



PROGRAM TRAIN THE TRAINERS

PROGRAM ROZWOJU KOMPETENCJI
I TOŻSAMOŚCI TRENERSKIEJ

contemporary learning



O PROGRAMIE

Proponowany program zakłada stopniowy, spójny rozwój kompetencji i tożsamości trenerskiej – wykraczający poza proste nabywanie technik. Rozwój kompetencji rozpoczyna się od zrozumienia procesu uczenia się oraz siebie jako osoby uczącej się i wspierającej rozwój innych.

Proces kształcenia przebiega spiralnie – od pogłębienia rozumienia procesu uczenia się i świadomości siebie, poprzez rozwijanie obecności i autentycznej ekspresji w roli, po umiejętności tworzenia i prowadzenia doświadczeń wspierających rozwój innych, pogłębionych o rozumienie dynamiki grupy i trudnych sytuacji szkoleniowych.

Tak skonstruowany program zapewnia coś, czego często brakuje w standardowych szkoleniach trenerskich – przestrzeń do refleksji nad sobą, integrację rozwoju osobistego z kompetencjami zawodowymi oraz głębsze rozumienie procesu uczenia się jako podmiotowej relacji międzyludzkiej.

KORZYŚCI

- Stopniowe rozwijanie kompetencji umożliwiające coraz szerszy zakres wpływu trenera na środowisko uczenia się – jednostkę, grupę i organizację.
- Ugruntowanie własnej tożsamości trenerskiej i poszukiwanie obszaru specjalizacji.
- Zwiększenie spójności między osobistym sposobem bycia, a profesjonalną rolą.
- Rozwinięcie umiejętności komunikacji i projektowania doświadczeń w procesie edukacyjnym.
- Doświadczenie pełnego cyklu uczenia się – od refleksji do działania.
- Elastyczność nauki, wsparcie uczenia poprzez możliwość korzystania z platformy ThinkTwice



ADRESACI

Istotą programu jest stopniowa transformacja roli uczestnika – od roli, którą pełni aktualnie w swoim kontekście zawodowym, do roli trenera w zdefiniowanym przez siebie obszarze specjalizacji. W tym procesie uczenie się staje się centralnym przedmiotem uwagi i obszarem kreowania doświadczeń rozwojowych.

Program jest przeznaczony dla osób, które:

- pracują lub planują pracować jako trenerzy, edukatorzy, lub zamierzają wprowadzić elementy edukacyjne do swojej roli w organizacji (przywódczej, menedżerskiej lub specjalistycznej);
- prowadzą procesy rozwojowe w organizacjach lub wspierają zespoły w uczeniu się;
- chcą poszerzyć swoje kompetencje w zakresie projektowania i prowadzenia doświadczeń edukacyjnych;
- traktują uczenie się jako drogę rozwoju osobistego, nie tylko zawodowego.

METODY PRACY

Program opiera się na szerokim wachlarzu metod, które angażują uczestników na poziomie poznawczym, emocjonalnym i doświadczeniowym. Różnorodność narzędzi pozwala każdemu odnaleźć własny styl uczenia się i rozwoju, a jednocześnie poszerzać swoje naturalne sposoby pracy. Uczestnicy są aktywnymi współtwórcami procesu, którzy uczą się poprzez działanie, refleksję i dialog. Dzięki temu nauka ma charakter głęboki, praktyczny i realnie transformujący.

Metody pracy:

- doświadczeniowe uczenie się (cykl Kolba, learning by doing),
- analiza przypadków i studia sytuacyjne,
- praca z ciałem, głosem i ruchem,
- feedback, mentoring i interwizja,
- design thinking w projektowaniu procesów edukacyjnych,
- facylitacja dialogu i pracy grupowej.



FORMA PRACY

Szkolenie ma charakter procesu formacyjnego, w którym uczestnik uczy się poprzez doświadczenie, refleksję i praktykę.

Każdy etap wnosi nowy poziom samoświadomości i umiejętności, pogłębiając kompetencje osobiste, komunikacyjne i projektowe.

Struktura programu:

Proces obejmuje cztery spotkania warsztatowe uzupełnione o zajęcia online. Każdy moduł rozwija określony zestaw kompetencji trenerskich i kończy się micro-credential potwierdzającym ich nabycie.



contemporary learning

MODUŁ 1

Osoba i rola trenera - 2 dni onsite (16h szkoleniowych)

Moduł koncentruje się na fundamentalnej zmianie perspektywy: trener nie jest wyłącznie ekspertem przekazującym wiedzę, lecz przede wszystkim świadomym uczestnikiem procesu uczenia się. Jego rozwój zawodowy opiera się na nieustannej refleksji nad własnym doświadczeniem, gotowości do eksperymentowania oraz umiejętności integrowania teorii z praktyką. W tym sensie trener staje się żywym przykładem skutecznego uczenia się.

Uczestnicy modułu poznają i doświadczają, czym jest uczenie się przez doświadczenie jako proces transformacyjny – od działania, przez refleksję, do świadomego wyciągania wniosków i zmiany sposobu funkcjonowania. Moduł bazuje na zasadach andragogiki i metodach aktywnych, dzięki czemu osoby uczestniczące uczą się „od środka”, jak projektować angażujące i skuteczne edukacyjne procesy rozwojowe. Jednocześnie wspiera ich w odkrywaniu własnych zasobów, definiowaniu obszaru specjalizacji oraz budowaniu spójnej tożsamości zawodowej.



warsztat online

Specjalizacja trenerska - online (6h szkoleniowych)

Istotnym elementem rozwoju tożsamości trenerskiej jest proces poszukiwania własnego obszaru specjalizacji. Uczestnicy analizują swoje kompetencje, doświadczenia, talenty i wartości, aby stopniowo definiować unikalny profil zawodowy. Moduł wspiera przejście od pozycji osoby, która “wie jak” uczyć dorosłych do roli eksperta w wybranej dziedzinie, co wzmacnia autentyczność, rozpoznawalność na rynku i poczucie sensu pracy.

Całość prowadzi do głębokiej transformacji aktualnej roli zawodowej – z osoby realizującej szkolenia według gotowych schematów w profesjonalistę, który świadomie projektuje własną ścieżkę rozwoju, buduje swoją markę i traktuje uczenie się jako kluczowe narzędzie pracy.

Kluczowe elementy programu

- Trener jako uczący się profesjonalista
- Uczenie się przez doświadczenie
- Andragogika w praktyce trenerskiej
- Metody aktywne jako podstawa skutecznych szkoleń
- Poszukiwanie i definiowanie obszaru specjalizacji
- Transformacja roli zawodowej trenera
- Integracja rozwoju osobistego i zawodowego

MODUŁ 2

Obecność i ekspresja - 2 dni onsite (16h szkoleniowych)

Moduł koncentruje się na trenerze jako głównym „narzędziu” komunikacji i oddziaływania. Pokazuje, że to, jak trener pracuje swoim ciałem, głosem, energią i narracją, ma ogromne znaczenie. Uczestnicy uczą się świadomie wykorzystywać swoją obecność, ekspresję i autentyczność jako kluczowe elementy skutecznej pracy z grupą.

Praca z ciałem, głosem, rytmem i energią pozwala budować spójny, wiarygodny przekaz oraz zwiększać siłę oddziaływania komunikacji. Uczestnicy odkrywają, jak regulować napięcie, tempo, dynamikę i emocje – zarówno swoje, jak i grupy – aby tworzyć przestrzeń sprzyjającą zaangażowaniu i uczeniu się. Istotną częścią modułu jest storytelling i praca z narracją. Uczestnicy uczą się budować historie, które porządkują przekaz, nadają mu sens i wzmacniają zapamiętywanie.

Kluczowe elementy programu

- Praca z ciałem jako źródłem komunikatu
- Świadome użycie głosu
- Ekspresja w komunikacji, rytm i energia w pracy trenerskiej
- Storytelling
- Autoprezentacja trenerska

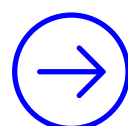
Trener w interakcji z grupą - 2 dni onsite (16h szkoleniowych)

Moduł skupia się na komunikacji jako kluczowym narzędziu pracy trenera oraz na umiejętnym strukturyzowaniu doświadczeń grupowych. Uczestnicy uczą się, jak budować dialog oparty na szacunku, uważności i jasności przekazu, który jednocześnie realnie wpływa na dynamikę grupy i efektywność uczenia się. Na poziomie warsztatowym buduje rozumienie tego jak ne metody pracy z grupą wpływają na zaangażowanie i skuteczność uczenia się.

Szczególny nacisk położony jest na rozwijanie umiejętności aktywnego słuchania, zadawania pogłębiających pytań oraz stosowania parafrazy jako sposobu porządkowania myśli uczestników i wzmacniania ich zaangażowania. Ważnym elementem jest zdolność przyjmowania trudnych komunikatów, napięć i oporu bez eskalacji konfliktu, z jednoczesnym zachowaniem własnych granic i kierunku pracy. Uczestnicy uczą się, jak zamieniać napięcie w zasób, a nie przeszkodę w procesie szkoleniowym.

Kluczowe elementy programu

- Komunikacja jako narzędzie pracy z grupą
- Budowanie dialogu i świadomego wpływu
- Aktywne słuchanie, pytania pogłębiające i rozwojowe
- Praca z oporem, emocjami i napięciem w grupie
- Kreowanie sytuacji edukacyjnych
- Metody angażujące – jak je prowadzić i rozwijać



MODUŁ 3

Design procesu edukacyjnego - 3 dni onsite (24h szkoleniowe)

Moduł skupia się na projektowaniu szkoleń jako świadomym i strategicznym procesie, który zaczyna się od realnych potrzeb uczestników, a kończy na spójnym, angażującym doświadczeniu edukacyjnym. Uczestnicy uczą się, jak badać potrzeby rozwojowe, precyzyjnie formułować cele oraz przekładać je na strukturę szkolenia opartą na cyklu uczenia się Kolba.

Szczególne nacisk położony jest na tworzenie doświadczeń edukacyjnych, także w obszarze szkoleń „twardych”, gdzie treści merytoryczne łączone są z aktywnym uczeniem się, refleksją i praktycznym zastosowaniem wiedzy. Uczestnicy uczą się projektować materiały szkoleniowe, które wspierają proces uczenia się, a nie tylko przekaz informacji.

Kluczowe elementy programu

- Badanie potrzeb szkoleniowych
- Wyznaczanie celów szkoleniowych
- Cykl Kolba w projektowaniu szkoleń
- Projektowanie materiałów szkoleniowych
- Tworzenie doświadczeń edukacyjnych
- Spójność programu szkoleniowego



warsztat online

Projektowanie - warsztat online

Warsztat wykorzystuje dotychczasowe doświadczenia procesu kształcenia trenerskiego i koncentruje się na łączeniu nabytych kompetencji. Uczestnicy uczą się patrzeć na program szkoleniowy jak na całość: logiczny, celowy i świadomie zaprojektowany proces zmiany, a nie zbiór pojedynczych ćwiczeń czy narzędzi.

Punktem wyjścia jest pogłębione badanie potrzeb, które staje się fundamentem dla definiowania realnych rezultatów szkoleniowych. Na tej podstawie uczestnicy uczą się dobierać metody, formy pracy i materiały tak, aby były nie tylko atrakcyjne, ale przede wszystkim adekwatne do celów i specyfiki grupy. Istotnym elementem jest praca nad ewaluacją – rozumianą nie jako formalny dodatek, lecz jako integralna część projektowania szkolenia. Ważną częścią modułu jest także dyskusja nad przygotowanymi programami szkoleniowymi. Uczestnicy otrzymują informację zwrotną i uczą się analizować program zarówno z perspektywy trenera, jak i uczestnika czy klienta.

Kluczowe elementy programu

- Integracja dotychczasowych elementów procesu szkoleniowego
- Budowanie spójności między potrzebami, celami, metodami i efektami uczenia.
- Analiza skuteczności i jakości programu
- Dyskusja i feedback do przygotowanych programów

MODUŁ 4

Dynamika grupy i sytuacje trudne - 2 dni onsite (16h szkoleniowych)

Moduł poświęcony jest świadomemu rozumieniu i prowadzeniu procesów grupowych. Uczestnicy poznają fazy rozwoju grupy oraz typowe role, jakie przyjmują jej członkowie, ucząc się rozpoznawać, co faktycznie dzieje się „pod powierzchnią” pracy merytorycznej. Moduł rozwija wrażliwość na emocje – zarówno własne, jak i grupowe – oraz pokazuje, jak pracować z nimi w sposób bezpieczny, konstruktywny i wzmacniający proces uczenia się.

Jest to szczególnie istotne, gdy w grupie pojawia się napięcie i opór. Sytuacje trudne traktujemy nie jak zakłócenie procesu szkoleniowego, lecz jego naturalny i często bardzo rozwojowy element. To właśnie w nich ujawnia się dojrzałość trenerska, umiejętność autentycznej obecności oraz zdolność do adekwatnych interwencji.

Kluczowe elementy programu

- Fazy rozwoju grupy, role grupowe i ich znaczenie w procesie uczenia się
- Praca z emocjami: własnymi i uczestników
- Rozumienie i wykorzystywanie oporu jako informacji
- Praca z konfliktem w sposób konstruktywny
- Adekwatne interwencje trenerskie
- Budowanie bezpieczeństwa i zaufania w grupie

Praktykowanie i feedback - 2 dni onsite (16h szkoleniowych)

Moduł jest przestrzenią intensywnej, pogłębionej praktyki, w której trener uczy się poprzez działanie, refleksję i informację zwrotną. Uczestnicy prowadzą własne fragmenty szkoleń w formule micro-teaching, testując swoje umiejętności w bezpiecznym, wspierającym środowisku. To moment, w którym zaprojektowany fragment warsztatu konfrontuje się z realnym doświadczeniem pracy trenerskiej.

Punktem kulminacyjnym modułu jest wielopoziomowy feedback: od uczestników, osoby prowadzącej, któremu towarzyszy refleksja własna. Uczestnicy uczą się przyjmować informację zwrotną nie jako ocenę, lecz jako narzędzie rozwoju. Rozwijają zdolność obserwowania siebie, swoich reakcji, stylu komunikacji, pracy z energią i dynamiką grupy.

Istotnym elementem warsztatu jest budowanie otwartości na superwizję pracy trenerskiej, która pozwala spojrzeć na własną praktykę szerszej, kontynuując rozwijanie świadomości i warsztatu trenerskiego.

Moduł prowadzi do tworzenia indywidualnego planu rozwoju, który staje się osobistą mapą dalszej drogi trenerskiej – realną, osadzoną w doświadczeniu i dopasowaną do stylu, celów oraz obszaru specjalizacji każdego uczestnika.

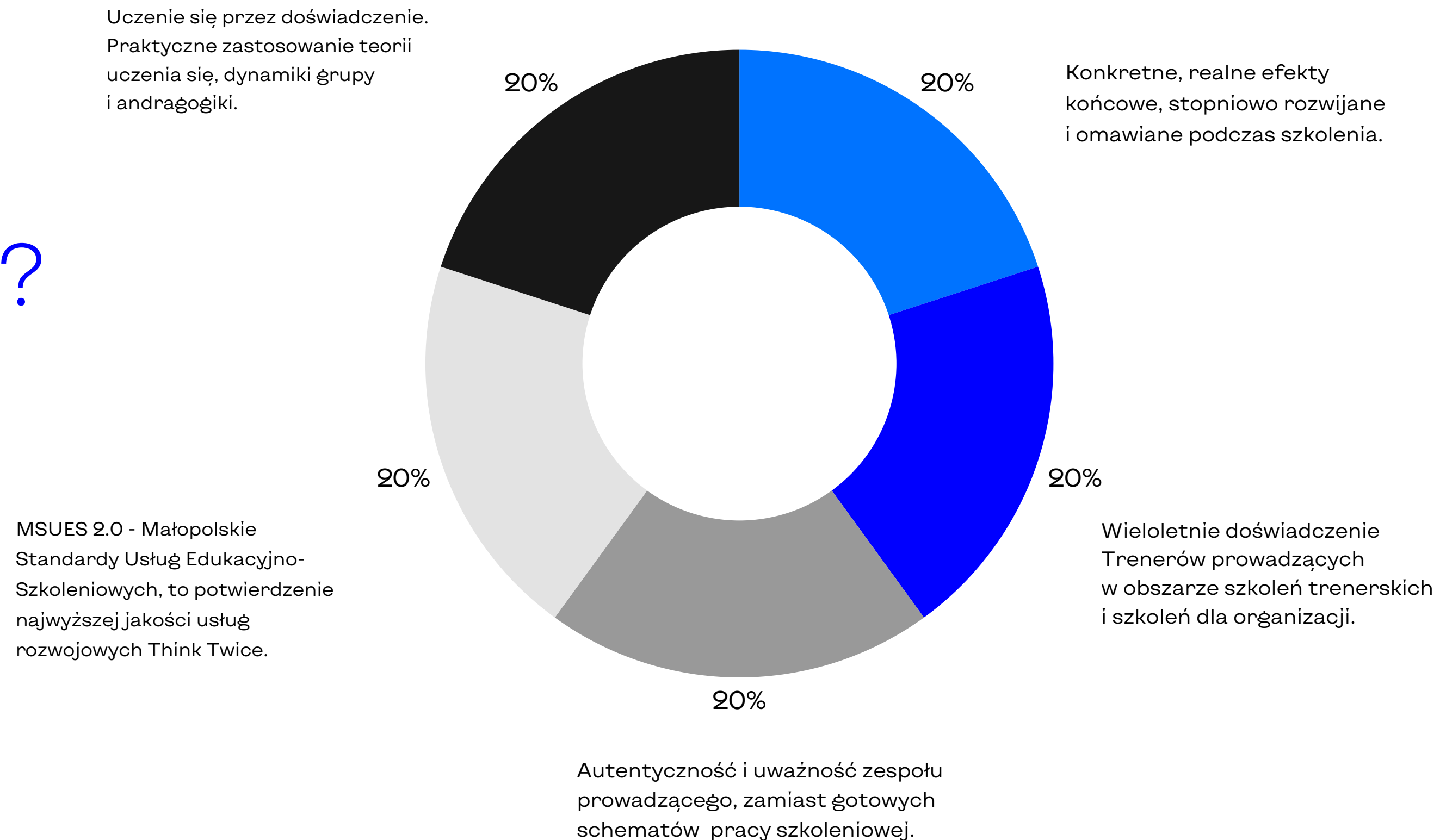


REZULTATY

Praca podczas programu, oprócz nabywania nowych umiejętności, pozwala uczestnikom wypracować bardzo konkretne rezultaty. Po każdym module uczestnicy tworzą autorski materiał, który będą mogli wykorzystać w swojej dalszej praktyce trenerskiej.



CO NAS WYRÓŻNIA?



Iwona Sołtysińska

Psycholog (UJ), konsultant rozwoju organizacyjnego (MA, Tavistock & Portman NHS Trust), certyfikowany trener zarządzania (Edexcel International), executive coach (PCC, ICF). Jest członkiem i reprezentantem Organisation for Promoting Understanding of Society w Polsce, co roku współorganizuje międzynarodową konferencję Group Relations oraz badania społeczne Listening Post. Członek ISPSO (International Society for the Psychoanalytic Study of Organization). Autorka i kierownik merytoryczny wielu projektów doradczo-szkoleniowych. Facylituje pracę i prowadzi coaching indywidualny oraz coaching zespołów dla osób z różnych poziomów organizacji. Jest konsultantem polskich i międzynarodowych konferencji Group Relations. Współautorka książki "Szkolenia pracowników a rozwój organizacji" stanowiącej kompendium wiedzy z zakresu tworzenia polityki szkoleniowej, projektowania, przeprowadzania i oceny szkoleń w oparciu o kompetencje oraz innych publikacji skierowanych do profesjonalistów, m. in. „Budowanie zespołów”.

Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu rozumienia dynamiki grupy, technik twórczego rozwiązywania problemów, rozwijania kompetencji interpersonalnych oraz doskonalenia kompetencji trenerskich. Facylituje pracę i prowadzi coaching indywidualny oraz coaching zespołów z różnych poziomów organizacji. W pracy coachingowej wykorzystuje podejście skoncentrowane na rozwiązaniach oraz psychodynamiczne rozumienie zjawisk zachodzących w grupach i organizacjach. W pracy coachingowej wykorzystuje podejście skoncentrowane na rozwiązaniach oraz psychodynamiczne rozumienie zjawisk zachodzących w grupach i organizacjach. Posiada bogate doświadczenie pracy w grupach twórczego rozwiązywania problemów oraz moderowania grup synektycznych.

Realizowała projekty szkoleniowo-doradcze m.in. dla: Bahlsen Sweet, Raiffeisen Bank, Philip Morris, Motorola, IKEA, Heineken, Minimal, PZU Życie, SKOK Stefczyka, Commercial Union, NBP, Tenneco Automotive Eastern Europe, ABB, Capgemini, Puratos, Fabryki Mebli Forte, Polskie Stowarzyszenie Koło w Jarosławiu, WUP w Krakowie.



Iwona Sołtysińska

Kierownik merytoryczna, trener,
coach, facylitator, konsultant

dr Maciej Świeży

Maciej Świeży pomaga zespołom leaderskim w doskonaleniu jakości współpracy, aktualizacji strategii i budowaniu spójnego stylu przywództwa. Prowadzi projekty doradcze i szkoleniowe związane z kształtowaniem kultury organizacji. Ma 20-letnie doświadczenie w rozwijaniu kompetencji trenerskich i coachingowych. W Think Twice prowadzi kurs The Art and Science of Coaching, Moduł 1 Programu Train the Trainers oraz projekty rozwojowe dla organizacji.

Maciej jest doktorem psychologii specjalizującym się w zagadnieniach związanych z uczeniem się, myśleniem i rozwiązywaniem problemów. Wykłada psychologię organizacji na studiach magisterskich i MBA, współpracuje z Erickson Coaching International i Vrije Universiteit Brussel (w ramach projektu School of Thinking). Ukończył kompleksowe kursy trenerskie i coachingowe. Ma certyfikat Professional Certified Coach (ICF) i doświadczenie w konsultowaniu dynamiki grupy w podejściu Group Relations. Napisał "Psychologię dla coachów" - wydany w Polsce i Wielkiej Brytanii podręcznik stosowania wiedzy psychologicznej w praktyce coachingowej.

W pracy rozwojowej Maciej skupia się na dotarciu do ukrytych założeń i wyobrażeń, które odpowiadają za dotychczasowy sposób działania i osiągnięte efekty. Wspólnie z uczestnikami odkrywa konsekwencje przyjętego przez nich punktu widzenia; zaprasza ich do eksperymentowania z innymi sposobami myślenia. Ma doświadczenie współpracy z grupami zróżnicowanymi pod względem językowym i kulturowym (w Europie i Azji). Adresatami wielu z jego dotychczasowych projektów byli "twardzi" specjaliści odkrywający potrzebę rozwijania "miękkich" kompetencji. Maciej potrafi znajdować z nimi wspólny język, opisywać ważne dla ludzi mechanizmy z pominięciem psychologicznego żargonu. Ceni sobie autentyczność - zaprasza osoby z którymi pracuje do jasnego wyrażania swoich myśli, nawet jeśli są niewygodne.



dr Maciej Świeży

Trener, coach, facylitator,
konsultant

Artur Krupa

Konsultant, psycholog. Specjalizuje się w rozwoju kompetencji liderekich, trenerskich i coachingowych, łącząc wiedzę z zakresu psychologii i zarządzania z praktyką pracy w grupach. W swojej działalności wykorzystuje doświadczenia z obszaru dynamiki zespołowej, wspierając menedżerów, trenerów i organizacje w budowaniu skutecznej współpracy i efektywnego zarządzania. Szczególne miejsce w jego pracy zajmują procesy grupowe, w tym psychodrama, zarówno w kontekście terapeutycznym, jak i biznesowym.

Od 25 lat tworzy i prowadzi programy rozwojowe dla liderów, zespołów projektowych i grup otwartych. Wspiera organizacje w okresach zmian, projektując i konsultując wieloetapowe procesy rozwoju. Pełni rolę mentora i superwizora, dzieląc się wiedzą z kolejnymi pokoleniami specjalistów. Zaangażowany w rozwój psychodramy w Polsce, prowadzi zajęcia w grupach terapeutycznych, edukacyjnych oraz rozwojowych.

Ukończył psychologię na UJ oraz zarządzanie na AGH. Posiada liczne certyfikaty potwierdzające kompetencje w pracy z ludźmi i organizacjami, m.in. jako trener zarządzania (Edexcel i BTEC Professional Qualifications), terapeuta psychodramy (Polskie Stowarzyszenie Psychodramy), coach PCC i ECPC oraz facylitator CPF (IAF).



Artur Krupa

Trener, coach, facylitator,
konsultant

Monika Gąsienica

Trenerka i facylitatorka. Jedna z kilkorga facylitatorów w Polsce z certyfikacją Międzynarodowego Stowarzyszenia Facylitatorów (IAF), założycielka i pierwsza koordynatorka oddziału IAF w Polsce. Obszary jej specjalizacji szkoleniowej to kompetencje trenerskie, zarządzanie procesami rozwoju pracowników i kierowanie ludźmi – w szczególności budowanie oraz organizacja pracy zespołu. Prowadzi również szkolenia z zakresu negocjacji i obsługi klienta. Jako konsultant ma doświadczenie w tworzeniu i wdrażaniu kompetencyjnych systemów oceny pracy, profili kompetencyjnych i metodologii badania kompetencji do celów rekrutacji i rozwoju. Ma doświadczenie w pełnieniu roli asesora w diagnozie AC/DC.

Szczególną rolę w zakresie jej specjalizacji tematycznej stanowią zagadnienia związane z budowaniem odporności psychicznej i skutecznych sposobów radzenia sobie ze stresem. Jest autorką i prowadzącą zdalnego kursu “Stres, emocje, rezyliencja. Jak wzmacniać odporność psychiczną i skutecznie radzić sobie ze stresem.”

Absolwentka psychologii na Uniwersytecie Jagiellońskim. Posiada certyfikaty MBTI i SHL OPQ oraz International Association of Facilitators (IAF). Ukończyła Szkołę Trenerów Treningu Psychologicznego Haliny Nałęcz Nieniewskiej, Superwizyjne Warsztaty Doskonalenia Zawodowego Agencji Doradztwa Zawodowego AD oraz kurs The Art and Science of Coaching. Jest konsultantką w warsztatach dynamiki grupowej Making the Difference.



Monika Gąsienica

Trenerka, facylitatorka,
konsultantka

Katarzyna Gacek

Od 2003 roku pracuje w obszarze L&D oraz HR. Projektuje i prowadzi różnorodne programy szkoleniowe i warsztaty facylitowane. Jako psycholog z wykształcenia, zdecydowanie opowiada się za indywidualnym podejściem do klientów. Przywiązuje dużą wagę do starannej analizy potrzeb szkoleniowych.

Do obszarów jej zainteresowań należą tematy związane z Learning&Development, rozwojem umiejętności menedżerskich ze szczególnym uwzględnieniem rozwijania pracowników i zespołów, a także zarządzanie tzw. employee experience nowo zatrudnionych pracowników. Prowadzi także projekty dotyczące budowania porozumienia pomiędzy przedstawicielami różnych pokoleń w organizacji. Swoje szkolenia lubi urozmaicać metodą visual thinking.

Posiada bogate doświadczenie w obszarze oceny kompetencji pracowników. Wielokrotnie projektowała sesje Assessment i Development Centre (AC/DC) oraz występowała w roli facylitatora sesji AC/DC, asesora oraz osoby udzielającej feedbacku rozwojowego po zakończeniu procesu oceny. Kwestie związane z rozwojem pracowników poznała przez ponad 25 lat pracy zawodowej z licznych perspektyw: HR Managera, trenera prowadzącego szkolenia, koordynatora pracy zespołów trenerskich, trenera wewnętrznego i project managera projektów rozwojowych w dziale Learning and Development międzynarodowej korporacji, ale także z perspektywy uczestnika szkoleń. Doświadczenie pracy w korporacji pomaga jej lepiej dostosować szkolenia do potrzeb tego środowiska.

Absolwentka Psychologii na Uniwersytecie Jagiellońskim. Na tej samej uczelni ukończyła również studia podyplomowe Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Certyfikowany konsultant metodologii Insights Discovery. Ukończyła kurs trenerski „Proaktywny trener w organizacji opartej na wiedzy”. Posiada certyfikat Szkoły Facylitatorów Wszechnicy UJ.



Katarzyna Gacek

Trenerka, facylitatorka,
konsultantka

Paweł Grzesiś

Paweł Grzesiś wspiera zespoły i liderów w rozwijaniu świadomego przywództwa opartego na partycypacji i kreatywnej współpracy. Od 18 latu prowadzi projekty doradcze, facylitacyjne i szkoleniowe wdrażające zmiany w organizacjach. Poza biznesem angażuje się w projekty wspierające procesy demokratyczne i rozwój liderów społeczności lokalnych. W Think Twice jest zaangażowany w Moduł 2 Programu Train the Trainers oraz prowadzi projekty rozwojowe dla organizacji.

Jest absolwentem filologii polskiej na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz Coachingu w Biznesie na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Ukończył Psychologię dla Coachów (Wszechnica Uniwersytetu Jagiellońskiego), studiował także Wiedzę o Teatrze na UJ, a międzynarodowe szkolenia w Anglii, na Malcie i w Belgii pozwoliły mu uzyskać tytuł trenera DBYN. Ukończył Akademię Mistrzów Treningu, czterokrotnie uczestniczył w warsztatach dynamiki grupowej w podejściu Group Relations. Posiada doświadczenie menedżerskie, pracował jako General Manager w sieci klubów fitness, przez 5 lat prowadził teatr, od kilkunastu lat ma własną firmę.

Paweł projektuje angażujące eksperymenty, zgodnie z zasadą, że zanurzenie w doświadczenie uczy najintensywniej. Od początku w szkoleniach wykorzystuje teatr, a w 2010 roku opracował autorską metodę szkoleń technikami teatralnymi Re-Aktor, którą wzbogacił po odbytych kursie teatralnym na Middlesex University w Londynie. Uczenie się w działaniu pozwala na swobodne podejmowanie nowych ról, a w pracy z menedżerami jest jednocześnie pretekstem do eksploracji ich własnej roli. Paweł zachęca liderów do kreatywnego rozumienia i komunikowania roli przez opowieść, wykorzystując storytelling do zwiększania wpływu na zespoły i otoczenie. Storytelling wykorzystuje również w pracy coachingowej, w budowaniu tożsamości zespołów i wzmacnianiu kreatywności (sam był laureatem „Polityki” w ogólnopolskim konkursie na współczesne opowiadanie „Pisz do Pilcha”). Paweł specjalizuje się również w temacie wystąpień publicznych, radzenia sobie ze stresem i mindfulness.



Paweł Grzesiś

Trener, facylitator,
konsultant, aktor

KOSZT UDZIAŁU

PROGRAM TRAIN THE TRAINERS

9 500 PLN + 23% VAT
11 685 PLN BRUTTO

CENA PROMOCYJNA

9 900 PLN + 23% VAT
12 177 PLN BRUTTO

CENA STANDARDOWA*

*Możliwa płatność w ratach 0%!

CO OTRZYMASZ W RAMACH PROGRAMU?

- udział w 13 dniach szkoleniowych oraz 2 interaktywnych warsztatach online
- pakiet metod i narzędzi szkoleniowych
- dostęp do materiałów szkoleniowych w formie pdf
- dostęp do forum wymiany doświadczeń między uczestnikami szkolenia i absolwentów innych kursów Think Twice
- listę rekomendowanych lektur poszerzających wiedzę z kursu
- Certyfikat Programu Train the Trainers - Think Twice

INFORMACJE ORGANIZACYJNE



PROWADZĄCY: IWONA SOŁTYSIŃSKA, MACIEJ ŚWIEŻY,
ARTUR KRUPA, MONIKA GAŚIENICA, KATARZYNA GACEK,
PAWEŁ GRZESIK



STACJONARNIE + ONLINE (KRAKÓW LUB WARSZAWA I ZOOM)



CZAS TRWANIA SZKOLENIA

Moduły 1-4: 13 dni stacjonarnych (9:00 - 16:30)
+ 2 warsztaty online (9:00 - 14:30)

- 116 godzin szkoleniowych



Łukasz Baran

517 704 514

lukasz.baran@thinktwice.pl