



FABRYKA BIZNESU I
FINANSÓW Sp. z
o.o.

Brak ocen dla tego dostawcy

Przywództwo od środka. Mentoring dla tych, którzy wiedzą, że skuteczność zaczyna się od autentyczności.

Numer usługi 2025/04/23/153970/2704584

📍 Słupsk / mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną
w czasie rzeczywistym)

👤 Mentoring

🕒 18 h

📅 05.05.2025 do 31.12.2026

4 800,00 PLN brutto
3 902,44 PLN netto
266,67 PLN brutto/h
216,80 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Kierunek - Rozwój
Grupa docelowa usługi	Grupa docelowa usługi mentoringu przywódczego to osoby pełniące funkcje zarządcze lub aspirujące do roli lidera, które chcą rozwijać swoje kompetencje przywódcze w sposób świadomy i spójny z własnymi wartościami. To zarówno kobiety, jak i mężczyźni, którzy zarządzają zespołami, koordynują projekty lub podejmują decyzje strategiczne i pragną wzmocnić swoją pewność siebie, skuteczność komunikacyjną oraz umiejętność budowania relacji. Usługa skierowana jest do tych, którzy czują, że dotychczasowe schematy zarządzania nie przynoszą oczekiwanych rezultatów, a presja, samotność decyzyjna lub brak wsparcia zaczynają odbijać się na ich efektywności i dobrostanie. Mentoring wspiera w radzeniu sobie z wyzwaniami, rozwijaniu asertywności, empatii, zarządzania sobą w czasie i świadomego podejmowania decyzji. To przestrzeń dla liderów gotowych na rozwój – bez oceniania, za to z uważnością i konkretnym wsparciem.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	10
Forma prowadzenia usługi	mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
Liczba godzin usługi	18

Cel

Cel biznesowy

Celem usługi mentoringu przywódczego jest rozwój kluczowych kompetencji leaderskich u osób pełniących funkcje zarządcze lub aspirujących do takich ról – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – poprzez indywidualną pracę nad obszarami takimi jak: świadome podejmowanie decyzji, skuteczna komunikacja, budowanie relacji, zarządzanie emocjami, empatyczne przywództwo, stawianie granic oraz wzmacnianie odporności psychicznej i osobistej pewności siebie.

Mentoring będzie wspierał uczestników w identyfikacji ich naturalnego stylu przywództwa, analizie obecnych wyzwań zawodowych i wewnętrznych barier oraz w formułowaniu działań zgodnych z ich wartościami i celami strategicznymi – zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zespołowym.

Rezultaty mentoringu będą mierzone poprzez:

- określenie indywidualnych celów rozwojowych uczestnika na pierwszej sesji (zapisanych w formie mierzalnych efektów),
- regularne weryfikowanie postępów na sesjach pośrednich (np. w oparciu o dzienniki refleksji, arkusze oceny postępu, informację zwrotną od zespołu lub przełożonego),
- porównanie samooceny kompetencji przywódczych na początku i na końcu procesu (np. w formie kwestionariusza lub testu 360°),
- ewaluację skuteczności mentoringu po zakończeniu cyklu (np. ankieta satysfakcji, analiza osiągniętych rezultatów względem celów, poziom wdrożonych zmian w codziennym funkcjonowaniu).

Dodatkowo: w przypadku klientów biznesowych możliwe będzie także określenie wpływu mentoringu na wskaźniki organizacyjne, takie jak: efektywność zespołu, retencja pracowników, spadek poziomu konfliktów lub liczby błędnych decyzji operacyjnych.

Cel jest realistyczny i osiągalny dzięki indywidualnemu podejściu do uczestnika oraz elastycznej strukturze procesu mentoringowego, który uwzględnia zarówno aktualne wyzwania zawodowe, jak i kontekst organizacyjny, w którym funkcjonuje klient. Dzięki doświadczeniu mentorki w pracy z liderami (w tym byłymi CFO, managerami projektów, właścicielami firm, specjalistami HR i osobami po awansie), możliwe jest precyzyjne dopasowanie formy i tempa pracy do możliwości uczestnika.

Praca odbywa się w oparciu o sprawdzone modele (m.in. cykl Kolba, GROW, Mapę Ról, Analizę Transakcyjną, mentoring transformacyjny), a także o autorskie narzędzia wspierające rozwój samoświadomości i umiejętności przywódczych. Ponadto mentoring wzmacniany jest narzędziami do pracy między sesjami: ćwiczeniami, dziennikami refleksji, wyzwaniami wdrożeniowymi.

Mentoring odpowiada na realne i aktualne potrzeby rynku pracy i otoczenia biznesowego. W czasach zwiększonej niepewności, wysokiej rotacji pracowników, przeciążenia obowiązkami oraz kryzysu autentycznego przywództwa, coraz więcej organizacji poszukuje rozwiązań, które wzmacniają liderów od wewnątrz – nie tylko narzędziowo, ale także emocjonalnie i mentalnie.

Uczestnik mentoringu zyskuje nie tylko konkretne kompetencje, ale przede wszystkim pewność siebie, wewnętrzną spójność i klarowność w działaniu – a to bezpośrednio wpływa na jakość podejmowanych decyzji, skuteczność komunikacyjną, budowanie relacji i wyniki zespołu.

Z perspektywy organizacji – rozwinięcie kompetencji przywódczych u kluczowych pracowników przekłada się na zwiększenie stabilności zespołów, lepsze zarządzanie zmianą, wzrost zaangażowania i efektywniejsze wdrażanie strategii.

Proces mentoringowy trwa od 3 do 6 miesięcy i obejmuje od 6 do 12 indywidualnych sesji (1–2 razy w miesiącu, w zależności od ustaleń). Już w trakcie trwania procesu uczestnik wdraża konkretne zmiany w swoim stylu pracy i zarządzania, co pozwala na ich bieżącą analizę, weryfikację i korektę.

Po zakończeniu programu przeprowadzana jest sesja podsumowująca, na której wspólnie omawiane są osiągnięcia, przeszkody oraz dalsze kroki w rozwoju. W razie potrzeby możliwe jest także zaplanowanie sesji follow-up po 3

miesiącach od zakończenia programu, co wzmacnia efekty wdrożeniowe i pozwala na utrwalenie nowych nawyków przywódczych.

Efekt usługi

Usługa mentoringu przywódczego prowadzi do realnych, mierzalnych zmian w sposobie funkcjonowania lidera. Efekt końcowy to nie tylko poszerzenie wiedzy, ale przede wszystkim transformacja podejścia do przywództwa – bardziej świadomego, opartego na autentyczności, relacjach i zrozumieniu siebie.

Efektom usługi jest rozwój lidera, który:

- lepiej rozumie siebie i swój styl przywództwa,
- potrafi zarządzać sobą i zespołem w sposób spójny z wartościami,
- rozpoznaje i wzmacnia swoje zasoby psychiczne,
- komunikuje się skutecznie, jasno i z szacunkiem,
- zwiększa efektywność w podejmowaniu decyzji,
- potrafi stawiać granice i podejmować trudne rozmowy,
- świadomie wpływa na atmosferę i kulturę organizacyjną.

To efekt pogłębionej pracy mentoringowej, która umożliwia uczestnikowi wyjście poza schematy i odzyskanie wpływu – zarówno na swoje decyzje, jak i na ludzi, z którymi współpracuje. Nie ma tu uniwersalnych recept, są za to narzędzia, pytania i przestrzeń do refleksji, która buduje wewnętrzną pewność działania.

Kryteria weryfikacji efektu usługi

Aby w sposób rzetelny i zgodny ze standardami ocenić skuteczność procesu mentoringowego, stosowane będą następujące kryteria weryfikacji – oparte zarówno na mierzalnych danych, jak i jakościowych obserwacjach postępu uczestnika:

1. Wyznaczenie celów indywidualnych i ocena ich realizacji

Na początku procesu uczestnik formułuje swoje cele rozwojowe (zgodne z metodą SMART).

Każdy cel przypisany jest do konkretnej kompetencji przywódczej.

Postęp jest oceniany wspólnie podczas sesji kontrolnych w połowie i na końcu cyklu.

Realizacja celu oceniana jest w skali 1–5 z uzasadnieniem oraz opisem wdrożonych działań.

2. Samoocena kompetencji przywódczych – narzędzia diagnostyczne

Na początku i końcu procesu uczestnik wypełnia kwestionariusz samooceny kompetencji (np. autorski kwestionariusz oparty na modelu 5 obszarów przywództwa).

Wyniki porównywane są z końcową ankietą, by ocenić przyrost świadomości i umiejętności.

Uczestnik ocenia także poziom pewności siebie, jasności celów, umiejętność zarządzania emocjami, skuteczność komunikacji.

3. Ocena wdrożonych zmian w praktyce

Efekt usługi weryfikowany jest przez analizę konkretnych zmian wdrożonych przez uczestnika w obszarach:

- komunikacja zespołowa,
- sposób podejmowania decyzji,
- zarządzanie sobą i energią,
- prowadzenie trudnych rozmów,
- rozwiązywanie konfliktów,
- organizacja pracy zespołu.

Zmiany mogą być opisywane w formie refleksji, studiów przypadków (case studies), zadań wdrożeniowych.

4. Feedback od zespołu lub przełożonych (opcjonalnie)

Jeśli uczestnik pracuje w zespole lub organizacji, możliwe jest zebranie anonimowej informacji zwrotnej 360° od współpracowników (zestaw pytań do oceny stylu przywództwa, spójności, poziomu komunikacji).

Zestawienie opinii przed i po procesie mentoringowym może stanowić silne źródło danych o zmianie postrzegania roli lidera.

5. Ankieta satysfakcji i ewaluacja mentoringu

Na zakończenie procesu uczestnik wypełnia ankietę satysfakcji, oceniając:

- przydatność mentoringu w kontekście zawodowym,
- stopień realizacji oczekiwań,
- wpływ na codzienną pracę i relacje,
- gotowość do rekomendacji programu innym liderom.

Uczestnik może również wyrazić refleksję końcową na temat transformacji, jaką przeszedł – co uległo zmianie, jakie nowe możliwości się otworzyły.

6. Dziennik refleksji / raport rozwojowy (narzędzie własne)

Uczestnik może prowadzić dziennik refleksji (lub uzupełniać cykliczne formularze), gdzie zapisuje:

- nowe wnioski z sesji,
- obserwacje własnych reakcji i zachowań,
- decyzje i zmiany, które wdrożył,
- trudności i strategie ich rozwiązania.

Na tej podstawie przygotowujemy jest raport końcowy (mentorka + uczestnik), który dokumentuje proces i efekty mentoringu.

Przykładowe efekty wdrożeniowe, jakie mogą zostać osiągnięte przez uczestników:

- Zbudowanie własnego modelu komunikacji w zespole i wdrożenie go w praktyce.
- Wzmocnienie asertywności w sytuacjach przeciążenia – nauka mówienia „nie” bez poczucia winy.
- Zwiększenie efektywności poprzez reorganizację działań i ustalenie priorytetów (np. w oparciu o macierz Eisenhowera).
- Odzyskanie wpływu w zespole po kryzysie w relacjach (np. po zmianie stanowiska lub konflikcie).
- Wzrost motywacji i zaangażowania poprzez lepsze dopasowanie stylu zarządzania do zespołu.
- Redukcja syndromu impostora i zwiększenie odwagi w podejmowaniu strategicznych decyzji.

Efekt usługi mentoringu przywódczego nie jest chwilową poprawą samopoczucia – to głębokie osadzenie uczestnika w jego roli lidera, z jasno określonymi wartościami, celami i narzędziami. To także odwaga, by działać po swojemu – świadomie i w zgodzie ze sobą. W otoczeniu pełnym szumu i presji, ta usługa pozwala na chwilę ciszy, w której naprawdę słyszeć własny głos.

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Efekt usługi zostanie potwierdzony poprzez opracowanie dokumentacji końcowej w formie raportu mentoringowego, zawierającego opis przebiegu procesu, wypracowane rozwiązania, diagnozę obszarów rozwojowych oraz rekomendacje dalszych działań. Dokument ten powstanie w wyniku współpracy mentorki i uczestnika usługi i będzie opierał się na danych zbieranych systematycznie w toku całego cyklu mentoringowego.

Raport będzie zawierał:

1. Opis kontekstu zawodowego uczestnika (stan wyjściowy, stanowisko, specyfika organizacji lub zespołu).
2. Cele rozwojowe sformułowane na początku procesu mentoringowego, zgodne z zasadą SMART.
3. Zakres tematyczny poszczególnych sesji, wraz z krótkim opisem zastosowanych narzędzi i technik mentoringowych (np. analiza wartości, mapa ról, matryca Eisenhowera, mentoring transformacyjny).
4. Opis przełomowych momentów w procesie – punktów zwrotnych, odkryć, zmian w postrzeganiu siebie i roli lidera.
5. Zestawienie wdrożonych działań i decyzji podjętych przez uczestnika w trakcie trwania procesu.
6. Wyniki samooceny kompetencji przywódczych wykonanej przed i po zakończeniu procesu mentoringowego.
7. Refleksje uczestnika – subiektywna ocena zmiany, poziomu satysfakcji, osiągniętych efektów i gotowości do dalszego rozwoju.
8. Rekomendacje dla Pracodawcy (jeśli dotyczy) – w zakresie wspierania dalszego rozwoju pracownika, potencjalnych obszarów do szkoleń, możliwości rozszerzenia programu na zespół.
9. Wytyczne dalszych kroków rozwojowych – lista konkretnych działań, które uczestnik może realizować po zakończeniu mentoringu, np. wdrożenie autorskiego modelu komunikacji w zespole, cykliczne refleksje, rozwijanie kompetencji miękkich w obszarze zarządzania konfliktem, prowadzenia rozmów oceniających, pracy z emocjami.

Dokument będzie wzbogacony o załączniki potwierdzające aktywność uczestnika w procesie, takie jak:

- formularz diagnozy potrzeb rozwojowych,
- arkusze pracy własnej (np. wizja lidera, analiza wartości, „mapa ról”),
- notatki z sesji mentoringowych (z zachowaniem poufności),
- dziennik refleksji prowadzony przez uczestnika,

- arkusz oceny postępów na skali kompetencji przywódczych (samoocena + ocena mentorki),
- opcjonalnie: zestawienie informacji zwrotnych z organizacji (feedback 360° lub indywidualny feedback od zespołu/przełożonych, jeśli proces został wdrożony w środowisku pracy i uczestnik miał zgodę na zebranie takiej informacji).

W trakcie trwania procesu uczestnik będzie systematycznie zachęcany do refleksji, autorefleksji i oceny postępów. Mentorka będzie pełnić rolę nie tylko osoby wspierającej rozwój, ale również partnerki w analizie wdrażanych zmian. Każda sesja kończy się wyznaczeniem celu wdrożeniowego i planem działania, które są weryfikowane na kolejnych spotkaniach. Dzięki temu proces jest nie tylko refleksyjny, ale także wdrożeniowy – realnie wpływa na sposób funkcjonowania uczestnika w roli lidera.

Końcowy dokument mentoringowy nie jest jedynie formą sprawozdania, lecz stanowi realne narzędzie strategiczne, które może być wykorzystane przez uczestnika do dalszego planowania rozwoju kariery zawodowej, a także przez pracodawcę jako podstawa do planowania ścieżek rozwoju i sukcesji kadrowej. W przypadku usług zakupionych przez organizację – raport może posłużyć jako punkt wyjścia do działań zespołowych, wdrożenia systemowego programu wsparcia liderów lub aktualizacji modelu kompetencyjnego.

Główne atuty wybranej metody potwierdzania efektów:

- połączenie jakościowych i ilościowych narzędzi oceny postępów,
- indywidualizacja dokumentu względem specyfiki pracy i sytuacji zawodowej uczestnika,
- skupienie na realnym wdrożeniu i efektach, a nie tylko teoretycznej refleksji,
- możliwość wykorzystania raportu przez pracodawcę w działaniach HR, planowaniu sukcesji i ocenie efektywności inwestycji w rozwój pracownika.

Metoda potwierdzania efektu usługi mentoringu przywódczego zakłada kompleksowe, wielowymiarowe podejście do oceny postępów i skuteczności procesu. Jest to nie tylko formalność dokumentacyjna, ale przede wszystkim narzędzie, które wzmacnia efekty rozwojowe, wspiera dalszy rozwój i stanowi wartość dla uczestnika oraz jego organizacji. Dokument końcowy nie tylko odzwierciedla efekty mentoringu, ale jest także przewodnikiem po kolejnych krokach – osobistych i zawodowych.

Kwalifikacje

Program

Usługa obejmuje 12 indywidualnych sesji mentoringowych po 1,5 godziny każda, co daje łącznie 18 godzin pracy rozwojowej. Spotkania realizowane są w cyklu cotygodniowym lub co dwutygodniowym – zależnie od dynamiki pracy uczestnika i jego możliwości wdrożeniowych. Każda sesja odbywa się w formule 1:1 i ma charakter poufny. Mentoring prowadzony jest zgodnie z zasadami etycznymi EMCC i podejściem transformacyjnym.

Zgodnie z ideą mentoringu, proces jest elastyczny i oparty na aktualnych wyzwaniach uczestnika, dlatego niniejszy program ma charakter ramowy – stanowi orientacyjną strukturę spotkań, która może być modyfikowana w zależności od kontekstu, doświadczenia i potrzeb osoby mentorowanej.

Etap I – Wprowadzenie i diagnoza (Sesje 1–2)

1. Ustalenie kontekstu zawodowego i roli lidera

- analiza aktualnej sytuacji zawodowej uczestnika, jego wyzwań i środowiska pracy
- identyfikacja głównych obszarów do rozwoju (np. komunikacja, delegowanie, decyzje, asertywność)

1. Diagnoza stylu przywództwa i wartości osobistych

- praca z Mapą Ról, analiza wartości i motywatorów
- refleksja nad własną definicją przywództwa i źródłem autorytetu
- sformułowanie celów mentoringowych w oparciu o metodę SMART

Etap II – Praca w obszarach kluczowych dla przywództwa (Sesje 3–10)

Program zakłada pracę w wybranych blokach tematycznych. To uczestnik – przy wsparciu mentorki – decyduje, które z obszarów są dla niego priorytetowe i jakim tempem będzie pracować. Poniżej orientacyjny podział sesji i możliwe tematy do eksploracji:

3. Komunikacja leaderska i feedback

- styl komunikacji a wpływ na zespół

- prowadzenie trudnych rozmów
- model komunikatu „JA”, techniki feedbacku i feedforwardu

4. Asertywność i stawianie granic

- różnice między asertywnością, agresją i uległością
- ćwiczenia sytuacyjne, techniki komunikacyjne
- wzmacnianie pewności siebie w kontekście obrony własnych decyzji

5. Decyzyjność i samodzielność

- modele podejmowania decyzji (intuicja vs. dane)
- analiza przeszkód decyzyjnych (perfekcjonizm, lęk, obawa przed oceną)
- wzmocnienie odwagi decyzyjnej

6. Zarządzanie sobą w czasie i energii

- diagnoza stylu pracy, pułapki produktywności
- priorytetyzacja zadań (np. macierz Eisenhowera)
- równowaga między działaniem a regeneracją

7. Odporność psychiczna i radzenie sobie z kryzysem

- identyfikacja osobistych zasobów i „drenaży energii”
- budowanie strategii radzenia sobie w trudnych emocjonalnie sytuacjach
- praca z krytyką, presją i lękiem

8. Styl zarządzania i budowanie autorytetu

- przegląd stylów liderekich (transformacyjny, transakcyjny itd.)
- budowanie autorytetu bez dominacji
- zarządzanie zespołem w oparciu o zaufanie i współodpowiedzialność

9. Rozwój relacji w zespole i empatyczne przywództwo

- inteligencja emocjonalna lidera
- relacje w mikrozespołach i makrostrukturze organizacyjnej
- rola lidera jako „klimatu organizacyjnego”

10. Praca nad indywidualnym wyzwaniem uczestnika

- sesja w całości dedykowana bieżącemu tematowi, który wyłonił się w trakcie procesu
- możliwość pogłębionej analizy sytuacji i opracowania planu działania

Etap III – Domknięcie procesu i integracja (Sesje 11–12)

11. Ewaluacja efektów i analiza wdrożeń

- porównanie stanu wyjściowego i obecnego
- ocena realizacji celów SMART
- podsumowanie kluczowych lekcji i wdrożeń

12. Planowanie dalszego rozwoju i zakończenie procesu

- przygotowanie planu dalszych działań (wewnętrznych lub organizacyjnych)
- sesja refleksyjna: jakie cechy lidera rozwinąłem/am?
- zamknięcie procesu i udokumentowanie efektu usługi

Dodatkowe elementy procesu (niezależne od sesji):

- dziennik refleksji – uczestnik ma możliwość (ale nie obowiązek) prowadzenia dziennika między sesjami, w którym zapisuje obserwacje, odkrycia, trudności, postępy i refleksje;
- zadania wdrożeniowe – po każdej sesji uczestnik otrzymuje propozycję ćwiczenia lub działania do przetestowania w praktyce;
- opcjonalna sesja follow-up po 3 miesiącach – możliwość sprawdzenia trwałości wdrożeń i omówienia nowych wyzwań, jeśli uczestnik lub organizacja tego potrzebuje;
- raport końcowy – dokument zawierający diagnozę, podsumowanie celów, efekty, rekomendacje i wytyczne do dalszego rozwoju.

Ramowy program stanowi bazę, która może być w całości zmodyfikowana w zależności od potrzeb uczestnika. Mentoring nie jest szkoleniem – to przestrzeń dialogu, refleksji i wzrostu, w której to klient wskazuje kierunek. Rola mentorki polega na towarzyszeniu, zadawaniu mocnych pytań, oferowaniu inspiracji i wspieraniu w analizie decyzji.

Zakres tematyczny może być zawężony lub rozszerzony w zależności od tego, czy uczestnik doświadcza wyzwań w jednym konkretnym obszarze (np. komunikacja z zespołem), czy też przechodzi większą zmianę (np. awans, zmiana środowiska pracy, wypalenie, utrata sensu działania). Elastyczność struktury to celowe założenie, które umożliwia pracę z żywym człowiekiem, a nie z podręcznikowym przypadkiem.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
Brak wyników.						

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 800,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 902,44 PLN
Koszt osobogodziny brutto	266,67 PLN
Koszt osobogodziny netto	216,80 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Agnieszka Dobosz

Posiadam ponad 25-letnie doświadczenie menedżerskie, w tym na stanowisku dyrektor zarządzającej w firmie produkcyjnej. Obecnie jako akredytowana mentorka EMCC wspieram liderów w rozwoju kompetencji przywódczych, komunikacji i pewności siebie. Prowadzę procesy indywidualne i grupowe, łącząc wiedzę strategiczną z uważnym, transformacyjnym podejściem opartym na relacji i refleksji.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma dostęp do zestawu autorskich materiałów wspierających proces mentoringowy – w tym ćwiczeń refleksyjnych, kart pracy, narzędzi diagnostycznych (np. mapa ról, analiza wartości, dziennik wdrożeń) oraz inspirujących zasobów wspomagających rozwój kompetencji przywódczych. Wszystkie materiały są przekazywane na własność uczestnika – mogą być przez niego wykorzystywane także po zakończeniu procesu. Nie zatrzymuję ich kopii, nie archiwizuję – to narzędzia do pracy osobistej, które pozostają w rękach osoby, która z nich korzysta. Mentoring to nie tylko rozmowa, to także przestrzeń do samodzielnej eksploracji – materiały mają w tym procesie rolę wsparcia, a nie kontroli.

Warunki techniczne

Usługa mentoringowa może być realizowana w trzech formach: stacjonarnie, online lub hybrydowo – w zależności od preferencji uczestnika.

- Spotkania stacjonarne odbywają się w Słupsku, w komfortowej przestrzeni sprzyjającej skupieniu i refleksji.
- Spotkania online prowadzone są za pośrednictwem aplikacji Google Meet. Uczestnik powinien dysponować stabilnym łączem internetowym, kamerą i mikrofonem oraz spokojnym miejscem do rozmowy. Nie jest wymagane instalowanie dodatkowego oprogramowania – wystarczy dostęp do przeglądarki internetowej.
- Forma hybrydowa (część spotkań na miejscu, część online) możliwa jest do ustalenia indywidualnie, z uwzględnieniem harmonogramu i dostępności obu stron.

Wszystkie formy spotkań są równoważne pod względem jakości merytorycznej i zapewniają pełną poufność oraz komfort pracy mentoringowej.

Adres

ul. Portowa 13B/180B

76-200 Słupsk

woj. pomorskie

Słupski Inkubator Technologiczny

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Winda, bezpłatny parking

Kontakt



Agnieszka Dobosz

E-mail agnieszka@fbif.pl

Telefon (+48) 533 298 996