

Mentoring i przywództwo rozwojowe w organizacji

STUDIA PODYPLOMOWE



Program studiów

10

160

10

5

2

Liczba miesięcy nauki Liczba godzin zajęć Liczba zjazdów Liczba modułów Liczba semestrów

MODUŁ 1 Rola Mentora - Kompetencje, Postawy, Narzędzia (35 h)

- Cechy i postawy skutecznego mentora
- Różnice między mentoringiem, coachingiem i zarządzaniem
- Kluczowe kompetencje interpersonalne
- Budowanie relacji mentoringowej opartej na zaufaniu i etyce
- Etapy procesu mentoringowego
- Narzędzia pracy mentora
- Samoświadomość mentora – praca z własnymi schematami i przekonaniem

MODUŁ 2 Menedżer jako Mentor (30 h)

- Mentoring jako element stylu zarządzania
- Rozwijanie potencjału pracowników w codziennej pracy lidera
- Budowanie zaufania i otwartości w zespole
- Feedback i coaching w relacji menedżer-pracownik
- Równowaga między oceną a wspieraniem rozwoju
- Przeciwdziałanie mikrozarządzaniu poprzez podejście mentoringowe

MODUŁ 3 Mentoring w Onboardingu - Rola Buddy'ego (30 h)

- Projektowanie programu onboardingowego z elementami mentoringu
- Komunikacja i wsparcie emocjonalne dla nowych pracowników
- Znaczenie relacji buddy-nowy pracownik w adaptacji zawodowej
- Budowanie pierwszych doświadczeń kultury organizacyjnej
- Najczęstsze trudności i wyzwania w relacji buddy'ego
- Wskaźniki skuteczności onboardingowego mentoringu

MODUŁ 4 Tworzenie Programów Mentoringowych i Budowanie Kultury Wiedzy w Firmie (45 h)

- Projektowanie i wdrażanie programów mentoringowych zgodnie ze strategią biznesową firmy



- Mentoring jako narzędzie realizacji polityki talent management i rozwoju przywództwa
- Powiązanie programów mentoringowych z modelami kompetencyjnymi i ścieżkami rozwoju
- Mentoring jako narzędzie wzmocnienia kultury uczenia się, innowacyjności i wymiany wiedzy w zespołach
- Rola HR, HRBP i liderów w tworzeniu, komunikowaniu i utrzymywaniu kultury mentoringu
- Współpraca z zarządem i kadrą menedżerską – jak uzasadnić wartość mentoringu i wpływać na decyzje strategiczne
- Dobór uczestników i par mentoringowych
- Narzędzia i formy wsparcia dla mentorów i mentee
- Ewaluacja i mierzenie efektów programów mentoringowych

MODUŁ 4 Mentoring Odwrócony - Dialog Międzypokoleniowy (20 h)

- Założenia i cele mentoringu odwróconego
- Mentoring odwrócony jako narzędzie współpracy pokoleniowej
- Rola młodszych pracowników jako ekspertów i nauczycieli
- Przetłumaczenie stereotypów i barier komunikacyjnych
- Jak tworzyć przestrzeń do wymiany doświadczeń i wartości
- Projektowanie programów mentoringu dwustronnego w praktyce

Zaliczenie

- Egzamin
- Praktyczny projekt zaliczeniowy