

EcoMentor

Numer projektu: 2016-1-PL01-KA202-026809

Standard kompetencji zawodowych mentorów w sektorach eko-przemysłu (wersja wstępna)

Title of Document:	Standard kompetencji zawodowych mentorów w sektorach eko-przemysłu (projekt)
Intellectual Output no:	Intellectual Output 1
Deliverable No:	D 1.4
File name:	EcoMentor_IO1_D1.4_SPC_initial_version_PL
Document version:	Final version
Dissemination Level:	Public
Responsible Author:	ITeE - PIB
Date:	10.06.2017

Wprowadzenie

Ten projekt „Standardu kompetencji zawodowych mentorów w sektorach eko-przemysłu” jest wynikiem badań przeprowadzonych w trakcie projektu „Wdrażanie modelu certyfikacji mentorów w sektorach eko-przemysłu” – EcoMentor (2016-1-PL01-KA202-026809) realizowanego w ramach programu ERASMUS+.

Badania zrealizowane zostały wśród aktywnych mentorów w sektorach eko-przemysłu w czterech krajach przez partnerów projektu: w Polsce przez Instytut Ochrony Środowiska – Państwowy Instytut Badawczy i Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, we Włoszech przez SINERGIE, w Grecji przez Dimitra Education & Consulting, a w Wielkiej Brytanii przez International Centre for the Environment, Resource Management & Sustainability Limited (ICERMS).

PLANOWANIE DZIAŁAŃ MENTORSKICH

Nr	Wiedza i rozumienie
1.	Zasady edukacji osób dorosłych oraz kształcenia i szkolenia zawodowego
2.	Różne style uczenia się i zdolność do uczenia się
3.	Etapy procesu mentoringu i czynniki decydujące o powodzeniu na każdym etapie
4.	Cele uczenia się do osiągnięcia w trakcie programu mentorskiego w miejscu pracy
5.	Specyficzne metody planowania i realizowania indywidualnego programu nauczania, w tym ramy czasowe, cele i wymagania związane z procesem oceny
6.	Rola mentora w procesie uczenia się
7.	Wartości, etyka i zasady leżące u podstaw mentoringu

No.	Umiejętności
1.	Przygotowanie do procesu mentoringu pod względem zaplanowania czasu i zasobów
2.	Przygotowanie stanowiska pracy do przyjęcia osoby uczącej się (poinformowanie wszystkich zainteresowanych)
3.	Wykorzystywanie efektów uczenia się do planowania procesu uczenia się w miejscu pracy oraz identyfikowanie korespondujących z nimi zadań zawodowych
4.	Określanie wymagań osoby uczącej się
5.	Określanie szans wypełnienia celów mentoringu
6.	Określanie potrzeb informacyjnych osoby uczącej się
7.	Ocenianie i zaspokajanie indywidualnych potrzeb osoby uczącej się
8.	Ustalanie ram relacji i komunikacji w procesie mentoringu oraz umiejętność ich modyfikowania i podtrzymywania
9.	Weryfikowanie i doskonalenie własnych działań w zakresie planowania programu mentorskiego w miejscu pracy osoby uczącej się
10.	Planowanie programu mentorskiego wspólnie z osobą uczącą się i, jeżeli to konieczne, kluczowymi osobami w organizacji
11.	Analizowanie sytuacji mentorskiej i ocena, które z rodzajów uczenia się będą najbardziej skuteczne w odniesieniu do osoby/grupy

PROWADZENIE DZIAŁAŃ MENTORSKICH

Nr	Wiedza i rozumienie
1.	Specyfika mentoringu w kontekście uczenia się w miejscu pracy i wysiłków niezbędnych do efektywnej realizacji programu
2.	Zasady mentoringu we wdrażaniu skutecznego procesu uczenia się w miejscu pracy
3.	Czynniki (w tym bariery) wpływające na proces mentoringu w miejscu pracy
4.	Kontekst, metody pracy, zasoby i personel pracodawcy istotne dla procesu uczenia się w miejscu pracy
5.	Rola osób i innych zasobów, przyczyniających się do osiągnięcia sukcesu przez osoby uczące się w miejscu pracy
6.	Procedury organizacyjne odpowiednie do procesu mentoringu
7.	Teorie, metody i modele rozwiązywania konfliktów, zasady i techniki aktywnego słuchania w procesie mentoringu
8.	Zasady poufności w procesie mentoringu
9.	Zasady i metody oceny i monitorowania postępów osoby uczącej się i dostarczania informacji zwrotnej w procesie mentoringu
10.	Procedury skutecznego ustosunkowywania się do obaw osoby uczącej się w procesie mentoringu
11.	Zasady BHP w procesie mentoringu
12.	Wymagania w odniesieniu do analizowania, oceny i raportowania efektów programu mentoringu

No.	Umiejętności
1.	Tworzenie i negocjowanie satysfakcjonujących warunków uczenia się, zapewniające osobie uczącej się wsparcie przy realizacji celów programu mentoringu
2.	Zachęcanie do eksperymentalnego i kreatywnego myślenia w trakcie procesu mentoringu
3.	Zapewnianie efektywnego wsparcia mentorskiego w miejscu pracy
4.	Stosowanie techniki motywowania osoby uczącej się (np. do zaakceptowania nowych zachowań), biorąc pod uwagę rozwiązania alternatywne i wybierając najwłaściwsze
5.	Wyjaśnianie terminu „kultura organizacyjna” i opisywanie kultury organizacyjnej konkretnej firmy/organizacji
6.	Skuteczne komunikowanie się z osobą uczącą się przy użyciu praktycznych narzędzi i technik komunikacji
7.	Proponowanie kreatywnych rozwiązań problemów, przy uwzględnieniu wkładu osoby uczącej się
8.	Stosowanie aktywnego słuchania podczas rozmowy z osobą uczącą się (telefonicznej lub bezpośredniej) w celu rozwiązywania różnych problemów
9.	Dokonywanie analizy postępów poczynionych przez osobę uczącą się w sposób systematyczny (wykorzystując narzędzia i techniki)
10.	Identyfikowanie możliwych problemów dotyczące satysfakcji z pracy osoby uczącej się oraz pomaganie w ich

	rozwiązaniu
11.	Zapewnienie osobie uczącej się bieżącego wsparcia kierownictwa i pracowników organizacji, w której odbywa się mentoring, zarówno w kwestiach dotyczących uczenia się, jak i adaptacji w środowisku pracy
12.	Skuteczne zarządzanie sytuacjami problematycznymi, które mają wpływ na program szkolenia osoby uczącej się
13.	Dokonywanie regularnych analiz postępów w uczeniu się i podejmowanie działań wspierających osobę uczącą się w jej rozwoju
14.	Zapewnienie spełnienia wszystkich wymagań oceny formalnej i raportowania podczas mentoringu
15.	Praca twórcza z grupami i pojedynczymi osobami prowadząca do osiągnięcia wyników w uczeniu się
16.	Uzgadnianie z osobą uczącą się i zapisywanie interakcji, celów i postępów w osiąganiu celów, w zgodzie z wymaganiami programu mentoringu i organizacji

OCENA DZIAŁAŃ MENTORSKICH

Nr	Wiedza i rozumienie
1.	Podstawowe zasady formatywnej i sumatywnej oceny programu i efektów mentoringu w miejscu pracy
2.	Metodologie i narzędzia oceny programu mentoringu i efektów (łącznie z narzędziami oceny i metodami interpretacji wyników, w tym z wykorzystaniem narzędzi informatycznych)
3.	Metody analizowania wyników oceny programu i efektów mentoringu oraz ich zastosowanie w celu identyfikacji obszarów wymagających doskonalenia
4.	Zasady dokumentowania i prezentowania wyników oceny programu i efektów mentoringu
5.	Metody monitoringu, analizy i oceny programu i efektów mentoringu

No.	Umiejętności
1.	Stosowanie metod oceny, w tym wyznaczanie kamieni milowych, okresowa ocena osoby uczącej się, formalne wywiady i nieformalne dyskusje z osobą uczącą się oraz z głównymi interesariuszami w procesie mentoringu
2.	Wnioskowanie na podstawie wyników oceny, identyfikowanie obszarów wymagających poprawy i podejmowanie stosownych działań podczas mentoringu
3.	Dokumentowanie i prezentowanie wyników oceny programu i efektów mentoringu
4.	Ocena indywidualnych wyników procesu mentoringu osoby uczącej się oraz analiza skuteczności osiągania celów uczenia się
5.	Ocena skuteczności danego stanowiska pracy w kreowaniu możliwości uczenia się, udzielanie wsparcia oraz w razie potrzeby podejmowanie działań doskonalących program i proces mentoringu
6.	Dostarczanie konstruktywnej informacji zwrotnej na temat procesu uczenia się w czasie mentoringu
7.	Utrzymywanie dokumentacji dotyczących wzajemnych relacji, zgodnie z programem mentoringu oraz procedurami danej organizacji
8.	Udzielenie, w razie konieczności, dodatkowego wsparcia i pomocy osobie uczącej się oraz zapewnienie do nich dostępności
9.	Analizowanie i doskonalenie własnych działań w celu wspierania osoby uczącej się podczas mentoringu
10.	Analiza i doskonalenie własnej roli w rozwoju kultury organizacyjnej w miejscu pracy, która maksymalizuje rezultaty procesu mentoringu

ZESTAW WSPÓLNYCH KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH DLA MENTORÓW

No.	Postawy
1.	Szanuje potrzebę osoby uczącej się do uzyskania informacji, zaangażowania oraz zapewnienia dyskrecji
2.	Efektywnie słucha i odpowiada oraz sprawdza rozumienie osoby uczącej się
3.	Postępuje w taki sposób, aby pokazać osobie uczącej się, że chce mu pomóc
4.	Dostosowuje swój sposób bycia tak, aby współgrał z różnymi postawami osób uczących się
5.	Tworzy i utrzymuje trwale i dobre relacje z osobami uczącymi się
6.	Stara się zrozumieć potrzeby i motywacje osoby uczącej się
7.	Zachęca do wzajemnej wymiany informacji i opinii między uczącymi się osobami
8.	Przestrzega i upewnia się, że spełniane są wymagania prawne, regulacje branżowe, zasady organizacyjne i kodeksy zawodowe
9.	Tworzy i utrzymuje skuteczne relacje zawodowe z osobą uczącą się, które pomogą osiągnąć cele mentoringu i cele zawodowe
10.	Zapewnia skuteczną analizę postępów osoby uczącej się, współpracując z osobą uczącą się w uzgodnionych i regularnych odstępach czasu, podejmując stosowne działania wspomagające jej/jego rozwój
11.	Umożliwia osobie uczącej się branie odpowiedzialności za swoje cele, zadania i rezultaty mentoringu
12.	Wnosi wkład w jasną i przekonującą wizję mentoringu, jako części procesu uczenia się i rozwoju w organizacji
13.	Zachęca współpracowników i innych zainteresowanych do uznania mentoringu jako sposobu na tworzenie i wspieranie uczenia się i rozwoju w danej organizacji
14.	Zapewnia wybór mentorów w oparciu o standardy, wskaźniki i mierniki kompetencji
15.	Analizuje i doskonali swoje wyniki w zakresie oceniania w procesie mentoringu
16.	Upewnia się, że ocena efektów programu mentorskiego opartego na uczeniu się w miejscu pracy jest wykonywana systematycznie i że wyniki tej oceny są brane pod uwagę w celu poprawy tego programu
17.	Dbą o identyfikowanie skutecznych możliwości doskonalenia kompetencji zawodowych osób uczących się i o przekazywanie informacji o jego rezultatach do właściwych osób
18.	Dbą o refleksję nad wynikami oceny efektów mentoringu, identyfikuje własny wkład w jego wyniki i podejmuje stosowne działania korygujące
19.	Bierze odpowiedzialność za swoją rolę, wkład i efekty mentoringu
20.	Analizuje i doskonali swój wkład w ocenę procesu uczenia się podczas mentoringu
21.	Zastanawia się nad swoim wkładem w organizację procesu i efekty mentoringu

Numer Projektu: 2016-1-PL01-KA202-026809

Ten projekt jest realizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Opracowanie to odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji na niej zawartych.