

ecomentor

Mentoring w sektorze eko-przemysłu



Erasmus+

Tytuł dokumentu:	Mentoring w sektorze eko-przemysłu
Rezultat pracy intelektualnej nr:	Intellectual Output 6
Rezultat projektu nr:	D 6.1
Nazwa pliku:	Ecomentor_IO6_Monograph_final_version
Wersja dokumentu:	Wersja końcowa
Poziom rozpowszechnienia:	Publiczny
Autor odpowiedzialny:	IOŚ-PIB ITeE-PIB DIMITRA ICERMS SINERGIE
Recenzent:	IOŚ-PIB
Data:	Wrzesień 2018

Spis treści

O projekcie	2
Wstęp	3
Standard kompetencji zawodowych mentorów w sektorze eko-przemysłu	5
Modułowy program szkoleniowy dla mentorów w eko-przemysłu	11
Założenia programowe i organizacyjne szkolenia	13
Moduły szkolenia zawodowego i jednostki modułowe	15
Moduł 1 – Planowanie działań w zakresie mentoringu.....	15
Moduł 2 – Realizacja działań w zakresie mentoringu	19
Moduł 3 – Ocena działań w zakresie mentoringu.....	25
Ecomentor – kurs blended learning.....	29
System certyfikacji dla mentorów w eko-przemysłu	33
Walidacja i uznawanie.....	34
Certyfikacja kandydata.....	38
Podsumowanie	39

1

Darmowe zdjęcia ze strony unsplash.com

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

O projekcie

<i>Tytuł projektu</i>	WDRAŻANIE MODELU CERTYFIKACJI MENTORÓW W SEKTORACH EKO-PRZEMYSŁU
-----------------------	---

<i>Akronim projektu</i>	EcoMentor
<i>Program</i>	Erasmus+
<i>Akcja kluczowa</i>	Cooperation for innovation and the exchange of good practices
	Nr projektu: 2016-1-PL01-KA202-026809
<i>Czas trwania</i>	01-11-2016 – 31-10-2018
<i>Strona internetowa</i>	www.ecommentor.ios.edu.pl

2

<i>Partnerzy</i>	Instytut Ochrony Środowiska – Państwowy Instytut Badawczy Polska www.ios.edu.pl 
	Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy Polska www.itee.radom.pl 
	SINERGIE Soc. Cons. a r.l. Włochy www.sinergie-italia.com 
	ICERMS Ltd. Wielka Brytania www.icerms.com 
	DIMITRA EDUCATION & CONSULTING S.A. Grecja www.dimitra.gr 

Wstęp

Strategia Europa 2020 nosi podtytuł „Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”. Bazuje ona na priorytetach, które mają wyjaśnić charakter celów rozwoju i przewodnich, służących jako odniesienie dla UE w 2020 roku w zakresie zatrudnienia, edukacji, włączania społecznego, badań i rozwoju, klimatu i energii. Do flagowych inicjatyw w tej strategii należy m.in.:

- „Europa efektywnie korzystająca z zasobów”, aby pomóc oddzielić wzrost gospodarczy od użycia zasobów, wesprzeć zmianę w kierunku gospodarki niskowęglowej, zwiększyć wykorzystanie odnawialnych źródeł energii, zmodernizować branżę transportową i promować wydajność energetyczną.
- „Polityka przemysłowa w erze globalizacji”, aby ulepszyć środowisko biznesowe, głównie dla MŚP, oraz wesprzeć rozwój silnej i trwałej bazy przemysłowej będącej w stanie rywalizować globalnie.
- „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”, aby zmodernizować rynki pracy i wzmocnić ludzi poprzez rozwój ich umiejętności przez cykl życia w celu wzrostu uczestnictwa w rynku pracy i lepszego dopasowania popytu na pracę i podaży, w tym poprzez mobilność siły roboczej.

Rozwój i tworzenie miejsc pracy spowoduje nowe możliwości biznesowe. Zarządzanie ekosystemem i zasobami, energia odnawialna, eko-przemysł i recykling mają szczególnie wysoki potencjał względem wzrostu zatrudnienia. Polityki środowiskowe przyczyniają się do tworzenia nowych miejsc pracy i włączenia społecznego w UE. Mogą tworzyć nowy popyt na produkty i usługi przyjazne środowisku, umożliwiając eko-przemysłowi rozwijanie działalności i przyjmowanie nowych pracowników.

Jak wspomniano w Bruges Communiqué, Work Based Learning (WBL) stanowi podstawę społecznej spójności obecnych i przyszłych pracowników, jak również rozwoju zawodowego i osobistego. Warto uwzględniać WBL w działaniach strategicznych na poziomie krajowym i międzynarodowym. Koncepcja tego projektu jest w zgodzie również ze strategią Europa 2020, a szczególnie z „Programem na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”, oraz nawiązuje do strategicznych priorytetów Programu Erasmus+.

Pomimo tak dużego interesu politycznego, potencjał WBL zdaje się być wciąż nieodkryty, szczególnie w obszarze kształcenia ustawicznego. Uzasadnione było więc podejmowanie działań, których celem jest zwiększenie użycia WBL w obszarze ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, jak również poprawa jego jakości i skuteczności. Do kluczowych czynników wysokiej jakości WBL należą kompetencje edukatorów – osób uczestniczących w procesach edukacyjnych i je koordynujących. Najważniejsza jest koncentracja na pracownikach reprezentujących firmy, w których odbywa się szkolenie praktyczne – mentorach.

Odpowiedni mentoring w eko-przemysle wiąże się z kompetencjami, doświadczeniem i prawidłowo określoną rolą mentora oraz podopiecznego. Skuteczność procesu mentoringu zależy w dużym stopniu od kompetencji i cech osobowościowych mentora, który odpowiada za prawidłową relację z podopiecznym i jego rozwój zawodowy. Stąd rzeczywista potrzeba opracowania standardu kompetencji, programu szkoleniowego oraz procedur potwierdzania i certyfikowania kompetencji mentoringu w eko-przemysle. Projekt „Wdrażanie modelu certyfikacji mentorów w sektorach eko-przemysłu” odpowiada na zidentyfikowaną potrzebę w zakresie braku możliwości potwierdzania kompetencji przez osoby, które zajmują się mentoringiem w eko-przemysle. Dzięki результатам tego projektu w formie standardu kompetencji i procedury certyfikacji, będzie to możliwe do wdrożenia. Wszystkie podmioty zainteresowane otrzymają treść szkoleniową, narzędzia i procedury certyfikacji.

Punktem wyjścia do projektu były ramy ogólnych kompetencji mentorów, opracowane w ramach zakończonego projektu CertiMenTu „Certyfikacja mentorów i tutorów” na podstawie doświadczenia partnerstwa projektu. Doświadczenie instytucji partnerskich w obszarze „gospodarki ekologicznej” i „pracy przyjaznej dla środowiska” pozwoliło na oczekiwanie, że kompetencje mentorów w eko-przemysle wymagały pewnego przystosowania do określonego charakteru eko-przemysłu. W projekcie EcoMentor ramy z CertiMenTu zweryfikowano i skorygowano w drodze badań w realnych miejscach pracy w podmiotach eko-przemysłu.



Standard kompetencji zawodowych mentorów w sektorze eko-przemysłu



Standard kompetencji zawodowych mentorów w sektorze eko-przemysłu

Prace nad standardem kompetencji zawodowych dla mentorów w sektorze eko-przemysłu skupiły się na pracownikach małych i średnich przedsiębiorstwach z następujących podsektorów eko-przemysłu: gospodarka odpadami, recykling materiałów i energia odnawialna, które są istotne dla wszystkich krajów uczestniczących i znajdują się w obszarze doświadczenia partnerów projektu.

Szczegółową metodologię oparto na strategii badań ilościowych i jakościowych, metodach, technikach i narzędziach badawczych wywodzących się z badań laboratoryjnych, kształcenia zawodowego i psychologii. Kończącą metodologię i badanie identyfikujące wymagania standardu kompetencji opracowano oraz przeprowadzono pośród aktywnych mentorów we wszystkich krajach partnerskich.

Po opracowaniu początkowej wersji standardu kompetencji zawodowych, przeprowadzono konsultacje i ewaluację na dwóch poziomach: poprzez forum internetowe pośród interesariuszy (członkowie sieci i aktywni mentorzy w przedsiębiorstwach eko-przemysłu) oraz poprzez bezpośrednią konsultację z aktywnymi mentorami w eko-przemysle.

Rezultaty procedury ewaluacji, w tym wnioski i sugestie z dyskusji na forum, wyniki kwestionariusza oraz ewaluacje mentorów poddano analizie i uwzględniono podczas dopracowywania wersji końcowej standardu kompetencji zawodowych.

Struktura standardu kompetencji zawodowych odnosi się do trzech rodzajów deskryptorów stosowanych w EQF (wiedza, umiejętności, kompetencje – KSC). Kompetencje mentorów powinny być zdefiniowane na poziomie 5 lub 6 EQF.

Standard kompetencji zawodowych mentora w eko-przemysle oparto na modelu uwzględniającym:

- zadania zawodowe;
- listę kompetencji zawodowych;
- relacje pomiędzy kompetencjami zawodowymi a poziomem kwalifikacji w Europejskich Ramach Kwalifikacji;
- opis powszechnych kompetencji społecznych.

Koncepcja ESCO (europejska terminologia z dziedziny umiejętności, kompetencji i zawodów), zakładająca związek pomiędzy umiejętnościami i kompetencjami pracowników w kilku tysiącach miejsc pracy z zawodami w klasyfikacji ISCO-08, również została uwzględniona.

Mentorów określa się jako doświadczonych pracowników, których firma wybrała do pomocy nowym pracownikom lub obecnym pracownikom w uzyskaniu nowych kwalifikacji zawodowych. Mentor zapewnia nadzór, wsparcie osoby uczącej się i wskazówki dla podopiecznych w miejscu pracy w procesie zdobywania kwalifikacji. Można to dotyczyć również podopiecznych uczestniczących w stażach lub formalnych praktykach w firmie.

Osoba pełniąca rolę „mentora w eko-przemysle” powinna wykazywać w obszarze następujących kompetencji:

- Planowanie działań w zakresie mentoringu.
- Realizacja działań w zakresie mentoringu.
- Ocena działań w zakresie mentoringu.

Pełna wersja standardu: <http://ecommentor.ios.edu.pl/pl/>

PLANOWANIE DZIAŁAŃ MENTORSKICH	
Nr	Wiedza i rozumienie
1.	Wartości, etyka i zasady leżące u podstaw mentoringu
2.	Rola mentora w procesie uczenia się
3.	Etapy procesu mentoringu i czynniki decydujące o powodzeniu na każdym etapie
4.	Informacje i zasoby potrzebne do mentoringu
5.	Modele i metody analizy i identyfikacji z osobą uczącą się, jej potrzebami i wymaganiami, które mentoring może spełnić
6.	Sposoby skutecznego ustanawiania zasad i granic relacji mentoringu
7.	Metody identyfikacji celów uczenia się i celów osoby uczącej się, które program mentoringu w miejscu pracy ma zrealizować
8.	Wymogi prawne i organizacyjne związane z ochroną danych, prywatnością i poufnością
9.	Zasady edukacji osób dorosłych oraz kształcenia i szkolenia zawodowego
10.	Różne style uczenia się i zdolność do uczenia się
11.	Metody stosowane w celu opracowania i uzgodnienia planów osoby uczącej się oraz wdrożenia programów uczenia się, w tym harmonogram, cele, miary sukcesu oraz wymogi związane z analizą i oceną
12.	Sposoby przygotowania i uzgadniania ustaleń umownych z osobą uczącą się zgodnie z zasadami i procedurami organizacyjnymi
13.	Rozumienie wymogów rejestracji dokumentów dotyczących procesu planowania mentoringu
Nr	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.	Identyfikacja i uzgodnienie z osobą uczącą się jej wymogów, które może spełnić mentoring
4.	Ustalanie zasad i granic relacji i komunikacji w procesie mentoringu oraz umiejętność ich modyfikowania i podtrzymywania
5.	Ocenianie i zaspokajanie indywidualnych potrzeb i celów osoby uczącej się za pomocą modeli i metod
6.	Ocena, które rodzaje uczenia się byłyby najskuteczniejsze dla osoby uczącej się
7.	Ustalanie i opracowanie planu programu mentorskiego wspólnie z osobą uczącą się i, jeżeli to konieczne, kluczowymi osobami w organizacji
8.	Stosowanie ustrukturyzowanych celów uczenia się do planowania uczenia się w miejscu pracy, uzgadnianie z osobą uczącą się odpowiednich mierników sukcesu do analizy i ewaluacji
9.	Zapewnienie, że ustalenia umowne odzwierciedlają oczekiwane rezultaty programu mentoringu są określone przed rozpoczęciem procesu mentoringu i uzgodnienie z osobą uczącą się zasad ich rejestrowania i aktualizowania
10.	Prowadzenie rejestrów planowania mentora zgodnie z polityką korporacyjną

PROWADZENIE DZIAŁAŃ MENTORSKICH	
Nr	Wiedza i rozumienie
1.	Zasady, podejścia i metody mentoringu w kontekście wdrożenia odnoszących sukces programów uczenia się w miejscu pracy
2.	Zasady i procedury organizacyjne odpowiednie dla procesu mentoringu (zapis interakcji, celów i zamierzeń; zapis zawarcia relacji mentoringu i kontraktu)

3.	Kontekst, metody pracy, zasoby i personel pracodawcy istotne dla procesu uczenia się w miejscu prac
4.	Rola osób i innych zasobów, przyczyniających się do osiągnięcia sukcesu przez osoby uczące się w miejscu pracy
5.	Czynniki i bariery wpływające na proces mentoringu w miejscu pracy
6.	Procedury skutecznego ustosunkowywania się do obaw osoby uczącej się w procesie mentoringu
7.	Teorie, metody i modele rozwiązywania konfliktów, zasady i techniki aktywnego słuchania w procesie mentoringu
8.	Źródła wsparcia przy radzeniu sobie z problemami w relacji z osobą uczącą się, wykraczającymi poza własne doświadczenie
9.	Zasady i metody oceny i monitorowania postępów osoby uczącej się oraz przekazywania informacji zwrotnych i sposobów umożliwiających osobie uczącej się zmianę celów na podstawie postępów
10.	Podstawowe zasady ewaluacji formatywnej programów mentoringu w miejscu pracy
11.	Wymagania w odniesieniu do analizowania, oceny i raportowania efektów programu mentoringu
12.	Rozumienie wymogów rejestracji dokumentów dotyczących działań w zakresie mentoringu
Nr	Umiejętności
1.	Stosowanie określonych technik i metod mentoringu w celu realizacji rezultatów uczenia się i celów osoby uczącej się, w tym motywacji do adaptacji nowego zachowania, uwzględniania różnych alternatyw i wybierania tej najodpowiedniejszej
2.	Praca z osobą uczącą się prowadząca do osiągnięcia wyników w uczeniu się
3.	Tworzenie i negocjowanie satysfakcjonujących warunków uczenia się, zapewniające osobie uczącej się wsparcie przy realizacji celów programu mentoringu w sektorze eko-przemysłu
4.	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
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.	Identyfikacja i skuteczne zarządzanie czynnikami oddziałującymi na program osoby uczącej się
8.	Opracowanie rozwiązań problemów wynikłych podczas procesu mentoringu, z uwzględnieniem wkładu osoby uczącej się
9.	Identyfikowanie możliwych problemów dotyczące satysfakcji z pracy osoby uczącej się oraz pomaganie w ich rozwiązaniu
10.	Uzgadnianie z osobą uczącą się i zapisywanie interakcji, celów i postępów w osiąganiu celów, w zgodzie z wymaganiami programu mentoringu i organizacji
11.	Analiza postępów edukacyjnych z osobą uczącą się w regularnych odstępach czasu, z uwzględnieniem postępów względem celów i zamierzeń, analizą i zmianą celów i zamierzeń oraz podejmowanie odpowiednich działań wspierających w razie potrzeby, aby pomóc w postępach
12.	Zapewnienie spełnienia wszystkich wymagań oceny formalnej i raportowania podczas mentoringu
13.	Zachowywanie zapisów interakcji w odpowiednim formacie zgodnie z procedurami organizacyjnymi
14.	Uzgadnianie, jakiego dalszego wsparcia lub pomocy osoby uczące się mogą potrzebować i planowanie z nimi sposobu ich oceny
15.	Prowadzenie ewidencji działań w zakresie mentoringu zgodnie z polityką korporacyjną

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 (łącznie z narzędziami oceny i metodami interpretacji wyników, w tym z wykorzystaniem narzędzi informatycznych) do monitorowania, analizy i oceny procesu mentoringu
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.	Rozumienie wymogów przechowywania zapisów dokumentów dotyczących ewaluacji działań w zakresie mentoringu
Nr	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.	Ocena indywidualnych wyników procesu mentoringu osoby uczącej się oraz analiza skuteczności osiągania celów uczenia się
3.	Dokumentowanie i prezentowanie wyników oceny programu i efektów mentoringu
4.	Wnioskowanie na podstawie wyników oceny, identyfikowanie obszarów wymagających poprawy i podejmowanie stosownych działań podczas mentoringu
5.	Zapewnienie, że ewaluacja programu mentoringu w miejscu pracy jest wykonywana systematycznie, z uwzględnieniem rezultatów samooceny osoby uczącej się i informacji zwrotnych od odpowiednich interesariuszy
6.	Zapewnienie uwzględnienia wyników ewaluacji programu mentoringu w miejscu pracy dla udoskonalenia programu i procedur organizacyjnych, jak również przekazania tych informacji odpowiednim interesariuszom
7.	Ocena skuteczności danego stanowiska pracy w kreowaniu możliwości uczenia się, udzielanie wsparcia oraz w razie potrzeby podejmowanie działań doskonalących program i proces mentoringu
8.	Zachowanie zapisów oceny mentoringu zgodnie z polityką korporacyjną

ZESTAW WSPÓLNYCH KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH DLA MENTORÓW	
Nr	Postawy
1.	Bierze odpowiedzialność za swoją rolę, wkład i efekty mentoringu
2.	Buduje i utrzymuje dobre stosunki z osobą uczącą się przez długie okresy
3.	Postępuje w taki sposób, aby pokazać osobie uczącej się, że chce mu pomóc
4.	Tworzy i utrzymuje skuteczne relacje zawodowe z osobą uczącą się, które pomogą osiągnąć cele mentoringu i cele zawodowe
5.	Szanuje potrzeby osoby uczącej się dotyczące informacji, zaangażowania i poufności w zakresie wymogów prawnych i organizacyjnych
6.	Dostosowuje swój sposób bycia tak, aby współgrał z różnymi postawami osób uczących się
7.	Efektywnie słucha i odpowiada oraz sprawdza rozumienie osoby uczącej się
8.	Stara się zrozumieć potrzeby i motywacje osoby uczącej się
9.	Zachęca do wzajemnej wymiany informacji i opinii między uczącymi się osobami
10.	Umożliwia osobie uczącej się branie odpowiedzialności za swoje cele, zadania i rezultaty mentoringu

11.	Przestrzega i upewnia się, że spełniane są wymagania prawne, regulacje branżowe, zasady organizacyjne i kodeksy zawodowe
12.	Identyfikuje możliwości mentoringu
13.	Zachęca współpracowników i innych zainteresowanych do uznania mentoringu jako sposobu na tworzenie i wspieranie uczenia się i rozwoju w danej organizacji



Modułowy program szkoleniowy dla mentorów w eko-przemysłe



Modułowy program szkoleniowy dla mentorów w eko-przemysle

Niniejszy modułowy program szkoleniowy został opracowany na podstawie analizy wymagań pracodawców uwzględnionych w opisie „Standardu kompetencji zawodowych dla mentora w eko-przemysle”.

Wstępny zestaw modułów do kursu szkoleniowego dla mentorów w eko-przemysle omówiono z partnerami i skonsultowano z interesariuszami z obszaru eko-przemysłu. Na podstawie rezultatów tych dyskusji i konsultacji powstała końcowa lista modułów. Dla każdego modułu kursu określono rezultaty uczenia się (LO) i pogrupowano je w jednostki rezultatów uczenia się (ULO). Jednostki rezultatów uczenia się opracowano w sposób spójny z ECVET i EQF.

12

Ewaluację wstępnej wersji programu szkoleniowego przeprowadzono na dwóch poziomach: poprzez forum internetowe pośród interesariuszy (członkowie sieci i aktywni mentorzy w przedsiębiorstwach eko-przemysłu) oraz poprzez bezpośrednią konsultację z aktywnymi mentorami w eko-przemysle. Rezultaty procedury ewaluacji poddano analizie i uwzględniono podczas dopracowywania wersji końcowej programu szkoleniowego.

Program szkoleniowy opracowano nie tylko z myślą o wysoce wykwalifikowanym zawodowym kursie szkoleniowym zakończonym certyfikacją, ale też po to, aby umożliwić podniesienie kwalifikacji mentorom, którzy już mają doświadczenie w tym zakresie, ale chcą poszerzyć swoją wiedzę.

Program składa się z trzech modułów szkolenia zawodowego i ośmiu jednostek modułowych, równoważnych względem zadań zawodowych wykonywanych w pracy mentora.

Każdy moduł szkolenia zawodowego obejmuje rezultaty uczenia się, listę jednostek modułowych, schemat systemu jednostek modułowych, zalecaną literaturę oraz materiały źródłowe.

Program jednostek modułowych obejmuje rezultaty uczenia się, propozycje materiałów edukacyjnych, propozycje ćwiczeń, propozycje zasobów dydaktycznych, zalecenia metodyczne w obszarze wdrożenia jednostek modułowych oraz propozycje metod weryfikacji i oceny osiągnięć kandydata.

Struktura programu szkoleniowego jest elastyczna. Jej moduły i jednostki modułowe można aktualizować (modyfikować, uzupełniać lub wymieniać) bez uszczerbku dla integralności struktury programu. Umożliwia to dostosowanie treści do zmieniających się potrzeb rynku pracy, rozwoju naukowego i technologicznego oraz możliwości osób uczących się.

Szkolenie oparte na tym programie modułowym charakteryzują następujące cechy:

- proces nauczania i uczenia się zorientowany na osiąganie konkretnych, mierzalnych rezultatów uczenia się w formie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych umożliwiających wykonywanie określonych zadań zawodowych
- szerokie zastosowanie zasady transferu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych dotychczas zdobytych przez kandydata w trakcie edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej (w środowisku pracy)
- uczenie się głównie przez działanie, z zastosowaniem aktywizujących metod nauczania, które z jednej strony zachęcają do aktywności, kreatywności, zdolności osoby uczącej się do samooceny, a gdzie z drugiej strony rolą trenera jest bycie doradcą, partnerem, projektantem, organizatorem i ewaluatorem procesu dydaktycznego

Po zrealizowaniu wszystkich jednostek modułowych przewidzianych w programie, uczestnicy szkolenia otrzymują zaświadczenie o ukończeniu szkolenia, potwierdzające ich kompetencje wymagane dla zawodu „Mentor w eko-przemysle”.

Pełna wersja modułowego programu: <http://ecommentor.ios.edu.pl/pl/>

Założenia programowe i organizacyjne szkolenia

Opis pozycji zawód/kwalifikacje według klasyfikacji

Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia ISCED 2011:

- Poziom 5
- Kategoria 44 (Kształcenie ogólne ponadgimnazjalne)
- Podkategoria 444 (Uznane ukończenie krótkiego ogólnego programu (lub etapu) ponadgimnazjalnego niewystarczające do ukończenia poziomu)

Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Zawodów (ISCO-08)

- Grupa 2424 Specjaliści do spraw szkoleń i rozwoju kadr

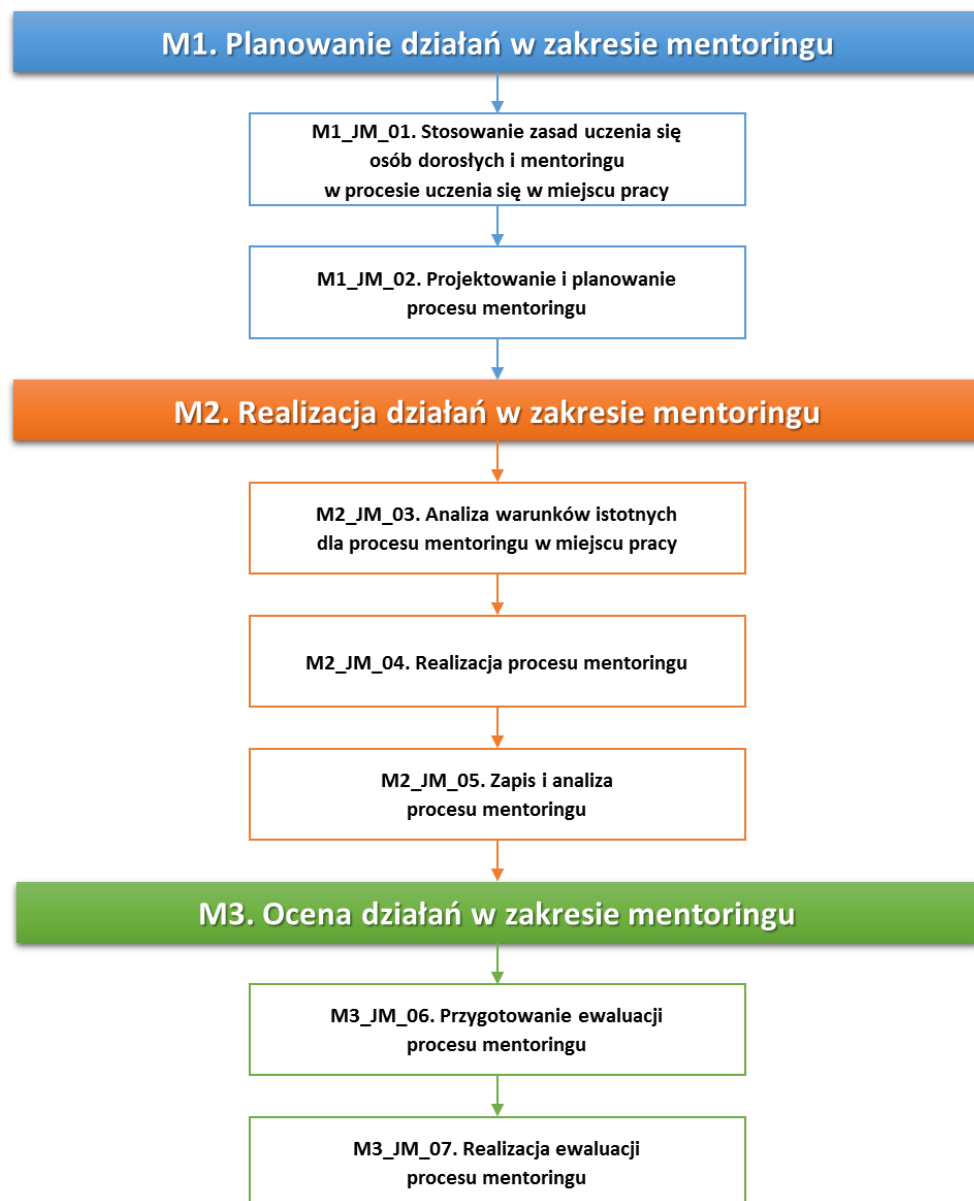
Europejskie Ramy Kwalifikacji

- Poziom 5

Zalecenia dotyczące organizacji procesu nauczania i uczenia się

Program szkolenia należy realizować zgodnie z załączoną propozycją (zob. schemat poniżej) „Mapy dydaktycznej modułowego programu szkolenia zawodowego”. Jest to system połączeń pomiędzy modułami i jednostkami modułowymi programu, określający kolejność ich wdrożenia. Służy organizatorom szkoleń do planowania procesu nauczania.

Mentor, realizując program szkolenia, powinien mieć odpowiednie podstawy w zakresie metodologii edukacji modułowej, aktywizujących metod nauczania, pomiaru dydaktycznego, jak również projektowania i opracowywania pakietów edukacyjnych.



Rys. 1. Mapa dydaktyczna modułowego programu szkoleniowego dla mentorów w eko-przemysle

Istotnym elementem organizacji procesu nauczania jest system kontroli i oceny osiągnięć edukacyjnych osoby uczącej się.

Dzięki ocenie kandydat powinien dowiedzieć się, jaki jest poziom jego osiągnięć w odniesieniu do wymogów określonych w standardzie kompetencji zawodowych. Ocenę osiągnięć edukacyjnych należy przeprowadzić z użyciem testów (ustnych, pisemnych i praktycznych), obserwacji działań uczestnika oraz pomiaru edukacyjnego. Weryfikacja i ocena osiągnięć wymagają określenia kryteriów i standardów oceny, opracowania testów osiągnięć, arkuszy obserwacyjnych i arkuszy oceny postępów.

Zasoby dydaktyczne, potrzebne w procesie szkolenia modułowego, uwzględniają pomoce i materiały edukacyjne, techniczne środki edukacyjne, dydaktyczne środki pracy.

W szkoleniu modułowym nie ma podziału na zajęcia teoretyczne i praktyczne. Formy organizacji pracy uczestników należy dostosować do treści i metod programu nauczania. Zaleca się realizację zajęć ogólnych w grupach maks. 20 osób. Ćwiczenia należy organizować w zespołach dwu-czteruosobowych lub indywidualnie.

Propozycje metod weryfikacji i oceny osiągnięć osób uczących się

Weryfikację osiągnięć uczestników szkolenia należy przeprowadzać przez cały okres wdrożenia jednostki modułowej, na podstawie ustalonych kryteriów. Wiedzę niezbędną do wykonania ćwiczeń praktycznych można zweryfikować za pomocą testów dostępnych na platformie e-learningowej. Proponuje się weryfikację umiejętności praktycznych poprzez obserwację regularności wykonywanych działań podczas realizacji ćwiczeń i oceny prezentacji wykonania danego ćwiczenia w zespole lub indywidualnie. Podczas obserwacji działań kandydata w trakcie wykonywania ćwiczeń i oceny pracy, należy zwrócić uwagę na następujące elementy:

- porównanie wykonania ćwiczenia z założeniami uwzględnionymi w instrukcji,
- weryfikacja zgodności osiągnięcia efektu uczenia się przez kandydata przewidzianego dla danego ćwiczenia.

Przed rozpoczęciem wykonania ćwiczenia należy zweryfikować wiedzę kandydata na temat ram teoretycznych przewidzianych w treści pakietów edukacyjnych na platformie e-learningowej EcoMentor. W zależności od warunków może to być test pisemny lub ustny. Kandydat może rozpocząć wykonywanie ćwiczenia tylko po zdaniu takiego testu.

Podczas działań kandydata należy obserwować pracę uczestników i oceniać rezultaty w następujących kategoriach:

- wykonane pozytywnie lub
- niewykonane pozytywnie.

W przypadku nieprawidłowego wykonania kandydat powinien jeszcze raz zrealizować ćwiczenie z powtórnią oceną jakości.

Moduły szkolenia zawodowego i jednostki modułowe

Moduł 1 – Planowanie działań w zakresie mentoringu

Jednostka modułowa M1_JM_01. Stosowanie zasad uczenia się osób dorosłych i mentoringu w procesie uczenia się w miejscu pracy

Opis jednostki modułowej M1_JM_01

Poziom EQF:	5	Poziom NQF:	5	Punkty ECVET:	0.24 (6 godzin)
Rezultaty uczenia się (osoba ucząca się)					
Wiedza		Umiejętności		Kompetencje	
- Rozumienie roli mentora w procesie uczenia się - Rozumienie zasad uczenia się osób dorosłych oraz kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)		- Umiejętność identyfikacji, które rodzaje uczenia się byłyby najskuteczniejsze dla osoby uczącej się - Umiejętność uzgadniania zasad i granic relacji mentoringu		- Działanie w sposób świadczący o chęci pomocy osobie uczącej się - Branie odpowiedzialności za swoje podejście do pracy i rolę - Identyfikacja możliwości mentoringu	
Liczba godzin nauki w ramach jednostki	zajęcia stacjonarne (F2F):		2		
	e-learning/WBL:		4		
Propozycje ćwiczeń	- Ustal potrzeby osoby uczącej się - Identyfikacja potrzeb edukacyjnych				

	- Zidentyfikuj bieżące źródła informacje przydatne do analizy potrzeb edukacyjnych - Ogólny zarys źródeł aktualnych informacji, które mogą posłużyć do analizy potrzeb edukacyjnych - Ewaluacja i wybór skutecznych metod i narzędzi identyfikacji i analizy potrzeb edukacyjnych - Ankieta jako narzędzie zbierania informacji o potrzebach edukacyjnych - Analiza przykładów dobrych praktyk identyfikacji potrzeb edukacyjnych - Zidentyfikuj potrzeby edukacyjne wybranej grupy pracowników - Opracowanie wniosków i zaleceń na podstawie analizy potrzeb edukacyjnych - Analiza dokumentów opisujących wymogi w zakresie kwalifikacji i kompetencji dla pracowników w eko-przemysle - Zbieranie przypadków zastosowania procesu mentoringu - Przeanalizuj przykłady dobrych praktyk relacji mentor-osoba ucząca się - Zaczynaj dyskusję na następujące tematy: - o Jak etyka ma się do relacji mentor-osoba ucząca się? - o Jakie elementy wiążą się z odpowiednim zachowaniem etycznym w relacji mentor-osoba ucząca się? - o Jakie elementy wiążą się z odpowiednim zachowaniem etycznym w procesie mentoringu?
Zasoby dydaktyczne	- Zestaw arkuszy dla uczestników do przeprowadzania ćwiczeń - Prezentacja PowerPoint w zakresie tematycznym jednostki modułowej - Platforma e-learningowa z dostępem do treści kursu dla mentora w eko-przemysle - Zestaw do prezentacji (projektor, komputer z dostępem do Internetu) - Tablica typu flipchart z zestawem markerów (cztery kolory) - Tablica typu flipchart z uchwytem na bloczek papieru (razem z bloczkiem papieru) - Pięć zestawów markerów dla grupy ćwiczeniowej (pięć grup ćwiczeniowych po cztery osoby każda) - Komputer z dostępem do Internetu (e-learning)

Kryteria i metody oceny dla jednostki modułowej M1_JM_01

Rezultaty uczenia się (osoba ucząca się)	Kryteria oceny (osoba ucząca się potrafi)	Metody oceny		
		Praca pisemna	Obserwacja	Dowody zaczerpnięte z pracy
1. Rozumienie roli mentora w procesie uczenia się	1.1. Definiowanie celu mentoringu w miejscu pracy	X		
	1.2. Definiowanie jako dobrych i złych przykładów praktyk skutecznych i nieskutecznych cech mentora	X		
	1.3. Definiowanie jako dobrych i złych przykładów praktyk skutecznych i nieskutecznych cech osoby uczącej się	X		
	1.4. Opisywanie korzyści z mentoringu w miejscu pracy dla osoby uczącej się i mentora	X		
	1.5. Opisywanie podstawowych zasad etycznych w relacji mentor-osoba ucząca się	X		
2. Rozumienie zasad uczenia się osób dorosłych oraz	2.1. Opisywanie stylów i możliwości uczenia się osób dorosłych oraz tego, jak wpływają one na relację mentor-osoba ucząca się	X		

kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)	2.2. Opisywanie zasad kształcenia zawodowego	X		
	2.3. Opisywanie zasad formułowania rezultatów uczenia się i ich opracowanie	X		
3. Umiejętność identyfikacji, które rodzaje uczenia się byłyby najskuteczniejsze dla osoby uczącej się	3.1. Identyfikacja prawidłowych metod uczenia się odpowiednich pod względem uzgodnionych celów uczenia się i zidentyfikowanych potrzeb edukacyjnych osoby uczącej się	X	X	
	3.2. Identyfikacja prawidłowych metod i technik aktywizujących uwzględniających wiek, zawód, doświadczenie osoby uczącej się itp.	X	X	
4. Umiejętność uzgadniania zasad i granic relacji mentoringu	4.1. Identyfikacja przeszkód dla mentoringu w obrębie organizacji (indywidualnych, zespołowych, operacyjnych, organizacyjnych)	X	X	
	4.2. Identyfikacja struktury organizacyjnej, kultury i roli procesu mentoringu w tym kontekście	X	X	
	4.3. Analiza przesłanek i cech skutecznego porozumiewania się w ramach mentoringu	X		

Jednostka modułowa M1_JM_02. Projektowanie i planowanie procesu mentoringu

Opis jednostki modułowej M1_JM_02

Poziom EQF:	5	Poziom NQF:	5	Punkty ECVET:	0.24 (6 godzin)
Rezultaty uczenia się (osoba ucząca się)					
Wiedza		Umiejętności		Kompetencje	
- Rozumienie metod identyfikacji potrzeb, celów i zamierzeń edukacyjnych osoby uczącej się - Rozumienie metod stosowanych w celu opracowania i uzgodnienia planów osoby uczącej się oraz wdrożenia indywidualnych programów uczenia się - Rozumienie sposobów przygotowania i uzgadniania ustaleń umownych z osobą uczącą się zgodnie z zasadami i procedurami organizacyjnymi		- Umiejętność przygotowania się do procesu mentoringu w kategoriach czasu i zasobów - Umiejętność identyfikacji i dostosowania celów i potrzeb osoby uczącej się - Umiejętność planowania procesu mentoringu w miejscu pracy		- Słuchanie i skuteczne reagowanie oraz sprawdzanie zrozumienia - Uwzględnianie zapotrzebowania klienta na informacje, zaangażowanie i poufność w ramach wymogów prawnych i organizacyjnych - Zachęcanie osoby uczącej się do dwustronnej wymiany informacji i informacji zwrotnych - Umożliwienie osobie uczącej się wzięcia odpowiedzialności za swoje cele i zamierzenia	
Liczba godzin nauki w ramach jednostki	zajęcia stacjonarne (F2F):		2		
	e-learning/WBL:		4		
Propozycje ćwiczeń	- Zbieranie historii przypadków - Zbieranie najlepszych praktyk - Symulacja planowania procesu mentoringu				
Zasoby dydaktyczne	- Zestaw arkuszy dla uczestników do przeprowadzania ćwiczeń - Prezentacja PowerPoint w zakresie tematycznym jednostki modułowej - Platforma e-learningowa z dostępem do treści kursu dla mentora w eko-przemysle - Zestaw do prezentacji (projektor, komputer z dostępem do Internetu) - Tablica typu flipchart z zestawem markerów (cztery kolory)				

	- Tablica typu flipchart z uchwytem na bloczek papieru (razem z bloczkiem papieru) - Pięć zestawów markerów dla grupy ćwiczeniowej (pięć grup ćwiczeniowych po cztery osoby każda) - Komputer z dostępem do Internetu (e-learning)
--	--

Kryteria i metody oceny dla jednostki modułowej M1_JM_02

Rezultaty uczenia się (osoba ucząca się)	Kryteria oceny (osoba ucząca się potrafi)	Metody oceny		
		Praca pisemna	Obserwacja	Dowody zaczerpnięte z pracy
1. Rozumienie metod identyfikacji potrzeb, celów i zamierzeń edukacyjnych osoby uczącej się	1.1. Opisywanie aspektów rozwoju zawodowego, które można zrealizować w ramach mentoringu w miejscu pracy	X		
	1.2. Opisywanie teorii i technik wyznaczania celów i zamierzeń	X		
	1.3. Opisywanie charakteru skutecznych celów kształcenia zawodowego, które pasują do celów rozwoju organizacyjnego	X		
2. Rozumienie metod stosowanych w celu opracowania i uzgodnienia planów osoby uczącej się oraz wdrożenia indywidualnych programów uczenia się	2.1. Opisywanie podejść do planowania mentoringu w miejscu pracy	X		
	2.2. Opisywanie skutecznego planu mentoringu w miejscu pracy (rezultaty uczenia się, aktywności, informacje i zasoby)	X		
	2.3. Opisywanie rezultatów rozwoju, które można uzyskać poprzez mentoring w miejscu pracy	X		
	2.4. Opisywanie metod i praktyk uzgadniania rezultatów uczenia się	X		
	2.5. Opisywanie mierników sukcesu w uzyskiwaniu rezultatów	X		
3. Rozumienie sposobów przygotowania i uzgadniania ustaleń umownych z osobą uczącą się zgodnie z zasadami i procedurami organizacyjnymi	3.1. Wyjaśnianie zasad organizacyjnych dotyczących umowy w sprawie mentoringu	X		
	3.2. Wyjaśnianie elementów, jakie umowa w sprawie mentoringu w miejscu pracy powinna zawierać, aby gwarantować etyczną relację mentoringu	X	X	
	3.3. Opisywanie wymogów prawnych i organizacyjnych związanych z ochroną danych, prywatnością i poufnością	X		
4. Umiejętność przygotowania się do procesu mentoringu w kategoriach czasu i zasobów	4.1. Określanie zasobów potrzebnych do wdrożenia procesu mentoringu	X		X
	4.2. Zapewnianie, że wszystkie zasoby wymagane do wsparcia programu mentoringu (w tym wykwalifikowany/doświadczony personel) są dostępne			
	4.3. Przygotowanie miejsca pracy do działań w obszarze mentoringu	X		

5. Umiejętność identyfikacji i dostosowania celów i potrzeb osoby uczącej się	5.1. Uznawanie interesów i oczekiwań osoby uczącej się	X		
	5.2. Ocena mocnych i słabych stron osoby uczącej się oraz jej stylu behawioralnego	X		
	5.3. Identyfikacja i uzgodnienie celów osoby uczącej się	X		
6. Umiejętność planowania procesu mentoringu w miejscu pracy	6.1. Uzgodnienie zasad i granic relacji mentoringu oraz określenie sposobu, w jaki można je rozpoznać i utrzymać	X		
	6.2. Utworzenie i uzgodnienie z osobą uczącą się umowy w sprawie mentoringu (kontraktu) zgodnie z procedurami organizacyjnymi	X		
	6.3. Uzgodnienie programu kształcenia z osobą uczącą się oraz ewentualnie z najważniejszymi osobami w organizacji lub interesariuszami zewnętrznymi (szkoła/organizacja szkoleniowa)	X		
	6.4. Planowanie działań i zadań, aby zapewnić realizację uzgodnionych celów uczenia się, uzgadnianie z osobą uczącą się odpowiednich mierników sukcesu do analizy i ewaluacji	X		
	6.5. Opracowanie planu mentoringu i uzgodnienie go z osobą uczącą się (aktywności edukacyjne, zasoby, harmonogram)	X		

Moduł 2 – Realizacja działań w zakresie mentoringu

Jednostka modułowa M2_JM_03. Analiza warunków odpowiednich względem procesu mentoringu w miejscu pracy

Opis jednostki modułowej M2_JM_03

Poziom EQF:	5	Poziom NQF:	5	Punkty ECVET:	0.2 (5 godzin)
Rezultaty uczenia się (osoba ucząca się)					
Wiedza	Umiejętności		Kompetencje		
- Rozumienie zasad i procedur organizacyjnych odpowiednich dla procesu mentoringu - Rozumienie kontekstu operacyjnego, metod pracy, zasobów i odpowiedniego personelu organizacji zatrudniającej - Rozumienie najważniejszego personelu i wsparcia dostępnego ze strony szkoły osoby uczącej się, organizacji szkoleniowej - Rozumienie powszechnych czynników i przeszkód wpływających na proces mentoringu w miejscu pracy	- Umiejętność wyjaśnienia osobie uczącej się znaczenia terminu "kultura korporacyjna" oraz opisanie specyfiki kultury korporacyjnej danej firmy lub organizacji - Umiejętność odkrycia problemów, które mogą wynikać w zakresie satysfakcji osoby uczącej się z pracy lub procesu mentoringu, z uwzględnieniem wkładu osoby uczącej się i pomoc w ich rozwiązaniu		- Branie odpowiedzialności za swoje podejście do pracy i rolę - Uwzględnianie zapotrzebowania klienta na informacje, zaangażowanie i poufność w ramach wymogów prawnych i organizacyjnych - Zachowanie zgodności oraz zapewnienie, że inni zachowają zgodność z wymogami prawnymi, przepisami branżowymi, zasadami i procedurami organizacyjnymi oraz kodeksami zawodowymi - Identyfikacja możliwości mentoringu		

		- Zachęcanie osoby uczącej się do dwustronnej wymiany informacji i informacji zwrotnych
Liczba godzin nauki w ramach jednostki	zajęcia stacjonarne (F2F):	1
	e-learning/WBL:	4
Propozycje ćwiczeń	- Przygotuj prezentację na temat powszechnych czynników i przeszkód wpływających na proces mentoringu w miejscu pracy oraz metod ich eliminacji - Przygotuj listę konkretnych procedur organizacyjnych odpowiednich dla procesu mentoringu - Przygotowanie wersji roboczej uzgodnienia z osobą uczącą się interakcji, rezultatów i postępów względem celów i zamierzeń procesu mentoringu - Grupowe ćwiczenie symulacyjne przedstawiające proces wprowadzenia i zapoznania w organizacji	
Zasoby dydaktyczne	- Zestaw arkuszy dla uczestników do przeprowadzania ćwiczeń - Prezentacja PowerPoint w zakresie tematycznym jednostki modułowej - Platforma e-learningowa z dostępem do treści kursu dla mentora w eko-przemysle - Zestaw do prezentacji (projektor, komputer z dostępem do Internetu) - Tablica typu flipchart z zestawem markerów (cztery kolory) - Tablica typu flipchart z uchwytem na bloczek papieru (razem z bloczkiem papieru) - Pięć zestawów markerów dla grupy ćwiczeniowej (pięć grup ćwiczeniowych po cztery osoby każda) - Komputer z dostępem do Internetu (e-learning)	

Kryteria i metody oceny dla jednostki modułowej M2_JM_03

Rezultaty uczenia się (osoba ucząca się)	Kryteria oceny (osoba ucząca się potrafi)	Metody oceny		
		Praca pisemna	Obserwacja	Dowody zacerpnięte z pracy
1. Rozumienie zasad i procedur organizacyjnych odpowiednich dla procesu mentoringu	1.1. Opisanie struktury organizacyjnej, kultury i roli procesu mentoringu	X		
	1.2. Opis zasad i procedur zapisu interakcji z osobami uczącymi się	X		
2. Rozumienie kontekstu operacyjnego, metod pracy, zasobów i odpowiedniego personelu organizacji zatrudniającej	2.1. Identyfikacja i opisanie kontekstu operacyjnego, metod pracy, zasobów oraz odpowiedniego personelu organizacji zatrudniającej	X		
	2.2. Wyjaśnianie procedur kontaktu w razie potrzeby z odpowiednim personelem	X		
3. Rozumienie najważniejszego personelu i wsparcia dostępnego ze strony szkoły osoby uczącej się, organizacji szkoleniowej	3.1. Opisanie zasad i reguł współpracy pomiędzy osobą uczącą się, mentorem, organizacją zatrudniającą, szkołą osoby uczącej się lub organizacją szkoleniową	X		
	3.2. Opisywanie roli każdego interesariusza w programie mentoringu	X		

4. Rozumienie powszechnych czynników i przeszkód wpływających na proces mentoringu w miejscu pracy	4.1. Opisywanie czynników i przeszkód wpływających na proces mentoringu w miejscu pracy (indywidualnych, operacyjnych, organizacyjnych)	X		
	4.2. Opisywanie strategii minimalizacji lub przezwyciężania przeszkód wpływających na proces mentoringu w miejscu pracy	X		
5. Umiejętność wyjaśnienia osobie uczącej się znaczenia terminu „kultura korporacyjna” oraz opisanie specyfiki kultury korporacyjnej danej firmy lub organizacji	5.1. Definiowanie terminu „kultura korporacyjna”			
	5.2. Opisywanie sposobu, w jaki wartości kultury korporacyjnej wpływają na standardy etyczne w obrębie korporacji, jak również na zachowanie menedżerskie	X		
	5.3. Przedstawianie osobie uczącej się specyfiki kultury korporacyjnej organizacji			
6. Umiejętność odkrycia problemów, które mogą wynikać w zakresie satysfakcji osoby uczącej się z pracy lub procesu mentoringu, z uwzględnieniem wkładu osoby uczącej się i pomoc w ich rozwiązaniu	6.1. Identyfikacja trudności, jakie osoba ucząca się może mieć w zakresie programu, zadań zawodowych lub organizacji	X		
	6.2. Proponowanie odpowiednich środków zaradczych pod kątem tych trudności	X		
	6.3. Uzgadnianie odpowiedniego środka zaradczego z osobą uczącą się i ewentualnie z innymi	X		

Jednostka modułowa M2_JM_04. Realizacja procesu mentoringu

Opis jednostki modułowej M2_JM_04

Poziom EQF:	5	Poziom NQF:	5	Punkty ECVET:	0.48 (12 godzin)
Rezultaty uczenia się (osoba ucząca się)					
Wiedza		Umiejętności		Kompetencje	
- Rozumienie zasad, podejść i metod mentoringu w kontekście wdrożenia odnoszących sukces programów uczenia się w miejscu pracy - Rozumienie teorii, metod i modeli rozwiązywania konfliktów, których można użyć w procesie mentoringu		- Umiejętność stosowania technik i metod mentoringu w celu realizacji rezultatów i celów edukacyjnych osoby uczącej się - Umiejętność praca z osoby uczącą się przy realizacji kształcenia - Umiejętność zapewnienia, że osoba ucząca się ma odpowiedni stały poziom wsparcia ze strony kierownictwa i współpracowników w miejscu pracy w zakresie uczenia się i w miarę możliwości zadowolenia się w organizacji		- Branie odpowiedzialności za swoje podejście do pracy i rolę - Działanie w sposób świadczący o chęci pomocy osobie uczącej się - Tworzenie i utrzymywanie skutecznej relacji z osobą uczącą się, która pomoże realizować jej cele zawodowe - Dostosowanie stylu osobistego do wczuwania się w różne typy osób uczących się - Podejmowanie starań, aby zrozumieć potrzeby i motywacje innych ludzi - Umożliwienie osobie uczącej się wzięcia odpowiedzialności za swoje cele i zamierzenia	
Liczba godzin nauki w ramach jednostki		zajęcia stacjonarne (F2F):		2	
		e-learning/WBL:		10	

Propozycje ćwiczeń	- Symulacja realizacji procesu mentoringu - Wykład dotyczące teorii (np. motywacji, rozwiązywania konfliktów, ochrony danych osobowych i firmowych itp.) - Ćwiczenia polegające na odgrywaniu ról – stymulacja skutecznej komunikacji i aktywnego słuchania - Studia przypadków
Zasoby dydaktyczne	- Zestaw arkuszy dla uczestników do przeprowadzania ćwiczeń - Prezentacja PowerPoint w zakresie tematycznym jednostki modułowej - Platforma e-learningowa z dostępem do treści kursu dla mentora w eko-przemysle - Zestaw do prezentacji (projektor, komputer z dostępem do Internetu) - Tablica typu flipchart z zestawem markerów (cztery kolory) - Tablica typu flipchart z uchwytem na bloczek papieru (razem z bloczkiem papieru) - Pięć zestawów markerów dla grupy ćwiczeniowej (pięć grup ćwiczeniowych po cztery osoby każda) - Komputer z dostępem do Internetu (e-learning)

Kryteria i metody oceny dla jednostki modułowej M2_JM_04

Rezultaty uczenia się (osoba ucząca się)	Kryteria oceny (osoba ucząca się potrafi)	Metody oceny		
		Praca pisemna	Obserwacja	Dowody zaczerpnięte z pracy
1. Rozumienie zasad, podejść i metod mentoringu w kontekście wdrożenia odnoszących sukces programów uczenia się w miejscu pracy	1.1. Opisywanie najważniejszych koncepcji, zasad i praktyk mentoringu	X		
	1.2. Identyfikacja i opis modeli i narzędzi mentoringu w kontekście wdrożenia odnoszących sukces programów uczenia się w miejscu pracy	X		
	1.3. Opisywanie etapów procesu mentoringu	X		
	1.4. Opisywanie metod opracowywania odnoszących sukces programów uczenia się w miejscu pracy	X		
	1.5. Opisywanie metod aktywnego słuchania i powszechnych przeszkód w tej technice	X		
	1.6. Opisywanie strategii przygotowania relacji pomiędzy mentorem a osobą uczącą się			
2. Rozumienie teorii, metod i modeli rozwiązywania konfliktów, których można użyć w procesie mentoringu	2.1. Opisywanie, co oznacza termin "rozwiązywanie konfliktów"	X		
	2.2. Opisywanie teorii, metod i modeli odpowiednich względem rozwiązywania konfliktów	X		
3. Umiejętność stosowania technik i metod mentoringu w celu realizacji rezultatów i celów edukacyjnych osoby uczącej się	3.1. Demonstrowanie użycia modeli i narzędzi mentoringu			
	3.2. Skuteczna komunikacja z osobą uczącą się przy wykorzystaniu praktycznych narzędzi i metod komunikacji	X		
	3.3. Podejmowanie odpowiednich działań na rzecz wsparcia osoby uczącej się w realizacji jej celów			

4. Umiejętność praca z osoby uczącą się przy realizacji kształcenia	4.1. Nawiązanie skutecznej relacji zawodowej i przejrzystej komunikacji z osobą uczącą się, umożliwiając analizę postępu i zgłaszanie zastrzeżeń w regularnych odstępach czasu	X		
	4.2. Tworzenie i zapewnianie wystarczających okazji do uczenia się, aby zapewnić pomoc osobie uczącej się w realizacji celów programu kształcenia	X		
5. Umiejętność zapewnienia, że osoba ucząca się ma odpowiedni stały poziom wsparcia ze strony kierownictwa i współpracowników w miejscu pracy w zakresie uczenia się i w miarę możliwości zadowolenia się w organizacji	5.1. Wyjaśnianie osobie uczącej się jej miejsca w organizacji, podmiotu, który będzie ją oceniał, oraz któremu powinna zgłaszać wszelkie pytania i problemy	X		
	5.2. Przedstawienie osoby uczącej się pozostałym członkom załogi oraz wyznaczonej osobie, u której osoba ucząca się może uzyskać pomoc i informacje	X		
	5.3. Zapewnienie, że osoba ucząca się otrzyma odpowiednie wprowadzenie (podstawy organizacji, zadanie, w jakie obecnie organizacja jest zaangażowana, lokalizacja zasobów, sprzęt i obiekty)	X		

Jednostka modułowa M2_JM_05. Zapis i analiza procesu mentoringu

Opis jednostki modułowej M2_JM_05

Poziom EQF:	5	Poziom NQF:	5	Punkty ECVET:	0.28 (7 godzin)
Rezultaty uczenia się (osoba ucząca się)					
Wiedza		Umiejętności		Kompetencje	
- Rozumienie zasad i metod oceny i monitorowania postępów osoby uczącej się oraz przekazywania informacji zwrotnych - Rozumienie metod i narzędzi analizy procesu mentoringu - Rozumienie wymogów organizacyjnych pod kątem zapisu i raportowania interakcji, rezultatów i postępów w ramach procesu mentoringu w miejscu pracy		- Umiejętność uzgadniania i zapisu interakcji, rezultatów i postępów względem celów i zamierzeń osoby uczącej się zgodnie z wymogami organizacyjnymi - Umiejętność analizy postępów edukacyjnych z osobą uczącą się w regularnych odstępach czasu		- Budowanie i utrzymywanie dobrych stosunków przez długie okresy - Branie odpowiedzialności za swoje podejście do pracy i rolę - Tworzenie i utrzymywanie skutecznej relacji z osobą uczącą się, która pomoże realizować jej cele zawodowe - Uwzględnianie zapotrzebowania klienta na informacje, zaangażowanie i poufność w ramach wymogów prawnych i organizacyjnych	
Liczba godzin nauki w ramach jednostki	zajęcia stacjonarne (F2F):		1		
	e-learning/WBL:		6		
Propozycje ćwiczeń	- Symulacja realizacji procesu mentoringu - Wykład dotyczące teorii (np. motywacji, rozwiązywania konfliktów, ochrony danych osobowych i firmowych itp.) - Ćwiczenia polegające na odgrywaniu ról – stymulacja skutecznej komunikacji i aktywnego słuchania - Studia przypadków				
Zasoby dydaktyczne	- Zestaw arkuszy dla uczestników do przeprowadzania ćwiczeń - Prezentacja PowerPoint w zakresie tematycznym jednostki modułowej				

	- Platforma e-learningowa z dostępem do treści kursu dla mentora w eko-przemysle - Zestaw do prezentacji (projektor, komputer z dostępem do Internetu) - Tablica typu flipchart z zestawem markerów (cztery kolory) - Tablica typu flipchart z uchwytem na bloczek papieru (razem z bloczkiem papieru) - Pięć zestawów markerów dla grupy ćwiczeniowej (pięć grup ćwiczeniowych po cztery osoby każda) - Komputer z dostępem do Internetu (e-learning)
--	---

Kryteria i metody oceny dla jednostki modułowej M2_JM_05

Rezultaty uczenia się (osoba ucząca się)	Kryteria oceny (osoba ucząca się potrafi)	Metody oceny		
		Praca pisemna	Obserwacja	Dowody zaczerpnięte z pracy
1. Rozumienie zasad i metod oceny i monitorowania postępów osoby uczącej się oraz przekazywania informacji zwrotnych	1.1. Opisywanie metod oceny i monitorowania postępów osoby uczącej się	X		
	1.2. Opisywanie podstawowych zasad przekazywania konstruktywnych informacji zwrotnych osobie uczącej się	X		
	1.3. Opisywanie metod przekazywania konstruktywnych informacji zwrotnych	X		
2. Rozumienie metod i narzędzi analizy procesu mentoringu	2.1. Opisywanie metod i narzędzi analizy procesu mentoringu w miejscu pracy	X		
	2.2. Opisywanie czynników do uwzględnienia w ocenie skuteczności rezultatów mentoringu	X		
3. Rozumienie wymogów organizacyjnych pod kątem zapisu i raportowania interakcji, rezultatów i postępów w ramach procesu mentoringu w miejscu pracy	3.1. Opisywanie zasad i procedur organizacyjnych w obszarze analizy, oceny i raportowania w sprawie procesu mentoringu w miejscu pracy			
4. Umiejętność uzgadniania i zapisu interakcji, rezultatów i postępów względem celów i zamierzeń osoby uczącej się zgodnie z wymogami organizacyjnymi	4.1. Identyfikacja odpowiednich metod zapisu interakcji, rezultatów i postępów względem celów i zamierzeń	X	X	X
	4.2. Ocena odpowiedniości wybranych metod zapisu interakcji, rezultatów i postępów względem celów i zamierzeń	X		
	4.3. Uzgodnienie z osobą uczącą się wybranej metody zapisu interakcji, rezultatów i postępów względem celów i zamierzeń			
	4.4. Stosowanie wybranej metody zapisu interakcji, rezultatów i postępów względem celów i zamierzeń	X	X	

	4.5. Zachowanie zapisów interakcji, rezultatów i postępu zgodnie z procedurami organizacyjnymi			
5. Umiejętność analizy postępów edukacyjnych z osobą uczącą się w regularnych odstępach czasu	5.1. Opracowanie planu pomiaru oczekiwanych rezultatów i postępów osoby uczącej się			
	5.2. Zastosowanie odpowiednich narzędzi i technik w konkretnych odstępach czasu w celu analizy postępów osoby uczącej się			
	5.3. Pomoc osobie uczącej się w zastanowieniu się nad swoimi wynikami i działaniami			
	5.4. Analiza z osobą uczącą się jej celów i zamierzeń oraz w razie potrzeby ich modyfikacja			
	5.5. Projektowanie działań wspierających postępy w uczeniu się			

Moduł 3 – Ocena działań w zakresie mentoringu

Jednostka modułowa M3_JM_06. Przygotowanie ewaluacji procesu mentoringu

Opis jednostki modułowej M3_JM_06

Poziom EQF:	5	Poziom NQF:	5	Punkty ECVET:	0.24 (6 godzin)
Rezultaty uczenia się (osoba ucząca się)					
Wiedza		Umiejętności		Kompetencje	
- Rozumienie zasad ewaluacji podsumowującej procesu mentoringu w miejscu pracy - Rozumienie zasad dokumentacji i przedstawiania wyników ewaluacji		- Umiejętność przygotowania się do ewaluacji procesu mentoringu - Umiejętność zapewnienia uwzględnienia wyników ewaluacji programu mentoring w miejscu pracy dla udoskonalenia programu mentoringu i procedur organizacyjnych		- Branie odpowiedzialności za swoje podejście do pracy i rolę - Zachowanie zgodności oraz zapewnienie, że inni zachowają zgodność z wymogami prawnymi, przepisami branżowymi, zasadami i procedurami organizacyjnymi oraz kodeksami zawodowymi - Identyfikacja możliwości mentoringu	
Liczba godzin nauki w ramach jednostki	zajęcia stacjonarne (F2F):		2		
	e-learning/WBL:		4		
Propozycje ćwiczeń	- Przygotuj wersję roboczą formularza ewaluacji - Przygotuj wersję roboczą formularza informacji zwrotnych kandydata - Przygotuj plan krótkiego spotkania konsultacyjnego dla współpracowników - Przygotuj prezentację metodologii dla informacji zarządu				
Zasoby dydaktyczne	- Zestaw arkuszy dla uczestników do przeprowadzania ćwiczeń - Prezentacja PowerPoint w zakresie tematycznym jednostki modułowej - Platforma e-learningowa z dostępem do treści kursu dla mentora w eko-przemysle - Zestaw do prezentacji (projektor, komputer z dostępem do Internetu) - Tablica typu flipchart z zestawem markerów (cztery kolory) - Tablica typu flipchart z uchwytem na bloczek papieru (razem z bloczkiem papieru) - Pięć zestawów markerów dla grupy ćwiczeniowej (pięć grup ćwiczeniowych po cztery osoby każda)				

	- Komputer z dostępem do Internetu (e-learning)
--	---

Kryteria i metody oceny dla jednostki modułowej M3_JM_06

Rezultaty uczenia się (osoba ucząca się)	Kryteria oceny (osoba ucząca się potrafi)	Metody oceny		
		Praca pisemna	Obserwacja	Dowody zaczerpnięte z pracy
1. Rozumienie zasad ewaluacji podsumowującej procesu mentoringu w miejscu pracy	1.1. Opisywanie zasad ewaluacji podsumowującej programów mentoringu w miejscu pracy	X		
2. Rozumienie zasad dokumentacji i przedstawiania wyników ewaluacji	2.1. Opisywanie zasad dokumentacji i przedstawiania wyników ewaluacji	X		
3. Umiejętność przygotowania się do ewaluacji procesu mentoringu	3.1. Opracowanie planu pomiaru postępów programu mentoringu w miejscu pracy	X	X	X
	3.2. Identyfikacja interesariuszy odpowiednich względem ewaluacji mentoringu w miejscu pracy	X		
	3.3. Zdobywanie informacji zwrotnych na temat mentoringu w miejscu pracy od osoby uczącej się i odpowiednich interesariuszy	X	X	X
	3.4. Stosowanie narzędzi i technik ewaluacji w celu oceny odpowiedniości miejsca pracy w zakresie zapewnienia odpowiednich możliwości uczenia się i wsparcia			
4. Umiejętność zapewnienia uwzględnienia wyników ewaluacji programu mentoring w miejscu pracy dla udoskonalenia programu mentoringu i procedur organizacyjnych	4.1. Tworzenie procesu analizy i rozpowszechniania wyników ewaluacji			
	4.2. Uzgodnienie metodologii zgłaszania wniosków z procesu ewaluacji	X		
	4.3. Identyfikacja interesariuszy odpowiedzialnych za mentoring w miejscu pracy i osób, które należy poinformować o wynikach procesu ewaluacji	X	X	

Jednostka modułowa M3_JM_07. Realizacja ewaluacji procesu mentoringu
Opis jednostki modułowej M3_JM_07

Poziom EQF:	5	Poziom NQF:	5	Punkty ECVET:	0.32 (8 godzin)
Rezultaty uczenia się (osoba ucząca się)					
Wiedza		Umiejętności		Kompetencje	
- Rozumienie metod i narzędzi ewaluacji procesu mentoringu - Rozumienie metod analizy rezultatów ewaluacji, jak również ich zastosowania w celu identyfikacji obszarów do udoskonalenia		- Umiejętność oceny procesu mentoringu pod kątem skuteczności realizacji celów edukacyjnych - Umiejętność dokumentowania i przedstawiania wyników ewaluacji - Umiejętność wyciągania przydatnych wniosków z procesu ewaluacji, identyfikacja obszarów do poprawy i podejmowanie odpowiednich działań		- Branie odpowiedzialności za swoje podejście do pracy i rolę - Budowanie i utrzymywanie dobrych stosunków przez długie okresy - Zachowanie zgodności oraz zapewnienie, że inni zachowają zgodność z wymogami prawnymi, przepisami branżowymi, zasadami i procedurami organizacyjnymi oraz kodeksami zawodowymi	
Liczba godzin nauki w ramach jednostki	zajęcia stacjonarne (F2F):		2		
	e-learning/WBL:		6		
Propozycje ćwiczeń	- Przygotuj wersję roboczą raportu na temat wniosków - Przygotuj prezentację na temat wniosków - Przeprowadź sesję informacji zwrotnych				
Zasoby dydaktyczne	- Zestaw arkuszy dla uczestników do przeprowadzania ćwiczeń - Prezentacja PowerPoint w zakresie tematycznym jednostki modułowej - Platforma e-learningowa z dostępem do treści kursu dla mentora w eko-przemysle - Zestaw do prezentacji (projektor, komputer z dostępem do Internetu) - Tablica typu flipchart z zestawem markerów (cztery kolory) - Tablica typu flipchart z uchwytem na bloczek papieru (razem z bloczkiem papieru) - Pięć zestawów markerów dla grupy ćwiczeniowej (pięć grup ćwiczeniowych po cztery osoby każda) - Komputer z dostępem do Internetu (e-learning)				

Kryteria i metody oceny dla jednostki modułowej M3_JM_07

Rezultaty uczenia się (osoba ucząca się)	Kryteria oceny (osoba ucząca się potrafi)	Metody oceny		
		Praca pisemna	Obserwacja	Dowody zaczerpnięte z pracy
1. Rozumienie metod i narzędzi ewaluacji procesu mentoringu	1.1. Opisywanie metod i narzędzi używanych do ewaluacji procesu mentoringu	X		
	1.2. Definiowanie mierników sukcesu przy ocenie procesu mentoringu	X		
	2.1. Opisywanie metod analizy wyników ewaluacji	X		

2. Rozumienie metod analizy rezultatów ewaluacji, jak również ich zastosowania w celu identyfikacji obszarów do udoskonalenia	2.2. Opisywanie sposobów użycia rezultatów ewaluacji w celu identyfikacji możliwych ulepszeń procesu mentoringu	X		
	2.3. Opisywanie sposobów proponowania zmian procesów organizacyjnych, programów i procedur w celu udoskonalenia procesu mentoringu	X		
3. Umiejętność oceny procesu mentoringu pod kątem skuteczności realizacji celów edukacyjnych	3.1. Identyfikacja zakresu ewaluacji procesu mentoringu			
	3.2. Wybór metody oceny indywidualnego programu osoby uczącej się pod kątem jego skuteczności w realizacji celów edukacyjnych	X	X	X
	3.3. Zastosowanie metody oceny indywidualnego programu osoby uczącej się w pod kątem jego skuteczności w realizacji celów edukacyjnych	X	X	X
	3.4. Ocena przydatności metody oceny indywidualnego programu osoby uczącej się w pod kątem jego skuteczności w realizacji celów edukacyjnych			
4. Umiejętność dokumentowania i przedstawiania wyników ewaluacji	4.1. Zapis uzgodnionych rezultatów ewaluacji zgodnie z wymogami organizacyjnymi	X	X	X
	4.2. Przedstawienie wyników ewaluacji			
	4.3. Zaproponowanie zmian procesu mentoringu i procedur organizacyjnych	X	X	X
5. Umiejętność wyciągania przydatnych wniosków z procesu ewaluacji, identyfikacja obszarów do poprawy i podejmowanie odpowiednich działań	5.1. Uzgodnienie metodologii zgłaszania wniosków z procesu ewaluacji	X	X	
	5.2. Analiza wraz z interesariuszami mocnych stron i potencjalnego ulepszenia procesu mentoringu	X		
	5.3. Formułowanie zaleceń pod względem ulepszenia	X	X	X
	5.4. Uzgodnienie z interesariuszami celów i zamierzeń pod względem ulepszenia procesu mentoringu	X		



Ecomentor – kurs blended learning



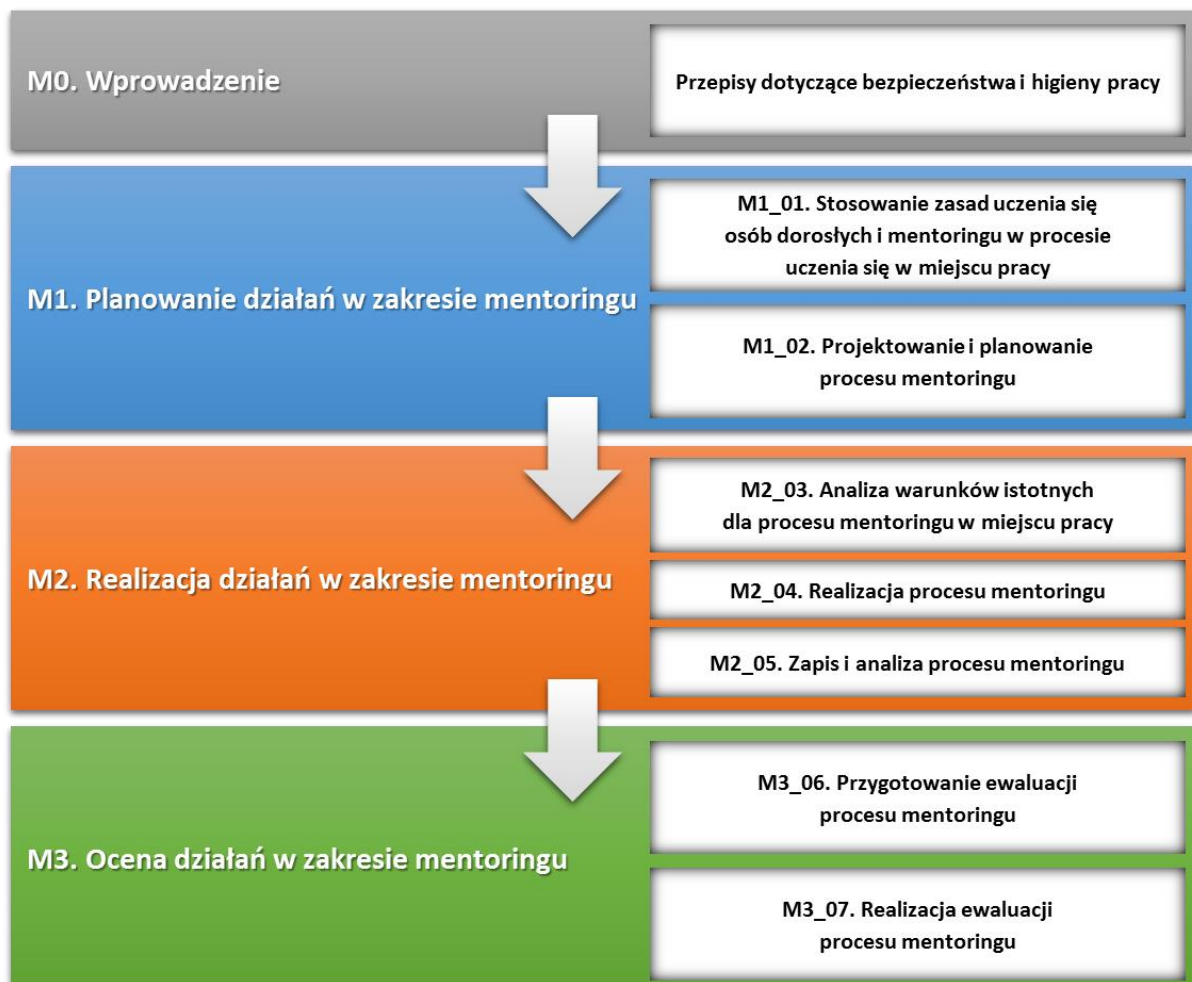
Ecommentor – kurs blended learning

Jak pokazuje długoterminowe doświadczenie partnerstwa projektu, osoby aktywne zawodowo nie mają możliwości uczestnictwa w długich kursach. Aby oferta szkoleniowa była możliwie najatrakcyjniejsza dla grupy docelowej, kurs opracowano jako tzw. „blended learning”, łącząc środowiska nauki „twarzą w twarz” oraz online.

Celem kursu jest zapewnienie kształcenia i szkolenia zawodowego z użyciem metody „blended learning”, aby dostarczyć innowacyjne metody i dać prawdziwe możliwości osobom już pracującym jako mentorzy w sektorze eko-przemysłu. Kurs z zastosowaniem metody „blended learning” oznacza połączenie różnych metod szkoleniowych, w tym tradycyjne szkolenie w sali, e-learning wspierany przez platformę do e-learningu oraz WBL.

Kurs Ecommentor opiera się w całości na modułowym programie szkoleniowym dla mentorów w eko-przemysle. W jego skład wchodzi trzy moduły i dodatkowy Moduł 0 jako wprowadzający. Trzy główne moduły koncentrują się na procesie mentoringu, a moduł wprowadzający skupia się na kwestiach BHP w miejscu pracy. Jak pokazano na rys. 2, moduły są podzielone na osiem jednostek modułowych, równoważnych względem zadań zawodowych wykonywanych w pracy mentora.

30



Rys. 2. Struktura kursu Ecommentor.

Kurs opracowano tak, aby szkolenie było skuteczne i angażujące. Skuteczne szkolenie oznacza przekazanie przydatnych informacji w sposób, który jest dostępny, przystępny, zrozumiały i zapadający w pamięć. Aby zrealizować wszystkie cele szkoleniowe, strukturę kursu zorganizowano pod względem trzech metod nauczania: spotkania w sali, uczenie się w miejscu pracy oraz e-learning (rys. 3).

MODUŁ	ZAWARTOŚĆ	Spotkania stacjonarne	Czas trwania (godziny)	
			STACJONARNE	E-LEARNING / WBL
M0: Wprowadzenie	ICEBRREAKING	1	2	
	Przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy			1
	Wprowadzenie do kursu		1	
M1: Planowanie działań w zakresie mentoringu	Wprowadzenie do Modułu M1		1	
	M1.01. Stosowanie zasad uczenia się osób dorosłych i mentoringu w procesie uczenia się w miejscu pracy			4
	M1.02. Projektowanie i planowanie procesu mentoringu			4
	Dyskusja i ewaluacja Modułu M1	2	2	
M2: Realizacja działań w zakresie mentoringu	Wprowadzenie do Modułu M2		2	
	M2.03. Analiza warunków istotnych dla procesu mentoringu w miejscu pracy		4	
	M2.04. Realizacja procesu mentoringu		10	
	M2.05. Zapis i analiza procesu mentoringu		6	
	Dyskusja i ewaluacja Modułu M2	3	2	
M3: Ocena działań w zakresie mentoringu	Wprowadzenie do Modułu M3		2	
	M3.06. Przygotowanie ewaluacji procesu mentoringu		4	
	M3.07. Realizacja ewaluacji procesu mentoringu		6	
	Dyskusja i ewaluacja Modułu M3	4	2	
Ewaluacja kursu			1	1
Godziny łącznie:		55	15	40

Rys. 3. Struktura kursu Ecomentor.

Przybliżona liczba godzin potrzebna do realizacji modułów opisanych w planie szkolenia (Rys. 4) może ulegać zmianom, w zależności od zastosowanych metod nauczania i zasobów edukacyjnych. W zależności od metody szkoleniowej przygotowano różne materiały szkoleniowe, zorganizowane w różnych dokumentach. Są odrębne podręczniki, prezentacje i materiał do e-learningu do modułu, w zależności od metody szkoleniowej.

Materiał do e-learningu dla kursu Ecomentor wdrożono na platformie edukacyjnej Moodle (Rys. 4 i Rys. 5). Obecnie jest to najpopularniejszy system zarządzania treścią edukacyjną. To bardzo elastyczna, przyjazna dla użytkownika i bezpieczna platforma do nauczania zdalnego. Jest powszechnie stosowana przez szkoły, uczelnie i firmy. Kursy na platformie są w czterech wersjach językowych: angielskiej, polskiej, greckiej i włoskiej.

Treść teoretyczna kursu jest dostępna dla wszystkich użytkowników. Przedstawiono ją w formie zwykłego tekstu lub prezentacji. Cała treść jest gotowa do pobrania lub wydruku. W ćwiczeniach i ocenach mogą uczestniczyć tylko zarejestrowani użytkownicy. Moduł „Test” na platformie pozwala na tworzenie testów złożonych z pytań wielokrotnego wyboru, pytań typu prawda-fałsz oraz pytań otwartych. Każda próba jest automatycznie oceniana, więc użytkownik może od razu sprawdzić prawidłową odpowiedź. Moduł „Zadanie” pozwala uczestnikom na przesłanie prac w formie plików (tekst, grafika). Nauczyciel ma możliwość zbierania prac, ich oceny oraz komentowania.

Kurs dostępny pod adresem: <http://ecomentor.itee.radom.pl/>



32

Rys. 4. Strona logowania do kursu Ecommentor.



Rys. 5. Zawartość kursu Ecommentor.



System certyfikacji dla mentorów w eko-przemysle

System certyfikacji dla mentorów w eko-przemysle

Celem systemu certyfikacji wypracowanym w projekcie jest zapewnienie systemu potwierdzania kompetencji posiadaczy świadectwa w zakresie pełnienia funkcji mentorów względem osób uczących się w miejscu pracy w eko-przemysle. Partnerzy projektu EcoMentor zweryfikowali i dostosowali model certyfikacji dla mentorów (efekt projektu CertiMenTu) do szczególnego charakteru eko-przemysłu. Po procesie tym nastąpiło opracowanie dokumentów certyfikacyjnych na podstawie standardu ISO/IEC 17024:2012 „Ocena zgodności – wymagania ogólne dla organów prowadzących certyfikację osób”.

Standard zawiera szczególne wymagania do spełnienia przez kandydata starającego się o świadectwo kwalifikacji w odniesieniu do jego poziomu wykształcenia, ukończonych szkoleń i doświadczenia w pracy. System certyfikacji oparty na tym standardzie pozwala również na okresową weryfikację poziomu wiedzy i doświadczenia posiadacza certyfikatu.

Jako że ten system certyfikacji określa wymagania podstawowe do oceny i certyfikacji kwalifikacji EcoMentor, zaleca się analizę i dostosowanie strategii, aby zapewnić pełną istotność i zgodność legislacyjną dla każdego ośrodka szkoleniowego, ośrodka oceny i organu certyfikacyjnego w kraju realizacji.

Pełna wersja programu: <http://ecomentor.ios.edu.pl/pl/>

Najważniejsze zadania w zakresie działań grupy docelowej:

- Planowanie działań w zakresie mentoringu.
- Realizacja działań w zakresie mentoringu.
- Ocena działań w zakresie mentoringu.

W powyższych rozdziałach znaleźć można szczegółowe kryteria względem mentorów w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz wyników.

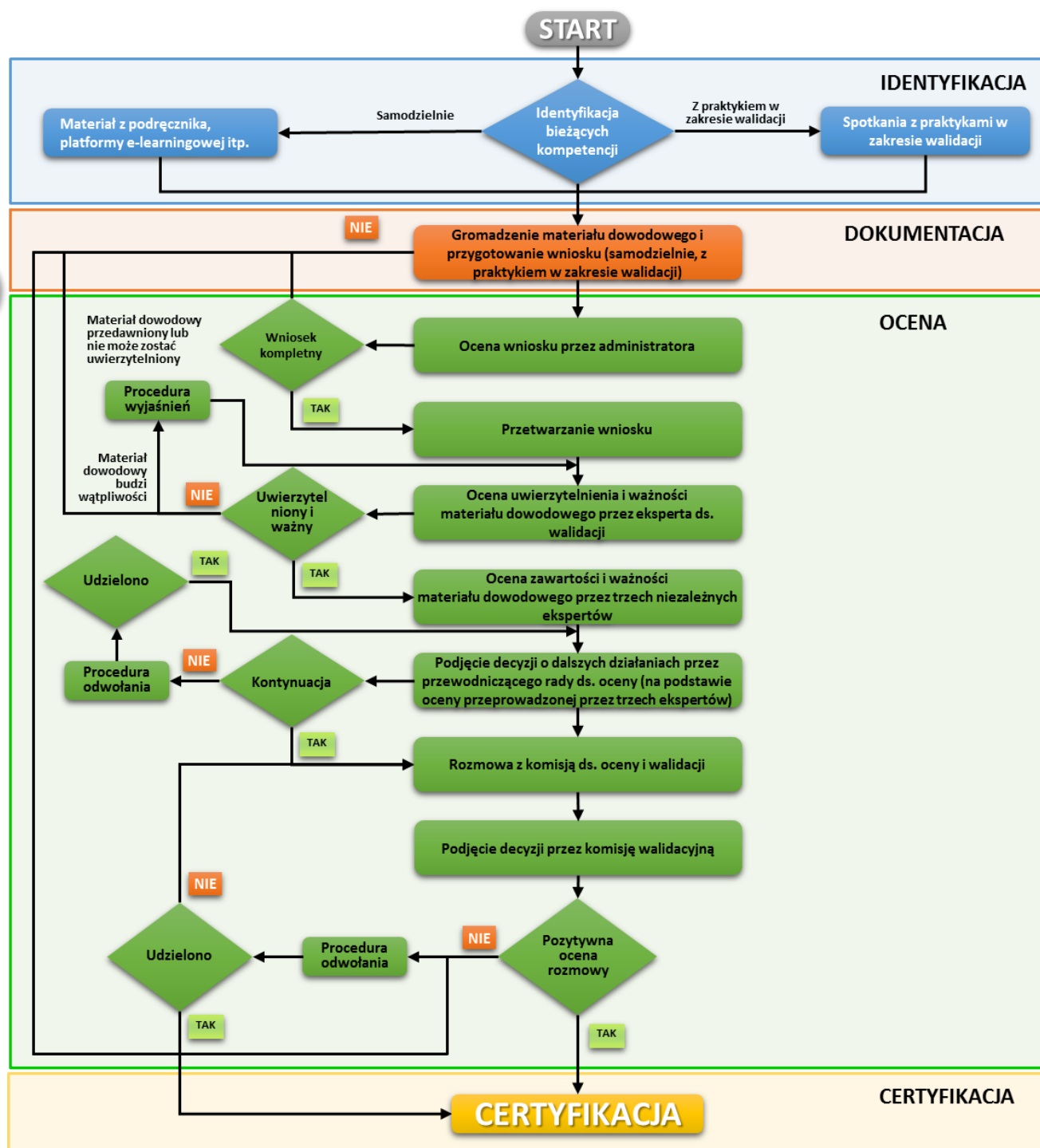
Walidacja i uznawanie

Walidacja

Walidacja to metoda stosowana do uznawania i wartościowania pełnego zakresu wiedzy, umiejętności i kompetencji kandydata, z zastosowaniem czteroetapowego procesu.

Cztery etapy walidacji są ważne, ponieważ dzięki nim proces jest elastyczniejszy i można go dostosować do konkretnych potrzeb. Te cztery etapy walidacji mają zastosowanie we wszystkich sektorach, w różnych kombinacjach.

Cztery etapy walidacji: identyfikacja, dokumentacja, ocena i certyfikacja są przedstawione na wykresie poniżej. Certyfikacja to końcowy etap walidacji, osiągany po realizacji poprzednich trzech etapów.



Rys. 6. Wykres walidacji i certyfikacji kwalifikacji EcoMentor.

Kryteria wyboru kandydatów

Zanim kandydat będzie mógł wnioskować o certyfikację, musi być w stanie spełnić wymagania kwalifikacji. Zadaniem ośrodka oceny jest ocena kandydata, aby zapewnić brak przeszkód do osiągnięcia kryteriów oceny. Np. kandydat musi być w stanie wypełniać obowiązki w zakresie

mentoringu, jak również musi być dostępny podopieczny do zaangażowania w działania mentoringu. Bez tych kluczowych elementów kandydat nie może spełnić wszystkich kryteriów oceny, a więc zdobyć kwalifikacji.

Kandydaci muszą spełnić następujące wymagania:

- Co najmniej dwa lata doświadczenia w obszarze mentoringu/zarządzania/przywództwa w eko-przemysle.
- Obecne stanowisko pracy odpowiednio powiązane z działaniami w zakresie mentoringu.
- Spełnienie wszystkich kryteriów oceny odpowiedniości kandydata określonych przez każdy poszczególny ośrodek oceny.
- Wyrażenie zgody na przestrzeganie kodeksu etyki i podpisanie wszystkich zgód oraz dokumentów wymaganych przez ośrodek oceny.

36

Kto jest zaangażowany w realizację kwalifikacji EcoMentor?

Jest wiele stron zaangażowanych w realizację kwalifikacji zawodowych. Generalnie można wyróżnić trzy kluczowe podmioty: ośrodek szkoleniowy, ośrodek oceny i organ certyfikujący. W niektórych przypadkach jeden podmiot powinien uwzględnić wszystkie role (tj. zapewni szkoleni, przeprowadzi ocenę/egzamin i będzie też odpowiedzialny za certyfikację kandydatów) lub tylko dwie z nich (np. jeden ośrodek zrealizuje szkolenie i ocenę, a inny będzie odpowiadał za certyfikację).

Bez względu na konfigurację, role tych stron mają zagwarantować uczciwą, odpowiednią i spójną ocenę. Poniżej wyszczególniono najważniejsze role:

- kandydat: osoba, która chce uzyskać kwalifikację.
- oceniający: osoba, która ocenia pracę kandydatów i decyduje o ich kompetencji.
- weryfikator wewnętrzny: osoba wyznaczona przez ośrodek oceny sprawdzająca, czy oceniający stosują jednolite i spójne standardy.
- weryfikator zewnętrzny: osoba wyznaczona przez organ certyfikujący sprawdzająca, czy standardy są stosowane w sposób jednolity i spójny.
- Konsultanci-specjaliści: również mogą być zaangażowani.

Ocena kwalifikacji odbywa się na kilku etapach. Kandydat powinien mieć jasność co do ról w procesie oceny, zanim ten proces rozpocznie.

Rola trenera

- Zapewnianie kandydatowi materiałów szkoleniowych zgodnych z kwalifikacjami.
- Wyznaczenie efektów uczenia się do osiągnięcia.
- Upewnienie się, że kandydat rozumie otrzymany materiał edukacyjny.
- Zapewnienie kandydatowi materiału edukacyjnego w celu wsparcia uczenia się.
- Zapewnienie odpowiednich środków oceny postępów kandydata w kategoriach uzyskania efektów uczenia się.
- Wsparcie kandydata i przeprowadzenie mu w osiągnięciu ustalonych efektów uczenia się.
- Dawanie wszystkim kandydatom zainteresowanym uczestnictwem w kursie szkoleniowym równych szans.
- Przekazywanie kandydatom realizującym kurs szkoleniowy informacji zwrotnych.

Dodatkowe obowiązki, które mogą być wymagane:

- Praca z ośrodkiem oceny/oceniającym, aby zapewnić materiały szkoleniowe zgodne z kryteriami oceny.
- Opracowanie materiałów szkoleniowych zgodnych z kwalifikacjami.

Rola oceniającego

- Upewnienie się, że kandydaci rozumieją, co podlega ocenie i jak ta ocena przebiega.
- Zapewnienie dostępności warunków i zasobów wymaganych do oceny.
- Pomoc kandydatom w identyfikacji i gromadzeniu materiału dowodowego.
- Obserwacja i rejestracja kandydatów realizujących działania opisane w kryteriach oceny – zapisy powinny opisywać, co zostało zaobserwowane, jak było to realizowane i o czym to świadczy.
- Ocena efektów pracy własnej kandydata.
- Zadawanie pytań kandydatom i zapisywanie odpowiedzi.
- Pomoc kandydatom w przedstawieniu materiału dowodowego.
- Poświadczenie materiału dowodowego przedstawionego przez kandydatów.
- Ocena materiału dowodowego i podejmowanie decyzji o ocenie.
- Identyfikacja luk lub braków w kompetencjach kandydatów.
- Przekazywanie kandydatom informacji zwrotnych w procesie oceny.
- Rejestracja osiągnięć.

Rola kandydatów (mentora)

- Przygotowanie do oceny – zapoznanie się ze standardami, tym, co podlega ocenie i jak ta ocena przebiega.
- Pomoc w identyfikacji źródeł materiału dowodowego i sposobu ich oceny.
- Realizacja działań oraz/lub wykonywanie produktów własnej pracy, oraz/lub odpowiadanie na pytania.
- Gromadzenie i prezentowanie materiału dowodowego.
- Otrzymywanie informacji zwrotnych od oceniającego i ich wdrażanie.

Rola podopiecznego

- Produktywna praca z mentorem i oceniającym.
- Wnoszenie wkładu w działania mentoringu.
- Przygotowanie całego materiału dowodowego w ramach działań mentoringu.

Choć jakość pracy wykonanej przez podopiecznego nie podlega ocenie w ramach kwalifikacji, mentor (kandydat) powinien zapewnić skuteczny wkład podopiecznego w procesie mentoringu (np. poprzez uczestnictwo w spotkaniach z mentorem, wkład w działania związane z informacją zwrotną, utworzenie planu rozwoju z podopiecznym itp.). Pomoże to zapewnić wystarczający materiał dowodowy, który będzie odpowiadał efektom uczenia się w ramach kwalifikacji.

Planowanie oceny i realizacja kwalifikacji

Podejmując decyzję o tym, czy kandydat powinien otrzymać kwalifikację EcoMentor, należy uwzględnić najważniejsze elementy:

- planowanie oceny,
- generowanie i gromadzenie materiału dowodowego w zakresie kompetencji kandydata według części,
- ocena materiału dowodowego pod kątem umiejętności kandydata i dokonanie oceny,
- decyzja na podstawie materiału dowodowego,
- zapis decyzji w sprawie oceny i osiągnięć kandydata.

Dodatkowo, kandydat może przejść szkolenie uzupełniające pod kątem kwalifikacji. Szkolenie może przebiegać online, być realizowane w czasie dogodnym dla kandydata, w sali szkoleniowej lub w formie łączącej te dwa sposoby lub wszystkie trzy.

Kandydat może otrzymać fizyczne lub elektroniczne portfolio do gromadzenia całej dokumentacji/materiału dowodowego.

Wybór metod oceny

Wybór metod oceny

Stosowane metody oceny powinny być ważne, rzetelne i wykonalne.

- „Ważna” – metoda oceny powinna być odpowiednia względem standardów.
- „Rzetelna” – metoda oceny powinna zapewniać spójne wyniki przy zastosowaniu do różnych kandydatów, różnych oceniających i w różnych okolicznościach.
- „Wykonalna” – metoda zapewnia najlepsze wykorzystanie dostępnych zasobów, sprzętu i czasu w procesie oceny.

Ocena kwalifikacji zawodowych w miejscu pracy lub w warunkach pracowniczych niesie zarówno korzyści, jak i wyzwania. Po wybraniu metody oceny kandydatowi należy przedstawić korzyści z oceny w miejscu pracy, aby zminimalizować możliwe trudności.

38

Korzyści:

- materiał dowodowy dotyczący wyników i rezultatu będzie ważny i może zostać poświadczony,
- zasoby do wykorzystania są już dostępne,
- znajomość miejsca pracy i sprzętu, więc kandydat czuje się komfortowo podczas oceny,
- znajomość oceniającego,
- kandydat może się rozwijać we własnym tempie.

Wyzwania:

- presja zawodowa względem kandydata i oceniającego,
- wzorce zmian,
- brak wsparcia bezpośredniego przełożonego/współpracowników (dla kandydata),
- potrzeby klienta i ograniczenia czasowe,
- lokalizacja miejsca pracy (dla oceniającego).

Certyfikacja kandydata

Po zakończeniu procesu oceny przez kandydata, ośrodek oceny ma pewność, że kandydat uzyskał wszystkie efekty uczenia się, co zostało sprawdzone przez weryfikatora wewnętrznego, czyli kandydat może otrzymać świadectwo kwalifikacji.

Organ certyfikujący może stanowić część ośrodka oceny lub być osobnym podmiotem. Niezależnie od konfiguracji, aby móc dokonać certyfikacji kwalifikacji EcoMentor, organ certyfikujący musi postępować zgodnie z pewnymi zasadami wchodzącymi w zakres standardu: ISO/IEC 17024:2012(E).

Szczegółowe wymagania, które organ certyfikujący musi spełnić zgodnie ze standardem ISO określono w pełnej wersji systemu certyfikacji.

Certyfikacja: Okres, na jaki jest przyznawana

System powinien definiować okres ważności jako jeden cykl certyfikacji. Jednak organ certyfikujący musi utworzyć politykę i procedurę na podstawie okresu ważności certyfikacji zdefiniowanego w systemie. Polityka certyfikacji przyznawanej na pewien okres powinna zawierać co najmniej następujące elementy:

- Liczba lat, na które certyfikacja jest przyznawana.
- Warunki zachowania certyfikacji, takie jak spełnienie wymogów ponownej certyfikacji, opłaty utrzymaniowe, ciągła zgodność z kodeksem etyki, sprawdzenie danych lub inne warunki.

Świadectwa: zawarte informacje

Informacje na świadectwie powinny zawierać co najmniej:

- Imię i nazwisko osoby certyfikowanej (ISO/IEC 17024, pkt 9.4.8.a).
- Unikalny numer identyfikacyjny (ISO/IEC 17024, pkt 9.4.8.b).
- Nazwa organu certyfikującego (ISO/IEC 17024, pkt 9.4.8.c).
- Odniesienie do systemu certyfikacji, standardu lub innych odpowiednich dokumentów, z uwzględnieniem daty wydania, jeżeli istotna (ISO/IEC 17024, pkt 9.4.8.d).
- Zakres certyfikacji, w tym wszelkie mające zastosowanie warunki ważności i ograniczenia (ISO/IEC 17024, pkt 9.4.8.e).
- Daty przyznania i ważności certyfikacji (ISO/IEC 17024, pkt 9.4.8.f).
- Podpis osoby upoważnionej.



Podsumowanie



Podsumowanie

Grecja

W Grecji, przed projektem EcoMentor dało się zauważyć lukę w podsektorze eko-przemysłu w zakresie kwalifikacji potrzebnych mentorom w eko-przemysle. Podczas wdrażania projektu EcoMentor wielu zawodowców pracujących w eko-przemysle zostało zaangażowanych i poinformowanych o przedsięwzięciu oraz jego rezultatach za pomocą kwestionariuszy (SPC, konsultacje, proces udzielania informacji zwrotnych itp.) lub poprzez działania rozpowszechniające (np. newslettery, wydarzenie popularyzujące, kampanie informacyjne organizowane przez DIMITRA Education & Consulting na temat kursów szkoleniowych realizowanych przez ten podmiot). Do września 2018 roku ponad 150 zawodowców/mentorów w eko-przemysle zostały poinformowanych o projekcie dzięki działaniom rozpowszechniającym, 21 osób uczestniczyło w badaniu pilotażowym, a 25 w wydarzeniu popularyzującym w Larissie (Grecja).

Co więcej, DIMITRA przeprowadziła szereg spotkań z Izbą Techniczną Grecji – Oddział w Centralnej i Zachodniej Tesalii (TEE), aby przedstawić swoim członkom projekty i ich korzyści, szczególnie osobom pracującym jako mentorzy-inżynierowie w eko-przemysle. Certyfikacja kwalifikacji mentorów to kwestia bardzo interesująca kierownictwo i członków TEE (w sumie 219 członków), więc podjęto decyzję o wsparciu wdrożenia i stosowaniu rezultatów EcoMentor. Na stronie internetowej TEE (<https://tee-kdth.gr/enimerosi/anakoinoseis/prosklisi-ecomentor>) opublikowano informacje o rezultatach projektu, szczególnie kursu szkoleniowego i procesu certyfikacji. Ponadto, DIMITRA jako organizacja kształcenia i szkolenia zawodowego z pięcioma ośrodkami szkoleniowymi w Grecji, gwarantuje promocję rezultatów projektu EcoMentor poprzez wydarzenia zorganizowane w celu pokazania kursów szkoleniowych interesariuszom.

Włochy

Po zakończeniu projektu EcoMentor, w ramach swojego katalogu szkoleń, organizacja SINERGIE będzie promować we Włoszech kursy na temat mentoringu i mentoringu w eko-przemysle, prowadząc do uznawania kompetencji zdobytych w systemie SRFC „Regionalny System Formalizacji i Certyfikacji Umiejętności”, przyjęty w regionie Emilia Romagna w celu formalizacji i certyfikacji umiejętności zdobytych podczas kursów szkoleniowych i doświadczenia zawodowego. Certyfikacje poświadczą kompetencje typowe dla następujących stanowisk:

	STANOWISKA		Poziom EQF
	Nazwa oryginalna w języku włoskim według systemu SRFC	Nazwa oryginalna w języku włoskim według systemu SRFC	
1	Orientatore	Doradca zawodowy	5
2	Gestore di processi di apprendimento	Kierownik procesów uczenia się	6
3	Tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Technik zarządzania i rozwoju zasobów ludzkich	6

Polska

IOS-PIB i ITeE-PIB będą współpracować, aby zgłosić kwalifikację mentora w eko-przemysle do zintegrowanego rejestru kwalifikacji w Polsce, który jest powiązany z portalem EQF. Zarejestrowana kwalifikacja będzie publicznie dostępna, co oznacza, że może być wykorzystywana przez inne instytucje zamawiające.

W przygotowaniu kandydatów do potwierdzania kompetencji eko mentora będzie wykorzystywany program szkolenia opracowany w ramach Projektu.

Wielka Brytania

ICERMS, jako krajowy ośrodek szkolenia zawodowego w Wielkiej Brytanii, zapewni, że wyniki projektu zostaną umieszczone w programie rządowym poprzez centralny interfejs z krajowymi władzami oświatowymi, szkoleniowymi i komitetem doradczym ds. gospodarki odpadami oraz sektorową radą ds. umiejętności. ICERMS będzie zatem współpracować z krajowymi interesariuszami w celu opracowania i wdrożenia strategii formalizacji kwalifikacji mentorskich i wykorzysta branżę gospodarki odpadami jako obszar testowy dla nowo sformalizowanej kwalifikacji. Po tym, jak kwalifikacja mentora zostanie sformalizowana na szczeblu krajowym, będzie dostępna dla wszystkich centrów VET w Wielkiej Brytanii i będzie rozpowszechniana poza eko-przemysłem.