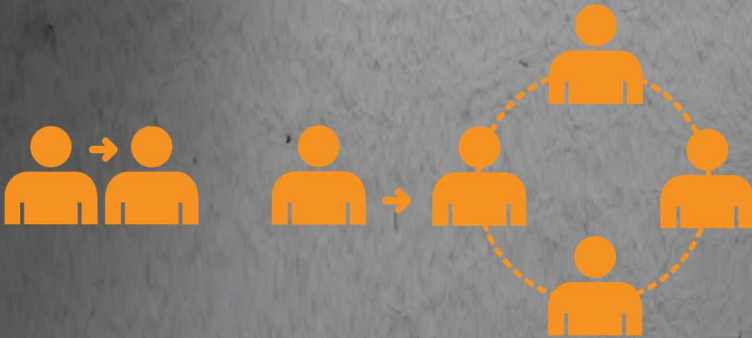




BE A MENTOR
IN THE WORKPLACE

www.bmw-eu.net



E-Mentorluk Modülü - Kompakt Sürüm

E-Mentorluk Modülü - Kompakt Sürüm

Kredi

Başlık

E-Mentorluk Modülü - Kompakt Sürüm

Koordinasyon

POINT PLC

Düzen ve editoryal

Salto Alto CTCP criativo

Tarih

Temmuz 2015

Bu proje Avrupa Komisyonu [Avrupa Birliği Hayatboyu Öğrenme Programı] desteği ile finanse edilmiştir. Bu rapor sadece yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve Avrupa Komisyonu burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanımından sorumlu tutulamaz..

YÖNETİCİ ÖZETİ

Be İşyerinde bir Mentor ömür boyu dayanır işin perspektif altında yaygın rehberlik becerilerinin geliştirilmesi ile ilgili, aktif yaşlanma ve genç nüfus istihdam edilebilirlik kâr nesillerin Kavşağı, Mentorluk metodolojileri adresini konuşan teşvik eden bir projedir organizasyon hem rehberlere (geleneksel olarak yaşlı ve / veya deneyimli çalışanlar) ve menteeelerin (geleneksel youngsters zaten istihdam edilen veya yeni gelenler) ve öğrenme.

Bu kılavuz, kompakt bir versiyonu e-danışmanlık konusunda bir eğitim modülünde oluşur.

İÇİNDEKİLER

1. MODÜL AÇIKLAMASI	05
2. GİRİŞ	06
3. MODÜL İÇERİĞİ	07
3.1. E-MENTORLUK TANIMI	07
3.2. E-MENTORLUK KONUSU	07
3.3. E-MENTORLUK FAYDALARI	08
4. ÖZ DEĞERLENDİRME	09

E-Mentorluk Modülü - Kompakt Sürüm

1. MODÜL AÇIKLAMASI

MODÜL ADI	E-MENTORING
ANAHTAR KELİMELE	E-mentorluk, tele danışmanlık, çevrimiçi rehberlik, sanal danışmanlık, e-danışmanlık faydaları, e-mentorluk zorluklar, e-mentorluk ipuçları, e-mentorluk stratejileri. .
MODÜL AMACI	Bu modül, e-mentorluk ilişkisi için bazı kullanışlı stratejileri ve keyif veren yanı sıra size e-mentorluk, yararları ve zorlukları hakkında bilgi vermeyi amaçlamaktadır.
ÖĞRENME ÇIKTILARI	Katılımcı öğrenmiş olacaktır modülün başarı ile tamamlayan; a. E-mentorluk tanımı; b. E-mentorluk doğası; c. E-mentorluk faydaları; d. E-danışmanlık ve nasıl bunları önlemek için zorlukları; e. ilk temas ve ilk sanal toplantının, iletişim stratejileri, f. konuşma ve tartışma da dahil olmak üzere, e-mentorlar için bazı kullanışlı stratejileri. E-mentorluk ilişkisi stratejileri. g. E-rehberlik için planlama ve araçları
SAAT ÖĞRENME	8 saat online eğitim (4 gün) Bireysel çalışma saatleri: 10 Değerlendirme saatleri: 1
DEĞERLENDİRME	Öz-değerlendirme testi

2. GİRİŞ

Sevgili Katılımcı,

Bu Modülüne hoş geldiniz!

bilgi çağı mentorluk gibi birçok ilişkiler, dinamiklerini değiştiriyor.

E-Mentorluk veya Sanal Mentorluk (ya da bazen tele danışmanlık, bilgisayar aracılı rehberlik, siber-rehberlik veya çevrimiçi danışmanlık olarak anılacaktır) katılımcıların iletişim elektronik araçlar neredeyse tamamen güveniyor yeni bir kavramdır. Elektronik aletler e-posta, çevrimiçi toplantı platformları, video konferans, telefon, sesli mesaj, anında mesajlaşma, diğer VoIP yöntemleri ve faks içerebilir. zamanın büyük çoğunluğu elektronik dünyada harcanan rağmen bunun için fırsat varsa, mentor ve mentee onların ortaklığı sırasında yüz-yüze, bir veya daha fazla kez karşılayabilir. Teknoloji giderek nedeniyle yaygın erişilebilirlik danışmanlık sürecinde kullanılır. Ayrıca, elektronik aletler coğrafya, zaman, ya da mali sıkıntılar, fiziksel kısıtlamalar aksi engel nerede rehberlik ilişkileri meydana gelmesine izin. E-rehberlik danışmanlık ilişkileri yeniden tanımlıyor ve danışmanlık aranan ve sunulan koşulları değiştirmek için umut vaat etmesi beklenmektedir.

Bu modül olarak kabul edilir ve başarılı bir mentorluk ilişkisi için çözülmesi gereken-e rehberlik e-mentorluk faydaları yanı sıra belirli zorluklar ve engellerin bir dizi size tanıtacaktır. Ayrıca mentorluk ilişkileri mesafede meydana geldiğinde iletişimi ve anlayışı artıracak seçilen stratejilere tanıtılacaktır. Amaçlar ve rehberlik programlarının hedefleri ve mentorluk ilişkileri insan doğası oldukça teknolojinin sağladığı avantajları daha, rehberlik sürecini götürmek gerekir ki, fark etmek önemlidir.

Eğer öğrenmiş olacak, bu modülü bitirdikten sonra;

- E-mentorluk tanımı;
- E-mentorluk doğası
- E-mentorluk faydaları;
- E-danışmanlık ve nasıl bunları önlemek için zorlukları;
- ilk temas ve ilk sanal toplantının, iletişim stratejileri, konuşma ve tartışmalar da dahil olmak üzere, e-mentorlar için bazı kullanışlı stratejileri;
- E-mentorluk ilişkisi stratejileri.
- E-rehberlik için planlama ve araçları

Sonunda bu modülün içeriğini anlamış eğer bazı sorularla test kontrol etmek yoktur.

Size ilginç bir öğrenme deneyimi diliyoruz!

3. MODÜL İÇERİĞİ

- Filmler
- Çekirdek Modülü
- Destek referansı - 1 (indirilebilir) bağlantı
- Destek Referans - 2 (indirilebilir) bağlantı

3.1. E-MENTORLUK TANIMI

E-mentorluk, bir akıl hocası ve teşvik, danışmanlık cesaret, öğrenmeyi sağlayan bir mentor ve modelleme arasında, karşılıklı yarar ilişkisi aracılı bir bilgisayar olarak tanımlanabilir, sık sık boundaryless, eşitlikçi ve geleneksel yüz yüze daha niteliksel olarak farklı mentoring.1

E-mentorluk boundaryless yapılandırma ve değişim eşitlikçi kalitesini: Bu tanım geleneksel danışmanlık e-danışmanlık ayırt iki elemanı vardır.

1 <http://i-careermanagement.com/e-mentoring.pdf>

2 <http://i-careermanagement.com/e-mentoring.pdf>

Boundaryless Yapılandırma

o rehberlik kişisel, yüz-yüze ilişki dayalı olması gerektiğini geleneksel görüş zorlukları nedeniyle e-mentorluk farklıdır. Klasik model altında gerçekleşmesi olası zaman sınırlarını, coğrafya ve kültür çapraz ilişkiler olasılığını açar.

Bir yüz-yüze ilişki pratik olacağını zaman e-mentorluk programları çalışan profesyoneller ve her yaşta öğrenciler arasında hem resmi ve gayri resmi çevrimiçi alışverişi teşvik. Bu giriş düşük engelleri gerektiren internet erişimi, e-posta hesabı ve zamanın az yatırımları bulunmaktadır. Oldukça zaman verimli ve mentor ve mentee hem kolaylık meşgul olabilir. Dahası, bilgi büyük miktarlarda kısa bir süre içinde mentor ve mentee arasındaki iletilebilir.

Exchange Eşitlikçi Kalite

E-mentorluk nadiren geleneksel mentorluk ilişkileri geçilen ırk, cinsiyet, coğrafya, yaş ve hiyerarşi engelleri geçmeye potansiyeline sahiptir.

3.2. E-MENTORLUK KONUSU

iş hayatının acele akışı, insanlar genellikle yüz mentorluk ilişkileri yüz için zaman bulamayabilir. Bu nedenle, her seviyedeki çalışanların yanı sıra yüz yüze görüşmeler için zaman olmayabilir yönetsel insanlar onları hala bir danışmanlık ilişkisi katılmak ve uzmanlıklarını paylaşmak için fırsat vermek yararlı özellikleri ve BİT olanakları bulabilirsiniz.

Kişinin akademik başarı, kariyer özelemleri ve kişisel gelişimlerine rehberlik faydaları yaygın olarak kabul edilmektedir. ödüllendirici bir mentorluk ilişkisi için gerekli bileşenlerin iki kolaylığı ve etkileşim ve communication.3 sıklığı vardır

E-mentorluk mutlaka bir genci bir bilge yaşlı sunan tavsiye ve talimat dayalı değildir. Aksine son derece çok yönlüdür ve ayarları çeşitli çalışmak için adapte edilebilir bir karşılıklı yarar ilişkisi olduğunu. E-rehberlik tek-tek, tek akıl hocası bir ekip ile çalışabilir, hatta öğrenciler bazı yönlerden onların akıl hocaları için rehberlik

sağlayabilir, akranları arasında ortaya çıkabilir. Rehberlere uzmanları, iş adamları, emekliler, ya da anne olabilir. E-mentorluk yerel veya ulusal kültür bağlı olması gerekmez. Sanal ortam yüz yüze danışmanlık ilişkilerinde çoğaltmak mümkün olmayabilir bir bağlam ve değişimi sağlar. bir bilgisayar aracılığıyla aracılık, e-mentorluk ilişkisinin doğası nitel olarak farklı olabilir. bilgi kesinlikle e-danışmanlık alışverişinde edilirken, sadece bir posta listesine yardım için bir istek gönderme veya e-posta isteği göndererek devamsızlık destek, danışmanlık ve Advisement bir seviye var. Mentor mentee öğrenmek ve büyümeye yardımcı bağlamında bilgi paylaşımı ve mentor ve mentee arasındaki ilişki sadece bilgi alışverişi ve edinimi dışında e-mentorluk ayarlar. E-mentorluk bir ilişki mentor ve mentee arasındaki bulunduğunu ve ilişki katıldığınız için bir karşılıklı yarar olduğunu varsayar.

E-mentorluk bir lifetime.4 boyunca kuşaklararası bilgi aktarımı ve "know-how" garanti devam eden (güçlü) bir öğrenme süreci olarak kabul edilebilir

3 <http://i-careermanagement.com/e-mentoring.pdf>

4 http://cet.usc.edu/resources/teaching_learning/docs/eMentoringsep04.pdf

3.3. E-MENTORLUK FAYDALARI

E-mentorluk birçok yönden her iki taraf için yararlı olabilir. aşağıdaki gibi bazı yararlarını verilebilir: 5, 6

1. Bu çevrimdışı yüz-yüze danışmanlık programları için mükemmel bir donanımdır: insanları ve fikirleri bağlar.
2. E-mentorluk, katılımcılar uygulama olarak, çevrimiçi ilişkin değerleri (ve çevrimdışı) etik, davranış ve güvenliği artırmak ve birbirlerine duyarlı olmak ilişkide katılımcı olarak taahhütlerini tutuyor, çevrimiçi gizlilik ve güvenlik kurallarına bağlı kalarak, netiquette öğrenebilir ve zararlı ya da uygunsuz online olabilir ne bahsediyoruz.
3. E-mentorluk Esnekliği nedeniyle geliştirilmiş erişim sağlar. Çünkü onların coğrafi konumu, ulaşım sorunları, onların çalışma programı, bir ev yükümlülük ya da bir sakatlık, geleneksel, yüz-yüze programa katılmak için mümkün olmayabilir rehberlere katılımı için izin verebilirsiniz. Belirli bir coğrafi alanda insanları bir araya belirli bir alanın uzmanları, ya da insanlar getiren özel bir odaklanma ile çevrimiçi danışmanlık programları vardır. Tele danışmanlık da rehberlere erişimi eşitlemek potansiyeline sahiptir.
4. zamanlama ve yüz-yüze danışmanlık ilişkileri / programlarıyla ilişkili coğrafi endişeleri en aza indirir: hala iletişim odaklanmayı sürdürürken Mentor ve mentee asenkron iletişim yararlanabilir.
5. kendi alanlarında fırsatlara kişiye mentorluk maruz yardımcı olur deneyime dayalı rehberlik ve danışmanlık sunuyor ve daha fazla kariyer gelişimi için profesyonel ağlar destek, teşvik ve erişim sağlar.
6. Online danışmanlık menteelerin her zaman yüz yüze hakkında konuşurken rahat olmadıklarını çevrimiçi konuları tartışacağız
7. Online yazma, okuma ve çevrimiçi araştırma becerilerini geliştirmek için mükemmel bir yoldur
8. Ekolojik hususlar: o seyahat ve kağıt kullanımı gereksinimini azaltır Online since mentörlük çevre dostu olarak kabul edilebilir.

5 http://cet.usc.edu/resources/teaching_learning/docs/eMentoringsep04.pdf

6 <http://www.coyotecomunications.com/vv/direct/benefits.shtml>

4. ÖZ DEĞERLENDİRME

(Sağ tanımları yeşil vardır).

Aşağıdakilerden

1. hangisi geleneksel danışmanlık e-danışmanlık ayırt elemanları verir?

- mentee yüz-yüze toplantı
- Yumuşak beceri ve iyimserlik
- Gelişimi E-mentorluk boundaryless yapılandırması ve değişim eşitlikçi kalitesi.
- Yok Yukarıda E-mentorluk doğası hakkında doğru bir cümle aşağıda Aşağıdaki seçeneklerden

2. hangisi?

- e-mentorluk bir ilişki mentor ve mentee arasındaki bulunduğunu ve ilişki katıldığınız için bir karşılıklı yarar olduğunu varsayar.
- e-mentorluk, bir ömür boyu kuşaklararası bilgi aktarımı ve "know-how" garanti devam eden güçlü bir öğrenme süreci olarak kabul edilebilir.
- e-mentorluk mutlaka bir genci bir bilge yaşlı sunan tavsiye ve talimat dayalı değildir. E-rehberlik tek-tek, tek akıl hocası bir ekip ile çalışabilir, hatta öğrenciler bazı yönlerden onların akıl hocaları için rehberlik sağlayabilir, akranları arasında ortaya çıkabilir.
- Yukarıdaki cümlelerin hepsi doğrudur.
- aşağıdaki seçenekler

3. hangisi e-mentorluk doğru tanımını verir?

- e-mentorluk mentorluk geleneksel şeklidir.
- e-mentorluk aracılı bir bilgisayar, bir akıl hocası ve teşvik, teşvik edici, öğrenmeyi danışmanlık sağlayan bir mentor ve modelleme arasındaki karşılıklı yarar ilişkisi, sık sık boundaryless, eşitlikçi ve geleneksel yüz yüze rehberlik daha niteliksel olarak farklı olduğu
- e-mentorluk iletişimi için sadece e-postaları kullanan danışmanlık şeklidir.
- A ve C Hemseçenek

4. hangisi aşağıdaki e-mentorluk faydalarından biri verir? FTF daha çevrimiçi ilişkinin o hızlı gelişme.

- Bu online etik ve netiquette gerektirmez.
- Mentor ve mentee sadece asenkron iletişim kullanın.
- planlaması ve yüz-yüze danışmanlık ilişkileri / programlarıyla ilişkili coğrafi endişeleri en aza indirir.
- Aşağıdaki seçeneklerden

5. hangisi e-mentorluk potansiyel zorluklar veriyor?

- Olabilirlik iletişimsizlik
- FTF daha çevrimiçi ilişkinin o yavaş gelişme.
- Yukarıdakilerin hepsi mahremiyet ve gizlilik Sorunları
- Aşağıdaki seçeneklerden

6. hangisi iş ve e-danışmanlık için doğru değildir?

o e-mentorluk ilişkileri derinleştiren ve bir organizasyon içinde ya da endüstri veya sektördeki ağlarda ya bağları oluşturur.

o uygun eğitim kursları ve yürütme bireylerin ve yönetmek pozisyonlar için yeterli zaman vardır; bu yüzden e-mentorluk kendileri için çok yararlı değildir.

o İş e-mentorluk çalışan bağlılığı, sadakati artırmak ve yeni çalışanlar için aidiyet duygusunun artırılması yanı sıra çalışanların becerilerini arttırmaya için düşük maliyetli bir yoldur.

o e-danışmanlık, bilgi ve deneyimlerini paylaşmak üzere deneyimli yöneticileri ve liderleri için yeni yollar teklif yok ve taze yetenek getirmek yardımcı olur.

aşağıdaki seçenekler

7. hangisi ilk temas ve ilk sanal toplantı için e-mentorlar için kullanışlı stratejilerden biri değildir?

o ilk sanal toplantıdan önce onun ya da onu arka plan, deneyim ve ilgi alanları hakkında bilgi edinmek için menteenin bilgileri gözden geçirin.

o hakkında açık olun ve mentorluk ilişkisinin başında temel kuralları, beklentileri, amaç ve mentorluk ilişkisinin sınırlarını tanımlar.

o ilk sanal toplantı için hazırlıklı olmak gerekli değildir; spontan olması iyidir.

o arada iletişim yöntemlerini çalışma menteeeye parametreleri tartışın ve temas ve yanıtları sıklığı.

seçenek

8. hangisi aşağıda iletişim için e-mentorlar için kullanışlı stratejilerinden biridir?

o düzenli toplantı saatleri oluşturun. eğer mümkünse sanal toplantılar, tercihen bir kez ayarlamak haftada özel bir çaba.

o Eğer mentee mesaj göndererek olduğunuzda o etkili konu satırını kullanın.

o Bu birbirlerini görmek ve sözsüz ipuçları eksikliği nedeniyle yanlış anlamaları önlemek için mentor ve önerdikleri kişileri tanır çünkü o mümkün olduğunca toplantı yöntemi olarak video konferans (vb Skype, Hangouts, gibi) seçin.

o Yukarıdakilerin hepsi doğrudur.

9. hangisi aşağıda konuşma ve tartışmalar için, e-mentorlar için kullanışlı stratejilerinden biridir?

o derinden dinleyin ve güçlü sorular sormak; aktif dinleme pratik.

o konuşma hakim.

o daha konuşmaya ve daha az mentee onun / onu düşüncelerini paylaşmak dinleme yapın.

o A ve B Hem Aşağıdakilerden

10. hangisi e-mentorluk ilişkisi stratejilerinden biri değildir?

o firma rehber ve baştan beklentileri ayarlayın.

o stratejik düşünme teşvik edin.

o Bakım ve değerlere sahip -Gizlilik, gizlilik, dürüstlük saygı ve çekirdek ilişki içinde integrity-

o Sadece onun / onu kendi çözmek için yardımcı daha onun / onu kendi sorunu değil çözmek için genci yönlendiremeyen



Proje numarası:
2013-1-PT1-LEO05-15778

Projenin süresi:
24 ay
Oktober 2013 - Eylül 2015

www.bmw-eu.net