



Szkolenie: Menedżer mentorem w organizacji

Numer usługi 2026/02/16/200016/3338844

2 200,00 PLN brutto
2 200,00 PLN netto
137,50 PLN brutto/h
137,50 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

MEETING ANETA
ROPEK

Brak ocen dla tego dostawcy

- 📄 Usługa szkoleniowa
- 📺 zdalna w czasie rzeczywistym
- 🕒 16:00 h
- 📅 28.05.2026 do 29.05.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Program szczególnie polecany jest dla:

- Nowych menedżerów i kierowników, którzy niedawno objęli stanowisko zarządcze
- Menedżerów średniego szczebla, którzy chcą zwiększyć zaangażowanie pracowników
- Liderów zespołów projektowych i specjalistycznych, którzy awansowali z roli eksperta
- Dyrektorów i kierowników działów, którzy chcą uporządkować standardy zarządzania w zespole.

To szkolenie przygotowuje kadre kierowniczą do pełnienia roli mentorów, wspierając ich w budowaniu rozwijających i motywujących relacji z pracownikami.

Minimalna liczba uczestników

7

Maksymalna liczba uczestników

12

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Liczba godzin usługi

16

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Celem usługi szkoleniowej jest rozwinięcie u uczestników kompetencji niezbędnych do pełnienia roli mentora w organizacji, tak aby samodzielnie prowadzili proces mentoringowy, budowali efektywne relacje z mentee, wykorzystywali narzędzia i techniki mentoringowe, wspierali rozwój pracowników oraz wdrażali mentoring jako element kultury organizacyjnej.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje kluczowe założenia mentoringu oraz kompetencje skutecznego mentora	Rozróżnia mentoring od innych procesów rozwojowych w organizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Charakteryzuje kompetencje mentora oraz elementy przywództwa opartego na mentoringu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Buduje relację mentoringową opartą na zaufaniu i partnerstwie	Stosuje zasady i etapy procesu mentoringowego w pracy z mentee	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wykorzystuje techniki wzmacniające otwartość i zaufanie w relacji mentor-mentee	Analiza dowodów i deklaracji
		Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wdraża metody wspierania rozwoju mentee w oparciu o cele i mocne strony	Diagnostuje talenty i mocne strony mentee oraz ustala cele rozwojowe (SMART/GROW)	Analiza dowodów i deklaracji
	Prowadzi sesje mentoringowe z wykorzystaniem poznanych narzędzi	Analiza dowodów i deklaracji
Stosuje narzędzia komunikacyjne wspierające proces mentoringowy	Zadaje pytania rozwojowe i wykorzystuje aktywne słuchanie w rozmowie z mentee	Analiza dowodów i deklaracji
	Prowadzi sesję mentoringową z użyciem poznanych technik	Analiza dowodów i deklaracji
Analizuje trudności w relacji mentoringowej i dobiera adekwatne strategie działania	Rozpoznaje bariery i trudności w procesie mentoringu oraz ich przyczyny	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
		Analiza dowodów i deklaracji
	Formułuje rozwiązania dla sytuacji problemowych, w tym niskiej motywacji mentee	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wdraża elementy programu mentoringowego w swojej organizacji	Tworzy strukturę programu mentoringu z wykorzystaniem narzędzi takich jak „Kanwa zmian” czy „Karta projektu”.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Określa metody mierzenia skuteczności mentoringu i opracowuje indywidualny plan wdrożenia	Analiza dowodów i deklaracji
Doskonali postawę odpowiedzialności i zaangażowania w rozwój innych osób	Wykazuje gotowość do dzielenia się wiedzą i wspierania rozwoju pracowników	Analiza dowodów i deklaracji
	Respektuje zasady partnerskiej, etycznej i opartej na zaufaniu relacji mentoringowej	Analiza dowodów i deklaracji

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Dzień I

Wprowadzenie do szkolenia

Przedstawienie trenera, krótka prezentacja grupy i ich oczekiwań, ustalenie zasad obowiązujących w trakcie szkolenia.

Menedżer mentorem w organizacji – nowa rola lidera

- Mentoring jako narzędzie prowokowania i wspierania rozwoju pracowników
- Definicja mentoringu i jego odrębność od innych procesów rozwojowych.

- Rodzaje autorytetów lidera i kluczowe kompetencje skutecznego mentora, m.in. samoświadomość, zaangażowanie, umożliwienie nauki, orientacja na wynik, znajomość modeli oraz technik i wybranych narzędzi w mentoringu, ocena i ewaluacja procesu mentoringu
- Model przywództwa opartego na mentoringu
- Autoanaliza stylu przywództwa – czy jestem gotowy na rolę mentora?

Budowanie relacji mentoringowej

- Podstawowe zasady i etapy procesu mentoringowego
- Budowanie zaufania i otwartości w relacji mentor – mentee
- Jak stworzyć efektywną relację mentorską?
- Postawa partnerska w procesie mentoringu

Rozwijanie potencjału pracowników poprzez mentoring

- Rozpoznawanie talentów i mocnych stron mentee
- Ustalanie celów rozwojowych w mentoringu (SMART vs. GROW)
- Mini symulacje pierwszej sesji w procesie mentoringu
- Rodzaje mentoringu w organizacji i charakterystyka w procesie rozwojowego
- Skuteczne strategie mentoringu w organizacjach, na przykładach
- Dyskusja: Wyzwania i obawy menedżerów-mentorów
- Badanie własnych przekonań na temat dzielenia się wiedzą
- Wskazówki do samodzielnej pracy i wdrożenia mentoringu w praktyce

Dzień II

Narzędzia skutecznego mentora

- Techniki efektywnej komunikacji w mentoringu
- Zadawanie pytań rozwojowych i aktywne słuchanie
- Symulacje i prowadzenie sesji mentoringowej z wykorzystaniem poznanych narzędzi

Rozwiązywanie wyzwań w mentoringu

- Typowe bariery i trudności w relacji mentor – mentee
- Jak radzić sobie z niską motywacją mentee?
- Rozwiązywanie trudnych sytuacji w mentoringu, na przykładach

Wdrażanie mentoringu w organizacji

- Jak stworzyć kulturę mentoringu w firmie?
- Struktura i etapy programu mentoringu, narzędzia: „Kanwa zmian” oraz „Karta projektu”
- Metody mierzenia skuteczności mentoringu
- Tworzenie indywidualnego planu wdrożenia mentoringu w swojej organizacji, dyskusja
- Błędy i dobre praktyki w procesie mentoringu
- Kluczowe wnioski ze szkolenia
- **Feedback od uczestników i ewaluacja szkolenia**

WALIDACJA

Zadanie praktyczne - zastosowanie umiejętności i wiedzy zdobytej podczas szkolenia

(praca indywidualna – Analiza dowodów i deklaracji)

TEST (test teoretyczny z wynikiem generowany automatycznie)

Zakończenie i podsumowanie szkolenia

uczestnicy omawiają dobre praktyki i działania wdrożeniowe wynikające ze szkolenia, wypełniają ankietę poszkoleniową.

Szkolenie adresowane jest do nowych menedżerów i kierowników, którzy niedawno objęli stanowisko zarządcze, menedżerów średniego szczebla, którzy chcą zwiększyć zaangażowanie pracowników, liderów zespołów projektowych i specjalistycznych, którzy awansowali z roli eksperta, dyrektorów i kierowników działów, którzy chcą uporządkować standardy zarządzania w zespole. To szkolenie przygotowuje kadrę kierowniczą do pełnienia roli mentorów, wspierając ich w budowaniu rozwijających i motywujących relacji z pracownikami.

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem w zakresie szkolenia, aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Warunki organizacyjne

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności. Szkolenie ma charakter warsztatowy. Uczestnicy pracują na realnych sytuacjach z własnych zespołów, analizują przypadki i ćwiczą rozmowy menedżerskie.

Praca podczas szkolenia możliwa jest:

- indywidualnie,
- w parach,
- w grupach (rozmiar grup określa każdorazowo trener) – w zależności od zadanego podczas warsztatów ćwiczenia.

Walidacja zostanie przeprowadzona w oparciu o:

- test teoretyczny z wynikiem generowany automatycznie za pomocą narzędzi cyfrowych,
- analiza dowodów i deklaracji - zadanie praktyczne wykonane na zakończenie szkolenia, a ocenionego przez walidatora (zadania wykonane przez uczestników, zebrane przez trenera i przesłane do walidatora drogą elektroniczną)

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarach: wiedza, umiejętności i kompetencji społecznych

Godziny:

Szkolenie (16h zegarowych) składa się z 13 godz. zajęć praktycznych oraz 3 godz. zajęć teoretycznych. Szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Usługa jest realizowana i rozliczana w godzinach zegarowych (60 min.). Harmonogram uwzględnia przerwy (2 x 15 minut/ 1 dzień) rozliczane w ramach szkolenia.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 14

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 14 Wprowadzenie do szkolenia	Aneta Ropek	28-05-2026	09:00	09:15	00:15
2 z 14 Menedżer mentorem w organizacji – nowa rola lidera	Aneta Ropek	28-05-2026	09:15	11:30	02:15
3 z 14 Przerwa	Aneta Ropek	28-05-2026	11:30	11:45	00:15
4 z 14 Budowanie relacji mentoringowej	Aneta Ropek	28-05-2026	11:45	14:00	02:15
5 z 14 Przerwa	Aneta Ropek	28-05-2026	14:00	14:15	00:15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 14 Rozwijanie potencjału pracowników poprzez mentoring	Aneta Ropek	28-05-2026	14:15	17:00	02:45
7 z 14 Narzędzia skutecznego mentora	Aneta Ropek	29-05-2026	09:00	11:00	02:00
8 z 14 Przerwa	Aneta Ropek	29-05-2026	11:00	11:15	00:15
9 z 14 Rozwiązywanie wyzwań w mentoringu	Aneta Ropek	29-05-2026	11:15	13:15	02:00
10 z 14 Przerwa	Aneta Ropek	29-05-2026	13:15	13:30	00:15
11 z 14 Wdrażanie mentoringu w organizacji	Aneta Ropek	29-05-2026	13:30	15:00	01:30
12 z 14 WALIDACJA Zadanie praktyczne - zastosowanie umiejętności i wiedzy zdobytej podczas szkolenia (praca indywidualna – Analiza dowodów i deklaracji)	Aneta Ropek	29-05-2026	15:00	16:30	01:30
13 z 14 WALIDACJA TEST (test teoretyczny z wynikiem generowany automatycznie)	-	29-05-2026	16:30	16:45	00:15
14 z 14 Zakończenie i podsumowanie szkolenia	Aneta Ropek	29-05-2026	16:45	17:00	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 200,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 200,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	137,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	137,50 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Aneta Ropek

Mentorka kadry zarządzającej, trenerka biznesu i ekspertka rozwoju kompetencji menedżerskich. Praktyk sprzedaży i zarządzania z wieloletnim doświadczeniem w różnych kulturach organizacyjnych. Coach, mediator i konsultantka wspierająca liderów w budowaniu zespołów, podnoszeniu efektywności i rozwijaniu umiejętności społecznych. Certyfikowana trenerka zarządzania zmianą, konsultantka narzędzi psychometrycznych Mindsonar i AQR. Posiada doświadczenie w prowadzeniu szkoleń obejmujące minimum 120 godzin w ostatnich 36 miesiącach.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy podczas szkolenia otrzymają:

- Prezentacje (materiały autorskie trener) w PDF dotyczące zagadnień poruszanych podczas szkolenia

Informacje dodatkowe

- Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej zostanie potwierdzony raportem z logowania
- Warunkiem otrzymania Zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz uzyskanie pozytywnego wyniku z walidacji efektów uczenia.
- Karta usługi rozwojowej została przygotowana zgodnie z obowiązującym Regulaminem Bazy Usług Rozwojowych, w tym m.in. w zakresie powierzenia usług.

PODSTAWA ZWOLNIENIA Z VAT:

Podstawa prawna zwolnienia to art.43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2011 r. Nr 177, poz. 1054, z późn. zm.) w zw. z § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 roku w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. z dnia 31 grudnia 2013 r. Poz. 1722).

Warunki techniczne

Warunki techniczne szkolenia na platformie TEAMS. Nie ma potrzeby instalowania specjalnego oprogramowania TEAMS. Szkolenie dostępne przez przeglądarkę.

1. Sprzęt komputerowy:

- Wymagany komputer PC lub Mac lub tablet z dostępem do Internetu.
- Procesor: Minimalnie jednordzeniowy 1 GHz, zalecany dwurdzeniowy 2 GHz lub lepszy (np. Intel i3/i5/i7 lub AMD ekwiwalent).
- Pamięć RAM: Minimalnie 2 GB, zalecane 4 GB lub więcej
- System operacyjny: Windows 7 lub nowszy, macOS 10.10 lub nowszy, Linux, iOS, Android

2. Przeglądarka internetowa:

- Zalecane przeglądarki: Google Chrome, Mozilla Firefox, Safari.
- Wymagane zaktualizowane wersje przeglądarek dla optymalnej wydajności.

3. Stabilne połączenie internetowe:

- Minimalna prędkość łącza: 2 Mbps dla udziału w sesjach wideo.
- Zalecane połączenie kablowe dla stabilności.

4. Dźwięk i video:

- Zalecane użycie słuchawek z mikrofonem dla lepszej jakości dźwięku.
- Konieczne jest posiadanie kamery internetowej, umożliwiającej przeprowadzenie monitoringu realizacji usług szkoleniowych
- Zalecane: sprawdzenie działania dźwięku i video przed rozpoczęciem szkolenia

5. Okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w spotkaniu online

- Link jest ważny w godzinach szkolenia.

Kontakt



Aneta Ropek

E-mail kontakt@anetaropek.pl

Telefon (+48) 513 820 285