LEARNING MENTOR

Leonardo da Vinci
DE/09/LLP-LdV/TOI/147 219

Weiterbildung – Profil des Learning Mentors

Teile/ Module der Qualifizierung

0. Persönliche Anforderungen (Vorraussetzungen)/ Veranlagungen eines Learning Mentors	
1. Rolle und Funktion eines Learning Mentors	Obligatorische Module
2. Evaluierung des Unternehmens	
3. Identifizierung von Lernbedürfnissen	
4. Methoden der Erwachsenenbildung, z.B. Coaching und Beratung	
5. Kommunizieren, Werben und Überzeugen in unterschiedlichen Situationen zum Thema Lebenslanges Lernen	
6. Identifizierung und Zusammenstellung von Trainings- und Lernressourcen	Optionale Module
7. Evaluierung von Lernprozessen	

Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme
The project Learning Mentor has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the view only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information.

0. Persönliche Anforderungen (Vorraussetzungen)/ Veranlagungen eines Learning Mentors[1]

Ein Learning Mentor sollte die folgenden Eigenschaften besitzen:

1) PERSÖNLICHE FÄHIGKEITEN UND EIGENSCHAFTEN

- einfühlsam
- geduldig und ruhig
- ausdauernd
- humorvoll
- fähig mit Stress und Druck umzugehen
- angemessen selbstbewusst
- vertrauenswürdig
- überzeugt von der Entwicklungs- und Lernfähigkeit des Menschen sein
- selbstreflektiert
- aufgeschlossen, unvoreingenommen
- unterstützend
- flexibel
- integer und ehrlich
- risikobereit
- enthusiastisch
- lernbereit
- pragmatisch
- kreativ, innovativ
- bereit, etwas über sich selbst zu lernen

2) SOZIALE UND KOMMUNIKATIVE FÄHIGKEITEN

- Fähigkeit die eigenen Gefühle zurückhalten können
- Fähigkeit, andere zu fördern und zu motivieren

[1] Auf eine "weibliche Grammatik" wurde mit Rücksicht auf die Lesbarkeit verzichtet. Die Leserinnen bitten wir um Verständnis.

Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme
The project Learning Mentor has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the view only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information.

- Fähigkeit, andere zu konfrontieren und mit Widerstand umgehen zu können
- Fähigkeit, sich zurück zu halten (z.B. beim Antworten geben) und zuzuhören
- Fähigkeit zur einfühlsame Sprache (auch bei professioneller Argumentation)
- Fähigkeit, gemeinsame Ziele festzulegen und Teamgeist zu schaffen
- Fähigkeit, "Dialog" herzustellen
- Fähigkeit, klar und zielgerichtet zu kommunizieren

3. BERUFLICHE FÄHIGKEITEN

- Lernen als Möglichkeit zur Veränderung kommunizieren können
- Kulturelle Einflussfaktoren in Unternehmen verstehen und analysieren können
- Unterschiedliche Modelle, die sich mit der Arbeitsteilung/Organisation von Arbeit für Lernzwecke befassen, verstehen und anwenden können

1. Rolle und Funktion eines Learning Mentors

Berufliche Fähigkeiten - Anforderungen	**Ziele und Kriterien**
Der Learning Mentor sollte fähig sein: ▪ sich seine Funktion und Rolle als „Learning Mentor" bewusst zum machen, insbesondere hinsichtlich seines Handlungsspielraums in Abgrenzung/Zusammenarbeit mit der Personalabteilung oder Systemen der Arbeitnehmervertretung (in Deutschland: Betriebsräte) ▪ seine Rolle als Learning Mentor (Begleiter, Kümmerer,Trainer) zu verstehen und zu interpretieren ▪ ein lernförderndes Klima zu schaffen.	**Der Learning Mentor sollte selbständig handeln bei der:** ▪ Erklärung der Rolle und Relevanz von Gewerkschaften bezüglich Lernen und beruflicher Entwicklung am Arbeitsplatz ▪ Erklärung der Rolle des Learning Mentors am Arbeitsplatz ▪ Auswahl der Menschen (Kollegen) am Arbeitsplatz, mit denen der Learning Mentor arbeiten wird und Erklärung wie und warum er mit diesen arbeitet ▪ Identifizierung von Lernbarrieren am Arbeitsplatz ▪ Identifizierung von Nutzen und Vorteilen am Arbeitsplatz für Mitarbeiter und für

Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme
The project Learning Mentor has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the view only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information.

	die Organisation ▪ Identifizierung von Faktoren, die zu einem positiven Lernumfeld beitragen, sowie Entwicklung eines Aktionsplans, um diese Faktoren zu fördern.

2. Evaluierung des Unternehmens

Berufliche Fähigkeiten - Anforderungen	Ziele und Kriterien
Der Learning Mentor sollte fähig sein: ▪ den Zugang des Unternehmens zum Lebenslangen Lernen zu bewerten (für DE wichtig: Abgrenzung zu Aufgaben des Betriebsrates)	**Der Learning Mentor sollte selbständig handeln bei der:** ▪ Erklärung der Konsequenzen unzulänglicher Weiterbildung für das Unternehmen ▪ Identifizierung der Bereiche und Zielgruppen für lebenslanges Lernen ▪ Dem Geben von Beispielen für (potenzielle) Lernsituationen ▪ Erklärung, wie wichtig die Führungsebene eines Unternehmens für die Förderung von lebenslangen Lernens ist (mittlere und obere Führungsebene) ▪ Einschätzung der offenen und versteckten Regeln und Strukturen des Unternehmens ▪ Aufzeigen von potentiellen Zielen und Strategien (z.B. weniger ungelernte Arbeiter werden in einer Abteilung benötigt, dafür steigt der Bedarf an höher qualifizierten Fachpersonal in einer

Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme
The project Learning Mentor has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the view only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information.

	anderen Abteilung in den nächsten zwei Jahren, so dass hier Maßnahmen getroffen werden können)

3. Identifizierung der Lernbedürfnisse

Berufliche Fähigkeiten - Anforderungen	Ziele und Kriterien
Der Learning Mentor sollte fähig sein: ▪ Verfahren/ Maßnahmen zu planen und umzusetzen, um Lernbedürfnisse auf Seiten der Mitarbeiter zu identifizieren ▪ angemessene Formen der Lernbedarfsanalyse durchzuführen und zu fördern (Analyse des Arbeitsumfelds, der am Arbeitsplatz vorhandenen Lernmöglichkeiten, individueller Qualifikationsprofile und Lernbedürfnisse)	**Der Learning Mentor sollte selbständig handeln bei der:** ▪ Analyse der Rolle des Learning Mentoren bei der Identifizierung der Lernbedürfnisse der Mitarbeiter und der Organisation ▪ Identifizierung der Fähigkeiten und des notwendigen Wissens, für die Durchführung von Mitarbeitergesprächen ▪ Durchführung von Mitarbeitergesprächen ▪ Identifizierung individueller Lernbedürfnisse ▪ Planung und Ausführung einer Lernbedarfsanalyse **Der Learning Mentor sollte Grundkenntnisse in den folgenden Bereichen haben und in der Lage sein, diese anzuwenden:** ▪ Grundlegende Trainingsmethoden ▪ Vor- und Nachteile dieser Trainingsmethoden ▪ Unterschiedliche Arten von Lernstilen

Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme
The project Learning Mentor has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the view only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information.

	▪ Anpassung von verfügbaren Weiterbildungsmöglichkeiten an Lernbedürfnisse und individuelle Fähigkeiten ▪ Aufzeichnungen über die Betreuung und Beratung der Lernenden führen

4. Methoden der Erwachsenenbildung, z.B. Coaching und Beratung

Berufliche Fähigkeiten - Anforderungen	Ziele und Kriterien
Der Learning Mentor sollte fähig sein: ▪ Unterschiedliche Konzepte der Arbeitsorganisation/-einteilung für Lernzwecke zu verstehen und zu nutzen ▪ Wissen über das Konzept von Coaching zu besitzen und entsprechende Coachinginstrumente und Werkzeuge anwenden zu können, um Mitarbeiter zum Lernen zu motivieren	**Der Learning Mentor sollte selbständig handeln bei:** ▪ Der Analyse, inwieweit er einzelne MA coachen kann; ggf. am Lernort Arbeitsplatz ▪ Mitarbeiter fördern und darin motivieren ihre eigenen Stärken, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu identifizieren und diese zu nutzen, um ihr eigenes Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit zu stärken ▪ Lernern dabei helfen selbständig Entscheidungen bzgl. eigener Weiterbildungsmöglichkeiten zu treffen ▪ Eigene Coaching- und Analysefähigkeiten mittels effektivem Zuhören und Beobachten nutzen, um bestimmte Lernbarrieren, wie z.B. Leseschwächen zu identifizieren und Mitarbeitern dabei helfen, geeignete

Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme
The project Learning Mentor has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the view only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information.

	Maßnahmen zu ergreifen ▪ Informationen und Beratung zum Lernen zu geben **Der Lerning Mentor sollte fundiertes Wissen in den folgenden Bereichen haben:** ▪ Begreifen und Benennen der Unterschiede zwischen Coaching, Beratung, Führung und Betreuung ▪ Begreifen und Erkennen unterschiedlicher Konzepte der Arbeitsorganisation/-einteilung für Lernzwecke, z.B. Arbeitsplatzwechsel oder Funktion als Arbeitsbeobachter, Lerntandems, Anweisungen durch Mitarbeiter, Qualitätszirkel usw. ▪

5. Kommunizieren, Werben und Überzeugen in unterschiedlichen Situationen zum Thema Lebenslanges Lernen

Berufliche Fähigkeiten - Anforderungen	Ziele und Kriterien
Der Learning Mentor sollte fähig sein: ▪ Gegenseitige Vereinbarungen zu neuen Lernzielen zu verhandeln ▪ mit heterogenen Gruppen zu arbeiten ▪ Mitarbeiter zu beraten und zu unterstützen, sowie aktiv Feedback zu geben	**Der Learning Mentor sollte selbständig handeln bei der:** ▪ Analyse seiner Rolle als Unterstützer und Berater für das Lernen ▪ Durchführung von Vieraugengesprächen mit Mitarbeitern ▪ Aktive Teilnahme an und aktive Führung

Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme
The project Learning Mentor has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the view only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information.

▪ Netzwerke im Unternehmen und Peer Groups aufzubauen, sowie gemeinsames Handeln zu fördern ▪ Verlaufskontrollen zu planen und Perspektiven aufzuzeigen ▪ Zielgruppenbezogene Kommunikation zu planen und durchzuführen und seine Fortschritte zu evaluieren ▪ Kontakt zu Menschen - mit unterschiedlichem Bildungshintergrund - mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund - aus unterschiedlichen hierarchischen Position Aufzubauen und sich in ihre Lage zu versezten ▪ Unterschiedliche Erwartungen verhandeln/ geeigneten Konsens für unterschiedliche Parteien zu finden ▪ Klar und fokussiert zu kommunizieren ▪ Lernvereinbarungen mit Zielgruppen zu finden und dazu Feedback zu geben ▪ Bestimmte Lernziele mit strategischen Zielen des Mitarbeiters/ Unternehmens zu verbinden ▪ Bestimmte Lernziele mit Zielen des Mitarbeiters/ Unternehmens vereinbaren	von Learning Mentor-Treffen ▪ Kurzen Präsentation vor kleinen und großen Gruppen und der Beantwortung von Fragen ▪ Durchführung von Brainstorming, um neue Ideen zur Problemlösung zu finden ▪ Durchführung von Gesprächen mit Arbeitgebern, um gemeinsam einen Zugang zum Lernen am Arbeitsplatz zu entwickeln (in DE: Abgrenzung zu den Funktionen des Betriebsrates) **Der Learning Mentor sollte fundiertes Wissen in den folgenden Bereichen haben:** ▪ Schlüsselwörter der Kommunikationstheorie wie Sender, Empfänger, Nachricht, Code, Kanal, Kommunikation; Störung, Kontext (insbesondere in Bezug auf Vieraugengespräch und Gruppengespräche in kleinen und großen Gruppen) ▪ Auf die Situation ausgerichtetes Zuhörverhalten, z.B. Blickkontakt, Gesichtsausdruck, Unterstützung und Kontrolle der eigenen Antworten ▪ Anwendung von Zuhörtechniken, wie z.B. Fragen klären, Neuformulierung, reflektierende Bemerkungen und Zusammenfassung ▪ Präsentationsmöglichkeiten, wie z.B. Flipcharts, Tageslichtprojektor, PowerPoint

Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme
The project Learning Mentor has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the view only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information.

	▪ Darstellung von Nutzen und Vorteilen der Weiterbildungsmöglichkeiten, positive Einflussnahme auf potenzielle ▪ Auswertung der eigenen Treffen und Präsentationen

Optionales Modul:
6. Identifizierung und Zusammenstellung von Trainings- und Lernressourcen

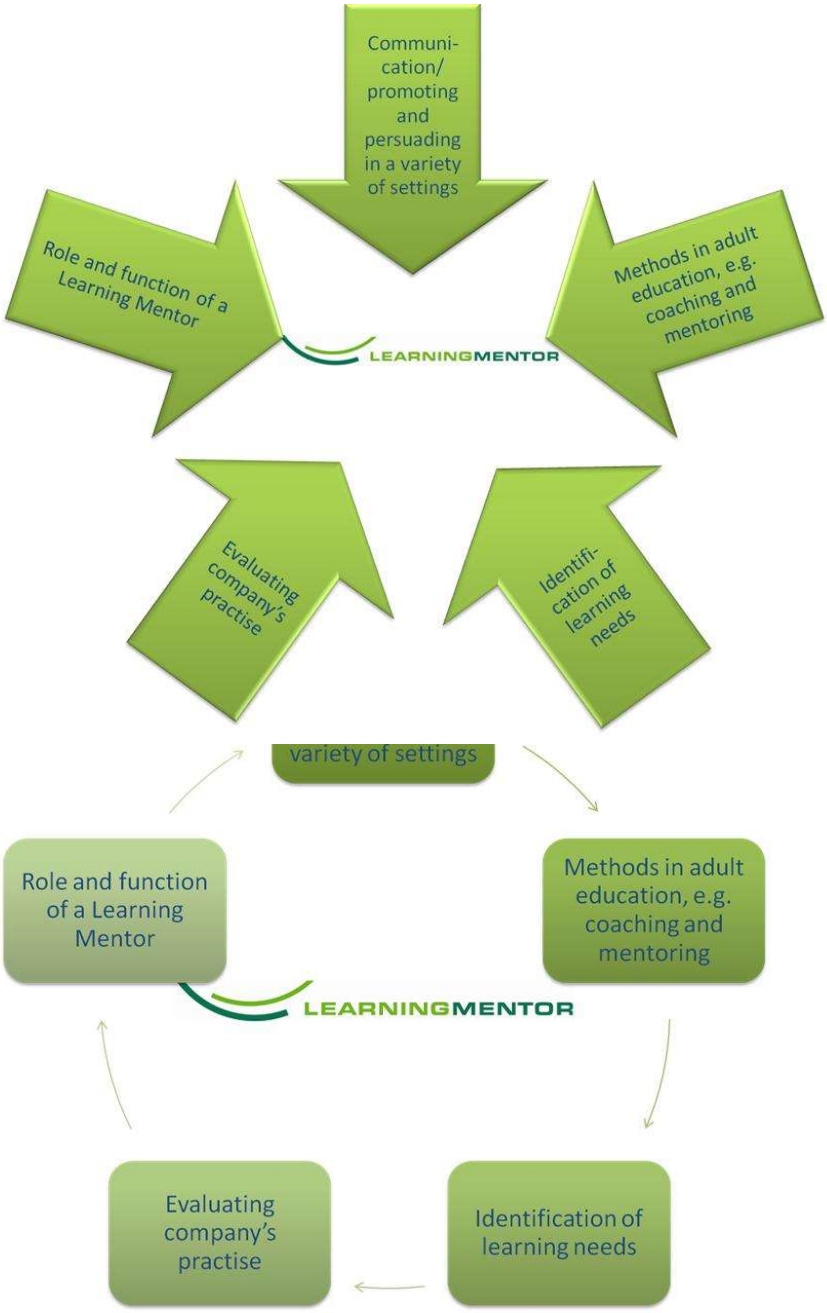
Berufliche Fähigkeiten - Anforderungen	Ziele und Kriterien
Der Learning Mentor sollte fähig sein: ▪ Weiterbildungs- und Lernressourcen zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zusammenzustellen ▪ Lernkonzepte zu präsentieren ▪ Finanzkonzepte ausarbeiten (Kosten, Ressourcen, Aufteilung der finanziellen Verantwortung) ▪ Die Auswahl geeigneter Weiterbildungsprogramme aus einem traditionellen Repertoire zu unterstützen (Kontext, Situation, Methodik)	**Der Learning Mentor sollte selbständig handeln bei der:** ▪ Schaffung von Transparenz hinsichtlich der vom Unternehmen geplanten Entwicklungsmöglichkeiten und Qualifizierungen ▪ Bedarfsanalyse, um effektive Wege zum Lernen am Arbeitsplatz zu entwickeln ▪ Planung von Treffen mit dem Arbeitgeber, um einen gemeinsamen Zugang zum Lernen am Arbeitsplatz zu entwickeln (in DE: Abgrenzung zu Aufgaben der Arbeitnehmervertretung) **Der Learning Mentor sollte Grundwissen in den folgenden Bereichen haben:** ▪ Recherche: Quellen oder Methoden, um relevante Informationen zu finden, wie z.B. das Internet oder eine Bibliothek

Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme
The project Learning Mentor has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the view only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information.

	usw. ▪ Recherche für bestimmte Zwecke durchzuführen ▪ Anforderungskatalog, um diese Ressourcen auf dem aktuellsten Stand zu halten **Der Learning Mentor sollte Grundwissen in den folgenden Bereichen haben:** ▪ Unterschiedliche Organisationen außerhalb des Arbeitsplatzes, die für die Position als Learning Mentor wichtig sind, welche kontaktiert werden sollten oder über welche sie ihre Zielgruppe informieren sollten (Bildungsanbieter, Volkshochschulen, Akademien, Bibliotheken, usw.)

Optionales Modul:
7. Evaluierung des Lernprozesses

Berufliche Fähigkeiten - Anforderungen	Ziele und Kriterien
Der Learning Mentor sollte fähig sein: ▪ Kurz-mittel- und langfristige Auswirkungen der Lernprozesse zu beurteilen und einzuschätzen	**Der Learning Mentor sollte die Organisation unterstützen bei der:** ▪ Ersten Auswertung durch den Teilnehmer: über die Organisation/ Logistik der Weiterbildung, die Leistung des Trainers, die Qualität der Lerninhalte, usw. ▪ Zweiten Auswertung durch den Teilnehmer (zwei bis vier Monate später): über die tatsächliche Umsetzung

Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme
The project Learning Mentor has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the view only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information.

	der Weiterbildung, die Erreichung der Lernziele und im Allgemeinen die Evaluierung der Lernergebnisse ▪ Auswertung durch den Leiter(Personalverantwortliche im Betrieb): über die Erreichung der Lernziele und der Lernergebnisse ▪ Feedback des Trainers und der beteiligten Experten