dura, Wydawnictwo Akademii Górniczo-Hutniczej, ss. 166-180
- Justyna Kliombka-Jarzyna 2005, Wypalenie zawodowe jako przykład patologii zarządzania zasobami ludzkimi, (w:) Z. Janowska, J. Cewińska, K. Wojtaszczyk (red.), „Dysfunkcje zarządzania zasobami ludzkimi”, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 377-383
- Justyna Kliombka-Jarzyna 2005, Wypalenie zawodowe jako przykład patologii zarządzania zasobami ludzkimi. Założenia badawcze, (w:) S. Wilmańska-Sosnowska (red.), „Rola nauk o zarządzaniu w kreowaniu społeczeństwa opartego na wiedzy. Wybrane zagadnienia”, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 103-108
- Justyna Kliombka Jarzyna 2009, *Wpływ działalności studentów w kołach naukowych na rozwój kompetencji społecznych*, (w:) J.P. Lenzion, A. Walecka, M. Szczepanik Aktualne problemy zarządzania zasobami ludzkimi Wydawnictwo Media Press Łódź, s. 51-61

Kto za tym stoi?



MARTA ROLNIK

Psycholożka, trenerka, menedżerka, coach indywidualny i grupowy

Przez 16 lat zarządzała własną firmą - szkołą tańca. Posiada wieloletnie doświadczenie w budowaniu zespołów składających się z przedstawicieli różnych pokoleń. Potrafi efektywnie nimi zarządzać. Menedżerów uczy jak obserwować, analizować i wyciągać wnioski z zachowań pracowników i współpracowników. Posiada kilkunastoletnie doświadczenie z zakresu przygotowania i prowadzenia praktycznych szkoleń i warsztatów związanych z budowaniem relacji biznesowych, profesjonalną obsługą klienta, komunikacją w biznesie, zarządzaniem sobą w czasie, radzeniem sobie ze stresem. Propaguje podejście multigeneracyjne w zarządzaniu. Pracuje w nurcie analizy transakcyjnej.

Od roku 2017 intensywnie pracuje z branżą automotive, w tym z markami premium, realizując szkolenia i spotkania coachingowe dla kierowników i pracowników salonów sprzedaży.

Posiada doświadczenie w pracy z takimi branżami, jak: technologie informatyczne, telekomunikacja, bankowość, energetyka, przemysł ciężki, przemysł lekki, ciepłownictwo, media, sprzedaż, służba zdrowia, sektor publiczny.

Jej pasją jest pieczenie ciasta i nurkowanie.

Koszt Szkoły Trenerów wraz z treningiem interpersonalnym


8 500,00 PLN brutto/osoba



Skontaktuj się z nami!



 www.leadsherp.com.pl

 + 48 606 341 225
+48 797 325 041

 ul. Narutowicza 34, lok 407,
90-135 Łódź

 leadsherpłodz@gmail.com

Do zobaczenia na szkoleniach:)