Mentors

Le mentor est une personne expérimentée, capable, volontaire et disponible à enseigner ou soutenir une personne de moins d'expérience (le mentoré) dans un domaine spécifique – sans regard de l'age, du sexe, ou de l'expertise dans d'autres domaines. La mère de quatre enfants peut être mentor pour de jeunes parents, le jeune spécialiste en informatique pour des collaborateurs seniors, l'expert pour un jeune professionnel. Le mentorat vise (1) le développement du savoir, (2) l'approfondissement de la compréhension de l'organisation et de sa culture et (3) le développement de la carrière professionnel.
A côté de cette forme traditionnelle du mentorat (avec des rôles fixes), il existe le mentorat entre pairs (avec des rôles changeants) et le mentorat en groupe (avec uns structure de réseau), les deux derniers ayant une similarité avec d'autres approches (assistance entre peers, peer review).

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Mentors

Le mentor est une personne expérimentée, capable, volontaire et disponible à enseigner ou soutenir une personne de moins d'expérience (le mentoré) dans un domaine spécifique – sans regard de l'age, du sexe, ou de l'expertise dans d'autres domaines. La mère de quatre enfants peut être mentor pour de jeunes parents, le jeune spécialiste en informatique pour des collaborateurs seniors, l'expert pour un jeune professionnel. Le mentorat vise (1) le développement du savoir, (2) l'approfondissement de la compréhension de l'organisation et de sa culture et (3) le développement de la carrière professionnel.
A côté de cette forme traditionnelle du mentorat (avec des rôles fixes), il existe le mentorat entre pairs (avec des rôles changeants) et le mentorat en groupe (avec uns structure de réseau), les deux derniers ayant une similarité avec d'autres approches (assistance entre peers, peer review).

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Mentors

Le mentor est une personne expérimentée, capable, volontaire et disponible à enseigner ou soutenir une personne de moins d'expérience (le mentoré) dans un domaine spécifique – sans regard de l'age, du sexe, ou de l'expertise dans d'autres domaines. La mère de quatre enfants peut être mentor pour de jeunes parents, le jeune spécialiste en informatique pour des collaborateurs seniors, l'expert pour un jeune professionnel. Le mentorat vise (1) le développement du savoir, (2) l'approfondissement de la compréhension de l'organisation et de sa culture et (3) le développement de la carrière professionnel.
A côté de cette forme traditionnelle du mentorat (avec des rôles fixes), il existe le mentorat entre pairs (avec des rôles changeants) et le mentorat en groupe (avec uns structure de réseau), les deux derniers ayant une similarité avec d'autres approches (assistance entre peers, peer review).

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Mentors

Le mentor est une personne expérimentée, capable, volontaire et disponible à enseigner ou soutenir une personne de moins d'expérience (le mentoré) dans un domaine spécifique – sans regard de l'age, du sexe, ou de l'expertise dans d'autres domaines. La mère de quatre enfants peut être mentor pour de jeunes parents, le jeune spécialiste en informatique pour des collaborateurs seniors, l'expert pour un jeune professionnel. Le mentorat vise (1) le développement du savoir, (2) l'approfondissement de la compréhension de l'organisation et de sa culture et (3) le développement de la carrière professionnel.
A côté de cette forme traditionnelle du mentorat (avec des rôles fixes), il existe le mentorat entre pairs (avec des rôles changeants) et le mentorat en groupe (avec uns structure de réseau), les deux derniers ayant une similarité avec d'autres approches (assistance entre peers, peer review).

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Mentors

Le mentor est une personne expérimentée, capable, volontaire et disponible à enseigner ou soutenir une personne de moins d'expérience (le mentoré) dans un domaine spécifique – sans regard de l'age, du sexe, ou de l'expertise dans d'autres domaines. La mère de quatre enfants peut être mentor pour de jeunes parents, le jeune spécialiste en informatique pour des collaborateurs seniors, l'expert pour un jeune professionnel. Le mentorat vise (1) le développement du savoir, (2) l'approfondissement de la compréhension de l'organisation et de sa culture et (3) le développement de la carrière professionnel.
A côté de cette forme traditionnelle du mentorat (avec des rôles fixes), il existe le mentorat entre pairs (avec des rôles changeants) et le mentorat en groupe (avec uns structure de réseau), les deux derniers ayant une similarité avec d'autres approches (assistance entre peers, peer review).

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Mentors

Le mentor est une personne expérimentée, capable, volontaire et disponible à enseigner ou soutenir une personne de moins d'expérience (le mentoré) dans un domaine spécifique – sans regard de l'age, du sexe, ou de l'expertise dans d'autres domaines. La mère de quatre enfants peut être mentor pour de jeunes parents, le jeune spécialiste en informatique pour des collaborateurs seniors, l'expert pour un jeune professionnel. Le mentorat vise (1) le développement du savoir, (2) l'approfondissement de la compréhension de l'organisation et de sa culture et (3) le développement de la carrière professionnel.
A côté de cette forme traditionnelle du mentorat (avec des rôles fixes), il existe le mentorat entre pairs (avec des rôles changeants) et le mentorat en groupe (avec uns structure de réseau), les deux derniers ayant une similarité avec d'autres approches (assistance entre peers, peer review).

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Mentors

Le mentor est une personne expérimentée, capable, volontaire et disponible à enseigner ou soutenir une personne de moins d'expérience (le mentoré) dans un domaine spécifique – sans regard de l'age, du sexe, ou de l'expertise dans d'autres domaines. La mère de quatre enfants peut être mentor pour de jeunes parents, le jeune spécialiste en informatique pour des collaborateurs seniors, l'expert pour un jeune professionnel. Le mentorat vise (1) le développement du savoir, (2) l'approfondissement de la compréhension de l'organisation et de sa culture et (3) le développement de la carrière professionnel.
A côté de cette forme traditionnelle du mentorat (avec des rôles fixes), il existe le mentorat entre pairs (avec des rôles changeants) et le mentorat en groupe (avec uns structure de réseau), les deux derniers ayant une similarité avec d'autres approches (assistance entre peers, peer review).

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Mentors

Le mentor est une personne expérimentée, capable, volontaire et disponible à enseigner ou soutenir une personne de moins d'expérience (le mentoré) dans un domaine spécifique – sans regard de l'age, du sexe, ou de l'expertise dans d'autres domaines. La mère de quatre enfants peut être mentor pour de jeunes parents, le jeune spécialiste en informatique pour des collaborateurs seniors, l'expert pour un jeune professionnel. Le mentorat vise (1) le développement du savoir, (2) l'approfondissement de la compréhension de l'organisation et de sa culture et (3) le développement de la carrière professionnel.
A côté de cette forme traditionnelle du mentorat (avec des rôles fixes), il existe le mentorat entre pairs (avec des rôles changeants) et le mentorat en groupe (avec uns structure de réseau), les deux derniers ayant une similarité avec d'autres approches (assistance entre peers, peer review).

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Mentors

Le mentor est une personne expérimentée, capable, volontaire et disponible à enseigner ou soutenir une personne de moins d'expérience (le mentoré) dans un domaine spécifique – sans regard de l'age, du sexe, ou de l'expertise dans d'autres domaines. La mère de quatre enfants peut être mentor pour de jeunes parents, le jeune spécialiste en informatique pour des collaborateurs seniors, l'expert pour un jeune professionnel. Le mentorat vise (1) le développement du savoir, (2) l'approfondissement de la compréhension de l'organisation et de sa culture et (3) le développement de la carrière professionnel.
A côté de cette forme traditionnelle du mentorat (avec des rôles fixes), il existe le mentorat entre pairs (avec des rôles changeants) et le mentorat en groupe (avec uns structure de réseau), les deux derniers ayant une similarité avec d'autres approches (assistance entre peers, peer review).

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Comment procéder?

Représentez votre expérience comme mentor ou mentoré(e). Etait elle bonne? Par quelles raisons?
Prenez connaissance du concept du mentorat (en tant qu'élément de la gestion du savoir) de votre organisation. Quels sont les standards acceptés?

1. Déterminez la finalité du mentorat. Définissez les attentes du mentoré et son style d'apprentissage préféré. Clarifiez l'approche du mentor.
2. Choisissez le bon mentor. L'expérience, le savoir et le savoir-faire seront un aspect – une bonne relation entre mentor et mentoré en est un autre. Le chef n'est normalement pas le mentor idéal.
3. Planifiez les rencontres dans le temps. Songez aux urgences.
4. Pour chaque rencontre définissez un objectif clair. Mettez l'accent sur la situation du mentoré et ses questions, et non pas sur le savoir du mentor.
5. Terminez le mentorat dès que vous vous sentez assez fort.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

Représentez votre expérience comme mentor ou mentoré(e). Etait elle bonne? Par quelles raisons?
Prenez connaissance du concept du mentorat (en tant qu'élément de la gestion du savoir) de votre organisation. Quels sont les standards acceptés?

1. Déterminez la finalité du mentorat. Définissez les attentes du mentoré et son style d'apprentissage préféré. Clarifiez l'approche du mentor.
2. Choisissez le bon mentor. L'expérience, le savoir et le savoir-faire seront un aspect – une bonne relation entre mentor et mentoré en est un autre. Le chef n'est normalement pas le mentor idéal.
3. Planifiez les rencontres dans le temps. Songez aux urgences.
4. Pour chaque rencontre définissez un objectif clair. Mettez l'accent sur la situation du mentoré et ses questions, et non pas sur le savoir du mentor.
5. Terminez le mentorat dès que vous vous sentez assez fort.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

Représentez votre expérience comme mentor ou mentoré(e). Etait elle bonne? Par quelles raisons?
Prenez connaissance du concept du mentorat (en tant qu'élément de la gestion du savoir) de votre organisation. Quels sont les standards acceptés?

1. Déterminez la finalité du mentorat. Définissez les attentes du mentoré et son style d'apprentissage préféré. Clarifiez l'approche du mentor.
2. Choisissez le bon mentor. L'expérience, le savoir et le savoir-faire seront un aspect – une bonne relation entre mentor et mentoré en est un autre. Le chef n'est normalement pas le mentor idéal.
3. Planifiez les rencontres dans le temps. Songez aux urgences.
4. Pour chaque rencontre définissez un objectif clair. Mettez l'accent sur la situation du mentoré et ses questions, et non pas sur le savoir du mentor.
5. Terminez le mentorat dès que vous vous sentez assez fort.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

Représentez votre expérience comme mentor ou mentoré(e). Etait elle bonne? Par quelles raisons?
Prenez connaissance du concept du mentorat (en tant qu'élément de la gestion du savoir) de votre organisation. Quels sont les standards acceptés?

1. Déterminez la finalité du mentorat. Définissez les attentes du mentoré et son style d'apprentissage préféré. Clarifiez l'approche du mentor.
2. Choisissez le bon mentor. L'expérience, le savoir et le savoir-faire seront un aspect – une bonne relation entre mentor et mentoré en est un autre. Le chef n'est normalement pas le mentor idéal.
3. Planifiez les rencontres dans le temps. Songez aux urgences.
4. Pour chaque rencontre définissez un objectif clair. Mettez l'accent sur la situation du mentoré et ses questions, et non pas sur le savoir du mentor.
5. Terminez le mentorat dès que vous vous sentez assez fort.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

Représentez votre expérience comme mentor ou mentoré(e). Etait elle bonne? Par quelles raisons?
Prenez connaissance du concept du mentorat (en tant qu'élément de la gestion du savoir) de votre organisation. Quels sont les standards acceptés?

1. Déterminez la finalité du mentorat. Définissez les attentes du mentoré et son style d'apprentissage préféré. Clarifiez l'approche du mentor.
2. Choisissez le bon mentor. L'expérience, le savoir et le savoir-faire seront un aspect – une bonne relation entre mentor et mentoré en est un autre. Le chef n'est normalement pas le mentor idéal.
3. Planifiez les rencontres dans le temps. Songez aux urgences.
4. Pour chaque rencontre définissez un objectif clair. Mettez l'accent sur la situation du mentoré et ses questions, et non pas sur le savoir du mentor.
5. Terminez le mentorat dès que vous vous sentez assez fort.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

Représentez votre expérience comme mentor ou mentoré(e). Etait elle bonne? Par quelles raisons?
Prenez connaissance du concept du mentorat (en tant qu'élément de la gestion du savoir) de votre organisation. Quels sont les standards acceptés?

1. Déterminez la finalité du mentorat. Définissez les attentes du mentoré et son style d'apprentissage préféré. Clarifiez l'approche du mentor.
2. Choisissez le bon mentor. L'expérience, le savoir et le savoir-faire seront un aspect – une bonne relation entre mentor et mentoré en est un autre. Le chef n'est normalement pas le mentor idéal.
3. Planifiez les rencontres dans le temps. Songez aux urgences.
4. Pour chaque rencontre définissez un objectif clair. Mettez l'accent sur la situation du mentoré et ses questions, et non pas sur le savoir du mentor.
5. Terminez le mentorat dès que vous vous sentez assez fort.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

Représentez votre expérience comme mentor ou mentoré(e). Etait elle bonne? Par quelles raisons?
Prenez connaissance du concept du mentorat (en tant qu'élément de la gestion du savoir) de votre organisation. Quels sont les standards acceptés?

1. Déterminez la finalité du mentorat. Définissez les attentes du mentoré et son style d'apprentissage préféré. Clarifiez l'approche du mentor.
2. Choisissez le bon mentor. L'expérience, le savoir et le savoir-faire seront un aspect – une bonne relation entre mentor et mentoré en est un autre. Le chef n'est normalement pas le mentor idéal.
3. Planifiez les rencontres dans le temps. Songez aux urgences.
4. Pour chaque rencontre définissez un objectif clair. Mettez l'accent sur la situation du mentoré et ses questions, et non pas sur le savoir du mentor.
5. Terminez le mentorat dès que vous vous sentez assez fort.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

Représentez votre expérience comme mentor ou mentoré(e). Etait elle bonne? Par quelles raisons?
Prenez connaissance du concept du mentorat (en tant qu'élément de la gestion du savoir) de votre organisation. Quels sont les standards acceptés?

1. Déterminez la finalité du mentorat. Définissez les attentes du mentoré et son style d'apprentissage préféré. Clarifiez l'approche du mentor.
2. Choisissez le bon mentor. L'expérience, le savoir et le savoir-faire seront un aspect – une bonne relation entre mentor et mentoré en est un autre. Le chef n'est normalement pas le mentor idéal.
3. Planifiez les rencontres dans le temps. Songez aux urgences.
4. Pour chaque rencontre définissez un objectif clair. Mettez l'accent sur la situation du mentoré et ses questions, et non pas sur le savoir du mentor.
5. Terminez le mentorat dès que vous vous sentez assez fort.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

Représentez votre expérience comme mentor ou mentoré(e). Etait elle bonne? Par quelles raisons?
Prenez connaissance du concept du mentorat (en tant qu'élément de la gestion du savoir) de votre organisation. Quels sont les standards acceptés?

1. Déterminez la finalité du mentorat. Définissez les attentes du mentoré et son style d'apprentissage préféré. Clarifiez l'approche du mentor.
2. Choisissez le bon mentor. L'expérience, le savoir et le savoir-faire seront un aspect – une bonne relation entre mentor et mentoré en est un autre. Le chef n'est normalement pas le mentor idéal.
3. Planifiez les rencontres dans le temps. Songez aux urgences.
4. Pour chaque rencontre définissez un objectif clair. Mettez l'accent sur la situation du mentoré et ses questions, et non pas sur le savoir du mentor.
5. Terminez le mentorat dès que vous vous sentez assez fort.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

Représentez votre expérience comme mentor ou mentoré(e). Etait elle bonne? Par quelles raisons?
Prenez connaissance du concept du mentorat (en tant qu'élément de la gestion du savoir) de votre organisation. Quels sont les standards acceptés?

1. Déterminez la finalité du mentorat. Définissez les attentes du mentoré et son style d'apprentissage préféré. Clarifiez l'approche du mentor.
2. Choisissez le bon mentor. L'expérience, le savoir et le savoir-faire seront un aspect – une bonne relation entre mentor et mentoré en est un autre. Le chef n'est normalement pas le mentor idéal.
3. Planifiez les rencontres dans le temps. Songez aux urgences.
4. Pour chaque rencontre définissez un objectif clair. Mettez l'accent sur la situation du mentoré et ses questions, et non pas sur le savoir du mentor.
5. Terminez le mentorat dès que vous vous sentez assez fort.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch