

Szkoła Mentorów - założenia, program, scenariusz

Lider Projektu:

Polska Fundacja Ośrodków
Wspomagania Rozwoju Gospodarczego
"OIC Poland" z siedzibą w Lublinie
ul. Gospodarcza 26
20-213 Lublin
www.oic.lublin.pl

Partner
Zagraniczny:
Kisvállalkozás-
fejlesztési
Alapítvány (SEED)

Partner
Krajowy:
Ingenio.
Projekty rozwoju



Szkoła Mentorów

założenia, program, scenariusz

Autorzy:

Wiesław Talik
Michał Wiechetek
Ewa Kalińska - Grądziel
Małgorzata Torój
Ewelina Iwanek
Jacek Korzeniak
Anna Pszczoła
Andrzej Zbroja
Małgorzata Mitura – Cegłowska
Angelika Bilka
Aleksandra Cheda
Jadwiga Jolanta Kalinowska

Konsultanci:

Monika Łobaziewicz
Tibor Balázs
Anikó Soltész

Lublin 2017



Wydawca:

Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w Lublinie,

ul. Gospodarcza 26

20-213 Lublin

e-mail: sekretariat@oic.lublin.pl

www.oic.lublin.pl

ISBN 978-83-941525-5-0

Publikacja bezpłatna

Opracowana w ramach realizacji projektu „**Pod skrzydłami mentora – model wsparcia instytucji rynku pracy w budowaniu przewagi konkurencyjnej kobiecych start-up**”.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w ramach Osi Priorytetowej IV Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działanie 4.3 Współpraca ponadnarodowa.

Realizatorzy Projektu:

Lider: **Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w Lublinie**

ul. Gospodarcza 26, 20-213 Lublin

www.oic.lublin.pl



Polska Fundacja Ośrodków
Wspomagania Rozwoju Gospodarczego
„OIC Poland” w Lublinie

Partner krajowy : **Ingenio. Projekty rozwoju. Wiesław Talik**

Ul. Wojciecha Kiwerskiego 5/8

20-240 Lublin

www: <http://ingeniopr.pl/>



Partner ponadnarodowym: **Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány (Węgry)**

Rómer Flóris u. 22-24

1024 Budapest

www: <https://seed.hu/>



SEED

FOUNDATION FOR SMALL ENTERPRISE
ECONOMIC DEVELOPMENT



Spis treści

Wstęp	4
I. Szkoła Mentorów – definicja, cele, kompetencje	5
1. Szkoła Mentorów - definicja i cel główny	5
2. Kompetencje uzyskane po ukończeniu Modułu I „Metodyka mentoringu”	5
3. Kompetencje uzyskane po ukończeniu Modułu II „Kompetencje mentora”	7
II. Adresaci Szkoły Mentorów	10
III. Organizacja Szkoły Mentorów	12
1. Czas trwania Szkoły Mentorów	12
2. Metodyka realizowania zajęć w ramach Szkoły Mentorów	12
3. Poziom kompetencji trenerów prowadzących moduły szkoleniowe	13
4. Wielkość grupy szkoleniowej.....	14
5. Sala szkoleniowa – wymagania co do wielkości i wyposażenia sali szkoleniowej.....	14
6. Materiały szkoleniowe dla uczestników	15
7. Warunki otrzymania zaświadczenia o ukończeniu Szkoły Mentorów.....	15
8. Ewaluacja Szkoły Mentorów.....	16
IV. Certyfikacja i akredytacja mentorów	17
V. Program Szkoły Mentorów.....	19
VII. Scenariusz Szkoły Mentorów	22
Moduł I Metodyka mentoringu	22
1. Istota i pojęcie mentoringu biznesowego	22
2. Proces mentoringu	29
3. Wybrane metody i techniki wykorzystywane w mentoringu.....	36
Moduł II Kompetencje mentora	43
1. Komunikacja w relacji mentor-mentee	43
2. Budowanie relacji między mentorem, a mentee	49
3. Inteligencja emocjonalna mentora	56
4. Radzenie sobie w sytuacjach trudnych i konfliktowych w relacji mentor-mentee	63
5. Rozwiązywanie problemów – kreatywność, otwartość, elastyczność	69
Załącznik 1. Ankieta ewaluacyjna	76
Słownik pojęć.....	77

Wstęp

Celem głównym projektu „Pod skrzydłami mentora – model wsparcia instytucji rynku pracy w budowaniu przewagi konkurencyjnej kobiecych start-up” realizowanego w ramach Działania: 4.3 Współpraca ponadnarodowa, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w partnerstwie: Lider - Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”; Partner Krajowy: Ingenio. Projekty rozwoju; Partner Ponadnarodowy: Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány (SEED FOUNDATION, Węgry) jest zwiększenie ilości rozwiązań na rzecz wsparcia instytucji rynku pracy w budowaniu przewagi konkurencyjnej start-up kobiet. W trakcie projektu dokonany został transfer, a także rozwinięcie programów szkoleń i mentoringu funkcjonujących na Węgrzech dla kobiet planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz dla nowych przedsiębiorców.

W oparciu o rozwiązania węgierskie oraz wyniki diagnozy, przeprowadzonej w Polsce Międzynarodowy Zespół Ekspertów wypracował cztery produkty (dokumenty):

1. Model działania instytucji wsparcia start-up kobiet
2. Program mentoringu na rzecz start-up kobiet
3. Szkoła Mentorów - założenia, program, scenariusz.
4. System akredytacji mentorów start-up kobiet.

Dokument ten opisuje szczegółowo jeden z powyższych produktów: *Szkoła Mentorów – założenia, program, scenariusz*. Dokument zawiera wytyczne dotyczące sposobu kształcenia mentorów. Opisuje on sposób przygotowania i przeprowadzenia szkolenia dla kandydatów na mentorów pod nazwą *Szkoła Mentorów*.

Dokument składa się z sześciu następujących części:

- I. Szkoła Mentorów – definicja i cele
- II. Adresaci Szkoły Mentorów
- III. Organizacja Szkoły Mentorów
- IV. Certyfikacja i akredytacja mentorów
- V. Program Szkoły Mentorów
- VI. Scenariusz Szkoły Mentorów

I. Szkoła Mentorów – definicja, cele, kompetencje

Poniższy rozdział zawiera informacje dotyczące charakterystyki Szkoły Mentorów, jej celów i kompetencji, które uzyskają uczestnicy po ukończeniu, poszczególnych dwóch modułów *Szkoły*.

1. Szkoła Mentorów - definicja i cel główny

Szkoła Mentorów to 64 godzinny cykl szkoleniowy, którego celem głównym jest nabycie kompetencji w zakresie prowadzenia procesu i sesji mentoringowych. Szkoła Mentorów realizowana jest w formie dwóch modułów szkoleniowych: moduł I „Metodyka mentoringu” (24h) i moduł II „Kompetencje mentora” (40h).

2. Kompetencje uzyskane po ukończeniu Modułu I „Metodyka mentoringu”

Po ukończeniu Modułu I „Metodyka mentoringu” uczestnik uzyska następujące kompetencje:

Wiedza

- Wiedza na dotychczasową metodykę mentoringu - jego definicji, celów, zasad prowadzenia, rodzajów, faz i form realizacji;
- Znajomość roli, zadań i kompetencji mentora;
- Wiedza dotycząca struktury i sposobu prowadzenia sesji wstępnych, właściwych, zamykających i specjalnych;
- Znajomość Kodeksu Etyki Zawodowej Mentora;
- Znajomość strategii zgłaszania uwag i rozwiązywania problemów związanych z procesem mentoringu;
- Znajomość technik i metod wykorzystywanych w mentoringu (pytania, burza mózgów, informacja zwrotna, wizualizacja).



Umiejętności:

- Umiejętność prowadzenia sesji wstępnych, właściwych i zamykających w oparciu o określoną strukturę;
- Umiejętność zawierania kontraktu z mentee na prowadzenie procesu mentoringowego i pojedynczych sesji;
- Umiejętność określania celów i zadań w procesie mentoringu;
- Umiejętność przeformułowania celów i zamierzeń na mierzalne efekty;
- Umiejętność identyfikacji potrzeb kobiet planujących i prowadzących działalność gospodarczą;
- Umiejętność stosowania metod i technik w procesie mentoringu;
- Umiejętność świadomego doboru metod i technik do założonych celów na proces;
- Umiejętność przekazywania informacji zwrotnej mentee;
- Umiejętność łączenia doświadczeń mentee podczas sesji mentoringowej z refleksją nad wdrażaniem zmian w swoim życiu między sesjami;
- Umiejętność prowadzenia ewaluacji procesu mentoringu.

Postawy:

- Świadomość konieczności przestrzegania zasad etycznych wynikających z Kodeksu Etyki Zawodowej Mentora;
- Świadomość różnic między mentoringiem, a coachingiem i doradztwem;
- Świadomość swoich zasobów i obszarów do rozwoju oraz konieczności stałego rozwoju osobistego mentora;
- Świadomość znaczenia kontraktu oraz uwzględnienia poszczególnych obszarów do zakontraktowania;
- Świadomość znaczenia rozmowy jako podstawowego narzędzia w pracy mentoringowej;
- Świadomość roli stosowania różnego rodzaju metod i technik wykorzystywanych w mentoringu;
- Świadomość znaczenia roli pytań w procesie budowania proaktywności w myśleniu i działaniu mentee;
- Świadomość znaczenia roli mentora w procesie wzmacniania automotywacji mentee.

3. Kompetencje uzyskane po ukończeniu Modułu II „Kompetencje mentora”

Po ukończeniu Modułu II „Kompetencje mentora” uczestnik uzyska następujące kompetencje:

Wiedza

- Znajomość zasad efektywnej komunikacji werbalnej i niewerbalnej w relacji mentor-mentee;
- Wiedza z zakresu indywidualnych stylów komunikowania się;
- Znajomość modeli przekazywania informacji zwrotnej;
- Znajomość zasad argumentacji i perswazji w kontakcie z mentee;
- Znajomość zasad asertywności i technik zachowań asertywnych;
- Znajomość zasad budowania relacji mentor-mentee w procesie mentoringu;
- Znajomość dynamiki relacji mentor-mentee i jej etapów;
- Wiedza z zakresu inteligencji emocjonalnej, jej wymiarów i znaczenia dla osoby mentora i mentee;
- Wiedza z zakresu przyczyn powstawania sytuacji trudnych i konfliktowych w relacji z mentee, ich przebiegu i metod rozwiązania;
- Wiedza z zakresu etapów rozwiązywania problemów.

Umiejętności:

- Umiejętność stosowania zasad poprawnej komunikacji werbalnej i niewerbalnej w relacji mentor-mentee;
- Umiejętność stosowania adekwatnych technik aktywnego słuchania;
- Umiejętność dopasowania formy komunikatu do osoby mentee;
- Umiejętność przekazywania i przyjmowania informacji zwrotnej;
- Umiejętność adekwatnego zastosowania komunikatów asertywnych;
- Umiejętność zbudowania dobrego kontaktu z mentee w oparciu o ustalone zasady;
- Umiejętność adekwatnego reagowania na poszczególnych etapach relacji mentor-mentee;



- Umiejętność rozpoznawania potrzeb mentee i ich precyzowania;
- Umiejętność rozróżniania kontaktu pozornego od rzeczywistej pracy mentee;
- Umiejętność samokontroli w trakcie prowadzenia procesu mentoringu oraz stosowania technik relaksacyjnych;
- Umiejętność diagnozy symptomów konfliktu w relacji mentor-mentee;
- Umiejętność adekwatnego reagowania oraz stosowania odpowiednich metod w celu rozwiązania sytuacji trudnej i/lub konfliktowej z mentee;
- Umiejętność zastosowania odpowiednich technik w sytuacji zgłaszanych przez mentee problemów poszerzających perspektywę oraz ułatwiających znalezienie rozwiązania.

Postawy:

- Świadomość znaczenia odrębności świata klienta, jego przekonań i wartości i zachowania postawy szacunku wobec drugiej osoby;
- Świadomość korzyści wynikających z efektywnej komunikacji z mentee;
- Świadomość znaczenia konieczności dopasowania stylu komunikacji do osoby mentee;
- Świadomość znaczenia aktywnego słuchania w trakcie prowadzenia procesu mentoringu;
- Świadomość znaczenia zaufania w relacji mentor-mentee oraz zagrożeń wynikających z jego braku;
- Świadomość roli ciszy jako techniki stosowanej w procesie mentoringowym;
- Świadomość znaczenia i wpływu samoświadomości, samooceny i poczucia własnej wartości mentora na przebieg procesu mentoringu;
- Świadomość korzyści wynikających z samokontroli mentora oraz zagrożeń związanych z jej brakiem;
- Świadomość w istotnej roli empatii w rozpoznawaniu potrzeb i emocji mentee w procesie mentoringu;
- Świadomość znaczenia modelowania postaw wobec trudności w relacji z mentee;
- Świadomość znaczenia sesji specjalnych i zaangażowania superwizora w przebieg sytuacji trudnej i/lub konfliktowej;



- Świadomość znaczenia postrzegania sytuacji trudnych i konfliktowych jako szansy na rozwój relacji;
- Świadomość znaczenia postawy proaktywnej w relacji z mentee;
- Świadomość znaczenia i korzyści dla procesu mentoringu skutecznego wdrażania rozwiązań przez mentee.



II. Adresaci Szkoły Mentorów

Celem niniejszego rozdziału jest opis wymagań stawianych osobom zainteresowanym ukończeniem Szkoły Mentorów. Szkoła adresowana jest do osób, które chcą pełnić rolę mentora dla kobiet planujących i/lub prowadzących działalność gospodarczą, które spełniają jednocześnie kryteria rekrutacyjne opisane poniżej.

Uczestnikiem Szkoły Mentorów mogą być osoby, które:

1. posiadają minimum pięcioletnie doświadczenie biznesowe w obszarze prowadzenia lub zarządzania firmą;
2. wykazują się konkretnymi działaniami przyczyniającymi się do osiągnięcia sukcesu przez firmę lub dział, którym zarządzały;
3. posiadają podstawową wiedzę i umiejętności odnoszące się do pięciu obszarów aktywności gospodarczej:
 - prowadzenie biznesu - wiedza i umiejętności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, orientacja w przepisach prawnych niezbędnych w prowadzeniu biznesu - ekonomia i księgowość;
 - znajomość podstawowych reguł i zasad ekonomicznych, w tym dotyczących planowania biznesowego, umiejętności zarządzania finansami przedsiębiorstwa;
 - marketing i reklama - znajomość narzędzi marketingowych, budowanie odpowiedniego wizerunku firmy. Definiowanie rynku, identyfikacja potrzeb i oczekiwań klientów, budowanie oferty;
 - podstawowe zasady zarządzania - znajomość funkcji zarządzania organizacją i podstawowych narzędzi wykorzystywanych do ich realizacji;
 - kompetencje merytoryczno – zawodowe - wiedza i umiejętności zawodowe związane z branżą, w której mentor prowadzi działalność gospodarczą, wynikające z wieloletniego doświadczenia zawodowego oraz ukończonych kursów i szkoleń oraz innych form kształcenia.

Uczestnicy szkolenia nie będą musieli uczestniczyć we wszystkich modułach programu. Osoby, które ukończyły kierunki studiów (np. psychologia) i/lub szkolenia, w



ramach których nabyły umiejętności społeczno/ interpersonalne niezbędne do budowania kontaktu między mentorem a mentee mogą uczestniczyć tylko w Module I „Metodyka mentoringu”. Kompetencje uczestników będą weryfikowane przez informacje zawarte w formularzu aplikacyjnym (załącznik nr 2 - *Program mentoringu na rzecz start-up kobiet*) dla kandydatów na mentorów oraz w trakcie rozmowy selekcyjnej, po odbyciu której zostanie sporządzony Protokół rozmowy z kandydatem na mentora (załącznik nr 5 – *Program mentoringu...*). Na ich podstawie zostanie opracowany Indywidualny Planu Rozwoju Mentora (IPRM) (Załącznik 6 – *Program mentoringu...*). Powinny być w nim wskazane obszary kompetencyjne, które należy rozwijać oraz wytyczne związane z ukończeniem Szkoły Mentorów.



III. Organizacja Szkoły Mentorów

W niniejszym rozdziale opisano szczegółowo wymagania związane z organizacją Szkoły Mentorów związane z czasem jej trwania, metodyką realizowania zajęć, kompetencjami wymaganymi od trenerów prowadzących zajęcia, wielkością grupy szkoleniowej, wymaganiami związanymi z miejscem prowadzenia zajęć, przygotowaniem materiałów szkoleniowych dla uczestników i sposobem ewaluacji Szkoły.

1. Czas trwania Szkoły Mentorów

Zajęcia w ramach Szkoły Mentorów będą realizowane w formie dwóch modułów szkoleniowych:

Moduł I – Metodyka mentoringu (24 godziny)

Moduł II – Kompetencje mentora (40 godzin)

Łączny czas realizacji całej Szkoły Mentorów wynosi 64 godziny.



Rysunek 1. Schemat Szkoły Mentorów

2. Metodyka realizowania zajęć w ramach Szkoły Mentorów

Zajęcia Szkoły Mentorów powinny być realizowane w formie warsztatowo/wykładowej z przewagą metod aktywizujących (80% ćwiczeń praktycznych i 20% wykładu). Zaleca się pracę w oparciu o Koncepcję Uczenia się przez Doświadczenie Davida



Kolba i Strategię Kierowanego Mistrzostwa Alberta Bandury. Trenerzy realizujący zajęcia w ramach Szkoły Mentorów mogą samodzielnie decydować o formie w jakiej będą realizować cele szkoleniowe. Zakłada się, że wykorzystywane w trakcie szkolenia będą między innymi następujące metody szkoleniowe: mini wykład, praca indywidualna, praca grupowa, analiza przypadku, burza mózgów, dyskusja, ćwiczenia, praca w parach, odgrywanie ról. Planując szczegółowe metody realizacji poszczególnych punktów programu i celów szkoleniowych należy uwzględnić zdiagnozowane wcześniej potrzeby szkoleniowe oraz informacje wynikające z opracowanego dla każdego uczestnika Indywidualnego Planu Rozwoju Mentora (IPRM), w którym zawarte są wskazania dotyczące obszarów kompetencyjnych, które uczestnicy powinni rozwijać. Oprócz realizacji merytorycznych celów szkoleniowych zadaniem trenerów jest obserwacja indywidualnego dla każdej grupy procesu grupowego i organizowanie w zależności od jej potrzeb dodatkowych aktywności, które przyczyniać się będą do budowania integracji i bezpieczeństwa w grupie oraz będą służyć aktywizacji uczestników w trakcie spadku energii do pracy.

3. Poziom kompetencji trenerów prowadzących moduły szkoleniowe

Wymagany poziom kompetencji trenerów prowadzących Moduł I „Metodyka mentoringu”:

- Wykształcenie wyższe – ukończone studia magisterskie na kierunku psychologia, socjologia lub pedagogika;
- Ukończone szkolenie trenerskie w wymiarze co najmniej 200 godzin;
- Posiadanie certyfikatu potwierdzającego kompetencje trenerskie;
- Minimum 10 letnie doświadczenie zawodowe w prowadzeniu szkoleń związanych z rozwojem kompetencji zawodowych i osobistych uczestników w łącznym wymiarze co najmniej 6000 godzin szkoleniowych, w tym co najmniej 500 godzin doświadczenia w kształceniu zawodowym osób przygotowywanych do pracy z ludźmi w obszarze mentoringu, coachingu, trenerstwa, doradztwa.



Wymagany poziom kompetencji trenerów prowadzących Moduł II „Kompetencje mentora”:

- Wykształcenie wyższe – ukończone studia magisterskie na kierunku psychologia, socjologia lub pedagogika;
- Ukończone szkolenie trenerskie w wymiarze co najmniej 200 godzin i posiadanie certyfikatu potwierdzającego kompetencje trenerskie/ lub minimum 10 letnie doświadczenie zawodowe w prowadzeniu szkoleń związanych z rozwojem kompetencji zawodowych i osobistych uczestników;
- 5 letnie doświadczenie zawodowe w prowadzeniu szkoleń związanych z rozwojem kompetencji zawodowych i osobistych uczestników w łącznym wymiarze co najmniej 5000 godzin szkoleniowych.

4. Wielkość grupy szkoleniowej

Zajęcia w ramach Szkoły Mentorów mogą być prowadzone w grupach od 8 do 16 osób. Taka wielkość grupy szkoleniowej umożliwia prowadzenie zajęć w formie warsztatowo/ wykładowej oraz zapewnia realizację celów merytorycznych Szkoły.

5. Sala szkoleniowa – wymagania co do wielkości i wyposażenia sali szkoleniowej

Zajęcia Szkoły Mentorów odbywać się będą w sali umożliwiającej swobodne prowadzenie zajęć w formie warsztatowej, zapewniającej swobodną możliwość przemieszczania się oraz pracy w grupach i parach, wyposażonej w stoliki z możliwością ustawienia w podkowę.

Wyposażenie sali: projektor multimedialny, laptop, ekran, głośniki, kamera, flipchart.

6. Materiały szkoleniowe dla uczestników

Uczestnicy otrzymają autorskie materiały szkoleniowe opracowane przez trenera prowadzącego Szkołę Mentorów. Materiały szkoleniowe powinny zawierać następujące zagadnienia:

- wprowadzenie do tematyki mentoringu (definicja, cele, formy realizacji itp.);
- profil kompetencji mentora;
- kodeks etyki zawodowej mentora;
- zasady prowadzenia, cele i struktura sesji wstępnej;
- zasady prowadzenia, cele i struktura sesji właściwych;
- zasady prowadzenia, cele i struktura sesji zamykającej;
- zasady i cele sesji specjalnych;
- zasady zawierania kontraktu;
- zasady ustalania celów i działań;
- wybrane metody i narzędzia mentoringu (pytania, burza mózgów, wizualizacja, zadania do wykonania);
- zasady przekazywania informacji zwrotnej;
- zasady i techniki efektywnej komunikacji z mentee;
- zasady budowania relacji mentor-mentee i jej dynamika;
- wymiary inteligencji emocjonalnej mentora;
- konflikty w relacji mentor-mentee, ich rodzaje, przebieg i rozwiązywanie;
- opór w relacji mentor-mentee i zasady pracy z oporem;
- proces rozwiązywania problemów w procesie mentoringu.

7. Warunki otrzymania zaświadczenia o ukończeniu Szkoły Mentorów

Warunkiem otrzymania zaświadczenia potwierdzającego ukończenie Szkoły Mentorów jest aktywne uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć.



8. Ewaluacja Szkoły Mentorów

Ewaluacja zajęć w Szkole Mentorów prowadzona będzie w oparciu o informacje uzyskane w ankietach ewaluacyjnych wypełnianych przez uczestników po zakończeniu Modułu I i II (wzór ankiety stanowi załącznik nr 1) wypełnianych przez uczestników po zakończeniu każdego modułu szkoleniowego. Informacje zwrotne będą również przekazywane przez uczestników każdorazowo przez rozpoczęciem części merytorycznych poszczególnych modułów w rundce wstępnej oraz podsumowującej na zakończenie każdego dnia szkoleniowego.

IV. Certyfikacja i akredytacja mentorów

Poniżej opisano zasady związane z możliwością potwierdzenia kwalifikacji mentorskich w formie dyplomu certyfikowanego i akredytowanego mentora.

Proces certyfikacji mentorów

Uczestnicy kończący *Szkołę Mentorów* prowadzoną przez *Ośrodek Szkoleniowy Mentorów* po ukończeniu Modułu I. Metodyka mentoringu (osoby z doświadczeniem) lub pełnego programu (Moduł I. Metodyka mentoringu i Moduł II. Kompetencje mentora) mają możliwość przystąpienia do procesu certyfikacji, weryfikującego posiadanie kompetencji mentora biznesu. Pozytywne przejście tej procedury wiąże się z uzyskaniem dyplomu certyfikowanego mentora. Proces certyfikacji prowadzony jest przez *Ośrodek Certyfikacyjny i Akredytacyjny Mentorów*.

Osoba zainteresowana uzyskaniem dyplomu certyfikowanego mentora powinna spełnić następujące warunki:

- a) Ukończenie Szkoły Mentorów.
- b) Zadanie mentoringowe – nagranie godzinnej właściwej sesji mentoringowej.

W celu przystąpienia do procesu certyfikacji kandydat powinien przedstawić w *Ośrodku Certyfikacyjnym i Akredytacyjnym Mentorów* następujące dokumenty: zaświadczenie o ukończeniu Szkoły Mentorów oraz nagraniem na nośniku CD godzinną sesję z mentee. Ocenie będzie podlegało przeprowadzenie nagranej sesji zgodnie ze standardami prowadzenia właściwych sesji mentoringowych (w szczególności: adekwatność struktury i sposobu prowadzenia mentoringu w zależności od: celu postawionego na sesję, bieżącej sytuacji w biznesie mentee, oczekiwań mentee na daną sesję; atmosfera pracy; stosowanie odpowiednich technik komunikacyjnych w kontakcie z mentee; adekwatność zastosowanych metod w zależności od zgłaszanego problemu).

Proces akredytacji mentorów

Certyfikowany mentor posiadający doświadczenie w prowadzeniu sesji mentoringowych może przystąpić do procedury akredytacji i uzyskać dyplom



akredytowanego mentora. Procedurę akredytacji przeprowadza *Ośrodek Certyfikacyjny i Akredytacyjny Mentorów*. Jest to jednostka weryfikująca umiejętności mentorskie zgodnie ze standardem określonym w systemie akredytacji mentorów start-up kobiet.

Osoba zainteresowana uzyskaniem dyplomu akredytowanego mentora powinna spełnić następujące warunki:

- a) Posiadanie dyplomu certyfikowanego mentora wydanego przez *Ośrodek Certyfikacyjny i Akredytacyjny Mentorów*;
- b) Zadanie mentoringowe – nagranie dwóch godzinnych właściwych sesji mentoringowych;
- c) Przeprowadzenie od czasu ukończenia Szkoły Mentorów co najmniej 50 godzin mentoringu.

W celu przystąpienia do procesu akredytacji kandydat powinien przedstawić w *Ośrodku Certyfikacyjnym i Akredytacyjnym Mentorów* następujące dokumenty: kopię dyplomu certyfikowanego mentora, nagrane na nośniku CD dwie sesje z mentee oraz dokumenty potwierdzające przeprowadzenie 50 godzin mentoringu od czasu ukończenia Szkoły Mentorów.

V. Program Szkoły Mentorów

Niniejszy rozdział zawiera spis tematyki realizowanej w trakcie poszczególnych modułów szkoleniowych Szkoły Mentorów z podziałem na poszczególne tematy szkolenia.

MODUŁ I METODYKA MENTORINGU - 24h
1. STOTA I POJĘCIE MENTORINGU BIZNESOWEGO – 8h
1.1 Moduł organizacyjno-integracyjny 1.2 Pojęcie i istota mentoringu 1.3 Znaczenie i cele mentoringu w biznesie 1.4 Zadania i kompetencje mentora 1.5 Zasady etyczne w relacji mentor-mentee 1.6 Wprowadzenie do procesu mentoringu 1.7 Przebieg i formy realizacji mentoringu 1.8. Specyfika pracy mentoringowej z kobietami
2. PROCES MENTORINGU – 8h
2.1 Zasady prowadzenia, cele i struktura sesji wstępnej 2.2 Struktura właściwych sesji mentoringowych 2.3 Ustalanie kontraktu mentoringowego 2.4 Zasady identyfikacji celów i potrzeb mentee 2.5 Budowanie zobowiązań klienta 2.6 Zasady podsumowywania pracy między mentorem, a mentee 2.7 Cele i struktura sesji zamykającej proces mentoringu 2.8 Sesje specjalne- cele i zasady prowadzenia
3. WYBRANE METODY I TECHNIKI WYKORZYSTYWANE W MENTORINGU – 8h



- 3.1 Dobieranie odpowiednich metod i narzędzi do realizowania ustalonych celów
- 3.2 Techniki motywowania mentee do zmiany i poszukiwania rozwiązań
- 3.3 Burza mózgów w mentoringu
- 3.5 Rodzaje pytań wykorzystywanych w trakcie procesu mentoringowego
- 3.6 Informacja zwrotna - narzędzie pracy mentora
- 3.7 Wizualizacja prezentowanych treści
- 3.8 Konstruowanie zadań do działania

MODUŁ II KOMPETENCJE MENTORA – 40h

1. KOMUNIKACJA W RELACJI MENTOR-MENTEE – 8h

- 1.1 Zasady efektywnej komunikacji w relacji mentor – mentee
- 1.2 Tworzenie wspólnej mapy poznawczo/emocjonalnej
- 1.3 Znaczenie komunikacji niewerbalnej w kontakcie z mentee
- 1.4 Efektywne przekazywanie informacji mentee
- 1.5 Aktywne słuchanie w procesie mentoringu
- 1.6 Dopasowanie komunikacji do potrzeb mentee
- 1.7 Asertywne techniki wykorzystywane w trakcie kontaktu mentor-mentee
- 1.8 Skuteczne modele udzielania informacji zwrotnej w mentoringu

2 BUDOWANIE RELACJI MIĘDZY MENTOREM, A MENTEE – 8h

- 2.1 Zasady budowania relacji partnerskiej między mentorem a mentee
- 2.2 Zagrożenia relacji mentor-mentee
- 2.3 Budowanie zaufania w relacji mentor-mentee
- 2.4 Dynamika relacji mentor-mentee
- 2.5 Etapy budowania i rozwoju relacji
- 2.6 Identyfikacja postaw i potrzeb mentee
- 2.7 Znaczenie ciszy w budowaniu relacji między mentorem, a mentee

3 INTELIGENCJA EMOCJONALNA MENTORA – 8h



- 3.1 Wymiary inteligencji emocjonalnej mentora
- 3.2 Wpływ inteligencji emocjonalnej mentora na skuteczność procesu mentoringu
- 3.3 Samoświadomość w kontakcie mentor-mentee
- 3.4 Samokontrola mentora w procesie mentoringu
- 3.5 Empatia i jej rodzaje w relacji z mentee
- 3.6 Automotywacja i rozwój osobisty mentora

4 RADZENIE SOBIE W SYTUACJACH TRUDNYCH I KONFLIKTOWYCH W RELACJI MENTOR-MENTEE – 8h

- 4.1 Specyfika trudnych sytuacji interpersonalnych i konfliktów w relacji mentor – mentee
- 4.2 Istota i przebieg konfliktów w relacji między mentorem a mentee
- 4.4 Style i metody rozwiązywania konfliktów między mentorem, a mentee
- 4.4 Asertywność – techniki zachowań asertywnych wykorzystywane podczas prowadzenia procesu mentoringu
- 4.5 Zakłócenia w relacji mentor-mentee i sposoby radzenia sobie z nimi
- 4.6 Radzenie sobie z oporem mentee

5 ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW - KREATYWNOSĆ, OTWARTOŚĆ, ELASTYCZNOŚĆ – 8h

- 5.1 Proaktywność w działaniu - budowanie samodzielności mentee
- 5.2 Postawa menora wobec zmian (innovacyjność, elastyczność, inicjatywa)
- 5.3 Kreatywne rozwiązywanie problemów zgłaszanych przez mentee
- 5.4 Proces rozwiązywania problemów zgłaszanych przez mentee
- 5.5 Analiza i synteza informacji uzyskiwanych w trakcie procesu mentoringu
- 5.6 Zarządzanie procesem wdrożenia rozwiązań przez mentee
- 5.7 Podsumowanie Szkoły Mentorów i ewaluacja

VII. Scenariusz Szkoły Mentorów

Poniższy rozdział zawiera wytyczne co do zasad prowadzenia zajęć w Szkole Mentorów. Opisane są w nim cele szkoleniowe i szczegółowa tematyka realizowana w trakcie sesji oraz rekomendacje do realizacji poszczególnych sesji szkoleniowych zawierające wytyczne i wskazówki dla trenera. Ważne jest aby w trakcie zajęć zrealizowane zostały wszystkie założone cele szkoleniowe. Szczegółowy sposób realizacji zajęć i wybór konkretnych metod prowadzenia zajęć pozostawiony został do decyzji trenera. Może on samodzielnie decydować o wyborze metod prowadzenia szkolenia w zależności od zbadanych wcześniej potrzeb szkoleniowych grupy, jej zakresu wiedzy i umiejętności, procesu grupowego oraz indywidualnych preferencji trenera w zakresie stosowania konkretnych metod szkoleniowych. Ważne jest, aby wszystkie cele szkoleniowe zostały zrealizowane.

Moduł I Metodyka mentoringu			
1. Istota i pojęcie mentoringu biznesowego			
Sesja/ czas	Realizowany program	Cele szkoleniowe	Przebieg szkolenia /wskazanie szczegółowej tematyki, rekomendacje do realizacji sesji/
Sesja 1/ 90 minut	1.1 Moduł organizacyjno-integracyjny;	- poznanie programu i celów Szkoły Mentorów;	<u>Szczegółowa tematyka sesji:</u> <ul style="list-style-type: none"> • prezentacja programu i celów Szkoły Mentorów; • poznanie się uczestników;

	<p>1.2 Pojęcie i istota mentoringu;</p> <p>1.3 Znaczenie i cele mentoringu w biznesie.</p>	<p>- identyfikacja oczekiwań uczestników;</p> <p>- ustalenie zasad współpracy w grupie (kontrakt);</p> <p>- zapoznanie uczestników z organizacją Szkoły Mentorów, warunkami zaliczenia i zasadami certyfikacji i akredytacji;</p> <p>- poznanie definicji mentoringu i jego rodzajów;</p> <p>- identyfikacja form</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zebranie oczekiwań uczestników co do całej Szkoły Mentorów; • zawarcie kontraktu szkoleniowego na realizację całej Szkoły Mentorów; • omówienie spraw organizacyjnych związanych z realizacją zajęć w Szkole Mentorów, warunkami jej zaliczenia oraz wymaganiami związanymi z certyfikacją i akredytacją mentorów; • definicje mentoringu (w oparciu o aktualną literaturę); • rodzaje mentoringu: mentoring formalny i nieformalny, intermentoring; • różnice między mentoringiem a coachingiem; • korzyści uczestniczenia w procesie mentoringu dla mentee i mentora; • znaczenie mentoringu. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Planując pierwszą sesję szkoleniową należy uwzględnić realizację celów związanych z procesem grupowym wynikającym z fazy orientacji grupy. W fazie poznawania się uczestników zaleca się zadbanie o integrację grupy i wzajemne poznanie się osób. Dlatego też w trakcie realizacji tej sesji rekomendowane są metody umożliwiające uczestnikom bezpośrednią interakcję między sobą w małych, zapewniających bezpieczeństwo podgrupach np. praca w grupach (osób siedzących obok siebie oraz losowo</p>
--	--	---	---

		<p>realizacji mentoringu;</p> <ul style="list-style-type: none"> - identyfikacja różnic między mentoringiem, a coachingiem; - uświadomienie znaczenia i korzyści mentoringu dla mentee. 	<p>przydzielonych do podgrup), interaktywne miniwykłady trenera umożliwiające dyskusję i wymianę poglądów w grupie oraz stwarzające możliwość zadawania pytań i zgłaszania wątpliwości uczestnikom szkolenia.</p> <p>Kontrakt szkoleniowy powinien być wypracowywany z aktywnym zaangażowaniem uczestników szkolenia w jego ostateczną zawartość treściową i formę. Zaleca się utrwalenie zasad kontraktu i jego ekspozycję w widocznym miejscu na kolejnych sesjach szkoleniowych.</p> <p>Ponadto realizując cele merytoryczne tej sesji należy zachęcić uczestników do podzielenia się dotychczasowym doświadczeniem w zakresie mentoringu (bycia mentorem i/lub mentee), po to, aby w tej i kolejnych sesjach odnosić się do konkretnych doświadczeń uczestników oraz pracować nad utrwalaniem pożądanых przekonań wobec pracy z drugim człowiekiem i niwelować negatywne nastawienia związane z tym charakterem pracy. Omawiając definicje, rodzaje i korzyści związane z mentoringiem warto odwoływać się do konkretnych doświadczeń uczestników i/lub trenerów z obszarów mentoringu, podając przykłady życia. Można posłużyć się filmem, którego bohaterem jest uczestnik mentoringu.</p>
Sesja 2/ 90 minut	1.4 Zadania i kompetencje	- identyfikacja profilu kompetencji mentora;	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • profil kompetencji mentora;



	mentora; 1.5 Zasady etyczne w relacji mentor-mentee.	- autodiagnoza kompetencji uczestników do pełnienia roli mentora; - omówienie roli, znaczenia i zadań mentora w procesie mentoringu; - uświadomienie znaczenia przestrzegania standardów etycznych pracy mentora; - poznanie kodeksu etyki zawodowej mentora.	<ul style="list-style-type: none"> • autodiagnoza kompetencji uczestników do pełnienia roli mentora – identyfikacja zasobów i obszarów do rozwoju; • rola, znaczenie i zadania mentora w procesie mentoringu; • znaczenie standardów etycznych w pracy mentora; • kodeks etyki zawodowej mentora. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Planując drugą sesję szkoleniową należy kontynuować realizację celów związanych z formowaniem się grupy. Zaleca się realizację celów szkoleniowych w oparciu o metody umożliwiające grupie wzajemne poznanie się, integrację i wymianę poglądów. Rolą trenera jest realizacja celów szkoleniowych w oparciu o Cykl Kolba uwzględniający miniwykłady interaktywne oraz umożliwiające uczestnikom dzielenie się swoim doświadczeniem i/lub przemyśleniami. Zaleca się w tej sesji zachęcanie uczestników do wyrażania swoich poglądów, zwłaszcza tych które są odmienne. Jest to faza w której zaczyna się proces różnicowania i wyodrębniania indywidualności uczestników. Zadaniem trenera oprócz realizacji tematyki szkolenia jest budowanie atmosfery w grupie umożliwiającej poszczególnym uczestnikom otwarte wyrażanie swojego zdania, opinii i przekonań.</p> <p>Trener samodzielnie decyduje o wyborze metod realizacji szkolenia</p>
--	---	--	--

			uwzględniając te które są adekwatne do realizacji celów szkoleniowych oraz fazy procesu grupowego. Zaleca się metody umożliwiające grupie poznawanie się, interakcję, wymianę poglądów, wypracowywanie wspólnych rozwiązań w bezpiecznej atmosferze (praca w podgrupach, dyskusje, case study, ćwiczenia). Realizując cele merytoryczne związane z profilem kompetencji mentora należy zwrócić uwagę na dokonanie przez uczestników autodiagnozy własnych kompetencji jako mentora – określenie mocnych stron i obszarów do rozwoju.
Sesja 3/ 90 minut	1.6 Wprowadzenie do procesu mentoringu; 1.7 Przebieg i formy realizacji mentoringu.	- określenie celów mentoringu biznesowego; - poznanie przebiegu i faz procesu mentoringu i form jego realizacji; - omówienie zasad doboru par mentor-mentee;	<u>Szczegółowa tematyka sesji:</u> <ul style="list-style-type: none"> • cele mentoringu biznesowego; • przebieg i fazy procesu mentoringu; • formy kontaktów między mentorem, a mentee: spotkania osobiste, rozmowy telefoniczne itp.; • zasady parowania mentor-mentee; • strategie zgłaszania uwag i rozwiązywania problemów związanych z procesem mentoringu; • rola i zadania superwizora w procesie mentoringu. <u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u> Realizując cele sesji należy uwzględnić treści opisane w dokumencie



		<p>- poznanie strategii zgłaszania uwag i rozwiązywania problemów związanych z procesem mentoringu;</p> <p>- określenie roli i zadań superwizora.</p>	<p>„Program mentoringu na rzecz start-up kobiet”. Sugeruje się wypracowywanie treści merytorycznych w oparciu o doświadczenia uczestników związane z procesem mentoringu oraz ich przemyślenia.</p> <p>Planując formę realizacji celów sesji należy zaplanować takie aktywności szkoleniowe, aby umożliwiły one uczestnikom poznanie tematyki szkolenia w atrakcyjnej, angażującej formie. Trzecia sesja szkoleniowa realizowana będzie w porze popołudniowej, co skutkuje zmniejszeniem zaangażowania uczestników w formy wymagające słuchania. Zaleca się w tej fazie realizacji szkolenia stosowanie takich metod, które umożliwią uczestnikom poznanie i zrozumienie tematyki sesji w zaplanowanej przez trenera formie zorganizowanych, atrakcyjnych ćwiczeń, których realizacja związana jest z aktywnością uczestników szkolenia. Na poziomie procesu grupowego należy zachęcać uczestników do wyrażania swoich opinii na forum oraz kreować atmosferę szacunku do różnych opinii, poglądów i wartości. W sytuacjach konfliktowych wynikających z fazy różnicowania trener powinien zachęcać do formułowania komunikatów typu ja oraz do bezpośredniego zwracania się do odbiorcy komunikatu. Ponadto należy pytać pozostałych uczestników o zdanie i opinie w celu doświadczenia przez nich sytuacji w której doświadczą konfliktu i różnicy wynikającej z wzajemnej różnorodności. Trener na poziomie procesu grupowego może w tej lub kolejnej sesji zorganizować</p>
--	--	---	---

			ćwiczenie, którego celem będzie doświadczenie przez uczestników korzyści wynikających z różnych zdań np.
Sesja 4/ 90 minut	1.8. Specyfika pracy mentoringowej z kobietami.	<p>- identyfikacja profilu kompetencji kobiet prowadzących działalność gospodarczą;</p> <p>- identyfikacja potrzeb i oczekiwań kobiet planujących i prowadzących działalność gospodarczą;</p> <p>- zebranie informacji zwrotnej od uczestników.</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • profil kompetencji kobiet prowadzących działalność gospodarczą; • specyfika pracy mentoringowej w relacji z kobietami; • oczekiwania i potrzeby kobiet zamierzających prowadzić lub prowadzących działalność gospodarczą. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Realizując cele sesji sugeruje się określenie profilu kompetencji kobiet prowadzących działalność gospodarczą w oparciu o autoanalizę własną kobiet, uczestniczek grupy, które mają doświadczenie w prowadzeniu działalności lub dokonując identyfikacji cech znanej przez uczestników kobiety, która prowadzi z sukcesami firmę (w przypadku mężczyzn i osób nie będących przedsiębiorcami). Ważne jest aby uczestnicy dokonali autorefleksji własnej dotyczącej potrzeb kobiet, które zamierzają rozpocząć prowadzenie działalności lub ją prowadzą w początkowym etapie. Cele te można realizować w oparciu o pracę w dwóch grupach, w których uczestnicy podzielą się swoim doświadczeniem, dyskutując jednocześnie oraz zapiszą swoje wnioski, które potem zreferują drugiej grupie.</p>

			Z uwagi na fakt, iż jest to ostatnia sesja szkoleniowa należy zadbać o realizację tematyki w formie atrakcyjnych metod szkoleniowych, pobudzających aktywność uczestników.
2. Proces mentoringu			
Sesja/ czas	Realizowany program	Cele szkoleniowe	Przebieg szkolenia /wskazanie szczegółowej tematyki, rekomendacje do realizacji sesji/
Sesja 1/ 90 minut	2.1 Zasady prowadzenia, cele i struktura sesji wstępnej; 2.2. Struktura właściwych sesji mentoringowych.	- poznanie zasad prowadzenia sesji wstępnych; - poznanie struktury sesji mentoringowych; - rozwój umiejętności prowadzenia sesji mentoringowych;	<u>Szczegółowa tematyka sesji:</u> <ul style="list-style-type: none"> zasady prowadzenia, cele i struktura sesji wstępnej; zasady prowadzenia, cele i struktura właściwych sesji mentoringowych czynniki warunkujące przebieg sesji właściwych <u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u> Planując sesję należy rozpocząć od zebrania refleksji od uczestników dotyczących poprzedniej sesji. W przypadku pojawienia się pytań i wątpliwości zadaniem trenera jest je wyjaśnić lub podać informację w trakcie której sesji uczestnicy otrzymają odpowiedzi na nurtujące ich pytania. Realizując cele sesji sugerowane jest planowanie takich metod realizacji zajęć, które oprócz poznania struktury sesji wstępnej i sesji właściwych umożliwią

		- identyfikacja czynników warunkujących przebieg sesji właściwych.	uczestnikom stopniowe (małymi krokami) opanowanie poszczególnych umiejętności wymaganych do prowadzenia sesji mentoringowych. Warto pracować zgodnie ze strategią kierowanego mistrzostwa Bandury, umożliwiającą uczestnikom nabycie umiejętności prowadzenia sesji przez ćwiczenie poszczególnych jej etapów. Metody zalecane do realizacji sesji: miniwykłady, dyskusje, obserwacja, filmy instruktażowe, case study, odgrywanie ról w parach i/lub małych grupach. Realizując zagadnienia tej sesji należy pracować w oparciu o dokument „Program mentoringu na rzecz start-up kobiet” (rozdział V „Proces mentoringu”), w którym zawarte są informacje dotyczące przykładu szczegółowego przebiegu sesji wstępnych i właściwych. Omawiając czynniki warunkujące przebieg sesji właściwych należy zwrócić uwagę na następujące czynniki: celu postawiony na sesję, bieżącą sytuację w biznesie mentee, aktualne sukcesy lub trudności biznesowe lub osobiste mentee, oczekiwania mentee na daną sesję, atmosferę pracy, etapu procesu rozwoju relacji między mentorem i mentee (z czasem możliwość pojawiania się większej ilości sytuacji konfliktowych).
Sesja 2/ 90 minut	2.3 Ustalanie kontraktu mentoringowego.	- poznanie zasad i sposobu ustalania kontraktu na	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • zasady zawierania kontraktu na proces i pojedyncze sesje; • zasady wyjaśniania celów mentoringu i roli mentora;



		<p> prowadzenie procesu mentoringowego i pojedynczych sesji; - identyfikacja obszarów do zakontraktowania; - rozwój umiejętności zawierania kontraktu z mentee. </p>	<ul style="list-style-type: none"> • rodzaje obszarów do zakontraktowania; • akceptacja warunków współpracy przez mentora i mentee. <p> <u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u> Planując realizację celów sesji należy skoncentrować się na nabyciu przez uczestników szkolenia umiejętności zawierania kontraktu z mentee. Należy uwzględnić następujące obszary: zasady budowania relacji i warunków współpracy, takie jak poufność, otwartość, dzielenie się wiedzą przez mentora czy osobista praca ze strony mentee między sesjami, formę (spotkania „twarzą w twarz”, kontakt telefoniczny, mailowy, skype) i częstotliwość kontaktu między mentorem a mentee, w przypadku spotkań bezpośrednich – ustalenie miejsca spotkań, ilość wszystkich sesji oraz czas trwania poszczególnych spotkań, obowiązki stron, zasady komunikowania się między sesjami, zasady odwoływania lub przekładania spotkań (np. minimum 24 godziny przed zaplanowanym spotkaniem, inaczej sesję uważa się za odbytą), cel na proces, strategię zgłaszania uwag i rozwiązywania problemów (poszczególne sesje i cały proces), możliwość i zasady wycofania się z procesu dla każdej ze stron (sytuacje wyjątkowe – konflikt interesów, przeświadczenie mentora o niewystarczającej wiedzy, względy osobiste oby stron), inne zapisy zapewniające poczucie bezpieczeństwa stron. Obszary te opisane są w dokumencie „Program mentoringu na rzecz start-up kobiet” (rozdział V </p>
--	--	--	--

			<p>„Proces mentoringu”). Można również skorzystać z przykładowego <i>Kontraktu współpracy mentor-mentee</i> zawartego w załączniku nr 10 do tegoż dokumentu. Po poznaniu przez uczestników zasad i sposobów ustalania kontraktu zadaniem trenera jest zorganizowanie takiej aktywności szkoleniowej, która umożliwi im przećwiczenie w parach i/lub innych małych grupach zawierania kontraktu z mentee. Zalecana jest praca w oparciu o strategię kierowanego mistrzostwa Bandury lub Cykl Kolba w zależności od indywidualnych preferencji trenera i grupy szkoleniowej. Istotne jest, aby w trakcie tej sesji uczestnicy poznali zasady zawierania kontraktu oraz przećwiczyli tą umiejętność i uzyskali informacje zwrotne od odbiorcy lub obserwatora.</p>
Sesja 3/ 90 minut	<p>2.4 Zasady identyfikacji celów i potrzeb mentee;</p> <p>2.5 Budowanie zobowiązań klienta.</p>	<p>- rozwój umiejętności identyfikacji potrzeb mentee;</p> <p>- poznanie zasad formułowania celów;</p> <p>- rozwój umiejętności formułowania celów</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • zasady rozpoznawania rzeczywistych potrzeb mentee (formy identyfikowania potrzeb); • ustalanie celów na proces i pojedyncze sesje; • zasady określania celów według metodyki SMART; • wyznaczanie zadań w procesie mentoringu – określanie odpowiedzialności mentee; • zasady delegowania i wyznaczania terminów – zasady wypracowywania zadań do wynikania przez mentee.

		<p>w oparciu o metodykę SMART;</p> <p>- rozwój umiejętności wyznaczania zadań do wykonania przez mentee.</p>	<p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Realizując cele sesji sugerowane jest aby trener w pierwszej części sesji zorganizował takie aktywności szkoleniowe, które umożliwią uczestnikom nabycie umiejętności poprawnego formułowania celów zgodnie z metodyką SMART. Następnie należy używać takich metod, których celem będzie przeciwiczenie przez uczestników formułowania celów z perspektywy mentee, w oparciu o jego potrzeby. Ważne jest, aby realizując tą część szkolenia zwracać uwagę uczestników na konieczność patrzenia na potrzeby i cele klienta z jego perspektywy. W tej części szkolenia zalecane jest praca w oparciu o Cykl Kolba lub Strategię Kierowanego Mistrzostwa Bandury w zależności od indywidualnych preferencji trenera. Istotne jest, aby w trakcie tej sesji uczestnicy poznali zasady ustalania celów oraz przeciwiczyli tą umiejętność i uzyskali informacje zwrotne od mentee lub obserwatora. Należy zwrócić uwagę na konieczność stosowania aktywnych technik komunikacyjnych umożliwiających mentorowi i mentee porozumienie co do ustalonych celów, a w dalszej kolejności na umiejętności zamieniania celów na działania służące ich realizacji adekwatne do sytuacji i zasobów mentee.</p>
Sesja 4/ 90 minut	2.6 Zasady podsumowywania	- nabycie umiejętności zamykania pojedynczych	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <p>- zasady zamykania pojedynczej sesji mentoringowej;</p>

	<p>pracy między mentorem, a mentee;</p> <p>2.7 Cele i struktura sesji zamykającej proces mentoringu;</p> <p>2.8 Sesje specjalne – cele i zasady prowadzenia.</p>	<p>sesji;</p> <ul style="list-style-type: none"> - poznanie celów i struktury sesji zamykającej proces mentoringu; - nabycie umiejętności prowadzenia sesji zamykającej; - zasady ewaluacji procesu mentoringu; - uświadomienie uczestnikom korzyści wynikających z prawidłowego dokonania zamknięcia procesu mentoringu; 	<ul style="list-style-type: none"> - cele sesji zamykającej proces całego mentoringu; - struktura sesji zamykającej proces mentoringu; - ewaluacja procesu mentoringu - informacje zwrotne; - korzyści dla mentora i mentee wynikające z podsumowania procesu mentoringu; - zagrożenia dla mentora i mentee związane z nieprawidłowym przeprowadzeniem zamykania procesu mentoringu; - sesje specjalne – cele i zasady prowadzenia, rola superwizora. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Realizując cele sesji należy przekazać uczestnikom informację, iż będą oni ćwiczyli nadal prowadzenie sesji mentoringowych i rozwijali umiejętność stosowania technik, które mogą wykorzystać w prowadzeniu mentoringu. Zalecane jest aby sesja prowadzona była metodami aktywizującymi, które umożliwią uczestnikom przećwiczenie umiejętności w parach w bezpiecznej atmosferze z udziałem obserwatora, który przekaze uczestnikom informacje zwrotne. Należy dbać o tym, aby każdy uczestnik miał możliwość odgrywania roli mentora w trakcie realizacji ćwiczeń. Omawiając sposoby zamykania pojedynczej sesji należy zwrócić uwagę na następujące elementy: podsumowanie ze strony mentee – co „wynoszę z sesji” i nad czym będę pracował w najbliższym czasie, ustalenie terminu kolejnego spotkania,</p>
--	--	---	--



		<ul style="list-style-type: none"> - identyfikacja zagrożeń związanych z nieprawidłowym zamykaniem procesu mentoringu; - poznanie celów i zasad prowadzenia sesji specjalnych. 	<p>pożegnanie z mentee, zadbanie o stan emocjonalny mentee przed zakończeniem spotkania (mentor powinien się upewnić, że wszystkie wrażliwe dla mentee kwestie zostały zakończone podczas sesji, tak by mentee nie wyszedł z miejsca spotkania zbyt poruszony emocjonalnie lub z poczuciem niedomknięcia tematów), po zakończonej sesji sugeruje się sporządzenie krótkiej notatki ze spotkania przez mentora.</p> <p>Omawiając strukturę sesji zamykającej można skorzystać z elementów sesji opisanych w rozdziale V „Proces mentoringu” w dokumencie „<i>Program mentoringu na rzecz start-up kobiet</i>”, zawierających następujące punkty sesji: Przypomnienie przez mentora charakteru sesji zamykającej, zaproszenie do dzielenia się wnioskami z procesu, zaproszenie do dzielenia się swoimi przemyśleniami, wglądami, perspektywami itp., ewaluacja procesu (co pomagało a co utrudniało proces), podzielenie się najważniejszymi wnioskami i podsumowanie całości procesu, wypełnienie kwestionariusza zamykającego proces (stanowiącego załącznik nr 11 dokumentu <i>Program mentoringu na rzecz start-up kobiet</i>) umożliwiającego porównanie celów zakładanych i osiągniętych oraz ustalenie dalszych działań rozwojowych mentee. Istnieje możliwość, by obie strony podjęły w tym momencie decyzję co do dalszej współpracy, zamknięciu procesu lub ponownego rozpoczęcia sesji.</p>
--	--	--	---



3. Wybrane metody i techniki wykorzystywane w mentoringu

Sesja/ czas	Realizowany program	Cele szkoleniowe	Przebieg szkolenia /wskazanie szczegółowej tematyki, rekomendacje do realizacji sesji/
Sesja 1/ 90 minut	3.1 Dobieranie odpowiednich metod i narzędzi do realizowania celów mentoringu.	<ul style="list-style-type: none"> - uświadomienia znaczenia rozmowy jako podstawowego narzędzia w pracy mentoringowej; - poznanie roli stosowania różnego rodzaju metod i technik w mentoringu; - poznanie podstawowych narzędzi i technik wykorzystywanych 	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • rozmowa jako podstawowe narzędzie procesu mentoringu; • metody i techniki jako wsparcie procesu mentoringu; • mentor jako podstawowe narzędzie pracy (rola kompetencji mentora i jego inteligencji emocjonalnej w skutecznym prowadzeniu procesów); • dobór narzędzi do celów procesu mentoringu; • typy narzędzi stosowanych podczas procesów mentoringowych; • elastyczność w stosowaniu metod – dostosowywanie metod do celu, typu zadania, typu osoby, etapu rozwoju mentee; • weryfikowanie skuteczności stosowanych metod oraz bazowanie na typach wspierających w największym stopniu mentee. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Realizując cele sesji należy zwrócić uwagę na fakt, iż najważniejszym aspektem tego bloku szkoleniowego jest zbudowanie w uczestnikach przekonania o własnej skuteczności w prowadzeniu procesów mentoringowych w oparciu</p>

		<p>w procesie mentoringu;</p> <ul style="list-style-type: none"> - nabycie umiejętności świadomego doboru metod i technik do założonych celów na proces; - budowanie elastyczności w podejściu do stosowanych metod i technik; - uświadomienie roli jaką pełni autorefleksja mentee w procesie wdrażania zmian do swojej praktyki biznesowej; 	<p>o zasoby osobiste a w drugiej kolejności o konkretne narzędzia. Trener wprowadza zagadnienie różnych zastosowań wybranych narzędzi w procesie mentoringowym podkreślając warunek elastyczności i adekwatności stosowanych przez mentora metod. Warto wyjść od osobistego doświadczenia mentorów w dzieleniu się wiedzą i doświadczeniem z poprzednich miejsc pracy lub w ramach prowadzonych przez siebie działalności. Dzięki dyskusjom grupowym w małych grupach możliwe jest opracowanie listy najważniejszych metod i technik, które wcześniej znajdowały swoje zastosowanie w praktyce mentorów i okazały się skuteczne. Następnie możliwe jest wyprowadzenie wniosku o warunkach stosowania poszczególnych metod oraz konieczności ich elastycznego stosowania w zależności od różnych warunków procesu uczenia.</p> <p>Warto by całość zajęć prowadzić zgodnie z modelem cyklu Kolba tak by w refleksji po poszczególnych etapach doświadczania osoby mogły same zdefiniować wnioski na bazie własnego doświadczenia z podkreśleniem warunków, które uczyniły proces uczenia się skutecznym.</p> <p>Należy zwrócić szczególną uwagę na znaczenie indywidualnych preferencji uczestników co do preferowania konkretnych narzędzi mentoringowych oraz pracować nad uświadomieniem znaczenia dopasowania metod do osobowości i preferencji mentee.</p>
--	--	--	---

<p>Sesja 2/ 90 minut</p>	<p>3.2 Techniki motywowania mentee do zmiany i poszukiwania rozwiązań;</p> <p>3.3 Burza mózgów w mentoringu.</p>	<p>- poznanie procesu adaptacji osoby do zmiany warunków umożliwiających człowiekowi podjęcie decyzji o zmianie;</p> <p>- poznanie technik zwiększających motywację do wdrażania zmian w działaniu;</p> <p>- nabycie umiejętności poszerzania perspektywy myślenia mentee;</p> <p>- poznanie specyfiki burzy mózgów i warunków jej skuteczności;</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • proces adaptacji osoby do zmiany i warunków umożliwiających podjęcie decyzji o zmianie; • znaczenie postawy proaktywności w zakresie wdrażania zmian - wzmacnianie potrzeb i wartości leżących u podłoża decyzji o zmianie; • techniki zmiany perspektywy (pytania co jeśli, metafory, zmiany czasu i przestrzeni, techniki budowania dystansu do problemu itp.); • samodzielne tworzenie rozwiązań przez mentee jako podstawa budowania samodzielności w myśleniu • burza mózgów i jej rodzaje; • warunki skutecznych burz mózgów; • tworzenie przez mentee kilku rozwiązań danego problemu; • zastosowanie burzy mózgów, oraz okoliczności podawania rozwiązania (właściwe momenty i sposoby wdrażania burzy mózgów w procesie mentoringowym). <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Realizując cele tej sesji warto byłoby rozpocząć zajęcia od uświadomienia sobie przez uczestników ich własnej postawy wobec procesu zmian oraz identyfikacji przez nich warunków wspierania ich samych w samodzielnym podejmowaniu decyzji oraz otwartości na wdrażanie zmian w swoim życiu.</p>
------------------------------	--	--	---

		<p>-nabycie umiejętności rozróżniania dogodnych momentów i sposobów stosowania burzy mózgow w pracy mentora.</p>	<p>Przykładowo można zastosować niestandardowe techniki szkoleniowe i pogłębić refleksję po danym ćwiczeniu w kierunku omówienia typowych reakcji na zmianę. Burza mózgow natomiast powinna być wprowadzana w postaci ćwiczeń grupowych oraz omawiana pod kątem jej zasadności i skuteczności w procesie mentoringu.</p> <p>Warto również zwrócić uwagę na rolę postaw mentora w stosowaniu powyższych narzędzi by unikać postaw moralizujących, oceniających jak i uniemożliwiających samodzielną eksplorację problemu przez mentee.</p>
<p>Sesja 3/ 90 minut</p>	<p>4.4 Rodzaje pytań wykorzystywanych w trakcie procesu mentoringowego ;</p> <p>4.5 Informacja zwrotna - narzędzie pracy mentora.</p>	<p>- uświadomienie znaczenia pytań jako narzędzia pracy w mentoringu;</p> <p>- poznanie różnych rodzajów pytań;</p> <p>- uświadomienie roli pytań w procesie budowania</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • pytania jako podstawowe narzędzia pracy mentoringowej; • rodzaje pytań (otwarte, zamknięte, sięgające sedna; doprecyzowujące/klaryfikujące itp.) ; • cechy tzw. „dobrych pytań” - na bazie doświadczeń z odgrywania ról; • typy pytań, a poszczególne etapy procesu mentoringowego i różne sytuacje w procesie mentoringowym ; • pytania jako forma odpowiedzi na pytania mentee – przekierowanie pytań i wzbudzanie proaktywności u mentee w poszukiwaniu osobistych odpowiedzi na zadawane przez mentora pytania; • model FUKO i fakty a konstruktywna informacja zwrotna;



		<p>proaktywności w myśleniu i działaniu mentee;</p> <p>- uświadomienie znaczenia różnych poziomów głębokości zadawania pytań i nabycie umiejętności ich formułowania;</p> <p>- uświadomienie roli informacji zwrotnej w budowaniu pewności siebie mentee;</p> <p>- poznanie sposobów formułowania konstruktywnej informacji zwrotnej;</p>	<ul style="list-style-type: none"> informacja zwrotna w procesie mentoringowym – kiedy i w jakich sytuacjach; zachowanie relacji partnerskiej w stosowaniu informacji zwrotnej podczas sesji mentoringowych. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>W trakcie realizacji tej sesji szkoleniowej należy zwrócić szczególną uwagę na zaproszenie mentorów do przyjęcia postawy ciekawości w kontaktach z mentee. Dzięki takiemu nastawieniu możliwe będzie wdrożenie pytań jako narzędzia wspierającego proces mentoringowy oraz zachowanie pozycji partnerskiej w relacji mentor-mentee. Po poznaniu znaczenia i rodzajów pytań oraz ich przećwiczeniu uczestnicy wspólnie z trenerem mogą sformułować cechy dobrych pytań oraz dopasować wybrane typy pytań do poszczególnych etapów procesu mentoringowego i różnych typów sytuacji w procesie mentoringowym</p> <p>W drugiej części pracy nad udzielaniem konstruktywnej informacji zwrotnej ważne jest by osoby same doświadczyły na sobie właściwego i oceniającego sposobu przekazywania informacji zwrotnej. Dzięki temu są w stanie wypracować listę warunków skutecznego stosowania tego narzędzia w pracy z mentee. W tej części warto by dominowały ćwiczenia w parach dające jak najwięcej możliwości praktycznego ćwiczenia obydwu technik zarówno</p>
--	--	---	--

		<p>-identyfikacja momentów, w których informacja zwrotna powinna być udzielana.</p>	<p>w odpowiednim formułowaniu pytań czy informacji zwrotnej, jak i wypracowywania pożądanych zachowań mentee w określonych sytuacjach np. poprzez dyskusje grupowe lub analizy przypadków z uzupełnianiem przykładowych reakcji mentorów. Warto w trakcie pracy w parach skorzystać z możliwości włączenia obserwatora pracy dwóch osób, który jako osoba niezaangażowana w ćwiczenie praktycznych umiejętności będzie mogła przekazać informację zwrotną uczestnikom ćwiczącym poszczególne umiejętności.</p>
<p>Sesja 4/ 90 minut</p>	<p>3.7 Wizualizacja prezentowanych treści; 3.8 Konstruowanie zadań do działania.</p>	<p>- uświadomienie roli wizualizacji w konkretyzacji zagadnień poruszanych w trakcie procesu;</p> <p>- poznanie technik wspierających wizualizowanie rozwiązań przez mentee;</p> <p>- poznanie sposobów</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • rola i znaczenie wizualizacji w zapamiętywaniu i efektywnym wykorzystywaniu pamięci roboczej mentee; • sposoby wizualizacji zagadnień omawianych w trakcie sesji; • konteksty sytuacyjne w których wizualizacja może pomóc w osiągnięciu rezultatów sesji; • elementy, które mogą być wizualizowane podczas sesji mentoringowych; • ograniczające przekonania w doniesieniu do umiejętności rysowania przez mentora lub mentee; • znaczenie podejmowania zadań między sesjami w celu zabezpieczenia efektywności procesu;



		<p>przeformułowania celów, zamierzeń na mierzalne efekty;</p> <p>- poznanie technik wzmocnienia osobistej odpowiedzialności za efekty po stronie mentee;</p> <p>- uświadomienie roli mentora w procesie wzmocnienia automotywacji mentee.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sposoby formułowania zadań; • przekształcanie celów w efekty i definiowanie sposobów weryfikacji ich osiągnięcia ; • weryfikacja osiągniętych celów i realizacji zadań między sesjami przez mentora i mentee. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>W trakcie realizacji celów merytorycznych tej sesji należy stosować różnego rodzaju metody aktywizujące, poszerzające świadomość w zakresie różnic w stylu myślenia i działania. Warto zaproponować zadania grupowe w których uczestnicy doświadczą na sobie roli wizualizacji w łatwiejszym zapamiętywaniu i rozwiązywaniu zadań (2 typy instrukcji wymuszających w jednej z grup zastosowanie wizualizacji), po to aby uświadomić im znaczenie wizualizacji w utrwalaniu przekazywanych treści i zapamiętywaniu.</p> <p>W drugiej części tego bloku wskazane jest wykonanie ćwiczeń indywidualnych polegających na przekształcaniu celów w efekty oraz definiowaniu wskaźników ich osiągania. Należy również pracować nad uświadomieniem znaczenia wzmocnienia automotywacji mentee do realizacji celów w formie zadań między sesjami mentoringowymi.</p> <p>Całość szkolenia powinna kończyć się podsumowaniem wniosków i zaplanowaniem działań rozwojowych.</p>
--	--	---	--



Moduł II Kompetencje mentora

1. Komunikacja w relacji mentor-mentee

Sesja/ czas	Realizowany program	Cele szkoleniowe	Przebieg szkolenia /wskazanie szczegółowej tematyki, rekomendacje do realizacji sesji/
Sesja 1/ 90 minut	<p>1.1 Zasady efektywnej komunikacji w relacji mentor – mentee;</p> <p>1.2 Tworzenie wspólnej mapy emocjonalno-poznawczej.</p>	<p>- zdefiniowanie zasad efektywnej komunikacji w relacji mentor-mentee;</p> <p>- uświadomienie znaczenia i korzyści dla procesu mentoringu efektywnej komunikacji;</p> <p>- identyfikacja własnego stylu komunikowania się;</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • zasady efektywnej komunikacji w relacji mentor – mentee: wprowadzenie i zdefiniowanie pojęcia komunikacja; • identyfikacja postawy pro komunikacyjnej w pracy z mentee – umiejętność nawiązywania relacji interpersonalnych; • diagnoza własnej postawy nawiązywania relacji interpersonalnych • indywidualny styl komunikowania się; • korzyści i zagrożenia wpływające ze stylów komunikowania się w relacji mentor-mentee. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>W trakcie realizacji tej sesji szkoleniowej rekomendowane są metody umożliwiające uczestnikom bezpośrednią interakcję między sobą w parach</p>



		<p>- uświadomienia znaczenia wpływu różnych stylów komunikowania się na efektywność przebiegu procesu mentoringu</p>	<p>i/lub małych podgrupach, interaktywne miniwykłady trenera, dyskusje i ćwiczenia związane ze stałym dialogiem i wymianą poglądów między uczestnikami szkolenia. Formy realizacji zajęć moderowane przez trenera powinny dawać uczestnikom poczucie bezpieczeństwa oraz stwarzać możliwość zadawania pytań i zgłaszania wątpliwości. Należy zachęcać uczestników do dzielenia się własnym doświadczeniem zawodowym i życiowym. Trener powinien zwrócić szczególną uwagę na uświadomienie sobie przez uczestników faktu, iż każdy z nas może mieć indywidualne preferencje w zakresie stylu komunikowania się. Dlatego też należy zaplanować takie ćwiczenia, które uświadomią uczestnikom niepowtarzalność każdej osoby w zakresie postrzegania rzeczywistości i jej werbalizacji. Trener powinien zwrócić szczególną uwagę na rozwój umiejętności dopasowania się przez mentora do stylu i sposobu komunikowania się przez mentee. Można w tym celu wykonać następujące ćwiczenia: identyfikacja własnych preferencji w zakresie komunikowania się, diagnoza stylu komunikowania się rozmówcy, dopasowanie stylu komunikowania się do drugiej osoby.</p>
Sesja 2/ 90 minut	1.3 Znaczenie komunikacji niewerbalnej	- uświadomienie znaczenia i wpływu komunikacji	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • znaczenie i wpływ komunikacji niewerbalnej na przebieg sesji mentoringowych;



	<p>w kontakcie z mentee;</p> <p>1.4 Efektywne przekazywanie informacji mentee</p> <p>1.5 Aktywne słuchanie w procesie mentoringu</p>	<p>niewerbalnej na jakość relacji mentor-mentee;</p> <p>- poznanie podstawowych zasad komunikacji niewerbalnej;</p> <p>- rozwój umiejętności precyzyjnego przekazywania informacji;</p> <p>- uświadomienie znaczenia aktywnego słuchania w procesie mentoringu;</p> <p>- poznanie i przećwiczenie technik</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wybrane aspekty komunikacji niewerbalnej: mowa ciała a postawy i emocje, postawa ciała, gesty i ich znaczenie, kontakt wzrokowy, mimika, ton głosu); • bariery komunikacyjne i sposoby ich pokonywania; • komunikacja werbalna - konstrukcje wypowiedzi, osobiste nawyki językowe; • znaczenie aktywnego słuchania dla przebiegu procesu mentoringu; • techniki aktywnego słuchania (doprecyzowanie, parafraza, odzwierciedlenie, podsumowanie, klaryfikacja). <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>W trakcie realizacji tej sesji rekomendowane są metody w oparciu o zasadę „tu i teraz”. Mówi ona, że ludzie najszybciej uczą się i rozwijają, jeżeli nowe umiejętności i zachowania wprowadzane są w czyn natychmiast, w trakcie oddziaływań edukacyjnych, a nie w bliżej nieokreślonej przyszłości. Dlatego też kluczową sprawą jest tu rozwój umiejętności samodzielnego budowania rozwiązań i wyciąganie wniosków, na podstawie tego co wydarza się w grupie szkoleniowej. Równolegle nauce towarzyszy świadome doświadczenie tego, co „tu” (podczas warsztatu) wydarzyło się i wiedza jak zastosować nabyte kompetencje w realnej sytuacji mentoringowej. Należy pracować w oparciu o cykl Kolba. Proponowane metody pracy to: mini wykłady, symulacje,</p>
--	--	---	---



		aktywnego słuchania.	psychodrama, rozwiązywanie zadań i ćwiczeń, praca w grupach i parach, filmy poglądowe, scenki. - aktywne ćwiczenia pozwalające na podniesienie umiejętności przekazywania informacji.
Sesja 3/ 90 minut	1.6 Dopasowanie komunikacji do potrzeb mentee; 1.7 Asertywne techniki wykorzystywane w trakcie kontaktu mentor-mentee.	<ul style="list-style-type: none"> - uświadomienie znaczenia dopasowania komunikacji do potrzeb mentee; - rozwój umiejętności efektywnej komunikacji w relacji mentor-mentee; - nabycie umiejętności formułowania komunikatów typu „Ja”; - poznanie i przećwiczenie asertywnych technik komunikacyjnych; - poznanie zasad argumentacji i perswazji w kontakcie z mentee. 	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <p>dopasowanie komunikacji do potrzeb mentee; komunikaty typu „Ja”; techniki asertywne wykorzystywane w komunikacji (wyrażanie oczekiwań, wyrażanie opinii, przekonań i sądów, asertywna odmowa); radzenie sobie z negatywnymi opiniami; osiąganie celów dzięki efektywnej komunikacji; zasady argumentacji i perswazji w relacji mentor-mentee.</p> <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Realizując cele sesji należy zwrócić szczególną uwagę na rozwój umiejętności komunikacji mentora z mentee z uwzględnieniem zasad otwartości, szczerości, szacunku i kultury osobistej. Należy zwrócić uwagę na wpływ nastawienia emocjonalnego mentora do mentee i jego problemów i celów nad którymi pracują. Szacunek wobec mentee, otwartość i elastyczność wobec jego osoby oraz proaktywna postawa wobec zgłaszanych problemów wpływa na jakość kontaktu emocjonalnego w tej relacji. Ważne jest również uświadomienie</p>

			uczestnikom znaczenia i wpływu prawidłowo sformułowanego komunikatu na jego odbiór przez drugą osobę. Podkreślić należy odbiór komunikatu zarówno na poziomie treści jak i emocji. Rekomendowane są metody pracy polegające na przećwiczeniu poszczególnych umiejętności. Warto pracować w oparciu o Strategię Kierowanego Mistrzostwa Alberta Bandury oraz Koncepcję Uczenia się przez Doświadczenie Davida Kolba. Proponowane metody pracy to: mini wykłady, symulacje, praca w grupach i parach, studium przypadku, scenki, filmy poglądowe. Warto w trakcie pracy uwzględnić zaangażowanie obserwatorów, którzy podzielą się obiektywną informacją zwrotną z uczestnikami ćwiczącymi konkretne umiejętności.
Sesja 4/ 90 minut	1.8 Skuteczne modele udzielania informacji zwrotnej w mentoringu.	- indywidualna postawa uczestników wobec przekazywania i przyjmowania informacji zwrotnych; - uświadomienie znaczenia udzielania informacji zwrotnej	<u>Szczegółowa tematyka sesji:</u> <ul style="list-style-type: none"> • udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnej – zasady ogólne – wprowadzenie do zagadnienia; • skuteczne modele udzielania informacji zwrotnej (Z-FUKO-PZK; kanapka, ZORRO, SPINKA); • radzenie sobie mentora z emocjami związanymi z przekazywaniem i przyjmowaniem informacji zwrotnych – aspekt modelowania; • zasady reagowania na emocje mentee pojawiające się w trakcie udzielania informacji zwrotnych;



		<p>w mentoringu;</p> <p>- poznanie modeli udzielania informacji zwrotnej;</p> <p>- przeciwiczenie technik udzielania informacji zwrotnej;</p> <p>- rozwój umiejętności udzielania i przyjmowania informacji zwrotnej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • analiza korzyści wynikających z profesjonalnie udzielanej informacji zwrotnej w relacji mentor-mentee. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Realizując cele merytoryczne sesji należy rozpocząć od identyfikacji postaw i przekonań uczestników wobec sytuacji udzielania informacji zwrotnych, zwłaszcza tych, które mogą wyzwalać emocje u uczestników kontaktu mentor-mentee (krytyki i pochwały). Sugeruje się, aby uczestnicy mieli możliwość wyrażenia swoich obaw i wątpliwości związanych z przekazywaniem informacji zwrotnych oraz aby w trakcie pracy zidentyfikowali korzyści dla mentora i mentee związane z otwartością na informacje zwrotne. Planując sesję konieczne jest zwrócenie uwagi na temat zachęcania mentee do bieżącego udzielania informacji zwrotnej mentorowi.</p> <p>Warto podkreślić, że mentor może być dla mentee osobą, która modeluje sposób wyrażania i reagowania na informację zwrotną. Umiejętność udzielania informacji zwrotnej jest niezbędna w pracy mentora, dlatego też należy te umiejętności przeciwiczyć. Rekomendowane są metody w oparciu o zasadę „tu i teraz”. Proponowane metody pracy to: mini wykłady, symulacje, praca w grupach i parach, studium przypadku, scenki, filmy poglądowe. Wskazane jest włączenie do pracy w grupach lub parach obserwatora, który przekaże informację zwrotną uczestnikom.</p>
--	--	---	---



2. Budowanie relacji między mentorem, a mentee

Sesja/ czas	Realizowany program	Cele szkoleniowe	Przebieg szkolenia /wskazanie szczegółowej tematyki, rekomendacje do realizacji sesji/
Sesja 1/ 90 minut	<p>2.1 Zasady budowania relacji partnerskiej między mentorem a mentee;</p> <p>2.2 Zagrożenia relacji mentor-mentee;</p> <p>2.3 Budowanie zaufania w relacji mentor-mentee.</p>	<p>- zdefiniowanie warunków i zasad budowania relacji mentor-mentee w procesie mentoringu;</p> <p>- określenie roli zaufania w budowaniu relacji mentor-mentee;</p> <p>- uświadomienie zagrożeń wynikających z braku zaufania w relacji między mentorem-mentee;</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> wpływ relacji opartej na zaufaniu na efektywność procesu mentoringowego; związek między relacją i zaufaniem; relacja partnerska-zdefiniowanie (typy klientów ze względu na zaangażowanie – klient, gość, narzekacz → ewentualnie inne typologie); warunki budowania partnerskich relacji interpersonalnych i zaufania - zasady, którymi powinien kierować się mentor; zagrożenia relacji partnerskiej ze szczególnym uwzględnieniem podstawowych błędów mentora (wśród błędów szczególnie unikanie – oceniania osoby, wywyższanie się, przekraczanie granic, mówienia o innych mentee, itp.); zdefiniowanie listy pożądanych i niepożądanych zachowań mentora w procesie mentoringowym - wypracowane przez grupę.



		<p>-omówienie znaczenia własnych zachowań i reakcji w procesie budowania relacji z mentee.</p>	<p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Realizując cele sesji rekomendowane są metody umożliwiające uczestnikom bezpośrednią interakcję między sobą w małych podgrupach np. praca w grupach, praca w parach, interaktywne miniwykłady trenera oraz ćwiczenia indywidualne umożliwiające autorefleksję nad omawianymi zagadnieniami. W początkowym etapie pracy zaleca się przeprowadzenie dyskusji opartej o doświadczenie własne uczestników dotyczącej określenia pojęcia relacji i zaufania innej osobie. Zaleca się, by w tej części dominowały zadania w małych grupach umożliwiające otwarte dzielenie się osobistymi doświadczeniami. Na forum omawiane są wyniki pracy małych grup, wspólnie tworzonych list. Zalecane jest by poszczególne efekty były wypracowywane przez samych uczestników a podsumowywane przez trenera, tak by możliwe było utożsamienie się z zasadami budowania relacji między mentorem, a mentee. Omawiając warunki budowania relacji partnerskiej i zaufania należy zwrócić uwagę na: uważność na stany i emocje mentee, obserwację mowy niewerbalnej, odzwierciedlenie fizyczne i werbalne, komunikaty w języku „ja”, brak oceniania, etykietowania, moralizowania, odniesienie do zasad zawartych w kodeksie etycznym i kontrakcie, dbałość o relację partnerską, szacunek dla mapy mentalnej mentee i próba komunikowania się w języku mentee, otwartość na odmiennosc, różnice zdań, założenie o najlepszej</p>
--	--	--	--



			<p>możliwej wersji siebie mentee.</p> <p>Elementy dotyczące potencjalnych błędów, czy pożądaných i niepożądaných zachowań dobrze by były poddane dodatkowej autorefleksji uczestników przez zastosowanie kart pracy umożliwiających formę autorefleksji w jakim stopniu dane zachowania dotyczą ich osobiście. Warto by uczestnicy kończyli tę formę ćwiczeń wnioskami nad czym mają pracować dalej by być jeszcze bardziej skutecznym.</p>
<p>Sesja 2/ 90 minut</p>	<p>2.4 Dynamika relacji mentor-mentee;</p> <p>2.5 Etapy budowania i rozwoju relacji.</p>	<p>- określenie dynamiki rozwoju relacji mentor-mentee;</p> <p>- uświadomienie różnic w sposobach reagowania na poszczególnych etapach relacji;</p> <p>- postrzeganie sytuacji trudnych w procesie mentoringu przez pryzmat etapów rozwoju relacji;</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • etapy budowania i rozwoju relacji z mentee (poznawanie się, rozwój relacji, utrzymywanie relacji, etap zmiany relacji lub osłabienia relacji, rozpad relacji); • zachowania trudne na różnych etapach budowania relacji (postrzeganie zachowań trudnych mentee jako przejawów poziomów zaangażowania mentee w procesie, otwartości i gotowości do otwierania się w relacji między mentorem, a mentee, zachowania trudne a zachowania odporowe); • uświadomienie sobie osobistych blokad w budowaniu bliskich relacji interpersonalnych i otwartości na sytuacje trudne w coraz bardziej otwartych relacjach interpersonalnych; • uświadomienie sobie roli konfliktów interpersonalnych i ich



		<p>- identyfikacja adekwatnych i nieadekwatnych sposobów reagowania na sytuacje trudne.</p>	<p>konstruktywnego rozwiązywania w budowaniu więzi;</p> <ul style="list-style-type: none"> • pożądane i niepożądane interwencje mentora na różnych etapach budowania relacji. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Planując realizację celów sesji warto odnieść się do przebiegu procesu grupowego w poprzedniej sesji szkoleniowej. Jeśli w jej trakcie udało się otworzyć grupę i wejść w głębszy proces indywidualny i refleksję nad sobą, dobrze by w etapie początkowym tego bloku szkoleniowego było więcej bezpiecznej przestrzeni na eksplorowanie wiedzy i zdystansowanie się emocjonalne do omawianych wcześniej zagadnień. Dlatego zaleca się włączenie elementów miniwykładu dotyczącego dynamiki rozwoju relacji interpersonalnych.</p> <p>Zagadnienia dotyczące interwencji w sytuacji trudnych warto by były doświadczane w relacji dialogowej (np. symulacje w trójkach, obecność obserwatora, dawanie informacji zwrotnej). Warto wprowadzić przynajmniej 3 różne typy sytuacji trudnych wynikających z różnych etapów budowania relacji.</p> <p>Zagadnienia dotyczące osobistych przekonań w temacie zachowań trudnych, konfliktów, złości warto by były doświadczane w postaci ćwiczeń indywidualnych/autorefleksyjnych z możliwością podzielenia się swoimi</p>
--	--	---	---



			<p>doświadczeniami na forum grupy.</p> <p>Wypracowanie zestawu pożądanych i niepożądanych zachowań mentora warto by było kreowane w małych grupach i zbierane w postaci wspólnej dyskusji podsumowującej wspólne efekty prac.</p>
<p>Sesja 3/ 90 minut</p>	<p>2.6 Identyfikacja postaw i potrzeb mentee.</p>	<p>- uświadomienie roli postaw i nastawień mentee dla skuteczności procesu mentoringowego;</p> <p>- identyfikacja postaw i motywacji mentee ;</p> <p>- rozpoznawanie potrzeb mentee w procesie;</p> <p>- poznanie technik badania postaw i motywacji w procesie mentoringu;</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • typy postaw i nastawień mentee w procesie mentoringowym (współpraca, opór, wyuczona bezradność); • oczekiwania mentee wobec procesu mentoringu jak i samego mentora wyrażane wprost i nie wprost; • postawy i motywacja wspierające i utrudniające proces mentoringu; • postawy i nastawienie mentee, a adekwatne formy reagowania mentora; (odzwierciedlanie postaw, precyzowanie ich i otwarta rozmowa na temat wzajemnych oczekiwań i możliwości, korygowanie błędnych nastawień mentee); • typy potrzeb mentee i mentora w procesie mentoringu (potrzeby biznesowe, potrzeby osobiste, potrzeby społeczne); • rola technik aktywnego słuchania w identyfikowaniu i nazywaniu potrzeb klienta; • odczytywanie mowy niewerbalnej jako przejawu ukrytych potrzeb



		<p>- role wybranych technik komunikacji w badaniu potrzeb klienta;</p> <p>- nabycie umiejętności precyzowania potrzeb mentee na podstawie jego wypowiedzi.</p>	<p>klienta.</p> <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>W trakcie realizacji tej sesji zalecana jest praca w małych grupach i dyskusje grupowe pozwalające na zdefiniowanie postaw, nastawień, motywacji i potrzeb mentee. Wskazane są elementy miniwykładu dotyczące potencjalnych postaw i potrzeb w celu uzupełnienia wiedzy mentorów o aspekty psychologiczne, które mogą być następnie podstawą identyfikowania możliwych postaw mentee.</p> <p>Dodatkowo zalecane są jako metody stosowane podczas tej sesji analizy przypadków w celu identyfikacji na podstawie wybranych zachowań niewerbalnych lub wypowiedzi leżących u podłoża postaw i potrzeb mentee. Warto zwrócić w wyjaśnieniach uwagę na możliwość istnienia procesu przeniesienia i przeciwprzeniesienia w relacji mentora z mentee, które mogą utrudniać identyfikację realnych postaw i potrzeb poprzez przenoszenie własnych odczuć, nastawień mentora itp. Dodatkowo warto podkreślić możliwość wykorzystywania przez przyszłych mentorów ich intuicji jako źródła wiedzy o potencjalnych potrzebach mentee. Sugeruje się zachęcanie mentorów do odważnego definiowania odzwierciedleń w celu upewniania się, czy wszystkie potrzeby są w sposób jasny wyrażane przez mentee, tak by unikać nieporozumień w relacji między mentorem, a mentee.</p>
--	--	--	--



<p>Sesja 4/ 90 minut</p>	<p>2.7 Znaczenie ciszy w budowaniu relacji między mentorem, a mentee.</p>	<p>- uświadomienie roli ciszy jako techniki stosowanej w procesie mentoringowym;</p> <p>- określenie wpływu ciszy na kreowanie rozwiązań przez mentee;</p> <p>- identyfikacja momentów wskazujących na trudności mentee wyrażanych poprzez ciszę;</p> <p>-umiejętność rozróżniania kontaktu pozornego od rzeczywistej pracy</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • rola ciszy w budowaniu relacji i gotowości mentee (tworzenie przestrzeni na budowanie gotowości mentee); • osobiste radzenie sobie z sytuacją ciszy - przekonania i radzenie sobie z emocjami związanymi z ciszą w procesie mentoringowym; • cisza jako narzędzie budowania przestrzeni na twórczą pracę mentee; • cisza po stronie klienta jako przejaw różnych stanów mentee - twórcza praca lub przejaw oporu w procesie, przejaw trudnych emocji; • zachowania mentora wpierające twórczą pracę poprzez stosowanie ciszy. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Zaleca się pracę w kontakcie dwuosobowym w celu doświadczenia procesu ciszy (patrzenie w oczy, trwanie w relacji pomimo braku słów, badanie własnych doświadczeń w momencie ćwiczenia pracy z ciszą). Zwracanie uwagi na rolę mowy niewerbalnej w procesie budowania relacji w ciszy.</p> <p>Podczas pracy w małych grupach – mentorzy wypracowują listę możliwych przekonań związanych z procesem ciszy po stronie mentora i mentee oraz definiują możliwe zachowania mentorów i mentee w sytuacjach pojawienia się tych przekonań.</p> <p>Zaleca się również zastosowanie analizy wybranych przypadków ukazujących</p>
------------------------------	---	---	---

		mentee.	<p>przykładowe sytuacje ciszy w procesie, w celu identyfikowania jej przyczyn.</p> <p>Ostatnim etapem realizacji tematu jest zdefiniowanie listy pożądanych zachowań po stronie mentora w sytuacji ciszy. Warto zwrócić uwagę na następujące aspekty: unikanie kontaktu wzrokowego lub jego podtrzymywanie, zachęcanie do spokojnego zastanawiania się nad rozwiązaniami, zachęta do skonfrontowania się z trudnymi emocjami lub wątpliwościami.</p> <p>Ostatni etap tej części powinien stanowić zamknięcie i podsumowanie omawianych w tym module tematów. Warto zakończyć spotkanie rundką wyprowadzonych wniosków, podzielenia się doświadczeniami z dnia oraz podjęciem zobowiązań w celu ćwiczenia poszczególnych kompetencji nabytych w tym module.</p>
3. Inteligencja emocjonalna mentora			
Sesja/ czas	Realizowany program	Cele szkoleniowe	Przebieg szkolenia /wskazanie szczegółowej tematyki, rekomendacje do realizacji sesji/
Sesja 1/ 90 minut	3.1 Wymiary inteligencji emocjonalnej	- poznanie koncepcji inteligencji emocjonalnej;	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> pojęcie inteligencji emocjonalnej wg koncepcji Salovey'a i Mayer'a oraz Golemana – wprowadzenie;



	<p>mentora</p> <p>3.2 Wpływ inteligencji emocjonalnej mentora na skuteczność procesu mentoringu;</p> <p>3.3 Samoświadomość w kontakcie mentor – mentee.</p>	<p>- identyfikacja wymiarów inteligencji emocjonalnej;</p> <p>- pogłębienie świadomości w zakresie poziomu własnej samoświadomości, samooceny i poczucia własnej wartości;</p> <p>- pogłębienie zrozumienia istoty wysokiego poziomu inteligencji emocjonalnej dla procesu mentoringowego, ze szczególnym uwzględnieniem</p>	<ul style="list-style-type: none"> wymiary inteligencji emocjonalnej zgodnie z koncepcją Golemana: samoświadomość, samoregulacja, motywacja, empatia, umiejętności społeczne; inteligencja emocjonalna mentora, a skuteczność procesu mentoringowego; samoświadomość jako istotny wymiar dla kształtowania uważności w procesie mentoringowym (świadomość i rozdzielanie własnych emocji i potrzeb od emocji i potrzeb mentee, świadomość wpływu własnych przekonań na jakość procesu mentoringowego); poczucie własnej wartości i samoocena mentora - analiza własnych zasobów i obszarów rozwoju (zdefiniowanie przez każdego z uczestników osobistych zasobów). <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Realizując cele sesji należy pamiętać o tym, że omawiane zagadnienia wymagają dużej dozy zaufania i poczucia bezpieczeństwa w grupie. Warto zatem rozpocząć zajęcia od przypomnienia zasad znajdujących się w kontrakcie i szczególnie przypomnieć zasadę poufności. Należy rozważyć, jakie ćwiczenia budujące otwartość uczestników zastosować na początek, tak by wzmocnić atmosferę zaufania (np. ćwiczenia w parach lub dzielenie się w małych grupach).</p>
--	---	--	--



		samoświadomości w kontakcie z mentee.	<p>Dodatkowo warto w ramach całego modułu stosować jak najwięcej ćwiczeń indywidualnych (ze szczególnym uwzględnieniem wzbudzenia autorefleksji oraz autoodpowiedzialności za własny rozwój osobisty), gdyż jego celem jest zbudowanie własnych zasobów osobistych przyszłych mentorów w zakresie inteligencji emocjonalnej. Należy pamiętać, by zaczynać od tematów mniej zagrażających do głębszych.</p> <p>W ramach tego bloku istotne jest przede wszystkim czuwanie nad procesem grupowym i stanem emocjonalnym uczestników. Może się tak zdarzyć, że przyszli mentorzy uświadomią sobie własne braki w zakresie poczucia własnej wartości. Warto w takiej sytuacji w kontakcie indywidualnym z daną osobą zaproponować, by podjęła pracę nad sobą niezależnie od kursu w ramach pracy indywidualnej np. ze specjalistą. Ważne by nie poruszać na forum grupy tematów potencjalnie wrażliwych i zbyt osobistych. Omawiając zagadnienie samoświadomości jako istotnego wymiaru dla kształtowania uważności w procesie mentoringowym należy zwrócić uwagę na następujące aspekty tego tematu: świadomość i rozdzielanie własnych emocji i potrzeb od emocji i potrzeb mentee, świadomość wpływu własnych przekonań na jakość procesu mentoringowego. Sesja powinna się zakończyć pracą określeniem przez uczestników swoich zasobów i obszarów do rozwoju.</p>
--	--	---------------------------------------	---

<p>Sesja 2/ 90 minut</p>	<p>6.4 Samokontrola mentora w procesie mentoringu</p>	<p>- zrozumienie istotnej roli samokontroli w procesie budowania relacji z mentee;</p> <p>- pogłębienie świadomości siebie w zakresie kontroli własnych emocji, szczególnie w sytuacjach trudnych;</p> <p>- poznanie technik relaksacyjnych wspierających proces samoregulacji;</p> <p>- uświadomienie sobie skutków braku oraz korzyści skutecznej</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • różnice między samoświadomością a samoregulacją; • korzyści wynikające ze skutecznej samoregulacji; • skutki braku umiejętności samoregulacji; • wprowadzenie wybranych technik relaksacyjnych oraz metod poznawczych w radzeniu sobie z własnymi emocjami; • analiza własnych zasobów w zakresie cierpliwości i odporności na różne sytuacje stresowe i konflikty z innymi osobami; • znaczenie pełni samoregulacji w procesie mentoringu. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Celem tej sesji jest zbudowanie osobistych zasobów uczestników w zakresie radzenia sobie z własnymi emocjami. Zaleca się rozpoczęcie sesji od zagadnienia identyfikacji różnic między samoświadomością, czyli wglądem w siebie, a samoregulacją, czyli panowaniem nad emocjami i stanami przeżywanymi w kontaktach z innymi ludźmi. Omawiając zagadnienie korzyści wynikających z posiadania umiejętności samoregulacji oraz skutków jej braku zaleca się skorzystanie z wizualizacji sytuacji, w których osoby panowały i nie panowały nad własnymi emocjami oraz analizę skutków tych sytuacji zakończoną dzieleniem się w małych grupach.</p> <p>Sugeruje się, aby w trakcie tej sesji uczestnicy poznali różne techniki</p>
------------------------------	---	---	---

		<p>samoregulacji.</p>	<p>opanowywania emocji i budowania odporności na różne sytuacje stresowe poprzez codzienną praktykę poznanych na szkoleniu technik relaksacyjnych. Można omówić następujące techniki radzenia sobie ze stresem: praca z oddechem, trening Schultza, trening Jacobsona, skanowanie ciała, wizualizacje, nazywanie emocji, identyfikowanie źródeł własnych emocji itp. W trakcie sesji warto skoncentrować się na przeciwczeniu przynajmniej 3 technik relaksacji, by uczestnicy mogli doświadczyć już podczas szkolenia ich wpływu na swój stan emocjonalny. Ćwiczenia indywidualne związane z wizualizacją pozwalają dostrzec, że samoregulacja pozwala pełniej realizować swoje zadania i mieć bardziej pozytywne relacje z innymi ludźmi.</p>
<p>Sesja 3/ 90 minut</p>	<p>6.5 Empatia i jej rodzaje w relacji z mentee</p>	<p>- poszerzenie świadomości w zakresie istotnej roli empatii w rozpoznawaniu potrzeb i emocji mentee w procesie mentoringu;</p> <p>- uwrażliwienie na rozpoznawanie sygnałów niewerbalnych;</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • empatia i jej rodzaje (emocjonalna, poznawcza, troska o innych); • rola empatii w budowaniu relacji mentor – mentee oraz skuteczności udzielanego wsparcia; • autodiagnoza empatycznych zasobów osobistych uczestników; • rozpoznawanie stanów emocjonalnych innych ludzi; • zdefiniowanie potencjalnych zachowań mentee, na które przyszli mentorzy powinni zwracać szczególną uwagę w czasie procesu mentoringowego; • odzwierciedlanie stanów emocjonalnych mentee.



		<ul style="list-style-type: none"> - zbudowanie otwartości na odmienność poglądów innych osób; - wzmocnienie wrażliwości na przejawy przeżywania trudnych stanów emocjonalnych przez mentee; - pogłębianie otwartości na pomoc w rozwiązywaniu bieżących problemów mentee. 	<p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Warto tę część szkolenia rozpocząć od ćwiczenia polegającego na debacie między dwiema stronami dotyczącej ważnej kwestii, np. wprowadzenie zakazu palenia poza własnym miejscem zamieszkania. Ważne jednak by temat nie był zbyt drażliwy (nie poruszanie wątków religijnych lub politycznych). Celem tego ćwiczenia jest uświadomienie sobie przez uczestników jak bardzo, mimo deklarowanego poziomu empatii, bywamy niewrażliwi na zdanie i potrzeby drugiej strony, gdy sami jesteśmy przekonani o swojej racji. Można to ćwiczenie poprzedzić oceną własnego poziomu empatii, by podczas omawiania ćwiczenia odnieść się do samoceny uczestników. Po wprowadzeniu zagadnień dotyczących empatii warto skoncentrować się na dostarczeniu różnego rodzaju doświadczeń z odczytywaniem mowy niewerbalnej innych osób (np. analiza zdjęć, filmów, odczytywanie emocji w ramach ćwiczeń w grupie). Poprzez zastosowanie ćwiczeń w małych grupach, warto zachęcić uczestników do samodzielnego zdefiniowania potencjalnych zachowań mentee, które powinny wzbudzić czujność mentora. Blok ten może być zakończony przez ćwiczenie techniki odzwierciedlania zarówno w mowie niewerbalnej jak i poprzez zastosowanie techniki aktywnego słuchania w celu utrwalenia adekwatnych reakcji mentorów na dostrzeżone zmiany w zachowaniu mentee.</p>
--	--	---	--

<p>Sesja 4/ 90 minut 6.6.1 i n u t</p>	<p>6.6 Automotywacja i rozwój osobisty mentora.</p>	<p>- poszerzenie samoświadomości w zakresie własnej automotywacji; - przeanalizowanie osobistych zasobów w zakresie podtrzymywania własnej motywacji do działania, szczególnie w sytuacjach kryzysów i trudności w ramach prowadzenia biznesu; - uświadomienie sobie przez mentora znaczenia modelowania postaw wobec trudności w relacji z mentee;</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • typy motywacji (wewnętrzna i zewnętrzna); • znaczenie zachowań celowych w życiu człowieka; • czynniki warunkujące wytrwałość w dążeniu do celu; • mentor jako model automotywacji w relacji mentor-mentee; • dążenie do samorozwoju jako gwarant odpowiedniego modelowania przez mentora postaw u mentee. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Realizując cele tej sesji szczególny nacisk powinien zostać położony na zbudowanie wśród uczestników postaw wspierających dążenie do samorozwoju mentorów poprzez podkreślanie roli modela, jaką pełnią mentorzy w procesie radzenia sobie przez mentee z bieżącymi problemami. Proponowane jest przeprowadzenie przez mentorów wizualizacji w zakresie realizacji celów biznesowych w celu uświadomienia sobie własnych strategii podtrzymywania motywacji do działania oraz znaczenia procesów planowania i strategicznego myślenia w osiągnięciu celów biznesowych. Analizując zagadnienie czynników warunkujących wytrwałość w dążeniu do celu sugeruje się zwrócenie uwagi na m.in. klarowność celu, gromadzenie zasobów i budowanie kompetencji, umiejętność podtrzymywania działania w obliczu trudności.</p>
--	---	---	---

		-pogłębienie motywacji do samorozwoju u przyszłych mentorów.	<p>W następnym kroku osoby mogą w małych grupach dzielić się swoim doświadczeniem i wspólnie wypracować listę elementów, które wspierają automotywację mentorów. Całość szkolenia, jak i danego bloku kończy się stworzeniem konkretnego action planu, który przyszli mentorzy mają za zadanie wdrożyć do kolejnej sesji</p> <p>Ostatni etap tej części powinien stanowić zamknięcie i podsumowanie omawianych w tym module tematów. Warto zakończyć spotkanie rundką wyprowadzonych wniosków, podzielenia się doświadczeniami z dnia oraz podjęciem zobowiązań w celu ćwiczenia poszczególnych kompetencji nabytych w tej sesji.</p>
4. Radzenie sobie w sytuacjach trudnych i konfliktowych w relacji mentor-mentee			
Sesja/ czas	Realizowany program	Cele szkoleniowe	Przebieg szkolenia /wskazanie szczegółowej tematyki, rekomendacje do realizacji sesji/
Sesja 1/ 90 minut	4.1 Specyfika trudnych sytuacji interpersonalnych i konfliktów w relacji między mentorem,	- identyfikacja trudnych sytuacji interpersonalnych związanych z relacją mentor-mentee;	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • rodzaje trudnych sytuacji interpersonalnych związanych z kontaktem mentor-mentee; • wprowadzenie i zdefiniowanie pojęcia konfliktu i sytuacji trudnej; • przyczyny powstawania trudności i konfliktów w relacji



	a mentee.	<ul style="list-style-type: none"> - określenie przyczyn powstawania sytuacji trudnych i konfliktowych w relacji; - wprowadzenie i zdefiniowanie pojęć związanych z zagadnieniem konfliktu; - uświadomienie własnego rozumienia i nastawienia do konfliktu przez uczestników; - identyfikacja preferowanego stylu 	mentoringowej; <ul style="list-style-type: none"> • rodzaje konfliktów występujących w relacji między mentorem, a mentee; • zniekształcenia poznawcze występujące w sytuacjach konfliktowych u stron zaangażowanych w konflikt; • style rozwiązywania konfliktów – preferencje uczestników; • korzyści wynikające z sytuacji trudnych i konfliktowych dla stron konfliktu. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Realizując cele sesji dotyczącej trudnych sytuacji interpersonalnych w relacji mentor-mentee sugeruje się, aby uczestnicy dokonali identyfikacji możliwych trudności w relacji na podstawie swoich doświadczeń związanych z pracą w obszarze mentoringu. W sytuacji braku takich doświadczeń można odwołać się do innego rodzaju kontaktu między dwoma osobami (coaching, doradztwo, psychoterapia itp.). Przywołując w pamięci rzeczywiste sytuacje trudne i/lub konfliktowe uczestnicy mogą dokonać również identyfikacji ich przyczyn. Ważne jest aby w trakcie pracy nad specyfiką konfliktów w relacjach między mentorem a mentee zwrócić uwagę na korzyści wynikające z sytuacji różnic między stronami. Ponadto ważne jest uświadomienie sobie przez uczestników własnego nastawienia i przekonań wobec sytuacji konfliktowych oraz</p>
--	-----------	---	--

		<p>rozwiązywania konfliktów;</p> <p>- poznanie zniekształceń poznawczych charakterystycznych dla postrzegania drugiej strony w konflikcie.</p>	<p>preferowanego przez nich stylu/ów rozwiązywania sytuacji konfliktowych. Rekomendowane są metody umożliwiające uczestnikom autorefleksję, możliwość dyskusji i podzielenia się doświadczeniem, bezpośrednią interakcję między sobą w małych podgrupach lub w parach oraz interaktywne miniwykłady trenera. Sugerowane jest również zorganizowanie takiej aktywności szkoleniowej, która umożliwi uczestnikom doświadczenie korzyści wynikających z konfliktu.</p>
<p>Sesja 2/ 90 minut</p>	<p>4.2 Istota i przebieg konfliktów w relacji mentor- mentee;</p> <p>4.3 Metody rozwiązywania konfliktów między mentorem, a mentee.</p>	<p>- poznanie istoty i przebiegu konfliktów w relacji mentor-mentee;</p> <p>- diagnoza własnych trudności uczestników ujawniających się w sytuacjach konfliktowych;</p> <p>- identyfikacja trudności</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • istota i przebieg konfliktów w relacji między mentorem, a mentee; • punkty zapalne konfliktu; • kontrola i zarządzanie konfliktem; • łagodzenie emocji mentee i przejmowanie inicjatywy; • określenie celów i potrzeb mentee i mentora; • analiza własnych trudności w relacji z mentee - automatyczne wzorce konfliktów: (atak, ucieczka, apatia, uległość); • konstruktywne metody rozwiązywania konfliktów występujących w relacji między mentorem, a mentee; • sesje specjalne i pomoc superwizora w sytuacjach konfliktowych w procesie mentoringu.



		<p>w relacji z mentee;</p> <ul style="list-style-type: none"> - poznanie i przećwiczenie metod skutecznego rozwiązywania konfliktów pomocnych w procesie mentoringu; - omówienie znaczenia sesji specjalnych i zaangażowania superwizora w przebieg sytuacji trudnej i/lub konfliktowej 	<p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Planując realizację celów sesji sugerowane jest skoncentrowanie się trenera na ćwiczeniu praktycznych umiejętności reagowania na sytuacje trudne i konfliktowe. W trakcie poprzedniej sesji uczestnicy poznali już specyfikę sytuacji trudnych i konfliktowych. W oparciu o tą wiedzę mogą dokonać analizy swojego stylu reagowania na sytuacje trudne. Ważne aby zaaranżować takie aktywności szkoleniowe, które umożliwią uczestnikom pogłębienie wglądu w swoje zasoby i obszary do rozwoju związane z reagowanie na trudne sytuacje interpersonalne. Należy zaplanować ćwiczenia w trakcie których uczestnicy będą mieli możliwość doświadczenia na sali szkoleniowej przebiegu rzeczywistego konfliktu i/lub sytuacji trudnej. Aktywność taka umożliwi im identyfikację swoich przekonań, stylu reagowania i zachowania w konkretnych sytuacjach. Zaleca się analizę indywidualnego stylu reagowania uczestników w sytuacjach trudnych przez umożliwienie im autoanalizy oraz możliwości podzielenia się swoimi spostrzeżeniami w małych grupach i/lub parach. Ważne jest aby uczestnicy na forum podzielili się wykorzystywanymi przez siebie metodami radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Można w tym celu zaaranżować ćwiczenie związane z przypomnieniem sobie konstruktywnie rozwiązywanej trudnej sytuacji interpersonalnej celem odtworzenia zachowań uczestników, które okazały się pomocne w poradzeniu sobie z tą sytuacją..</p>
--	--	---	--

			Proponowane metody pracy to: mini wykłady, symulacje, rozwiązywanie zadań i ćwiczeń, praca w grupach i parach, kwestionariusze testowe, ogrywanie ról, dyskusja.
Sesja 3/ 90 minut	4.4 Asertywność – techniki zachowań asertywnych wykorzystywane podczas prowadzenia procesu mentoringu.	- zdefiniowanie pojęcia asertywność procesie mentoringu; - diagnoza własnych umiejętności w obszarze zachowań i komunikacji asertywnej; -poznanie i przećwiczenie technik związanych z postawą i komunikacją asertywną.	<u>Szczegółowa tematyka sesji:</u> <ul style="list-style-type: none"> • postawa asertywna oraz postawy nieasertywne; • zalety i wady postawy asertywnej; • dbanie o własne prawa; • diagnoza własnej postawy; • asertywne wyrażanie emocji • umiejętność stawiania granic; • obrona przed manipulacją; • asertywność – techniki zachowań asertywnych wykorzystywane podczas kontaktu mentor – mentee. <u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u> Realizując cele sesji należy rozpocząć od pracy związanej z uświadomieniem sobie przez uczestników rodzajów postaw jakie są dla nich charakterystyczne w różnych sytuacjach życiowych i zawodowych. Należy zwrócić uwagę na identyfikację przed nich preferowanych postaw w sytuacjach trudnych i zachęcić do zmiany przyzwyczajeń. Sugeruje się zwrócenie uwagi na zagadnienie szczerości, otwartości i autentyczności w relacjach



			<p>interpersonalnych.</p> <p>W kolejnej części sesji sugerowana jest koncentracja na nabyciu przez uczestników umiejętności stosowania konkretnych technik zachowań asertywnych. Zadaniem trenera jest takie zaaranżowanie aktywności uczestników, aby mogli oni poznać techniki asertywne oraz je przećwiczyć na sali szkoleniowej w pracy w grupach i/lub parach. Bardzo ważne jest, aby uczestnicy podczas pracy warsztatowej mogli udzielić sobie z wzajemnie informacji zwrotnej.</p>
<p>Sesja 4/ 90 minut</p>	<p>4.5 Zakłócenia w relacji mentor-mentee i sposoby radzenia sobie z nimi;</p> <p>4.6 Radzenie sobie z oporem mentee.</p>	<p>- diagnoza zakłóceń w relacji mentorskiej i sposoby radzenia sobie z nimi;</p> <p>- identyfikacja form oporu ze strony mentee;</p> <p>- rozwój umiejętności radzenia sobie z oporem mentee;</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> zakłócenia w relacji między mentorem, a mentee i sposoby radzenia sobie z nimi; opór i kontakt pozorny w procesie mentoringowym; identyfikacja zachowań charakterystycznych dla oporu mentee; zasady pracy i komunikacji w fazie oporu; wspólne korzyści wpływające z umiejętności diagnozy i rozwiązywania konfliktów dla mentee i mentora (rozwój kompetencji na różnych poziomach; eliminacja oporu, niechęci, kontaktu pozornego;). <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Realizując cele merytoryczne sesji sugerowane jest zwrócenie uwagi na uświadomienie uczestnikom znaczenia oporu i kontaktu pozornego w relacji</p>

		-wypracowanie rozwiązań radzenia sobie z sytuacjami trudnymi w relacji mentor-mentee.	mentor-mentee. Ważne jest, aby uczestnicy poznali przyczyny i formy oporu oraz potrafili go zauważyć w kontakcie z drugą osobą. Warto zwrócić podkreślić konstruktywne znaczenie oporu, jako zachowania charakterystycznego dla procesu zmiany. Następnie należy zwrócić uwagę na postawę uczestników do przejawiania zachowań oporowych mentee i zorganizować takie aktywności szkoleniowe, aby uczestnicy poznali i rozwinęli umiejętność adekwatnego reagowania na opór mentee.
5. Rozwiązywanie problemów – kreatywność, otwartość, elastyczność			
Sesja/ czas	Realizowany program	Cele szkoleniowe	Przebieg szkolenia /wskazanie szczegółowej tematyki, rekomendacje do realizacji sesji/
Sesja 1/ 90 minut	5.1 Proaktywność w działaniu - budowanie samodzielności mentee; 5.2 Postawa menora wobec zmian	- zdefiniowanie pojęć „praktywność” i „reaktywność”; - identyfikacja postaw pro aktywnych i reaktywnych w pracy z mentee w procesie	<u>Szczegółowa tematyka sesji:</u> <ul style="list-style-type: none"> • proaktywność w działaniu - budowanie samodzielności klienta • wprowadzenie i zdefiniowanie pojęć proaktywność i reaktywność; • identyfikacja postaw proaktywnych i reaktywnych w pracy z mentee; • innowacyjność, elastyczność i inicjatywa – kompetencje mentora • sposoby zachęcania mentee do bycia proaktywnym poprzez konkretne działania (np. poszerzanie kręgu swojego wpływu, robienie więcej niż normalnie, pokonywanie własnych barier przełamywanie stereotypów,



	(innowacyjność, elastyczność, inicjatywa).	mentoringu; - uświadomienie znaczenia i korzyści dla procesu mentoringu samodzielności mentee.	patrzeć z różnych perspektyw, bycie otwartym na to, co nowe, inne); znaczenie i korzyści wypływające z samodzielności mentee. <u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u> W trakcie realizacji tej sesji szkoleniowej rekomendowane są metody umożliwiające uczestnikom diagnozę ich poziomu innowacyjności, otwartości, elastyczności i inicjatywy w sytuacji doświadczenia konieczności rozwiązania konkretnego problemu. Ważne jest zaaranżowanie takiej aktywności szkoleniowej, aby uczestnicy mogli dokonać identyfikacji swoich przekonań i nastawienia emocjonalnego w sytuacji rozwiązywania konkretnego problemu. Ważne też jest podzielenie się swoimi spostrzeżeniami, po to aby poznali oni sposoby podejścia do problemów przez inne osoby. Omawiając zagadnienia tej sesji warto, aby trener zwrócił uwagę na pozytywne podejście do możliwości rozwiązania problemów przez mentora oraz wiarę w możliwości znalezienia rozwiązań przez mentee. Warto podkreślić, iż mentee ma w sobie bardzo dużo zasobów nieuświadomionych, dlatego też tak ważne jest dostrzeżenie ich przez mentora i informowanie mentee o nich przez odzwierciedlanie, dowartościowywanie, zauważanie itp. Należy również zwrócić uwagę na fakt, iż mentor modeluje sposób podchodzenia do możliwości rozwiązania problemów zgłaszanych przez mentee i dlatego ważna jest jego otwartość, inicjatywa i elastyczność
--	--	---	---

			w rozwiązywaniu problemów.
Sesja 2/ 90 minut	5.3 Kreatywne rozwiązywanie problemów zgłaszanych przez mentee.	<p>- wprowadzenie zagadnień dotyczących procesu rozwiązywania problemów;</p> <p>- poznanie podstaw psychologicznych twórczego myślenia;</p> <p>- poznanie i przećwiczenie technik twórczego myślenia pomocnych w procesie mentoringu;</p> <p>- rozwój kreatywności i twórczego podejścia do rozwiązywania problemów.</p>	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> rozwiązywanie problemów - rodzaje problemów, struktura, cel, dane początkowe; fiksacja umysłowa, nastawienie umysłowe; myślenie twórcze – wprowadzenie, zasady, podstawy psychologiczne; kreatywność zaawansowana – metody twórczego rozwiązywania problemów; metafora w procesie mentoringu – cele i korzyści ze stosowania. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Planując realizację celów szkoleniowych sesji sugerowane jest zaaranżowanie takich aktywności szkoleniowych, które stworzą uczestnikom możliwości rozwoju kreatywności. Na początku sesji należy umożliwić uczestnikom zrozumienie specyfiki sytuacji problemowej. Korzystnie jest, aby zorganizować krótkie ćwiczenie w trakcie którego uczestnicy doświadczą problemu i staną przed koniecznością jego rozwiązania. W następnej kolejności sugerowane jest wprowadzenie pojęć związanych z tematyką kreatywności i twórczości takich jak: twórcze widzenie świata – ćwiczenia myślenia pytającego, twórcze łączenie – ćwiczenia myślenia kombinacyjnego, twórcze przekształcania – ćwiczenia myślenia transformacyjnego. Następnie warto skoncentrować się na</p>



			<p>doświadczeniu przez uczestników na sali szkoleniowej możliwości poszukiwania rozwiązań konkretnych, zgłaszanych przez nich problemów.</p> <p>Sugeruje się przećwiczenie omawianych technik twórczego rozwiązywania problemów w taki sposób, aby uczestnicy doświadczali na sobie korzyści ze stosowania tych metod w praktyce. Pracując z grupą szkoleniową trener może wykorzystać różne, dowolnie wybrane przez siebie techniki. Ważne jest elastyczność trenera i adekwatność doboru metod do problemów nad którymi będą pracowali uczestnicy. Trener może skorzystać z następujących technik i metod: pytania otwierające, burza mózgów, technika 6W, diagram Ishikawy, metoda 6 kapeluszy myślowych De Bono, praca z metaforą i inne preferowane przez osobę prowadzącą. Trener powinien zwrócić szczególną uwagę na rozwój przez uczestników umiejętności posługiwania się metaforą w kontakcie z mentee. Sugeruje się zaaranżowanie takiej aktywności szkoleniowej, aby uczestnicy mieli stworzoną możliwość rozwoju tej umiejętności i doświadczenia korzyści z niej wynikających.</p>
Sesja 3/ 90 minut	5.4 Proces rozwiązywania problemów zgłaszanych przez mentee;	- poznanie i przećwiczenie tzw. faz rozwiązywania problemów;	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • fazy rozwiązywania problemów wg Dewey'a; • rodzaje trudnień związanych z rozwiązaniem problemów • rola i znaczenie umiejętności analizy i syntezy informacji w pracy mentora;



	<p>5.5 Analiza i synteza informacji uzyskiwanych w trakcie procesu mentoringu.</p>	<p>-poznanie roli umiejętności analizy i syntezy informacji w procesie mentoringu;</p> <p>- diagnoza własnych umiejętności w obszarze analizy i syntezy informacji.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • diagnoza kompetencji własnych w zakresie analizy i syntezy informacji (metod analityczne, wskazywanie innym metod i sposobów analizy różnych grup problemów, weryfikacja poprawności wniosków i rekomendacji z przeprowadzonych działań analitycznych). <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>Planując formę realizacji celów sesji sugerowana jest koncentracja uczestników na rozwoju umiejętności rozwiązywania problemów w trakcie procesu mentoringu. Dlatego zalecane są ćwiczenia w parach z możliwością obecności obserwatora. Ważne jest aby każdy uczestnik miał możliwość przećwiczenia faz rozwiązywania problemów wg Dewey'a (sytuacja problemowa, ukazanie problemu, wstępne gromadzenie informacji o przedmiocie (problemie), sformułowanie hipotezy w oparciu o zgromadzone informacje, plan działania, sprawdzenie słuszności przewidywań, formułowanie związane z rozwiązywaniem problemów). Ważne jest zwrócenie uwagi na zagadnienie utrudnień związanych z rozwiązaniem problemów (nastawienie, wcześniejsze doświadczenia, brak informacji, ograniczenia związane z postrzeganiem) i sposobów radzenia sobie z nimi zarówno przez samego mentora jak i osobę mentee. W trakcie realizacji tej sesji należy również podkreślić znaczenie analizy i syntezy informacji w pracy z drugą osobą, wskazując na korzyści wynikające z obiektywnej analizy danych.</p>
--	--	---	---



			<p>Sugerowane jest uświadomienie sobie przez uczestników swoich zasobów i ograniczeń w tym obszarze. Wskazane jest przeprowadzenie ćwiczeń umożliwiających uczestnikom analizę i syntezę informacji w odniesieniu do konkretnej sytuacji. Warto zwrócić uwagę na wpływ emocji ujawniających się w trakcie rozwiązywania problemów i identyfikację schematów emocjonalno-poznawczych przyszłych mentorów związanych z rozwiązywaniem problemów.</p>
Sesja 4/ 90 minut	5.6 Zarządzanie procesem wdrożenia rozwiązań przez mentee; 5.7 Podsumowanie Szkoły Mentorów i ewaluacja.	- uświadomienie znaczenia i korzyści dla procesu mentoringu wynikających ze skutecznego wdrażania rozwiązań przez mentee; - podsumowanie i ewaluacja szkolenia przez uczestników.	<p><u>Szczegółowa tematyka sesji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • rola i znaczenie umiejętności wdrażania rozwiązań przez mentee; • rola mentora w tym procesie wdrażania rozwiązań; • korzyści wyływające z umiejętności skutecznego wdrażania rozwiązań dla mentee i mentora; • Podsumowanie i ewaluacja szkolenia. <p><u>Rekomendacje do realizacji sesji:</u></p> <p>W trakcie tej sesji sugeruje się zwrócenie szczególnej uwagi na znaczenie umiejętności wdrażania rozwiązań przez mentee i rolę mentora w tym procesie. Należy podkreślić wspólne korzyści skutecznego wdrażania rozwiązań zarówno dla mentora jak i mentee, usystematyzowanie wiedzy dotyczącej danego problemu, wypracowanie najlepszych praktyk do wdrożenia rozwiązania, zrozumienie swojej roli i odpowiedzialności we wdrożeniu</p>



			<p>rozwiązania.</p> <p>Realizując cele ostatniej sesji szkoleniowej trener powinien zadbać o syntezę wiedzy i umiejętności uczestników nabytych w trakcie całej Szkoły Mentorów oraz przekazanie przez uczestników informacji zwrotnych i zaplanowanie przez nich działań po zakończeniu Szkoły.</p>
--	--	--	--



Załączniki

Załącznik 1. Ankieta ewaluacyjna

Ankieta ewaluacyjna

Proszę ocenić Szkołę Mentorów – moduł, zaznaczając odpowiednią cyfrę. Poszczególne cyfry oznaczają:

1 - całkowicie się nie	2 - nie zgadzam	3 - raczej się nie zgadzam	4 - nie mam zdania	5 - raczej się zgadzam	6 - zgadzam się	7 - całkowicie się zgadzam
------------------------------	-----------------------	----------------------------------	--------------------------	------------------------------	--------------------	----------------------------------

1.	Szkoła była przydatna z punktu widzenia mojej pracy	1	2	3	4	5	6	7
2.	Wiedza i umiejętności nabyte w Szkole pomogą mi lepiej pełnić rolę mentora	1	2	3	4	5	6	7
3.	Szkoła spełniła moje oczekiwania	1	2	3	4	5	6	7
4.	Trener mówił jasno i zrozumiale	1	2	3	4	5	6	7
5.	Trener podczas szkolenia tworzył atmosferę sprzyjającą efektywnej pracy	1	2	3	4	5	6	7

Proszę wpisać kwestie/informacje, których zabrakło w trakcie szkolenia:

Słownik pojęć

Mentoring biznesowy – rodzaj wsparcia bazujący na relacji między osobą rozpoczynającą a prowadzącą własną działalność gospodarczą (lub posiadającą doświadczenie w zarządzaniu), które zaangażowane są w proces doradczy, udzielanie rad, informacji i wskazówek dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej (przez odpowiednio do tego przygotowanego mentora biznesu) oraz w proces wspomagający rozwój i odkrywanie tkwiącego w człowieku nieuświadomionego potencjału i talentu. Proces ten może być realizowany w formie: mentoringu indywidualnego, mentoringu grupowego, e-mentoringu oraz intermentoringu.

Mentor biznesu – osoba prowadząca przez minimum 5 lat działalność gospodarczą (lub menadżer wyższego szczebla), odnosząca sukces w prowadzeniu firmy (w zarządzaniu) i posiadająca odpowiednią wiedzę, umiejętności, które wzmacniane własnym autorytetem i doświadczeniem chce przekazać swojemu podopiecznemu rozpoczynającemu prowadzenie firmy lub napotykaćemu trudności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (por. Luecke, 2006; Sidor-Rządowska, 2014).

Mentee – osoba w procesie mentoringu, która dzięki wiedzy, umiejętnościom, doświadczeniom, wskazówkom i unikatowym rozwiązaniom przekazywanym jej przez mentora biznesu jest ukierunkowywana, przygotowywana do radzenia sobie z trudnościami lub rozwiązywania problemów pojawiających się w trakcie zakładania i/lub prowadzenia własnej firmy.

Superwizor – czuwa nad prawidłowym przebiegiem procesu mentoringu. To osoba, która zna zasady prowadzenia mentoringu i przebieg sesji mentoringowych, zna rolę mentora i mentee oraz potrafi obiektywnie oceniać relacje zachodzące między nimi i udzielać konstruktywnych informacji zwrotnych. Ponadto potrafi rozwiązywać konflikty i mediuwać. Superwizora cechuje wysoka inteligencja emocjonalna i kompetencje interpersonalne.

Koordinator Systemu – instytucja zarządzająca systemem akredytacji mentorów start-up kobiet.



Institucja Wsparcia Start-up Kobiet - instytucja rynku pracy, instytucja otoczenia biznesu lub inna instytucja realizująca usługi wsparcia start-up kobiet zgodnie z standardem określonym w systemie akredytacji mentorów start-up kobiet;

Ośrodek Szkoleniowy Mentorów – jednostki/organizacje/institucje realizujące usługi szkolenia mentorów zgodnie ze standardem określonym w systemie akredytacji mentorów start-up kobiet.

Ośrodek Certyfikacyjny i Akredytacyjny Mentorów - jednostki/organizacje/institucje weryfikujące umiejętności mentorskie zgodnie ze standardem określonym w systemie akredytacji mentorów start-up kobiet.

Szkoła Mentorów – cykl szkoleniowy, którego celem jest nabycie kompetencji w zakresie prowadzenia procesu i sesji mentoringowych. Szkoła Mentorów realizowana jest w formie dwóch modułów szkoleniowych: moduł I „Metodyka mentoringu” (24 h) i moduł II „Kompetencje mentora” (40 h).