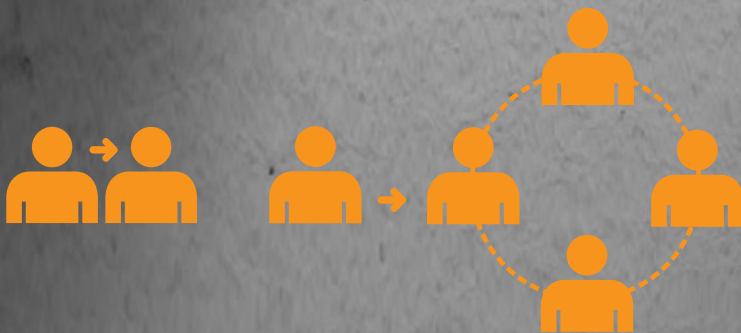




BE A MENTOR
IN THE WORKPLACE

www.bmw-eu.net



Certificação de Mentores no Local de Trabalho

CERTIFICAÇÃO DE MENTORES NO LOCAL DE TRABALHO

CRÉDITOS

TÍTULO

Certificação de Mentores no Local de Trabalho

COORDENAÇÃO

OBELISK PLC

PAGINAÇÃO E EDITORIAL

Salto Alto CTCP criativo

DATA

Maio 2015

Este projeto é financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.

SUMÁRIO EXECUTIVO

O envelhecimento ativo, na Europa, é um desafio que traz dois problemas para as empresas: por um lado a necessidade de motivar as pessoas mais velhas, para que continuem a trabalhar e por outro a necessidade de ensinar e criar oportunidades profissionais para os mais jovens.

Este é mais um desafio dirigida às PME, que empregam a maior fatia da população ativa na Europa, e por isso têm a responsabilidade de melhorar os padrões de vida dessas pessoas, nomeadamente dando oportunidades de integração contínua dos mais velhos e mais jovem na vida profissional, promovendo a produtividade global e melhorando o desempenho económico.

Be a Mentor in the Workplace é um projeto que promove, a utilização do mentoring como metodologia de transferência de conhecimento entre gerações, com benefícios para a empregabilidade das pessoas mais velhas e mais jovens, envolvendo o desenvolvimento de capacidades de mentoring, sob a perspetiva do trabalho, com base na aprendizagem ao longo da vida, de ambos: dos mentores (tradicionalmente os trabalhadores mais velhos e / ou experientes) e dos aprendizes (tradicionalmente os mais novos, considerados já empregados ou recém-chegados às empresas).

Ao adotar novos modelos de aprendizagem no local de trabalho, bem como o uso das TIC, os resultados do projeto terão um grande impacto para as PME, em termos de produtividade e qualidade, melhoria no desenvolvimento pessoal e integração, no nível de satisfação e motivação para o trabalho e na valorização do público-alvo.

Este documento consiste na criação de um perfil comum para Mentores no local de trabalho, e correspondente currículo comum a todos os países envolvidos no consórcio, com vista à criação de uma metodologia de certificação europeia.

Para mais informações sobre o projeto e parceiros envolvidos consulte a página Web em: www.bmw-eu.net

CONTEÚDOS

- | | |
|---|-----------|
| 1. Perfil de um mentor eficaz | 05 |
| 2. Programa de formação para certificar o mentor | 06 |

1. PERFIL DE UM MENTOR EFICAZ

Para o perfil de um orientador eficaz, propomos um perfil flexível. Neste caso, flexível significa "dependendo das necessidades e das expectativas das PME"

Para a certificação, há três papéis distintos :

1 - O papel do instrutor

2 - O papel de um coach normal, com base na experiência, prática e apoio no dia-a-dia

3 - O papel de um coach avançado, para alcançar o crescimento

Cada PME pode escolher o papel ou papéis que acham necessário (s) para a sua organização/ empresa.

Depois de terem decidido qual o papel, podem decidir quais as medidas a tomar e preparar o mentor para desenvolver o seu papel.

Para cada função, damos uma visão geral das competências (conhecimentos, capacidades e atitudes) necessárias.

1 - O papel do instrutor

Conhecimentos

- Conhecer o seu próprio papel, tarefas e responsabilidades
- Conhecer a área de trabalho do recém-chegado
- Ter conhecimento técnico profissional específico para as tarefas a ensinar

Capacidades

- Escutar as dificuldades do aprendiz
- Capacidade de ensinar conhecimentos e capacidades
- Capacidade de adaptar o seu estilo às necessidades do aprendiz
- Capacidade de dar instruções claras
- Confirmar se perceberam a mensagem
- Dar feedback de forma construtiva
- Compreender a diversidade

Atitudes

- Capaz de ser paciente com as pessoas menos experientes

2 - O papel do coach normal

Conhecimentos:

- Saber o seu papel, tarefas e responsabilidades
- Conhecer a área de trabalho do recém-chegado
- Conhecer a cultura e estrutura da organização

Capacidades

- Ter capacidade de comunicação
- Ser capaz de fazer perguntas reflexivas
- Capaz de escutar activamente
- Dar feedback construtivo
- Capaz de motivar o aprendiz
- Capaz de partilhar conhecimentos e experiências

Atitudes

- Ser auto-confiante
- Ser de confiança
- Ser discreto
- Ser otimista
- Ter uma visão positiva dos outros

3 - O papel de um coach avançado

Conhecimentos

- Conhecer o seu próprio papel, tarefas e responsabilidades
- Conhecer os objetivos da empresa, as linhas de comportamento, funções e processos de decisão da empresa
- Ter uma rede de contactos influentes

Capacidades

- Ter boas capacidades de comunicação e relacionamento interpessoas
- Ser motivador
- Fazer mais o papel de facilitador no que diz respeito à auto-reflexão
- Ser capaz de trabalhar com diferentes estilos de coaching
- Ser capaz de passar de uma abordagem mais pragmática para uma discussão sobre as aspirações de longo prazo
- Ser um bom interprete. Devem ser conhecidos em toda a organização/empresa como sendo bem sucedido e alguém cuja opinião deve ser tida em conta.

Atitudes

- Ser honesto e de confiança
- Refletir sobre os valores e cultura da organização
- Mostrar maturidade no trabalho e na vida
- Ter abertura suficiente para assumir riscos
- Estar aberto a novas oportunidades e formas de aprendizagem
- Estar disposto a gastar o tempo necessário para ensinar-transferir competências e conhecimentos
- Ser acessível
- Estar disponível para partilhar experiências
- Mostrar compromisso com o programa de mentoring

2. PROGRAMA DE FORMAÇÃO PARA CERTIFICAR O MENTOR

Porque acreditamos num perfil de mentor flexível, propomos também um programa de formação flexível. Propomos um sistema modular. As PME em questão podem escolher os módulos que acham necessários para os mentores na sua organização.

Neste programa de formação, promovemos apenas a formação em conhecimentos e capacidades, e não em atitude.

É necessário muito tempo e esforço para aprender certas atitudes. Tempo e recursos que nem sempre estão disponíveis nas PME. Por isso, acreditamos que o mentor escolhido tem algumas atitudes básicas que são necessárias para assumir o papel de um mentor.

Módulo 1: Avaliação on-line para verificar se o candidato tem as atitudes necessárias

Módulo 2: Conhecimento em mentoring

- O que é o mentoring?
- Qual a diferença entre coaching e mentoring?
- O que as pessoas esperam de mim como coach?

Módulo 3: Capacidades de comunicação

- Escuta ativa
- Fazer as questões certas
- Dar e receber feedback

Módulo 4: Capacidades de ensinar

- Técnicas de apresentação
- Dar instruções claras
- Adaptar-se ao estilo de aprendizagem do aprendiz

Módulo 5: Coaching no posto de trabalho

- Adaptação ao público
 - > Contactando & contratando
 - > Primeiro andar e depois liderar
- Estruturar o coaching, usando o modelo GROW

Módulo 6: Coaching para desenvolvimento

- Condutores motivacionais
- Criação de auto-conhecimento
- Ser flexível, usando a intervenção do modelo Heron

Módulo 7: E-mentoring



Projeto nº:
2013-1-PT1-LEO05-15778

Duração:
24 meses
Outubro 2013 - Setembro 2015

www.bmw-eu.net

Este projeto é financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.

