

# Mentoring w IT

Praca w branży IT wymaga ciągłego aktualizowania wiedzy i podnoszenia kompetencji pracowników. Jednym z najskuteczniejszych sposobów nauki jest nabywanie umiejętności w realnych działaniach przy wsparciu bardziej doświadczonego współpracownika. Ale co zrobić, aby proces uczenia był skuteczny? Nie każdy pracownik ma przecież naturalne predyspozycje do nauczania innych, co prowadzi często do frustracji, poczucia straty czasu i braku sensu działań u obu stron.

Odpowiedzią na te wyzwania może być nasz program szkoleniowy „Mentoring w IT”, podczas którego pokażemy menedżerom jak zaprojektować proces mentoringowy w dziale lub firmie, przygotujemy pracowników IT do pełnienia roli mentora oraz będziemy ich wspierać w tej roli podczas okresu treningowego.

Mentoring to jedna z najbardziej efektywnych form szkolenia oraz adaptacji pracowników do nowych zadań. Opiera się na partnerskiej relacji mistrz-uczeń, a praca rozwojowa ma charakter indywidualny. W roli mentora występują pracownicy z największym doświadczeniem i umiejętnościami w organizacji lub dziale. Praca mentora polega na wspieraniu rozwoju kompetencji swojego podopiecznego oraz realizacji przez niego ścieżki zawodowej. Poprzez regularne rozmowy z mentorem pracownik zdobywa nową wiedzę, uzyskuje wskazówki co do zadań, które sprawiają mu trudność, uczy się metod pracy oraz szybciej adaptuje się do środowiska pracy w organizacji. Młodzi pracownicy znacznie szybciej mogą w ten sposób osiągnąć samodzielność w pracy i uzyskują realne efektywne wsparcie. Mentoring to indywidualny i niezwykle skuteczny sposób wymiany kompetencji pomiędzy współpracownikami. Jeśli praca Mentora z osobą uczącą się jest odpowiednio przygotowania, to efekty takich działań są spektakularne – zarówno w przypadku Juniorów, jak i bardziej doświadczonych pracowników IT.



## Przeznaczenie szkolenia

- Chcesz zostać mentorem i dzielić się z innymi swoją wiedzą?
- Chcesz pokazać swoje kompetencje eksperckie mniej doświadczonym kolegom i koleżankom z branży IT?
- Chcesz się dowiedzieć, co jest najważniejsze w uczeniu innych?
- Może musisz wdrażać młodszych pracowników i nie wiesz jak się za to zabrać lub nie czujesz się w tym najlepiej?

Jeżeli zadajesz sobie podobne pytania to nasze szkolenie może być dla Ciebie bardzo pomocne! Szkolenie skierowane do pracowników działów i zespołów IT.



## Korzyści wynikające z ukończenia szkolenia

- Zaznajomienie się z podstawami działania mózgu i procesów poznawczych
- Zrozumienie znaczenia różnic osobowościowych w procesie uczenia się
- Rozpoznanie własnego typu osobowości oraz wynikających z niego tendencji w sposobie myślenia, działania i budowania relacji z innymi
- Nabycie umiejętności wykorzystywania cyklu efektywności w mentoringu
- Poznanie sposobu prowadzenia rozmów mentoringowych i wykorzystania ich w praktyce
- Praca na własnych przykładach i analizowanie ich w grupie



## Oczekiwane przygotowanie słuchaczy

Szkolenie nie wymaga wcześniejszego przygotowania.



## Język szkolenia

język szkolenia: polski

język materiałów: polski



## Czas trwania

2 dni / 10 godzin

## Agenda szkolenia

Program warsztatu:

### Dzień 1

- Programy mentoringowe w IT
- Mentor, czyli kto?
- Podstawy uczenia się. Działanie mózgu – w jaki sposób uczymy się i kiedy uczenie się jest efektywne
- Mózg trójdzielny, czyli dlaczego stres nas blokuje i odbiera możliwość logicznego myślenia oraz jak sobie z tym radzić
- Cykl efektywności w działaniu, czyli jak podnosić efektywność funkcjonowania osoby w organizacji
- Typy osobowości i ich wpływ na codzienne działanie – jak uczyć, żeby coś się zmieniło (test autodiagnostyczny z omówieniem)

### Dzień 2

- Pojęcie mapy psychologicznej, czyli o tym, dlaczego różni ludzie interpretują różnie tę samą sytuację
- Kontraktowanie, czyli jak umawiać się z innymi, żeby osiągać wspólne cele
- Jak prowadzić skuteczne rozmowy mentoringowe – ćwiczenia i symulacje
- Wartość motywacyjna komunikatów, czyli co mówić a czego nie, żeby zaangażować swojego podopiecznego
- Osoba mentora a skuteczność mentoringu
- Różnice w komunikacji kobiet i mężczyzn – jak ten sam komunikat może być różnie rozumiany