

EcoMentor

Project number: 2016-1-PL01-KA202-026809

Πρότυπο επαγγελματικών ικανοτήτων για τους μέντορες στον τομέα της οικολογικής βιομηχανίας (τελική έκδοση)

| | |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Τίτλος Εγγράφου: | Πρότυπο επαγγελματικών ικανοτήτων για τους μέντορες στον τομέα της οικολογικής βιομηχανίας (προσχέδιο) |
| Αριθμός Πνευματικού Προϊόντος: | Πνευματικό Προϊόν 1 |
| Αριθμός Παραδοτέου: | D 1.4 |
| Όνομα Αρχείου: | EcoMentor_IO1_D1.4_SPC_Final_version_EN |
| Έκδοση Εγγράφου: | Τελική Έκδοση |
| Επίπεδο Διάχυσης: | Δημόσιο |
| Υπεύθυνος: | Michał Nowakowski, Ireneusz Woźniak, Jarosław Sitek (ITeE – PIB) |
| Ημερομηνία: | Σεπτέμβριος 2018 |

Introduction

Το «Πρότυπο επαγγελματικών ικανοτήτων για τους μέντορες στον τομέα της οικολογικής βιομηχανίας (eco-industry)» αφορά σε μέντορες που εργάζονται στους παρακάτω τύπους οικολογικής βιομηχανίας: διαχείριση αποβλήτων, υλικά ανακύκλωσης και ανανεώσιμες πηγές ενέργειας. Αυτό το πρότυπο περιγράφει τις γνώσεις, κατανόηση, κριτήρια παρουσίασης, δεξιότητες και κοινοί τρόποι συμπεριφοράς ανθρώπων που επιτελούν το ρόλο του μέντορα στην οικολογική βιομηχανία θα πρέπει να έχουν τις ακόλουθες ικανότητες:

- A. Σχεδιασμός δραστηριοτήτων καθοδήγησης (mentoring)
- B. Υλοποίηση δραστηριοτήτων mentoring
- C. Αξιολόγηση δραστηριοτήτων mentoring

Οι μέντορες είναι έμπειροι εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν επιλεγεί από την εταιρεία τους για να βοηθούν τους υπαλλήλους (νεοεισερχόμενους ή υπάρχοντες) να αναπτυχθούν επιτυχώς, αξιοποιώντας τα επαγγελματικά τους προσόντα, προκειμένου να ανταποκριθούν με επιτυχία στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας τους. Ο μέντορας επιβλέπει, εκπαιδεύει και υποστηρίζει τον εκάστοτε καθοδηγούμενο καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας εκμάθησης των νέων του καθηκόντων. Επίσης, μπορεί να καθοδηγήσει εκπαιδευόμενους από πρακτική άσκηση ή επίσημη μαθητεία εντός της εταιρείας.

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ (MENTORING)

| Αρ. | Γνώση και κατανόηση |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Των αξιών, ηθικών και αρχών που διέπουν το mentoring |
| 2. | Του ρόλου του μέντορα στη μαθησιακή διαδικασία |
| 3. | Των σταδίων της διαδικασίας mentoring και των κρίσιμων σημείων για την επιτυχία κάθε σταδίου |
| 4. | Των πληροφοριών και πηγών που χρειάζονται για το mentoring |
| 5. | Των μοντέλων και μεθόδων για την ανάλυση και εύρεση μαζί με τους εκπαιδευόμενους των αναγκών και απαιτήσεων που μπορεί να επιτευχθεί από το mentoring |
| 6. | Των τρόπων αποτελεσματικής διευθέτησης των κανόνων και των εμποδίων της σχέσης του mentoring |
| 7. | Των μεθόδων προσδιορισμού των μαθησιακών στόχων που το πρόγραμμα εκμάθησης στην εργασία στοχεύει να επιτύχει |
| 8. | Των νομικών και οργανωσιακών απαιτήσεων που σχετίζονται με την προστασία δεδομένων, την εχεμύθεια και την ιδιωτικότητα |
| 9. | Των αρχών Εκπαίδευσης Ενηλίκων και των αρχών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) |
| 10. | Των διαφορετικών τρόπων και δυνατοτήτων μάθησης |
| 11. | Των μεθόδων που χρησιμοποιούνται για να αναπτυχθούν και να συμφωνηθούν με τους εκπαιδευόμενους τα σχέδια δράσης και να εφαρμοστούν εξατομικευμένα προγράμματα μάθησης συμπεριλαμβανομένου του χρονοδιαγράμματος, των στόχων, των απαιτήσεων αναθεώρησης και αξιολόγησης |
| 12. | Των τρόπων που προετοιμάζονται και συμφωνούνται οι διαδικασίες με τους εκπαιδευόμενους σύμφωνα με τις οργανωσιακές πολιτικές και διαδικασίες |
| 13. | Των απαιτήσεων διατήρησης αρχείου περιλαμβάνοντας τη διαδικασία σχεδιασμού mentoring |

| Αρ. | Κριτήρια απόδοσης, δεξιότητες για: |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Την προετοιμασία της διαδικασίας mentoring, όσον αφορά στο χρόνο και τους πόρους |
| 2. | Την προετοιμασία του χώρου εργασίας για τις δραστηριότητες mentoring (ενημέρωση εκπαιδευόμενου και ενημέρωση άλλων) |
| 3. | Τον εντοπισμό και τη συμφωνία με τους εκπαιδευόμενους των απαιτήσεων που πρέπει να επιτευχθούν από το mentoring |
| 4. | Τη συμφωνία των κανόνων και ορίων της της σχέσης mentoring και κατανόηση του πως αυτά θα αναγνωρίζονται και θα τηρούνται |

| | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. | Την αξιολόγηση και ικανοποίηση μεμονωμένων στόχων και αναγκών του εκπαιδευόμενου χρησιμοποιώντας μοντέλα και μεθόδους |
| 6. | Την αξιολόγηση των τύπων εκμάθησης που θα ήταν πιο αποτελεσματικοί για τους εκπαιδευόμενους |
| 7. | Την ανάπτυξη και συμφωνία του σχεδίου του προγράμματος mentoring με τους εκπαιδευόμενους και πώς αυτό σχετίζεται με τους πρόσωπα κλειδιά ενός οργανισμού |
| 8. | Τη χρήση δομημένων μαθησιακών στόχων προκειμένου να σχεδιαστεί η μάθηση στο χώρο εργασίας, συμφωνώντας με τους εκπαιδευόμενους τα απαραίτητα μέτρα για την επιτυχία της αναθεώρησης και της αξιολόγησης |
| 9. | Τη διασφάλιση ότι η συμφωνία αντανακλά τα αναμενόμενα αποτελέσματα του προγράμματος mentoring που είναι σε εφαρμογή πριν την έναρξη της διαδικασίας mentoring και είναι σύμφωνο με τους εκπαιδευόμενους, τους κανόνες για την διατήρηση αρχείου και την αναθεώρηση |
| 10. | Τη διατήρηση από το μέντορα αρχείου ότι ο σχεδιασμός είναι σε συμφωνία με την εταιρική πολιτική |

ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ MENTORING

| Αρ. | Γνώση και κατανόηση |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Των αρχών, προσεγγίσεων και μεθόδων mentoring στο πλαίσιο εφαρμογής επιτυχημένων προγραμμάτων μάθησης στο χώρο εργασίας |
| 2. | Των οργανωσιακών πολιτικών και διαδικασιών που σχετίζονται με τη διαδικασία mentoring (καταγραφή αλληλεπιδράσεων, στόχων, καταγραφή των συμπερασμάτων της σχέσης mentoring) |
| 3. | Του επιχειρησιακού πλαισίου, των μεθόδων εργασίας, των πόρων και του αντίστοιχου προσωπικού που απασχολεί η επιχείρηση |
| 4. | Του βασικού προσωπικού και της στήριξης του εκπαιδευόμενου από τον οργανισμό κατάρτισης ή το τμήμα εκπαίδευσης |
| 5. | Των ειδικών παραγόντων και εμποδίων που επηρεάζουν τη διαδικασία του mentoring στο χώρο εργασίας |
| 6. | Των συγκεκριμένων διαδικασιών που ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις ανησυχίες του/ης καθοδηγούμενου/ης |
| 7. | Των θεωριών, μεθόδων και μοντέλων για την επίλυση συγκρούσεων, των αρχών και τεχνικών ενεργής ακρόασης που μπορούν να χρησιμοποιούν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας mentoring |
| 8. | Των πηγών υποστήριξης προκειμένου να αντιμετωπιστούν θέματα που αφορούν στη σχέση mentoring που δεν σχετίζονται με την εξουσία |
| 9. | Των αρχών και μεθόδων για την αξιολόγηση και την παρακολούθηση της προόδου του/ης καθοδηγούμενου/ης και της παροχής ανατροφοδότησης και τρόπων που δραστηριοποιούν τους/ις καθοδηγούμενους/ες να τροποποιήσουν τους στόχους βάσει της προόδου τους |
| 10. | Των βασικών αρχών της διαμορφωτικής αξιολόγησης του προγράμματος mentoring στο χώρο εργασίας |

| | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11. | Της οργανωσιακής αναθεώρησης, της αξιολόγησης και των απαιτήσεων καταγραφής του προγράμματος του/ης καθοδηγούμενου/ης |
| 12. | Των απαιτήσεων για τήρηση αρχείου σχετικά με τις δραστηριότητες mentoring |

| Αρ. | Κριτήρια απόδοσης, δεξιότητες για: |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Τη χρήση συγκεκριμένων μεθόδων και τεχνικών mentoring για την επίτευξη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και των στόχων του/ης καθοδηγούμενου/ης, συμπεριλαμβανομένης της παρακίνησης για υιοθέτηση νέας συμπεριφοράς λαμβάνοντας υπόψη διαφορετικές εναλλακτικές λύσεις και επιλέγοντας την πιο κατάλληλη |
| 2. | Τη συνεργασία με τον/ην καθοδηγούμενο/η που θα δεχτεί το mentoring |
| 3. | Τη δημιουργία και παροχή επαρκών ευκαιριών μάθησης προκειμένου να διασφαλιστεί ότι ο/η καθοδηγούμενος/η δέχεται βοήθεια ώστε να επιτύχει στους στόχους του προγράμματος εκμάθησης στον τομέα της οικολογικής βιομηχανίας |
| 4. | Να διασφαλιστεί ότι ο/η καθοδηγούμενος/η δέχεται επαρκή συνεχή υποστήριξη τόσο από τη διοίκηση όσο και από τους συναδέλφους στο χώρο εργασίας |
| 5. | Την επεξήγηση του όρου «εταιρική κουλτούρα» στον/ην καθοδηγούμενο/η και την περιγραφή των ιδιαιτεροτήτων της εταιρικής κουλτούρας της συγκεκριμένης επιχείρησης |
| 6. | Την αποτελεσματική επικοινωνία με τον/ην καθοδηγούμενο/η με χρήση πρακτικών εργαλείων και τεχνικών επικοινωνίας |
| 7. | Τον εντοπισμό και την αποτελεσματική διαχείριση παραγόντων που επηρεάζουν το πρόγραμμα του/ης καθοδηγούμενου/ης |
| 8. | Την ανάπτυξη λύσεων σε προβλήματα που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας mentoring λαμβάνοντας υπόψη τη συμμετοχή του/ης καθοδηγούμενου/ης |
| 9. | Την ανακάλυψη προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν σχετικά με την ικανοποίηση του/ης καθοδηγούμενου/ης από την εργασία και τη παροχή βοήθειας για την εύρεση λύσεων |
| 10. | Τη συμφωνία και την καταγραφή της αλληλεπίδρασης, των αποτελεσμάτων και της προόδου του/ης καθοδηγούμενου/ης ως προς τους στόχους και τους σκοπούς σύμφωνα με τις απαιτήσεις της επιχείρησης |
| 11. | Την αναθεώρηση της μαθησιακής προόδου του/ης καθοδηγούμενου/ης σε τακτά χρονικά διαστήματα, εκφράζοντας την πρόοδο ως προς τους στόχους, αναθεωρώντας και τροποποιώντας τους στόχους και λαμβάνοντας συγκεκριμένες υποστηρικτικές δράσεις όπου είναι απαραίτητο για την ενίσχυση της προόδου |
| 12. | Να διασφαλιστεί ότι πληρούνται όλες οι απαιτήσεις της επίσημης αξιολόγησης και της υποβολής αναφορών |
| 13. | Τη διατήρηση αρχείων των αλληλεπιδράσεων σε κατάλληλη μορφή που θα είναι σύμφωνη με τις οργανωσιακές διαδικασίες |
| 14. | Τη συμφωνία σχετικά με την επιπρόσθετη υποστήριξη ή βοήθεια που μπορεί να χρειαστούν οι καθοδηγούμενοι/ες και το σχεδιασμό από κοινού για το πώς μπορούν να έχουν πρόσβαση |
| 15. | Τη διατήρηση αρχείων δραστηριότητας mentoring σύμφωνα με την πολιτική της επιχείρησης |

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ MENTORING ACTIVITIES

| Αρ. | Γνώση και κατανόηση |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Των βασικών αρχών αθροιστικής αξιολόγησης των προγραμμάτων mentoring στο χώρο εργασίας |
| 2. | Των μεθόδων και εργαλείων (συμπεριλαμβανομένων των εργαλείων αξιολόγησης και μεθόδων ερμηνείας, συμπεριλαμβανομένου και των τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών – ΤΠΕ) για παρακολούθηση, αναθεώρηση και αξιολόγηση της διαδικασίας mentoring |
| 3. | Των μεθόδων για την ανάλυση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης, καθώς επίσης και της χρήσης τους, προκειμένου να εντοπιστούν τα προς βελτίωση σημεία |
| 4. | Συγκεκριμένων αρχών για την τεκμηρίωση και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης |
| 5. | Των απαιτήσεων διατήρησης αρχείου για έγγραφα σχετικά με την αξιολόγηση των δραστηριοτήτων mentoring |

| Αρ. | Κριτήρια απόδοσης, δεξιότητες για: |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Την εφαρμογή μεθόδων και εργαλείων αξιολόγησης (όπως ορόσημα απόδοσης, αξιολόγηση απόδοσης καθώς και επίσημες συνεντεύξεις ή ανεπίσημες συζητήσεις με τον/ην καθοδηγούμενο/η) για τη διαδικασία mentoring |
| 2. | Την αξιολόγηση του ατομικού προγράμματος του/ης καθοδηγούμενου/ης όσον αφορά στην αποτελεσματικότητά του για την επίτευξη των μαθησιακών στόχων |
| 3. | Την καταγραφή και παρουσίαση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης |
| 4. | Την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων από τη διαδικασία της αξιολόγησης, τον εντοπισμό σημείων για βελτίωση και τη λήψη απαραίτητων δράσεων |
| 5. | Τη διασφάλιση ότι η αξιολόγηση του προγράμματος mentoring στο χώρο εργασίας είναι συστηματική λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της αυτο-αναθεώρησης του/ης καθοδηγούμενου/ης και την ανατροφοδότηση από εμπλεκόμενους |
| 6. | Ensure that results of evaluation of the work-based mentoring programme are taken into account for the improvement of the programme and organisational procedures and this information is passed on to relevant stakeholders |
| 7. | Την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της συγκεκριμένης θέσης εργασίας για την παροχή σχετικών ευκαιριών μάθησης, την υποστήριξη και τη λήψη δράσεων για τη βελτίωση του λαμβάνοντας υπόψη εξωτερικές επιρροές |
| 8. | Τη διατήρηση αρχείων της αξιολόγησης του mentoring σύμφωνα με την πολιτική της επιχείρησης |

ΚΟΙΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΤΩΝ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

| Αρ. | Συμπεριφορές |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Λήψη ευθύνης για την προσέγγιση του/της στην εργασία και το ρόλο του/της |
| 2. | Δημιουργία και διατήρηση σχέσεων για εκτεταμένες περιόδους |
| 3. | Δράση με τρόπο που να δείχνει προθυμία παροχής βοήθειας στον/ην καθοδηγούμενο/η |
| 4. | Δημιουργία και διατήρηση αποτελεσματικής σχέσης με τον/ην καθοδηγούμενο/η που θα τον/ην βοηθήσει να πλησιάσει τους επαγγελματικούς στόχους |
| 5. | Σεβασμός στην ανάγκη του πελάτη για πληροφορίες, δέσμευση και εμπιστευτικότητα σύμφωνα με τις νομικές και οργανωσιακές απαιτήσεις |
| 6. | Προσαρμογή του προσωπικού στυλ του μέντορα προκειμένου να ταυτιστεί με διαφορετικούς τύπους καθοδηγούμενων |
| 7. | Αποτελεσματική ακρόαση και ανταπόκριση και έλεγχος κατανόησης |
| 8. | Προσπάθεια κατανόησης των αναγκών των ανθρώπων και παρακίνηση |
| 9. | Πρόκληση αμφίδρομης ανταλλαγής πληροφοριών και ανατροφοδότησης με τον/ην καθοδηγούμενο/η και άλλους |
| 10. | Ενεργοποίηση του/ης καθοδηγούμενου/ης να αναλάβει ευθύνη και να οικειοποιηθεί τους στόχους |
| 11. | Συμμόρφωση και διασφάλιση ότι οι άλλοι συμμορφώνονται με τις νομικές απαιτήσεις, τους κανονισμούς της επιχείρησης, την οργανωσιακή πολιτική και διαδικασίες και τους κανόνες επαγγελματικής δεοντολογίας |
| 12. | Εντοπισμός ευκαιριών για mentoring |
| 13. | Ενθάρρυνση των συναδέλφων και των ενδιαφερόμενων μερών να αναγνωρίσουν το mentoring ως έναν τρόπο για να δημιουργήσουν και να υποστηρίξουν μια κουλτούρα μάθησης και ανάπτυξης στην επιχείρηση |

Project number: 2016-1-PL01-KA202-026809

Αυτό το έργο χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση (ανακοίνωση) δεσμεύει μόνο το συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.