



# PROGRAM SZKOLENIA



**LEARN Framework  
for Mentors**

# Spis treści

Opis.....	3
Cele szkolenia.....	4
Korzyści dla uczestnika.....	4
Grupa docelowa .....	5
Egzamin.....	5
Program szkolenia.....	6
Metody i narzędzia wykorzystywane podczas szkoleń.....	7

# Opis



2 dni



Szkolenie autorskie



język szkolenia: polski



język materiałów: polski

Z czym kojarzy Ci się mentoring? Czy widzisz go jako rozmowę z bardziej doświadczonym ekspertem, który przekazuje wiedzę, a druga strona głównie słucha? Relację „starszy–młodszy”, opartą na jednostronnym dzieleniu się doświadczeniem? A może masz za sobą doświadczenia, w których dopasowanie Mentor-Mentee nie było trafne - rozmowy były wartościowe, ale mało konkretne, a cały proces nie przyniósł wyraźnych efektów? Nie jesteś w tym odosobniony. W praktyce biznesowej mentoring często zawodzi nie dlatego, że nie działa, ale dlatego, że był/jest niewłaściwie rozumiany, zaprojektowany lub prowadzony bez jasnych zasad i celów.

A co, jeśli mógłbyś/mogłabyś spojrzeć na mentoring zupełnie inaczej - jako świadomie przygotowany proces rozwojowy, który realnie buduje kompetencje, prowadzi do widocznych zmian w zachowaniu i przekłada się na wyniki biznesowe?

Na szkoleniu „LEARN Framework for Mentors” poznasz mentoring nie jako modny trend, a konkretną, długofalową i spersonalizowaną formę pracy, opartą na relacji, doświadczeniu i wspólnym uczeniu się. Zrozumiesz, czym mentoring jest (i czym nie jest), kiedy warto po niego sięgać oraz jak odróżnić go od innych form rozwoju. Ponadto:

- nauczysz się budować efektywną relację Mentor - Mentee, opartą na zaufaniu, partnerstwie i jasno określonych zasadach współpracy. Zrozumiesz swoje role, odpowiedzialności i granice, a także dowiesz się, jak unikać najczęstszych błędów, takich jak niedopasowanie pary mentoringowej, czy brak jasno określonych celów i kontraktu.
- pokażemy Ci, jak projektować i wdrażać procesy mentoringowe - zarówno w pracy indywidualnej, jak i w skali organizacji - tak, aby nie „płynęły”, a były uporządkowane, mierzalne i realnie wspierały cele biznesowe (w oparciu o LEARN Framework).
- przećwiczysz prowadzenie sesji mentoringowych, pracę na celach, kontraktowanie współpracy oraz wykorzystanie narzędzi, które wspierają transfer wiedzy do praktyki. Nauczysz się również domykać proces mentoringowy tak, aby jasno widzieć jego efekty, zarówno na poziomie zachowań, jak i wyników.

To szkolenie jest dla Ciebie, jeśli chcesz działać w mentoringu świadomie - niezależnie od tego, czy jesteś Mentorem, Mentee, czy odpowiadasz za rozwój w organizacji. Przygotuj się na intensywną pracę, dużą dawkę refleksji i konkretne narzędzia, które będziesz w stanie od razu

wykorzystać w praktyce. Bo dobrze poprowadzony mentoring to nie rozmowa - to realna zmiana zachowania!

## Cele szkolenia

- ✔ Wzrost umiejętności identyfikowania kluczowych cech efektywnego mentoringu oraz świadomego budowania ich w praktyce;
- ✔ Poszerzenie umiejętności definiowania ról Mentora i Mentee - obejmujących zarówno wymagane kompetencje (merytoryczne, metodyczne i psychospołeczne), jak i zadania, odpowiedzialności oraz granice współpracy;
- ✔ Nabycie umiejętności diagnozowania, kiedy mentoring stanowi adekwatną odpowiedź na potrzeby rozwojowe (w ramach LEARN Framework) - oraz jakie cechy tych potrzeb determinują jego skuteczność;
- ✔ Rozwój kompetencji projektowania programów mentoringowych - zarówno z wykorzystaniem mentorów zewnętrznych, jak i budowania rozwiązań wewnętrznych w organizacji;
- ✔ Wzrost umiejętności planowania, wdrażania i zarządzania procesem mentoringowym w sposób zapewniający jego efektywność i spójność z celami biznesowymi;
- ✔ Wzrost umiejętności prowadzenia procesu mentoringowego w praktyce - w tym definiowania celów, budowania relacji oraz kontraktowania współpracy mentoringowej;
- ✔ Wzrost umiejętności pracy podczas sesji mentoringowych z wykorzystaniem kluczowych narzędzi wspierających transfer wiedzy do praktyki;
- ✔ Wzrost świadomości uczestników w zakresie strategicznej roli mentoringu jako narzędzia wspierającego rozwój organizacji i realizację jej celów biznesowych.

## Korzyści dla uczestnika

- ✔ Zrozumienie, skąd wywodzi się mentoring i jak jego rola zmieniała się w czasie – a co za tym idzie świadome wykorzystywanie go jako narzędzia rozwoju we współczesnym środowisku biznesowym
- ✔ Rozróżnianie mentoringu od innych form rozwojowych (szkoleń, coachingu, warsztatów czy konsultacji) - i trafnie dobieranie go do realnych potrzeb
- ✔ Rozpoznawanie, kiedy mentoring jest właściwą odpowiedzią na potrzebę rozwojową oraz jakie warunki muszą być spełnione, aby był skuteczny
- ✔ Świadome budowanie relacji mentoringowej opartej na zaufaniu, partnerstwie i dwukierunkowej wymianie doświadczeń
- ✔ Umiejętność dobierania odpowiedniego typu mentoringu do konkretnej sytuacji i potrzeb

- ✔ Umiejętność projektowania i wdrażania procesów mentoringowych – zarówno w oparciu o mentorów wewnętrznych, jak i zewnętrznych, w sposób uporządkowany i biznesowo uzasadniony
- ✔ Prowadzenie sesji mentoringowych z wykorzystaniem konkretnych narzędzi, które realnie wspierają zmianę i transfer wiedzy do codziennej pracy.
- ✔ Umiejętność domykania procesu mentoringowego w sposób, który pozwala uchwycić jego efekty - zarówno na poziomie zachowań, jak i wyników biznesowych.
- ✔ Zrozumienie, jak osadzić mentoring w szerszym podejściu do zarządzania rozwojem (LEARN Framework) - dzięki czemu działania te będą spójne ze strategią organizacji.

## Grupa docelowa

- ✔ **Liderzy i managerowie** - Osoby na stanowiskach kierowniczych, które wspierają rozwój swoich pracowników oraz chcą wykorzystywać mentoring/ styl mentoringowy jako narzędzie budowania kompetencji, zaangażowania i realizacji celów biznesowych zespołu.
- ✔ **Specjaliści ds. szkoleń i rozwoju (L&D), HR BP oraz Specjaliści/tki ds. HR** - Osoby odpowiedzialne za projektowanie i wdrażanie procesów rozwojowych w organizacji, które chcą świadomie wykorzystywać mentoring jako element strategii rozwoju i zarządzać jego efektywnością.
- ✔ **Przyszli i obecni mentorzy oraz mentee** - Osoby, które pełnią lub planują pełnić rolę Mentora lub Mentee i chcą świadomie budować efektywne relacje mentoringowe, rozumiejąc swoje role, odpowiedzialności oraz narzędzia pracy w tym procesie.
- ✔ **Trenerzy biznesu, coachowie, konsultanci** - Osoby pracujące w obszarze rozwoju, które chcą poszerzyć swój warsztat o mentoring jako odrębną metodę pracy oraz lepiej dopasowywać ją do potrzeb klientów i organizacji.
- ✔ **Project Managerowie, Product Ownerzy, Scrum Masterzy, Change Managerowie** - Osoby, które w ramach realizowanych projektów i zmian organizacyjnych wspierają rozwój kompetencji i chcą wykorzystywać mentoring jako narzędzie wzmacniające efektywność wdrożeń i adaptacji zmian.
- ✔ **Osoby odpowiadające za tworzenie strategii organizacji (C-Level)** - Osoby projektujące kierunki rozwoju organizacji, które chcą świadomie wykorzystywać mentoring/ styl mentoringowy jako narzędzie wspierające realizację celów strategicznych i rozwój kluczowych talentów.

## Egzamin

Brak.

# Program szkolenia

## Moduł I: Definicja i charakterystyka Mentoringu

- Kontekst historyczny i społeczny mentoringu - Skąd pochodzi to pojęcie i w jaki sposób kształtowało się przez wieki? Co wpłynęło na obecny charakter mentoringu – jako formy rozwojowej
- Mentoring, a inne formy rozwoju - porównanie ze: szkoleniem, warsztatami, coachingiem, konsultacjami
- Cechy charakterystyczne mentoringu – co go wyróżnia na tle innych rozwiązań

## Moduł II: Rola Mentora i Mentee - różnice i granice

- Definicja roli efektywnego Mentora – zakres kompetencji (merytoryczne, metodyczne i psychospołeczne)
- Definicja roli efektywnego Mentee – charakterystyka nastawienia do procesu i relacji mentoringowej (aspekt postawy)
- Zadania i odpowiedzialności Mentora oraz Mentee – granice ról i związane z tym wyzwania

## Moduł III: Typologia mentoringu – z czego wybieramy?

- Definicje i charakterystyka głównych typów mentoringu – w podziale na: liczebność, formę, tematykę, styl pracy Mentora oraz relację Mentor – Mentee
- Kryteria doboru określonej formy mentoringu do zdefiniowanej potrzeby rozwojowej – na czym opieramy decyzję?

## Moduł IV: Proces projektowania i realizacji rozwoju w organizacji - a wybór mentoringu

- Czym jest proces projektowania i realizacji rozwoju pracownika w organizacji? Charakterystyka etapów i ich celów
- Osadzenie mentoringu w każdym z IV etapów Procesu – w jaki sposób identyfikować potrzeby mentoringowe, projektować, realizować i ewaluować proces

## Moduł V: Identyfikacja i analiza potrzeb rozwojowych w organizacji/ zespole – a wybór mentoringu

- Jak dopasować odpowiednią formę rozwoju do zidentyfikowanej potrzeby rozwojowej pracownika? Kiedy zdecydujemy się na szkolenie, warsztaty, coaching, konsultacje, a kiedy na mentoring?
- Identyfikacja kluczowych charakterystyk potrzeb rozwojowych – w kontekście doboru procesu mentoringowego

## Moduł VI: Projektowanie Programu Mentoringowego - wewnątrz i zewnątrz

- W jaki sposób wybrać odpowiednią osobę do roli Mentora zewnętrznego? Kryteria profilu "idealnego" Mentora oraz przebieg Spotkania "0"

- Proces i reguły projektowania, wdrażania oraz zarządzania wewnętrznym Programem Mentoringowym w organizacji. Struktura, która wspiera efektywność relacji Mentor - Mentee

### Moduł VII: Realizacja Procesu Mentoringowego

- Nawiązanie relacji pomiędzy Mentorem i Mentee – wymiana oczekiwań, potrzeb oraz ustalenie Kontraktu mentoringowego
- Zdefiniowanie celów dla Procesu mentoringowego – Co chce osiągnąć Mentee? Jak będziemy mierzyć i monitorować efekty?
- Realizacja efektywnych sesji mentoringowych – wykorzystanie w praktyce narzędzi pracy Mentora, w tym: pytania mentoringowe, symulacje, odgrywanie ról, zadania domowe, feedback rozwojowy

### Moduł VIII: Podsumowanie i ewaluacja Procesu Mentoringowego

- Spotkanie podsumowujące Proces mentoringowy - omówienie efektów i realizacji wzajemnych oczekiwań, ewaluacja transferu kompetencji do środowiska pracy, wymiana feedbacku
- Czy ewaluacja podjętych działań mentoringowych kończy się na ankiecie satysfakcji lub spotkaniu podsumowującym? Learning Transfer Evaluation Model (LTEM) w praktyce działań organizacyjnych i zespołowych.

## Metody i narzędzia wykorzystywane podczas szkoleń

Szkolenia prowadzone są metodą **wykładową i warsztatową**.

CZĘŚĆ WYKŁADOWA	CZĘŚĆ WARSZTATOWA
Prowadzona jest w oparciu o przygotowaną przez prowadzącego prezentację multimedialną i wzbogacana jest poprzez zastosowanie dyskusji moderowanej, wymianę doświadczeń uczestników oraz analizy przypadków.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ćwiczenia w małych grupach,</li> <li>✓ ćwiczenia indywidualne,</li> <li>✓ analizy przypadków,</li> <li>✓ odgrywanie scenek (drama),</li> <li>✓ dyskusję moderowaną,</li> <li>✓ wymianę doświadczeń uczestników.</li> </ul>

Dobór formy i zakresu szkoleń poparte doświadczeniem zawodowym i trenerskim prowadzącego zapewniają uczestnikom **kompleksowe omówienie tematyki** oraz **zdobycie praktycznych umiejętności**.