

Program mentoringowy Moc Partnerstwa



Przygotowany
xQex.pl

Zatwierdzony
Leszek Liebig

Definicje

Program mentoringowy - Moc Partnerstwa

Program mentoringowy w xQex.pl to wartościowe narzędzie wspierające rozwój wiedzy, umiejętności oraz kompetencji w obszarze zarządzania i przywództwa. Dzięki indywidualnemu podejściu, odpowiada on na specyficzne potrzeby, oczekiwania oraz wyzwania, przed którymi stoją uczestnicy. Jego celem jest wspieranie rozwoju poprzez pracę nad kluczowymi aspektami zarządzania, takimi jak wiedza, umiejętności, postawy oraz narzędzia menedżerskie. Spotkania mentoringowe stanowią okazję do wymiany doświadczeń między Mentorem a Mentee, umożliwiając poznanie i wdrażanie najlepszych praktyk biznesowych.

Mentor

Mentor posiada szeroką wiedzę i doświadczenie w dziedzinie zarządzania i przywództwa, zdobyte dzięki osiągnięciu ponadprzeciętnych wyników w biznesie. Dysponuje zarówno solidnym warsztatem teoretycznym, jak i praktycznym, który pozwala skutecznie wspierać rozwój uczestnika programu. Mentor wykorzystuje swoje kompetencje do inspirowania, motywowania i wspierania Mentee w znajdowaniu nowych rozwiązań, podejść oraz podejmowaniu świadomych decyzji. Dzięki umiejętności aktywnego słuchania, zadawania trafnych pytań i dzielenia się doświadczeniami, mentor pomaga w planowaniu i realizacji efektywnych działań, które przybliżają uczestnika programu do osiągnięcia zamierzonych celów. Cechuje go cierpliwość, szacunek oraz otwartość na współpracę, co stanowi fundament jego roli w programie mentoringowym.

Definicje

Mentee

Mentee, czyli osoba mentorowana, odgrywa kluczową rolę w programie mentoringowym, definiując i wskazując swoje cele rozwojowe. Powinien być aktywny, otwarty i szczery, aby w pełni wykorzystać potencjał sesji. Jego zadaniem jest dążenie do osiągnięcia najlepszych możliwych rezultatów, koncentrując się na swoich wyzwaniach, celach i problemach. Głównym celem sesji jest odkrywanie własnych możliwości, rozwijanie nowych umiejętności, poszerzanie wiedzy oraz efektywna praca z odpowiednimi narzędziami.

Obszary do rozwoju

Obszary rozwoju są definiowane wspólnie przez Mentora i Mentee. Mentor określa dziedziny, w których posiada odpowiednie kompetencje i doświadczenie, natomiast Mentee wskazuje te, które chciałby zgłębić, rozwijać i lepiej poznać.

Karta Celów

Karta celów to narzędzie, które w sposób usystematyzowany opisuje założenia i działania, które powinny być realizowane w ramach programu mentoringowego. Cele rozwojowe wyznacza Mentee, a Mentor je akceptuje. Karta celów powinna zawierać opis celów rozwojowych, plan działań mentoringowych, status postępu, a także kluczowe wskaźniki sukcesu (KPI), które pozwolą mierzyć osiągnięcie założonych celów. Dodajemy harmonogram działań z terminami realizacji, identyfikację potencjalnych wyzwań i ryzyk wraz z planem ich zarządzania, oraz przestrzeń na zapisanie refleksji i wniosków z każdej sesji mentoringowej. Dodatkowo karta zawiera wymagane zasoby, takie jak narzędzia, materiały lub wsparcie niezbędne do realizacji celów, a także plan rozwoju kompetencji, które Mentee chce rozwijać.

Definicje

Poufność

Dla nas, jako firmy, poufność sesji mentoringowych oraz wypracowanych rezultatów jest priorytetem i stanowi fundamentalny element naszego programu mentoringowego. Wierzymy, że zaufanie jest kluczowym czynnikiem wpływającym na skuteczność procesu mentoringowego, dlatego zobowiązujemy się do ochrony wszelkich informacji omawianych podczas sesji.

Wszystkie rozmowy, dane, wnioski oraz wypracowane rezultaty są traktowane jako ściśle poufne i nie podlegają udostępnianiu osobom trzecim bez zgody obu stron – zarówno Mentora, jak i Mentee. Dotyczy to także wszelkiej dokumentacji związanej z programem, w tym Kart celów, raportów, notatek i innych materiałów.

Naszym celem jest stworzenie bezpiecznej przestrzeni, w której uczestnicy programu mogą otwarcie dzielić się swoimi wyzwaniami, celami i pomysłami, bez obaw o ujawnienie tych informacji. Poufność stanowi dla nas fundament zaufania, który buduje relację między Mentorem a Mentee oraz wspiera osiąganie realnych rezultatów rozwojowych. Jako firma zobowiązujemy się do monitorowania i przestrzegania tych zasad na każdym etapie programu mentoringowego.

Definicje

Feedback

Informacja zwrotna, czyli feedback, jest narzędziem ukierunkowanym przede wszystkim na rozwój osoby uczestniczącej w procesie, takim jak sesja mentoringowa. Kluczowym elementem feedbacku jest podkreślenie mocnych stron, które warto świadomie pielęgnować i rozwijać. Feedback pomaga również zidentyfikować obszary wymagające poprawy, a jego celem jest przekształcenie niepożądanych sytuacji w motywację do zmian lub utrzymania korzystnego stanu.

Ważne jest, aby pamiętać, że feedback to propozycja do refleksji – może, ale nie musi zostać przyjęty i wdrożony. Decyzja o wykorzystaniu informacji zwrotnej należy wyłącznie do osoby, która ją otrzymuje. Dzięki temu feedback pozostaje elastycznym narzędziem wspierającym rozwój, dostosowanym do indywidualnych potrzeb i gotowości do działania.

.

Proces mentoringowy

Strukturalne i celowe działanie, w którym Mentor i Mentee współpracują w określonym czasie, aby wspierać rozwój zawodowy i osobisty uczestnika.

Relacja mentoringowa

Partnerska współpraca oparta na wzajemnym szacunku, zaufaniu i zaangażowaniu, jest u nas podstawą skutecznego mentoringu.

Sesja mentoringowa

Regularne spotkanie Mentora z Mentee, podczas którego omawiane są postępy, wyzwania, cele oraz działania rozwojowe.

Definicje

Efektywność mentoringu

Wypracowana w relacji miara sukcesu programu mentoringowego, która może być oceniana na podstawie osiągnięcia celów, rozwoju kompetencji oraz satysfakcji uczestników.

Kompetencje przywódcze (Leadership Skills) w xQex.pl

- Rozwijanie wizji i strategii.
- Budowanie autorytetu i zaufania.
- Zarządzanie zespołem w sposób inspirujący i motywujący.
- Delegowanie zadań oraz rozwijanie kompetencji pracowników.
- Komunikacja lidera: jasne przekazywanie celów i oczekiwań.
- Rozwiązywanie konfliktów w zespole.
- Budowanie kultury zaangażowania i współpracy.
- Rekrutacja i budowanie zespołów.
- Motywowanie i angażowanie pracowników.
- Rozwijanie talentów i sukcesja.
- Zarządzanie różnorodnością w zespole.
- Prowadzenie efektywnych spotkań zespołowych.
- Feedback jako narzędzie rozwoju pracowników
- Analiza sytuacji biznesowej i podejmowanie decyzji strategicznych.
- Tworzenie i realizacja planów strategicznych.
- Monitorowanie KPI i efektywności działań.
- Skuteczna komunikacja z zespołem, zarządem i interesariuszami.
- Umiejętność prowadzenia trudnych rozmów.
- Negocjacje i mediacje.
- Planowanie i wdrażanie zmian organizacyjnych.
- Komunikowanie zmiany w sposób angażujący.
- Zarządzanie oporem wobec zmian.
- Lider jako agent zmiany.

Przebieg programu

Organizacja i przebieg spotkań mentoringowych

Liczba i struktura sesji

1. Liczba sesji - Program mentoringowy obejmuje 6-8 spotkań, z możliwością dostosowania ich liczby w zależności od potrzeb Mentee i uzgodnień z Mentorem.
2. Czas trwania sesji - Każda sesja trwa 60-90 minut, co zapewnia wystarczającą ilość czasu na omówienie kluczowych tematów oraz bieżących wyzwań.

Sesje wprowadzająca i podsumowująca

1. Sesja wprowadzająca - Poświęcona jest wzajemnemu poznaniu, ustaleniu zasad współpracy, określeniu oczekiwań i zrozumieniu celów Mentee. Na tym etapie wspólnie opracowywana jest Karta Celów.
2. Sesja podsumowująca - Służy ocenie postępów, omówieniu osiągniętych rezultatów oraz refleksji nad przebiegiem programu. Jest to okazja do podsumowania zdobytej wiedzy i umiejętności oraz planowania dalszego rozwoju.

Tryb spotkań

1. Sesje online
 - a. Dostępne dla uczestników z całej Polski oraz spoza kraju.
 - b. Realizowane za pośrednictwem platform takich jak Zoom, Microsoft Teams, Google meet, czy inne uzgodnione narzędzia.
2. Sesje stacjonarne
 - a. Organizowane na terenie województwa śląskiego w ustalonych lokalizacjach.
 - b. Dedykowane dla osób preferujących bezpośredni kontakt z Mentorem.

Przebieg programu

Organizacja i przebieg spotkań mentoringowych

Karta Celów

1. Opracowywana podczas sesji wprowadzającej, zawiera szczegółowy plan działań, cele rozwojowe, wskaźniki sukcesu (KPI) oraz harmonogram działań.
2. Regularnie aktualizowana na podstawie postępów Mentee i bieżących ustaleń.

Harmonogram

1. Sesje odbywają się co 2-3 tygodnie, w zależności od dostępności obu stron oraz potrzeb Mentee.
2. Szczegółowy harmonogram spotkań ustalany jest indywidualnie na początku programu.

Ważne ustalenia

1. Poufność: Wszystkie informacje wymieniane podczas sesji są ściśle poufne.
2. Zaangażowanie: Obie strony zobowiązują się do przygotowania na sesję, punktualności oraz aktywnego udziału.
3. Elastyczność: W przypadku konieczności zmiany terminu spotkania należy o tym poinformować drugą stronę z odpowiednim wyprzedzeniem.
4. Materiały i zasoby: Mentor może udostępniać materiały lub narzędzia wspierające proces mentoringowy.
5. Ewaluacja: Po zakończeniu programu Mentee wypełnia ankietę oceniającą, która służy analizie efektywności programu.

Kontakt



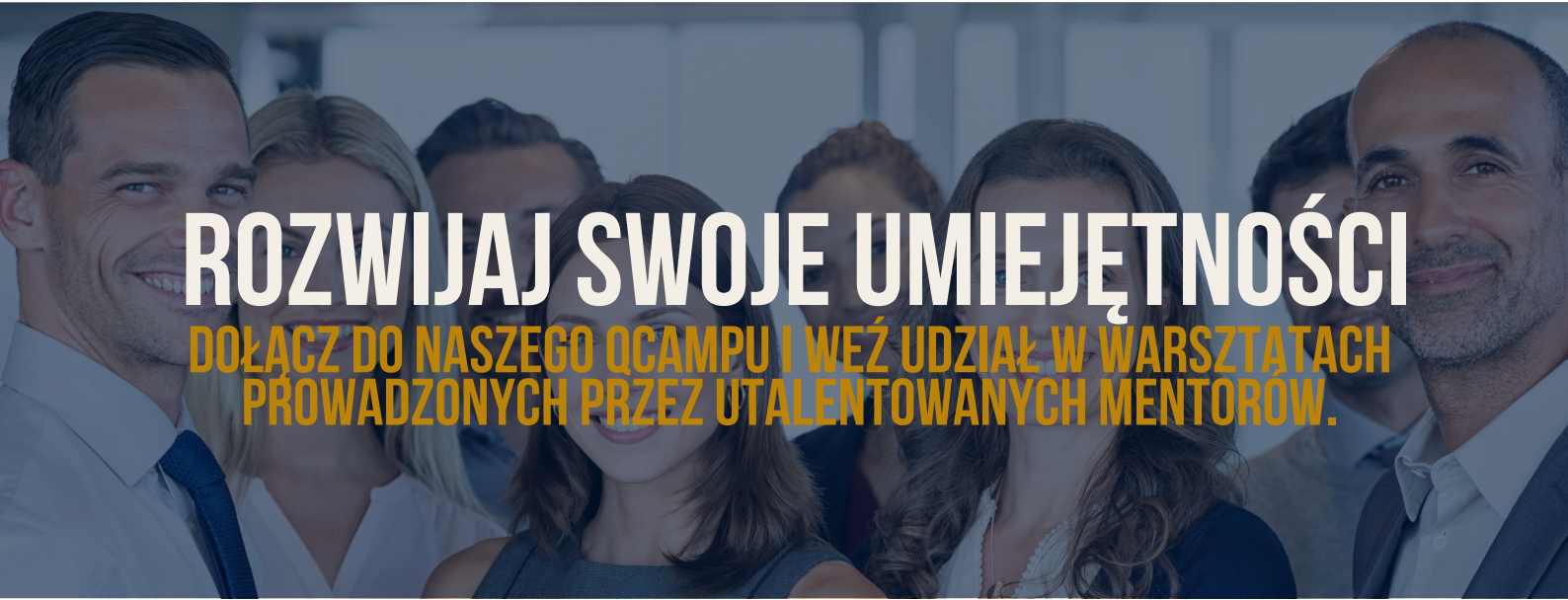
Leszek Liebig

FOUNDER

519 652 077

WSPOLPRACA@XQEX.PL

 @LESZEKLIEBIG



ROZWIJAJ SWOJE UMIEJĘTNOŚCI

DOŁĄCZ DO NASZEGO QCAMPU I WEŹ UDZIAŁ W WARSZTATACH
PROWADZONYCH PRZEZ UTALENTOWANYCH MENTORÓW.

www.xQex.pl