



MEETING ANETA
ROPEK

★★★★★ 5,0 / 5

3 oceny

Szkolenie: Menedżer mentorem w organizacji

Numer usługi 2026/06/24/200016/3647980

- 🗂 Usługa szkoleniowa
- 📺 zdalna w czasie rzeczywistym
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 16:00 h
- 📅 06.10.2026 do 07.10.2026

2 590,00 PLN brutto

2 590,00 PLN netto

161,88 PLN brutto/h

161,88 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Program szczególnie polecany jest dla:

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

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

Minimalna liczba uczestników

7

Maksymalna liczba uczestników

12

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

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

Cel

Cel edukacyjny

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

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

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

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

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Dzień I

Wprowadzenie do szkolenia

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

Menedżer mentorem w organizacji – nowa rola lidera

- Mentoring jako narzędzie prowokowania i wspierania rozwoju pracowników
- Definicja mentoringu i jego odrębność od innych procesów rozwojowych.
- Rodzaje autorytetów lidera i kluczowe kompetencje skutecznego mentora, m.in. samoświadomość, zaangażowanie, umożliwienie nauki, orientacja na wynik, znajomość modeli oraz technik i wybranych narzędzi w mentoringu, ocena i ewaluacja procesu mentoringu
- Model przywództwa opartego na mentoringu
- Autoanaliza stylu przywództwa – czy jestem gotowy na rolę mentora?

Budowanie relacji mentoringowej

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

Rozwijanie potencjału pracowników poprzez mentoring

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

Dzień II

Narzędzia skutecznego mentora

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

Rozwiązywanie wyzwań w mentoringu

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

Wdrażanie mentoringu w organizacji

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

WALIDACJA

Zadanie praktyczne - zastosowanie umiejętności i wiedzy zdobytej podczas szkolenia

(praca indywidualna – Analiza dowodów i deklaracji)

TEST (test teoretyczny z wynikiem generowany automatycznie)

Zakończenie i podsumowanie szkolenia

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

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

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

Warunki organizacyjne

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

Praca podczas szkolenia możliwa jest:

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

Walidacja zostanie przeprowadzona w oparciu o:

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

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

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

Godziny:

Szkolenie (16h zegarowych) składa się z 12 godz. zajęć praktycznych oraz 4 godz. zajęć teoretycznych. Szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Harmonogram uwzględnia przerwy (2 x 30 minut/ 1 dzień) rozliczane w ramach szkolenia.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 13

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 13 Wprowadzenie do szkolenia	Zajęcia	Aneta Ropek	06-10-2026	09:00	09:15	00:15
2 z 13 Menedżer mentorem w organizacji – nowa rola lidera	Zajęcia	Aneta Ropek	06-10-2026	09:15	11:30	02:15
3 z 13 -	Przerwa	-	06-10-2026	11:30	12:00	00:30
4 z 13 Budowanie relacji mentoringowej	Zajęcia	Aneta Ropek	06-10-2026	12:00	14:00	02:00
5 z 13 -	Przerwa	-	06-10-2026	14:00	14:30	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 13 Rozwijanie potencjału pracowników poprzez mentoring	Zajęcia	Aneta Ropek	06-10-2026	14:30	17:00	02:30
7 z 13 Narzędzia skutecznego mentora	Zajęcia	Aneta Ropek	07-10-2026	09:00	11:00	02:00
8 z 13 -	Przerwa	-	07-10-2026	11:00	11:30	00:30
9 z 13 Rozwiązywanie wyzwań w mentoringu	Zajęcia	Aneta Ropek	07-10-2026	11:30	13:30	02:00
10 z 13 -	Przerwa	-	07-10-2026	13:30	14:00	00:30
11 z 13 Wdrażanie mentoringu w organizacji	Zajęcia	Aneta Ropek	07-10-2026	14:00	16:00	02:00
12 z 13 -	Walidacja	-	07-10-2026	16:00	16:45	00:45
13 z 13 Zakończenie i podsumowanie szkolenia	Zajęcia	Aneta Ropek	07-10-2026	16:45	17:00	00:15

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	13:15
w tym suma godzin walidacji	00:45
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 590,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 590,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	161,88 PLN
Koszt osobogodziny netto	161,88 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Aneta Ropek

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

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy podczas szkolenia otrzymają:

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

Informacje dodatkowe

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

Warunki techniczne

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

1. Sprzęt komputerowy:

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

2. Przeglądarka internetowa:

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

3. Stabilne połączenie internetowe:

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

4. Dźwięk i video:

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

5. Okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w spotkaniu online

- Link jest ważny w godzinach szkolenia.

Kontakt



Aneta Ropek

E-mail kontakt@anetaropek.pl

Telefon (+48) 513 820 285