

- 1. Rozpoczęcie szkolenia**
  - a. prezentacja celów szkolenia oraz ich przyjęcie przez uczestników, przyjęcie zasad pracy, integracja uczestników.
- 2. Wstęp do mentoringu jako metody edukacji spersonalizowanej (mini-wykład oraz dyskusja):**
  - a. przedstawienie założeń i definicji mentoringu akademickiego oraz dobrych praktyk w Polsce i na świecie;
  - b. rola mentoringu w rozwijaniu kompetencji społecznych i osobistych – jak mentor i *mentee* mogą budować wspólne cele – zasada wygrana-wygrana;
  - c. proces mentorski – zdefiniowanie etapów i określenie rodzaju wsparcia na każdym etapie współpracy;
  - d. relacja mentorska – czynniki, które wzmacniają przekazywanie wiedzy i umiejętności podejmowania świadomych decyzji u podopiecznego;
- 3. Czy mentoring jest dla każdego (praca metodą harwardzkiego case study)**
  - a. jak wybrać mentora? jak wybrać osobę mentorowaną?;
  - b. znaczenie wolności i bezpieczeństwa;
  - c. jak bardziej inspirować do wielkości a nie tylko dbać o wypełnienie standardów;
  - d. rozpoznanie talentów i ich różnorodność.
- 4. Aktywne słuchanie i konstruktywna informacja zwrotna (ćwiczenia w oparciu o cykl Kolba)**
  - a. parafraza jako model relacji mentorskiej;
  - b. komunikacja wprost – mit o wyborze pomiędzy mówieniem prawdy a zachowaniem dobrej relacji z drugą osobą;
  - c. skuteczne modele udzielania i otrzymywania informacji zwrotnej (SARA, FUKO).
- 5. Pragnąć sięgnąć gwiazd – motywacja wewnętrzna i zewnętrzna (mini wykład, praca w grupach)**
  - a. trzy wektory motywacji: autonomia, mistrzostwo, doniosłość;
  - b. co mnie motywuje? co motywuje Ciebie?;
  - c. oczekiwania motywacyjne w pokoleniach X i Y i charakterystyka zachodzącej zmiany.
- 6. Siła pytań: narzędzia coachingowe – kiedy ludziom udaje się przekuć pomysł na rzeczywistość (warsztatowa praca indywidualna z narzędziami)**
  - a. co daje pytanie? co daje rada?
  - b. poznanie narzędzi służących zbudowaniu osobistej wizji, analizy swojego rozwoju oraz planowania działań (m.in. koło życia, matryca celów, pytania sokratejskie, model GROW).
- 7. Podsumowanie i zakończenie szkolenia**
  - a. określenie wizji siebie jako mentora, zobaczenie pierwszych kroków na drodze mentora;
  - b. wręczenie dyplomów udziału w szkoleniu.