



Największe w Polsce badanie wśród
mentorów, mentorek i mentees.

Mentoring oczami osób uczestniczących w mentoringu

Maj 2025

Wstęp

Mentoring w Polsce rośnie w siłę – coraz więcej organizacji dostrzega jego wartość jako skutecznej metody rozwoju, budowania relacji międzypokoleniowych, poprawiającej zaangażowanie i motywację. Od początku istnienia **Mentiway** wierzymy, że dobrze zaprojektowany program mentoringowy **niesie ze sobą moc zmieniania ludzi, wzmacniania zespołów**, rozwijania liderów i lidererek oraz kształtowania kultury całych organizacji.

Jesteśmy jedynym polskim narzędziem do kompleksowego **zarządzania programami mentoringowymi**. Od 2022 roku wspieramy różnego typu organizacje – firmy, uczelnie wyższe i fundacje w skutecznym wdrażaniu, prowadzeniu i monitoringu programów mentoringowych. Dziś, dzięki technologii **wspieramy tysiące procesów mentoringowych**. Współpraca ta pozwoliła nam zdobyć unikalną wiedzę o tym, jak mentoring działa w praktyce, co naprawdę się sprawdza, a co stanowi wyzwania i wymaga większego nakładu prac i energii.

Jednym z najcenniejszych źródeł wiedzy są dla nas **opinie osób uczestniczących w programach mentoringowych – mentorów, menterek i mentees** dzielących się swoimi obserwacjami na temat mentoringu, korzystania z platformy Mentiway oraz wartościami, jakie ten proces wniósł w ich rozwój. Zebraliśmy już kilkaset takich ankiet, a ich wyniki postanowiliśmy przeanalizować i udostępnić szerzej w formie zbiorczego podsumowania.

Tak powstał raport, który właśnie czytasz – najobszerniejsze jak dotąd w Polsce opracowanie powstałe na podstawie głosów **317 osób** uczestniczących w mentoringu w **ponad 20 różnych programach mentoringowych**. Oddajemy go w Twoje ręce za darmo, jako część naszej misji popularyzowania mentoringu i wspierania tych, którzy chcą go wdrażać w swojej organizacji.

Wierzymy, że dane i wnioski z raportu pomogą Ci lepiej zrozumieć perspektywę mentorów, menterek i mentees, a może zainspirują Cię do zorganizowania własnego programu mentoringowego. Jeśli tak się stanie – **napisz do nas**. Z przyjemnością podzielimy się naszymi doświadczeniami i pomożemy Ci stworzyć program dopasowany do potrzeb Twojej organizacji, z wykorzystaniem naszej technologii.



Jacek Tkaczuk
Co-Founder Mentiway



www.mentiway.com



j.tkaczuk@mentiway.com



www.linkedin.com/in/tkaczuk/



Tomasz Sasiadek
Co-Founder Mentiway



www.mentiway.com



t.sasiadek@mentiway.com



www.linkedin.com/in/tomaszsasiadek/

Redakcja merytoryczna:

Marta Siech
Mentiway / The Bloom

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

97% osób uczestniczących w programach mentoringowych chciałoby **szerzej wdrożyć mentoring** w swoich organizacjach.

2

NPS dla mentoringu jako metody rozwoju osobistego wynosi aż **78 punktów**.

3

Prawie wszyscy uczestnicy procesów mentoringowych (**95%**) **są zadowoleni z doboru pary** niezależnie od tego, czy sami wybrali parę, czy została ona narzucona przez organizatorów.

4

Trzy najczęściej wymieniane korzyści z udziału w programie mentoringowym to niezależnie od roli (mentor/ mentee):

- Poszerzenie/ **poznanie innej perspektywy**.
- Zwiększona **samoświadomość** i wgląd w siebie.
- Nawiązanie **nowych relacji** i znajomości.

5

Wśród mentees widać **różnice w korzyściach** w zależności od **kategorii programu mentoringowego**.

Inne korzyści dostrzegają mentees w programach firmowych, inne w uczelnianych i „fundacyjnych”.

6

Najczęściej wskazywane **bariery** związane z realizacją procesów mentoringowych to:

- **Brak czasu**.
- Trudność w sprecyzowaniu celów mentee.
- Niedopasowanie mentor-mentee.

Ocena mentoringu jako formy rozwoju osobistego

Ankieta dostępna na platformie Mentiway, na podstawie której powstał niniejszy raport, zaczyna się od oceny programu mentoringowego, w którym dany uczestnik bierze udział. Jednak niniejszy raport postanowiliśmy otworzyć pytaniem szerszym – dotyczącym oceny mentoringu jako formy rozwoju.

We wspomnianych ankietach znajdują się dwa pytania dotyczące oceny mentoringu:

-  Pierwsze pytanie dotyczy tego, **jak bardzo (w skali od 1 do 10) uczestnik poleciłby mentoring jako formę rozwoju.**
-  Drugie pytanie to – **czy, gdyby to od Ciebie zależała decyzja, wdrożyłbyś mentoring w swojej organizacji?**

W przypadku obu pytań mamy do czynienia z wyjątkowo wysokimi wynikami.

95,4% uczestników programów mentoringowych **pozytywnie ocenia mentoring jako metodę rozwoju.**

97,2% uczestników programów mentoringowych chciałoby **szerzej wdrożyć mentoring w swojej organizacji.**

Na pytanie o **polecenie mentoringu**, aż **95% uczestników odpowiada pozytywnie** (ocena 7 lub wyżej w skali 10-cio punktowej). Z kolei w przypadku pytania – czy wdrożyłbyś/ wdrożyłabyś mentoring w swojej organizacji, ta wartość jest jeszcze większa – odpowiedzi “tak” udziela aż 97% osób.

Warto również zwrócić uwagę, że **NPS (Net Promoter Score)** dla mentoringu wynosi aż **78**. Jest to wartość porównywalna do najbardziej zaufanych marek na świecie.

Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

CEE Digital Alliance to sieć siedemnastu wiodących agencji marketingu cyfrowego z Europy Środkowej i Wschodniej, skupiająca prawie tysiąc specjalistów. W zeszłym roku dostrzegliśmy potrzebę silniejszych programów, które wzmocniłyby zarówno rozwój kariery, jak i osiągnięcia osobiste w naszej społeczności. To skłoniło nas do omówienia idei mentoringu.

Wiosną 2024 r. uruchomiliśmy program mentoringu i przekroczył on nasze oczekiwania pod względem sukcesu, a zarówno mentorzy, jak i mentees chętnie wzięli w nim udział. **Opinie były przytłaczająco pozytywne** od samego początku. Realizacja programu w różnych agencjach i krajach zapewniła wyjątkowe i wzbogacające doświadczenie, pozwalając uczestnikom zdobyć nowe perspektywy i spostrzeżenia z różnych środowisk i kultur.

Pomocne było też wsparcie platformy Mentiway, która ułatwiła wdrożenie uczestników i organizację programu na poziomie wszystkich firm.

Zarówno mentorzy, jak i podopieczni podzielili się świetnymi opiniami, a imponujące wyniki pod koniec pierwszego sezonu jasno pokazały, że na pewno wkrótce uruchomimy drugi sezon. Biorąc pod uwagę emocje związane z programem, prawdopodobnie stanie się on **podstawowym programem** CEE Digital Alliance w przyszłości.

Anca Munteanu  
Operation Executive
CEE Digital Alliance



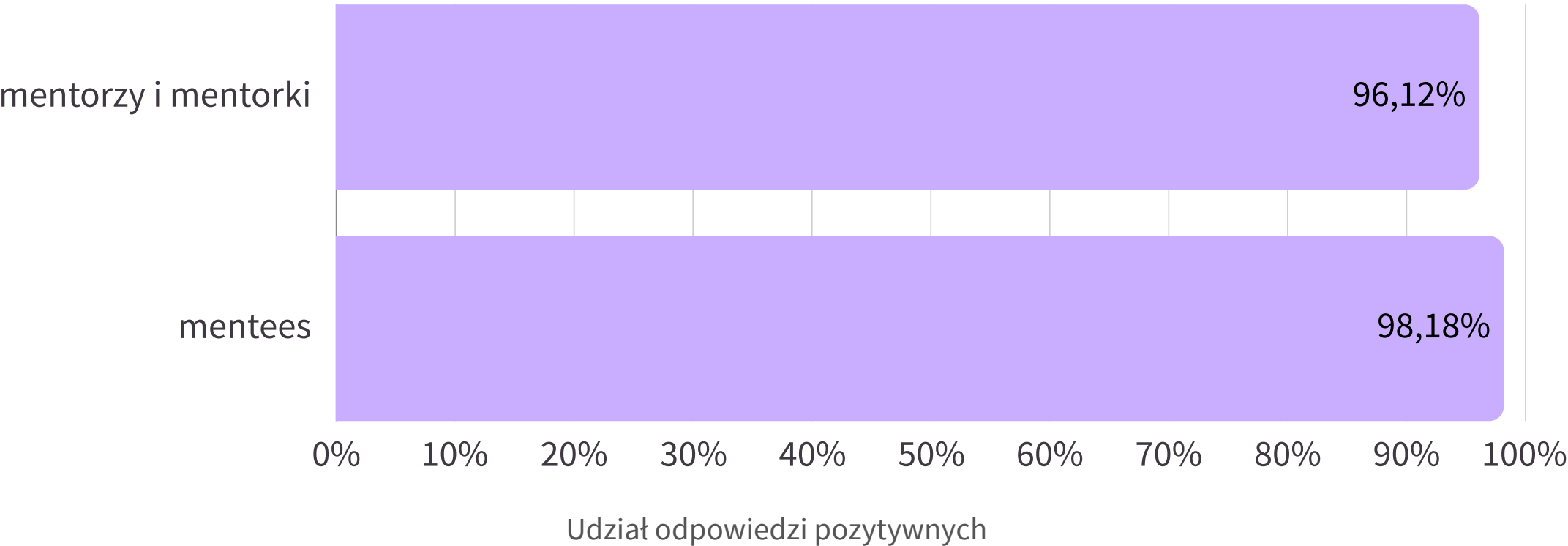
Międzynarodowy program mentoringowy w ramach aliansu CEEDA

Różnice w ocenie osób mentorujących i mentorowanych

Na pytanie o chęć szerszego wdrożenia mentoringu w swojej organizacji zarówno mentees jak i osoby mentorujące udzielają podobnych, bardzo pozytywnych odpowiedzi.

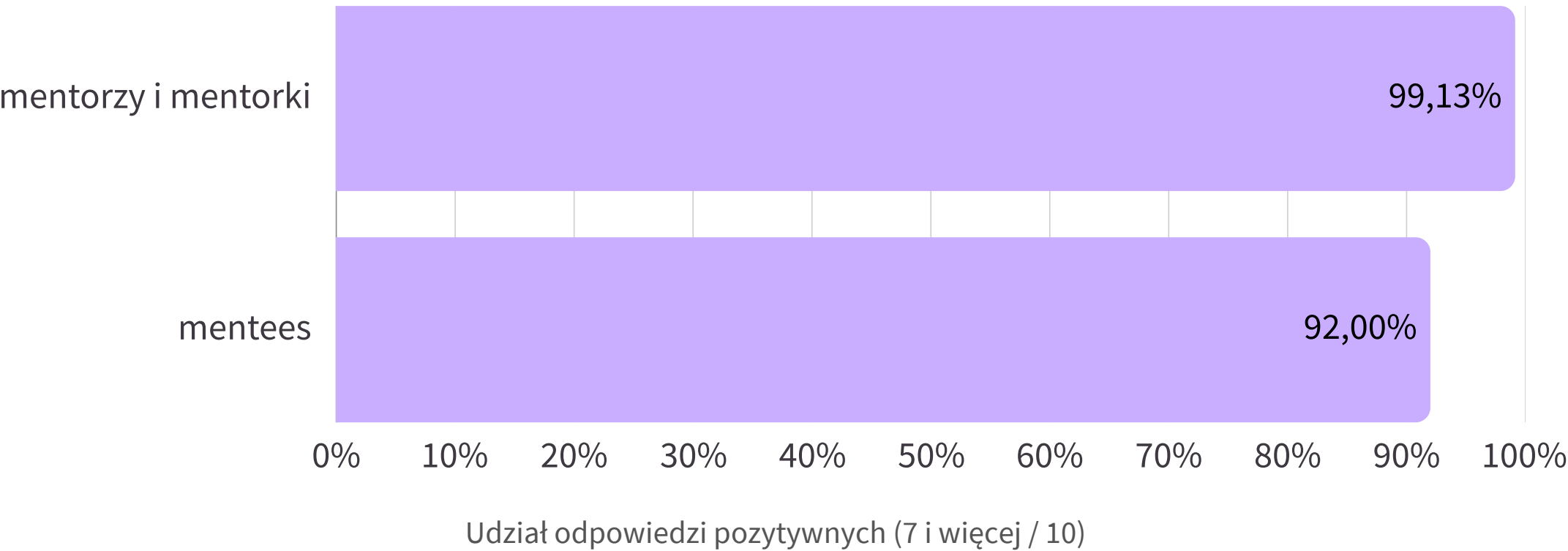
W obu przypadkach **ponad 95% uczestników chciałoby wdrożyć mentoring szerzej**.

Gdyby to od Ciebie zależała decyzja, to czy wdrożyłbyś/ wdrożyłabyś mentoring w swojej organizacji?



W przypadku pytania o stopień polecenia mentoringu jako metody rozwoju widać pewne różnice. Nieznacznie mniej wartości pozytywnych (7 i więcej / 10) jest **u mentees (92%)**, podczas gdy u **mentorów** wartość ta osiąga niemalże **100%**.

Czy polecasz mentoring jako formę rozwoju?



Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

Z mojej perspektywy – jako mentorki z wieloletnim doświadczeniem oraz osoby, która projektuje i wdraża programy mentoringowe w organizacjach – wyniki raportu pokazują, z jak dużym optymizmem osoby uczestniczące w mentoringu podchodzą do tej formy rozwoju.

Mentoring jest niezwykle plastyczny – zarówno dla mentees, jak i dla mentorów i menterek. Styl prowadzenia procesu może być bardzo różny: bardziej lub mniej dyrektywny, oparty na zadawaniu pytań, dzieleniu się doświadczeniem albo być hybrydą – unikalnym połączeniem tych podejść w dowolnych proporcjach. Każdy mentor i każda mentorka może **odnaleźć swój autentyczny styl**. I właśnie w tej elastyczności tkwi siła mentoringu – to metoda rozwoju, która potrafi również dopasować się do indywidualnych potrzeb i celów mentee.

Z mojego doświadczenia wynika jednoznacznie: z dobrze prowadzonego procesu mentoringowego korzyści czerpią wszyscy – mentee, mentorzy i mentorki, **a także cała organizacja**. To nie jest jednostronny transfer wiedzy, ale spotkanie, w którym obie strony się rozwijają, zyskują większą samoświadomość, uczą się od siebie i poszerzają własne spojrzenie. Efektem tego procesu są nie tylko indywidualne cele osiągnięte przez mentee, ale również impulsy, które mogą realnie wpłynąć na kulturę całej organizacji – na przykład wspierając jej transformację w sprawnie działającą organizację uczącą się.

Ola Wagasewicz  
Projektowanie i wdrażanie programów mentoringowych
Mentorka, Trenerka Mentorów i Menterek, Project Managerka
TheBloom.pro



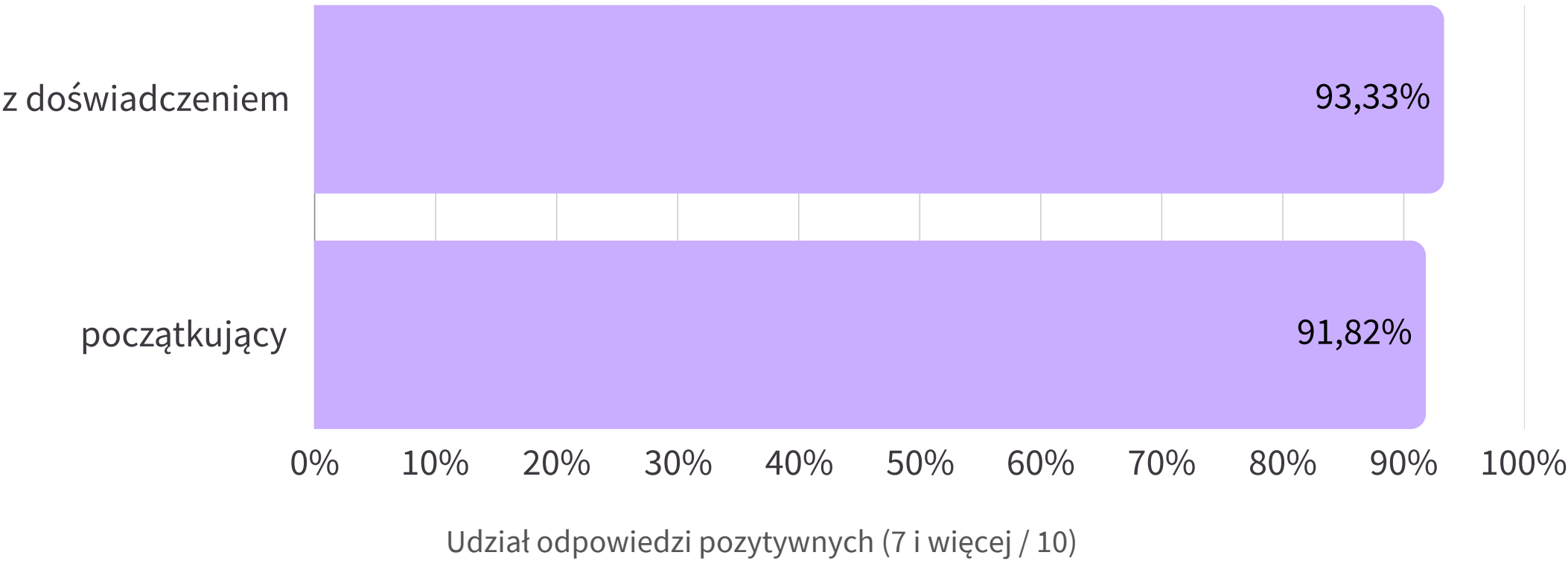
Ocena mentoringu według wcześniejszego doświadczenia

W programach mentoringowych wspieranych przez platformę Mentiway udział biorą zarówno uczestnicy, którzy mieli wcześniej styczność z mentoringiem, jak również osoby, które rozpoczynają dopiero swoją mentoringową podróż.

W przypadku mentorów nie widać istotnych różnic w stopniu oceny mentoringu niezależnie od tego, czy mówimy o uczestnikach początkujących, czy zaawansowanych.

Niewielka różnica pojawia się **wśród mentees** na korzyść uczestników, którzy mieli wcześniej doświadczenie z mentoringiem (93,3% w porównaniu do 91,8%).

Czy polecasz mentoring jako formę rozwoju? Odpowiedzi wśród mentees.



Z przytoczonych danych można wnioskować że mentees z doświadczeniem prawdopodobnie:

- wiedzą, czego się spodziewać i jak korzystać z procesu,
- rozumieją, że to od nich zależy skuteczność mentoringu,
- łatwiej kontraktują i otwarcie komunikują potrzeby,
- mają mniej obaw i niepewności na starcie.

Zadowolenie z programów mentoringowych

Na uwagę zasługuje nie tylko wysoka ocena mentoringu jako metody rozwoju osobistego, ale również pozytywne postrzeganie programów mentoringowych, w których osoby badane uczestniczą.

Mentoring to znacznie więcej niż jedynie spotkania w parze mentoringowej.

To złożony proces uwzględniający wiele etapów począwszy od zaplanowania, rekrutacji, przez realizację, w tym w zakresie samych procesów mentoringowych, skończywszy na odpowiednim zakończeniu i celebracji ([więcej informacji o realizacji programu mentoringowego znajdziesz na naszym blogu](#)).

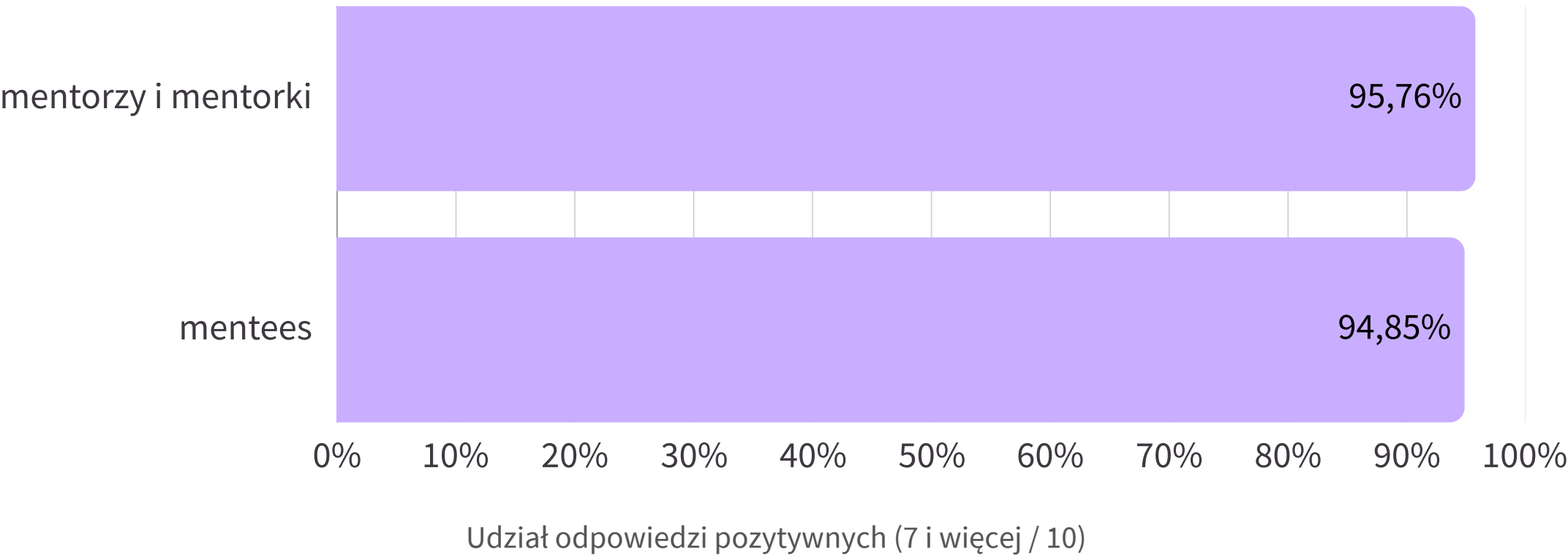
Na satysfakcję uczestników programu wpływa więc **nie tylko** sam proces mentoringowy.

W ankietach dla użytkowników platformy Mentiway pierwsze pytanie dotyczy właśnie **oceny stopnia satysfakcji z całego programu mentoringowego**, w którym te osoby uczestniczą. Okazuje się, że wynik ten wśród obsługiwanych przez Mentiway programów jest bardzo wysoki i wynosi **ponad 95%**.

Wartość ta jest równie wysoka zarówno wśród mentorów, jak i mentees.

Aby osiągnąć **wysoką satysfakcję z programu mentoringowego**, oprócz zapewnienia odpowiedniej pary konieczne jest przygotowanie uczestników, komunikacja i **zapewnienie wsparcia na każdym etapie procesu**.

Stopień zadowolenia uczestników z trwającego programu mentoringowego



Programy organizowane w ramach platformy Mentiway są w przeważającej większości przygotowane przez organizatorów w sposób **profesjonalny**, uwzględniają m.in.: **odpowiednią komunikację**, wdrożenie uczestników, dodatkowe **szkolenia, warsztaty, supervizje/ interwizje**. To zdecydowanie pozytywnie wpływa na ocenę programu mentoringowego przez jego uczestników.

Na naszym blogu możesz dowiedzieć się więcej o [6 zasadach dobrego programu mentoringowego określonych przez organizację EMCC](#).

Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

Program mentoringowy to nie tylko narzędzie rozwoju kompetencji — **to inspiracja do działania i budowania przyszłości**. Mentoring w e-biznesie, który realizujemy w Digital Bridge Mentorship, ukierunkowany na rozwój kompetencji przyszłości jest czymś znacznie większym niż tylko formalne procesy mentoringowe.

Digital Bridge Mentorship to kompleksowy ekosystem, który obejmuje dodatkowo warsztaty, szkolenia i całą otoczkę wspierającą rozwój zarówno Mentorów, jak i Mentees. Właśnie dlatego nasza innowacyjna formuła programów mentoringowych w Digital Bridge, jest tak skuteczna — łączy równoległe ścieżki rozwoju dla obu stron, przygotowując je do kluczowych ról w cyfrowym biznesie.

Dedykowane warsztaty i szkolenia nie tylko rozwijają kompetencje techniczne, ale też budują miękkie umiejętności, takie jak komunikacja czy przywództwo. Programy takie jak Digital Bridge są zaprojektowane z myślą o elastyczności i indywidualnych potrzebach uczestników.

Mentorzy i Mentees mają możliwość dostosowania tempa nauki oraz korzystania z zaawansowanych narzędzi wspierających proces mentoringowy. Kluczowym elementem jest stworzenie kultury mentoringu — przestrzeni, gdzie relacje opierają się na zaufaniu, otwartości i wzajemnym szacunku.

Justyna Skorupska  

Co-founderka & CEO Digital Bridge,
Członkini Rady Izby Gospodarki Elektronicznej



Program mentoringowy Digital Bridge dla specjalistów e-commerce i online marketingu

Tworzenie par mentoringowych

Istotnym elementem programu mentoringowego jest łączenie uczestników w pary mentor-mentee. Proces ten jest ważny, ponieważ niezależnie od doświadczenia organizacji, zawsze istnieje ryzyko niedopasowania osób w parze. W grę wchodzi wiele czynników, a przecież celem jest połączenie osób, które mają odbyć wspólną, wielomiesięczną podróż mentoringową.

W programach mentoringowych realizowanych na platformie Mentiway stosowane są dwa podejścia do procesu parowania uczestników:

- ustalanie par mentoringowych **przez organizatorów** przy **wsparciu systemu rekomendacji** wynikających z autorskich algorytmów Mentiway,
- umożliwienie uczestnikom (zazwyczaj **mentees**) **przejrzenie kandydatur** i podjęcie decyzji autonomicznie w ramach takich par za pośrednictwem platformy Mentiway.

Najczęściej wybraną metodą łączenia uczestników w pary mentoringowe (dotyczy niemal 80% par) jest opcja pierwsza, czyli **dobór par** w oparciu o takie same dla wszystkich, zdefiniowane przez organizatorów kryteria. Organizatorzy zazwyczaj dodatkowo przeglądają i akceptują tak utworzone propozycje.

78% par realizujących procesy mentoringowe w Mentiway jest **tworzonych przez organizatorów** programu mentoringowego.

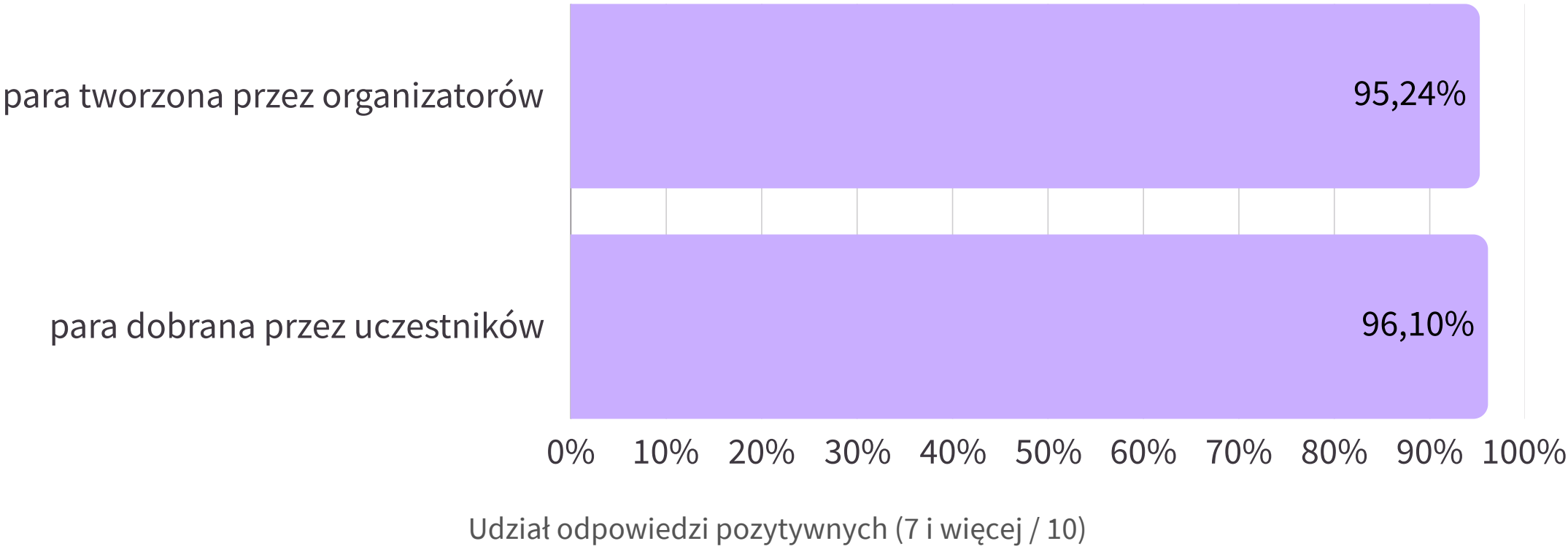
Kluczową zaletą tej metody jest najbardziej obiektywne **dopasowanie wszystkich mentees** na dostępnych mentorów.

W podejściu tym **żadna osoba nie zostaje bez pary**.

Okazuje się też, że niezależnie od tego w jaki sposób została utworzona para mentoringowa uczestnicy **równie wysoko oceniają swój poziom satysfakcji z doboru drugiej osoby** (ponad 95%).

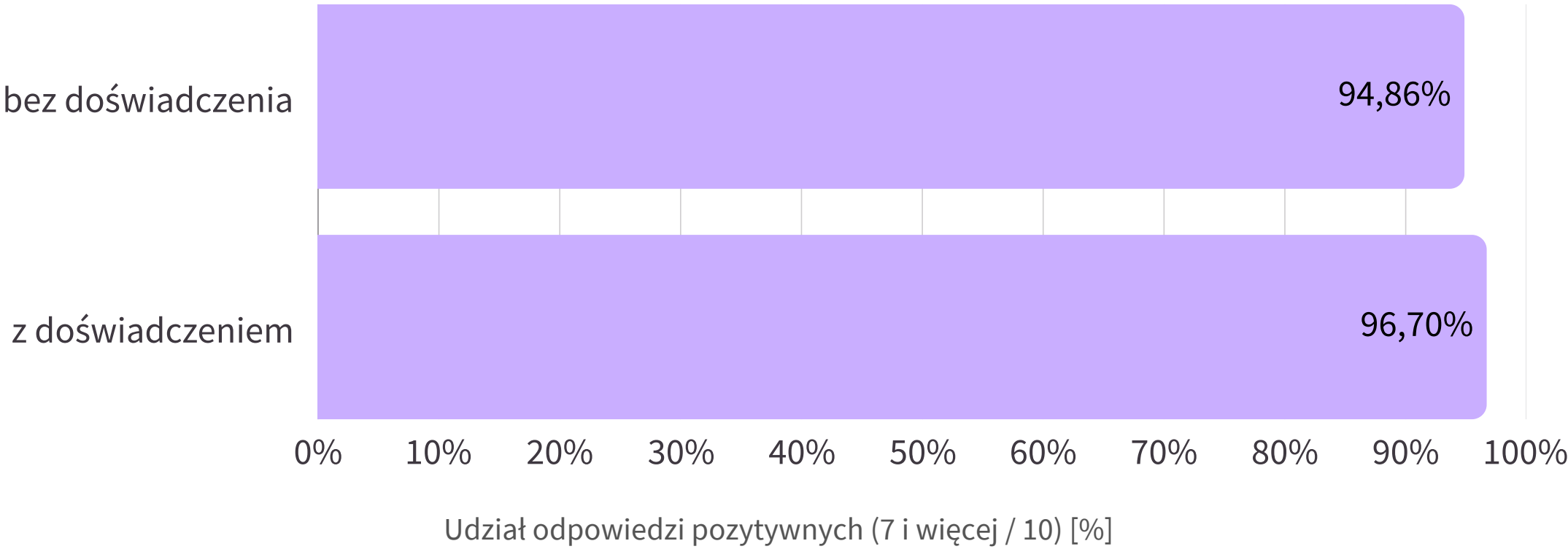
Zarówno wśród par tworzonych przez organizatorów, jak i dobieranych przez samych uczestników poziom **satysfakcji z doboru pary** wynosi **ponad 95%**.

**Stopień zadowolenia uczestników z doboru pary mentoringowej
według sposobu tworzenia par**



Widać nieznaczną **różnicę** w poziomie zadowolenia, jeżeli porównamy odpowiedzi osób z **wcześniejszym doświadczeniem** w mentoringu do uczestników **bez doświadczenia**. Być może na obniżenie wyniku u uczestników początkujących w mentoringu wynika z niedopasowaniu realiów mentoringu z ich oczekiwaniami.

**Stopień zadowolenia uczestników z doboru pary mentoringowej
według doświadczenia w mentoringu**



Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

Od początku historii naszego programu mentoringowego matchowanie zawsze uwzględniało podjęcie **decyzji** przez **obie strony** procesu.

Naszymi Mentorami/kami są specjaliści/stki, którzy/re podejmują się tej roli pro publico bono, a Mentees to chętni/e studenci/ki zgłaszający się ze wszystkich naszych kierunków w danym roku akademickim. Celowana rekrutacja Mentorów/ek w tej sytuacji byłaby bardzo długa, więc zdecydowaliśmy się na proces, w którym Mentees zgłaszając się do Programu **poznają profile Mentorów/ek** i na tym etapie już podejmują świadomą decyzję o udziale, a następnie to oni zgłaszają się do wybranych przez siebie specjalistów/ek.

Bez względu na to w jakiej formie Mentorzy_ki i Mentees poznają siebie nawzajem i jaki mechanizm wstępnie wspiera ich wybory, warunkiem koniecznym jest zawsze „**spotkanie zerowe**”, które pozwala obu stronom sprawdzić czy nazwane przez Mentees cele mogą być zaopiekowane przez danego Mentora/kę w tym kontekście zawodowym, w którym obecnie funkcjonuje.

Przygotowując Mentees do tych rozmów, zwracamy również uwagę na to, by - poza aspektem zgodności merytorycznej - potraktowali te spotkania także jako doświadczenie potencjalnej relacji.

Proces mentoringowy może być trudny i niewygodny – i często właśnie taki jest. Wymaga pracy z własnymi postawami i przekonaniami, co bywa niekomfortowe i wymagające. Dlatego mamy takie wewnętrzne przekonanie, że to, jak czujemy się na myśl o spotkaniu z drugą stroną, może mieć - i najczęściej ma - znaczenie. Każdy z nas ma zupełnie inną wrażliwość i to, co dla jednych jest zachowaniem motywującym i wspierającym, dla innych może tworzyć blokadę.

Doświadczamy takich informacji zwrotnych po „sesjach zerowych”, gdzie o Mentorze/ce od jednego/ej studenta/ki słyszymy, że to była bardzo trudna rozmowa i nie mógłby/aby z taką osobą pracować, a od drugiej, że jeśli ma uczestniczyć w Programie, to tylko z tą osobą, bo jest wyjątkowa. Szanujemy to i akceptujemy, że tzw. „chemia” też jest istotna, nie tylko w samej relacji, ale zwłaszcza w procesie rozwojowym.

Anna Malenda-Iwankiewicz  

Koordynatorka Programów Mentoringowych,
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu



Program mentoringowy dla osób studiujących na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu

Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

Dobór par w programie mentoringowym Fundacji Women in Law to przemyślany i staranny proces, który rozpoczynamy od analizy zgłoszeń mentees, uwzględniając ich cele rozwojowe, specjalizację, doświadczenie i oczekiwania, tak aby stworzyć duety, które najlepiej się uzupełniają.

Proces parowania opiera się na szczegółowej **analizie potrzeb** każdej mentee oraz dostępnych menterek, co pozwala na precyzyjne **dopasowanie kompetencji i doświadczenia** obu stron.

W pierwszej kolejności gromadzimy informacje na temat celów zawodowych i osobistych mentees, ich preferencji dotyczących formy współpracy oraz obszarów, w których chcą się rozwijać.

Następnie analizujemy profil menterek pod kątem ich specjalizacji, doświadczenia zawodowego oraz metod pracy, aby znaleźć mentorkę, która najlepiej odpowiada na potrzeby danej mentee.

Niezwykle ważnym elementem tego procesu jest również dopasowanie stylu komunikacji, co zapewnia komfortową atmosferę współpracy.

Całość procesu jest starannie monitorowana, aby w razie potrzeby wprowadzić korekty i zapewnić, że każda para ma odpowiednie warunki do efektywnej pracy.

Uczestniczki bardzo wysoko oceniają trafność dopasowania, podkreślając, że dzięki dobrze dobranym parom ich współpraca była naturalna, inspirująca i pełna realnych korzyści.

Zarówno w ankietach, jak i w rozmowach mentees i mentorki wskazują, że komfortowa relacja i wzajemne zrozumienie ułatwiały im pracę oraz pozwalały osiągać konkretne cele zawodowe i osobiste.

Program mentoringowy Fundacji Women in Law nie tylko rośnie z każdą edycją, ale przede wszystkim realnie wspiera kobiety w branży prawniczej, pomagając im rozwijać się w odpowiednim dla nich tempie i kierunku.

Kamila Kurkowska  

Prezeska Fundacji
Women in Law



Program mentoringowy dla młodych prawniczek: Women in Law

Korzyści z udziału w programie mentoringowym

W ankietach dla użytkowników platformy Mentiway znajdują się też pytania wielokrotnego wyboru o najważniejsze dla nich korzyści oraz wyzwania, z którymi wiąże się mentoring.

W przypadku wyzwań wyraźnie widać przewagę jednego problemu, który jest najczęściej wskazywany (o tym przeczytasz w kolejnej części raportu).

Lista korzyści jest z drugiej strony bardziej **zróżnicowana**. Spośród listy 16 odpowiedzi do wyboru, **aż 12** wskazywanych jest **przez przynajmniej 40% uczestników**.

Uczestnicy wskazują na aż **12 różnych korzyści** wynikających z udziału w programie mentoringowym.

Świadczy to o niezwyklej **wszechstronności** mentoringu. Każdy uczestnik znajduje inne korzyści dla siebie i wcale tą główną nie jest rozwój wybranych umiejętności u mentees.

Najważniejsze korzyści wskazywane przez przynajmniej 40% respondentów to:

- 1 Poszerzenie/ poznanie innej perspektywy.**
- 2 Nawiązanie nowych relacji i znajomości.**
- 3 Zwiększona samoświadomość i wgląd w siebie.**
- 4** Uzyskanie informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki.
- 5** Rozwój wybranych/ mentorowanych umiejętności i kompetencji.
- 6** Rozwój umiejętności skutecznej komunikacji.
- 7** Wzrost motywacji i zaangażowania w pracę.
- 8** Zwiększenie klarowności swoich celów zawodowych i osobistych.
- 9** Wzrost pewności siebie.
- 10** Otrzymanie przydanych narzędzi do pracy własnej.
- 11** Otrzymanie pomocy w rozwoju kariery zawodowej.
- 12** Możliwość podzielenia się swoimi problemami z drugą osobą.

Jak widać, korzyść, która mogłaby się wydawać najbardziej oczywista, czyli rozwój wybranych umiejętności, znajduje się dopiero na 5 miejscu.

Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

Mentoring to narzędzie rozwoju indywidualnego oraz realne wsparcie w budowaniu kultury organizacyjnej. Dane potwierdzają, że z perspektywy uczestników, największą wartością mentoringu nie jest „twardy” rozwój konkretnych kompetencji, a **„miękkie”, głębokie zmiany w sposobie myślenia**, komunikacji i postrzegania siebie.

To właśnie dzięki nim powstają silniejsze, bardziej zaangażowane zespoły, a liderzy stają się bardziej empatyczni i uważni w zarządzaniu ludźmi.

Z perspektywy organizacji mentoring przynosi realną wartość: poprawia retencję, wspiera rozwój przywództwa, ułatwia transfer wiedzy i budowanie relacji między różnymi działami czy pokoleniami.

To inwestycja, która zwraca się na poziomie tworzenia silnej kultury organizacyjnej - bardziej wspierającej, otwartej i opartej na zaufaniu, co przekłada się na wyniki ludzi, zespołów i całych firm.

Więcej o efektach wdrożenia mentoringu w firmach dowiesz się z tego artykułu:

<https://mentiway.com/mentoring-w-firmie-case-studies-efekty-wdrozenia-mentoringu-w-organizacji/>

Tomasz Sąsiadek  
Co-Founder
platforma mentoringowa Mentiway



Korzyści z mentoringu według mentees i osób mentorujących

Jeżeli przeanalizujemy odpowiedzi z podziałem na mentorów i mentees to oczywiście pojawią się pewne różnice, co jednak istotne, to fakt, że na **pierwszych trzech miejscach** u obu grup znajdują się **te same odpowiedzi**:

- 1 Poszerzenie/ poznanie innej perspektywy.
- 2 Zwiększona samoświadomość i wgląd w siebie.
- 3 Nawiązanie nowych relacji i znajomości.

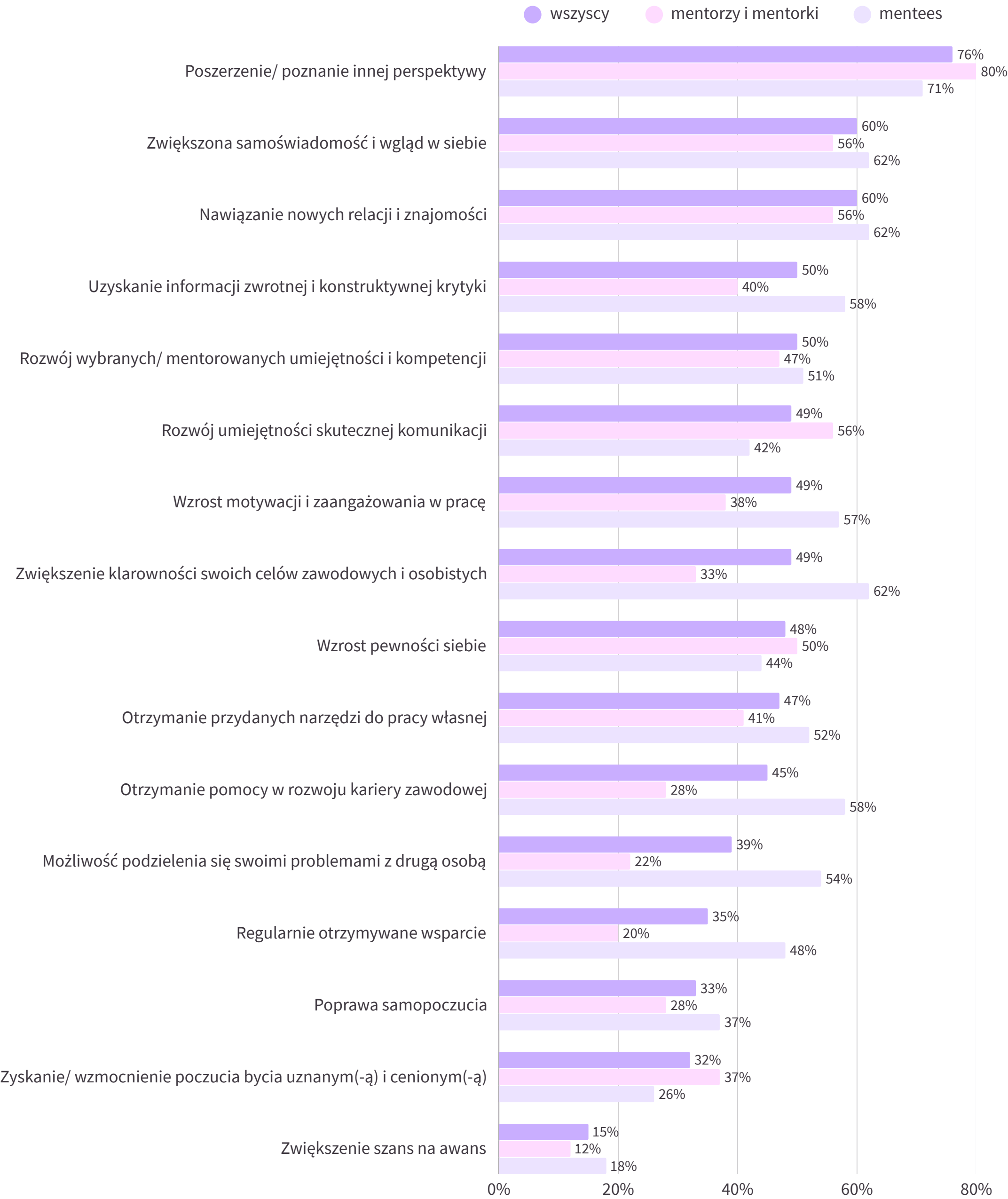
Dopiero na kolejnych miejscach widać wyraźne różnice związane z wagą i umiejscowieniem poszczególnych korzyści.

Najczęściej wskazywane korzyści wynikające z udziału w procesie mentoringowym

Miejsce	Dla mentorów i menterek	Dla mentees
1	Poszerzenie/ poznanie innej perspektywy.	Poszerzenie/ poznanie innej perspektywy.
2	Zwiększona samoświadomość i wgląd w siebie.	Zwiększona samoświadomość i wgląd w siebie.
3	Nawiązanie nowych relacji i znajomości.	Nawiązanie nowych relacji i znajomości.
4	Rozwój umiejętności skutecznej komunikacji. (u mentees miejsce 13)	Zwiększenie klarowności swoich celów zawodowych i osobistych. (u mentorów miejsce 11)
5	Wzrost pewności siebie. (u mentees miejsce 12)	Otrzymanie pomocy w rozwoju kariery zawodowej. (u mentorów miejsce 12)
6	Rozwój wybranych/ mentorowanych umiejętności i kompetencji. (u mentees miejsce 10)	Uzyskanie informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki. (u mentorów miejsce 8)
7	Otrzymanie przydanych narzędzi do pracy własnej. (u mentees miejsce 9)	Wzrost motywacji i zaangażowania w pracę. (u mentorów miejsce 9)
8	Uzyskanie informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki. (u mentees miejsce 6)	Możliwość podzielenia się swoimi problemami z drugą osobą. (u mentorów miejsce 14)
9	Wzrost motywacji i zaangażowania w pracę. (u mentees miejsce 7)	Otrzymanie przydanych narzędzi do pracy własnej. (u mentorów miejsce 7)
10	Zyskanie/ wzmocnienie poczucia bycia uznanym(-ą) i cenionym(-ą). (u mentees miejsce 15)	Rozwój wybranych/ mentorowanych umiejętności i kompetencji. (u mentorów miejsce 6)

Warto też zwrócić uwagę na fakt, że przy korzyściach z miejsc dalszych niż pierwsze trzy, różnice w popularności danej korzyści między mentorami a mentees bywają znaczące:

Korzyści wynikające z udziału w procesie mentoringowym i różnice między ich popularnością wśród osób mentorujących oraz mentees



Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

Spotykając się na sali szkoleniowej z mentorami/-kami i mentees, zawsze zwracam uwagę na to, że mentoring jest procesem **dwukierunkowym** i rozwijającym **dla obu stron**.

Wyniki badania pokazują, że zarówno mentorzy/-ki, jak i mentees dostrzegają w mentoringu szereg wartościowych korzyści.

Co ciekawe – mimo pełnienia różnych ról w procesie – na pierwszych trzech miejscach obie grupy wskazują te same aspekty: poznanie innej perspektywy, zwiększenie samoświadomości i wglądu w siebie, nawiązanie nowych relacji i znajomości.

To potwierdza, że mentoring to relacja, w której – choć z różnych pozycji – **uczymy się nawzajem**.

Różnice zaczynają się pojawiać na kolejnych miejscach, i wydaje się to być w pełni naturalne. Mentorzy/-ki, z którymi się spotykam, mówią, że niemal zawsze pojawia się u nich poczucie satysfakcji z tego, że mogą towarzyszyć w rozwoju drugiej osoby. Badanie pokazuje też, że mentoring pozwala im szlifować kompetencje komunikacyjne, zwiększać pewność siebie, a także korzystać z narzędzi, które sprawdzają się nie tylko w relacji mentoringowej, ale też w codziennej pracy.

Z kolei mentees częściej wskazują na większą klarowność celów i wsparcie w karierze.

Ucząc mentorów/-ki, zawsze podkreślam, żeby nie spieszyli się z ustalaniem celu. Ten proces może zająć nawet dwie sesje – i to jest w porządku.

W świecie, w którym ciągle pędzimy, mamy wiele zadań i obowiązków, mentoring może być przestrzenią na coś zupełnie innego – na zatrzymanie się. Na to, żeby popracować nad jednym tematem głębiej, świadomie, z uważnością.

Nie spieszyć się, nie szukać od razu rozwiązania, tylko pozwolić sobie na proces własnego rozwoju. Każda ze stron sięga po coś innego – i właśnie dlatego mentoring działa. Bo w tej różnorodności potrzeb i korzyści kryje się wartość: dla jednej strony to możliwość dania, dla drugiej – przyjęcia. Ale ostatecznie obie strony wychodzą z tej relacji bogatsze – o nowe pytania, inne spojrzenie, większą uważność na siebie i na drugiego człowieka.

Marta Siech  

Mentiway.com, TheBloom.pro
Projektowanie i wdrażanie programów mentoringowych
Mentorka, Trenerka Mentorów i Menterek



Korzyści z mentoringu dla osób początkujących i zaawansowanych

Analizując listę korzyści w podziale na osoby, które mają wcześniejsze doświadczenie w mentoringu w porównaniu do osób, dla których dany proces jest pierwszym, również możemy zauważyć różnice. I podobnie jak w poprzedniej sekcji - różnice te dotyczą korzyści poza pierwszą trójką odpowiedzi.

Poza pierwszymi wspólnymi trzema korzyściami u osób **z wcześniejszym doświadczeniem** w mentoringu ważniejsze wydają się być:

- Rozwój umiejętności skutecznej komunikacji.
- Rozwój wybranych/ mentorowanych umiejętności i kompetencji.

Z kolei osoby, dla których dany proces **jest pierwszym**, częściej wskazują na:

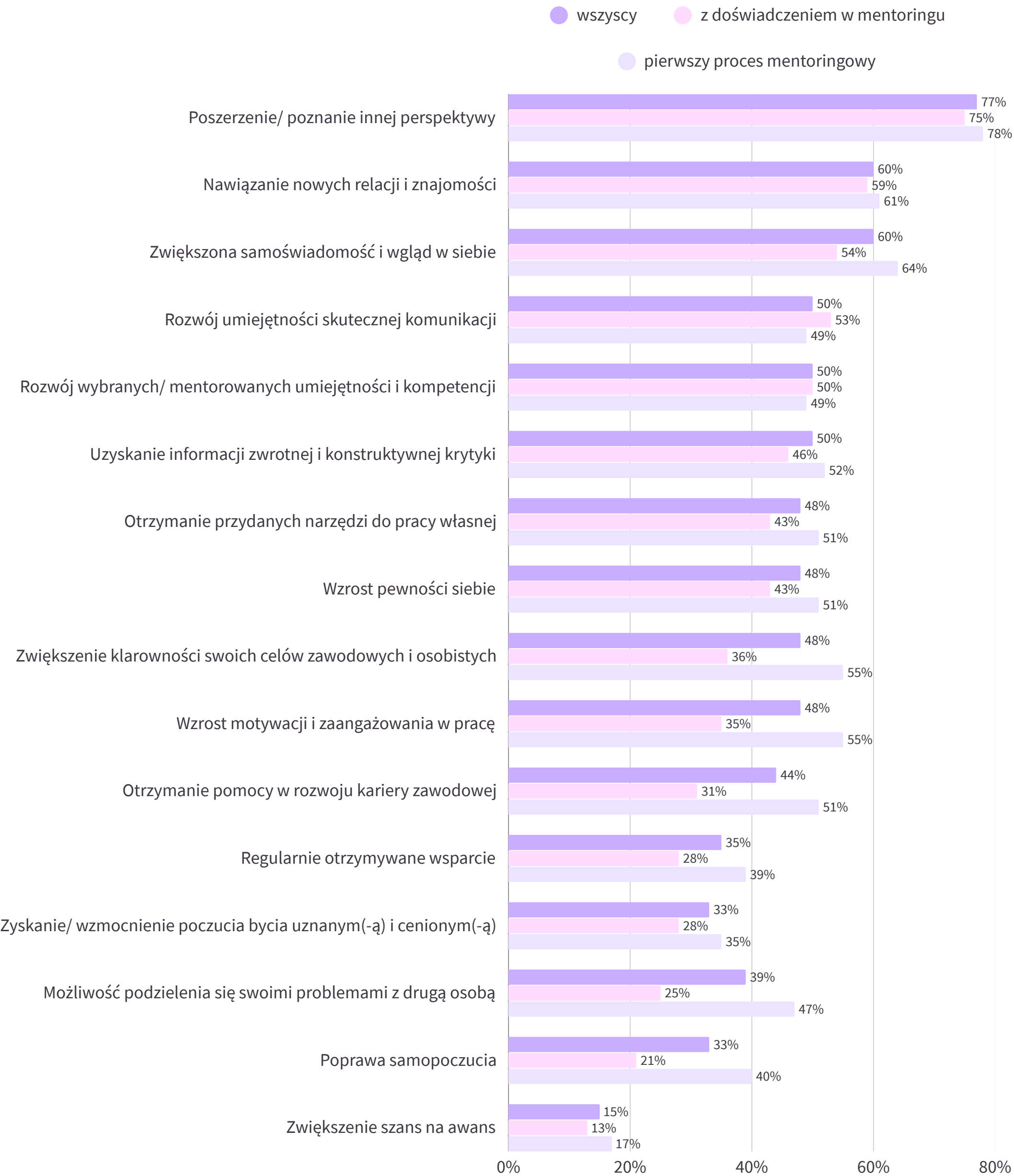
- Zwiększenie klarowności swoich celów zawodowych i osobistych.
- Wzrost motywacji i zaangażowania w pracę.

Najczęściej wskazywane korzyści wynikające z udziału w procesie mentoringowym

Miejsce	Osoby z wcześniejszym doświadczeniem w mentoringu	Osoby, dla których dany proces mentoringowy jest pierwszym
1	Poszerzenie/ poznanie innej perspektywy.	Poszerzenie/ poznanie innej perspektywy.
2	Nawiązanie nowych relacji i znajomości.	Zwiększona samoświadomość i wgląd w siebie.
3	Zwiększona samoświadomość i wgląd w siebie.	Nawiązanie nowych relacji i znajomości.
4	Rozwój umiejętności skutecznej komunikacji. (osoby bez doświadczenia: 11)	Zwiększenie klarowności swoich celów zawodowych i osobistych. (osoby z doświadczeniem: 9)
5	Rozwój wybranych/ mentorowanych umiejętności i kompetencji. (osoby bez doświadczenia: 10)	Wzrost motywacji i zaangażowania w pracę. (osoby z doświadczeniem: 10)
6	Uzyskanie informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki.	Uzyskanie informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki.
7	Otrzymanie przydanych narzędzi do pracy własnej.	Otrzymanie przydanych narzędzi do pracy własnej.
8	Wzrost pewności siebie. (osoby bez doświadczenia: 10)	Otrzymanie pomocy w rozwoju kariery zawodowej. (osoby z doświadczeniem: 11)
9	Zwiększenie klarowności swoich celów zawodowych i osobistych. (osoby bez doświadczenia: 4)	Wzrost pewności siebie. (osoby z doświadczeniem: 8)
10	Wzrost motywacji i zaangażowania w pracę. (osoby bez doświadczenia: 5)	Rozwój wybranych/ mentorowanych umiejętności i kompetencji. (osoby z doświadczeniem: 5)

Różnice w popularności poszczególnych odpowiedzi, podobnie jak w porównaniu mentorów do mentees, bywają istotne:

Korzyści wynikające z udziału w procesie mentoringowym i różnice między ich popularnością według wcześniejszego doświadczenia w mentoringu



Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

Program Mentoringowy Top Woman in Real Estate ma za sobą już 6 rocznych edycji. Wzięło w nich udział razem aż 341 Pań z rynku Real Estate w wieku od 28 do 58 lat, przystępując do dostępnych ścieżek mentoringu grupowego lub indywidualnego.

Dla zdecydowanej większości z nich podejmowane procesy mentoringowe były pierwszym tego typu doświadczeniem. Jako osoba będąca w bezpośrednim z nimi kontakcie **dostrzegam różnice w podejściu** „nowicjuszek” i osób, które same miały już styczność z mentoringiem, posiadały o nim wiedzę teoretyczną lub po prostu rozpytały kompetentne osoby lub mentees poprzednich edycji.

Osoby **z doświadczeniem** są bardziej **proaktywne i świadome**, skupiają się na **strategicznym rozwoju**, mentora traktują jak **partnera do rozmowy**.

Osoby **bez doświadczenia**, albo czasem mniej dojrzałe świadomościowo (nie potrafiące zidentyfikować obszary do własnego rozwoju), są bardziej **reaktywne**, niepewne a nawet **wycofane**, oczekują bezpośredniego wsparcia od mentora, traktując go **jak eksperta czy nauczyciela**, który wskaże gotowe rozwiązania i opisz, jak sam radził sobie z wyzwaniami.

Nieodzownym elementem otwierającym każdą edycję naszego programu jest szkolenie, na którym wyjaśniamy, na czym polega mentoring oraz pozwalamy przećwiczyć rolę i mentee, i mentora w symulacji tzw. dialogu rozwojowego, wszystko pod okiem certyfikowanej metamentorki sprawującej pieczę nad programem.

Świadomość mentees, czym jest proces mentoringowy, czego wymagać od siebie a czego spodziewać od mentora, wzrasta z roku na rok dzięki upowszechnianiu się programów i tej formy rozwoju osobistego. Do tego stopnia, że w anonimowych ankietach oceniających poszczególnych mentorów, potrafią wskazać, którzy mentorzy mają lepsze kompetencje i predyspozycje do mentorowania, a którzy mogliby popracować nad swoimi metodami pracy.

Podsumowując, mogę powiedzieć, że zauważam **coraz większe zrozumienie** potencjału tej wartościowej formy wsparcia, jaką jest dobrze prowadzony mentoring.

Wioletta Fabrycka  

Menedżerka Programu Mentoringowego
Top Woman in Real Estate



Program mentoringowy dla kobiet w branży nieruchomości: Top Woman in Real Estate

Korzyści według rodzaju programu mentoringowego

Analizy korzyści dokonaliśmy również w podziale na rodzaj programu mentoringowego według jego organizatorów i uczestników:

- Programy firmowe, w których mentorami i mentees są pracownicy jednej firmy.
- Programy mentoringowe dla studentów.
- Programy mentoringowe realizowane przez fundacje i organizacje branżowe.

Korzyści wśród **mentorów** są w miarę **stałe niezależnie od rodzaju programu**.

Natomiast **wśród mentees** wyraźnie widać **różnice** w zakresie korzyści wynikających z mentoringu w korporacjach, dla studentów oraz w ramach fundacji.

Korzyści z mentoringu widziane oczami **mentees** wyraźnie **różnią** się w zależności od **rodzaju programu**, w którym uczestniczą.

Studenci najczęściej wskazują na korzyści związane z rozwojem kariery oraz konfrontacją z sytuacjami utraty motywacji w pierwszej pracy.

Korzyści te obejmują:

- 1 Pomoc w rozwoju kariery zawodowej.
- 2 Wzrost motywacji i zaangażowania w pracę.
- 3 Zwiększenie klarowności celów zawodowych i osobistych.

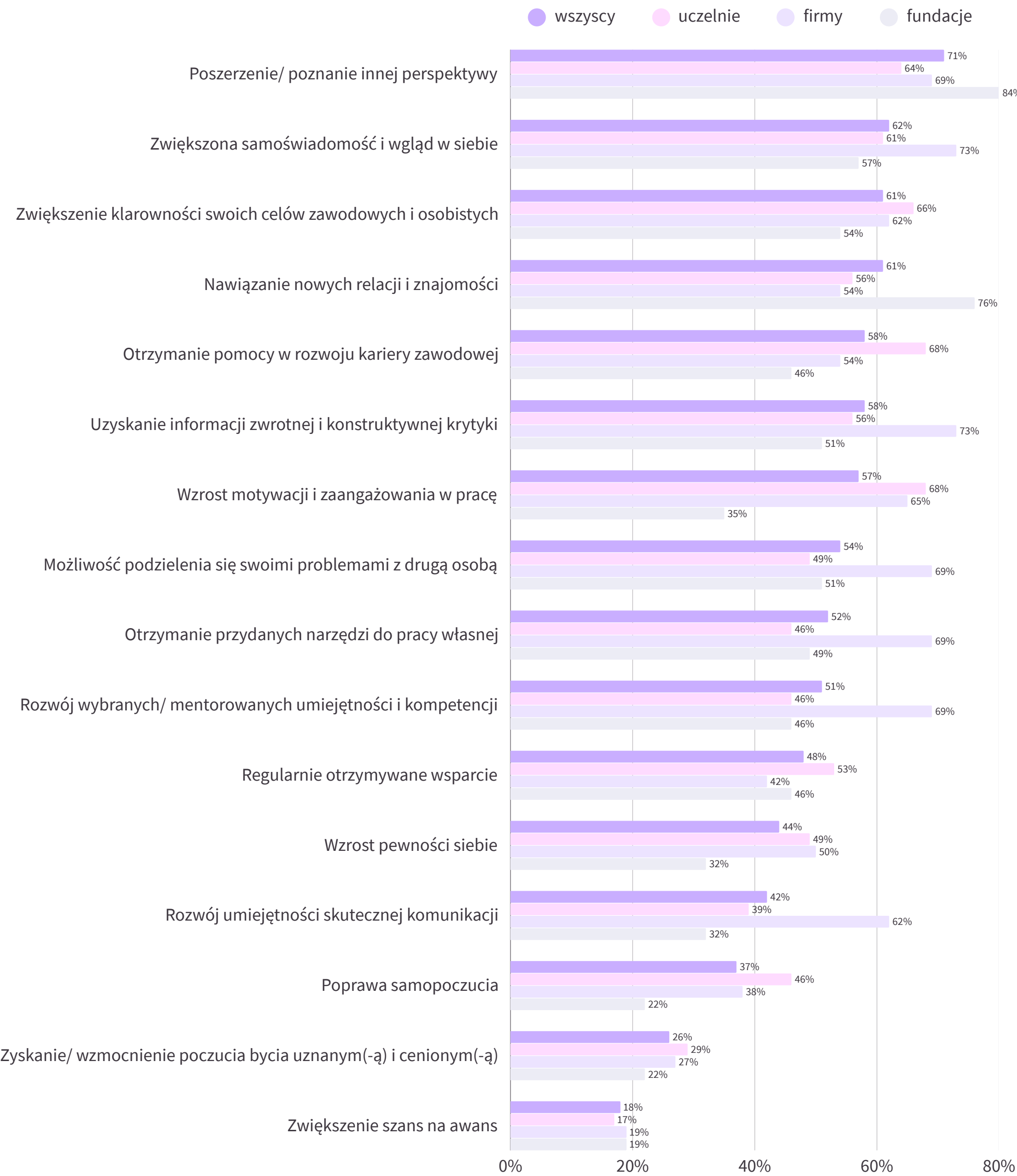
W przypadku mentees biorących udział w **programach korporacyjnych** widać więcej samoświadomości oraz chęci uzyskania wsparcia w codziennej pracy:

- 1 Uzyskanie informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki.
- 2 Zwiększona samoświadomość i wgląd w siebie.
- 3 Otrzymanie przydatnych narzędzi do pracy własnej.
Poszerzenie/ poznanie innej perspektywy.
Rozwój wybranych / mentorowanych umiejętności i kompetencji.
Możliwość podzielenia się swoimi problemami z drugą osobą.

Z kolei dla uczestników programów organizowanych w ramach **fundacji i organizacji branżowych** ważniejsze wydaje się być nawiązywanie nowych relacji i poszerzanie perspektywy.

- 1 Poszerzenie/poznanie innej perspektywy.
- 2 Nawiązywanie nowych relacji i znajomości.
- 3 Zwiększona samoświadomość i wgląd w siebie.

Korzyści wynikające z udziału w procesie mentoringowym i różnice między ich popularnością według rodzaju programu mentoringowego



Z powyższego wykresu wynika też to, w której grupie Metees dana korzyść jest najbardziej popularna.

Na przykład, wspomniane wyżej „**Poszerzenie/ poznanie innej perspektywy**” jest najbardziej istotne dla uczestników programów w **fundacjach/** organizacjach branżowych, podczas gdy „**Zwiększona samoświadomość i wgląd w siebie**” dotyczy głównie programów **wewnątrzfirmowych**.

Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

W Borg Automotive Group mentoring stanowi integralną część programu rozwojowego „Development for Future”. W ramach projektu nasi pracownicy wcielają się w role Mentorów bądź Mentees. Sam proces prócz tego, że stanowi dla pracowników doskonały krok w rozwoju ich kariery zawodowej jest także znaczącym wsparciem w budowaniu świadomości własnych potrzeb i celów oraz wzmacnianiu kompetencji.

Co istotne, ta relacja **rozwija obie strony**. Wymiana perspektyw pomiędzy Mentorem i Mentee, którzy różnią się poziomem doświadczenia, a co za tym idzie, spojrzeniem na świat, **pomaga obojgu stworzyć się na nowe rozwiązania**.

Jest więc nie tylko transferem wiedzy, ale także sposobem na rozwój czy zmianę perspektywy.

Udział w programie mentoringowym to dla pracowników w roli Mentorów wyraz **docenienia i uznania** a także impuls do **przetłumaczenia rutyny**. Dla Mentees to szansa na indywidualne podejście i skorzystanie dokładnie z tych obszarów wiedzy czy doświadczenia Mentora, których aktualnie potrzebuje.

Anna Szczęsna  
 Group HR Business Partner
 Borg Automotive Group



Wewnątrzfirmowy program mentoringowy w BORG Automotive Group

Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

Osoby na studiach I i II stopnia – najczęściej uczestniczący w uczelnianych programach mentoringowych jako mentees - znajdują się w większości przedziale wiekowym 19 – 25 lat. To czas, który wg ustaleń MIT w ramach Young Adult Development Project, opartych o porównania różnych teorii i ram badawczych, jest okresem tzw. wczesnej dorosłości (young adult).

Znajdujące się w tej fazie rozwojowej osoby mierzą się z licznymi zmianami poznawczo-psychicznymi, a jednocześnie wyzwaniami społecznymi, stojąc na progu pełnego wejścia w świat pracy i w dorosłe życie. Nie dziwi zatem, że za szczególnie istotne uznają otrzymanie pomocy w **rozwoju kariery zawodowej** i zwiększenie klarowności swoich **celów zawodowych** i osobistych. Dzięki temu z kolei mogą uzyskać wzrost motywacji i zaangażowania w pracę, którą nierzadko podejmują już w czasie studiów.

Kreując Program Mentoringowy SGH, mamy to wszystko na uwadze. Łączymy absolwentów i absolwentki naszej uczelni w roli mentorów i menterek z obecnymi studentami i studentkami (mentees), pragnącymi korzystać ze wsparcia w kształtowaniu swojej kariery w oparciu o doświadczenia starszych kolegów i koleżanek.

Odpowiadamy zatem na realne potrzeby studentów, dostarczając jednocześnie oczekiwanych przez nich korzyści. Zyskują jednak nie tylko oni sami, ale również uczelnia i współpracujący z nią pracodawcy, do których ex-mentees trafiają bardziej świadomi swoich karierowych celów.

Justyna Kozera  
 Dyrektorka Centrum Kariery i Relacji
 z Absolwentami
 Szkoła Główna Handlowa w Warszawie



Program mentoringowy dla osób studiujących w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie

Indywidualna motywacja i korzyści dla osób uczestniczących w mentoringu

Warto też zauważyć, że lista korzyści prezentowana powyżej nie obejmuje absolutnie wszystkich wymienianych przez uczestników. W ankietach w formie odpowiedzi na pytanie otwarte pojawia się wiele innych, wykraczających poza ten katalog, często bardzo indywidualnych i oryginalnych.

Na potrzeby tego raportu zebraliśmy kilka najciekawszych tego typu wypowiedzi.

Przykłady indywidualnych korzyści wymienianych przez mentorów i mentorki

- Otrzymanie feedbacku od mentee, który nie jest moim podwładnym w firmie.
- Unikalna możliwość poznania potrzeb i specyfiki pokolenia wchodzącego na rynek pracy.
- Rozwój kompetencji liderских poprzez kształcenie i certyfikację na ścieżce mentora.
- Utwierdzenie się w przekonaniu, że moje dotychczasowe metody pracy są skuteczne.
- Jestem otwarta na spoglądanie na problem z innej perspektywy i daje mi to satysfakcję i poczucie rozwoju osobistego.
- Budowanie swojego portfolio pracy ze studentami.
- Czerpię dużą satysfakcję z pomagania mentee w pokonywaniu wyzwań, rozwijaniu nowych umiejętności i budowaniu pewności siebie. Mentoring daje mi również możliwość ciągłego uczenia się i doskonalenia swoich umiejętności w pracy z ludźmi, co wpływa na moje osobiste i zawodowe wzbogacenie.
- Motywacja do pogłębienia/powtórki wiedzy w obszarach interesujących mentee.
- Lubię nowe wyzwania, zmiany, możliwości skonfrontowania swojej wiedzy i swoich metod pracy z innymi.
- Ćwiczenie różnych technik i narzędzi mentoringowych aby sprawdzić ich zastosowanie w praktyce oraz ich skuteczność.

Przykłady indywidualnych korzyści wymienianych przez mentees

- Usłyszeć opinię mojego mentora czy na pewno dobrze interpretuję usłyszane od leadershipu komunikaty/ feedbacki na temat mojej pracy czy moich mocnych stron lub obszarów wymagających poprawy.
- Odnalezienie nowej drogi zawodowej oraz lepsze poznanie swoich predyspozycji.
- Lepsze poznanie siebie, źródeł swych wewnętrznych barier i odnalezienie optymalnej wizji przyszłości.
- Chciałam spróbować. Nie kryły się za tym głębsze cele, po prostu doszłam do wniosku że jest to coś na czym mogę tylko zyskać. I się nie pomyliłam, moja Mentorka okazała się doskonałym motywatorem dla mnie i pomogła mi zauważyć kilka ważnych faktów, które umykały mi dotychczas.
- Możliwość wymiany doświadczeń z innym dyrektorem, uzyskanie innego spojrzenia na swój obszar działania, poznanie/ zrozumienie zakresu pracy kolegi/ koleżanki z innego pionu.

Bariery związane z udziałem w mentoringu

Mimo swoich korzyści mentoring wiąże się również z ograniczeniami, o które również pytamy w ankietach w aplikacji Mentiway.

O ile w przypadku listy korzyści widać dużą dywersyfikację w poziomach odpowiedzi, to już w zakresie ograniczeń na pierwszy plan wybija się jedno: **brak czasu**.

Najczęściej wskazywaną barierą związaną z mentoringiem jest **brak czasu**, przy czym bariera ta występuje **częściej u mentorów** niż u mentees.

Aż **62%** uczestników ankiet zwraca uwagę na tą właśnie barierę.

Kolejne dwie bariery związane są z celami mentees oraz potencjalnym niedopasowaniem w parze. Razem, najczęściej wymieniane bariery to:

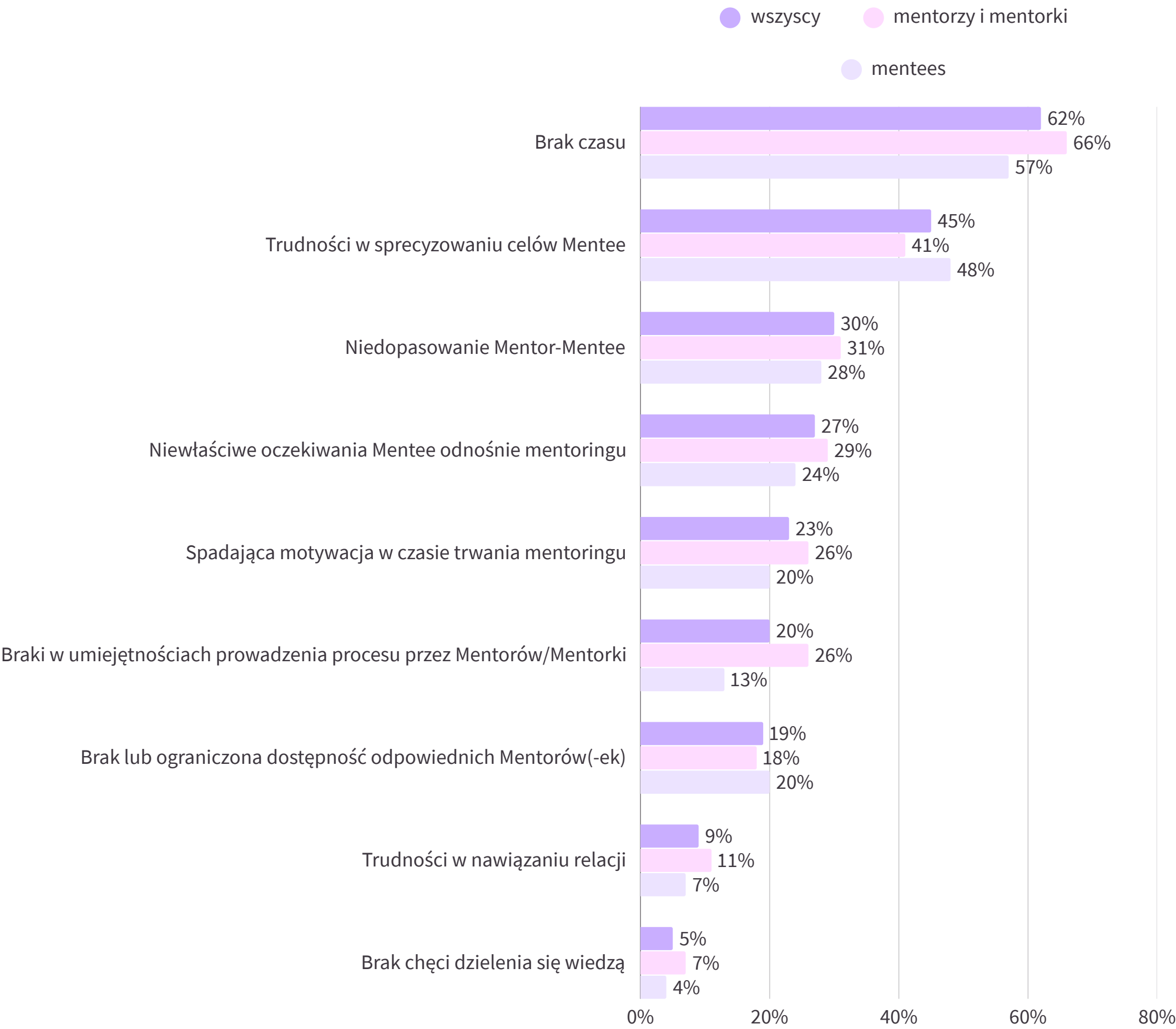
- 1 Brak czasu (62%).
- 2 Trudności w sprecyzowaniu celów mentee (45%).
- 3 Niedopasowanie mentor-mentee (29,6%).

Co ciekawe, **dysproporcja** między pierwszą, a kolejnymi pozycjami jest **wyższa u mentorów** niż u mentees.

Wśród osób mentorujących aż 66% wskazuje na brak czasu, a 41% na trudności w sprecyzowaniu celów mentees (**różnica** wynosi **25 punktów** procentowych). Dla mentees różnica ta wynosi jedynie **10 punktów** procentowych.

Wydaje się oczywiste, że to właśnie mentorzy, ze względu na swoje często bardziej napięte harmonogramy, mają większy problem z wygospodarowaniem czasu na mentoring.

Bariery związane z udziałem w mentoringu w podziale na osoby mentorujące oraz mentees



Choć temat braku czasu jest częścią dzisiejszego stylu życia, bardzo interesująca jest analiza kolejnych barier. Na drugim miejscu w obu grupach znalazła się **trudność w sprecyzowaniu celów mentee**. Potwierdza to nasze obserwacje procesów mentoringowych, w których **definiowanie celów** często zajmuje **kilka pierwszych sesji** i w praktyce stanowi jeden z najistotniejszych **rezultatów** procesu.

Zauważalna jest także duża różnica między mentorami a mentees jeśli chodzi o barierę „Braki w umiejętnościach prowadzenia procesu przez mentorów i mentorki”. Odpowiedź tę częściej wybierają mentorzy (26%) niż mentees (13%).

Warto też zwrócić uwagę na najmniej popularne odpowiedzi, czyli potencjalne **trudności w nawiązywaniu relacji i brak chęci dzielenia się wiedzą**. Udział tych odpowiedzi wydaje się być **marginalny** (nie przekracza około 10%).

Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

Analiza barier związanych z udziałem w mentoringu pokazuje, że mimo powszechnie uznawanych korzyści, programy mentoringowe nie są wolne od wyzwań.

Najczęściej wskazywana bariera – brak czasu – szczególnie po stronie Mentorów, odzwierciedla realia współczesnego tempa życia zawodowego, napiętych harmonogramów. To ważny sygnał dla organizatorów programów, by dopasować struktury programu do obciążenia czasowego osób w organizacji.

Zaskakująco spójna jest także obecność trudności w definiowaniu celów Mentee, co podkreśla znaczenie dobrze zaprojektowanego startu procesu mentoringowego – z jasnym ukierunkowaniem i wsparciem w określaniu oczekiwań.

Interesująca jest również samoświadomość Mentorów w zakresie braków kompetencyjnych

To otwiera przestrzeń dla organizatorów na zaopiekowanie się tym aspektem - dodatkowe szkolenia, superwizje czy wymianę doświadczeń w gronie mentorskiej społeczności.

Marginalne znaczenie barier związanych z relacjami czy chęcią dzielenia się wiedzą może świadczyć o wysokim poziomie zaangażowania uczestników oraz dobrym dopasowaniu kandydatów do ról. Warto te wyniki traktować nie tylko jako diagnozę, ale i inspirację do dalszego udoskonalania programów mentoringowych – tak, by były jeszcze skuteczniejsze, dostępne i bardziej dopasowane do realnych potrzeb obu stron.

Michał Nowakowski  

CEO Fireflies: Programy rozwojowe,
wdrażanie różnorodności



Program mentoringowy Włącz Uwagę

Barierzy mentoringu według rodzaju programu mentoringowego

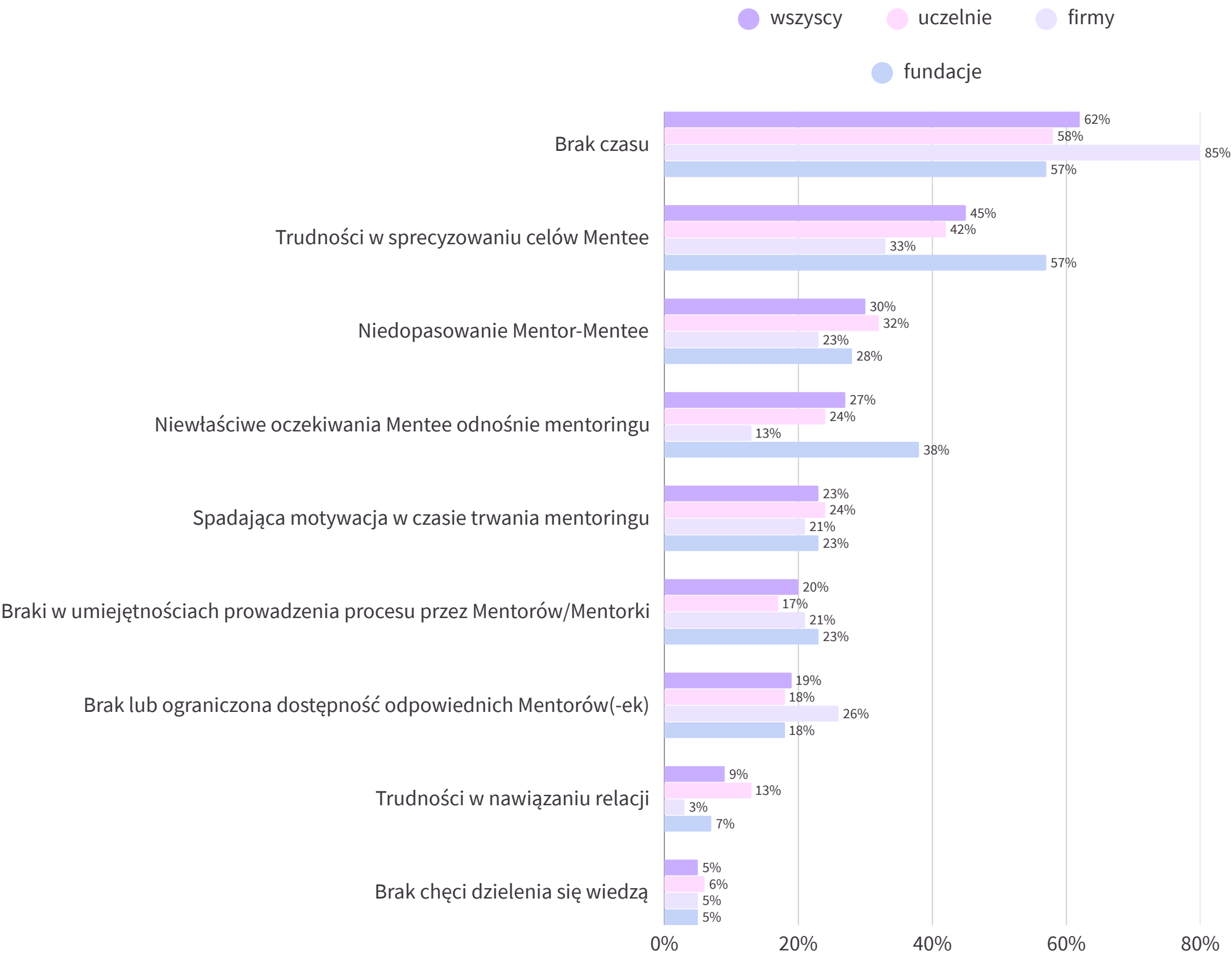
Barierzy wskazywane przez uczestników przeanalizowaliśmy także w podziale na rodzaj programu mentoringowego – firmowy, uczelniany lub związany z fundacją/ organizacją branżową. Okazuje się, że różnice w tych trzech grupach są znaczne.

Przede wszystkim, w przypadku uczestników programów **firmowych** udział odpowiedzi „**brak czasu**” osiąga **aż 85%** wyraźnie odstając od odpowiedzi z drugiego miejsca.

Z drugiej strony, w przypadku programów organizowanych w ramach **fundacji** i organizacji branżowych, barierą na równi z brakiem czasu jest **trudność w sprecyzowaniu celów mentee**. Interesująca jest zbieżność tej trudności z głównymi korzyściami postrzeganymi przez uczestników tych programów, wymienionymi w poprzednim rozdziale. Choć cele zajmują czwarte miejsce w rankingu, wskazuje to na ich znaczenie w procesie mentoringowym. Uczestnicy programów tego typu przystępują do mentoringu najczęściej **w celu poznania nowej perspektywy i budowania sieci kontaktów**, co może sugerować, że na początku procesu cele są mniej precyzyjnie określone, mimo że zyskują na znaczeniu w trakcie mentoringu.

Tą cechę dobrze obrazuje również bariera „**Niewłaściwe oczekiwania mentee odnośnie mentoringu**”, która w przypadku programów **fundacyjnych** osiąga **38%**, a w przypadku firm jest to jedynie 13%.

Bariery związane z udziałem w mentoringu w podziale na rodzaj programu mentoringowego



Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

Z moich obserwacji wynika, że z mentoringu najczęściej korzystają osoby z wysokim potencjałem. Tacy pracownicy najczęściej mocno się angażują w wiele innych inicjatyw i projektów. Zatem nie dziwi mnie, że uczestnicy tych procesów faktycznie wskazują ten czynnik jako trudność.

W takiej sytuacji warto podkreślać, że dzięki uczestnictwu w procesie mentoringu Mentees mają szansę uwolnić czas poprzez skuteczniejsze działanie, dlatego tak istotne są cele mentoringowe wynikające z bieżących zadań.

Czynnik czasowy jest również najczęściej wskazywany przez tych, którzy nie zgłaszają się do procesu. Natomiast z moich rozmów wynika, że często jest to jedynie **usprawiedliwienie dla głębszych obaw**, takich jak zaufanie, utrata autorytetu czy syndrom oszusta. Dlatego tak ważne jest dobre ustalenie po co mentoring organizacji.

Patrycja Zwierzchowska  

Trener, Departament Szkoleń
i Rozwoju Sieci Sprzedaży, Warta



Wewnątrzfirmowy program mentoringowy w Warcie

Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

Jak w każdym projekcie, także w programach mentoringowych napotykamy różnorodne bariery – i jest to całkowicie naturalne. Z mojego doświadczenia wynika, że kluczem do sukcesu jest nie tylko świadomość ich istnienia, ale przede wszystkim umiejętność ich minimalizowania oraz czerpanie z doświadczeń innych organizatorów i uczestników.

Aby skutecznie zminimalizować barierę **braku czasu**, warto dobrze przemyśleć moment rozpoczęcia programu oraz jego łączny czas trwania – z uwzględnieniem sezonowości branży, do której kierowany jest program. Dodatkowo, zalecam zaplanowanie rezerwy czasowej (ok. 3–4 tygodni), która pozwoli na elastyczne podejście do ewentualnych nieprzewidzianych sytuacji w parach mentoringowych.

Już na etapie rekrutacji warto jasno komunikować harmonogram programu, wskazując które spotkania są obowiązkowe, ile czasu mogą zająć, oraz które z nich będą nagrywane i dostępne do odtworzenia w dowolnym momencie. Taka transparentność znacząco ułatwia podjęcie decyzji osobom z ograniczoną dostępnością czasową.

W przypadku **trudności** w precyzowaniu **celów**, kluczowym elementem są warsztaty przygotowawcze dla Mentee, realizowane jeszcze przed rozpoczęciem pracy w parach.

W trakcie tych warsztatów wspieramy uczestników w zrozumieniu istoty mentoringu, podziale ról i odpowiedzialności, a także różnic pomiędzy mentoringiem, coachingiem, doradztwem i szkoleniem. Zależy nam, aby Mentee – jeszcze przed pierwszym spotkaniem – był świadomy swoich potrzeb, wartości oraz potencjalnych celów rozwojowych.

Aby ograniczyć ryzyko **niedopasowania**, już podczas rekrutacji korzystamy z rozbudowanych ankiet rekrutacyjnych dla obu ról. Wprowadziliśmy też możliwość potwierdzenia pary mentoringowej po pierwszym zapoznawczym spotkaniu – zarówno przez Mentora, jak i Mentee. To rozwiązanie daje uczestnikom poczucie wpływu, wspiera budowanie relacji oraz przenosi odpowiedzialność za decyzję o współpracy na samą parę.

Na koniec dodam, że bardzo istotnym elementem jest eksponowanie konkretnych korzyści, jakie uczestnicy mogą osiągnąć dzięki udziałowi w danej edycji. Komunikacja oparta na języku wartości i rezultatów pozwala zneutralizować znaczenie wielu potencjalnych barier i wątpliwości.

Olga Wiśławnych  

Menadżerka Programu Mentoringowego
Head of Business Development, Sofixit



Program mentoringowy Big Data Big Challenges

Metoda badania

Niniejszy raport został przygotowany w oparciu o wyniki z ankiet zbieranych w platformie Mentiway wśród użytkowników – uczestników programów mentoringowych wspieranych platformą, dystrybuowanych w trakcie trwania ich procesów mentoringowych.

Dane były zbierane od września 2024 do kwietnia 2025 roku i dotyczą 317 ankiet dla 24 różnych programów mentoringowych utrzymywanych na platformie Mentiway w tym czasie.

Autorzy badania:

Jacek Tkaczuk,
Co-Founder Mentiway

Tomasz Sąsiadek,
Co-Founder Mentiway



Zapraszam do kontaktu

Tomasz Sąsiadek
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/