



Największe w Polsce badanie
uczestniczek i uczestników mentoringu

Doświadczenie mentoringu w organizacjach

Raport © Mentiway 2026

O raporcie

Mentoring w Polsce z roku na rok zyskuje na znaczeniu.

Coraz więcej organizacji postrzega go jako **skuteczne narzędzie** wspierające rozwój pracowników, budowanie relacji między pokoleniami oraz wzmacnianie zaangażowania i motywacji.

W **Mentiway** od samego początku wiemy, że dobrze zaplanowany program mentoringowy może realnie **wpływać na ludzi, wspierać rozwój zespołów, pomagać liderom i liderkom oraz kształtować kulturę organizacyjną.**

Tworzymy jedyne w Polsce kompleksowe narzędzie do zarządzania programami mentoringowymi. **Od 2022 roku wspieramy firmy, uczelnie wyższe i fundacje** w projektowaniu, prowadzeniu i monitorowaniu procesów mentoringowych. Dzięki naszej technologii każdego dnia wspierane są tysiące relacji mentoringowych. Współpraca z organizacjami z różnych środowisk pozwoliła nam zdobyć praktyczną wiedzę o tym, jak mentoring wygląda w rzeczywistości – co działa najlepiej, jakie rozwiązania przynoszą efekty, a które obszary wymagają większego zaangażowania i uważności.

Jednym z najważniejszych źródeł tej wiedzy są dla nas doświadczenia uczestników programów mentoringowych – mentorów, menterek i mentees, którzy dzielą się swoimi opiniami na temat samego procesu mentoringowego, korzystania z platformy Mentiway oraz wpływu mentoringu na ich rozwój. Do tej pory zebraliśmy setki takich ankiet. Postanowiliśmy przeanalizować zgromadzone dane i przedstawić je w formie zbiorczego raportu.

Właśnie tak powstało opracowanie, które masz przed sobą. **To najobszerniejszy w Polsce raport oparty na doświadczeniach 613 osób uczestniczących w ponad 40 programach mentoringowych.**

Udostępniamy go bezpłatnie, wierząc, że dzielenie się wiedzą i popularyzowanie mentoringu pomaga rozwijać tę formę wsparcia w organizacjach.

Mamy nadzieję, że dane zawarte w raporcie pozwolą lepiej zrozumieć perspektywę mentorów, menterek i mentees, a być może staną się **inspiracją do stworzenia własnego programu mentoringowego.**

Jeśli zechcesz porozmawiać o wdrożeniu mentoringu w swojej organizacji – **[napisz do nas](#)**. Chętnie podzielimy się naszym doświadczeniem i pomożemy zaprojektować program dopasowany do Twoich potrzeb, wspierany technologią Mentiway.



Tomasz Sęsiadek
Co-Founder Mentiway

 www.mentiway.com

 kontakt@mentiway.com

 www.linkedin.com/in/tomaszsasiadek/



Jacek Tkaczuk
Co-Founder Mentiway

 www.mentiway.com

 kontakt@mentiway.com

 www.linkedin.com/in/tkaczuk/

Najważniejsze wnioski

Poniżej prezentujemy wybrane i najważniejsze wnioski płynące z badania – w skróconej formie. Szczegółową analizę oraz pełne wyniki znajdziesz w dalszej części raportu.

1

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

2

NPS dla mentoringu jako metody rozwoju osobistego wynosi aż **79 punktów**.

3

Niemal wszystkie osoby uczestniczące w procesach mentoringowych (**95%**) są **zadowolone z doboru pary** niezależnie od tego, czy same wybrały parę, czy została ona zaproponowana przez organizatorów.

4

Trzy najczęściej wymieniane **korzyści** 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 postrzeganiu korzyści z mentoringu** w zależności od **kategorii programu**.

Inne benefity dostrzegają mentees w programach korporacyjnych, inne w uczelnianych i tych funkcjonujących w fundacjach.

6

Najczęściej wskazywane **wyzwania** 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 której bazuje ten raport, rozpoczyna się od pytań dotyczących oceny konkretnego programu mentoringowego, w którym uczestniczy osoba udzielająca odpowiedzi. Zdecydowaliśmy się jednak rozpocząć ten raport od szerszej perspektywy - **spojrzenia na mentoring jako metody rozwoju**. W ankietach uwzględniliśmy dwa pytania odnoszące się bezpośrednio do oceny samego mentoringu:

- Pierwsze pytanie: Jak bardzo (w skali od 1 do 10) polecilibyś/poleciliby mentoring jako formę rozwoju?**
- Drugie pytanie: Czy, gdyby to od Ciebie zależała decyzja, wdrożyłabyś/wdrożyłbyś mentoring w Twojej organizacji?**

Oba pytania uzyskały wyjątkowo wysokie oceny.

96,53% uczestniczek i uczestników programów mentoringowych **pozytywnie ocenia mentoring jako metodę rozwoju.**

96,72% uczestniczek i uczestników programów mentoringowych chciałoby **szerzej wdrożyć mentoring w swojej organizacji.**

Aż **95%** uczestniczek i uczestników deklaruje, że poleciliby mentoring innym, przyznając ocenę 7 lub wyższą w 10-punktowej skali.

Jeszcze wyższy wynik pojawia się przy pytaniu o wdrożenie mentoringu we własnej organizacji: **taką gotowość deklaruje aż 97% osób odpowiadających w ankiecie.**

Warto również zwrócić uwagę, że NPS (Net Promoter Score) **dla mentoringu wynosi aż 79.** Jest to wartość porównywalna do najbardziej zaufanych marek na świecie.

Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

Raport na temat procesów mentoringowych jest elementem, który mocno pomaga – pojawiają się **konkretne liczby**, dzięki temu widać efekty i skuteczność pracy. Wszystkie nasze programy są zintegrowane z planami rozwoju każdego pracownika. Dzięki temu **wzmacniane są różnorodne obszary** – następuje odświeżenie wiedzy.

Uczestniczki i uczestnicy programów mentoringowych rozpoczynają proces z mniej lub bardziej jasno postawionymi problemami. Dzięki formule spotkań (**action learning**) następuje rozwiązanie dylematów. Bardzo widoczna jest korelacja: osoby biorące udział w mentoringu **zazwyczaj szybciej awansują**.

Honorata Bołoz 

Ekspert - Talent & Learning Centre of Expertise - HR, ING Bank Śląski

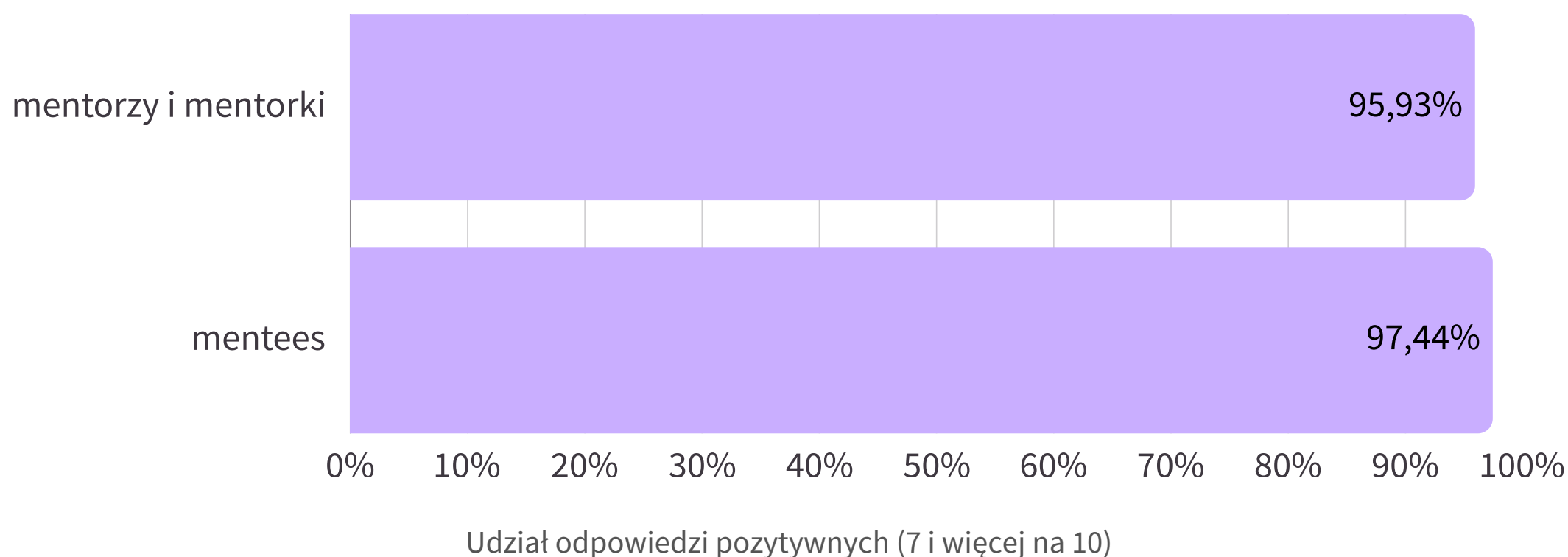


Różnice w ocenie osób mentorujących i mentorowanych

Zarówno mentees, jak i mentorzy oraz mentorki **bardzo pozytywnie** oceniają potrzebę szerszego wdrażania mentoringu w swoich organizacjach.

W obu grupach, **ponad 96%** uczestniczek i uczestników deklaruje, że chciałoby rozwijać mentoring na większą skalę.

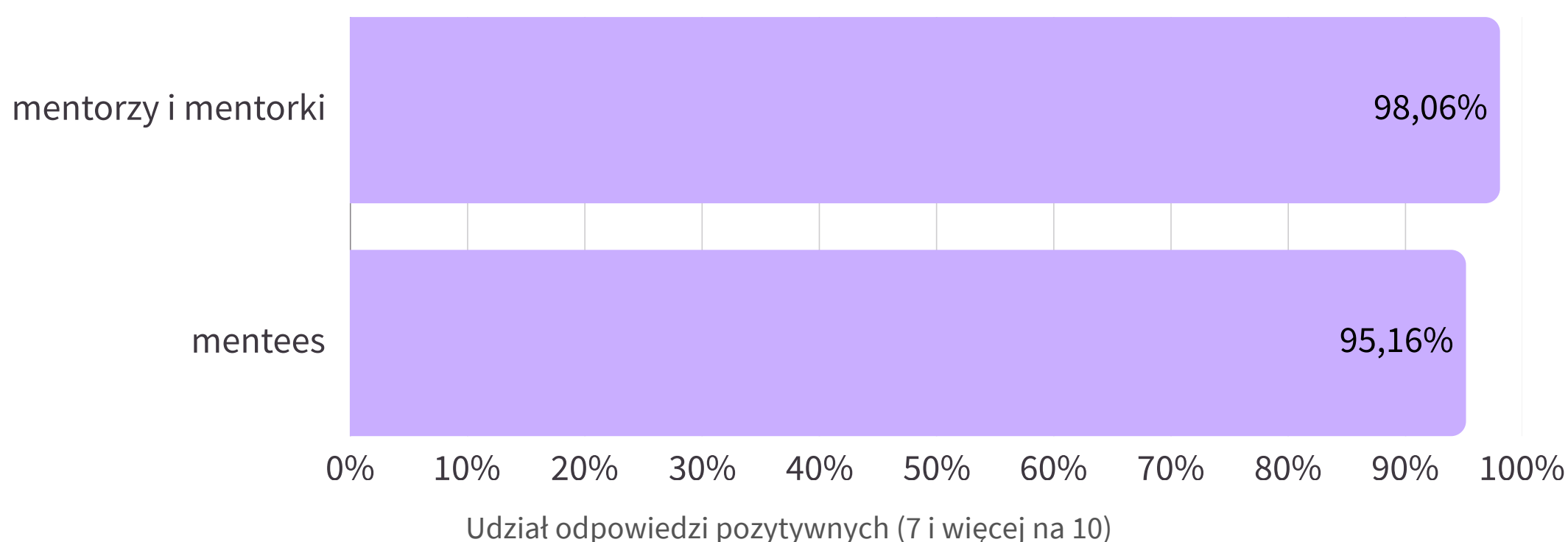
Gdyby to od Ciebie zależała decyzja, czy wdrożyłabyś/wdrożyłbyś mentoring w Twojej organizacji?



W przypadku pytania dotyczącego polecenia mentoringu jako formy rozwoju widoczne są **niewielkie różnice pomiędzy grupami** uczestników. Nieco niższy odsetek pozytywnych odpowiedzi (7 i więcej w 10-punktowej skali) pojawia się wśród mentees: wynosi on **95%**. Wśród mentorów i menterek wynik jest jeszcze wyższy i osiąga niemal **100%**.

Warto podkreślić, że **w porównaniu z ubiegłym rokiem, wzrosła liczba mentees polecających mentoring innym**. To sygnał, że mentoring staje się jeszcze lepiej ocenianą i bardziej docenianą metodą rozwoju: szczególnie przez osoby, które doświadczają go z perspektywy aktywnego udziału w programie.

Czy polecasz mentoring jako formę rozwoju?




Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

*Mentoring w naszym programie to jeden z bardziej docenianych przez Stypendystów elementów, ponieważ **daje im bezpośredni dostęp do wiedzy i doświadczenia praktyków.***

Mają możliwość pracowania z zaangażowanymi mentorami – uznanymi ekspertami i liderami w swoich dziedzinach – którzy wspierają ich rozwój poprzez indywidualne spotkania i realne wskazówki dotyczące ich ścieżki edukacyjnej i zawodowej.

*Dzięki temu Stypendyści **szybciej rozwijają swój potencjał** i uczą się podejmowania świadomych decyzji.*

*Mentoring nie polega na dawaniu gotowych odpowiedzi, ale na inspirowaniu do samodzielnego myślenia i poszerzania perspektywy. To także **przestrzeń do budowania relacji i wymiany doświadczeń, które są fundamentem dalszego rozwoju.*** W dłuższej perspektywie widzimy, że taki model realnie przyczynia się do rozwijania przyszłego pokolenia liderów, które ma potencjał zmieniać Polskę.

Monika Przybylska-Zawisza 
Team Lead of Rafał Brzoska Foundation



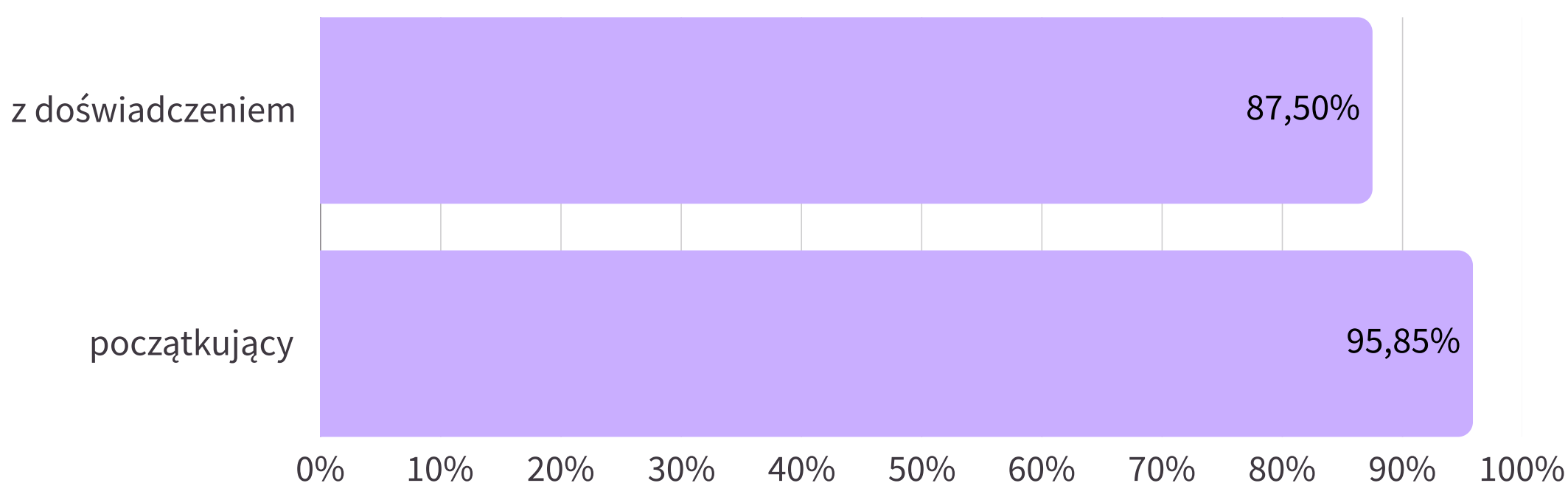
Ocena mentoringu na podstawie wcześniejszego doświadczenia

W programach mentoringowych realizowanych z wykorzystaniem platformy Mentiway uczestniczą zarówno osoby mające już wcześniejsze doświadczenia z mentoringiem, jak również uczestniczki i uczestnicy rozpoczynający swoje pierwsze mentoringowe relacje.

W tegorocznych wynikach **wyższy poziom pozytywnych ocen mentoringu widoczny jest wśród osób początkujących**. Mentoring jako wartościową formę rozwoju poleca **95,85%** uczestników, którzy wcześniej nie mieli doświadczenia z mentoringiem. W grupie osób z wcześniejszym doświadczeniem wynik ten wynosi **87,5%**. Warto jednak zaznaczyć, że grupa uczestników posiadających wcześniejsze doświadczenie mentoringowe była stosunkowo niewielka, dlatego różnicę tę należy traktować bardziej jako **ciekawą obserwację niż jednoznaczny trend**.

Może to jednak sugerować, że dobrze zaprojektowany program mentoringowy potrafi bardzo pozytywnie zaskoczyć osoby, które dopiero rozpoczynają swoją przygodę z mentoringiem i szybko pokazuje realną wartość tej formy rozwoju.

Czy polecasz mentoring jako formę rozwoju? (odpowiedzi od mentees)



Udział odpowiedzi pozytywnych (7 i więcej na 10)

Na podstawie tegorocznych danych można zauważyć, że osoby rozpoczynające swoją pierwszą relację mentoringową **bardzo wysoko oceniają mentoring jako metodę rozwoju**. Może to sugerować, że dobrze prowadzony proces mentoringowy szybko pokazuje swoją wartość nawet uczestniczkom i uczestnikom bez wcześniejszych doświadczeń w tym obszarze.

Wyniki pokazują także, że mentoring może być skuteczny i dobrze odbierany już od pierwszego kontaktu z tą formą rozwoju.

Satysfakcja z udziału w programach mentoringowych

Na uwagę zasługuje nie tylko bardzo wysoka ocena mentoringu jako formy rozwoju, ale również **pozytywny odbiór samych programów mentoringowych**, w których uczestniczą badane osoby.

Mentoring nie ogranicza się wyłącznie do spotkań mentorów i mentees. To **wieloetapowy proces**, który obejmuje m.in. przygotowanie programu, rekrutację uczestników, dobór par mentoringowych, realizację procesu, bieżące wsparcie oraz odpowiednie zakończenie i podsumowanie całego programu.

Ostateczna satysfakcja uczestników zależy więc nie tylko od jakości samej relacji mentoringowej, ale także od tego, **jak zaprojektowany i prowadzony jest cały program mentoringowy**.

W ankietach dostępnych na platformie Mentiway pierwsze pytanie dotyczy ogólnej satysfakcji z programu mentoringowego, w którym uczestniczą osoby odpowiadające.

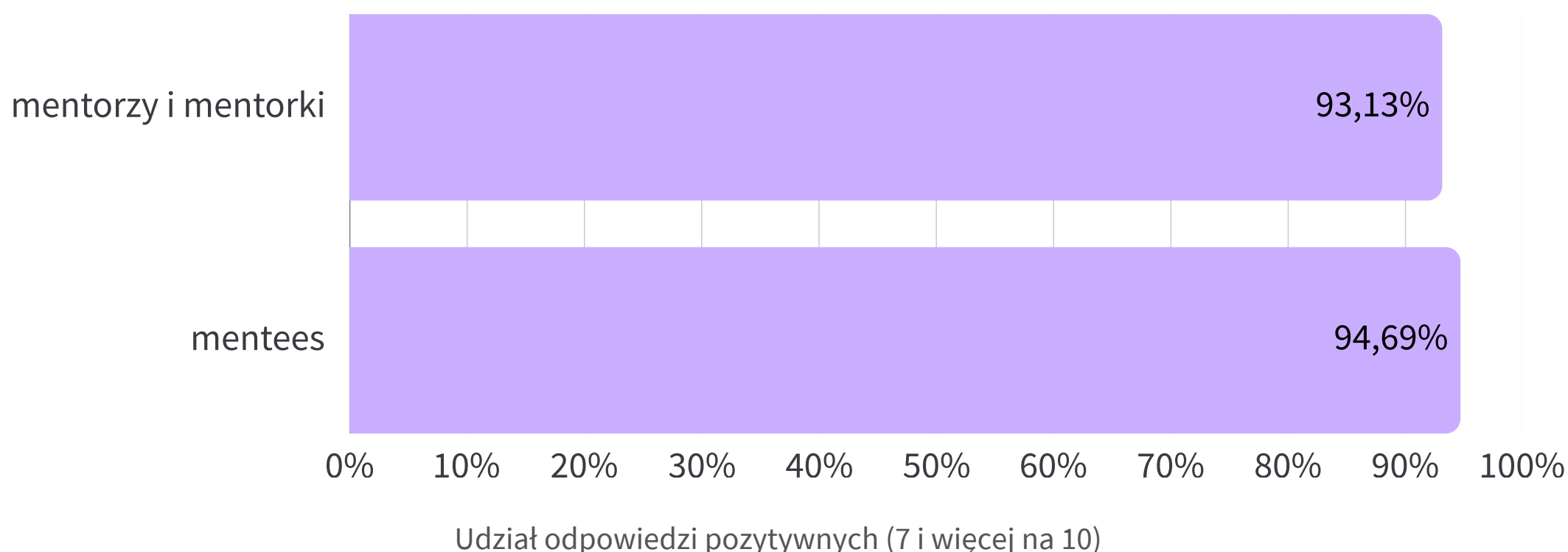
Wyniki pokazują, że uczestniczki i uczestnicy bardzo wysoko oceniają realizowane programy: poziom pozytywnych odpowiedzi wynosi razem **około 94%**.

Co istotne, równie **wysokie wyniki widoczne są zarówno wśród mentorów i menterek, jak i mentees**, co pokazuje, że programy mentoringowe są pozytywnie odbierane przez obie strony procesu.

Wysoki poziom satysfakcji z programu mentoringowego to efekt **nie tylko** trafnego doboru par mentoringowych.

Równie istotne są odpowiednie przygotowanie uczestników, dobra komunikacja oraz stałe wsparcie zapewniane na każdym etapie procesu mentoringowego.

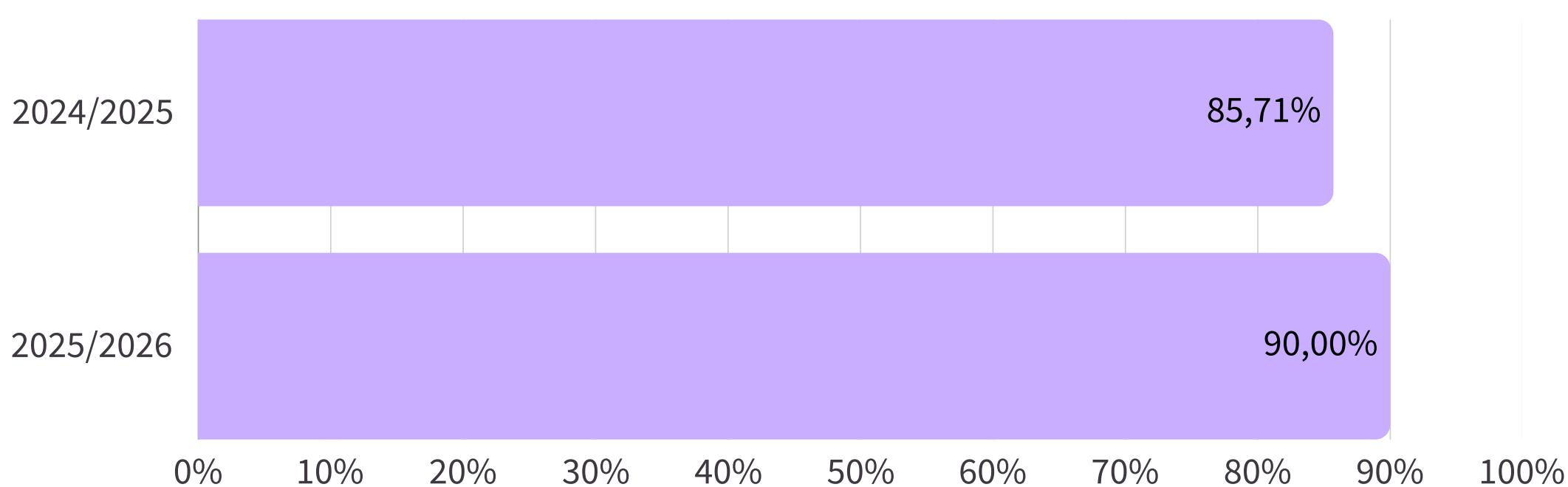
Stopień zadowolenia uczestników z trwającego programu mentoringowego



Programy mentoringowe realizowane z wykorzystaniem platformy Mentiway są zazwyczaj prowadzone w sposób uporządkowany i kompleksowy. Organizatorzy dużą wagę przykładają do komunikacji z uczestnikami, odpowiedniego onboardingu, szkoleń, warsztatów oraz dodatkowych form wsparcia, takich jak superwizje czy interwizje.

Tak przygotowane programy przekładają się na pozytywne doświadczenia uczestników oraz wysokie oceny całego procesu mentoringowego.

Udział osób początkujących w mentoringu - porównanie lat



Udział odpowiedzi na pytanie: Czy to Twój pierwszy program mentoringowy?

Dane pokazują, że mentoring wciąż ma **bardzo duży potencjał rozwoju** i nadal dociera przede wszystkim do nowych osób. W edycji 2025/2026 aż **90%** uczestników deklaruje udział w swoim pierwszym procesie mentoringowym, co potwierdza, że dla wielu osób mentoring pozostaje nowym doświadczeniem rozwojowym.

Jednocześnie po stronie mentorów widoczny jest stopniowy wzrost liczby osób posiadających wcześniejsze doświadczenie mentoringowe. Oznacza to, że część mentorów wraca do kolejnych programów, ale jednocześnie środowisko mentoringowe nie opiera się wyłącznie na najbardziej doświadczonych uczestnikach. **Nadal istnieje bardzo szeroka grupa osób, które nie miały jeszcze okazji uczestniczyć w mentoringu** – zarówno jako mentee, jak i mentor, czy mentorka.

Może to sugerować, że rynek mentoringowy wciąż znajduje się w fazie dynamicznego wzrostu, a potencjał dalszego rozwoju programów mentoringowych pozostaje bardzo duży.

Dopasowanie par mentoringowych

Jednym z kluczowych etapów każdego programu mentoringowego jest **dobór par mentor/ka-mentee**. To właśnie od jakości tego dopasowania w dużej mierze zależy przebieg całego procesu, poziom zaangażowania uczestników oraz efektywność współpracy. Nawet w dobrze zaprojektowanych programach istnieje jednak ryzyko niedopasowania. Wpływa na to wiele czynników, takich jak **cele rozwojowe, doświadczenia, styl komunikacji czy wzajemne oczekiwania** uczestników.

W programach realizowanych z wykorzystaniem platformy Mentiway funkcjonują dwa główne modele łączenia uczestników w pary mentoringowe:

- dobór par przez organizatorów** z wykorzystaniem rekomendacji generowanych przez autorskie algorytmy Mentiway,
- model oparty na **większej autonomii uczestników**, w którym mentees mogą zapoznać się z profilami mentorek oraz mentorów i samodzielnie wybrać preferowaną osobę do współpracy za pośrednictwem platformy.

Najczęściej stosowaną metodą tworzenia par mentoringowych, **obejmującą niemal 80% wszystkich par**, jest dobór uczestników przez organizatorów przy wsparciu systemu rekomendacji Mentiway.

88% par realizujących procesy mentoringowe w Mentiway jest **tworzonych przez organizatorów** programu mentoringowego.

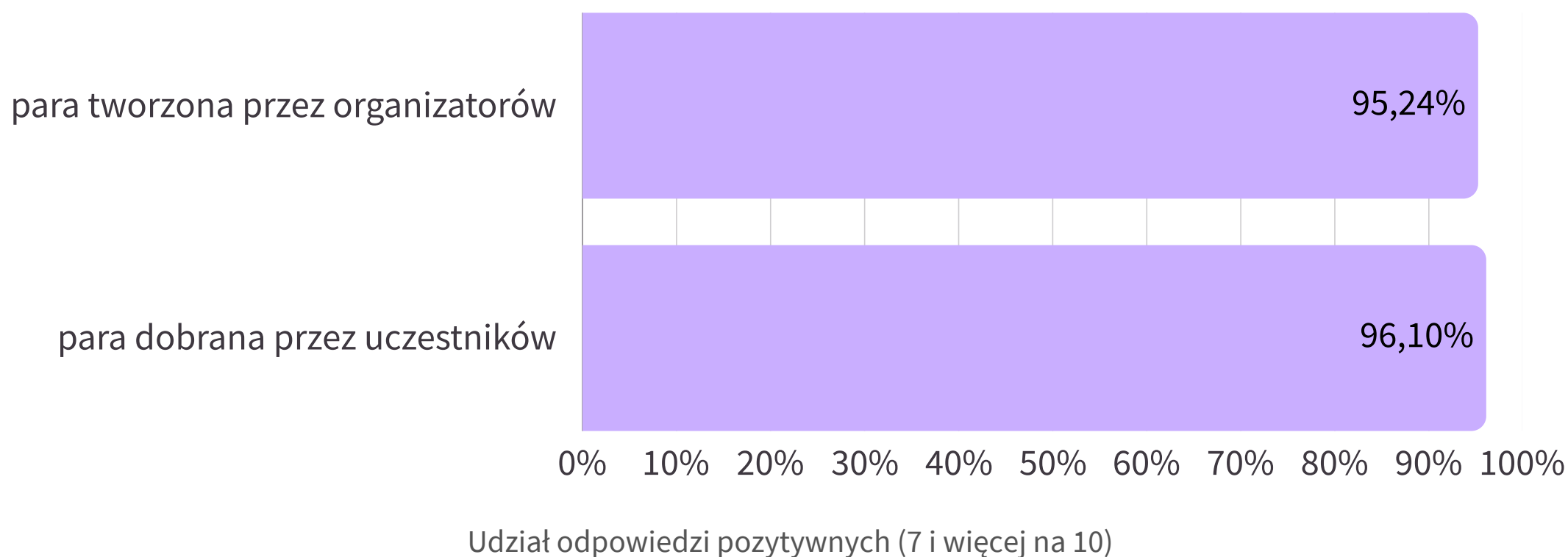
Proces opiera się na wcześniej ustalonych kryteriach dopasowania, a wygenerowane propozycje są zazwyczaj dodatkowo weryfikowane przez organizatorów programu.

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

Największą zaletą tego podejścia jest możliwość obiektywnego dopasowania wszystkich mentees do dostępnych mentorów i mentorek.

Dzięki temu każda osoba uczestnicząca w programie otrzymuje parę mentoringową.

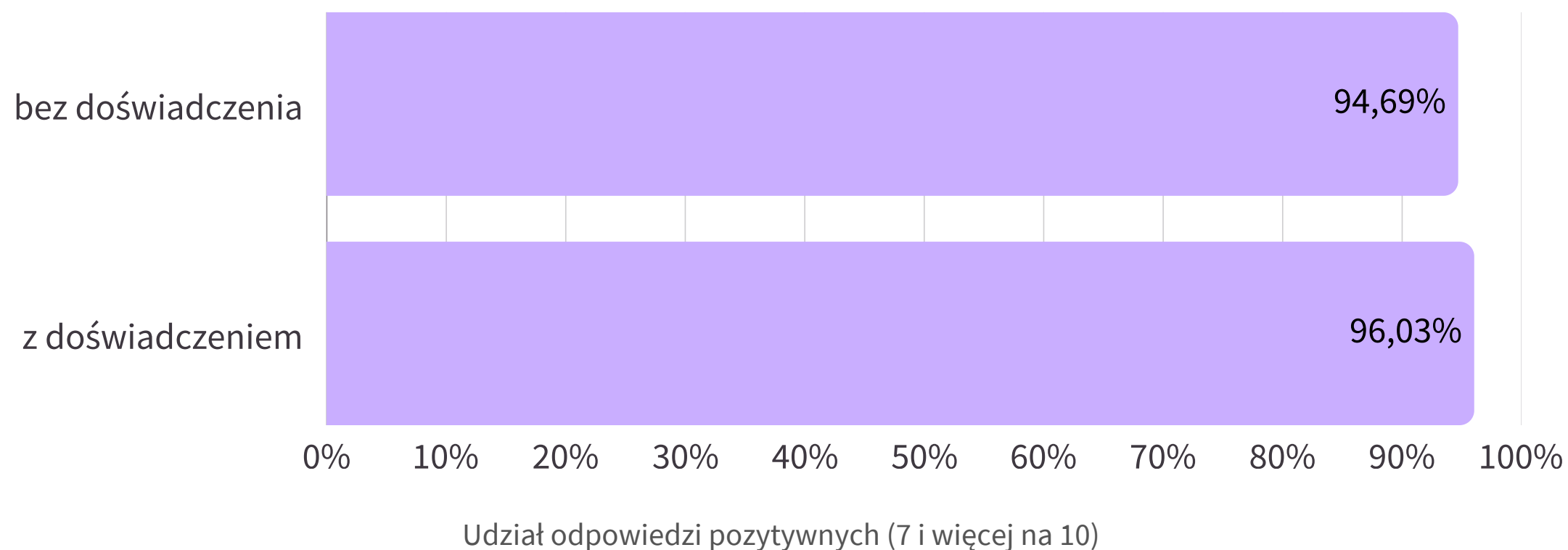
Stopień zadowolenia uczestniczek i uczestników z doboru pary mentoringowej według sposobu tworzenia par



Widoczna jest niewielka różnica w poziomie satysfakcji pomiędzy osobami posiadającymi wcześniejsze doświadczenie mentoringowe a uczestnikami rozpoczynającymi swoją pierwszą relację mentoringową.

Nieco niższe wyniki wśród osób początkujących mogą wynikać z początkowego zderzenia oczekiwań wobec mentoringu z rzeczywistym przebiegiem procesu mentoringowego.

Stopień zadowolenia uczestniczek i uczestników z doboru pary mentoringowej według doświadczenia w mentoringu




Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

Mentoring to coś więcej niż tylko przekazywanie wiedzy - to świadome dzielenie się doświadczeniem, perspektywą i swoim czasem.

*Każdy i każda mentee **określa cel współpracy**, a podczas pierwszej sesji mentor i mentee wspólnie go doprecyzowują, tak by był jasny i zrozumiały dla każdej ze stron.*

Dzięki mentoringowi można spojrzeć na swoją pracę z nowej perspektywy, uporządkować codzienne działania i świadomie zaplanować dalszy rozwój.

*Mentoring nie jest szkoleniem, to **towarzystwo w rozwoju**. Mentoring nie daje gotowych rozwiązań, to profilowanie tego, co chcesz robić – to budowanie świadomości. To wymiana doświadczeń i spojrzenia na pracę z innej strony, **to ekskluzywna forma rozwoju**.*


Anna Tyszkowska 
Senior IT Area Lead, ING Bank Śląski



Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

***Mentoring jest dla mnie jednym z najważniejszych elementów rozwoju** – patrzę na niego z trzech perspektyw: współorganizatorki programu rozwojowego „Kobiety w Finansach”, mentorki oraz wcześniejszej mentee. Najbardziej cenię w nim **relację opartą na zaufaniu** oraz konkretne wsparcie w porządkowaniu celów i podejmowaniu decyzji zawodowych.*

*W naszym programie mentoring bardzo dobrze uzupełniały warsztaty, całość dawała przestrzeń na indywidualne potrzeby, wzmacniała pewność siebie i pomagała przełożyć inspiracje na realne działania. Z perspektywy organizacyjnej to także **narzędzie budowania networkingu i kultury dzielenia się wiedzą**, które długofalowo zwiększa sprawczość i rozwój talentów.*

Beata Strzelczyk 
Koordynatorka merytoryczna
Programu rozwojowego Kobiety w Finansach
Business Area Lead, Customer Contact 1st Line Area
Super Circle Contact Centre



Korzyści płynące z udziału w programie mentoringowym

Ankiety dostępne na platformie Mentiway zawierają również pytania wielokrotnego wyboru dotyczące najważniejszych korzyści oraz wyzwań związanych z udziałem w mentoringu.

W przypadku wyzwań wyraźnie wyróżnia się jeden obszar, który uczestnicy wskazują zdecydowanie najczęściej. Więcej na ten temat w kolejnej części raportu.

W przypadku korzyści odpowiedzi uczestników są znacznie bardziej zróżnicowane.

Spśród 16 dostępnych opcji aż 12 zostało wskazanych przez co najmniej 40% respondentów.

Pokazuje to, jak szeroki i wielowymiarowy wpływ może mieć mentoring. Uczestnicy czerpią z niego różne wartości, a rozwój konkretnych kompetencji to tylko jedna z wielu korzyści, jakie wskazują osoby biorące udział w programach mentoringowych.

Najważniejsze korzyści wskazywane przez przynajmniej 40% osób odpowiadających to:




- 1 **poszerzenie/poznanie innej perspektywy**
- 2 **zwiększona samoświadomość i wgląd w siebie**
- 3 **nawiązanie nowych relacji i znajomości**
- 4 rozwój wybranych/mentorowanych umiejętności i kompetencji
- 5 uzyskanie informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki
- 6 wzrost pewności siebie
- 7 rozwój umiejętności skutecznej komunikacji
- 8 otrzymanie przydatnych narzędzi do pracy własnej
- 9 możliwość podzielenia się swoimi problemami z drugą osobą
- 10 zwiększenie klarowności swoich celów zawodowych i osobistych
- 11 wzrost motywacji i zaangażowania w pracę
- 12 otrzymanie pomocy w rozwoju kariery zawodowej.

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

Jak pokazują wyniki, korzyść uznawana często za najbardziej naturalny efekt mentoringu, czyli **rozwój konkretnych umiejętności**, zajmuje dopiero czwarte miejsce wśród najczęściej wskazywanych odpowiedzi. Stosunkowo często wskazywany jest również **wzrost motywacji i zaangażowania w pracę**, co może być zaskakujące w kontekście tego, jak często mentoring kojarzony jest właśnie z budowaniem energii i większej satysfakcji zawodowej.

Korzyści płynące z mentoringu według osób w nim uczestniczących

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

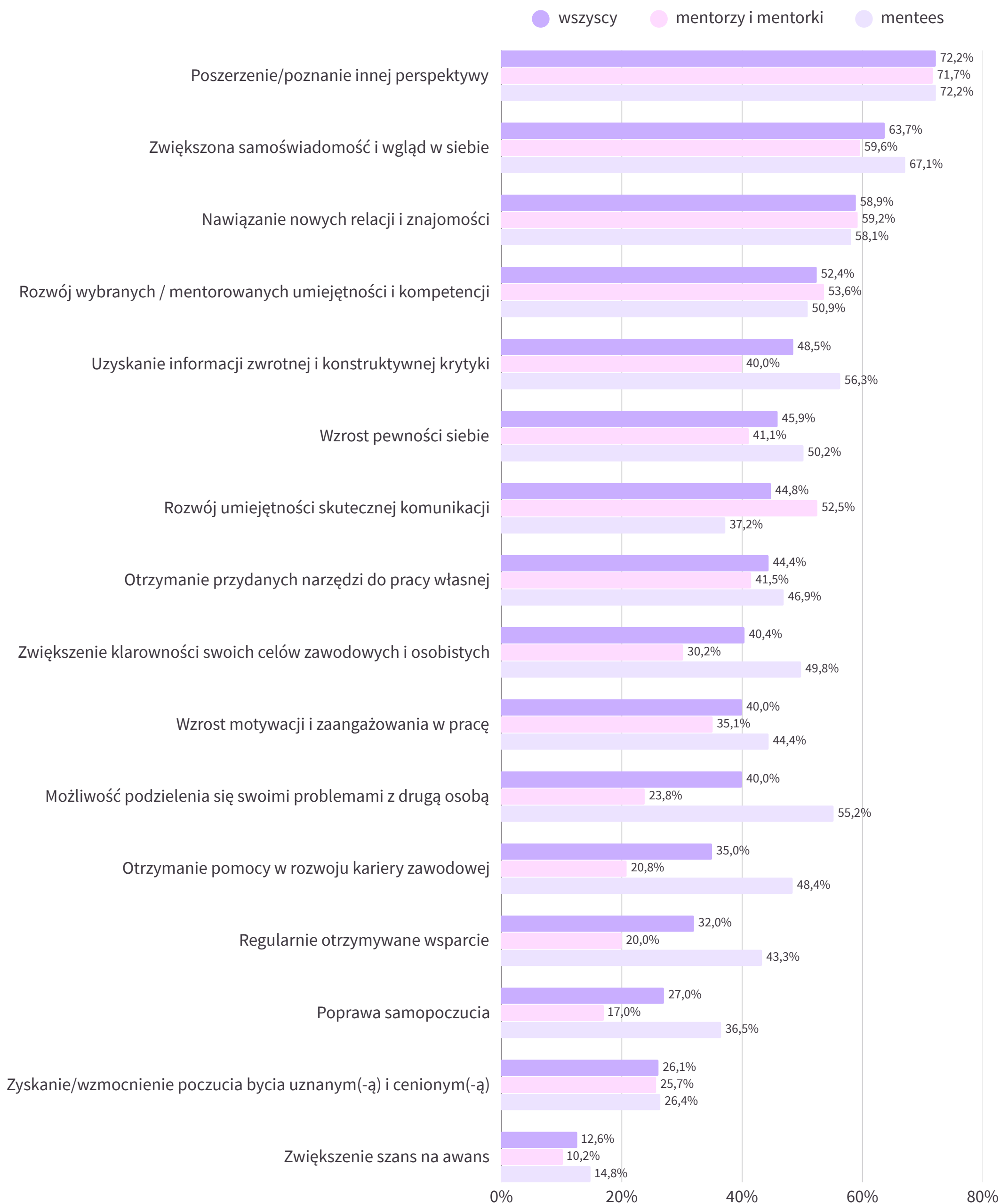
-  poszerzenie/poznanie innej perspektywy
-  zwiększona samoświadomość i wgląd w siebie
-  nawiązanie nowych relacji i znajomości.

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 wybranych / mentorowanych umiejętności i kompetencji	Uzyskanie informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki
5	Rozwój umiejętności skutecznej komunikacji	Możliwość podzielenia się swoimi problemami z drugą osobą

Korzyści wynikające z udziału w procesie mentoringowym i różnice między ich popularnością wśród uczestników



Korzyści płynące z mentoringu dla osób początkujących oraz zaawansowanych

Analiza korzyści z uwzględnieniem wcześniejszych doświadczeń mentoringowych uczestników również pokazuje pewne różnice między osobami biorącymi udział w mentoringu po raz pierwszy a tymi, które miały już wcześniej styczność z tego typu procesem.

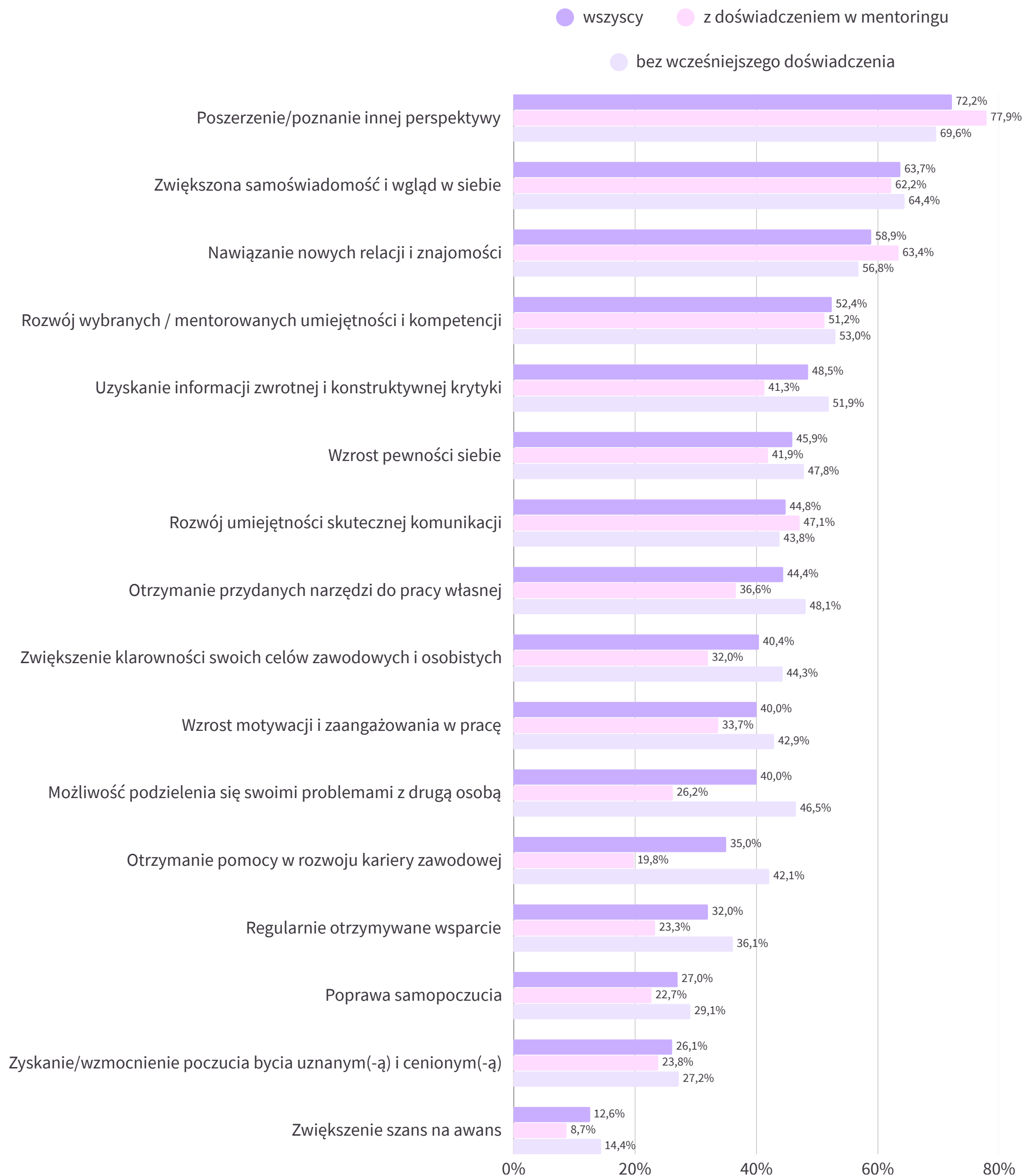
Podobnie jak w poprzedniej części raportu, różnice te widoczne są głównie poza trzema najczęściej wskazywanymi korzyściami.

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 wybranych/mentorowanych umiejętności i kompetencji	Rozwój wybranych/mentorowanych umiejętności i kompetencji
5	Rozwój umiejętności skutecznej komunikacji	Uzyskanie informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki
6	Wzrost pewności siebie	Otrzymanie przydanych narzędzi do pracy własnej
7	Uzyskanie informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki	Wzrost pewności siebie
8	Otrzymanie przydanych narzędzi do pracy własnej	Możliwość podzielenia się swoimi problemami z drugą osobą
9	Wzrost motywacji i zaangażowania w pracę	Zwiększenie klarowności swoich celów zawodowych i osobistych
10	Zwiększenie klarowności swoich celów zawodowych i osobistych	Rozwój umiejętności skutecznej komunikacji

Podobnie jak w przypadku porównania mentorów i mentees, różnice w częstotliwości wskazywania poszczególnych odpowiedzi bywają znaczące.

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



Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

*Mentoring dla mnie staje się często **kompasem** w momentach, gdy zawodowa mapa staje się nieczytelna. To jedna z tych niewielu relacji, w której obie strony dają sobie przyzwolenie na **autentyczność, błędy i wspólną naukę** na ich podstawie. Dzięki mentoringowi zrozumiałam, że rozwój to nie tylko kolejne certyfikaty, ale przede wszystkim zmiana perspektywy i umiejętność słuchania. To **inwestycja**, która zwraca się każdego dnia – nie tylko w pracy, ale i w sposobie, w jaki patrzymy na własny potencjał.*

*To nie tylko transfer wiedzy, ale przede wszystkim **budowanie kapitału zaufania i pewności siebie** w świecie, który nieustannie pędzi do przodu. Wierzę, że w dobie algorytmów, to właśnie ta autentyczna, ludzka wymiana doświadczeń jest najcenniejszą walutą w karierze.*




Agnieszka Krotecka 

Starsza Ekspertka
ds. Zarządzania Talentami,
Lidl Polska



Korzyści płynące z mentoringu według rodzaju programu mentoringowego

Korzyści zostały także przeanalizowane w kontekście rodzaju programu mentoringowego oraz perspektywy jego organizatorów i uczestników. Wyróżniliśmy trzy odrębne podejścia:

-  programy wewnątrz organizacji, w których zarówno mentorki i mentorzy, jak i mentees, pracują w obrębie tej samej firmy
-  programy mentoringowe skierowane do studentów i studentek
-  programy prowadzone przez fundacje oraz organizacje branżowe.

W przypadku **mentorów** obserwujemy względnie stały zestaw korzyści bez względu na typ programu mentoringowego.

Większe zróżnicowanie widoczne jest natomiast po stronie mentees, zwłaszcza w kontekście programów realizowanych w korporacjach, środowisku akademickim oraz fundacjach.

Studenci najczęściej wskazują na wpływ mentoringu na rozwój kariery oraz wsparcie w sytuacjach związanych ze spadkiem motywacji w pierwszej pracy.

Pierwsze 3 wskazywane benefity kształtują się w następujący sposób:

- 1 poszerzenie/poznanie innej perspektywy
- 2 zwiększona samoświadomość i wgląd w siebie
- 3 nawiązanie nowych relacji i znajomości.

W **programach korporacyjnych** mentees częściej zwracają uwagę na rozwój samoświadomości i potrzebę wsparcia w codziennym funkcjonowaniu zawodowym.

- 1 poszerzenie/poznanie innej perspektywy
- 2 rozwój wybranych/mentorowanych umiejętności i kompetencji
- 3 nawiązanie nowych relacji i znajomości

W programach organizowanych przez **fundacje i organizacje branżowe** najistotniejszą rolę dla uczestników odgrywa możliwość rozwijania sieci kontaktów oraz poszerzania perspektywy.

- 1 poszerzenie/poznanie innej perspektywy
- 2 zwiększona samoświadomość i wgląd w siebie
- 3 nawiązanie nowych relacji i znajomości

Korzyści z mentoringu postrzegane przez **mentees** wyraźnie **różnią się** w zależności od rodzaju programu.

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



Wśród studentów mentoring najczęściej **wspiera rozwój kariery** i pomaga odnaleźć się w pierwszych doświadczeniach zawodowych – szczególnie poprzez poznawanie nowych perspektyw, większą samoświadomość i budowanie relacji. W programach korporacyjnych większy nacisk kładziony jest natomiast na **rozwój konkretnych kompetencji** oraz uzyskanie wsparcia w codziennych wyzwaniach zawodowych. Z kolei programy realizowane przez fundacje i organizacje branżowe wciąż w dużej mierze odpowiadają na potrzebę poszerzania sieci kontaktów oraz **poznawanie nowych osób i perspektyw**.

Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

*Z edycji na edycję widzimy rosnące zainteresowanie tutoringiem. Dla studentów to nie tylko forma wsparcia, ale **realna szansa na rozwój osobisty i akademicki**. Cieszy nas, że tak wielu z nich decyduje się aktywnie pracować nad swoimi celami. Jako uczelnia możemy pochwalić się 83 tutorami, którzy zgłosili się do udziału w programie. Wprowadzając program tutoringowy, chcieliśmy zadbać o **indywidualną ścieżkę rozwoju każdego studenta**. Jest to element strategii Politechniki Łódzkiej, w której stawiamy na nowoczesne, spersonalizowane formy kształcenia.*

*Najważniejsze jest to, że w tutoringowi zawsze w centrum stoi student. Naszym celem jest stworzenie takiej przestrzeni, w której **każdy może rozwijać swoje mocne strony**, uczyć się świadomie i budować pewność siebie – niezależnie od etapu studiów. Cieszymy się, że Politechnika Łódzka rozwija program, który realnie wspiera młodych ludzi i daje im poczucie, że nie są sami w swojej drodze.*

Marzena Stawicka

Koordinator ds. tutoringowi,
Centrum Językowe,
Politechnika Łódzka



Korzyści i indywidualne cele uczestników mentoringu

Warto zaznaczyć, że przedstawione wcześniej korzyści nie obejmują wszystkich odpowiedzi uczestników. Szczególnie w pytaniach otwartych pojawiało się wiele dodatkowych refleksji i doświadczeń – często bardzo osobistych, nietypowych i trudnych do przypisania do jednej kategorii.

Na potrzeby raportu wybraliśmy kilka wypowiedzi, które najlepiej pokazują indywidualny wymiar uczestnictwa w mentoringu.

Przykłady indywidualnych korzyści wymienianych przez mentorów i mentorki

- Uczenie się nawzajem od siebie. Każdy mentee wnosi wiele nowego do perspektywy mentora. **Każdy mentor daje wiedzę i perspektywę pomocną mentee.** Idealny win-win.
- Większa sieć kontaktów.
- Wzmacnianie własnej marki osobistej i **duża satysfakcja ze wsparcia ludzi** w obliczu wyzwań/stojących przed wyzwaniami. Mam mocne przekonanie o swoich kompetencjach poparte pozytywnymi rezultatami procesów mentoringowych i coachingowych, moją własną szeroką perspektywą wynikającą z dojrzałej osobowości, dużym doświadczeniem zawodowym wraz z bieżącą aktywnością zawodową oraz kilkunastoletnim warszatem mentorskim potwierdzonym akredytacjami.
- Wsparcie w podjęciu decyzji zawodowych, pchnięcie do przodu, zmotywowanie do działania.
- **Możliwość dzielenia się wiedzą** oraz satysfakcja wynikająca z rozwoju mentee.
- Poczucie spełnienia i robienia w życiu czegoś przydatnego i wartościowego.
- Przyjemność z interakcji z osobami spoza mojej branży, rozwój własny, poznanie innych perspektyw, inspiracja, **fakt, że mogę podzielić się moją wiedzą** i tym, co dostałam od innych z kolejnymi osobami, wywieranie pozytywnego wpływu.
- Rozwój umiejętności liderek, poszerzenie doświadczeń.
- Chęć dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, **nabranie innej perspektywy**, wgląd w siebie, samorozwój, refleksja.

Przykłady indywidualnych korzyści wymienianych przez mentees

- Regularność spotkań pomaga zachować flow w realizacji własnych planów, mobilizuje do refleksji, weryfikacji działań. Super musi być mentoring na stałe!
- Wsparcie w kształtowaniu dalszych etapów kariery zawodowej, **zwiększenie samoświadomości**, zyskanie innej perspektywy.
- Lepsze radzenie sobie ze stresem i presją. Świadomość własnych wartości i mocnych stron.
- Wgląd w samego siebie, co wcale nie jest prostym ani łatwym zadaniem.
- **Wsparcie i pomoc w podejmowaniu decyzji.**
- Największą zaletą jest **opracowanie samodzielnego planu rozwoju** w parze oraz wgląd na realia danej pracy/zawodu.
- Wsparcie eksperta w obszarach dla mnie zupełnie nowych, rozwój osobisty.

Wyzwania związane z udziałem w mentoringu

Choć mentoring przynosi wiele korzyści, uczestnicy programów wskazują również na pewne wyzwania i ograniczenia, o które regularnie pytamy w ankietach realizowanych w aplikacji Mentiway.

W przeciwieństwie do korzyści, gdzie odpowiedzi są mocno zróżnicowane, w obszarze barier wyraźnie dominuje jeden czynnik – **brak czasu**.

To właśnie tę przeszkodę wskazuje **niemal 60%** osób odpowiadających.

Kolejne najczęściej pojawiające się bariery dotyczą trudności związanych z określeniem celów mentees oraz potencjalnego niedopasowania w parze mentoringowej.

Najczęściej wskazywane ograniczenia to:

- 1 brak czasu (59,3%)
- 2 trudności w sprecyzowaniu celów mentee (41,5%)
- 3 niedopasowanie mentor-mentee (27,3%).

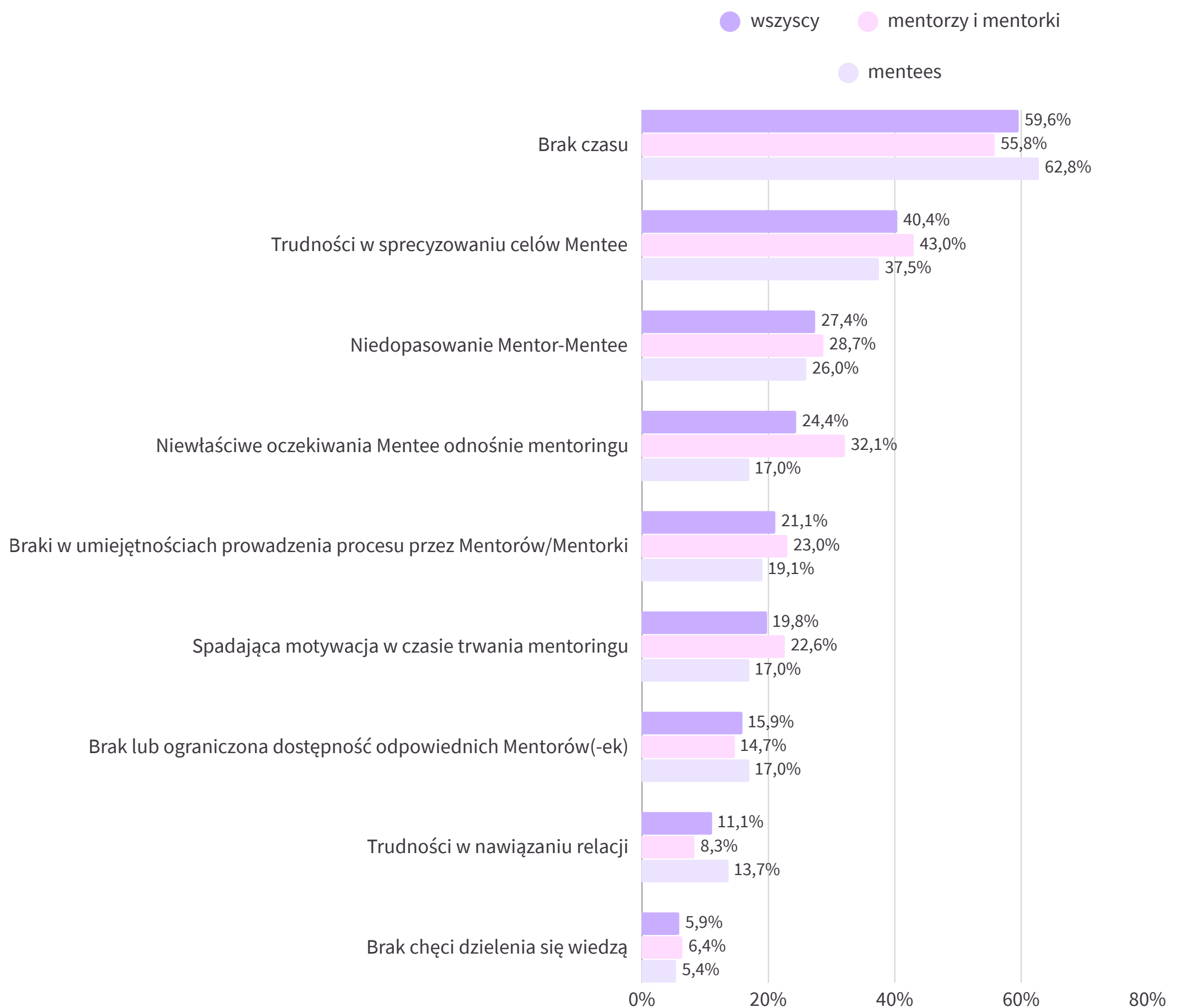
Brak czasu to zdecydowanie najczęściej pojawiające się ograniczenie związane z mentoringiem, szczególnie widoczne po stronie mentorów.

Część wyzwań związanych z mentoringiem jest wyraźniej odczuwana przez mentorów i mentorki, a część przez mentees. **Największe różnice dotyczą braku czasu oraz trudności w nawiązywaniu relacji.**

Wśród mentees aż **63% wskazuje na brak czasu**, podczas gdy wśród mentorów i menterek odsetek ten wynosi **56%**. Z kolei **trudności w nawiązywaniu relacji** są znacznie częściej dostrzegane przez mentees (**14%**) niż przez mentorów i mentorki (**8%**). Mentorzy i mentorki częściej zwracają natomiast uwagę na niewłaściwe oczekiwania mentees wobec mentoringu oraz spadającą motywację w trakcie procesu.

Może to sugerować, że **mentees częściej mierzą się z wyzwaniami związanymi z wejściem w relację mentoringową** i znalezieniem przestrzeni na regularne spotkania, podczas gdy mentorzy i mentorki bardziej dostrzegają kwestie dotyczące **zaangażowania i jakości współpracy w trakcie procesu**.

Wyzwania związane z udziałem w mentoringu w podziale na mentorów i mentorki oraz mentees



Choć brak czasu pozostaje najczęściej wskazywaną barierą w mentoringu (**56% mentorów i menterek i 63% mentees**), ciekawe wnioski płyną również z analizy kolejnych odpowiedzi. Na drugim miejscu w obu grupach znalazły się trudności w sprecyzowaniu celów mentee – wskazuje je **43% mentorów i menterek oraz 38% mentees**. Potwierdza to, jak ważnym etapem procesu mentoringowego jest dobre określenie kierunku współpracy.

Widoczne są także różnice w postrzeganiu jakości procesu mentoringowego. **Mentorzy i mentorki częściej wskazują na niewłaściwe oczekiwania mentees wobec mentoringu (32%) oraz spadającą motywację w trakcie procesu (23%).**

Warto zwrócić uwagę również na najmniej popularne bariery. **Trudności w nawiązywaniu relacji wskazuje jedynie 8% mentorów i menterek oraz 14% mentees, a brak chęci dzielenia się wiedzą około 5-6% respondentów.** Pokazuje to, że największe wyzwania mentoringu dotyczą organizacji i prowadzenia procesu, a nie samej otwartości uczestników na współpracę.

Doświadczenia osób organizujących programy mentoringowe

Mentoring to przede wszystkim relacja, to proces prowadzony w bezpiecznych i etycznych ramach, o które dba dobrze przygotowany mentor.

*Kiedy pierwsze skojarzenie z mentoringiem to „dzielenie się wiedzą i doświadczeniem” to mentor pracujący w oparciu o standardy EMCC wie, że mentoring to dużo więcej, to **relacja oparta na zaufaniu, partnerskim dialogu oraz jasno określonych celach rozwojowych**. Ważna jest tu etyka, poufność, transparentność i jasna odpowiedzialność obu stron procesu.*

*Jako EMCC Poland realizujemy swoją misję poprzez edukowanie społeczeństwa, firm i klientów oraz promowanie profesjonalnych standardów by pomóc odróżnić profesjonalny mentoring od tego drugiego. Bo ten **profesjonalny jest procesem wspierającym rozwój potencjału, samoświadomości i dojrzałego przywództwa**.*

A organizacje, które świadomie inwestują w jakościowe programy mentoringowe budują kulturę uczenia się, współpracy i długofalowego rozwoju ludzi.

Sylwia Różalska – Lange 

Coach&Mentorka Senior Practitioner EIA
Superwizorka ESIA
Prezeska Zarządu EMCC Poland



Wyzwania dla uczestników według rodzaju programu mentoringowego

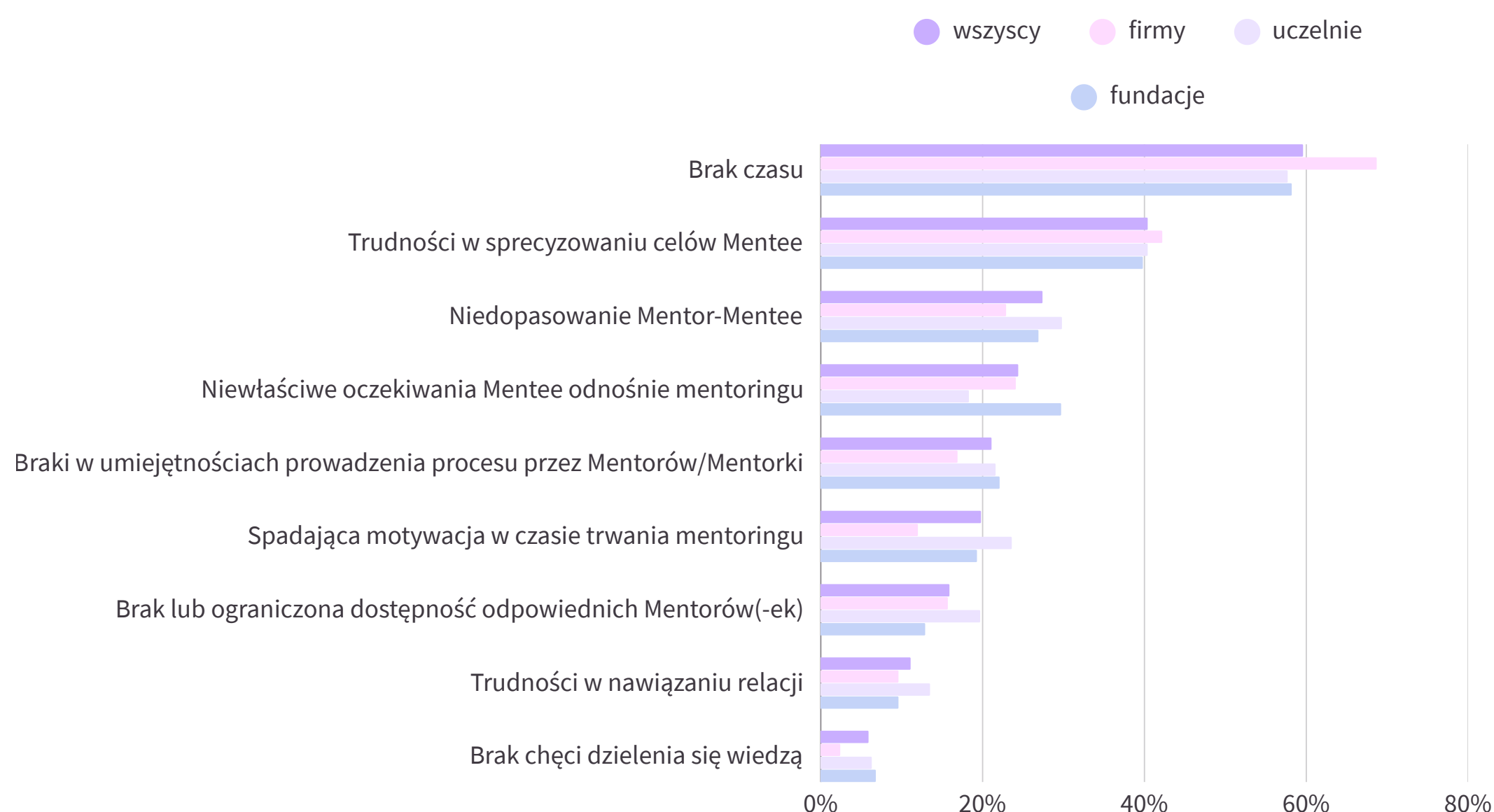
Wyzwania związane z mentoringiem przeanalizowaliśmy również w podziale na rodzaj programu – firmowy, uczelniany oraz realizowany przez fundacje i organizacje branżowe. Dane pokazują, że charakter barier wyraźnie różni się w zależności od kontekstu programu mentoringowego.

Największą dysproporcję widać w programach firmowych, gdzie **brak czasu** wskazuje **66%** uczestników. To wynik wyraźnie wyższy niż kolejne odpowiedzi – **trudności w sprecyzowaniu celów mentee (40%)** czy **niedopasowanie w parze mentoringowej (29%)**. Pokazuje to, że mentoring w organizacjach często realizowany jest równoległe do intensywnej pracy zawodowej.

W programach fundacyjnych i branżowych różnice pomiędzy najważniejszymi barierami są mniejsze. **Brak czasu wskazuje 58% uczestników**, a **trudności w sprecyzowaniu celów mentee 43%**. Częściej pojawiają się także **niewłaściwe oczekiwania wobec mentoringu (29%)**, co może sugerować bardziej ogólne cele uczestników na początku procesu.

Z kolei w programach uczelnianych relatywnie częściej pojawiają się **trudności w nawiązywaniu relacji (14%)** oraz **ograniczona dostępność odpowiednich mentorów i menterek (17%)**, co może wynikać z mniejszego doświadczenia uczestników w budowaniu relacji mentoringowych.

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



Metoda badania

Raport został opracowany na podstawie wyników ankiet zbieranych za pośrednictwem platformy Mentiway wśród uczestników i uczestniczek programów mentoringowych realizowanych z wykorzystaniem platformy. Ankiety były dystrybuowane do użytkowników i użytkowniczek w trakcie trwania ich procesów mentoringowych.

Analiza obejmuje dane gromadzone od **1 kwietnia 2025 roku do 19 stycznia 2026 roku** i bazuje na **613 ankietach pochodzących z 43 programów mentoringowych** prowadzonych w tym czasie na platformie Mentiway.

Autorzy badania:

Tomasz Sąsiadek,
Co-Founder Mentiway

Anna Fiałkowska
Marketing Specialist



Zapraszam do kontaktu!

Tomasz Sąsiadek
Co-Founder Mentiway



www.mentiway.com



kontakt@mentiway.com



www.linkedin.com/in/tomaszsasiadek/



Autorka raportu

Anna Fiałkowska
Marketing Specialist



www.mentiway.com



kontakt@mentiway.com



www.linkedin.com/in/anna-fialkowska