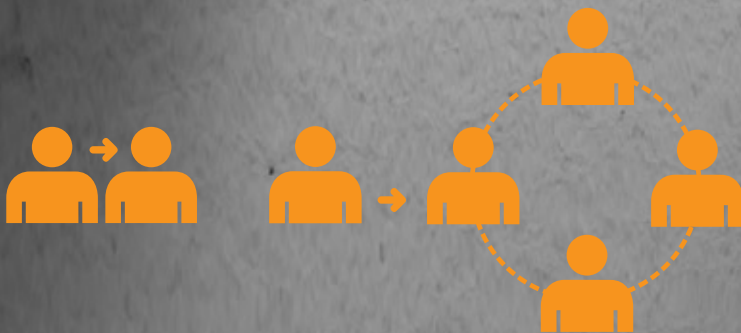




BE A MENTOR
IN THE WORKPLACE

www.bmw-eu.net



Verklaring van Mentors op de Werkplek

VERKLARING VAN MENTORS OP DE WERKPLEK

CREDITS

TITEL

Verklaring van Mentors op de Werkplek

COÖRDINATIE

OBELISK PLC

LAY-OUT EN REDACTIONELE

Salto Alto CTCP criativo

DATUM

Mei 2015

Dit project werd gefinancierd met de steun van de Europese Commissie. De verantwoordelijkheid voor deze publicatie ligt uitsluitend bij de auteur; de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie die erin is vevat

MANAGEMENTSAMENVATTING

In Europa, het actief ouder worden is een uitdaging die twee zaken naar de top brengt: de noodzaak om oudere mensen te motiveren om te blijven werken en leren en het creëren van professionele kansen voor de jongere mensen.

Dit is nog een uitdaging gericht aan KMO's, die het grootste deel van de actieve bevolking in Europa in dienst en belangrijk deel van de verantwoordelijkheid voor het verbeteren van de mensen van de levensstandaard in vele perspectieven, ondernemen namelijk door het openen van mogelijkheden om de continue integratie van oudere actieve mensen en jonger een in het werkzame leven, het bevorderen van de globale productiviteit en het verbeteren van de economische prestaties.

Wees een mentor op de werkplek is een project dat bevordert, algemeen gesproken, het adres van Mentoring methoden om de uitwisseling van generaties in de winst van actief ouder worden en jongere bevolking inzetbaarheid, waarbij de ontwikkeling van mentoring vaardigheden, onder het perspectief van het werk op basis van een leven lang leren, van beide mentoren (traditioneel de ouder en / of ervaren werknemers) en mentees (traditioneel de youngers al werknemer of de nieuwkomers) naar de organisatie.

Door het aannemen van nieuwe modellen van het leren op de werkplek en het gebruik van ICT-voorzieningen, de resultaten van het project een gemarkeerd impact op de kleine en middelgrote ondernemingen met betrekking tot de productiviteit en de kwaliteit overwegen.

Dit document bestaat uit een gemeenschappelijk profiel voor Mentors op de werkvloer ad correspondent opleidingscurriculum, gedurende de organisaties en landen die betrokken zijn, op zoek naar een Europese certificering.

Voor meer informatie over het project en het partnerschap, ga naar www.bmw-eu.net

INHOUD

- | | |
|--|-----------|
| 1. Profiel van een effectieve mentor | 05 |
| 2. Training programma om de mentor certificeren | 06 |

VERKLARING VAN MENTORS OP DE WERKPLEK

1. PROFIEL VAN EEN EFFECTIEF MENTOR

Voor het profiel van een effectieve mentor, stellen we een flexibel profiel. In dit geval, soepelheid 'afhankelijk van de behoeften van het MKB en de rol die wordt verwacht.

Voor certificering, zijn er drie verschillende rollen:

- 1 - De rol van de docent
- 2 - De rol van een gewone bus, gebaseerd op praktische ervaring en dag-tot-dag ondersteuning
- 3 - De rol van een ontwikkeling coach, om groei te realiseren

Elke KMO kan kiezen voor de rol of rollen die zij zien als nodig is voor begeleiding in hun eigen organisatie.

Als ze eenmaal hebben besloten de rol, kunnen zij beslissen welke actie te nemen om de mentor te trainen in het opnemen van hun rol.

Voor elke rol, geven we een overzicht van de competenties (kennis, vaardigheden en attitudes) nodig.

1 - De rol van de docent

Kennis

- Kent hun eigen rol, taken en verantwoordelijkheden
- Weet het werkgebied van de nieuwkomer
- Heeft de technische vakkennis die specifiek zijn voor de taken te leren

Vaardigheden

- Luistert naar de problemen van de mentee
- Is in staat om kennis en vaardigheden te leren
- Kunnen hun stijl aan te passen aan de behoeften van de mentee
- Is in staat om duidelijke instructies te geven
- Controleert of de boodschap is begrepen
- Geeft feedback op een constructieve manier
- Begrijpt diversiteit

Attitudes

- Is in staat om geduldig te zijn met mensen met minder ervaring

2 - De rol van een gewone bus

Kennis

- Kent hun eigen rol, taken en verantwoordelijkheden
- Weet het werkgebied van de nieuwkomer
- Kent de organisatie structuur en cultuur

Vaardigheden

- Heeft communicatieve vaardigheden
- Is in staat om reflecterende vragen
- Is in staat om actief te luisteren
- Geeft constructieve feedback
- Is in staat om de mentee te motiveren
- Is in staat om kennis en expertise te delen

Attitudes

- Is zelfverzekerd
- Is betrouwbare
- Is discreet
- Is optimistisch
- Heeft een positief beeld van anderen

3 - De rol van een ontwikkeling coach

Kennis

- Kent hun eigen rol, taken en verantwoordelijkheden
- Kent de organisatie doelen, gedrag lijnen, functies en besluitvormingsprocessen van de organisatie
- Heeft een netwerk van contacten en invloed

Vaardigheden

- Heeft goede communicatieve en sociale vaardigheden
- Is een goede motivator
- Speel meer een rol van een faciliterende rol met betrekking tot zelfreflectie
- JIn staat zijn om te werken met verschillende stijlen coaching
- In staat zijn om de overgang van een meer pragmatische benadering van een coaching discussie over de lange termijn ambities
- Is een high performer. Zij moeten in de hele organisatie bekend als succesvol en iemand wiens mening wordt gevraagd.

Houding

- Is eerlijk en betrouwbaar
- Reflecteert over de waarden en de cultuur van de organisatie
- Geeft volwassenheid in werk en leven
- Staat open genoeg om risico's te nemen
- Is open voor nieuwe ideeën en leermogelijkheden
- Is bereid om de benodigde tijd om vaardigheden en kennis over te dragen door te brengen
- Is toegankelijk
- Is bereid om ervaringen te delen
- Geeft inzet voor het mentorprogramma

2. OPLEIDING TOT DE MENTOR VERKLAARD

Omdat we geloven in een flexibele mentor profiel van een flexibele opleiding is ook voorzien. Wij stellen een modulair systeem. De MKB in kwestie kan kiezen voor de modules die ze denken dat ze noodzakelijk zijn voor de mentoren in hun KMO.

In deze opleiding, zullen we alleen training op kennis en vaardigheden, niet op de houding.

Het kost veel tijd en moeite om bepaalde houdingen te leren. Tijd en middelen die niet beschikbaar voor het MKB zijn altijd. Daarom zijn wij van mening dat de gekozen mentor heeft een aantal grondhoudingen die nodig zijn tot het nemen van de rol van een mentor zijn.

Module 1: Online evaluatie om te controleren of de kandidaat over de nodige attitudes

Module 2: Kennis over mentoring

- Wat is het verschil tussen coaching en mentoring?
- Wat doen mensen verwachten van mij als coach?

Module 3: Communicatieve vaardigheden

- Het stellen van de juiste vragen
- Geven en ontvangen van feedback

Module 4: Instrueren vaardigheden

- Het geven van duidelijke instructies
- Aanpassing aan de leerstijl van de leerling

Module 5: Coaching-on-the-job

- Contact opnemen & Contracting
 - > Eerst naar tempo en dan om te leiden
 - > Structureren van de coaching, met behulp van het GROW-model

Module 6: Coaching voor ontwikkeling

- De ijsberg en motiverende drivers
- Het creëren van zelfbewustzijn
- Flexibel, met behulp van de Reiger interventie-model

Module 7: E-mentoring

Project nummer:
2013-1-PT1-LEO05-15778

Project duur:
24 maanden
Oktober 2013 - September 2015

www.bmw-eu.net

Dit project werd gefinancierd met de steun van de Europese Commissie. De verantwoordelijkheid voor deze publicatie ligt uitsluitend bij de auteur; de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie die erin is vervat