



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 2025/07/27/153970/2905258

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Mentoring

🕒 18 h

📅 01.09.2025 do 30.01.2026

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
Identyfikatory projektów	Kierunek - Rozwój, Małopolski Pociąg do kariery, Regionalny Fundusz Szkoleniowy II
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	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 mentoringu przywódczego jest rozwój kluczowych kompetencji liderских 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.

Efektem 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 przygotowywany 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 słyhać 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 opierać 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 leaderskich (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: 1

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 1 Rozpoczęcie procesu mentoringowego	Agnieszka Dobosz	01-09-2025	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
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.

Kontakt



Agnieszka Dobosz

E-mail agnieszka@fbif.pl

Telefon (+48) 533 298 996