



Raport i wnioski z badania – listopad 2024

Otwarte programy mentoringowe w Polsce

Wstęp

Mentoring staje się coraz bardziej popularnym narzędziem rozwoju osobistego i zawodowego, zarówno w firmach, jak i na uczelniach wyższych. Nasze badania pokazują, że już w 23% polskich firm wdrożono programy mentoringowe, a trend ten dynamicznie rośnie. Co więcej, na uczelniach wyższych również obserwujemy wzrost zainteresowania mentoringiem – aż 37% dużych polskich uczelni ma go w swojej ofercie.

Popularność mentoringu nie ogranicza się jednak tylko do firm i uczelni. Coraz częściej pojawiają się także programy otwarte, skierowane do szerokiego grona odbiorców, co świadczy o rosnącym zapotrzebowaniu na tego typu wsparcie.

Otwarte programy mentoringowe to inicjatywy realizowane przez fundacje, organizacje branżowe oraz różnorodne instytucje, które są szeroko dostępne dla wszystkich chętnych, spełniających określone wymagania i założenia programu.

Szacujemy, że obecnie w Polsce cyklicznie działa około **50-60 otwartych programów** mentoringowych. Jeśli wykluczymy uczelnie wyższe (objęte odrębnym badaniem), pozostaje około 30 takich inicjatyw.

Listę wszystkich tych programów znajdziesz w przygotowanym przez zespół Mentaway katalogu.

W niniejszym raporcie prezentujemy wnioski z analizy tych programów pod kątem ich historii, popularności i szczegółów organizacyjnych.

Zapraszamy do lektury.



Jacek Tkaczuk
Co-Founder Mentaway

 www.mentiway.com


 j.tkaczuk@mentiway.com

 www.linkedin.com/in/tkaczuk/



Małgorzata Skrzyniarz
Communications Specialist
Mentaway

 www.mentiway.com

 m.skrzyniarz@mentiway.com

 www.linkedin.com/in/mskrzyniarz/

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.

1

Najwięcej tj. 33% wśród badanych programów **dedykowanych jest kobietom.**

2

Programy **obejmują różne branże**, takie jak budownictwo, finanse, zarządzanie projektami i inne.

3

44% programów obejmuje **50 par mentoringowych lub więcej.**

4

Najczęściej programy trwają **od 4 do 6 miesięcy i obejmują od 6 do 8 sesji.**

5

78% programów zapewnia przygotowanie dla uczestników i uczestniczek.

6

Mniej niż połowa programów stosuje **superwizję (33%) i interwizję (44%),** co wskazuje na potrzebę większej świadomości ich wartości.

Historia otwartych programów mentoringowych

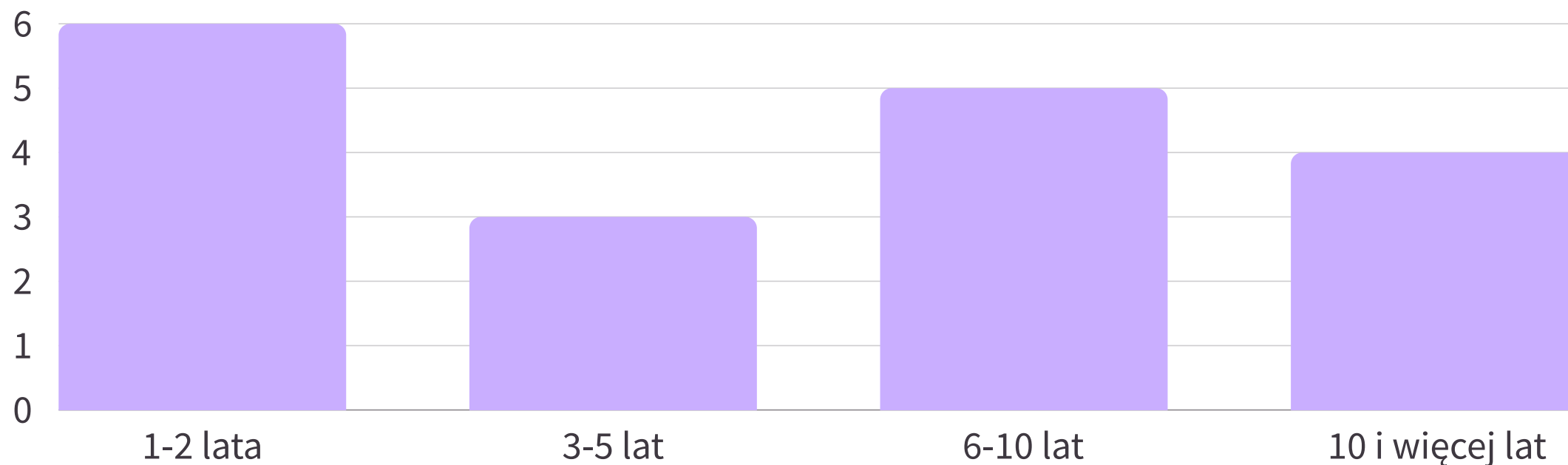
Programy mentoringowe mają różnorodne historie – niektóre dopiero rozpoczynają swoje pierwsze edycje, inne działają od wielu lat, budując cenne doświadczenie i zdobywając uznanie.

Otwarty charakter tych inicjatyw umożliwia dostęp do mentoringu osobom i firmom na różnych etapach rozwoju.

Najstarszym z analizowanych programów jest **Youth Business Poland (YBP)**, organizowany przez Fundację Inkubator Technologiczny. Pierwsza edycja odbyła się w 2008 roku. Dziś YBP oferuje mentoring biznesowy dla osób fizycznych, startupów i firm działających do 3 lat, prowadzony przez doświadczonych przedsiębiorców i praktyków. Fundacja zrealizowała dotąd około 30 edycji programu.

W kategorii programów działających **ponad 10 lat** znalazły się również **Global Mentoring Walk**, **Fundacja Liderów Biznesu** oraz **Sieć Przedsiębiorczych Kobiet**.

Obecność programów na rynku w latach



Wśród przeanalizowanych programów znalazło się także pięć funkcjonujących od 6 lub więcej lat. Łącznie aż **50% analizowanych programów działa od co najmniej 6 lat**, co świadczy o ich stabilności i ugruntowanej pozycji. W kontekście programów prowadzonych przez uczelnie wyższe (odrębny raport), odsetek ten wynosi 35%, można więc wnioskować, że fundacje i organizacje branżowe mają dłuższą historię związaną z mentoringiem.

Z drugiej strony na rynku pojawia się wiele nowych programów, które są na wczesnym etapie rozwoju i dopiero zaczynają swoją działalność. Aż **33% z przeanalizowanych inicjatyw funkcjonuje od 2 lat lub krócej**. To zjawisko sugeruje, że istnieje ciągłe zapotrzebowanie na nowe programy, a sektor ten stale się rozwija, oferując nowe możliwości i odpowiadając na zmieniające się potrzeby uczestników i uczestniczek.

*Kiedy Program **Youth Business Poland** ruszył w Polsce w 2006 roku, wyzwaniem było znalezienie mentorów oraz opracowanie standardów mentoringu. W kwestiach merytorycznych nieocenionym wsparciem okazała się organizacja Youth Business International, której akredytację posiadamy i która poprzez dostęp do 50 członkowskich krajów na całym świecie inspirowała nas do podejmowania nowych działań.*

20 lat temu nie było u nas jeszcze kultury dzielenia się wiedzą i poświęcania swojego czasu bezpłatnie innym osobom.

Z czasem jednak to się zmieniło i obecnie w sieci współpracujemy z ponad 140 mentorami biznesowymi co umożliwia nam wsparcie praktycznie każdego rodzaju biznesu. Mentoring jest obecnie bardzo popularny w Polsce i realizowany przez różnego rodzaju firmy i instytucje ponieważ naprawdę przynosi wymierne korzyści. Jest efektywnym narzędziem rozwoju zarówno Mentee jak i Mentora.

Marta Migoń
 Mentoring Manager
 Youth Business Poland



Uruchomienia pierwszej edycji programu **REVERSE** wynikała z potrzeby wsparcia osób z tzw. *Silver generation* (50+), które często napotykają trudności w adaptacji do szybko zmieniającego się świata technologii. Program miał na celu rozwijanie ich kompetencji w obszarze nowych technologii oraz budowanie międzypokoleniowego zrozumienia i zaufania, co jest istotne dla integracji różnych pokoleń zarówno w życiu zawodowych, w wielopokoleniowych zespołach w ramach jednej organizacji, jak też w życiu prywatnym. Wnioski po dwóch zakończonych edycjach programu wskazują na pozytywne efekty, takie jak wzrost zaangażowania uczestników oraz ich satysfakcji z nabywanych umiejętności.

Uczestnicy programu, zarówno mentorzy, jak i mentees, zyskali nowe kompetencje oraz lepsze zrozumienie procesów mentoringowych. Dla niektórych Mentorów uczestnictwo stało się inspiracją do rozpoczęcia ścieżki międzynarodowej akredytacji mentorskiej. Opinie uczestników dotychczasowych edycji programu potwierdzają skuteczność formuły programu oraz potrzebę dalszego jego rozwoju i adaptacji do zmieniających się potrzeb uczestników.

Katarzyna Syrówka
 SEO syrówka.com,
 akredytowana Mentorka EIA
 EMCC Senior Practitioner®,
 Asesorka EMCC Global, trenerka
 Gallup® Certified Strengths Coach,
 praktyk biznesu.

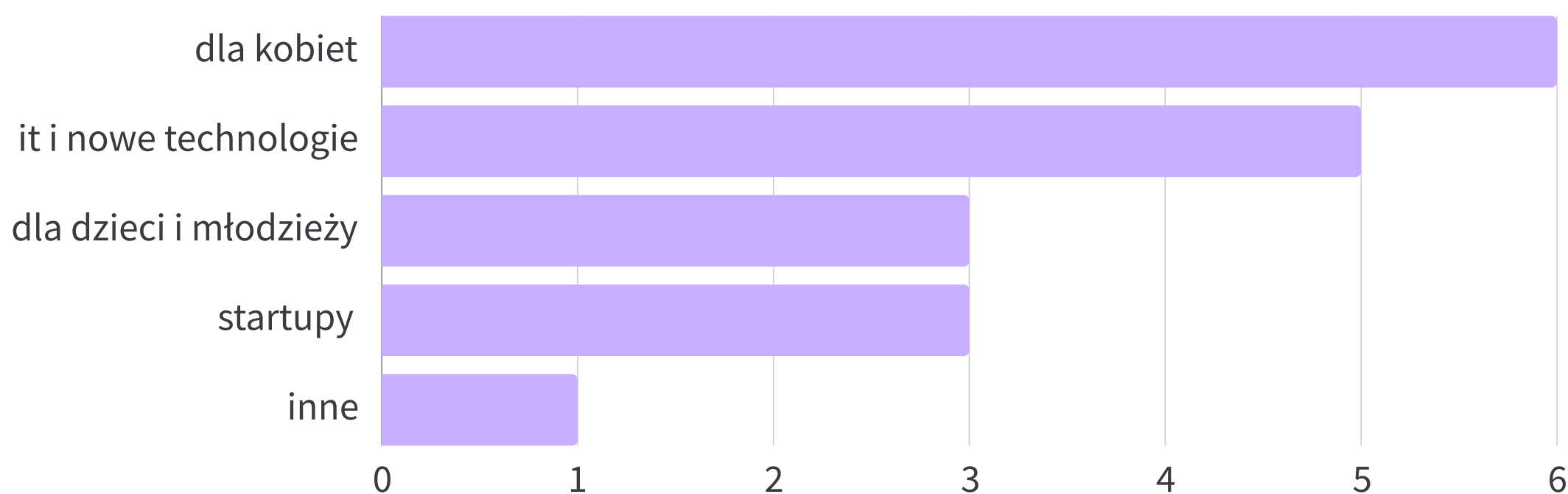


Zasięg mentoringu i grupa docelowa

Wśród badanych programów **największą grupę (33%) stanowią te dedykowane kobietom**. Inicjatywy te koncentrują się na wspieraniu rozwoju zawodowego, przedsiębiorczości oraz budowaniu sieci kontaktów, odpowiadając na specyficzne potrzeby i wyzwania, z jakimi mierzą się kobiety w różnych branżach. Programy te odgrywają kluczową rolę w promowaniu równości oraz wzmacnianiu pozycji kobiet na rynku pracy.

Drugą najczęściej realizowaną grupą programów mentoringowych w naszym badaniu jest grupa związana z nowymi technologiami. Popularność tych programów wynika z rosnącej potrzeby dostosowania się do szybko zmieniającego się świata oraz dynamicznego rozwoju technologii. W tej grupie znajdują się zarówno programy dedykowane środowisku związanym z IT. Programy te mają na celu wspieranie rozwoju kompetencji technologicznych, innowacyjności oraz przedsiębiorczości.

Podział programów ze względu na grupę docelową



Klub Mentorek Sieci Przedsiębiorczych Kobiet to miejsce rozwoju oraz budowania eksperckości i marki osobistej. Do Klubu dołączają kobiety doświadczone zawodowo i biznesowo, ukierunkowane na swój własny rozwój (zgodnie z ideą lifelong learning), gotowe dzielić się wiedzą i doświadczeniem z innymi kobietami oraz motywować je do rozwoju. Członkiniami Klubu zostają prezeski firm, organizacje pozarządowych, menadżerki, dyrektorki oraz ekspertki.

Program Klubu Mentorek składa się z trzech elementów: teoria, praktyka, networking. W ramach teorii Klub oferuje Akademię Klubu Mentorek – program szkoleniowy z zakresu mentoringu, dzięki któremu każda mentorka otrzymuje kompleksowe przygotowanie do swojej roli. Praktyka indywidualna mentorek obejmuje sesje mentoringowe one-to-one z zaproponowaną przez Sieć mentee.

Klub oferuje również wsparcie w trakcie mentoringu w postaci interwizji grupowych oraz peer mentoringu, w czasie których omawiane są wyzwania mentorek w gronie ekspertów czy seniorek.

Takie wsparcie buduje społeczność oraz umożliwia wymianę doświadczeń w mentoringu.

Dzięki Akademii mentorki zyskują solidne podstawy, aby zdobywać kwalifikacje jako profesjonalne mentorki oraz uzyskiwać certyfikaty i akredytacje. Networking organizowany dla Klubu Mentorek natomiast sprzyja nawiązywaniu i pogłębianiu relacji, także biznesowych.

Dołączając do programu, mentorki budują swoją eksperckość, występują podczas wydarzeń, prowadzą szkolenia i sesje mentoringowe dla innych organizacji – w ten sposób wzmacniają swoją markę osobistą, prestiż oraz widoczność.

Magdalena Jeżyńska
Project Manager Klubu Mentorek
Sieć Przedsiębiorczych Kobiet



Mentoring sięga jednak znacznie dalej. Programy dotyczą wielu branż, takich jak budownictwo, biznes i przedsiębiorczość, finanse, prawo, technologie czy zarządzanie projektami. W każdej z tych dziedzin programy te realizują misję wspierania wybranych grup, pomagając w rozwoju umiejętności i kompetencji zawodowych.

Wiele z tych inicjatyw koncentruje się na konkretnych potrzebach uczestników i uczestniczek, oferując im cenne wsparcie oraz narzędzia do osiągnięcia sukcesu.

Przykładem jednej z nowszych, wyjątkowych inicjatyw jest program „Włącz Uwagę”, dedykowany osobom z niepełnosprawnościami.

Inspiracja do rozpoczęcia prac nad uruchomieniem programu mentoringowego **Włącz Uwagę** pojawiła się podczas Szczytu H2H organizowanego w Karpaczu w 2022 roku. Wydarzenia poświęconego łączeniu biznesu z osobami z niepełnosprawnościami. Fireflies zdecydowało o utworzeniu otwartego programu skierowanego do organizacji, które chcą włączyć osoby z niepełnosprawnościami do swoich struktur.

W programie mentee i mentorzy pracują w obszarach:

- Employer Branding
- Rekrutacja osób z niepełnosprawnościami
- D&I – Diversity & Inclusion (różnorodność i włączanie OzN)

Dwie edycje ukończyły w sumie 57 pary. Trzecia edycja programu rusza w styczniu 2025 roku w zakresie programu popracujemy nad lękiem jaki nas dotyka w relacjach z osobami z niepełnosprawnościami.

Program rozpoczyna się od przygotowania Mentee oraz Mentorów do pełnienia ról w czekających ich procesach, a kończy konferencja, podczas której uczestnicy dzielą się wiedzą i doświadczeniami zdobytymi w procesie.



Michał Nowakowski
Fundacja Fireflies

Rekrutacja na Mentorów i Mentorki

Zdecydowana większość programów prowadzi **otwartą rekrutację dla mentorów i menterek**, pod warunkiem spełnienia określonych wymagań merytorycznych, zależnych od specyfiki danego programu – np. odpowiednie doświadczenie zawodowe lub branżowe.

W związku z tym mentorzy i mentorki mają do dyspozycji szeroki wachlarz inicjatyw, w ramach których mogą dzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem, **niezależnie od poziomu zaawansowania w mentoringu** czy przynależności do organizacji branżowych. Daje to możliwość uczestniczenia w różnorodnych programach, które sprzyjają nie tylko ich własnemu rozwojowi, ale także wspierają innych w ich drodze do sukcesu.

W ten sposób przyczyniają się do budowania silnej społeczności opartej na wymianie doświadczeń i wiedzy.

Tylko w jednym z badanych przypadków uczestnictwo wymaga **akredytacji EMCC**, co zapewnia najwyższą jakość mentoringu.

Jest również **jeden** przypadek programu, w którym udział ograniczony jest wyłącznie do **członków stowarzyszenia**, oraz **jeden**, w którym to **organizatorzy sami nawiązują kontakt** z Mentorkami i Mentorami, zapraszając ich do współpracy.

Program Mentoringowy **Top Woman in Real Estate** realizujemy na zasadach EMCC.

Głównym powodem wyboru był dla nas sprawdzony, budowany od wielu lat sposób realizacji programów przez uznaną organizację non-profit. EMCC skupia wokół siebie praktyków mentoringu, coachingu i superwizji, przedstawicieli świata naukowego, specjalistów human resources oraz inne osoby zainteresowane tą tematyką lub związane z nią zawodowo.

Jest jedyną organizacją wydającą akredytacje zarówno coachingowe, jak i mentoringowe. To także organizacja, która zainicjowała powstanie Globalnego Kodeksu Etycznego branży coachingu, mentoringu i superwizji.

Pieczę merytoryczną nad naszym programem sprawuje firma Kingmakers, w której większość mentorów posiada akredytację EMCC. Pomimo iż akredytacja mentorów i menterek jest wymogiem wyłącznie w 3 ścieżce naszego programu, zasady EMCC wdrażamy również w 1 i 2 (spotkania odbywają z mentorami, którzy dopiero planują akredytację).

Dzięki temu, mamy pewność, że mentorki hołdują tym samym standardom, mówią tym samym językiem, a uczestnicy rozumieją mentoring tak samo i czują się beneficjentami relacji mentoringowej. Wszyscy też mogą liczyć na wsparcie i superwizję mentora – „opiekuna”.

Proces monitorowania i oceny, któremu podlegają mentorzy oraz każda edycja programów również opieramy na zasadach EMCC. Wyróżnienia w konkursie pt. „Super M” dla najlepszych programów mentoringowych w Polsce oraz tytuł finalisty, który otrzymał nasz program w swojej kategorii, daje nam przekonanie, że sposób w jaki realizujemy mentoring jest właściwy.

Wioletta Fabrycka
 Managerka Programu
 Mentoringowego TW in RE



Wielkość programu

Otwarte programy mentoringowe często imponują skalą i rozmachem swoich inicjatyw. Aż **44% programów** mentoringowych deklaruje udział **50 par i więcej**, z czego **5** może poszczycić się przekroczeniem **100 par** mentoringowych.

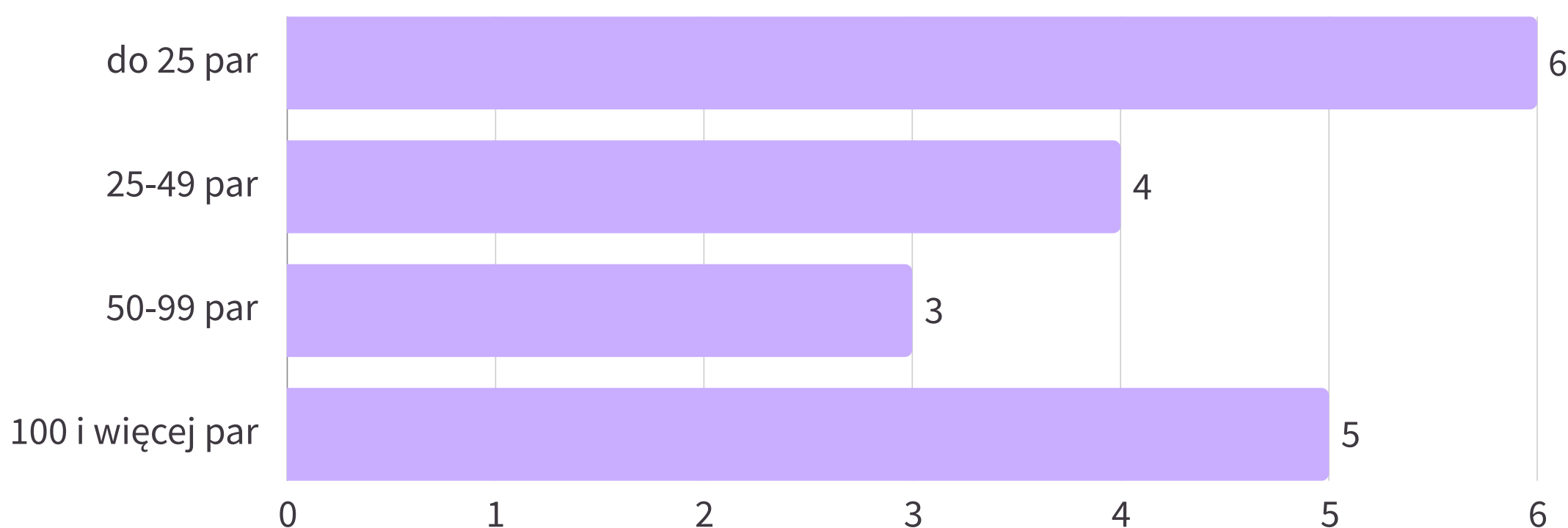
To świadczy o dużym zasięgu i popularności projektów. Wśród przebadanych programów największą liczbą par mogą pochwalić się:

- Fundacja Liderów Biznesu (200 par)
- Klub Menterek Sieci Przedsiębiorczych Kobiet (175 par)
- Tech Leaders (144 par)

Choć wiele uwagi poświęca się dużym, rozpoznawalnym programom mentoringowym, mniejsze inicjatywy również mają ogromne znaczenie na rynku.

Te mniej rozbudowane programy często koncentrują się na konkretnej grupie docelowej lub branży, co pozwala na bardziej spersonalizowane podejście do uczestników i uczestniczek i ich unikalnych potrzeb.

Wielkość programów ze względu na liczbę par mentoringowych



Realizacja tak rozbudowanego programu, jakim jest Program **Fundacji Liderów Biznesu** jest możliwa dzięki skutecznej organizacji zespołu projektowego oraz wsparciu zespołu opiekunów merytorycznych. Kluczowym czynnikiem sukcesu jest także nasze doświadczenie, prowadzimy program od 11 lat.

Od kilku edycji w programie bierze udział ok 200 par, czyli ponad 400 uczestników. Aby zadbać o sprawne zarządzanie każdego z etapów realizacji, ściśle określiliśmy jego ramy, ustaliliśmy jasne zasady oraz zdefiniowaliśmy tryb działania. Cały proces, od początku do końca, został szczegółowo opracowany i zawiera wyraźnie określone terminy dla każdego etapu.

Opiekunowie merytoryczni, którzy czuwają nad programem to niezależni eksperci, którzy dbają o zgodność działań z międzynarodowymi standardami EMCC. Jednocześnie zapewniają odpowiednią jakość wsparcia zarówno dla mentorów, jak i mentees, co jest kluczowe w trakcie trwania programu.

Justyna Gwoździk
 Menadżerka Projektów
 Fundacja Liderów Biznesu



Czas trwania programu

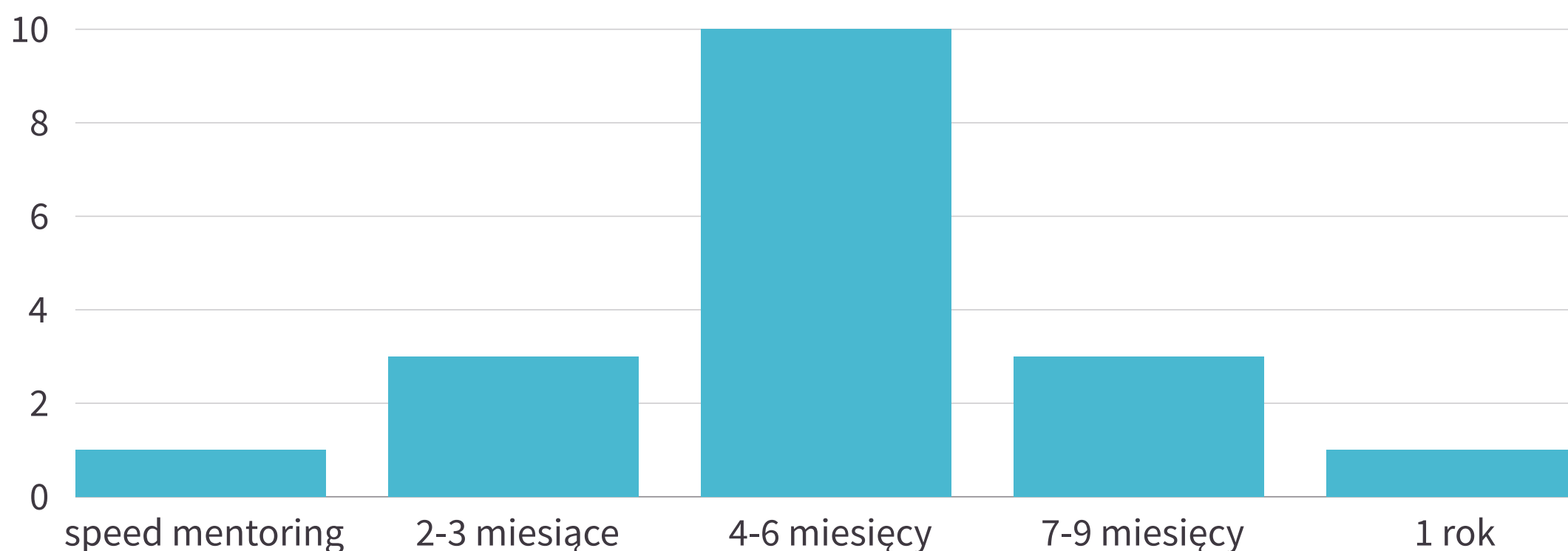
Czas trwania programów mentoringowych jest jednym z czynników wpływających na ich efektywność oraz satysfakcję uczestników. Można go mierzyć na dwa sposoby: przez długość całego procesu mentoringowego lub przez wymaganą liczbę sesji.

Programy mentoringowe trwają od kilku tygodni do kilku miesięcy, przy czym najczęściej

spotykaną grupą są te o długości programu od **4 do 6 miesięcy (56%)**.

Istnieją również programy o dłuższym czasie trwania, oferujące bardziej dogłębne wsparcie, oraz te, które są bardzo krótkie, trwające zaledwie kilka spotkań.

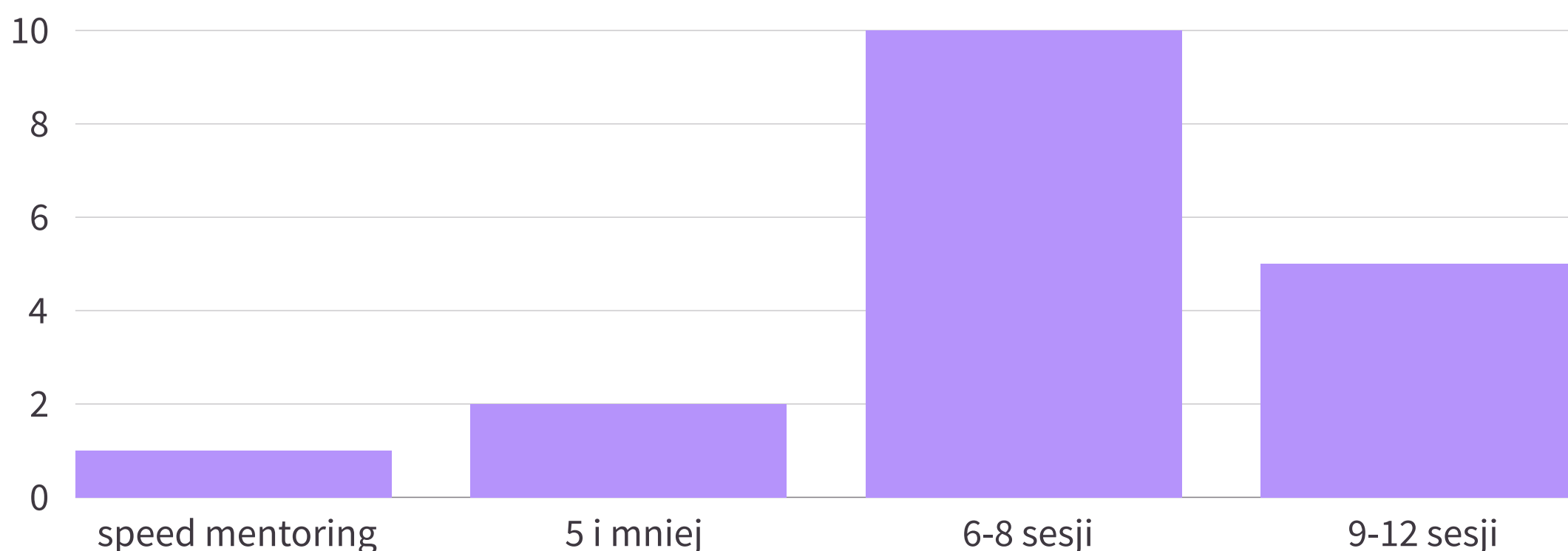
Średni czas trwania programu mentoringowego w miesiącach



W naszym badaniu przeanalizowaliśmy programy mentoringowe także pod kątem liczby realizowanych sesji. Wyniki pokazały, że największa liczba badanych programów obejmuje od **6 do 8 sesji mentoringowych**.

Taka struktura wskazuje, że większość organizacji decyduje się na prowadzenie procesów mentoringowych w umiarkowanej ilości spotkań, co może być optymalnym rozwiązaniem zarówno dla mentorów i menterek oraz uczestniczek i uczestników, umożliwiając skuteczne wsparcie rozwojowe.

Czas trwania programu pod kątem liczby sesji



Wyjątkowym przykładem jest program Global Mentoring Walk organizowany przez Vital Voices Polska (Fundacja Głosy Kobiet), nazwany przez organizatorów **speed mentoringiem**.

W programach **Vital Voices** szczególną uwagę przywiązujemy do mentoringu. Uważamy, że jest to jedna z najbardziej efektywnych metod wspierania rozwoju, a tym samym realizacji jednego z celów naszej organizacji. W naszych inicjatywach mentoring przybiera wiele form. Od standardowych kilkumiesięcznych procesów do unikalnej formy spaceru.

Skąd pomysł na spacer mentoringowy? Zupełnie spontanicznie wpadła na niego założycielka i była Prezes Oxygen Media, partnerka biznesowa Oprah Winfrey, Geraldine Laybourne.

Jej napięty grafik nie dawał przestrzeni na spotkania ze wszystkimi kobietami, które chciały się od niej uczyć i korzystać z jej rad. Zamiast odmawiać, zaproponowała żeby dołączały do jej codziennego spaceru i tak wspólne spacerowały stały się praktyką, która zainspirowała świat.

Tę inicjatywę znaną jako Global Mentoring Walk oferujemy w Polsce już od 13 lat. Co roku łączymy 100 par, pań jako mentees i pań oraz panów w roli mentorek/mentorów, a następnie zapraszamy te pary na spacer po malowniczych Łazienkach Królewskich w Warszawie.

CW trakcie "spaceru po zmianę" pary rozmawiają o wyzwaniu zgłoszonym przez mentee. Jest to czas na dzielenie się doświadczeniem i na inspirację dla obydwu stron. Choć z założenia w ramach tej inicjatywy gwarantujemy jedno spotkanie bardzo często nasze pary pozostają w kontakcie na dłużej.

W trakcie całego wydarzenia jest również czas na networking, wartość dodaną Global Mentoring Walk. Ponieważ do udziału zapraszamy mentees reprezentujące przeróżne dziedziny biznesu, przedsiębiorczynie, lekarki, artystki, naukowczynie i polityczki, a co za tym idzie również różnorodną grupę mentorek i mentorów, powstaje przestrzeń na nawiązanie ciekawych kontaktów i otrzymanie inspiracji z często zupełnie nieoczekiwanych źródeł. Z informacji zwrotnych otrzymanych od uczestniczek Global Mentoring Walk wiemy, że kilka godzin spędzonych na rozmowie z właściwą osobą i w stymulującym otoczeniu wielokrotnie wsparło je w dokonaniu istotnych zmian w życiu.

Ela Raczkowska,
 CEO Vital Voices Chapter Poland
 (Fundacja Głosy Kobiet)

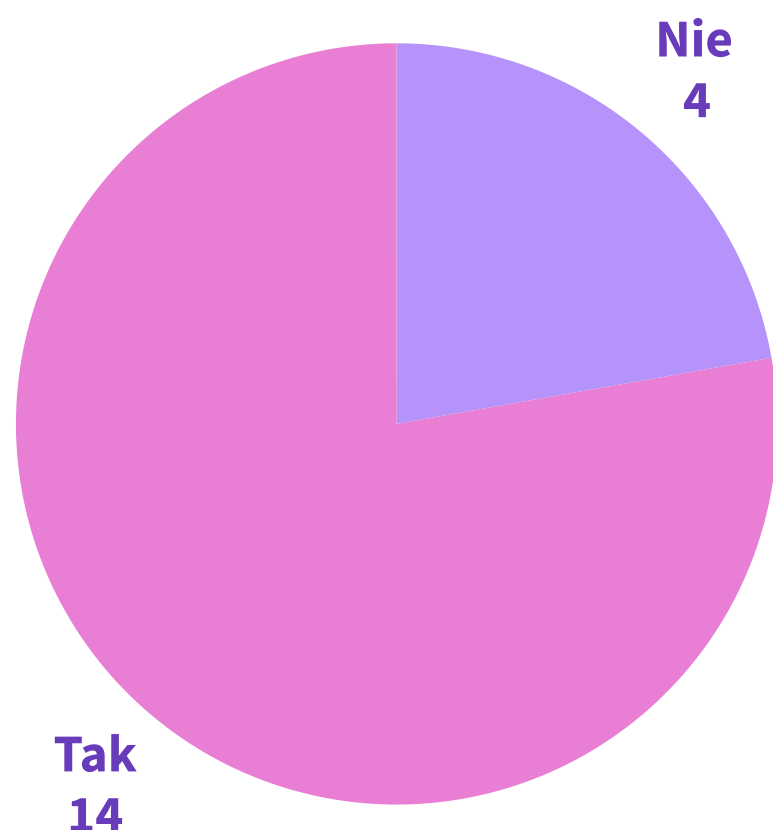


Przygotowanie merytoryczne uczestników i uczestniczek

Przygotowanie merytoryczne uczestników i uczestniczek, zarówno mentorów, mentorek jak i mentees, jest bardzo ważne dla efektywności programów mentoringowych. Odpowiednie szkolenia i wsparcie na etapie wstępnym pomagają zrozumieć role, cele oraz oczekiwania związane z procesem, co minimalizuje ryzyko nieporozumień i zwiększa motywację uczestników i uczestniczek.

Wyniki badania pokazują, że **większość programów (78%) zapewnia odpowiednie przygotowanie dla mentorów, mentorek i mentees**. To świadczy o dużej świadomości organizatorów na temat znaczenia edukacji w budowaniu efektywnych relacji mentoringowych.

Przygotowanie mentorów, menterek i mentee do programu



Nadzorowanie programów przez osoby certyfikowane



Oprócz przygotowania, istotnym elementem skutecznego mentoringu jest również dbałość o przebieg procesu, dlatego zdecydowana większość programów (**78% badanych**) korzysta z **wsparcia merytorycznego i/lub organizacyjnego certyfikowanych mentorów i menterek**. Dysponują oni wiedzą i umiejętnościami, które pozwalają na zwiększenie efektywności procesu oraz przestrzeganie zasad etycznych.

Superwizja i interwizja w mentoringu

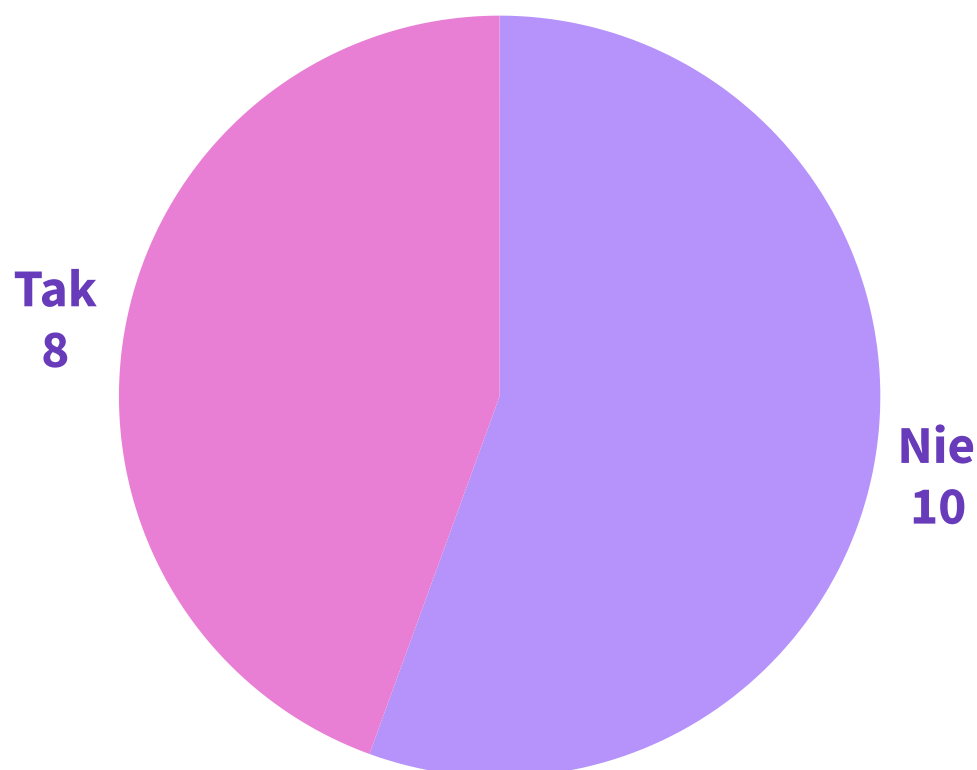
Dla skuteczności procesu mentoringowego równie ważne jest wsparcie uczestników i uczestniczek w trakcie programów, dlatego zapytaliśmy organizatorów, czy oferują swoim mentorom i mentorkom możliwość uczestniczenia w superwizjach i interwizjach.

Wyniki badania pokazują, że **mniej niż połowa badanych programów stosuje wsparcie mentorów w postaci superwizji (33%) i interwizji (44%)**. Korzystanie z tego rodzaju praktyk jest charakterystyczne przede wszystkim dla programów trwających nieco dłużej. Tylko jeden młody badany program zaoferował superwizję i interwizję już w pierwszej edycji.

Wskazuje to na potrzebę zwiększenia świadomości na temat wartości superwizji i interwizji w programach mentoringowych oraz zachęcanie organizatorów do ich wdrażania w celu poprawy jakości wsparcia oferowanego mentorom i uczestnikom.

Interwizja to spotkania mentorów, podczas których dzielą się doświadczeniami, omawiają wyzwania i sukcesy w pracy z mentee. Celem jest wzajemne wsparcie, rozwój kompetencji oraz doskonalenie metod pracy, poprzez wymianę wiedzy i refleksji bez udziału zewnętrznego superwizora.

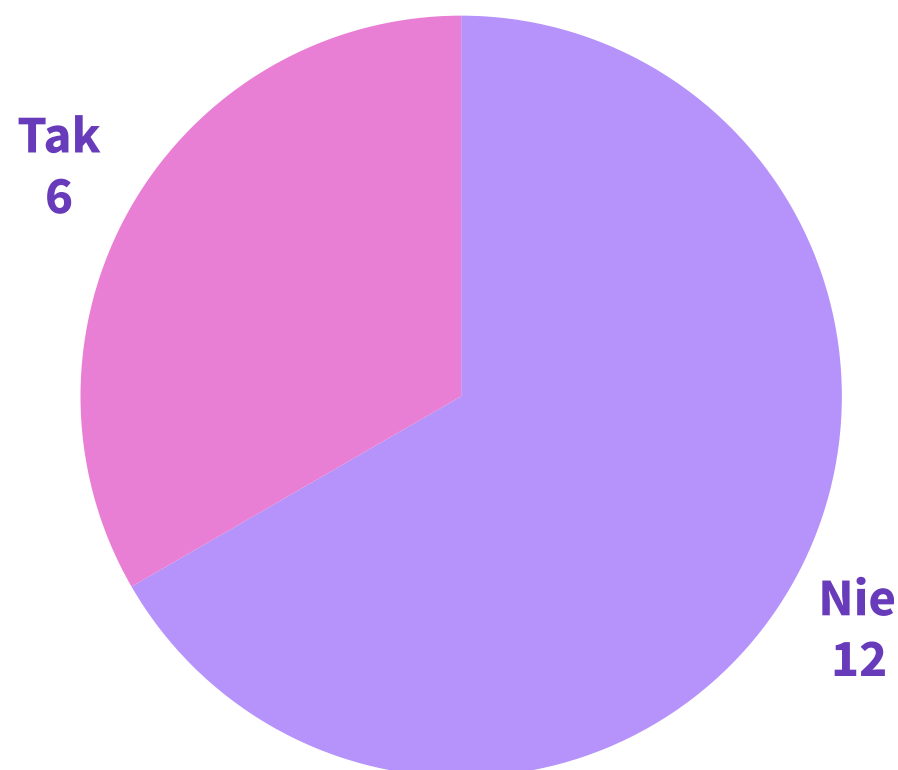
Wsparcie mentorów i menterek w postaci interwizji



Superwizja natomiast to proces wspierający rozwój umiejętności mentorów oraz zapewniający im profesjonalną pomoc w pracy z Mentees.

Daje możliwość refleksji nad dylematami i wyzwaniem, które mogą się pojawić podczas mentoringu, a także umożliwia dzielenie się wątpliwościami – w końcu mentor/mentorka to także człowiek.

Wsparcie mentorów i menterek w postaci superwizji



Celem superwizji jest poprawa jakości usług świadczonych przez mentorów oraz ich systematyczne wsparcie. Spotkania z doświadczonym superwizorem pozwalają na dyskusję o wyzwaniach i sukcesach w pracy z mentees, co przekłada się na większą efektywność i jakość mentoringu.

*W procesie mentoringowym rozwija się zarówno mentee, jak i sam mentor. W naszym **Programie Mentoringowym WINGS** obie strony procesu są równie ważne i wspieramy szkoleniowo obie grupy. Dodatkowym narzędziem wsparcia dla mentorów jest superwizja grupowa raz na 6 miesięcy prowadzona przez koordynatora programu oraz certyfikowanego mentora EMCC.*

Mentorzy mają też możliwość skorzystania z sesji indywidualnych online w przypadku wątpliwości odnośnie procesów, które prowadzą. To daje szczególnie początkującym mentorom, duże poczucie bezpieczeństwa.

Joanna Mazur,
prezes Fundacji Odzyskani,
koordynator Programu Mentoringowego WINGS



"Superwizja mentoringu jest obecnie uważana za **standard profesjonalny**. Stąd na świecie podstawowym pytaniem, gdy zatrudnimy mentora, od którego chcemy oczekiwać jakościowej pracy, jest pytanie „Kto jest Twoim superwizorem?”.

Pytanie to przyjęło się zadawać najpierw w psychoterapii (skąd superwizja pochodzi), a teraz jest standardem w coachingu i mentoringu. Potwierdzają to największe organizacje branżowe, które odpowiadają za oddolne regulowanie tych dziedzin rozwoju osobistego i zawodowego, np. EMCC Global.

Superwizja to powszechnie szanowana, **skuteczna metoda dbania o efekty pracy** mentorów poprzez ciągle podnoszenie ich kompetencji, wrażliwości etycznej, rozwoju osobistego i dawanie niezbędnego wsparcia. Skierowana jest nie tylko do mentorów, ale i do menedżerów czy koordynatorów programów mentoringowych. Mentoring jest dużą inwestycją – czasową, finansową, psychologiczną.

Chodzi więc o to, żeby wszyscy interesariusze mieli jak największą satysfakcję z mentoringu. I temu właśnie służy superwizja.

Aby **profesjonalnie prowadzić program mentoringowy**, warto korzystać z międzynarodowych standardów prowadzenia programów mentoringowych ISMCP opracowanych przez EMCCC Global. Zaleca ona korzystanie z superwizji co najmniej w dwóch miejscach: kiedy mowa o **SZKOLENIU I PRZYGOTOWANIU INTERESARIUSZY** oraz kiedy mowa o **ZAPEWNIENIU WYSOKICH STANDARDÓW ETYCZNYCH**.

To bez wątpienia przełoży się na **dobro mentees i organizacji**. "

Agnieszka Kaseja

Superwizorka coachingu i mentoringu z akredytacją międzynarodową ESIA EMCC



Korzyści z mentoringu

W dzisiejszych czasach tempo zmian w życiu i biznesie jest szybsze niż kiedykolwiek wcześniej. Żyjemy w świecie, w którym kluczowe są natychmiastowe działanie, personalizacja, szybkość, efektywność i produktywność.

Elastyczność poznawcza, uczenie się przez całe życie (lifelong learning) oraz umiejętność poszerzania i jednocześnie zawężania perspektyw w celu odnalezienia się w gąszczu informacji stały się normą.

Z perspektywy moich doświadczeń jako mentorki i mentee dostrzegam, że jednym z najskuteczniejszych narzędzi, które mogą pomóc w stawieniu czoła tym wyzwaniom, jest mentoring.

Charles Jennings, czołowy ekspert w obszarze uczenia się i rozwoju, podkreśla, że formalne kształcenie to zaledwie 10% naszego potencjału uczenia się.

Kolejne 20% to wiedza zdobywana przez rozmowy, na przykład z mentorami, a aż 70% to nauka płynąca z bezpośrednich doświadczeń w pracy, którą wykonujesz na co dzień.

Połączenie zalet, jakie niesie ze sobą mentoring, **rozmowy** rozwijające oraz możliwość **eksperymentowania i praktykowania** omawianych tematów, prowadzi do stworzenia potężnego mechanizmu wspierającego proces uczenia się.

Marta Siech

Mentorka, trenerka Mentorów i Mentorek EMCC EIA, PCC ICF



case study

Mentoring na nowo

Jak Fundacja Women in Law usprawniła program mentoringowy?

Fundacja Women in Law prowadzi renomowany program mentoringowy skierowany do studentek, aplikantek i prawniczek, realizowany przez doświadczone mentorki. Wraz ze wzrostem zainteresowania udziałem, pojawiły się wyzwania związane z rekrutacją, doбором uczestniczek oraz utrzymaniem wysokiej jakości programu


Organizator:

Fundacja Women in law

Mentee:

Studentki, Aplikantki, Prawniczki

Mentorzy_ki:

Prawniczki z doświadczeniem

Liczba par, która ukończyła współpracę:

44

Termin realizacji:

Czerwiec 2023 – Luty 2024

Edycja Programu:

4

Aby sprostać wyzwaniom, fundacja **wdrożyła aplikację Mentaway**, która zautomatyzowała procesy, takie jak: rekrutacja, dobór w pary oraz monitorowanie postępów, co pozwoliło na zaoszczędzenie czasu i zwiększenie efektywności.



"Mentaway wspiera program mentoringowy Fundacji Women in Law, ułatwiając proces współpracy menterek z mentees, planowanie spotkań i monitorowanie postępów. Dzięki temu program jest bardziej zorganizowany i efektywny, co doskonale realizuje cel Fundacji wspierania rozwoju zawodowego i osobistego kobiet w branży prawniczej. Aplikacja sprawdza się na każdym etapie programu."

Kamila Kurkowska

Prezeska i założycielka Fundacji Women in Law

Aplikacja przyniosła organizatorom szereg korzyści tak ważnych na obecnym poziomie rozwoju programu mentoringowego: uproszczenie zarządzania i automatyzację procesu mentoringowego, możliwość monitorowania spotkań i postępów, a także wsparcie merytoryczne dla uczestniczek.

Mentaway spotkał się z dużym uznaniem użytkowników: 89% z nich jest zadowolonych z platformy, a 84% poleciłoby ją do innych programów mentoringowych.

Wysoka jakość rozwiązania technologicznego przyczyniła się do przedłużenia partnerstwa Fundacji Women in Law z Mentaway na kolejną edycję.

Metoda badania

Jako zespół Mentiway przeprowadziliśmy badanie, które skupiło się na otwartych programach mentoringowych. W analizie uwzględniliśmy **18 aktualnie realizowanych programów**. Udział w badaniu był całkowicie dobrowolny, a zaproszenia do wypełnienia formularza zostały wysłane do organizatorów i organizatorek tych inicjatyw.

Zakres badania:

Formularz badania zawierał około 20 pytań, które obejmowały różne aspekty związane z organizacją i realizacją programów mentoringowych. Pytania dotyczyły m.in.:

- przygotowania Mentees (osób mentorowanych) oraz Mentorów i Mentorek do uczestnictwa w programach,
- długości trwania programów,
- liczby par mentoringowych,
- liczby przeprowadzonych sesji mentoringowych,
- form wsparcia oferowanego uczestnikom w trakcie trwania programów.

Analiza i wnioski:

Na podstawie zebranych danych dokonaliśmy analizy pod kątem największych oraz najdłużej działających programów. Badanie pozwoliło nam zdobyć cenne informacje na temat różnych sposobów realizacji mentoringu oraz praktyk, które wybierają organizatorzy. Dzięki otwartości respondentów, którzy wypełnili nasz formularz, udało nam się również zidentyfikować najpopularniejsze obszary, na których skupiają się programy mentoringowe.

Wyniki naszego badania dostarczyły nie tylko szczegółowych danych na temat obecnie funkcjonujących programów, ale także pomogły zrozumieć, jakie podejścia i metody organizatorzy uważają za najbardziej efektywne w procesie mentoringu.

Autorzy badania:

Małgorzata Skrzyniarz,
Communication Specialist Mentiway

Jacek Tkaczuk,
Co-Founder Mentiway



Zapraszam do kontaktu

Tomasz Sasiadek
Co-Founder Mentiway



www.mentiway.com



kontakt@mentiway.com



www.linkedin.com/in/tomaszsasiadek/



Autor raportu

Jacek Tkaczuk
Co-Founder Mentiway



www.mentiway.com



j.tkaczuk@mentiway.com



www.linkedin.com/in/tkaczuk/