

Pracownia
Psychologiczna

ELŻBIETY SOŁTYS

Jan Robert Sołtys

OFERTA
SZKOŁY TRENERÓW ELŻBIETY SOŁTYS
EDYCJA 28
ROK 2013



Pracownia Psychologiczna Elżbiety Sołtys Jan Robert Sołtys ma przyjemność przedstawić Państwu ofertę **SZKOŁY TRENERÓW ELŻBIETY SOŁTYS, EDYCJA 28.**

Dzięki 15 letniemu doświadczeniu w prowadzeniu szkół trenerskich, kursów doskonalących umiejętności trenerów, szkoleniom biznesowym stale podnosimy jakość kształcenia trenerów. Trener to osoba przekazująca wiedzę, rozwijająca umiejętności uczestników pracujących w przedsiębiorstwach, instytucjach, organizacjach, aby ułatwić im funkcjonowanie, zwiększyć efektywność pracy. Szkoła jest przeznaczona dla osób, które mają predyspozycje trenerskie, są ekspertami w jakiejś dziedzinie, nie posiadają doświadczenia (lub małe) i chciałyby zostać trenerami- zyskać nowy zawód- prowadzić szkolenia. Uczestnictwo w Szkole Trenerów podniesienie kompetencje trenerskie poprzez dostarczenie wiedzy i umiejętności w zakresie badania potrzeb, opracowywania programów, prowadzenia i ewaluacji szkoleń.

W ramach naszych szkół wykształciliśmy **620 trenerów. Ewaluacja prowadzona przez zewnętrzną firmę wykazała poziom satysfakcji u 98% uczestników. Ponad 70% naszych absolwentów prowadzi szkolenia, pracuje w zawodzie trenera!**

Monitorujemy i wspieramy jakość szkoleń prowadzonych przez naszych absolwentów.

Jesteśmy jedną z najlepszych szkół trenerów biznesu w Polsce!

Świadczy o tym fakt, że we wszystkich 5 projektach trenerskich, w ramach konkursów POKL 2.2.2. „Podnoszenie kompetencji kadry szkoleniowej”, otrzymaliśmy wsparcie, uzyskując zawsze wysokie pozycje w rankingu firm realizujących szkolenia dla trenerów.

Do tej pory na 65 przyznanych dotacji na realizację projektów szkoleniowych, tylko 2 firmy otrzymały 5-krotne wyróżnienie, w postaci dotacji na realizację projektów dla trenerów.

Wśród tych 2 firm znajduje się

Pracownia Psychologiczna Elżbiety Sołtys Jan Robert Sołtys!

Zachęcamy do zapoznania się z naszą ofertą.

Oferta dotyczy 2-stopniowej Szkoły Trenerów. Obejmuje ona sumie 300 godzin szkoleniowych nauki w zakresie prowadzenia szkoleń metodami aktywnymi. Szkoła kończy się zaświadczeniem i certyfikatem kompetencji trenera potwierdzonych egzaminem.

PREZENTACJA FIRMY

Od roku 1997 działaliśmy jako firma szkoleniowa Pracownia Psychologiczna Elżbieta Sołtys. Od grudnia 2009 funkcjonujemy jako Pracownia Psychologiczna Elżbiety Sołtys Jan Robert Sołtys. Kontynuując dzieło Elżbiety Sołtys od 15 lat towarzyszymy i wspieramy w rozwoju polskie firmy, doradzając oraz szkoląc pracowników: banków, sieci sprzedaży, firm usługowych i produkcyjnych; kształcimy trenerów biznesu. **Prowadząc szkolenia posługujemy się opracowaną Metodą Elżbiety Sołtys.**

W oparciu o diagnozę potrzeb szkoleniowych oferujemy szeroką gamę szkoleń:

- ⇒ Założyliśmy i prowadzimy **Szkołę Trenerów Biznesu** (do tej pory 12 edycji komercyjnych i 25 edycji dofinansowanych w ramach EFS). Przygotowaliśmy do pracy trenerskiej **620 trenerów** (www.labpsych.pl);
- ⇒ Prowadzimy **Programy Rozwojowe Kadry Menedżerskiej**. Na podstawie zbadanych potrzeb w organizacji proponujemy cykle szkoleń podnoszących efektywność pracy dla menedżerów, dyrektorów, kierowników.
- ⇒ prowadzimy **Coaching** dla menedżerów, pracowników przedsiębiorstw wspierający rozwój kompetencji zarządczych i pracowniczych.
- ⇒ realizujemy **Projekty Szkoleniowe** skierowane dla biznesu, sektora edukacji i organizacji pozarządowych;
- ⇒ Realizujemy **Projekty Przygotowania Trenerów Wewnętrznych**, menedżerów do prowadzenia szkoleń
- ⇒ jako wsparcie i doskonalenie rodziców oferujemy **Szkołę Coachingu Rodzicielskiego**;
- ⇒ Założyliśmy **Polskiego Stowarzyszenia Trenerów Biznesu** i dbamy o stałe doskonalenie kompetencji trenerów/absolwentów, monitorując procesy certyfikacyjne świadczące o wysokiej jakości wykonywanych przez nich usług szkoleniowych.



Pracownia Psychologiczna Elżbiety Sołtys realizuje następujące projekty szkoleniowe dofinansowaniem w ramach środków EFS 2.2.2. POKL:

- ⇒ „Od diamentu do brylantu– zaawansowane szkolenia trenerskie” 6 kursów trenerskich; projekt zakończony
- ⇒ „Od diamentu do brylantu II – zaawansowane szkolenia trenerskie” 9 kursów trenerskich; projekt zakończony
- ⇒ „Wachlarz Kompetencji Trenerskich - 27 szkoleń doskonalących kompetencje doświadczonych trenerów; projekt zakończony
- ⇒ „Kompendium Kompetencji Trenerskich” - 36 szkoleń dla doświadczonych trenerów
- ⇒ „Trener Sukcesu; Szkolenia rozwijające kompetencje trenerskie”; 20 szkoleń 160-godzinnych (www.trenersukcesu.pl).

METODA PROWADZENIA SZKOLEŃ ELŻBIETY SOŁTYS

Wszystkie nasze szkolenia są oparte o zasady prowadzenia szkoleń opracowane przez założycielkę firmy, mentora i superwizora Elżbietę Sołtys.

Zasady prowadzenia szkoleń znajdują zastosowanie w każdym szkoleniu, które prowadzimy. Właśnie dzięki temu uzyskujemy efekty zmiany u uczestników

1. Prowadzimy szkolenie w oparciu o Proces grupowy. Proces grupowy jest podstawą rozumienia sytuacji i zdarzeń, zachowań uczestników, które zachodzą w grupie szkoleniowej.
2. Tworzymy na szkoleniu Sytuację edukacyjną - rozumianą jako przestrzeń, której podstawowymi elementami są relacje oparte na zaufaniu i poczuciu bezpieczeństwa. Skutkiem czego jest osobiste zaangażowanie uczestników w uczenie się i wyzwala się synergia grupy.
3. Wprowadzamy Pedagogikę kontraktu. Przyjęcie jasnych zasad współpracy daje poczucie bezpieczeństwa i wspiera aktywne uczestnictwo w szkoleniu.
4. Uczymy dorosłych w oparciu o Cykl Kolba. Dzięki temu przyswajanie wiedzy jest efektywne, wnioski są przekładalne na praktykę.
5. Stosujemy Myślenie systemowe w rozumieniu firm, organizacji, zespołów.
6. Przekazujemy „Ciepłe i puchate” - trenerzy i uczestnicy szkoleń dzielą się doświadczeniami, wiedzą i umiejętnościami doświadczając radości z procesu poznawania, rozwoju i zmiany. Wiedza nie jest wyłączną własnością trenera.
7. Odwołujemy się do zasady „Tu i teraz” - dla maksymalnej koncentracji uczestników na procesie uczenia się i sytuacji szkoleniowej.
8. Komunikujemy się wprost - „nawet aż do bólu” – z uszanowaniem granic osobistych uczestników, nie unikając, ujawniając i podejmując trudne tematy, sytuacje i konflikty. Tym

samym uruchamiamy zmiany w ludziach i organizacjach, prowadzące do podjęcia działań rozwojowych.

9. Stosujemy zasadę „Zakłócenia mają pierwszeństwo”, która służy wyeliminowaniu zakłóceń w procesie szkolenia i zwiększeniu efektywności szkolenia.
10. Reagujemy na Manipulacje w grupie szkoleniowej - ujawniając ich mechanizm.
11. Prowadzimy szkolenie w Parach trenerskich. Uczestnicy skuteczniej zdobywają wiedzę i poszerzają swoje kompetencje, otrzymują więcej rozwojowych informacji zwrotnych.
12. Przestrzegamy Zasad etyki obowiązujących w zawodzie trenera.

JAK PRACUJEMY?

Rola trenera podczas szkolenia

Preferowany przebieg szkolenia stworzy jak najlepsze warunki do swobodnego przebiegu procesu grupowego, a dzięki temu do najbardziej efektywnego przyswajania wiadomości i nabywania nowych umiejętności. Główne zadanie trenera powinno polegać na modelowaniu atmosfery otwartości, moderowaniu wielości interakcji i chęci poznania, a następnie przekazaniu wiedzy dotyczącej tematu szkolenia (przy korzystaniu z zasobów uczestników) oraz maksymalnego wykorzystania tych potencjałów do **ćwiczenia umiejętności, podnoszenia kompetencji**. Równie istotne będzie dostosowanie technik do specyfiki firmy i charakteru pracy uczestników poprzez uruchomienie procesu wymiany doświadczeń w grupie. Dzięki temu, że w naszej metodzie zajęcia prowadzi dwóch trenerów możliwe jest efektywne łączenie przekazywanej treści, ćwiczonych umiejętności, budowania atmosfery otwartości z koncentracją na indywidualnych potrzebach uczestników. Trenerzy są w stanie, oprócz prowadzenia szkolenia, udzielać indywidualnych informacji zwrotnych oraz konkretnych wskazówek rozwojowych.

Metody szkoleniowe

Doboru metod szkoleniowych dokonaliśmy w oparciu o **nasze wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu Szkoły Trenerów Elżbiety Sołtys oraz biznesowych szkoleń dla menedżerów**. Szkolenie jest prowadzone w formie warsztatowej. Metody warsztatu, użyte podczas szkolenia, **ze względu na osiągany cel**, można podzielić następująco:

⇒ **Metody ukierunkowane na przekazanie uczestnikom nowej wiedzy.**

Pozwalają, dzięki „przeżyciu” określonej sytuacji, zwrócić uwagę uczestników na ważność omawianych zagadnień lub wyjaśnić ich działanie. Są to wszelkiego rodzaju ćwiczenia, odwołujące się do doświadczeń uczestników, zwracające uwagę na często nieuświadomione

zachowania, takie jak np. nieświadomy mechanizm pierwszego wrażenia, jaki stosuje zarówno uczestnik, jak i trener, pracownik czy menedżer; nieświadome posługiwanie się stereotypami, mechanizmem projekcji, „efektem halo” podczas dokonywania diagnozy grupy szkoleniowej itp. Do grupy tej, zaliczają się także objaśnienia przedstawianych podczas szkolenia technik.

⇒ **Metody ukierunkowane na utrwalenie nowych wiadomości.**

Są to przede wszystkim scenki, podczas których uczestnicy, wcielając się w rolę, ćwiczą nowo poznane umiejętności, ale także kontrakty zawierane pomiędzy menedżerem a pracownikiem oraz praca z kwestionariuszami, pozwalająca uczestnikom dokonać autodiagnozy i uwrażliwić się na omawiane zagadnienia.

⇒ **Metody ukierunkowane na rozwiązanie istniejących problemów.**

To przede wszystkim analiza trudnych sytuacji, zgłaszanych przez uczestników, której celem jest wypracowanie rozwiązań. Do grupy tej zaliczają się także indywidualne konsultacje i ćwiczenia często stosowane w coachingu i sesjach assessment center.

⇒ **Indywidualne ćwiczenia wszystkich uczestników**

Ćwiczenia indywidualne pozwalają uczestnikom określić poziom własnych umiejętności i obszary deficytowe, a w związku z tym - określić dalsze kierunki rozwoju. Ćwiczenia indywidualne są szczególnie cenne przy ustalaniu metod doskonalenia własnego warsztatu pracy.

⇒ **Ćwiczenia wykorzystywane podczas sesji szkoleniowych dla menedżerów – odwołanie się do realnych sytuacji**

Ćwiczenia stosowane podczas sesji szkoleniowej mają najczęściej za zadanie określenie, w jaki sposób menedżer radzi sobie w określonych sytuacjach i co może poprawić.

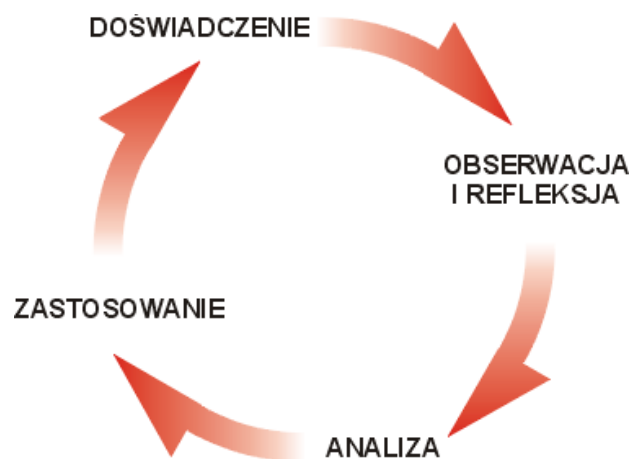
Techniki te wykorzystujemy nie dla dokonania oceny uczestników, lecz by umożliwić im przećwiczenie w bezpiecznych warunkach różnorakie sytuacje, mające miejsce na szkoleniach. Do takich sytuacji zaliczyć możemy: trudne sytuacje podczas szkolenia (np. jawnie demonstrowana niechęć do zadania), identyfikacja i przełamywanie oporu, kształcenie zdolności postrzegania interakcji zachodzących w pracy i sposoby oddziaływania.

Wszystkie zajęcia odbywają się **technikami warsztatowymi w oparciu o cykl Kolb’a**, tak aby przekazywane treści merytoryczne przećwiczyć na rzeczywistych sytuacjach i problemach z pracy uczestników. Taka forma prowadzenia szkolenia zwiększa aktywność i zaangażowanie uczestników. Dzięki osadzeniu ćwiczeń w realiach pracy uczestników, przekazywana wiedza bezpośrednio przekłada się na polepszenie efektów pracy.

Szkolenie w naszym rozumieniu jest procesem. Przekazujemy trenerom wiedzę z andragogiki, czyli specyfiki uczenia się dorosłych. Dorośli uczą się spostrzegając siebie, jako dojrzałych, autonomicznych i odpowiedzialnych; uczą się w działaniu, najlepiej zróżnicowanymi metodami; efektywniej uczą się w środowisku mniej formalnym niż tradycyjna klasa, wykład; oczekują informacji zwrotnej o swoich postępach w uczeniu; oczekują nauczania przez ludzi kompetentnych; oczekują informacji zwrotnej o postępach uczenia się; nie lubią formalnego dyscyplinowania.

W przypadku ludzi dorosłych, proces szkolenia jest często zakłócany przez obowiązki służbowe czy rodzinne, stąd bardzo trudno może im być skupiać całą swoją uwagę i zaangażowanie na zajęciach. Mogą się oni uczyć chętnie i pilnie pod warunkiem, że przekazywane treści uważają za niezbędny element autentycznego rozwoju osobistego.

W naszych kursach **opierać się będziemy na cyklu Kolb'a**, czyli 4 następujących po sobie etapach: doświadczeniu, refleksji, analizie, zastosowaniu.



Podczas szkolenia będziemy posługiwali się następującymi technikami:

Moderowana dyskusja. Bazując na wewnętrznym potencjale, posiadanym przez każdego uczestnika, dążymy do tego, aby uczestnicy sami wypracowywali metody i rozwiązywali problemy będące tematem szkolenia. Trener podejmuje rolę moderatora dyskusji merytorycznej. Uczestnicy dyskutując, wspólnie wypracowują metody działania. Wartością dyskusji moderowanej jest to, iż uczestnicy dużo łatwiej wdrażają metody, które sami wypracowali, niż przekazane przez trenera podczas wykładu.

Analiza przypadku. Są to specjalnie przygotowane przypadki, ilustrujące sytuacje związane z omawianymi zagadnieniami. Analiza przypadków to przygotowany specjalnie, zadedykowany

do potrzeb uczestników, konkretny materiał – podstawa do dokonywania pogłębionych analiz i wypracowywanie metodyki własnych działań.

Ćwiczenia z obserwatorem. Po uzyskaniu niezbędnych umiejętności, każdy uczestnik ma okazję przećwiczyć uzyskane umiejętności, odgrywając na forum scenki. Całemu wykonaniu ćwiczenia przypatrują się obserwatorzy i trener (moderator), którzy wnikliwie analizują wykonywane ćwiczenie oraz często rejestrują je z wykorzystaniem kamery, co pozwala na precyzyjne omówienie zachowania uczestników. Obserwatorzy po zakończeniu ćwiczenia udzielają szczegółowych informacji zwrotnych osobie trenującej, a trener moderuje przekaz informacji, tak by nie pojawiły się w niej demotywuujące, nie konstruktywne treści.

Scenki i symulacje. Bezpośrednie przećwiczenie uzyskanych umiejętności na szkoleniu to najskuteczniejsza metoda nabywania nowych kwalifikacji. Umiejętności ćwiczone są w trakcie symulacji rzeczywistych sytuacji z pracy uczestników. Nowe narzędzia pracy są tłumaczone i ćwiczone bezpośrednio w trakcie zajęć, często z wykorzystaniem rejestracji kamerą.

Mini-wykład. Mini-wykład stanowi wstęp do każdego nowego tematu lub umiejętności, wprowadzanych podczas szkolenia. Zadaniem mini-wykładu jest możliwie najkrótsze, ale efektywne omówienie przekazywanych zagadnień. Dbamy o to, by wszystkie części wykładowe ograniczyć do niezbędnego minimum. Zdecydowaną większość informacji przekazujemy w oparciu o wykonane ćwiczenia.

GRUPA DOCELOWA

Nasi uczestnicy bardzo często dysponują wiedzą i doświadczeniem eksperckim w danej dziedzinie, które przekazują innym w trakcie prowadzonych szkoleń. Brak im jednak odpowiednich kompetencji i warsztatu trenerskiego, właściwych narzędzi komunikacji i transferu wiedzy. Same predyspozycje osobowościowe, nawet poparte doświadczeniem w prowadzeniu wystąpień czy prezentacji nie wystarczą zwykle dla skutecznego i efektywnego poprowadzenia całego procesu szkoleniowego ze wszystkimi jego elementami. Brak im również wiedzy i umiejętności w zakresie procesu grupowego, który według Metody E.S. jest podstawą uczenia dorosłych - wdrażania zmian, nabywania wiedzy u członków grupy szkoleniowej. Trenerzy, którzy ukończyli naszą szkołę reprezentowali różne profesje: handel, finanse, ubezpieczenia, oświatę, organizacje pozarządowe, uczelnie, instytucje państwowe, działalności jednoosobowe, małe przedsiębiorstwa i jak i duże korporacje. Każdy kto znalazł w sobie potencjał i chęć doskonalenia siebie i innych ukończył kurs z zadowoleniem i podejmował się szkoleń.



MATERIAŁY SZKOLENIOWE I POMOCE DYDAKTYCZNE WSPIERAJĄCE UCZENIE

Wszyscy uczestnicy otrzymują materiały szkoleniowe w formie **Podręcznika Trenera** - ok. 150 stron oraz podręcznika z **zestawem ćwiczeń, gier trenerskich**. Do każdego programu szkolenia, materiały te dopasowywane są indywidualnie, stosownie do specyficznych potrzeb odbiorca. Również dla Państwa przygotujemy oryginalne materiały. Dodatkowo uczestnicy otrzymują wiele pomocy dydaktycznych wzmacniających proces uczenia w postaci nagród, przedmiotów do losowania, foliowanych materiałów pomocniczych i innych gadżetów.

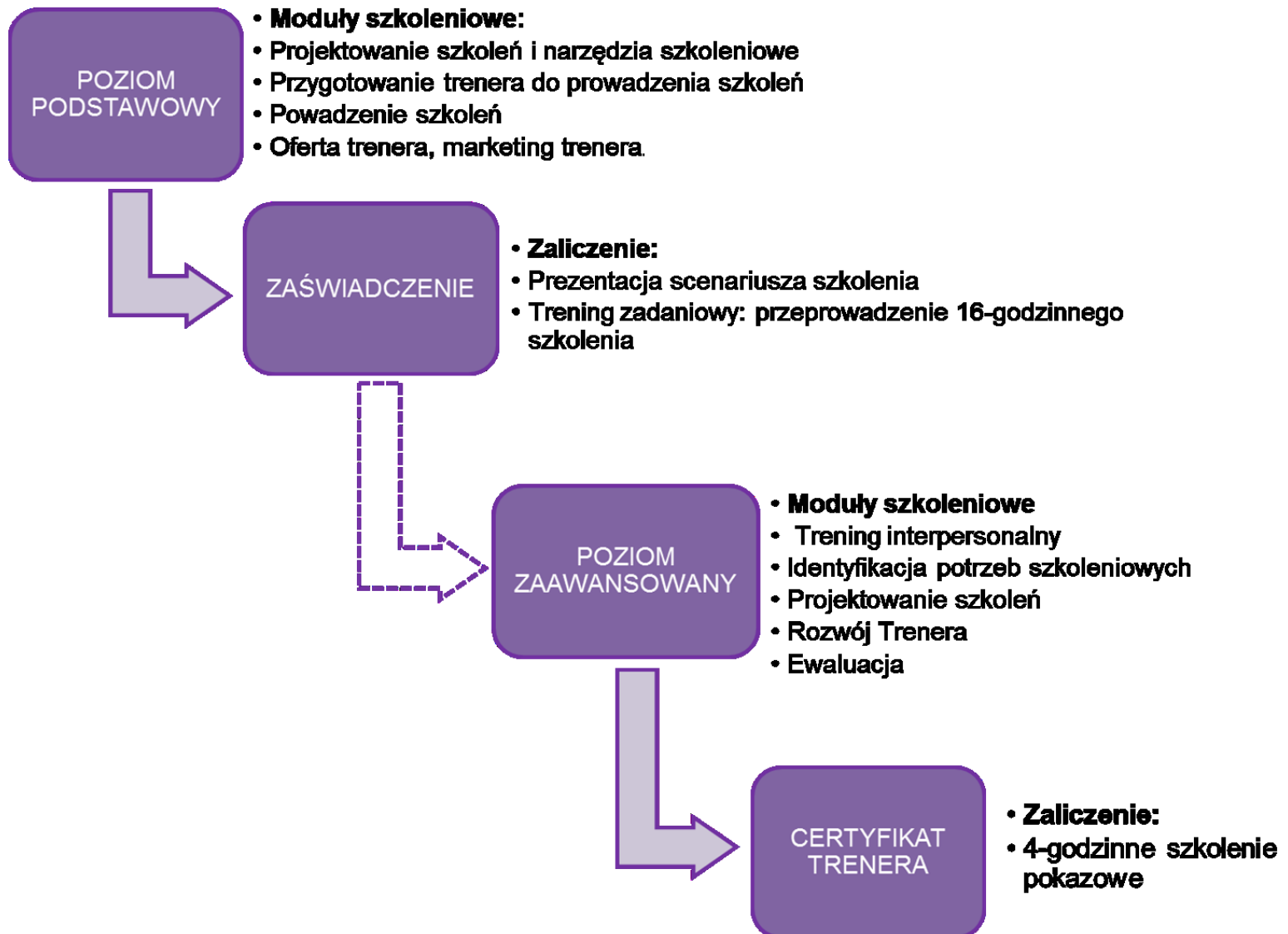
Każdy z uczestników otrzyma **Walizkę Trenera** z niezbędnymi pomocami szkoleniowymi: m.in. przykładowymi nagrodami, materiałami biurowymi, kartami do moderacji, metaplanu i gadżetami wzmacniającymi motywację uczestników do uczenia się. W walizce będzie można kompletować materiały, ćwiczenia, pomoce dydaktyczne. Walizka Trenera jest jednym z rozpoznawalnych znaków naszych trenerów na szkoleniach.

TRENERZY PROWADZĄCY ZAJĘCIA W SZKOLE

Do szkolenia dedykowani zostaną certyfikowani trenerzy biznesu posiadający bogate doświadczenie w zakresie prowadzenia szkoleń z wieloletnią praktyką. Każdy z nich oprócz wysokiej jakości szkoleń dla biznesu (z różnorodnej tematyki, m.in.: obsługa klienta, telefoniczna obsługa klienta, negocjacje problemowe, techniki sprzedaży, budowanie długotrwałych relacji z klientem) prowadzą szkolenia przygotowujące trenerów do prowadzenia szkoleń w ramach szkoły trenerów, projektów „Od diamentu do brylantu- zaawansowane szkolenia trenerskie”, „Kompendium Kompetencji Trenerskich”, projektów biznesowych przeznaczonych dla trenerów wewnętrznych.



SCHEMAT ORGANIZACYJNY SZKOŁY TRENERÓW



POZIOM PODSTAWOWY

ZAKŁADANE EFEKTY UCZENIA

Celem Szkoły Trenerów jest nabycie przez uczestników następujących kompetencji:

- Opanowanie umiejętności **projektowania szkoleń**: tworzenia programu, scenariusza szkolenia zgodnie z zasadami uczenia dorosłych.
- Stosowanie technik szkoleniowych by podtrzymać **dynamikę pracy grupy** (m.in. energisery, przerywniki, gry szkoleniowe, itp.)
- Nauczenie się **stosowania narzędzi trenerskich**, by urozmaicić i usprawnić proces uczenia.
- Pogłębienie umiejętności **komunikacji z grupą** i skuteczności **stymulowania pracy** grupy,
- Opanowanie **warsztatu trenerskiego** i poznanie nowych **technik szkoleniowych**, m.in.: prezentacji, dyskusji punktowanej, studium przypadku, action learning, technik twórczego rozwiązywania problemów, gier symulacyjnych;
- Przygotowanie do wystąpień publicznych i radzenia sobie z treścią
- Ułatwienie funkcjonowania w środowisku biznesowym: sprzedaż szkoleń, tworzenie ofert

Efekty uczenia są potwierdzane poprzez:

Zaliczenie: uczestnicy na koniec szkoły przygotowują scenariusz szkolenia i prezentują go.

Trening Zadaniowy: uczestnicy są zobowiązani w trakcie trwania Szkoły do zorganizowania i przeprowadzenia 16-godzinnego szkolenia

PROGRAM SZKOŁY TRENERÓW: POZIOM PODSTAWOWY

Zjazdy szkoły odbywają się od czwartku lub piątku do niedzieli, średnio raz w miesiącu. Każdy dzień trwa 10 godzin szkoleniowych.

POZIOM PODSTAWOWY – 160 godzin szkoleniowych

Zjazd	Nazwa	Liczba godzin	Zawartość merytoryczna
I	Projektowanie szkoleń i narzędzia szkoleniowe	40	- Andragogika, uczenie dorosłych - Metody aktywnego uczenia - Projektowanie szkoleń
II	Projektowanie szkoleń i narzędzia szkoleniowe	30	- Narzędziownia - Techniki szkoleniowe
III	Przygotowanie trenera do prowadzenia szkoleń	30	- Komunikacja z grupą - Autoprezentacja trenera - Inteligencja motywacyjna trenera
IV	Prowadzenie szkoleń	30	- Ćwiczenie umiejętności prowadzenia szkoleń - Radzenie sobie z oporem i zakłóceniami w szkoleniach
V	Oferta trenera, marketing trenera Zaliczenie	30	- Tworzenie i sprzedaż oferty szkoleniowej - Prezentacja scenariuszy

SZCZEGÓŁOWY OPIS MODUŁÓW

Celem głównym poziomu podstawowego Szkoły Trenerów jest dostarczenie wiedzy i umiejętności **niezbędnych** w prowadzeniu szkoleń metodami aktywnymi. Poziom kończy Zaliczenie i otrzymanie zaświadczenia.

I Projektowanie szkoleń i narzędzia szkoleniowe

Andragogika, uczenie dorosłych

W czasie tego modułu uczestnicy poznają **teorię uczenia się dorosłych**, rozumienie i kierowanie dynamiką grupy, tworzenie sytuacji edukacyjnej **w zgodzie z zasadami andragogiki i neuropedagogiki**. **Poznają metodę i filozofię stosowania kontraktu**. **Dowiedzą się na czym polega stosowanie cyklu Davida Kolb'a w szkoleniach prowadzonych metodą warsztatową**- a więc uczenia przez doświadczenie, refleksję, analizę i wnioski.

Metody aktywnego uczenia

Trenerzy poznają **techniki szkoleniowe i zasady angażowania uczestników**, metody ukierunkowane na przekazanie uczestnikom nowej wiedzy, ćwiczenia, odwołujące się do doświadczeń, lodołamacze, techniki moderacji, studiów przypadku, gier szkoleniowych, symulacji i inne

Projektowanie szkoleń

Właściwe zaprojektowanie szkolenia umożliwia dużą dynamikę pracy z grupą szkoleniową i maksymalizuje rozwój kompetencji, wiedzy uczestników szkolenia. Uczestnicy poznają **Model "Siedmiu Kroków w Planowaniu Szkolenia"**, dzięki czemu jako trenerzy będą w stanie projektować szkolenia zgodne z zasadami uczenia dorosłych. Zrozumieją, że szkolenie to nie tylko forma przekazu wiedzy, ale również ćwiczenie umiejętności, analiza sytuacji, proces wnioskowania i co bardzo ważne przekładalność treści szkoleniowych na praktykę.

Zjazd ten kończy zadanie domowe: samodzielne zaprojektowanie 16-godzinnego szkolenia.

II Projektowanie szkoleń i narzędzia szkoleniowe

Narzędziownia

Niezwykle istotne umiejętności trenerskie dotyczą **przygotowania szkolenia**- uczestnicy poznają zasady tworzenia materiałów szkoleniowych, przygotowanie sali, tworzenie prezentacji multimedialnych. Następnie nauczą przygotowywać siebie do prowadzenia szkoleń: prowadzić mini-wykłady, poznają zasady tworzenia i używania różnych narzędzi trenerskich urozmaicających i wzmacniających transfer wiedzy.

Techniki szkoleniowe

Zaprezentujemy trenerom kilkanaście technik szkoleniowych, których będą mogli używać podczas szkoleń z różnych tematów: gry, techniki obsługi klienta, metody kreatywnego myślenia, metaplan itd.

III Przygotowanie trenera do prowadzenia szkoleń

Komunikacja z grupą

Uczestnicy zapoznają się z różnymi modelami komunikacji. Celem modułu będzie przygotowanie do efektywnego porozumiewania się z grupą, m.in. model von Thuna, techniki

aktywnego słuchania, udzielanie informacji zwrotnej. Ważnym elementem będzie przejście mini-treningu asertywności, który pozwoli wykształcić właściwe trenerskie postawy.

Autoprezentacja trenera

Opisywane szkolenie pozwala na otrzymanie nowej wiedzy z zakresu neuropedagogiki, utrzymywania uwagi, zwiększenia przyswajalności wiedzy przez uczestników, aktywne przećwiczenie wystąpień przed gronem innych trenerów, którzy udzielą informacji zwrotnej. Drugi element szkolenia to trening wyglądu zewnętrznego, spójnego wizerunku, stylu ubioru, wykorzystania dodatków, innych elementów składających się na wizerunek trenera. Bardzo często poprzez osobę trenera identyfikuje się firmę, markę. Szkolenie uzupełni wiedza z zakresu higieny głosu, trening poprawnej dykcji, odpowiedniej siły głosu, odpowiedniej barwy głosu, interesujący sposób mówienia.

Inteligencja motywacyjna trenera

Trenerzy często spotykają się z problemem motywowania uczestników do uczenia się, ale i do działania, do wprowadzania nowości. Można wyróżnić trzy kategorie uczestników szkoleń: **zorientowani na cele kształcenia**. Prezentują instrumentalne postawy wobec kształcenia, motywując swoje uczestnictwo chęcią zdobycia kompetencji, pozwalających rozwiązać ważny dla nich problem **zorientowani na uczestnictwo**. Podejmują kształcenie nie po to, aby zdobyć nową wiedzę lub umiejętności, lecz po to, aby być z innymi ludźmi, uciec od samotności, przykrych sytuacji rodzinnych, kłopotów w pracy itd.; **zorientowani na sam proces uczenia się** podejmują zadania edukacyjne kierując się motywacją poznawczą i rozwojową. Chętnie się uczą i z każdej sytuacji edukacyjnej korzystają. Zadaniem trenera jest przełączanie uczestników z innych motywacji na motywację na rozwój i nabywanie nowych kompetencji.

Podczas szkolenia uczestnicy poznają podejście inteligencji motywacyjnej: punktowców/ przedziałowców, umiejętnego zarządzania celami, podtrzymaniem motywacji. Poznają różne podejścia do motywowania ludzi.

IV Prowadzenie szkoleń

Ćwiczenie umiejętności prowadzenia szkoleń

Celem tego modułu jest wykształcenie umiejętności prowadzenia szkoleń. Cały dzień zostanie podzielony na fragmenty: początek szkolenia, rozwinięcie, zakończenie. Uczestnicy przećwiczą prowadzenie każdego z nich, na podstawie przygotowanych ćwiczeń, technik.

Bardzo istotną kompetencją trenerską, którą zyskają uczestnicy będzie dobór ćwiczeń do potrzeb szkolenia, przeprowadzenie ich, umiejętne omówienie. Zyskają umiejętność elastycznego reagowania na sytuacje pojawiające się w grupie szkoleniowej.

Radzenie sobie z oporem i zakłóceniami w szkoleniach

Źródłem zakłóceń w grupie może być sam trener, uczestnicy przeanalizują sytuację, które mogą wywoływać postawą, zachowaniem, które blokują proces uczenia. Następnie przekazane i wypracowane zostaną metody zaradcze.

Kolejny rodzaj zakłóceń to te płynące od pojedynczych uczestników. W wielu grupach zdarza się, że poszczególni uczestnicy zachowują się tak, że zakłócona jest interakcja w grupie i utrudniona praca nad określonym zadaniem. Ktoś na przykład nieustannie opowiada dowcipy, inna osoba wygłasza długie monologi, a jeszcze inny uczestnik wciąż unika włączenia się do realizacji zadania grupowego. Zadaniem uczestników będzie w zainscenizowanej sytuacji przeprowadzić skuteczną interwencję. Podobnie w sytuacji zakłóceń grupowych, gdzie z powodu różnych czynników zewnętrznych, np. zła diagnoza potrzeb szkoleniowych lub błędów na szkoleniu cała grupa jest w oporze.

Ostatnim tematem w tym szkoleniu będzie radzenie sobie z najtrudniejszym zjawiskiem jakim jest manipulacja. Uczestnicy otrzymają niezbędną wiedzę i procedury skutecznego diagnozowania, ujawniania i interwencji w sytuacji manipulacji.

Uczestnicy **przetrenują** reagowanie na zachowania zakłócające proces uczenia się w grupie. Poznają **sposoby mediowania konfliktów na szkoleniu**, rozwiązywania spraw spornych w zespołach pracowniczych. Będą **budować zaufanie i poczucie bezpieczeństwa w grupie**, by tworzyć sytuacje edukacyjne. **Uczestnicy będą umieć: rozpoznawać, diagnozować i usuwać zakłócenia na szkoleniu.**

V Oferta trenera, marketing trenera. Zaliczenie

Tworzenie i sprzedaż oferty szkoleniowej

Poza technicznymi umiejętnościami prowadzenia szkoleń, interpersonalnymi- kontaktu z grupą, niezbędne jest efektywne funkcjonowanie na rynku trenerskim. Uczestnicy zaprojektują własną ofertę szkoleniową, poznają narzędzia marketingowe i przećwiczą sprzedaż swoich szkoleń.



WARUNKI UZYSKANIA ZAŚWIADCZENIA

Uczestnik otrzyma **Zaświadczenie ukończenia Szkoły Trenerów Pracowni Psychologicznej Elżbiety Sołtys Jan Robert Sołtys**. Warunkami jego uzyskania są:

1. Zaprezentowanie przygotowanych przez siebie scenariuszy 16 godzinnych szkoleń, w oparciu o cykl Kolb'a i zasady uczenia dorosłych. Scenariusze zostaną poddane ocenie.
2. Uczestnictwo, w co najmniej 90% zajęć szkoleniowych realizowanych w ramach Szkoły.
3. Zaliczenie wszystkich zadań domowych do końca Szkoły.
4. Zaliczenie testów wiedzy na poziomie, co najmniej 70%. W razie niezaliczenia testu uczestnik jest zobowiązany dostarczyć pracę pisemną w temacie określonym przez Opiekuna Merytorycznego, z zakresu testu wiedzy

SZCZEGÓŁY ORGANIZACYJNE, LOGISTYKA SZKOŁY

ZAKRES OFERTY

1. Uczestnictwo w:
 - poziom podstawowy: 16 dniach szkoleniowych (1 zjazd 4-dniowy, 4 zjazdy 3-dniowe)
2. Każde zajęcia prowadzi 2 trenerów- ekspertów w danej dziedzinie
3. Podręcznik trenera, zestawy ćwiczeń i gier szkoleniowych
4. Walizka trenera
5. Gadżety wzmacniające proces uczenia
6. Możliwość otrzymania wsparcia/superwizji ze strony kadry merytorycznej Szkoły w czasie trwania Szkoły
7. Zaświadczenie ukończenia Szkoły Trenerów po zaliczeniu zajęć
8. Możliwość współpracy po zakończeniu Szkoły
9. Lunch i 2 przerwy kawowe dziennie

Oferta nie obejmuje kosztów noclegów uczestników.



SZCZEGÓŁY ORGANIZACYJNE, LOGISTYKA SZKOŁY

MIEJSCE PROWADZENIA SZKOLENIA

Szkoła Trenerów odbędzie się w Krakowie. O konkretnej lokalizacji poinformujemy Państwa przed rozpoczęciem Szkoły.

TERMINY ZJAZDÓW

Zjazdy odbywają się średnio raz w miesiącu, trwają 4 dni. Szczegółowy harmonogram zostanie wysłany zainteresowanym.

NABÓR DO SZKOŁY

Zgłoszenia przyjmujemy do końca kwietnia 2013 r.

Planowany czas rozpoczęcia Szkoły Trenerów maj 2013 r.

CENA SZKOŁY

Cena Szkoły Trenerów Elżbiety Sołtys Poziom Podstawowy:

- 1) Bazowa cena Szkoły Trenerów Poziom podstawowy: 7700,00 zł brutto**
- 2) Przy wpłacie jednorazowej opust cenowy: 7450,00 zł brutto**
- 3) Przy zrekrutowaniu 1 osoby: opust cenowy o 350,00 zł. W sumie 7350,00 zł brutto**

Rabaty nie sumują się!

- 4) Koszt uczestnictwa dla zorganizowanej grupy (14 osób) wynosi : 6950,00 zł brutto/osobę.**



POZIOM ZAAWANSOWANY

ZAKŁADANE EFEKTY UCZENIA

- Nabycie umiejętności **badania potrzeb szkoleniowych**;
- Zdobycie umiejętności trenerskich w zakresie prowadzenia grupy poprzez **stosowanie elementów procesu grupowego** dla osiągnięcia efektu synergii;
- Poszerzenie **narzędzi trenerskich**, by urozmaicić i usprawnić proces uczenia.
- Pogłębienie umiejętności **komunikacji z grupą** i skuteczności **stymulowania pracy** grupy,
- Opanowanie umiejętności **analizy wszelkich interakcji** zachodzących na poziomie trener – grupa,
- Przystwojenie umiejętności **rozpoznawania przyczyn oporu w grupie i rozwiązywania sytuacji konfliktowych**; zamiany zakłóceń występujących w grupie na zachowania pożądane
- Poszerzenie **warsztatu trenerskiego** i poznanie nowych **technik szkoleniowych**, m.in.: prezentacji, dyskusji punktowanej, studium przypadku, action learning, technik twórczego rozwiązywania problemów, gier symulacyjnych;
- Polepszenie **umiejętności pracy z grupą** poprzez moderację, metaplan i różne sposoby angażowania uczestników, co **wzmocni styl pracy trenera** i umożliwi poznanie specyfiki budowania szkoleń w obszarze: komunikacji, negocjacji, technik sprzedaży, zarządzania zespołem;
- Rozszerzenie kompetencji w zakresie **autoprezentacji, wizerunku trenera i pracy z głosem**.
- Rozwój umiejętności **radzenia sobie z treścią i stresem** towarzyszącym wystąpieniom przed audytorium;
- Nabycie umiejętności planowania i **przeprowadzania ewaluacji szkoleń**.

Efekty uczenia są potwierdzane poprzez:

- Egzamin: Szkoła kończy się egzaminem, podczas którego uczestnicy prezentują próbki szkoleniowe. Pokaz jest oceniany przez Komisję egzaminacyjną złożoną z doświadczonych trenerów

PROGRAM SZKOŁY TRENERÓW: POZIOM ZAAWANSOWANY

Zjazdy szkoły odbywają się od czwartku lub piątku do niedzieli, średnio raz w miesiącu. Każdy dzień trwa 10 godzin szkoleniowych.

POZIOM ZAAWANSOWANY – 140 godzin szkoleniowych

Zjazd	Nazwa	Liczba godzin	Zawartość merytoryczna
I	Trening interpersonalny	40	- Funkcjonowanie w grupie - Rozpoznawanie faz procesu grupowego i role grupowe - Wyrażanie emocji
II	Identyfikacja potrzeb szkoleniowych Projektowanie szkoleń	40	- Identyfikacja potrzeb szkoleniowych - Narzędziownia - Zaawansowane techniki szkoleniowe
III	Rozwój Trenera Ewaluacja	30	- Radzenie sobie ze stresem, - inteligencja emocjonalna - Ewaluacja szkoleń
IV	Egzamin	30	- Prowadzenie próbek szkoleniowych przez uczestników Szkoły

SZCZEGÓŁOWY OPIS MODUŁÓW

Głównym celem poziomu zaawansowanego jest rozwój kompetencji trenerskich. Dostarczenie umiejętności w zakresie procesualnego prowadzenia szkoleń, rozwój emocjonalny trenera, a także dostarczenie wiedzy z zakresu identyfikacji potrzeb szkoleniowych, ewaluacji. W trakcie uczestnik musi przeprowadzić jedno 16 godzinne szkolenie. Poziom kończy się egzaminem i certyfikatem.

I Trening interpersonalny

Podstawą naszej propozycji kształcenia jest rozpoczęcie od doświadczenia **Treningu interpersonalnego** 40 godzin (jest to wymiar godzin konieczny, by móc starać się o certyfikację w zewnętrznych systemach certyfikacyjnych). Metoda ta polega na uczeniu się poprzez przeżywanie i doświadczanie w trakcie procesu wymagającego wysokiego zaangażowania i aktywności uczestników. **Celem treningu** jest zrozumienie związku własnej roli z procesami grupowymi, umiejętność odczytywania uczuć w sobie i wyrażania ich, nauka komunikacji wprost, zobaczenie siebie w grupie, uporządkowanie własnych zachowań, motywów, uczuć i postaw; zdolności wiernej percepcji tego, jak inni reagują na czyjeś zachowanie; zwiększenie zdolności diagnostycznych postrzegania stanów stosunków międzyludzkich; zwiększenie umiejętności działania zdolności do właściwych zachowań pożądaných w danej sytuacji. **W**



metodzie Elżbiety Sołtys trening interpersonalny jest niezbędny, by przyszły trener mógł na sobie doświadczyć procesu grupowego, a co za tym idzie umieć go obserwować, rozumieć i odpowiednio dostosowywać działania podczas prowadzonych przez siebie szkoleń.

To, co niezwykle istotne w tej metodzie to fakt, iż umiejętności nabywane podczas treningu mają charakter uniwersalny, przydatny w różnych sytuacjach zarówno życia zawodowego, jak i osobistego uczestników. Metoda ta pozwala na zastosowanie posiadanej wiedzy w symulowanej i zbliżonej do rzeczywistości sytuacji poprzez rozwiązywanie problemów zbliżonych do tych, występujących w miejscu pracy.

II Identyfikacja potrzeb szkoleniowych

Analiza potrzeb szkoleniowych stanowi proces, podczas którego bada się daną organizację pod kątem pewnych słabości czy niedociągnięć w jej funkcjonowaniu. **Celem jest poprawa efektywności danej organizacji.** Proponujemy **ujęcie systemowe**, w którym trener bada poziom rozwoju firmy według modelu Greinera, zauważa kryzysy i stany stabilizacji w firmie. Diagnostuje opór na zmiany, otwartość i zamknięcie systemu. Obserwuje zachowania poszczególnych pracowników, ich reakcje symetryczne i komplementarne, mechanizmy fuzji i indywidualizacji. **Zbiera informacje na temat tego, którzy pracownicy i dlaczego powinni odbyć szkolenie oraz jakie powinno ono być.** Proces ten rozpoczyna się od kompresowania informacji pochodzących z różnych źródeł. Pełna analiza odbywa się na trzech poziomach:

- **Organizacyjnym** (wytycznymi mogą tu być: strategia rozwoju firmy, zmiany technologiczne, planowanie zatrudnienia, absencji pracowników, opinie klientów, wprowadzenie nowych usług i produktów itp.);
- **Grupowym** (potrzeby szkoleniowe mogą wynikać z planów operacyjnych, analizy stanowisk pracy, kwestionariuszy, oceny pracowników, wymagań profesjonalnych);
- **Indywidualnym** (cennych informacji dostarczają: oceny i weryfikacje pracowników, plany karier, informacje zwrotne z wcześniejszych treningów, rozmowy z pracownikami i inne).

W analizie bierzemy pod uwagę zarówno czynniki zewnętrzne (związane z otoczeniem firmy), np. zmianę ustawodawstwa, jak również czynniki wewnętrzne (związane z sytuacją danej organizacji), przykładowo zmiany technologiczne. Posługujemy się różnymi technikami, począwszy od istniejącej już dokumentacji w organizacji (opisy stanowisk pracy, arkusze ocen okresowych, plany następstw, plany strategiczne, rotacja pracowników), poprzez kwestionariusze i testy, aż po wywiady i rozmowy z pracownikami (zarówno formalne, jak i nieformalne). Sygnałem o potrzebie szkolenia mogą też być różne problemy, z którymi boryka się organizacja,

przykładowo: duża liczba skarg klientów, częste awarie itp. W trakcie przeprowadzania analizy musimy postawić sobie wiele pytań.

Projektowanie szkoleń

III Rozwój Trenera

Radzenie sobie ze stresem, inteligencja emocjonalna

Trenerzy poznają metody zwalczania stresu, przeramowywania negatywnych myśli, radzenia sobie z treścią. Głównym narzędziem trenera jest on sam. Jego rozwój osobisty, umiejętność radzenia sobie z emocjami, rozpoznawanie emocji u uczestników i zarządzanie nimi pozwala na skuteczne prowadzenie szkoleń.

W podejściu procesualnym, treść jak i proces (emocje) na szkoleniu są silnie sprzężone. Umiejętność wzbudzania pozytywnych emocji, radzenia sobie z trudnymi są podstawą skutecznego działania. Trener pomoże uczestnikom zarządzać ich emocjami poprzez to, że sam wyraża odpowiednie emocje. Kiedy wchodzi do sali trener i widzi, że uczestnicy mają negatywne emocje, może pomóc uczestnikom zastąpić je innymi, przyjemniejszymi i korzystniejszymi dla wszystkich osób. Uczestnicy otrzymają wiedzę merytoryczną w postaci modeli inteligencji emocjonalnej, składowych, następnie przejdą przez ćwiczenia pozwalające na podniesienie poziomu inteligencji emocjonalnej.

Ewaluacja szkoleń

Celem umiejętnej ewaluacji szkoleń jest wykazanie efektów szkoleń, oddziaływana na uczestników i organizację. Uczestnicy poznają model D. Kirkpatricka i jego czterech poziomów: reakcji, wiedzy, zachowań, rezultatów.

Trenerzy nauczą się badania:

- **Satysfakcji uczestników:** podczas szkolenia, po szkoleniu (tworzenie ankiety); Zadowolenie ze szkolenia jest niesłychanie istotne, gdyż bez tego zadowolenia niczego nie zmienią w swojej pracy.
- **Stopnia przyswojenia wiedzy, umiejętności, postaw uczestników szkoleń** (tworzenia testów wiedzy, scenki, obserwacje, praktyczne zadania do wykonania);
- **Stopnia wdrożenia zachowań po szkoleniu** (obserwacje, narzędzia badawcze);
- **Rezultaty biznesowe** (wskaźniki przekładalności efektów szkoleń na biznes- ROI). Efekty szkolenia ostatecznie dobrze jest **przeliczyć na konkretne korzyści finansowe**, czyli na wynikające z nich zyski.

Moduł pokaże uczestnikom praktyczne korzyści wynikające z prowadzenia ewaluacji szkoleń oraz rozumienia wyników w kontekście udzielania wskazówek rozwojowych. W czasie tego modułu uczestnicy zapoznani zostaną z metodami badania rozwoju uczestników na różnych poziomach oraz ewaluacji efektów szkoleniowych poprzez: studia przypadków, do których należy dobrać narzędzia badawcze, wyniki badań ewaluacyjnych, które będą interpretować.

Uczestnicy nabędą kompetencje w zakresie badania efektywności szkoleń na 4 poziomach, tworzenia, stosowania narzędzi ewaluacyjnych, analizy danych i wnioskowania, udzielania rekomendacji.

IV Egzamin

Egzamin Certyfikacyjny odbędzie się w obecności Komisji składającej się z trenerów reprezentujących kadre Szkoły. Uczestnicy przystępujący do egzaminu poprowadzą w parach przed resztą grupy 4 godzinne szkolenie pokazowe - fragment 16-godzinne szkolenia, które przeprowadzili. Ocenie Komisji będzie podlegała umiejętność przeprowadzenia szkolenia - zastosowanie technik szkoleniowych, omówienie, kontakt z grupą, analiza procesu grupowego.

Zaliczenie egzaminu oraz poprawne zaprojektowanie i przeprowadzenie szkolenia pokazowego, oddanie zadań domowych i zaliczenie testów wiedzy pozwolą na uzyskanie certyfikatu trenerskiego wydanego przez Pracownię Psychologiczną Elżbiety Sołtys.

Celem przeprowadzenia egzaminu certyfikacyjnego jest również wykazanie przez uczestników nabycia: wiedzy, postaw i umiejętności zgodnie z metodą nauczania. Uczestnicy mają okazję stanąć po „drugiej stronie lustra” w swojej grupie, w roli nie uczestnika, ale jako prawdziwy odbiorca szkolenia swoich kolegów. Uczy to także udzielania informacji zwrotnej

WARUNKI UZYSKANIA CERTYFIKATU

Uczestnik otrzyma **Certyfikat Trenera Pracowni Psychologicznej Elżbiety Sołtys Jan Robert Sołtys**. Warunkami jego uzyskania są:

1. Przeprowadzenie w parach 4-godzinne szkolenia pokazowego przed Komisją Egzaminacyjną i uzyskanie pozytywnej opinii
2. Uczestnictwo, w co najmniej 90% zajęć szkoleniowych realizowanych w ramach Szkoły.
3. Zaliczenie wszystkich zadań domowych do końca Szkoły.
4. Zaliczenie testów wiedzy na poziomie, co najmniej 70%. W razie niezaliczenia testu uczestnik jest zobowiązany dostarczyć pracę pisemną w temacie określonym przez Opiekuna Merytorycznego, z zakresu testu wiedzy.



SZCZEGÓŁY ORGANIZACYJNE, LOGISTYKA SZKOŁY

ZAKRES OFERTY

1. Uczestnictwo w:
 - poziom zaawansowany: 14 dniach szkoleniowych (2 zjazdy 4-dniowe, 2 zjazdy 3-dniowe)
2. Każde zajęcia prowadzi 2 trenerów- ekspertów w danej dziedzinie
3. Podręcznik trenera, zestawy ćwiczeń i gier szkoleniowych
4. Uzupelnienie Walizki Trenera
5. Gadzety wzmacniające proces uczenia
6. Możliwość otrzymania wsparcia/superwizji ze strony kadry merytorycznej Szkoły w czasie trwania Szkoły
7. **Certyfikat Trenera Pracowni Psychologicznej Elżbiety Sołtys Jan Robert Sołtys**
8. Możliwość współpracy po zakończeniu Szkoły
9. Lunch i 2 przerwy kawowe dziennie

Oferta nie obejmuje kosztów noclegów uczestników.

MIEJSCE PROWADZENIA SZKOLENIA

Szkoła Trenerów odbędzie się w Krakowie. O konkretnej lokalizacji poinformujemy Państwa przed rozpoczęciem Szkoły.

TERMINY ZJAZDÓW

Zjazdy odbywają się średnio raz w miesiącu, trwają 4 dni. Szczegółowy harmonogram zostanie wysłany zainteresowanym.

NABÓR DO SZKOŁY

Zgłoszenia przyjmujemy do końca kwietnia 2013 r.

Planowany czas rozpoczęcia Szkoły Trenerów maj 2013 r.

CENA SZKOŁY

Cena Szkoły Trenerów Elżbiety Sołtys Poziom Zaawansowany:

1) Bazowa cena: 6800,00 zł brutto

2) Przy wpłacie jednorazowej opust cenowy do kwoty: 6550,00 zł brutto



3) Przy zrekrutowaniu 1 osoby: opust cenowy o 350 zł. Koszt uczestnictwa wynosi wtedy 6450,00 zł brutto dla osoby polecającej (jeżeli osoba rekomendowana weźmie udział w szkole).

Rabaty nie sumują się!

4) Koszt uczestnictwa dla zorganizowanej grupy (14 osób) wynosi 6050,00 zł brutto za 1 osobę.

KONTAKT

Zainteresowanych prosimy o kontakt:

Jan Robert Sołtys

tel. kom. 604100417;

tel./fax: (12) 425 31 41; tel. (12) 425 09 01

Pracownia Psychologiczna Elżbiety Sołtys Jan Robert Sołtys

30 – 218 Kraków, ul. Królowej Jadwigi 217/5

www.labpsych.pl; e-mail: biuro@labpsych.pl

Zapraszamy do współpracy!