

Intergenerational Relationships WebQuest Advanced



PR2 – Compendium
of Interactive
Infographics for Key
Transversal Skills
Development

*Inter-generational
relationships
Advanced level*

INTERFACE

Element 3: Challenge-based Learning Activity advanced level

Challenge-based Activity

Skill Addressed:	Strategically match inter-generational skills
Level of Challenge:	Advanced
Title of Activity:	The power of a good e-portfolio
Introduction to the Skill	
<p>Reverse mentoring might be seen as part of a company wide effort to modernise the skillsets of their employees and align them with the younger generations' mindsets. With a younger, less experienced mentor being paired with a senior mentee, the mentoring relationship breaks down the traditional mentoring mould and creates a more dynamic exchange of ideas.</p> <p>Through the following scenario, learners are able to build positive attitudes towards reverse mentoring by designing an employee e-portfolio to ease the skills gap matching process between older and younger employees. The objective of this activity is to outline the importance of establishing a previous strategy before designing and implementing an inter-generational mentoring programme.</p>	
The Challenge	
<p>You work in an SME specialised in the distribution of industrial vehicles (e.g., tractors, carriers, trailers, and semi-trailers). Your company provides the following services: purchase and sale of industrial vehicles; vehicles repair shops; short and long-term rental of industrial and utility vehicles; fleet management and sale of telematics services. The company has been running for over 30 years and has around 150 employees.</p> <p>Your company still has a very rigid organisational structure that does not allow collaboration between teams and departments. Also, you have just realised that it would be a huge challenge to match people inside your organisation because the information about the employees' knowledge, skills and attitudes is not stored with easy access. It would take you loads of time to match employees for a mentoring programme. Even though you understand the potential of mentoring, reverse mentoring, and inter-generational learning and how all is deeply connected, you are confronted with the</p>	

questions: How am I going to pull this off? How am I going to design, manage and implement these practices in my company?

As you have been doing a lot of research about this topic, you have decided that having an employee e-portfolio would ease the matchmaking process and promote reverse mentoring. You believe that a company and employees that have been very much closed to change would benefit from the insight and expertise of newcomers and the younger generation, that is just starting. This way you would be able to centralise information and display it in an easy and creative way. But there is a small problem: your company cannot afford fancy software to do it. How would you solve this situation to achieve your objective?

Structure

To prepare your e-portfolio you have to follow four key steps:

1. Search for relevant information (e.g., links, articles, tools) about the use of e-portfolios. Be objective and narrow your research to only three entries.
2. Choose a methodology and draft a 250-word paragraph to justify why your company would benefit from having an employee e-portfolio.
3. Design your employee e-portfolio strategy considering the following:
 - Tools – e.g., free software, free online platforms.
 - Type of information to include – e.g., biography, skills, courses, main achievements.
 - How will you display information internally – i.e., will it only be human resources managers to access this information or all employees?
4. Present a finalised example of how your employees' e-portfolio would look like and, when presenting, explain how this strategy could leverage mentoring and particularly reverse mentoring practices in your company.

Additional Resources:

- **How to Make a Digital Portfolio in 5 Steps (Plus Tips)** – <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-make-digital-portfolio>
- **ePortfolios: Purpose & Composition** – <https://uwaterloo.ca/writing-and-communication-centre/resources-eportfolios-purpose-composition>
- **How to design a digital portfolio** – <https://www.canva.com/learn/design-digital-portfolio/>

Demonstration and Evaluation

After completing this activity, learners are able to demonstrate that they have relevant knowledge on mentoring and how to build positive attitudes towards reverse mentoring by

having prepared an inclusive workplace learning strategy based on an employees' e-portfolio to match employees based on their strengths and skills needs.

Additionally, learners might also reflect on the following questions:

1. What kind of age-related discrimination situations have I witnessed or faced in my workplace? Have they been addressed?
2. Why would it be important for me to be mentored in my workplace and what kind of support I would need as a mentee?
3. Am I ready to be a mentor? What kind of support would I give if I was a mentor in my workplace? Would I be ready to teach and support other generations?
4. Is an e-portfolio an effective tool to address ageism in my workplace and provide an efficient inter-generational learning experience to employees?
5. What other methods, tools or platforms can I use to complement my e-portfolio to better design and implement an inter-generational mentoring programme?

Want to test your acquired skills? Take the following quiz: [\[link to final assessment quiz\]](#).



INTERFACE



PR2 - Kompendium
interaktiver
Infografiken für die
Entwicklung
transversaler
Schlüsselqualifikation
en
Beziehungen

INTERFACE

Element 3: Herausforderndes Lernen Aktivität auf fortgeschrittenem Niveau

Aktivität als Herausforderung

Angesprochene Fertigkeit:	Strategische Abstimmung der Fähigkeiten der verschiedenen Generationen
Niveau der Herausforderung:	Fortgeschrittene
Titel der Aktivität:	Die Macht eines guten E-Portfolios
Einführung in die Fertigkeit	
<p>Reverse Mentoring kann als Teil einer unternehmensweiten Anstrengung gesehen werden, die Fähigkeiten der Mitarbeiter zu modernisieren und sie an die Denkweise der jüngeren Generationen anzupassen. Indem ein jüngerer, weniger erfahrener Mentor mit einem älteren Mentee zusammengebracht wird, bricht die Mentoring-Beziehung die traditionelle Form des Mentorings auf und schafft einen dynamischeren Ideenaustausch.</p> <p>Durch das folgende Szenario sind die Lernenden in der Lage, eine positive Einstellung zum Reverse Mentoring zu entwickeln, indem sie ein E-Portfolio für Mitarbeiter entwerfen, um den Prozess des Abgleichs von Qualifikationslücken zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern zu erleichtern. Das Ziel dieser Aktivität ist es, die Bedeutung einer vorherigen Strategie zu verdeutlichen, bevor ein generationenübergreifendes Mentoring-Programm entworfen und umgesetzt wird.</p>	
Die Herausforderung	
<p>Sie arbeiten in einem KMU, das auf den Vertrieb von Industriefahrzeugen (z. B. Zugmaschinen, Trägerfahrzeuge, Anhänger und Sattelaufleger) spezialisiert ist. Ihr Unternehmen bietet folgende Dienstleistungen an: An- und Verkauf von Industriefahrzeugen; Fahrzeugreparaturwerkstätten; kurz- und langfristige Vermietung von Industrie- und Nutzfahrzeugen; Flottenmanagement und Verkauf von Telematikdiensten. Das Unternehmen besteht seit über 30 Jahren und beschäftigt rund 150 Mitarbeiter.</p> <p>Ihr Unternehmen hat immer noch eine sehr starre Organisationsstruktur, die eine Zusammenarbeit zwischen Teams und Abteilungen nicht zulässt. Außerdem haben Sie gerade festgestellt, dass es eine große Herausforderung wäre, Menschen innerhalb Ihrer Organisation zusammenzubringen, weil die Informationen über die Kenntnisse, Fähigkeiten</p>	

und Einstellungen der Mitarbeiter nicht leicht zugänglich gespeichert sind. Es würde Sie eine Menge Zeit kosten, Mitarbeiter für ein Mentoring-Programm zusammenzubringen. Obwohl Sie das Potenzial von Mentoring, Reverse Mentoring und generationenübergreifendem Lernen verstehen und wissen, wie eng das alles zusammenhängt, sehen Sie sich mit der Frage konfrontiert: Wie soll ich das schaffen? Wie kann ich diese Praktiken in meinem Unternehmen konzipieren, verwalten und umsetzen?

Sie haben sich eingehend mit diesem Thema befasst und sind zu dem Schluss gekommen, dass ein E-Portfolio für Mitarbeiter den Matchmaking-Prozess erleichtern und das Reverse Mentoring fördern würde. Sie sind der Meinung, dass ein Unternehmen und seine Mitarbeiter, die dem Wandel gegenüber sehr verschlossen sind, von den Erkenntnissen und dem Fachwissen von Neulingen und der jüngeren Generation, die gerade erst anfängt, profitieren würden. Auf diese Weise könnten Sie Informationen zentralisieren und sie auf einfache und kreative Weise darstellen. Aber es gibt ein kleines Problem: Ihr Unternehmen kann sich keine ausgefallene Software dafür leisten. Wie würden Sie diese Situation lösen, um Ihr Ziel zu erreichen?

Struktur

Um Ihr E-Portfolio vorzubereiten, müssen Sie vier wichtige Schritte befolgen:

1. Suchen Sie nach relevanten Informationen (z. B. Links, Artikel, Tools) über den Einsatz von E-Portfolios. Seien Sie objektiv und beschränken Sie Ihre Suche auf nur drei Einträge.
2. Wählen Sie eine Methode aus und schreiben Sie einen Absatz von 250 Wörtern, in dem Sie begründen, warum Ihr Unternehmen von einem E-Portfolio für Mitarbeiter profitieren würde.
3. Entwickeln Sie Ihre E-Portfolio-Strategie für Mitarbeiter unter Berücksichtigung der folgenden Punkte:
 - Werkzeuge - z. B. kostenlose Software, kostenlose Online-Plattformen.
 - Art der Informationen, die aufgenommen werden sollen - z. B. Lebenslauf, Fähigkeiten, Kurse, wichtigste Erfolge.
 - Wie werden Sie die Informationen intern anzeigen, d. h. werden nur die Personalleiter oder alle Mitarbeiter auf diese Informationen zugreifen können?
4. Präsentieren Sie ein fertiges Beispiel dafür, wie das E-Portfolio Ihrer Mitarbeiter aussehen könnte, und erläutern Sie bei der Präsentation, wie diese Strategie Mentoring und insbesondere Reverse-Mentoring-Praktiken in Ihrem Unternehmen nutzen könnte.

Zusätzliche Ressourcen:

- **Wie man ein digitales Portfolio in 5 Schritten erstellt (plus Tipps)** - <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-make-digital-portfolio>
- **ePortfolios: Zweck und Aufbau** - <https://uwaterloo.ca/writing-and-communication-centre/resources-eportfolios-purpose-composition>
- **Wie man ein digitales Portfolio gestaltet** - <https://www.canva.com/learn/design-digital-portfolio/>

Demonstration und Bewertung

Nach Abschluss dieser Aktivität sind die Lernenden in der Lage, nachzuweisen, dass sie über einschlägige Kenntnisse zum Thema Mentoring verfügen und wissen, wie sie eine positive Einstellung zum Reverse Mentoring aufbauen können, indem sie eine integrative Lernstrategie am Arbeitsplatz auf der Grundlage des E-Portfolios eines Mitarbeiters vorbereitet haben, um die Mitarbeiter entsprechend ihrer Stärken und Qualifikationsanforderungen zusammenzubringen.

Darüber hinaus können die Lernenden auch über die folgenden Fragen nachdenken:

1. Welche Art von altersbedingter Diskriminierung habe ich an meinem Arbeitsplatz erlebt oder erlebt? Wurden sie angesprochen?
2. Warum wäre es für mich wichtig, an meinem Arbeitsplatz von einem Mentor betreut zu werden, und welche Art von Unterstützung würde ich als Mentee benötigen?
3. Bin ich bereit, ein Mentor zu sein? Welche Art von Unterstützung würde ich geben, wenn ich ein Mentor an meinem Arbeitsplatz wäre? Wäre ich bereit, andere Generationen zu unterrichten und zu unterstützen?
4. Ist ein E-Portfolio ein wirksames Instrument, um Altersdiskriminierung an meinem Arbeitsplatz zu bekämpfen und den Mitarbeitern eine effiziente generationenübergreifende Lernerfahrung zu bieten?
5. Welche anderen Methoden, Werkzeuge oder Plattformen kann ich zur Ergänzung meines E-Portfolios nutzen, um ein generationenübergreifendes Mentoring-Programm besser zu gestalten und umzusetzen?

Möchten Sie Ihre erworbenen Kenntnisse testen? Machen Sie das folgende Quiz: [[Link zum Quiz zur Abschlussbewertung](#)].



INTERFACE



PR2 - Συλλογή
διαδραστικών
infographics για την
ανάπτυξη βασικών
οριζόντιων
δεξιοτήτων
Σχέσεις μεταξύ των

INTERFACE

Στοιχείο 3: Δραστηριότητα μάθησης με βάση την πρόκληση Προχωρημένο επίπεδο

Δραστηριότητα με βάση την πρόκληση

Δεξιότητα που απευθύνεται:	Στρατηγική αντιστοίχιση δεξιοτήτων μεταξύ των γενεών
Επίπεδο πρόκλησης:	Προχωρημένο
Τίτλος Δραστηριότητας:	Η δύναμη ενός καλού ηλεκτρονικού χαρτοφυλακίου
Εισαγωγή στη δεξιότητα	
<p>Η αντίστροφη καθοδήγηση θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μέρος της προσπάθειας της εταιρείας να εκσυγχρονίσει τις δεξιότητες των εργαζομένων της και να τις ευθυγραμμίσει με τις νοοτροπίες των νεότερων γενεών. Με έναν νεότερο, λιγότερο έμπειρο μέντορα να αντιστοιχίζεται με έναν ανώτερο καθοδηγούμενο, η σχέση καθοδήγησης καταρρίπτει το παραδοσιακό καλούπι της καθοδήγησης και δημιουργεί μια πιο δυναμική ανταλλαγή ιδεών.</p> <p>Μέσω του παρακάτω σεναρίου, οι εκπαιδευόμενοι είναι σε θέση να οικοδομήσουν θετική στάση απέναντι στην αντίστροφη καθοδήγηση σχεδιάζοντας ένα ηλεκτρονικό χαρτοφυλάκιο εργαζομένων για να διευκολύνουν τη διαδικασία αντιστοίχισης του χάσματος δεξιοτήτων μεταξύ παλαιότερων και νεότερων εργαζομένων. Ο στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να περιγράψει τη σημασία του καθορισμού μιας προηγούμενης στρατηγικής πριν από το σχεδιασμό και την εφαρμογή ενός προγράμματος καθοδήγησης μεταξύ των γενεών.</p>	
Η πρόκληση	
<p>Εργάζεστε σε μια ΜΜΕ που ειδικεύεται στη διανομή βιομηχανικών οχημάτων (π.χ. ελκυστήρες, μεταφορείς, ρυμουλκούμενα και ημιρυμουλκούμενα). Η εταιρεία σας παρέχει τις ακόλουθες υπηρεσίες: αγορά και πώληση βιομηχανικών οχημάτων- συνεργεία επισκευής οχημάτων- βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη ενοικίαση βιομηχανικών και επαγγελματικών οχημάτων- διαχείριση στόλου και πώληση υπηρεσιών τηλεματικής. Η εταιρεία λειτουργεί εδώ και πάνω από 30 χρόνια και απασχολεί περίπου 150 υπαλλήλους.</p>	

Η εταιρεία σας εξακολουθεί να έχει μια πολύ άκαμπτη οργανωτική δομή που δεν επιτρέπει τη συνεργασία μεταξύ ομάδων και τμημάτων. Επίσης, μόλις συνειδητοποιήσατε ότι θα ήταν τεράστια πρόκληση να ταιριάζετε τους ανθρώπους μέσα στον οργανισμό σας, επειδή οι πληροφορίες σχετικά με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις συμπεριφορές των εργαζομένων δεν είναι αποθηκευμένες με εύκολη πρόσβαση. Θα σας έπαιρνε πολύ χρόνο να ταιριάζετε τους υπαλλήλους για ένα πρόγραμμα καθοδήγησης. Παρόλο που κατανοείτε τις δυνατότητες του mentoring, του αντίστροφου mentoring και της διαγενεακής μάθησης και πώς όλα αυτά συνδέονται βαθιά μεταξύ τους, έρχεστε αντιμέτωποι με τα ερωτήματα: Πώς θα το καταφέρω αυτό; Πώς θα σχεδιάσω, θα διαχειριστώ και θα εφαρμόσω αυτές τις πρακτικές στην εταιρεία μου;

Καθώς έχετε κάνει πολλή έρευνα σχετικά με το θέμα αυτό, αποφασίσατε ότι η ύπαρξη ενός ηλεκτρονικού χαρτοφυλακίου εργαζομένων θα διευκόλυνε τη διαδικασία επιλογής και θα προωθούσε την αντίστροφη καθοδήγηση. Πιστεύετε ότι μια εταιρεία και οι εργαζόμενοι που ήταν πολύ κλειστοί στις αλλαγές θα επωφελούνταν από τη διορατικότητα και την τεχνογνωσία των νεοεισερχομένων και της νεότερης γενιάς, που μόλις ξεκινάει. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορούσατε να συγκεντρώσετε τις πληροφορίες και να τις προβάλλετε με εύκολο και δημιουργικό τρόπο. Υπάρχει όμως ένα μικρό πρόβλημα: η εταιρεία σας δεν μπορεί να αντέξει οικονομικά ένα φανταχτερό λογισμικό για να το κάνει αυτό. Πώς θα λύνατε αυτή την κατάσταση για να επιτύχετε τον στόχο σας;

Δομή

Για να προετοιμάσετε το ηλεκτρονικό χαρτοφυλάκιό σας πρέπει να ακολουθήσετε τέσσερα βασικά βήματα:

1. Αναζήτηση σχετικών πληροφοριών (π.χ. σύνδεσμοι, άρθρα, εργαλεία) σχετικά με τη χρήση ηλεκτρονικών χαρτοφυλακίων. Να είστε αντικειμενικοί και να περιορίσετε την έρευνά σας σε τρεις μόνο καταχωρίσεις.
2. Επιλέξτε μια μεθοδολογία και συντάξτε μια παράγραφο 250 λέξεων για να αιτιολογήσετε γιατί η εταιρεία σας θα επωφεληθεί από την ύπαρξη ενός ηλεκτρονικού χαρτοφυλακίου εργαζομένων.
3. Σχεδιάστε τη στρατηγική του ηλεκτρονικού χαρτοφυλακίου των εργαζομένων σας λαμβάνοντας υπόψη τα εξής:
 - Εργαλεία - π.χ. ελεύθερο λογισμικό, ελεύθερες διαδικτυακές πλατφόρμες.
 - Τύπος πληροφοριών που πρέπει να συμπεριληφθούν - π.χ. βιογραφικό, δεξιότητες, μαθήματα, κύρια επιτεύγματα.
 - Πώς θα εμφανίζετε τις πληροφορίες εσωτερικά - δηλαδή, θα έχουν πρόσβαση σε αυτές τις πληροφορίες μόνο οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού ή όλοι οι εργαζόμενοι;
4. Παρουσιάστε ένα τελικό παράδειγμα για το πώς θα μπορούσε να μοιάζει το ηλεκτρονικό χαρτοφυλάκιο των υπαλλήλων σας και, κατά την παρουσίαση,

εξηγήστε πώς αυτή η στρατηγική θα μπορούσε να αξιοποιήσει τις πρακτικές καθοδήγησης και ιδιαίτερα τις πρακτικές αντίστροφης καθοδήγησης στην εταιρεία σας.

Πρόσθετοι πόροι:

- Πώς να φτιάξετε ένα ψηφιακό χαρτοφυλάκιο σε 5 βήματα (συν συμβουλές) : <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-make-digital-portfolio>
- ePortfolios: <https://uwaterloo.ca/writing-and-communication-centre/resources-eportfolios-purpose-composition>
- Πώς να σχεδιάσετε ένα ψηφιακό χαρτοφυλάκιο : <https://www.canva.com/learn/design-digital-portfolio/>

Επίδειξη και αξιολόγηση

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι είναι σε θέση να αποδείξουν ότι διαθέτουν σχετικές γνώσεις σχετικά με την καθοδήγηση και τον τρόπο οικοδόμησης θετικής στάσης απέναντι στην αντίστροφη καθοδήγηση, έχοντας προετοιμάσει μια στρατηγική μάθησης χωρίς αποκλεισμούς στο χώρο εργασίας με βάση το ηλεκτρονικό χαρτοφυλάκιο ενός εργαζομένου για την αντιστοίχιση εργαζομένων με βάση τα δυνατά σημεία και τις ανάγκες δεξιοτήτων τους.

Επιπλέον, οι εκπαιδευόμενοι θα μπορούσαν επίσης να προβληματιστούν σχετικά με τα ακόλουθα ερωτήματα:

1. Τι είδους καταστάσεις διακρίσεων λόγω ηλικίας έχω δει ή αντιμετωπίσει στο χώρο εργασίας μου; Έχουν αντιμετωπιστεί;
2. Γιατί θα ήταν σημαντικό για μένα να γίνω μέντορας στο χώρο εργασίας μου και τι είδους υποστήριξη θα χρειαζόμουν ως μέντορας;
3. Είμαι έτοιμος να γίνω μέντορας; Τι είδους υποστήριξη θα έδιναν αν ήμουν μέντορας στο χώρο εργασίας μου; Θα ήμουν έτοιμος να διδάξω και να υποστηρίξω άλλες γενιές;
4. Είναι ένα ηλεκτρονικό χαρτοφυλάκιο ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την αντιμετώπιση του ηλικιακού ρατσισμού στο χώρο εργασίας μου και την παροχή μιας αποτελεσματικής εμπειρίας διαγενεακής μάθησης στους εργαζόμενους;
5. Ποιες άλλες μεθόδους, εργαλεία ή πλατφόρμες μπορώ να χρησιμοποιήσω για να συμπληρώσω το ηλεκτρονικό μου χαρτοφυλάκιο για να σχεδιάσω και να υλοποιήσω καλύτερα ένα πρόγραμμα καθοδήγησης μεταξύ των γενιών;

Θέλετε να δοκιμάσετε τις δεξιότητές σας; Κάντε το ακόλουθο κουίζ: [\[σύνδεσμος στο κουίζ τελικής αξιολόγησης\]](#).



PR2 – Interaktīvo
infografiku
apkopojums galveno
transversālo prasmju
attīstībai

*Paaudžu attiecības
Paaugstinātais
līmenis*

INTERFACE

3. elements: uz izaicinājumiem balstīta mācību aktivitāte augstākā līmenī

Uz izaicinājumiem balstīta aktivitāte

Prasme:	Stratēģiski saskaņot starppaaudžu prasmes
Izaicinājuma līmenis:	Paaugstinātais
Darbības nosaukums:	Laba e-portfeļa spēks
Ievads prasmēs	
<p>Reverso mentoringu varētu uzskatīt par daļu no uzņēmuma mēroga centieniem modernizēt savu darbinieku prasmes un saskaņot tās ar jaunākās paaudzes domāšanas veidu. Tā kā jaunāks, mazāk pieredzējis mentors tiek savienots pārī ar vecāko mentorējamo, mentoringa attiecības izjauc tradicionālo mentoringa veidni un rada dinamiskāku ideju apmaiņu.</p> <p>Izmantojot šādu scenāriju, izglītojamie var veidot pozitīvu attieksmi pret reverso mentoringu, izstrādājot darbinieku e-portfeli, lai atvieglotu prasmju atšķirību saskaņošanas procesu starp vecākiem un jaunākiem darbiniekiem. Šīs aktivitātes mērķis ir ieskicēt, cik svarīgi ir izveidot iepriekšējo stratēģiju pirms starppaaudžu mentoringa programmas izstrādes un īstenošanas.</p>	
Izaicinājums	
<p>Jūs strādājat MVU, kas specializējas rūpniecisko transportlīdzekļu (piemēram, traktoru, pārvadātāju, piekabju un puspiekabju) izplatīšanā. Jūsu uzņēmums sniedz šādus pakalpojumus: rūpniecisko transportlīdzekļu pirkšana un pārdošana; transportlīdzekļu remontdarbnīcas; rūpniecisko un komunālo transportlīdzekļu īstermiņa un ilgtermiņa noma; autoparka vadība un telemātikas pakalpojumu pārdošana. Uzņēmums darbojas jau vairāk nekā 30 gadus, un tajā strādā aptuveni 150 darbinieku.</p> <p>Jūsu uzņēmumam joprojām ir ļoti stingra organizatoriskā struktūra, kas neļauj sadarboties komandām un nodaļām. Turklāt jūs tikko sapratāt, ka būtu milzīgs izaicinājums atrast cilvēkus jūsu organizācijā, jo informācija par darbinieku zināšanām, prasmēm un attieksmēm netiek glabāta viegli pieejamā veidā. Jums būtu nepieciešams daudz laika, lai saskaņotu darbiniekus mentoringa programmai. Lai gan jūs saprotat mentoringa, reversā mentoringa un starppaaudžu mācīšanās potenciālu un to, kā viss ir dziļi saistīts, jūs</p>	

saskaroties ar jautājumiem: Kā es to izdarīšu? Kā es izstrādāšu, pārvaldīšu un ieviesīšu šo praksi savā uzņēmumā?

Tā kā jūs esat veicis daudz pētījumu par šo tēmu, jūs esat nolēmis, ka darbinieku e-portfelis atvieglotu kontaktu veidošanas procesu un veicinātu reverso mentoringu. Jūs uzskatāt, ka uzņēmums un darbinieki, kas ir ļoti noslēgti pret pārmaiņām, gūtu labumu no jaunpienācēju un jaunākās paaudzes izpratnes un zināšanām. Tādā veidā jūs varētu centralizēt informāciju un parādīt to vienkāršā un radošā veidā. Bet ir neliela problēma: jūsu uzņēmums nevar atļauties izdomātu programmatūru, lai to izdarītu. Kā jūs atrisinātu šo situāciju, lai sasniegtu savu mērķi?

Struktūra

Lai sagatavotu savu e-portfeli, tev ir jāveic četri galvenie soļi:

1. Meklējiet atbilstošu informāciju (piemēram, saites, rakstus, rīkus) par e-portfeļu izmantošanu. Esiet objektīvs un sašauriniet savu pētījumu līdz tikai trim ierakstiem.
2. Izvēlieties metodoloģiju un izveidojiet 250 vārdu rindkopu, lai pamatotu, kāpēc jūsu uzņēmums gūtu labumu no darbinieku e-portfeļa.
3. Izstrādājiet savu darbinieku e-portfeļa stratēģiju, ņemot vērā sekojošo:
 - Rīki – piemēram, bezmaksas programmatūra, bezmaksas tiešsaistes platformas.
 - Iekļaujamās informācijas veids – piemēram, biogrāfija, prasmes, kursi, galvenie sasniegumi.
 - Kā jūs parādīsiet informāciju iekšēji – t.i., vai tikai cilvēkresursu vadītāji varēs piekļūt šai informācijai vai visi darbinieki?
4. Sniedziet pabeigtu piemēru par to, kā izskatītos jūsu darbinieku e-portfelis, un, prezentējot paskaidrojiet, kā šī stratēģija varētu izmantot mentoringu un jo īpaši apgriezto mentoringa praksi jūsu uzņēmumā.

Papildu resursi:

- **Kā izveidot digitālo portfeli 5 soļos (plus padomi)** - <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-make-digital-portfolio>
- **ePortfolios: Mērķis un sastāvs** - <https://uwaterloo.ca/writing-and-communication-centre/resources-eportfolios-purpose-composition>
- **Kā izveidot digitālo portfeli** – <https://www.canva.com/learn/design-digital-portfolio/>

Demonstrējumi un novērtēšana

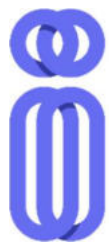
Pēc šīs aktivitātes pabeigšanas izglītojamie var parādīt, ka viņiem ir atbilstošas zināšanas par mentoringu un to, kā veidot pozitīvu attieksmi pret reverso mentoringu, sagatavojot

iekļaujošu darba vietas mācību stratēģiju, kuras pamatā ir darbinieku e-portfelis, lai saskaņotu darbiniekus, pamatojoties uz viņu stiprajām pusēm un prasmju vajadzībām.

Turklāt izglītojamie var pārdomāt arī šādus jautājumus:

1. Kādas ar vecumu saistītas diskriminācijas situācijas es esmu pieredzējis vai saskāries savā darbavietā? Vai tās tika risinātas?
2. Kāpēc man būtu svarīgi būt mentoram savā darba vietā un kāds atbalsts man būtu nepieciešams kā menedžerim?
3. Vai esmu gatavs būt mentors? Kādu atbalstu es sniegtu, ja būtu mentors savā darba vietā? Vai es būtu gatavs mācīt un atbalstīt citas paaudzes?
4. Vai e-portfelis ir efektīvs līdzeklis, lai risinātu vecuma problēmu manā darbavietā un nodrošinātu darbiniekiem efektīvu starppaaudžu mācīšanās pieredzi?
5. Kādas citas metodes, rīkus vai platformas es varu izmantot, lai papildinātu savu e-portfeli un labāk izstrādātu un īstenotu starppaaudžu mentoringa programmu?

Vai vēlaties pārbaudīt savas iegūtās prasmes? Aizpildiet šo testu: [\[saite uz galīgā novērtējuma viktorīnu\]](#).



INTERFACE



PR2 - Kompendium
interaktywnych
infografik dla rozwoju
kluczowych
umiejętności
przekrojowych
*Relacje
międzypokoleniowe*

INTERFACE

Element 3: Aktywność edukacyjna oparta na wyzwaniach poziom zaawansowany

Aktywność oparta na wyzwaniach

Umiejętności:	Strategiczne dopasowanie umiejętności międzypokoleniowych
Poziom wyzwania:	Zaawansowany
Nazwa działania:	Potęga dobrego e-portfolio
Wprowadzenie do umiejętności	
<p>Odwrócony mentoring może być postrzegany jako część ogólnofirmowych wysiłków na rzecz modernizacji umiejętności pracowników i dostosowania ich do sposobu myślenia młodszych pokoleń. Z młodszym, mniej doświadczonym mentorem sparowanym ze starszym podopiecznym, relacja mentorska przełamuje tradycyjną formę mentoringu i tworzy bardziej dynamiczną wymianę pomysłów.</p> <p>Dzięki poniższemu scenariuszowi uczestnicy mogą budować pozytywne nastawienie do mentoringu odwrotnego, projektując e-portfolio pracownika, aby ułatwić proces dopasowywania umiejętności między starszymi i młodszymi pracownikami. Celem tego ćwiczenia jest podkreślenie znaczenia ustanowienia wcześniejszej strategii przed zaprojektowaniem i wdrożeniem międzypokoleniowego programu mentoringu.</p>	
Wyzwanie	
<p>Pracujesz w MŚP specjalizującym się w dystrybucji pojazdów przemysłowych (np. ciągników, transporterów, przyczep i naczep). Twoja firma świadczy następujące usługi: zakup i sprzedaż pojazdów przemysłowych; warsztaty naprawy pojazdów; krótko- i długoterminowy wynajem pojazdów przemysłowych i użytkowych; zarządzanie flotą i sprzedaż usług telematycznych. Firma działa od ponad 30 lat i zatrudnia około 150 pracowników.</p> <p>Twoja firma nadal ma bardzo sztywną strukturę organizacyjną, która nie pozwala na współpracę między zespołami i działami. Ponadto właśnie zdałeś sobie sprawę, że dopasowanie ludzi wewnątrz organizacji byłoby ogromnym wyzwaniem, ponieważ informacje o wiedzy, umiejętnościach i postawach pracowników nie są przechowywane w łatwo dostępnym miejscu. Dopasowanie pracowników do programu mentoringu zajęłoby mnóstwo czasu. Nawet jeśli rozumiesz potencjał mentoringu, mentoringu odwróconego i</p>	

uczenia się międzypokoleniowego oraz to, jak wszystko jest ze sobą głęboko powiązane, stajesz przed pytaniami: Jak zamierzam to zrealizować? Jak zamierzam zaprojektować, zarządzać i wdrożyć te praktyki w mojej firmie?

Po przeprowadzeniu wielu badań na ten temat zdecydowałeś, że posiadanie e-portfolio pracownika ułatwiłoby proces dopasowywania i promowałoby mentoring odwrotny. Uważasz, że firma i pracownicy, którzy byli bardzo zamknięci na zmiany, mogliby skorzystać z wiedzy i doświadczenia nowicjuszy i młodszego pokolenia, które dopiero zaczyna. W ten sposób można scentralizować informacje i wyświetlać je w łatwy i kreatywny sposób. Jest jednak mały problem: Twojej firmy nie stać na wymyślne oprogramowanie. Jak rozwiązać tę sytuację, aby osiągnąć swój cel?

Struktura

Aby przygotować e-portfolio, należy wykonać cztery kluczowe kroki:

1. Wyszukaj odpowiednie informacje (np. linki, artykuły, narzędzia) na temat korzystania z e-portfolio. Bądź obiektywny i zawęż swoje poszukiwania do tylko trzech wpisów.
2. Wybierz metodologię i przygotuj akapit na 250 słów, aby uzasadnić, dlaczego Twoja firma skorzystałaby na posiadaniu e-portfolio pracowników.
3. Opracuj strategię e-portfolio dla pracowników, biorąc pod uwagę następujące kwestie:
 - Narzędzia - np. darmowe oprogramowanie, darmowe platformy internetowe.
 - Rodzaj informacji do uwzględnienia - np. biografia, umiejętności, kursy, główne osiągnięcia.
 - W jaki sposób będziesz wyświetlać informacje wewnętrznie - tj. czy dostęp do tych informacji będą mieli tylko menedżerowie ds. zasobów ludzkich, czy wszyscy pracownicy?
4. Przedstaw sfinalizowany przykład tego, jak wyglądałoby e-portfolio Twoich pracowników, a podczas prezentacji wyjaśnij, w jaki sposób ta strategia mogłaby wykorzystać mentoring, a zwłaszcza praktyki mentoringu odwróconego w Twojej firmie.

Dodatkowe zasoby:

- **Jak stworzyć cyfrowe portfolio w 5 krokach (plus wskazówki)** - <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-make-digital-portfolio>
- **ePortfolio: Cel i kompozycja** - <https://uwaterloo.ca/writing-and-communication-centre/resources-eportfolios-purpose-composition>

- **Jak zaprojektować cyfrowe portfolio** - <https://www.canva.com/learn/design-digital-portfolio/>

Demonstracja i ocena

Po ukończeniu tego ćwiczenia uczestnicy są w stanie wykazać, że posiadają odpowiednią wiedzę na temat mentoringu i tego, jak budować pozytywne nastawienie do mentoringu odwrotnego, przygotowując integracyjną strategię uczenia się w miejscu pracy w oparciu o e-portfolio pracowników, aby dopasować pracowników w oparciu o ich mocne strony i potrzeby w zakresie umiejętności.

Dodatkowo, uczestnicy mogą również zastanowić się nad następującymi pytaniami:

1. Jakich sytuacji dyskryminacji ze względu na wiek byłem świadkiem lub z jakimi miałem do czynienia w moim miejscu pracy? Czy zostały one rozwiązane?
2. Dlaczego bycie mentorem w moim miejscu pracy byłoby dla mnie ważne i jakiego rodzaju wsparcia potrzebowałbym jako podopieczny?
3. Czy jestem gotowy, aby zostać mentorem? Jakiego rodzaju wsparcia udzieliłbym, gdybym był mentorem w swoim miejscu pracy? Czy byłbym gotowy uczyć i wspierać inne pokolenia?
4. Czy e-portfolio jest skutecznym narzędziem do walki z ageizmem w moim miejscu pracy i zapewnienia pracownikom efektywnej nauki międzypokoleniowej?
5. Jakich innych metod, narzędzi lub platform mogę użyć w celu uzupełnienia mojego e-portfolio, aby lepiej zaprojektować i wdrożyć międzypokoleniowy program mentorski?

Chcesz sprawdzić swoje nabyte umiejętności? Rozwiąż poniższy quiz: [[link do quizu oceny końcowej](#)].



INTERFACE



Aprendizagem baseada em desafios

Competência abordada:	Relações intergeracionais
Nível de desafio:	Avançado
Título da atividade:	Combinar estrategicamente as competências entre gerações
Introdução	
<p>A mentoria invertida pode ser vista como parte de um esforço para atualizar as competências dos trabalhadores e alinhá-los com as mentalidades das gerações mais jovens. Um mentor jovem e menos experiente a ser emparelhado com um mentorado sénior, permite a quebra do molde tradicional de mentoria e a troca dinâmica de ideias.</p> <p>O desafio vai permitir aos formandos criarem atitudes positivas em relação à mentoria invertida e vai fomentar a utilização de um <i>e-portfolio</i> de trabalhadores para facilitar o processo de correspondência de competências entre trabalhadores seniores e jovens. O objetivo desta atividade é delinear uma estratégia para a conceção e implementação de um programa de mentoria intergeracional.</p>	
Desafio	
<p>Trabalha numa PME especializada na distribuição de veículos pesados. A sua empresa presta os seguintes serviços: compra, venda, aluguer e reparação de veículos, gestão de frotas e venda de serviços telemáticos. Está em atividade há mais de 30 anos e tem cerca de 150 empregados.</p> <p>A empresa tem uma estrutura organizacional rígida que não permite a colaboração entre equipas e departamentos. Além disso a informação sobre os conhecimentos, as aptidões e as atitudes dos trabalhadores não está disponível. Demoraria muito tempo a fazer a correspondência entre os trabalhadores para realizar um programa de mentoria. Embora compreenda o potencial e os benefícios da mentoria e da aprendizagem intergeracional, é confrontado com as seguintes questões:</p> <ul style="list-style-type: none">• como realizar um programa de mentoria invertido?• como conceber, gerir e implementar estas práticas na minha empresa? <p>Após fazer pesquisas sobre este tema, decidiu que a criação de um <i>e-portfolio</i> dos trabalhadores facilitaria o processo de correspondência e promoveria a mentoria invertida. Acredita que a empresa e os trabalhadores beneficiariam da visão e da experiência da geração mais nova que chega agora à empresa. Com o <i>e-portfolio</i> seria possível centralizar a informação e apresentá-la de uma forma fácil e criativa, contudo a sua empresa não pode pagar um software sofisticado para o fazer. Como resolveria esta situação para atingir o seu objetivo?</p>	
Estrutura	
<p>Para preparar o <i>e-portfolio</i>, tem de seguir quatro passos fundamentais:</p> <p>Passo 1:</p>	

Procure informações relevantes (por exemplo, *links*, artigos e recursos online) sobre a utilização de *e-portfolios*. Seja objetivo e conciso na sua pesquisa;

Passo 2:

Elabore um texto entre 200 e 250 palavras para justificar por que razão a sua empresa beneficiaria com a existência de um *e-portfolio* dos trabalhadores.

Passo 3:

Conceba a sua estratégia de criação do *e-portfolio* dos trabalhadores tendo em conta o seguinte, devendo definir como irá apresentar as informações internamente:

- recursos: utilize software livre e plataformas online gratuitas;
- tipo de informação a incluir: biografia, competências, cursos e principais realizações.

Passo 4:

Apresente um exemplo finalizado de como seria o *e-portfolio* dos trabalhadores, explicando como poderá alavancar as práticas de mentoria e, em particular, de mentoria invertida na sua empresa.

Recursos adicionais:

- Sete ferramentas para criar portfólios digitais: www.educatech.pt/7-ferramentas-para-criar-portefolios-digitais/
- “ePortfolios: Purpose & Composition”: uwaterloo.ca/writing-and-communication-centre/resources-eportfolios-purpose-composition (disponível em inglês);
- “How to design a digital portfolio”: www.canva.com/learn/design-digital-portfolio/ (disponível em inglês).

Demonstração e avaliação

Depois de concluir esta atividade, será capaz de demonstrar que possui conhecimentos sobre a mentoria e sobre como criar atitudes positivas em relação à mentoria invertida. Consegue agora criar uma estratégia de aprendizagem inclusiva no local de trabalho com base no *e-portfolio* dos trabalhadores e de fazer corresponder os pontos fortes dos trabalhadores com as necessidades de competências.

Convidamo-lo a refletir sobre as seguintes questões:

- que tipo de situações de discriminação relacionadas com a idade testemunhei ou enfrentei no meu local de trabalho? Foram resolvidas?
- porque seria importante ter um mentor no meu local de trabalho e que tipo de apoio precisaria como mentorando?
- estou preparado para ser um mentor? Que tipo de apoio é que eu daria se fosse um mentor no meu local de trabalho? Estaria pronto para ensinar e apoiar outras gerações?

- Um *e-portfolio* é um recurso eficaz para combater o preconceito da idade no local de trabalho e proporciona aos trabalhadores uma experiência de aprendizagem intergeracional eficiente?
- que outros métodos, recursos ou plataformas posso utilizar para complementar o meu *e-portfolio*, visando conceber e implementar um programa de mentoria intergeracional?

Quer testar as competências que adquiriu? Faça o seguinte teste: [[ligação para o teste de avaliação final](#)].