



PROGRAM UCZESTNICTWA W PROGRAMIE PEER-MENTORINGU (MENTORINGU RÓWIEŚNICZEGO) REALIZOWANYM NA UNIwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu

1. Definicje

Peer-mentoring: Mentoring rówieśniczy, nazywany również peer-mentoringiem, to program, w ramach którego starsze osoby studiujące (**mentorzy**) wspierają osoby młodsze lub o szczególnych potrzebach (**mentee**), pomagając im w adaptacji, zrozumieniu sposobu działania uczelni i rozwiązywaniu problemów. Poprzez regularne interakcje i budowanie relacji koleżeńskich, system wsparcia ma na celu promowanie więzi społecznych i wzajemnego wsparcia;

Koordynator programu - pracownik Centrum Wsparcia i Rozwoju odpowiedzialny/a za nabór, koordynację szkoleń, dopasowanie par/grup, monitoring i ewaluację

Proces: cykl spotkań w ścieżce indywidualnej (5 spotkań × 1 h lekcyjna) lub grupowej (5 spotkań × 2 h lekcyjne, maks. 5 osób na grupę), zakończona przed końcem roku akademickiego.

2. Informacje podstawowe:

Czas trwania programu peer-mentoring: rok akademicki 2025/2026.

Obowiązki mentorów: odbycie szkoleń (kompetencje miękkie, RODO), prowadzenie dokumentacji (harmonogram, listy obecności, karty spotkań, raport końcowy), przygotowanie bio ze zdjęciem.

Obowiązki mentee: dyspozycyjność w zaplanowanej ścieżce, gotowość do spotkań, regularny kontakt z mentorem

Świadczenia: mentorzy – bony; mentee – zaświadczenia o udziale.

3. Szczegółowe cele programu

- a. dla osób studiujących na pierwszym roku i/lub z trudnościami edukacyjnymi lub niepełnosprawnościami:
 - i. ułatwienie adaptacji na uczelni, w tym poznanie rozkładu budynków, lokalizacji ważnych miejsc dla osoby studiującej, orientacji w procedurach i obowiązkach, wsparcie w planowaniu nauki, budowaniu nawyków,
 - ii. budowanie relacji i wsparcia dla osób studiujących z trudnościami edukacyjnymi oraz z niepełnosprawnościami, z poszanowaniem ich samodzielności i decyzyjności,
- b. dla osób pełniących rolę mentorów:
 - i. rozwój kompetencji miękkich (komunikacja, przywództwo, etyka itp.),
 - ii. satysfakcja z pomocy,
 - iii. budowanie relacji.
- c. pozytywny wpływ na utrzymanie się na studiach i wzrost satysfakcji ze studiów,
- d. budowa wspólnoty akademickiej.



4. Dla kogo jest program?

- a. **Mentorzy:** Osoby studiujące po ukończeniu pierwszego roku studiów (preferowane: na ostatnim roku studiów pierwszego lub drugiego stopnia), po odbyciu wymaganych szkoleń, zainteresowani wsparciem, w dowolnie określonej dyspozycyjności.
- b. **Mentee:** osoby studiujące na pierwszym roku potrzebujące wsparcia w zakresie wejścia w proces studiowania lub osoby na dowolnym roku studiów z trudnościami edukacyjnymi/z niepełnosprawnościami.

5. Przebieg procesu peer-mentoringu

- a. **Ścieżka indywidualna:** minimum 5 spotkań x 45 minut; rekomendowana częstotliwość: co 1 – 2 tygodnie,
- b. **Ścieżka grupowa:** minimum 5 spotkań x 90 minut; maksymalnie 5 osób w grupie; rekomendowana częstotliwość: co 2 – 3 tygodnie,
- c. **Minimalna frekwencja:** przynajmniej 80% spotkań,
- d. **Forma kontaktu:** rekomendowana forma kontaktu – stacjonarnie (np. w salach do spotkań indywidualnych w Centrum Wsparcia i Rozwoju); dopuszczalna też forma online lub kontakt telefoniczny
- e. **Przykładowa ramowa struktura spotkania:**
 - i. Przywitanie i ustalenie celów spotkania (5 min.),
 - ii. Praca właściwa, dyskusje, omówienie bieżących trudności, konsultacje (35 min.),
 - iii. Podsumowanie, ustalenie zadań na kolejne spotkanie (5 min.),
- f. **Przykładowa tematyka spotkań:**
 - i. dobra organizacja czasu własnego i nauki,
 - ii. zasady komunikacji z kadrą uniwersytecką i starszymi osobami studiującymi,
 - iii. omówienie wsparcia, jakie oferuje uczelnia w różnych trudnych sytuacjach
 - iv. strategie nauczania i przygotowania do sesji/egzaminów,
 - v. możliwości rozwijania swoich pasji i zainteresowań,
 - vi. dobrostan i równowaga,
 - vii. perspektywy rozwoju kariery zawodowej itp.
- g. **Przykładowe ćwiczenia podczas spotkań:**
 - scenariusze trudnych rozmów** (scenki sytuacyjne - ćwiczenie asertywności i komunikacji);
 - Mapa stresu** (np. podczas sesji – mentee może wypisać na diagramie swoje największe obawy związane z egzaminami, a mentor opisuje jak sam sobie z nimi radził);
 - Tower of power** (wieża z klocków, do ćwiczeń komunikacyjno-integracyjnych w grupie);
 - Analiza SWOT** (do różnorodnych celów, wspiera określanie mocnych i słabych stron);
 - Planowanie SMART** (wsparcie w określaniu celów edukacyjno-



zawodowych oraz prywatnych);

Wizualizacje (np. egzamin marzeń, idealny wykładowca itp.);

Praca na checklistach i planach dnia (np. technika Pomodoro, tworzenie list “to do” i wszelkie inne materiały pomocne w zarządzaniu sobą w czasie);

List do samego siebie (popularna technika pomagająca określić swoje cele na przyszłość).

h. **Etapy relacji mentoringowej:**

i. **Budowanie relacji**

Etap przełamywania lodów - na tym etapie mentor i mentee ustalają formę komunikacji i poznają siebie nawzajem. Na tym etapie kluczowe jest aktywne słuchanie i okazywanie realnego zainteresowania sobie wzajemnie.

ii. **Wyznaczanie kierunku**

Po zapoznaniu się - czas zaplanować cele. Kontrakt pozwoli doprecyzować wzajemne potrzeby i ustalić kierunek relacji mentoringowej. Omówienie zasad panujących podczas spotkań, obowiązki oraz rolę mentora oraz mentee.

iii. **Rozwój**

To etap, na którym mentee zacznie zauważać swoje postępy. W tym momencie mentor reaguje na bieżące potrzeby mentee, pomaga mu radzić sobie z powstającymi wyzwaniami i monitoruje kierunek rozwoju.

iv. **Wyciszenie**

Zbliżając się do końca relacji mentoringowej, zarówno mentor jak i mentee powinni podsumować swoje doświadczenia z procesu. To czas refleksji i przemyśleń.

v. **Zakończenie**

Po zakończeniu procesu peer-mentoringu ważne jest zbadanie satysfakcji i ewaluacja działań mentoringowych. To czas, w którym mentor i mentee żegnają się - ale czy na zawsze, zależy tylko i wyłącznie od nich.

i. **Pozytywne relacje mentor-mentee:**

- i. Peer-mentoring ma to do siebie, że jest tworem elastycznym i organicznym - pamiętać należy, że proces można dostosować do indywidualnych potrzeb uczestników.
- ii. Dynamiczny charakter relacji mentoringowej sprawia, że żadne dwie relacje mentorskie nie będą nigdy takie same - coś, co przeżywacie, zdarzy się tylko raz.
- iii. Personalizując podejście do mentee – mentor może wytworzyć realną więź, zwiększając skuteczność i długotrwały wpływ procesu mentoringu.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego

Dofinansowane przez
Unię Europejską



6. Dokumentacja programu peer-mentoringu

Kompletna dokumentacja wymieniona jest w regulaminie oraz dostępna na [stronie CWR](#).



CENTRUM WSPARCIA I ROZWOJU
UNIwersytetu PRZYRODNICZEGO
W POZNANIU

Centrum Wsparcia i Rozwoju

Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu

Ul. Wojska Polskiego 38/42, 61-627 Poznań

61 846 6691

cwr@up.poznan.pl

cwr.up.poznan.pl