



FABRYKA BIZNESU I
FINANSÓW Sp. z
o.o.

Brak ocen dla tego dostawcy

Z głową i z sercem. Mentoring dla liderów zespołów, którzy potrzebują wsparcia w komunikacji, zarządzaniu konfliktem, dawaniu feedbacku, byciu „pomiędzy” zespołem a zarządem.

Numer usługi 2025/07/27/153970/2905236

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

👤 Mentoring

🕒 18 h

📅 04.08.2025 do 31.12.2025

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
Identyfikatory projektów	Kierunek - Rozwój, Małopolski Pociąg do kariery, Regionalny Fundusz Szkoleniowy II
Grupa docelowa usługi	Usługa skierowana jest do liderów zespołów – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – którzy pełnią funkcję operacyjną, zarządzają ludźmi na co dzień i funkcjonują w przestrzeni „pomiędzy” oczekiwaniami zarządu a potrzebami zespołu. To osoby, które często nie mają formalnego przygotowania menedżerskiego, a mimo to mierzą się z trudnymi rozmowami, napięciami, odpowiedzialnością i koniecznością podejmowania decyzji. Mentoring przeznaczony jest dla tych, którzy chcą rozwijać się jako liderzy – nie tylko zadaniowi, ale też relacyjni. Dla tych, którzy chcą budować zaufanie, udzielać informacji zwrotnej w sposób wspierający, radzić sobie z konfliktem bez unikania lub przeciągania napięcia oraz wzmacniać siebie, nie tracąc empatii. Program jest szczególnie wartościowy dla osób, które czują się samotne w swojej roli lub przytłoczone próbą pogodzenia presji wyników z potrzebą ludzkiego podejścia.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	10
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	18
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel biznesowy

Celem usługi jest wzmocnienie kompetencji liderskich uczestnika/uczestniczki poprzez indywidualny proces mentoringowy, skoncentrowany na wyzwaniach, z jakimi mierzą się liderzy zespołów funkcjonujący w strukturach organizacyjnych. Uczestnik pracuje nad rozwinięciem umiejętności świadomej komunikacji, konstruktywnego rozwiązywania konfliktów, przekazywania informacji zwrotnej oraz budowania relacji opartych na zaufaniu – zarówno w zespole, jak i w relacji z przełożonymi.

Usługa wspiera liderów, którzy funkcjonują w tzw. warstwie operacyjnej – zarządzają zadaniami, procesami i ludźmi, a jednocześnie są ogniwem łączącym oczekiwania zarządu z rzeczywistością zespołu. W tej przestrzeni nie brakuje napięć, niejednoznacznych sytuacji, „niedopowiedzianych komunikatów” i samotnych decyzji. Mentoring pomaga uporządkować tę codzienność, przywrócić poczucie wpływu i nauczyć się działać tak, by nie tracić siebie – ani skuteczności, ani empatii.

Cel mentoringu w ujęciu SMART:

S – Specyficzny:

Mentoring ma za zadanie pomóc uczestnikowi w identyfikacji własnych zasobów i trudności w roli lidera zespołu, a następnie wzmocnić kluczowe kompetencje w obszarach komunikacji interpersonalnej, zarządzania konfliktem, informacji zwrotnej, podejmowania decyzji i działania w warunkach niepewności.

M – Mierzalny:

Osiągnięcie celu będzie mierzone poprzez:

- realizację indywidualnych celów mentoringowych (SMART) ustalonych na początku procesu,
- porównanie wyników samooceny przed i po zakończeniu procesu (kwestionariusz),
- dokumentację postępów (np. dziennik refleksji, obserwacje mentorki, raport końcowy),
- wdrożenie przez uczestnika realnych zmian w komunikacji, stylu zarządzania i podejmowanych decyzjach.

A – Osiągalny:

Proces mentoringowy trwa od 3 do 6 miesięcy i obejmuje od 8 do 12 sesji. Program jest elastyczny, dopasowany do kontekstu uczestnika. Mentorka nie narzuca schematów, lecz wspiera w tworzeniu własnego stylu. Osiągnięcie celu jest możliwe dzięki uważnej pracy 1:1, realnym refleksjom oraz zastosowaniu wybranych narzędzi – w tym elementów analizy transakcyjnej, pracy z wartościami, komunikacji opartej na faktach, emocjach i intencji.

R – Realistyczny i istotny:

Mentoring odpowiada na realne potrzeby liderów zespołów: brak wsparcia, napięcia relacyjne, brak pewności w podejmowaniu decyzji, samotność w roli, nadmiar odpowiedzialności, trudności w przekazywaniu trudnych komunikatów. Wspiera nie tylko rozwój kompetencji, ale też poprawia dobrostan psychiczny lidera, który funkcjonuje w środowisku pełnym sprzecznych oczekiwań.

T – Terminowy:

Cel realizowany jest w ustalonym czasie – standardowo w ciągu 3 do 6 miesięcy od rozpoczęcia procesu mentoringowego. Ostatnia sesja ma charakter podsumowujący i zawiera ocenę stopnia realizacji celów oraz opracowanie planu dalszych działań uczestnika. Na życzenie możliwe jest przeprowadzenie sesji follow-up po 4–6 tygodniach.

Co uczestnik zyska dzięki realizacji celu?

- jasność co do swojej roli i pozycji w strukturze organizacyjnej,
- większą pewność siebie w komunikowaniu decyzji i oczekiwań,
- narzędzia do radzenia sobie z konfliktem – bez unikania i bez agresji,
- gotowość do prowadzenia rozmów, które dziś odkłada,
- wewnętrzny kompas – pozwalający działać nie tylko skutecznie, ale też w zgodzie ze sobą.

A organizacja?

- zyskuje lidera, który lepiej komunikuje się z zespołem i przełożonymi,
- zmniejsza poziom napięcia i wypalenia u osób zarządzających liniowo,
- wzmacnia mosty, które dotąd nie łączyły – czyli relacje między „górami” a „dołami” organizacji,
- podnosi jakość zarządzania bez konieczności zmiany struktury.

Ten mentoring nie obiecuje złotych rozwiązań. On daje przestrzeń i narzędzia – do tego, by lider mógł oddychać pełniej. Działać klarowniej. I wreszcie poczuć, że może być skuteczny z głową i obecny z sercem – bez konieczności rezygnowania z którejkolwiek z tych stron.

Efekt usługi

Efektom usługi mentoringowej „Z głową i z sercem” jest realna poprawa jakości zarządzania zespołem przez osobę uczestniczącą w procesie. Efekt ten rozumiany jest wielowymiarowo – jako rozwój umiejętności komunikacyjnych, większa sprawczość w sytuacjach trudnych, poprawa relacji z zespołem i przełożonymi oraz zwiększenie odporności psychicznej w codziennym funkcjonowaniu lidera.

Uczestnik mentoringu zaczyna lepiej rozumieć siebie w roli lidera operacyjnego, czyli osoby, która działa pod presją wyników, czasu, oczekiwań z góry i z dołu. Uczy się, jak nie tracić głowy, gdy trzeba szybko podejmować decyzje, a jednocześnie nie rezygnować z serca – czyli z relacji, uważności, empatii i szacunku do ludzi, z którymi pracuje. Efekt usługi to więc nie tylko zestaw kompetencji, ale zmiana sposobu obecności lidera w zespole i w organizacji.

Uczestnik po zakończeniu mentoringu:

- potrafi precyzyjnie komunikować się z zespołem i przełożonymi,
- prowadzi rozmowy – również trudne – z większą świadomością i spokojem,
- udziela i przyjmuje informację zwrotną w sposób wspierający,
- rozumie mechanizmy konfliktu i potrafi im zapobiegać lub je rozwiązywać,
- odróżnia emocje własne od emocji zespołu i nie przenosi ich nieświadomie,
- umie wyznaczyć granice w relacji z zespołem bez poczucia winy,
- lepiej zarządza swoim napięciem i nie tłumi go w pracy,
- potrafi nazwać swój styl zarządzania i kierować nim świadomie, a nie reaktywnie.

Efekt usługi to także zmniejszenie wewnętrznego przeciążenia lidera, większa stabilność w zachowaniu, lepsza współpraca w zespole i wyraźniejsze miejsce uczestnika w strukturze organizacyjnej.

Osiągnięcie efektu mentoringu weryfikowane będzie przy pomocy kilku wzajemnie uzupełniających się metod, które łączą samoocenę uczestnika, obserwacje mentorki oraz analizę realnych wdrożeń w codziennej pracy. Kryteria zostały dobrane tak, aby mierzyć nie tylko wiedzę czy deklaracje, ale przede wszystkim zmianę w postawie i działaniu.

Osiągnięcie efektu mentoringu weryfikowane będzie przy pomocy kilku wzajemnie uzupełniających się metod, które łączą samoocenę uczestnika, obserwacje mentorki oraz analizę realnych wdrożeń w codziennej pracy. Kryteria zostały dobrane tak, aby mierzyć nie tylko wiedzę czy deklaracje, ale przede wszystkim zmianę w postawie i działaniu.

Karta celów mentoringowych

Już na początku procesu uczestnik, wspólnie z mentorką, formułuje cele mentoringowe zgodnie z metodą SMART. Cele odnoszą się do konkretnych trudności lub obszarów do rozwoju, np.:

- „Chcę nauczyć się prowadzić rozmowy o błędach w sposób spokojny i konkretny”,
- „Chcę umieć przekazać trudną decyzję zespołowi bez potrzeby tłumaczenia się”,
- „Chcę potrafić powiedzieć 'nie', gdy coś przekracza moje zasoby”.

Na zakończenie procesu analizowany jest stopień realizacji tych celów – zarówno opisowo, jak i w formie skal (1–5).

Kwestionariusz samooceny przed i po mentoringu

Uczestnik wypełnia kwestionariusz samooceny na początku i na końcu procesu. Ocena obejmuje m.in. obszary:

- pewność siebie w komunikacji z zespołem,
- reakcje na sytuacje konfliktowe,
- gotowość do rozmów trudnych,
- umiejętność przyjmowania krytyki,
- poczucie wpływu w relacji z przełożonymi,
- umiejętność stawiania granic.

Zmiana poziomu samooceny jest jednym z kluczowych wskaźników efektu usługi.

Dziennik refleksji (opcjonalny)

Uczestnik może prowadzić dziennik refleksji, który pozwala zauważyć mikrozmiany i nowe zachowania wdrażane między sesjami. Dziennik może być prowadzony w formie pisemnej lub głosowej. Zawiera opisy sytuacji, które pokazały zmianę w działaniu uczestnika – np. nowy sposób prowadzenia rozmowy z zespołem, decyzja o nieprzyjęciu nadmiernego obowiązku, zastosowanie techniki z sesji mentoringowej.

Arkusz wdrożeniowy / plan działań po mentoringu

Na ostatniej sesji uczestnik formułuje plan dalszego działania – zawierający m.in.

- 2–3 najważniejsze zmiany, które wdrożył już w czasie procesu,
- konkretne zachowania, które chce utrwalić,
- obszary, które nadal wymagają uważności,
- rytuały lub narzędzia wspierające dalszy rozwój.

Arkusz wdrożeniowy stanowi część raportu końcowego i może być udostępniony pracodawcy jako dokument podsumowujący efekty procesu (jeśli mentoring był opłacony przez firmę).

Obserwacje mentorki

Mentorka dokumentuje obserwacje postawy i języka uczestnika – zarówno na początku, jak i pod koniec procesu. Zmiany w tonie wypowiedzi, pewności w relacjonowaniu trudnych sytuacji, umiejętność zatrzymania się w emocjach, zmniejszenie potrzeby kontroli czy unikania – to wszystko stanowi czytelny wskaźnik rozwoju.

Raport końcowy z procesu mentoringowego, który zawiera:

- krótkie podsumowanie kontekstu wyjściowego,
- opis przepracowanych tematów i narzędzi,
- ocenę realizacji celów mentoringowych,
- wskazanie efektów wewnętrznych (świadomość, spokój, gotowość) i zewnętrznych (działania, wdrożenia),
- rekomendacje dalszych kroków.

Raport może zostać przekazany uczestnikowi, a także pracodawcy – jako element dokumentujący rozwój kadry kierowniczej.

Sesja follow-up (opcjonalna)

Po 4–6 tygodniach od zakończenia mentoringu możliwa jest sesja uzupełniająca. Celem jest sprawdzenie trwałości efektów, analiza wdrożeń oraz ewentualne dostrojenie dalszych działań. Taka sesja dodatkowo wspiera utrwalenie zmiany i zwiększa prawdopodobieństwo trwałego efektu.

Efekt usługi mentoringowej „Z głową i z sercem” nie wyraża się jedynie w zdaniach „czuję się lepiej”.

On wyraża się w tym, że lider wraca na poniedziałkowy poranek z nową energią – i z decyzją, że nie musi już wybierać między skutecznością a człowieczeństwem.

Bo może działać z głową. I być obecny z sercem.

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi mentoringowej „Z głową i z sercem” opiera się na dokumentacji procesu rozwojowego uczestnika, prowadzonej w sposób uporządkowany, mierzalny i transparentny. Celem tej metody jest nie tylko potwierdzenie, że efekt został osiągnięty, ale także pokazanie, na czym ten efekt polega i jak uczestnik może dalej z niego korzystać – indywidualnie lub w ramach rozwoju wewnątrz organizacji.

Efekt mentoringu potwierdzany jest na podstawie zestawu narzędzi i działań realizowanych w trakcie całego procesu oraz poprzez przygotowanie końcowego dokumentu podsumowującego, zgodnego z wymaganiami Bazy Usług Rozwojowych. Dokument ma charakter rozwojowy, nie oceniający – służy zarówno uczestnikowi, jak i (opcjonalnie) pracodawcy, jako dowód trwałego efektu usługi i materiał do dalszej pracy rozwojowej.

Główną formą potwierdzenia osiągnięcia efektu jest **raport mentoringowy**, wspierany dodatkowymi dokumentami i narzędziami towarzyszącymi. Poniżej przedstawiono elementy tej metody.

Raport mentoringowy

To dokument tworzony na zakończenie procesu, przygotowywany przez mentorkę we współpracy z uczestnikiem. Raport zawiera:

- opis sytuacji wyjściowej uczestnika: rola w organizacji, wyzwania, napięcia, obszary niepewności,
- zdefiniowane cele mentoringowe, sformułowane zgodnie z metodą SMART,
- tematy i obszary pracy poruszane w trakcie sesji (np. komunikacja, zarządzanie konfliktem, informacja zwrotna, relacje z przełożonymi, stawianie granic),
- narzędzia i podejścia wykorzystane w procesie: m.in. ćwiczenia z analizy transakcyjnej, modele feedbacku, mapa relacji, praca z przekonaniami, analiza stylów komunikacyjnych,
- obserwacje mentorki dotyczące postawy uczestnika, sposobu reagowania, zmiany w języku i stylu zarządzania,
- efekty wdrożeń: opis realnych zmian w zachowaniu, stylu pracy, relacjach z zespołem i przełożonymi,
- refleksje uczestnika oraz jego własna ocena rozwoju i efektów,
- rekomendacje dalszych działań – zarówno dla uczestnika, jak i ewentualnie dla pracodawcy.

Raport ten pełni funkcję dokumentu rozwojowego i może być przekazany pracodawcy jako potwierdzenie realizacji celu i efektów usługi. Może także być wykorzystany jako element ścieżki rozwoju kariery uczestnika w organizacji.

Karta celów mentoringowych i ocena ich realizacji

Na początku procesu uczestnik formułuje 2–3 cele rozwojowe – osadzone w jego aktualnej sytuacji zawodowej i codziennych wyzwaniach. Na zakończenie procesu dokonywana jest wspólna ocena ich realizacji – zarówno przez uczestnika, jak i przez mentorkę. Ocena odbywa się opisowo oraz poprzez skalę 1–5, a jej wynik trafia do raportu końcowego.

Kwestionariusz samooceny kompetencji liderek

Kwestionariusz wypełniany jest dwukrotnie – przed pierwszą sesją oraz na zakończenie procesu. Obejmuje m.in. następujące obszary:

- umiejętność komunikacji z zespołem i przełożonymi,
- gotowość do prowadzenia rozmów trudnych i dawania informacji zwrotnej,
- zdolność do rozwiązywania sytuacji konfliktowych,
- odporność na presję, umiejętność zachowania spokoju,
- podejmowanie decyzji i stawianie granic.

Zmiana samooceny w czasie stanowi jeden z kluczowych wskaźników skuteczności mentoringu.

Plan działań po mentoringu (arkusz wdrożeniowy)

Na zakończenie procesu uczestnik tworzy własny plan dalszego działania, zawierający:

- kluczowe obszary, które rozwinął w czasie mentoringu,
- działania i nawyki, które chce kontynuować,
- konkretne sytuacje, w których planuje zastosować nowe podejście,
- strategie na utrwalenie zmiany,
- potencjalne zagrożenia i sposoby radzenia sobie z nimi.

Arkusz może funkcjonować samodzielnie lub jako załącznik do raportu mentoringowego. Uczestnik może korzystać z niego po zakończeniu usługi jako narzędzia samodzielnego rozwoju.

Notatki i obserwacje mentorki

Mentorka dokumentuje przebieg procesu oraz zmiany zachodzące w postawie uczestnika – nie jako forma oceny, lecz jako profesjonalna obserwacja towarzysząca zmianie. Obserwacje dotyczą m.in.:

- sposobu mówienia o sobie i o zespole,
- sposobu reagowania na trudne pytania lub sytuacje,
- gotowości do podejmowania decyzji,
- umiejętności oddzielania faktów od emocji,
- stopnia ugruntowania nowych postaw i nawyków.

Dodatkowe narzędzia (opcjonalnie): dziennik refleksji, feedback od zespołu, narzędzia analityczne

Uczestnik może otrzymać lub sam prowadzić dziennik refleksji między sesjami. W przypadku usług realizowanych dla firm możliwe jest włączenie informacji zwrotnej od zespołu lub HR, o ile nie narusza to zasad poufności. Uczestnik może również korzystać z narzędzi takich jak testy stylów komunikacyjnych, mapa stylów leaderskich lub analiza transakcyjna, których wyniki mogą być uwzględnione w podsumowaniu efektu.

Sesja follow-up (po 4–6 tygodniach, opcjonalnie)

Mentoring może być zakończony dodatkową sesją uzupełniającą, której celem jest:

- podsumowanie wdrożonych działań,
- refleksja nad efektami utrwalonymi w praktyce,
- ewentualne doprecyzowanie dalszych kierunków rozwoju.

Sesja ta dodatkowo wzmacnia efekt procesu i może być dokumentowana krótką notatką.

Metoda potwierdzenia efektu usługi mentoringowej „Z głową i z sercem” opiera się na pracy prowadzonej w procesie – nie tylko na początku i końcu, ale na uważnym towarzyszeniu uczestnikowi przez całą drogę. Efekt jest dokumentowany, omawiany i integrowany w formie raportu, arkusza działań i autorefleksji. Wszystkie elementy służą temu, by uczestnik wiedział, co się w nim zmieniło, jak z tej zmiany korzystać – i jak ją utrzymywać dalej.

To nie jest potwierdzenie „że był”. To jest potwierdzenie, że **coś się w nim realnie zmieniło** – i że może dzięki temu być liderem, który nie tylko działa skutecznie, ale też oddycha w tej roli pełniej i spokojniej. Bez tracenia siebie.

Kwalifikacje

Program

Program obejmuje od 8 do 12 sesji indywidualnych (każda po 1,5 godziny), rozłożonych na okres od 3 do 6 miesięcy. Spotkania odbywają się w cyklu cotygodniowym lub co dwutygodniowym – w zależności od dostępności uczestnika i dynamiki procesu. Każda sesja ma charakter pogłębionej rozmowy mentoringowej z wykorzystaniem wybranych technik rozwojowych.

Mentoring nie opiera się na sztywnym scenariuszu – prowadzony jest w formule indywidualnej i procesowej, co oznacza, że mentorka podąża za realnymi wyzwaniami, emocjami i kontekstem uczestnika. Poniższy ramowy program wskazuje potencjalne obszary i tematy, które mogą zostać poruszone w procesie – nie są to jednak sztywne moduły, a raczej drogowskazy.

ETAP 0 – WSTĘPNE SPOTKANIE ORGANIZACYJNE (0,5–1 h)

Spotkanie mające na celu omówienie zasad współpracy, zapoznanie się z kontekstem organizacyjnym uczestnika, ustalenie formy kontaktu, częstotliwości spotkań oraz ewentualnych oczekiwań ze strony organizacji (jeśli usługa opłacana jest przez firmę). Ustalenie zasad poufności.

SESJA 1 – Diagnoza sytuacji i określenie celów mentoringu

- Omówienie obecnej sytuacji zawodowej uczestnika (rola, zespół, struktura, napięcia).
- Identyfikacja wyzwań, trudności, oczekiwań i pragnień.
- Ustalenie indywidualnych celów mentoringowych (metoda SMART).
- Wprowadzenie do formy pracy mentoringowej i zasad procesu.

SESJA 2 – Ja jako lider zespołu – rola, tożsamość, granice

- Analiza tożsamości liderskiej: co znaczy „być liderem”?
- Różnica między rolą a osobą.
- Wyznaczanie i komunikowanie granic w relacjach zespołowych.
- Praca z syndromem „przyjaciół-szeł” i potrzebą bycia lubianym.

SESJA 3 – Komunikacja z zespołem i przełożonymi

- Identyfikacja stylów komunikacyjnych.
- Rozpoznawanie trudnych rozmów: co w nich trudne?
- Ćwiczenie komunikacji opartej na faktach, emocjach i intencji.
- Praca z komunikatami typu „muszę”, „powinienem”, „bo inaczej...”.

SESJA 4 – Informacja zwrotna – jak mówić, by budować

- Różnice między oceną a feedbackiem.
- Modele konstruktywnego feedbacku.
- Rozmowy o błędach, efektywności, zachowaniach trudnych.
- Praca z własnym oporem przed mówieniem rzeczy niewygodnych.

SESJA 5 – Konflikt jako źródło napięcia i rozwoju

- Czym jest konflikt i co go wywołuje w zespole.
- Mechanizmy unikania lub eskalacji.
- Praca z konkretnym przypadkiem konfliktowym uczestnika.
- Budowanie wewnętrznego spokoju w sytuacjach napięcia.

SESJA 6 – Decyzje, odpowiedzialność i presja oczekiwań

- Rola lidera jako osoby podejmującej decyzje.
- Zarządzanie sobą w stresie, presji, przeciążeniu.
- Praca z przekonaniami: „muszę być dostępny”, „nie mogę zawieść”.
- Odporność psychiczna i energia osobista.

SESJA 7 – Relacja z przełożonym: asertywność i realność

- Jak mówić do „góry”, by być słyszany.
- Rola lidera jako ogniwa pomiędzy.
- Praca z lojalnością wobec firmy i zespołu – gdy się wykluczają.
- Techniki asertywnej komunikacji z przełożonymi.

SESJA 8 – Autentyczność w roli liderskiej

- Co oznacza „bycie sobą” jako lider.
- Czy trzeba być „silnym”? Czy można pokazać emocje?
- Równowaga między autentycznością a odpowiedzialnością.
- Praca z wewnętrznymi sprzecznościami i wymaganiami.

SESJE 9–11 – Praca pogłębiona: indywidualne wyzwania

- Sesje dedykowane aktualnym sytuacjom, z którymi mierzy się uczestnik.
- Mentorka towarzyszy w refleksji i podejmowaniu decyzji.
- Możliwość przeprowadzenia analizy transakcyjnej wybranych interakcji.
- Techniki regulacji emocji, praca z napięciem, rutyny mentalne.

SESJA 12 – Podsumowanie i zamknięcie procesu

- Weryfikacja celów mentoringowych i ocena ich realizacji.
- Opracowanie planu dalszego działania – arkusz wdrożeniowy.
- Refleksja nad przemianą uczestnika: co się zmieniło we mnie, w moim zespole, w relacji z przełożonym.
- Omówienie możliwych wyzwań po zakończeniu procesu i sposobów wsparcia.

SESJA FOLLOW-UP (opcjonalna, po 4–6 tygodniach)

- Refleksja nad wdrożeniem efektów.
- Doprecyzowanie planu działania lub wsparcie w napotkanych trudnościach.

Uwaga:

Każdy program jest dopasowany indywidualnie do uczestnika. Jeśli któryś z tematów nie dotyczy danej osoby – nie jest realizowany. Jeśli pojawią się nowe, ważniejsze obszary – mają one priorytet. Mentoring to proces, który podąża za człowiekiem, nie za scenariuszem. I właśnie dlatego działa.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 1

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 1 Rozpoczęcie procesu mentoringowego	Agnieszka Dobosz	04-08-2025	10:00	18:00	08:00

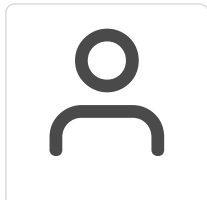
Cennik

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

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 wybranych narzędzi mentoringowych wspierających refleksję i rozwój: ćwiczeń opartych na analizie transakcyjnej, pracy z przekonaniem, wartościami, schematami komunikacyjnymi oraz kart do autorefleksji i planowania działań. Każde z narzędzi dobierane jest indywidualnie – zgodnie z aktualnym etapem procesu oraz konkretnym wyzwaniem uczestnika. Materiały udostępniane są wyłącznie uczestnikowi i pozostają jego własnością. Mentorka nie zatrzymuje żadnych notatek ani kopii, szanując poufność procesu. Istnieje możliwość pracy z dziennikiem refleksji – w formie pisemnej lub głosowej – według preferencji uczestnika. W przypadku usług realizowanych w formule firmowej uczestnik może otrzymać również raport podsumowujący proces oraz arkusz wdrożeniowy do dalszego samorozwoju.

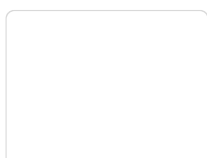
Warunki techniczne

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.

Kontakt



Agnieszka Dobosz

E-mail agnieszka@fbif.pl



Telefon (+48) 533 298 996