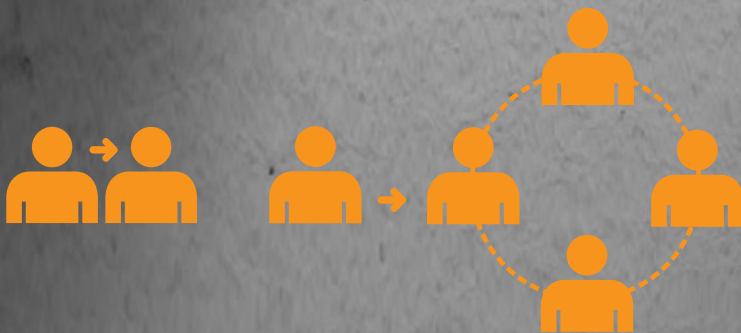




BE A MENTOR
IN THE WORKPLACE

www.bmw-eu.net



Certyfikowanie Mentorów w Miejscu Pracy

CERTYFIKOWANIE MENTORÓW W MIEJSCU PRACY

KREDYTY

TYTUŁ
Certyfikowanie Mentorów w Miejscu Pracy

KOORDYNACJA
OBELISK PLC

UKŁAD I REDAKCJI
Salto Alto CTCP criativo

DATA
Maj 2015

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną oraz za sposób wykorzystywania zawartych w niej informacji.

STRESZCZENIE

Aktywne starzenie stało się w Europie wyzwaniem, które podnosi dwie kwestie: konieczność motywowania osób starszych do dalszej pracy i nauki oraz stworzenie możliwości zawodowych dla młodych ludzi.

Jest to jedno z bardziej istotnych wyzwań skierowanych do małych i średnich przedsiębiorstw, które zatrudniają największą część ludności aktywnej zawodowo w Europie i przejmują istotną część odpowiedzialności za poprawę standardów życia z wielu perspektyw, a mianowicie, otwierając możliwości ciągłej integracji aktywnych starszych ludzi i młodszych w życiu zawodowym, wspierając globalną produktywność i poprawę wyników gospodarczych.

Zostań Mentorem w miejscu pracy (BMW) to projekt, który promuje ogólnie mówiąc, metodologię Mentoringu w kierunku wymiany pokoleń, aktywnego starzenia się i zatrudnienia młodych ludności, polegającą na rozwoju umiejętności mentoringu, w ramach perspektywy pracy opartej na uczeniu się przez całe życie, zarówno dla mentorów (tradycyjnie starsze i / lub doświadczonych pracowników) i podopiecznych (tradycyjnie młodszych lub nowych osób) w organizacji.

Poprzez przyjęcie nowych modeli uczenia się w miejscu pracy i korzystanie z urządzeń teleinformatycznych, wyniki projektu miały wpływ na MŚP w zakresie wydajności i jakości.

Dokument ten składa się ze wspólnego profilu dla mentorów w miejscu pracy oraz z korespondującym z nim szkoleniowym programem nauczania, w całej organizacji i w krajach zaangażowanych w poszukiwanie europejskiej certyfikacji.

Więcej informacji na temat projektu i partnerstwa znajduje się na stronie projektu www.bmw-eu.net

SPIS TREŚCI

- | | |
|---|-----------|
| 1. Profil efektywnego mentora | 05 |
| 2. Program szkoleniowy w celu certyfikacji mentora | 06 |

CERTYFIKOWANIE MENTORÓW W MIEJSCU PRACY

1. PROFIL EFEKTYWNEGO MENTORA

W celu określenia profilu efektywnego mentora proponujemy elastyczny profil, który będzie zależny od potrzeb MŚP i roli jaką ma spełniać.

Wyróżniamy 3 role w celu uzyskania certyfikacji:

- 1 - Rola instruktora
- 2 - Rola trenera, oparta na doświadczeniu i codziennym wsparciu
- 3 - Rola trenera rozwoju w celu osiągnięcia wzrostu

Każde MŚP może wybrać rolę lub role, które uważają za konieczne dla mentoringu w swojej organizacji.

Po wyborze roli, mogą zdecydować, jakie podjąć działania, aby szkolić mentora w podejmowaniu ich roli.

Dla każdej roli, dajemy przegląd kompetencji (wiedzy, umiejętności i postaw) jej potrzebnych.

1 - Rola Instruktora

Wiedza

- Zna swoje role, zadania i obowiązki
- Zna obszar pracy mentorowanego
- Posiada techniczną wiedzę zawodową specyficzną dla zadań, których uczy

Umiejętności

- Słucha na jakie problemy napotyka mentorowany
- Jest w stanie uczyć i wiedzy i umiejętności
- Może zaadaptować swój styl do potrzeb mentorowanego
- Jest w stanie dawać jasne instrukcje
- Sprawdza czy wiadomość jest zrozumiana
- Daje konstruktywną informację zwrotną
- Rozumie różnice

Postawy

- Jest w stanie być cierpliwy z ludźmi, którzy mają mniej doświadczenia

2 - Rola trenera

Wiedza

- Zna swoją własną rolę, zadania i odpowiedzialność
- Zna przestrzeń pracy osoby nowej
- Zna strukturę i kulturę organizacji

Umiejętności

- Ma zdolności komunikacyjne
- Zadaje refleksyjne pytania
- Potrafi aktywnie słuchać
- Daje konstruktywną informację zwrotną
- Potrafi motywować mentorowanego
- Potrafi dzielić się doświadczeniem i wiedzą

Postawy

- Jest pewny siebie
- Jest godny zaufania
- Jest dyskretny
- Jest optymistyczny
- Ma pozytywne spojrzenie na innych

3 - Rola trenera rozwoju

Wiedza

- Zna swoją rolę, zadania i odpowiedzialności
- Zna cele organizacji, zachowania, funkcje i procesy decyzyjne w organizacji
- Ma sieć kontaktów i strefy wpływów

Umiejętności

- Ma dobre umiejętności komunikacyjne i interpersonalne
- Potrafi motywować
- Ułatwia bardziej pracę mentorowanego z naciskiem na refleksję
- Jest w stanie pracować z różnymi stylami coachingowymi
- Jest w stanie zmieniać swoje pragmatyczne podejście w dyskusję
- Jest dobrym pracownikiem, znanym w organizacji jako człowiek sukcesu i ktoś kogo się pyta o opinię

Postawy

- Jest szczery i godny zaufania
- Odnosi się do wartości i kultury organizacji
- Jest dojrzały w życiu i w pracy
- Jest otwarty na ryzyko
- Jest otwarty na nowe pomysły i nowe drogi edukacji
- Jest chętny aby poświęcić wystarczająco czasu na przetransferowanie umiejętności i wiedzy
- Jest dostępny
- Jest chętny dzielić się doświadczeniem
- Jest oddany idei mentoringu
- Shows commitment to the mentoring programme

2. PROGRAM SZKOLENIOWY W CELU CERTYFIKACJI MENTORA

Ponieważ wierzymy w elastyczny profil dla mentora, przewidujemy również elastyczny program szkolenia. Proponujemy system modułowy. MSP może wybrać moduły, które ich zdaniem są niezbędne dla mentorów w ich MŚP.

W tym programie szkoleniowym będziemy dostarczać tylko szkolenia oparte na wiedzy i umiejętnościach, a nie na postawach. Zdiagnozowanie i wyuczenie pewnych postaw zajmuje sporo czasu i wysiłku. Czas i zasoby nie są zawsze dostępne dla MŚP. Dlatego wierzymy, że wybrany mentor posiada kilka podstawowych postaw, które są niezbędne do podjęcia się roli mentora.

Moduł 1: Ocena online w celu sprawdzenia czy kandydat ma odpowiednią postawę i umiejętności

Moduł 2: Wiedza o mentoringu

- Co to jest mentoring?
- Jaka jest różnica między coachingiem i mentoringiem?
- Czego ludzie oczekują od trenera/coacha?

Moduł 3: Umiejętności komunikacyjne

- Aktywne słuchanie
- Zadawanie odpowiednich pytań
- Dawanie i otrzymywanie informacji zwrotnych

Moduł 4: Umiejętności dawania instrukcji

- Techniki prezentacji
- Dawania jasnych instrukcji
- Adaptowanie się do stylów uczenia się mentorowanego

Moduł 5: Coaching w pracy

- Adaptowanie się do słuchaczy
 - > Rozpoczynanie i finalizowanie relacji
 - > Najpierw nadażyć potem zostać liderem
- Model GROW – struktura coachingu

Moduł 6: Coaching dla rozwoju

- Góra lodowa i motywacja
- Kreowanie samoświadomości
- Elastyczność, Heron model

Moduł 7: E-mentoring

Numer Projektu:
2013-1-PT1-LEO05-15778

Okres Realizacji Projektu:
24 miesiecy
Pazdziernik 2013 - Wrzesien 2015

www.bmw-eu.net

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną oraz za sposób wykorzystywania zawartych w niej informacji.