



Mentoring

na uczelniach wyższych w Polsce

Raport i wnioski z badania - czerwiec 2024

Wstęp

Wsparcie Mentora/ Mentorki może stać się istotnym elementem edukacji każdego człowieka. Szczególnie w pierwszych etapach rozwoju kariery, gdy studenci szukają swojej drogi, często nie będąc świadomymi wyzwań, jakie na nich czekają. Nic więc dziwnego, że na Zachodzie tak popularne są programy mentoringowe organizowane przez uczelnie wyższe.

W Polsce, mimo nadal niewielkiej popularności mentoringu w firmach (11%, źródło), liczba uczelni wyższych dostrzegających potencjał i potrzebę organizowania takiej formy wsparcia dla swoich podopiecznych rośnie. Jako Mentiway – platforma ułatwiająca realizację programów mentoringowych - wspieramy wszelkie tego typu inicjatywy zgodnie z naszą misją.

Niniejszy raport przedstawia wyniki przeprowadzonej przez Mentiway analizy szkolnictwa wyższego pod kątem ilości i sposobów przeprowadzania programów mentoringowych przez publiczne i niepubliczne uczelnie wyższe w Polsce. Jest on jednocześnie kontynuacją raportu, który zrealizowaliśmy po raz pierwszy w roku 2023.

Mamy nadzieję, że nasz raport wpłynie na wzrost świadomości na temat tej wyjątkowo skutecznej formy rozwoju, a co za tym idzie, kolejne instytucje będą dołączały do rosnącej grupy uczelni mających w swojej ofercie mentoring dla studentów.

Zapraszam Cię do zapoznania się z przygotowanym przez zespół Mentiway raportem i jego wnioskami.



Jacek Tkaczuk
Co-Founder Mentiway

 www.mentiway.com

 j.tkaczuk@mentiway.com

 www.linkedin.com/in/tkaczuk/

Kluczowe spostrzeżenia

Poniżej przedstawiamy zestawienie najistotniejszych według nas wniosków z badania (w skróconej formie). Pełne wnioski z badania i jego analiza znajdziesz w dalszej części raportu.

Programy mentoringowe dla studentów organizowane są głównie na większych uczelniach (z liczbą studentów powyżej 10 tysięcy). **37% takich dużych uczelni ma w swojej ofercie mentoring.**

Cztery uczelnie wyższe w Polsce prowadzą mentoring **od ponad 10 lat.**

W przypadku **45% uczelni** obecnie prowadzona jest **pierwsza lub druga edycja** programu.

Najczęściej mentoring prowadzą **biura karier (70% przypadków).**

Średni rozmiar programu to **42 pary**, ale najbardziej liczne (40%) to programy z liczbą par nieprzekraczającą 25.

53% programów mentoringowych prowadzi **otwarte rekrutacje** na Mentorów i Mentorki. Pozostałe 47% bazuje na zamkniętej liście dostępnych uczestników.

Wszystkie uczelnie realizujące mentoring oferują swoim uczestnikom **wsparcie wdrożeniowe** w postaci warsztatów i szkoleń przygotowawczych do mentoringu. **33%** oferuje wsparcie w postaci **superwizji** dla Mentorów i Mentorek.

Popularność programów mentoringowych na uczelniach wyższych

Badaniem objęliśmy **305 uczelni** wyższych - zarówno publicznych, jak i niepublicznych. Wśród wszystkich tych jednostek **23 (7,5%)** prowadzą programy mentoringowe dla swoich studentów.

Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że znacząca większość uczelni to relatywnie małe instytucje, z niewielką liczbą studentów. Jeżeli więc weźmiemy pod uwagę tylko większe uczelnie, których liczba studentów przekracza 2500, to wśród nich ilość uczelni z mentoringiem pozostaje bliska poprzedniej (22), ale już udział rośnie do 18,6%.

Ponadto, wyraźnie widać, że im większa uczelnia, tym większy jest udział mentoringu. Wśród uczelni powyżej **20 000 studentów** aż **46%** realizuje programy mentoringowe. Jeżeli rozszerzymy tę grupę do wszystkich uczelni powyżej **10 000** studentów, to otrzymamy **36,6%** realizujących mentoring.

36,6%

uczelni powyżej 10 000 studentów prowadzi programy mentoringowe.

Im większa uczelnia

tym większa szansa na program mentoringowy.

Kiedy w 2011 roku podejmowaliśmy w Akademickim Biurze Karier UWr decyzję o uruchomieniu programu mentoringowego, nie zdawaliśmy sobie do końca sprawy, jaki potencjał i możliwości wniesie on na naszą uczelnię. Program na przestrzeni lat stał się bardzo efektywnym sposobem wspierania naszych studentek i studentów w rozpoczynaniu kariery zawodowej. W stosunkowo krótkim czasie mogą bowiem nabyć rzetelną wiedzę na temat rynku pracy, oczekiwań pracodawców, a jednocześnie poznać i zweryfikować swoje oczekiwania i preferencje zawodowe.

Jesteśmy uczelnią wielu dziedzin nauki – od humanistycznych, prawnych i społecznych, po biologiczne, chemiczne, aż po matematyczne czy informatyczne - dlatego staramy się nawiązywać współpracę z Mentorkami i Mentorami z różnych branż.

Średnio 20-30% Menterek i Mentorów to nasi Absolwenci, którzy po latach wracają na uczelnię w roli ekspertów. Dzięki temu możemy zapewnić możliwość wyboru specjalistek i specjalistów związanych pośrednio lub bezpośrednio z kierunkiem kształcenia naszych studentek i studentów. Od kilku lat prowadzimy również mentoring dla studentów obcokrajowców w języku angielskim.

Wszystko to sprawia, że z roku na rok program mentoringowy cieszy się coraz większym zainteresowaniem i uznaniem Menterek, Mentorów i samych Mentee na Uniwersytecie Wrocławskim 😊.

Elżbieta Oleniacz-Czajka

Koordynatorka programu mentoringowego Akademickie Biuro Karier, **Uniwersytet Wrocławski**

Liczba studentów na uczelni	Liczba uczelni	Liczba uczelni z programem mentoringowym	Udział
>20 000	13	6	46,2%
10 000 - 20 000	28	9	32,1%
5 000 - 10 000	31	4	12,9%
2 500 - 5 000	46	3	6,5%
Do 2 500 lub b/d	187	1	0,5%

Liczba i udział uczelni z mentoringiem w podziale na rozmiar (liczbę studentów).

Możemy przypuszczać, że korelacja między rozmiarem uczelni a obecnością programu mentoringowego jest związana z posiadanymi zasobami uczelni wyższych. W większych instytucjach istnieją biura karier/centra współpracy z otoczeniem, które prawdopodobnie mają możliwość wygospodarowania większej ilości czasu lub dysponują większymi środkami i możliwościami organizacji programu mentoringowego.

Uczelnie publiczne a niepubliczne

Badanie pokazało, że **częściej programy mentoringowe organizują uczelnie publiczne**. Jeżeli weźmiemy pod uwagę wszystkie uczelnie, niezależnie od rozmiaru, to wśród uczelni publicznych udział mentoringu wynosi 17,2%, a wśród uczelni prywatnych 3,3%.

Znacząca część uczelni niepublicznych to uczelnie do 2 500 studentów, które jak już pokazaliśmy w poprzednim punkcie, rzadziej organizują programy mentoringowe. Jednak nawet jeśli ograniczymy grupę tylko do uczelni powyżej 2 500, ta różnica się zmniejsza, ale nadal pozostaje widoczna:

Mentoring jest bardziej popularny wśród
uczelni publicznych.

Rodzaj uczelni	Liczba uczelni powyżej 2 500 studentów	Liczba uczelni z programem mentoringowym	Udział
Publiczna	65	16	24,6%
Niepubliczna	53	6	11,3%
Wszystkie	118	22	18,6%

Liczba i udział uczelni z mentoringiem w podziale na sektor (uczelnie publiczne/niepubliczne). Tylko uczelnie powyżej 2500 studentów.

Jak wynika z powyższego zestawienia, wśród uczelni powyżej 2 500 studentów częściej programy mentoringowe są organizowane na **uczelniach publicznych - 24,6%** w porównaniu do 11,3% na uczelniach prywatnych.

Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu to największa uczelnia niepubliczna na Dolnym Śląsku. Posiada dwa wydziały - Wydział Finansów i Zarządzania we Wrocławiu oraz Wydział Ekonomiczny w Opolu, na których studiuje ponad 18,8 tys. osób. Od wielu lat uczestniczymy w wymianie wiedzy i doświadczenia, działając m.in. w ramach Dolnośląskiej Sieci Biur Karier (DSBK), która została utworzona na mocy porozumienia Biur Karier działających przy dolnośląskich uczelniach publicznych i niepublicznych. Działalność w ramach DSBK zwiększa naszą efektywność w zakresie wymiany informacji i wiedzy, a także sprzyja własnemu rozwojowi. To właśnie dzięki tej współpracy, kilka czołowych wrocławskich uczelni 13 lat temu zainicjowało realizację programu mentoringowego w swoich strukturach.

Biuro Karier Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu od 2011 roku prowadzi program mentoringowy skierowany na rozwój.

Od 2017 roku program został rozszerzony o coaching dla studentów i absolwentów naszej uczelni. Ściśle współpracujemy z przedstawicielami biznesu, którzy pełnią role mentorów i coachów. Studenci i absolwenci zakwalifikowani do programu mają możliwość udziału w bezpłatnych sesjach, które wspierają ich w podnoszeniu kompetencji miękkich, lepszym poznaniu siebie, dopasowaniu do rynku pracy, uświadomieniu sobie celów i ścieżek ich realizacji, weryfikacji wiedzy specjalistycznej i poglądów, zmianie pracy czy założeniu własnej działalności gospodarczej. W bieżącym roku akademickim 2023/2024 zrealizowaliśmy cztery rodzaje współpracy: Mentoring ogólny, Mentoring naukowy, Coaching ogólny oraz Coaching kariery.

Magdalena Kuczyńska-Czubak

Koordynator programu "Mentoring i Coaching dla Studentów i Absolwentów"

Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu

Znaczący przyrost liczby programów w ostatnich 2 latach

Ciekawe wnioski płyną z analizy tego, jak rozwijała się popularność programów mentoringowych na uczelniach wyższych na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat. Nie dysponujemy co prawda danymi odnośnie liczby tych programów rok po roku, możemy jednak pokusić się o wykorzystanie do tego celu innego zestawu danych (pamiętając o tym, że jest to pewne uproszczenie).

Mianowicie, zapytaliśmy przedstawicieli uczelni, którą edycję programu realizują w bieżącym roku.

Wśród nich są cztery, których doświadczenie w realizacji programów mentoringowych jest imponujące - mają za sobą ponad **10 edycji**:

- **Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu:** 14. edycja
- **Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu:** 13. edycja
- **Uniwersytet Wrocławski:** 13. edycja
- **Uniwersytet Łódzki:** 11. edycja

Z drugiej strony, warto podkreślić, że prawie połowa – bo **45% uczelni** realizowało w tym roku **pierwszą** lub **drugą edycję** swoich programów.

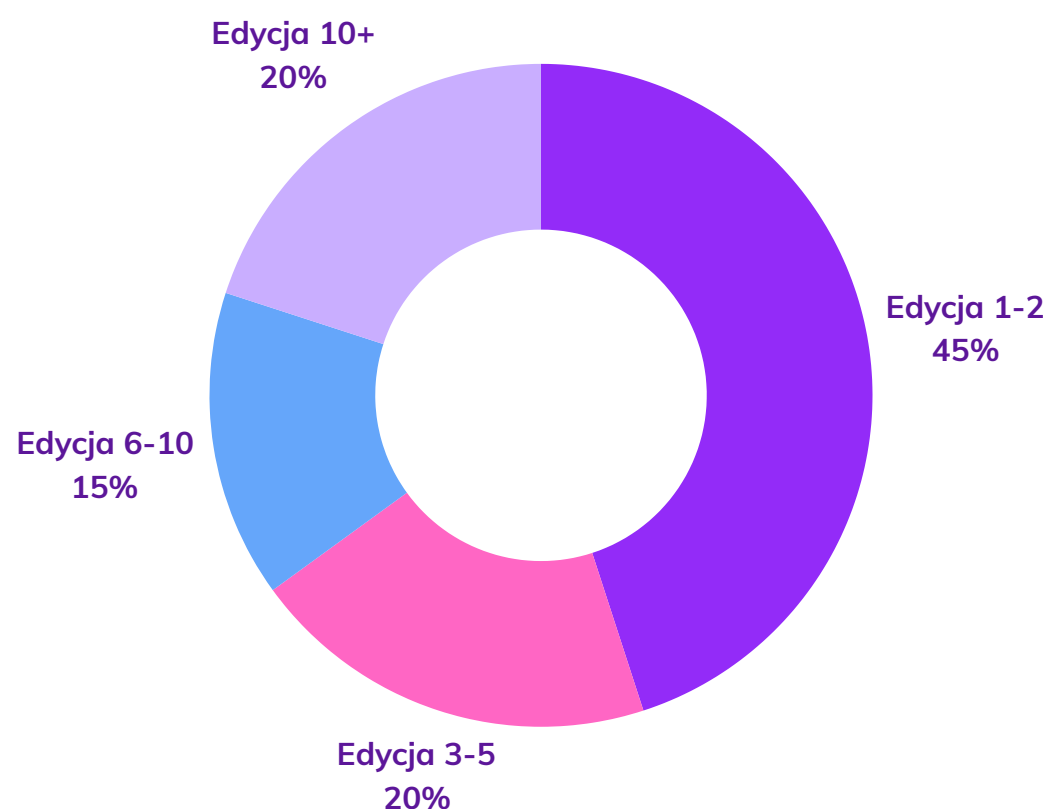
Obecnie dominują programy nowe, realizowane od kilku lat.

45%

uczelni z mentoringiem realizowała w tym roku **I lub II edycję** swojego programu.

Zakładając, że w przeszłości rezygnacja z realizacji programów mentoringowych była rzadkością, możemy wnioskować, że **w ostatnich latach liczba uczelni oferujących mentoring dla swoich studentów znacząco wzrosła.**

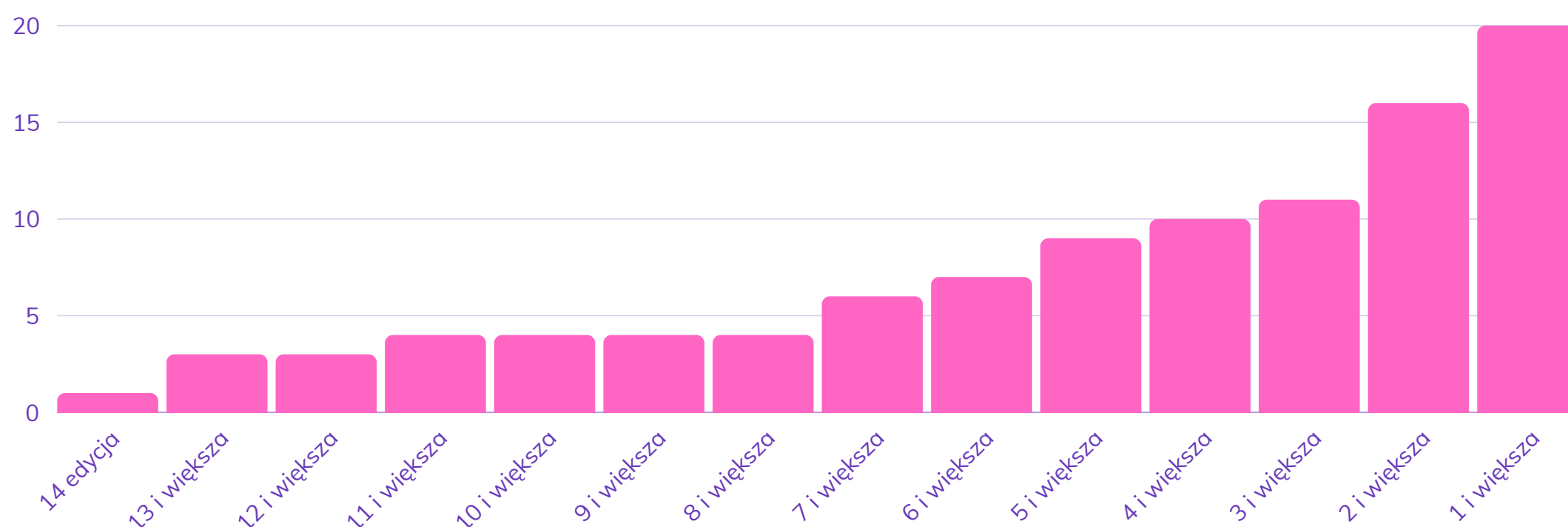
Udział uczelni wyższych według numeru edycji programu



Grupa badawcza: 20 uczelni, które udzieliły informacje na temat numeru obecnej edycji programu mentoringowego.

Tę dynamikę jeszcze lepiej widać na wykresie przedstawiającym skumulowaną liczbę uczelni realizujących mentoring według numeru obecnej edycji programu.

Liczba uczelni realizujących mentoring według numeru edycji programu



Grupa badawcza: 20 uczelni, które udzieliły informacji na temat numeru obecnej edycji programu mentoringowego.

Biorąc pod uwagę tendencję widoczną na powyższym wykresie, możemy założyć, że ta liczba będzie wzrastać. Potwierdzają to ponadto plany przynajmniej 4 uczelni (według naszej wiedzy), które zadeklarowały chęć wdrożenia mentoringu w kolejnym roku akademickim.

Z naszych obserwacji i doświadczeń wynika, że mentoring staje się powoli nieodzownym elementem kształcenia na uczelniach wyższych. Żaden system edukacyjny nie jest w stanie obecnie nadążyć za postępującymi zmianami na rynku pracy i potrzebami wynikającymi z nich. Jako uczelnia wciąż wprowadzamy różnego rodzaju programy rozwojowe wspierające w zdobywaniu doświadczenia czy wiedzy praktycznej z tak zwanej „pierwszej ręki” jako uzupełnienie głównego nurtu kształcenia.

Mentoring jest jednak szczególną formą edukacji opartą na wiedzy i praktyce tu i teraz, na współuczestniczeniu w rynku jeszcze na nim nie będąc i pozwala doświadczyć sytuacji, które wymagają niejednokrotnie, co najmniej kilku lat pracy.

Pozwala też przyjrzeć się wybranej roli zawodowej czy branży oczami mentora/ki, który/a już jest w tym miejscu, w którym student/ka chciałby/aby być. Tak duża popularność programów mentoringowych wydaje się naturalną konsekwencją podnoszenia jakości kształcenia.

W przypadku naszego Programu, prowadzonego od 14 lat, z roku na rok widzimy coraz większe zainteresowanie tą formą ze strony studentów/ek, ale również mentorów/ek, którzy/re widzą w tej roli szansę również na własny rozwój poprzez odświeżenie własnych celów, ambicji oraz możliwość poznania perspektywy nowego pokolenia.

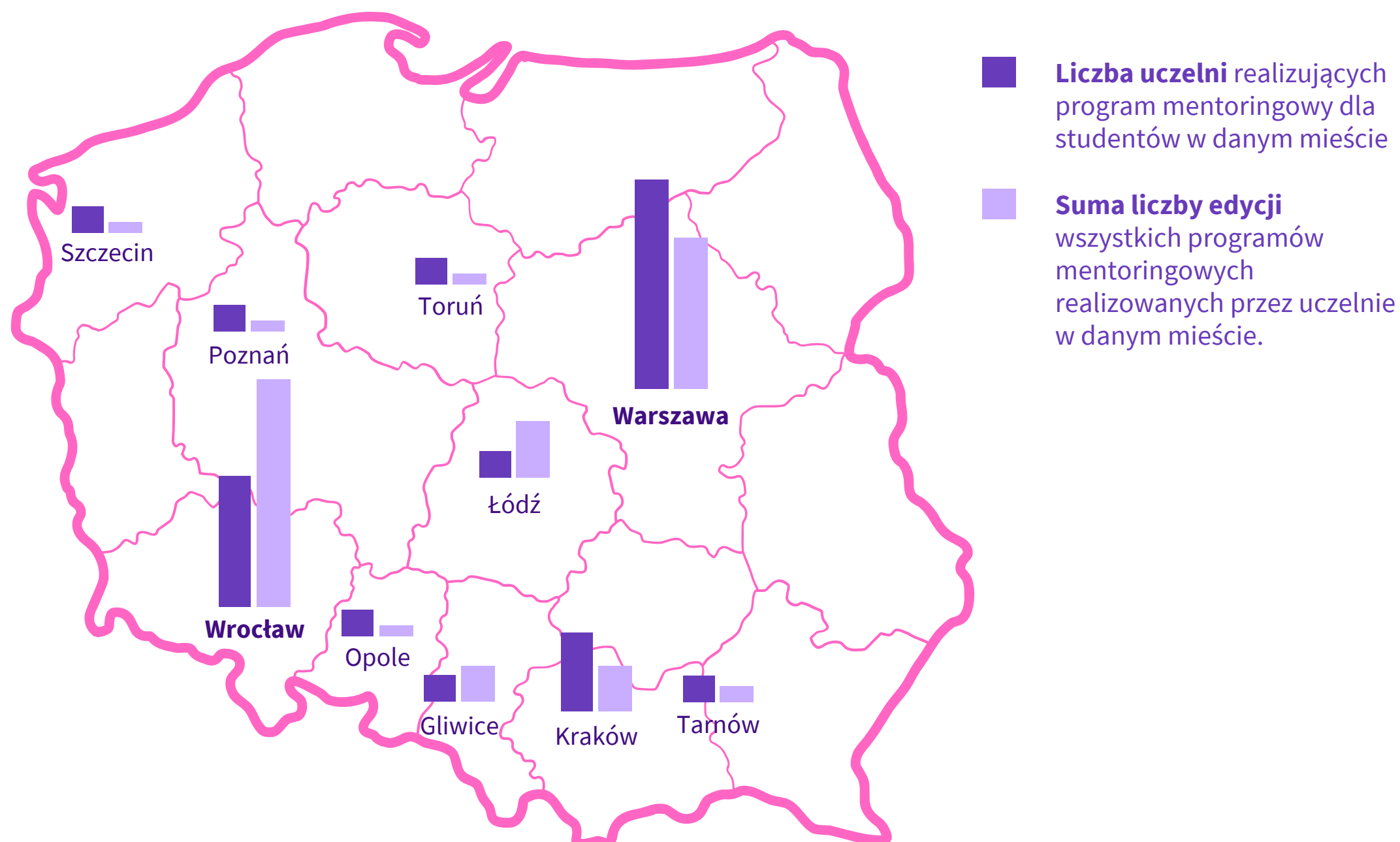
Ała Witwicka-Dudek
 dyrektorka Centrum Współpracy z Biznesem
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wrocław kolebką mentoringu na uczelniach wyższych

Jeżeli spojrzymy na rozkład programów mentoringowych według miast, to okazuje się, że obecnie **najwięcej programów** (8) jest realizowanych na uczelniach wyższych w **Warszawie**. Ale warto podkreślić to, że te najdłużej działające (3 z 4) pochodzą z Wrocławia. Suma liczby wszystkich lat (edycji) programów mentoringowych we **Wrocławiu** wynosi aż **45** w porównaniu z 30 latami dla Warszawy.

Najwięcej programów mentoringowych na uczelniach wyższych jest obecnie w Warszawie, jednocześnie 3 z 4 najstarszych, realizowanych jest we Wrocławiu.

Duży wpływ na to miała inicjatywa zespołu **Biura Karier Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu** pod kierownictwem Pani Ałty Witwickiej-Dudek, która jako pierwsza zrealizowała program mentoringowy dla studentów 14 lat temu i rozprzestrzeniła tę ideę wśród pozostałych uczelni we Wrocławiu bazując na **Dolnośląskiej Sieci Biur Karier**. Dziś we Wrocławiu 5 uczelni prowadzi programy mentoringowe, a na samym Uniwersytecie Ekonomicznym jest nie jeden, a pięć trwających programów.



Liczba uczelni wyższych realizujących programy mentoringowe oraz łączna liczba lat edycji programów mentoringowych według miasta.
 Grupa badawcza: 23 uczelnie wyższe realizujące programy mentoringowe.

Uczestnicy programów mentoringowych

Liczba par w programach

Programy mentoringowe, które badaliśmy są z reguły dostępne dla wszystkich studentów w ramach danej uczelni. Jednak z uwagi na jeszcze dosyć krótką historię większości programów ich obecne zasięgi są nadal ograniczone.

Wśród polskich uczelni **dwie** organizują obecnie programy z **liczbą par przekraczającą 100**.

Jest to **Szkoła Główna Handlowa w Warszawie** oraz **Uniwersytet Wrocławski**.

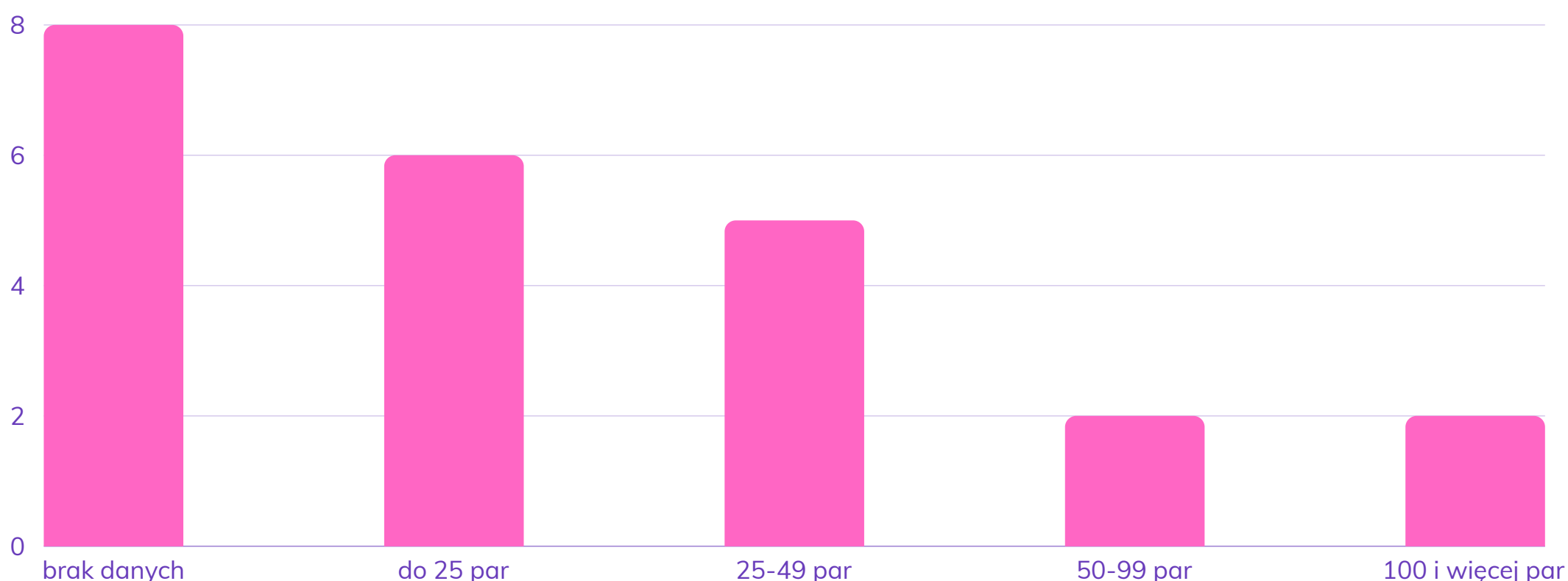
W kolejnej grupie - od 50 do 100 par - również mamy dwie uczelnie (Politechnika Wroclawska oraz Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego), które jednak są bliżej wartości 50 niż 100.

Pozostałe (73%) to programy poniżej 50 par mentoringowych. W przypadku ośmiu uczelni nie uzyskaliśmy odpowiedzi odnośnie liczby uczestników.

Średnia liczba par w programie mentoringowym to

42
 mediana: 38.

Liczba programów mentoringowych według ich rozmiaru



Grupa badawcza: 23 uczelnie realizujące programy mentoringowe.

W SGH szukamy różnych formuł na łączenie ze sobą studentów_tek i absolwentów_tek, a Program Mentoringowy jest jedną z kluczowych inicjatyw w tym zakresie. W roku akademickim 2023/2024 miał on swoją VII edycję, w której wystartowała rekordowa jak dotychczas liczba uczestniczących par – 124.

Startując w I edycji z 65 parami każdego roku widzieliśmy stopniowy przyrost zainteresowania, skokowy wzrost nastąpił natomiast po roku 2021. Wpływ na to wydaje się mieć zarówno zmiana formuły ze stacjonarnej na hybrydową, jak i rekomendacje dla Programu udzielane przez mentorów i mentorki w sieciach absolwenckich kontaktów.

Absolwenci-mentorzy podkreślają w swoich wypowiedziach, że towarzysząc studentom na pewnym etapie ich drogi nie tylko wnoszą wkład od siebie, ale też dużo czerpią z kontaktu z przedstawicielami młodego pokolenia.

Ogromnie cieszy nas, że 22 osoby z mentorskiego grona są z nami w co najmniej 5-ciu edycjach Programu i kontynuują swoje zaangażowanie.

Wzrost liczby uczestników Programu cieszy, ale rodzi także wyzwania, którym staramy się sprostać, aktywnie poszukując nowych sposobów realizacji zadań związanych z obsługą programu. Chcemy umożliwić jak największej grupie studentów_tek skorzystanie ze wsparcia starszych kolegów i koleżanek w rozwoju zawodowym i osobistym, dbając jednocześnie o jakość programu i procesów. Ważnym elementem naszego Programu są wspólne spotkania mentorów i mentees, które umożliwiają poznanie się i dyskusje w szerszej grupie, ułatwiają networking i sprzyjają kreowaniu wspólnoty.

Justyna Kozera

Dyrektorka Centrum Kariery
i Relacji z Absolwentami

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Kim są Mentorzy i Mentorki w programach uczelnianych

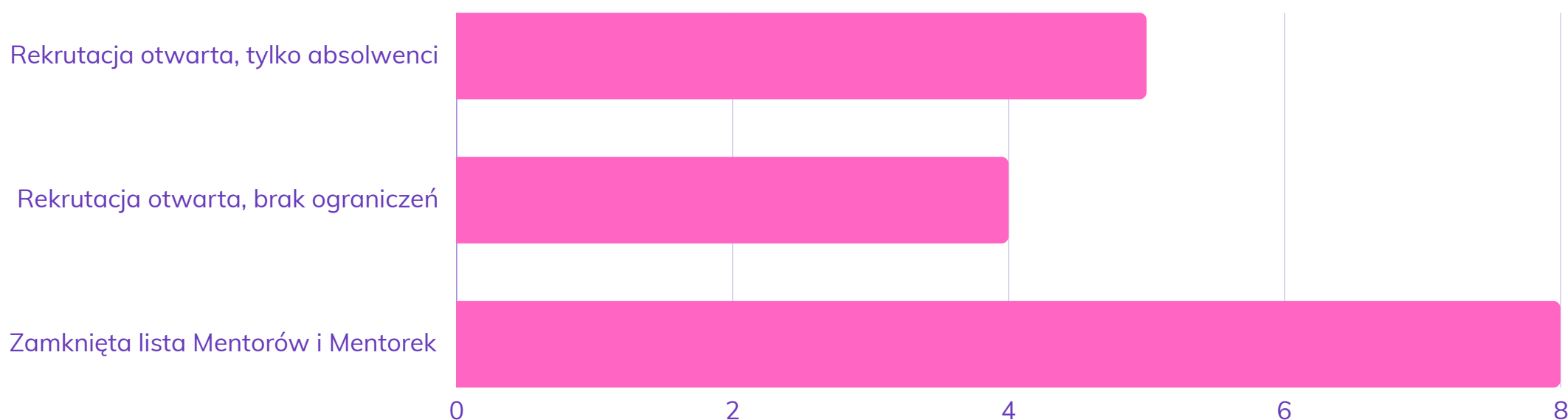
O ile podopiecznymi (Mentees) w programach mentoringowych są zawsze aktualni studenci danej uczelni, to w przypadku Mentorów i Menterek uczelnie przyjmują różną politykę.

Ponad połowa uczelni do swoich programów mentoringowych prowadzi otwarte rekrutacje dla Mentorów i Menterek, w tym **29%** ogranicza rekrutację tylko do **absolwentów** danej uczelni. Druga grupa: 23% nie narzuca takich ograniczeń.

Pozostała część uczelni (**47%**) ma **zamknięte** grupy Mentorów i Menterek. Są to albo pracownicy firm, z którymi dane biuro karier współpracuje, albo – w niektórych przypadkach – pracownicy dydaktyczni uczelni.

53%
uczelni prowadzi
otwarte rekrutacje
dla Mentorów i Menterek.

Sposób doboru Mentorów i Menterek do programów uczelnianych



Grupa badawcza: 17 uczelni, które udzieliły informacji na temat rekrutacji Mentorów(-ek) do programu.

Jest też jeden wyróżniający się przypadek - **Zachodniopomorska Szkoła Biznesu**, w której Mentorami i Mentorkami są absolwenci **studiów podyplomowych kierunku Akademia Coachingu i Mentoringu**. Możliwość uczestniczenia w programie mentoringowym jest dla absolwentów kierunku okazją dalszego rozwijania swoich kompetencji i wypróbowania w praktyce wiedzy zdobytej podczas studiów.

Na Akademii Nauk Stosowanych ZPSB w Szczecinie od kilku lat prowadzimy studia podyplomowe Akademia Coachingu i Mentoringu. Słuchacze tego kierunku to często specjaliści w różnych dziedzinach lub menedżerowie ze sporym doświadczeniem biznesowym. Nie sposób było nie wykorzystać potencjału absolwentów Akademii Coachingu i Mentoringu z kilku poprzednich lat. Tak też zrodziła się idea programu mentoringowego dla studentów naszej uczelni. Rekrutacja Mentorów i Menterek wśród absolwentów tego kierunku daje pewność, że każdy Mentor oprócz wiedzy merytorycznej jest przygotowany do prowadzenia procesu mentoringowego, rozumie na czym polega jego rola, sprawnie posługuje się narzędziami i technikami oraz zna i rozumie kodeks etyczny.

Po pierwsze, studenci otrzymują wsparcie na początku swojej drogi zawodowej, nabierają pewności siebie, budują świadomość swojego potencjału, odważnie kreują plany. Zainteresowanie jest ogromne, zgłosiło się dwa razy więcej chętnych studentów niż mieliśmy możliwość włączyć do programu.

Po drugie, absolwenci Akademii Coachingu i Mentoringu mają możliwość doświadczyć partnerstwa w procesie mentoringowym, gdzie obie strony zyskują: Mentee (studenci) wsparcie, odwagę, świadomość, a Mentorzy dalszy rozwój umiejętności, możliwość wglądu w siebie, spojrzenie z innej perspektywy.

Po trzecie, budujemy społeczność Mentorów, prowadzimy Klub Mentora gdzie absolwenci Akademii Coachingu i Mentoringu nadal mogą rozwijać swoje kompetencje, wymieniać się doświadczeniami, poznawać nowe narzędzia, otrzymują wsparcie i możliwość wymiany myśli. Systematycznie prowadzone są superwizje grupowe. Absolwenci nadal czują duże zintegrowanie z uczelnią.

Beata Pluta

Opiekun Merytoryczny Programu Mentoringowego
Akredytowana Mentorka EMCC
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu

Formuła programów i wsparcie dla uczestników

Formuła programów

Niemalże wszystkie programy mentoringowe na uczelniach mają charakter cykliczny.

Raz w roku organizowana jest **rekrutacja** uczestników. Później zgodnie z harmonogramem prowadzone są warsztaty i same sesje. Zdarza się, że realizatorzy programów, organizują także połowinki oraz spotkania zamykające program.

Wyjątek stanowi **Politechnika Wroclawska**, na której mentoring ma **charakter ciągły**. Dla studentów dostępny jest otwarty katalog Mentorów, którzy są otwarci na stworzenie nowych par mentoringowych. Studenci mogą też decydować o formie procesów. Wśród nich znajdują się: rozmowy rozwojowe, szkolenia, dzielenie się wiedzą czy sam mentoring. Bez względu na wybór, cel jest praktycznie taki sam, jak ten realizowany w mentoringu.

Prawie wszystkie programy mają charakter cykliczny.

Programy realizowane są w cyklach rocznych.

Realizowany przez nas Mentoringowy Program Rozwojowy jest odpowiedzią na indywidualne potrzeby naszych studentów/ek oraz mentorów/ek. Na podstawie wcześniejszych edycji zauważyliśmy, iż nałożenie ram czasowych na pary mentoringowe, nie prowadzi do zwiększenia efektów zarówno ilościowych, jak i jakościowych. Dostrzeżliśmy natomiast, że w trakcie pracy, pary dostosowywały ilości spotkań do potrzeb danego mentee na zrealizowanie celu. Zdarzało się, że pary rozstawały się wcześniej za obopólną zgodą lub z powodu braku dalszych celów do realizacji, przestawały się spotykać, a kontakt z czasem się urywał.

Niezależnie od nałożonych zasad i sposobów weryfikacji pracy par mentoringowych, jeśli zadanie, z którym przyszedł mentee, zostało wcześniej zrealizowane, skracало to czas trwania pracy danej pary. Dalsze podtrzymywanie relacji w sytuacji, gdy obie strony są często aktywne zawodowo i zaangażowane w inne zadania, sprawiało, że nowoczesna metoda rozwoju zawodowego stawała się obowiązkiem, a nie szansą.

Starając się słuchać naszych uczestników, postanowiliśmy wypróbować zupełnie nowe podejście do mentoringu, w którym to mentorzy przy współudziale mentee ustalają czas realizacji celu. Taka strategia zwiększa poczucie odpowiedzialności pary za proces, a dodatkowo zwiększa dostępność mentora/ki, którzy po zakończonej relacji mogą od razu przystąpić do procesu rekrutacyjnego z kolejnymi mentees.

Dostosowanie do potrzeb i możliwości czasowych naszych studentów i mentorów, jest wysoko oceniane przez uczestników naszego Programu.

Ewelina Misiewicz

Koordynatorka

Mentoringowego Programu Rozwojowego
Politechniki Wroclawskiej

Wsparcie dla uczestników

Warto zauważyć, że **wszystkie** badane uczelnie oferują swoim uczestnikom i uczestniczkom **wsparcie wdrożeniowe** do mentoringu. Dotyczy to zarówno Mentees, dla których najczęściej jest to pierwsza styczność z mentoringiem, jak i samych Mentorów i Menterek. Zazwyczaj to przygotowanie ma postać **warsztatów wdrożeniowych i szkoleń**.

Zdarza się, że uczelnie oferują swoim Mentorom i Mentorkom wsparcie w postaci **superwizji**. Taką formę wsparcia zadeklarowało **33%** badanych uczelni. Tutaj dowiesz się więcej na temat samych superwizji: <https://mentway.com/superwizja-w-mentoringu-dla-mentorow-i-menterek/>.

33%
organizatorów zapewnia swoim Mentorom i Mentorkom wsparcie **superwizji**.

*Na początku każdej edycji naszego projektu **studenci uczestniczą w kick-off meeting** - szkoleniu wprowadzającym, które ma na celu przygotowanie ich do efektywnej współpracy z mentorami. Podczas spotkania uczestnicy dzielą się swoimi celami i motywacjami oraz mają okazję poznać perspektywę innych mentees. Wspólnie zastanawiają się też, jakie pytania warto zadać mentorom, aby możliwie efektywnie wykorzystać czas współpracy.*

Przemysław Fabjanowski
Dyrektor, Centrum Współpracy z Otoczeniem
Uniwersytet Łódzki

Mentoring jako odpowiedź na wyzwania szybko zmieniającego się świata

W Mentiway wierzymy, że mentoring jest doskonałym narzędziem, który w sposób elastyczny, naturalny i indywidualny, ale też w przypadku zorganizowanych programów mentoringowych - na szeroką skalę - **skłania reprezentantów i reprezentantki różnych pokoleń do wymiany wiedzy i doświadczenia**. Bazując na tych założeniach stanowi więc odpowiedź na wyzwania związane z szybko zmieniającymi się technologiami czy potencjalnie rosnącym dystansem między pokoleniami.

O komentarz z podsumowaniem raportu poprosiliśmy Artura Modlińskiego – dyrektora Centrum Badań nad Sztuczną Inteligencją na Uniwersytecie Łódzkim – od lat zajmującego się nowoczesną technologią, obserwującego to jak technologia wpływa zarówno na biznes, jak i na ewolucję metod kształcenia na uczelniach wyższych.

Czwarta Rewolucja Przemysłowa naznaczona jest dynamiczną zmianą całego znanego nam dotąd świata oraz jeszcze gwałtowniejszym rozwojem światów wirtualnych. Media społecznościowe, sztuczna inteligencja, rozszerzona i wirtualna rzeczywistość, mikrochipy i nosidła oferują, z jednej strony, nowe szanse biznesowe i edukacyjne, a z drugiej, stanowią zagrożenie dla dobrostanu psychicznego, relacji międzyludzkich i stabilnej kariery zawodowej pracowników i osób uczących się. Kluczowe staje się rozwijanie kompetencji i postaw, które ułatwią ludziom odnalezienie się w cyfrowym świecie. Idealnym narzędziem, aby to osiągnąć staje się mentoring.

Praca w zespole składającym się z Mentora/Mentorki oraz Mentee zapewnia **przeptyw doświadczeń i budowę własnej tożsamości** obu stron poprzez konfrontacje z doświadczeniami partnera/partnerki. Chociaż mentoring zakłada, z zasady, że jedna ze stron (Mentor/Mentorka) cechuje się większymi kompetencjami bądź doświadczeniem, to dobrze zaplanowany proces pozwala również jemu/jej **przeanalizować swoje schematy myślowe, świeżo spojrzeć na znane sobie problemy i, w konsekwencji, dokonać zmian w swoim zachowaniu. Jest to możliwe tym bardziej przy wykorzystaniu nowych technologii, takich jak Mentiway.**

Mentoring to świetne narzędzie stosowane nie tylko w globalnym biznesie, ale również w szkolnictwie wyższym, gdzie idea Mentora/Mentorki jest ukonstytuowana tradycją. Rolę tę odgrywali dotąd wybitni naukowcy lub naukowczynie, którzy przekazywali swoje metody podopiecznym. Wraz z transformacją cyfrową **Mentorami i Mentorkami stały się również bardziej doświadczone studentki i studenci oraz absolwentki i absolwenci**, którzy wspierają swoich młodszych kolegów i koleżanki w różnych projektach związanych z rozwojem kariery zawodowej.

Sami Mentorzy i Mentorki zaangażowani w procesy mentoringowe w szkołach wyższych korzystają na uczestnictwie w nich poprzez wspólne **poznawanie nowych technologii czy trendów** rozwijających się **wśród młodszych generacji**.

Raport opracowany przez zespół Mentiway wyraźnie wskazuje, że mentoring jest chętnie rozwijany w polskich uczelniach, chociaż jedynie kilka z nich posiada w tym obszarze doświadczenie sięgające kilku edycji programowych.

Przewiduje się, że wraz z nowymi wyzwaniami cyfrowymi, **mentoring** w szkolnictwie wyższym będzie się jeszcze **wyraźniej upowszechniał**, co daje nadzieję na jeszcze efektywniejsze kształcenie nowych kadr i lepsze zrozumienie nowych pokoleń przez Mentorów i Mentorki.

Dr hab. Artur Modliński

Kierownik Centrum Badań nad Sztuczną Inteligencją i Cyberkomunikacją
Wydział Zarządzania
Uniwersytet Łódzki

Zarządzanie procesem mentoringowym w dedykowanej platformie

Realizacja programu mentoringowego wymaga wiedzy i istotnego zaangażowania oraz stałego wsparcia i motywacji jego uczestników i uczestniczek na różnych etapach procesu. Widząc te wyzwania stworzyliśmy Mentiway – platformę ułatwiającą przeprowadzenie procesu mentoringowego w każdego rodzaju organizacji.

Co zyskasz dzięki Mentiway - rozwiązaniu stworzonym do mentoringu?

- **Oszczędność czasu** związaną z rekrutacją i **łączeniem osób w pary** dzięki autorskiemu, sprawdzonemu algorytmowi.
- **Gotowy szkielet programu** ze stroną informacyjną, rekrutacyjną, kontraktem i **rozbudowanymi materiałami** do realizacji procesu.
- **Staly nadzór** nad procesami, analitykę i możliwość reagowania w czasie rzeczywistym.
- **Wsparcie 24/7 w realizacji procesu dla Mentorów/ Menterek i Mentees** dzięki gotowym agendum sesji, systemowi powiadomień, bazie **ponad 80 materiałów** tekstowych i video.



**Uniwersytet
Ekonomiczny
we Wrocławiu**

W roku akademickim 2023/2024 zrealizowaliśmy wspólnie z Uniwersytetem Ekonomicznym we Wrocławiu pierwszą edycję programu mentoringowego, w której wykorzystana została platforma Mentiway.

Z aplikacji Mentiway skorzystali wszyscy uczestnicy programu przede wszystkim podkreślając to jak aplikacja wraz z bazą wiedzy ułatwiła im wdrożyć się w mentoring i zrealizować procesy zgodnie z profesjonalnymi standardami.



Od pierwszego spotkania z zespołem Mentiway, wiedziałam, że jest to narzędzie stworzone dla nas. Zobaczyłam szansę na zautomatyzowanie wielu elementów procesu i możliwość jeszcze mocniejszego skoncentrowania się zespołu na wsparciu merytorycznym uczestników/ek Programu. Szczególnie odczułam zmianę w procesie rekrutacji i matchowania - Mentiway pozwolił nam łatwiej i sprawniej koordynować to działanie oraz w obszarze monitoringu – dane o trwających spotkaniach są dostępne na bieżąco. Zapewnienie bazy wiedzy i pewnej z góry narzuconej struktury pomogło uczestnikom/kom w sprawniejszym i szybszym wejściu w proces, a nam zachęcić mentorów/ki, którzy/re pierwszy raz mierzyli/ły się z tą rolą, do uczestnictwa w programie.

Z punktu widzenia koordynatorki trudno mi sobie już wyobrazić nasz Program bez Mentiway. Ta współpraca realnie podniosła jakość naszego programu, ograniczyła czas poświęcony na prace administracyjne i dostarcza również interesujących danych statystycznych, które z kolei wspierają nasze działania promocyjne.

Anna Malenda-Iwankiewicz
Koordynatorka Programów Mentoringowych, Doradczyni Kariery
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu



Mentiway pomógł mi w drugiej części procesu poukładać sobie co już wiem, a czego chciałabym się jeszcze dowiedzieć. Uważam że struktura i podpowiedzi do każdego spotkania są bardzo cenne.

Adrianna, Mentee

Jak dla mnie spełnia idealnie rolę narzędzia wspierającego - szczególnie doceniam matching, który był jedną z najlepszych opcji.

Aleksander, Mentee

Super narzędzie, szczególnie dla osób, które pierwszy raz występują w roli mentora. Bardzo przydatne byłoby pole feedbacku od mentee np w połowie i na końcu programu.

Andżelika, Mentorka

Kontakt

Wspólnie z zespołem Mentiway dziękuję Ci za zapoznanie się z naszym raportem.

Jeśli jesteś zainteresowany(-a) tym, jak sprawnie i skutecznie **wdrożyć program mentoringowy** w Twojej uczelni z wykorzystaniem technologii, napisz do mnie wiadomość e-mail lub na LinkedIn. Chętnie porozmawiam i pomogę.



Zapraszam do kontaktu

Tomasz Sęsiadek
Co-Founder Mentiway

 www.mentiway.com

 kontakt@mentiway.com

 www.linkedin.com/in/tomaszsasiadek/

Metoda badania

Badanie zostało zrealizowane przez zespół Mentiway. Uwzględniało wszystkie uczelnie wyższe publiczne i niepubliczne w Polsce - łącznie **305 uczelni** (93 publicznych i 212 niepublicznych) i było podzielone na trzy etapy:

W pierwszym sprawdziliśmy w wyszukiwarce Google wyniki dla fraz związanych z nazwą danej uczelni oraz zapytania, takimi jak „mentoring” oraz „program mentoringowy” (na przykład „Uniwersytet Łódzki mentoring”).

Na podstawie otrzymanych wyników określaliśmy, czy uczelnia prowadzi oficjalny program mentoringowy, kto jest odpowiedzialny za organizację i jakie są parametry oraz historia programu.

W przypadku uczelni powyżej 10 000 studentów wysłaliśmy ponadto mailowe zapytanie do reprezentantów biur karier, jeżeli nie znaleźliśmy w Google informacji o programie mentoringowym.

W ostatnim etapie skontaktowaliśmy się z organizatorami znalezionych programów, zadając pytania o historię, liczebność, rekrutację i przygotowanie uczestników do mentoringu.

Informacje dotyczące liczby studentów każdej z uczelni pochodzą z danych publikowanych przez uczelnie lub z Wikipedii.



Autor raportu

Jacek Tkaczuk
Co-Founder Mentiway

 www.mentiway.com

 j.tkaczuk@mentiway.com

 www.linkedin.com/in/tkaczuk/