



Intergenerational Relationships

WebQuest

Intermediate



PR2 – Compendium
of Interactive
Infographics for Key
Transversal Skills
Development

*Inter-generational
relationships*

Intermediate level

INTERFACE

Element 3: Challenge-based Learning Activity

intermediate level

Challenge-based Activity

Skill Addressed:	Boosting inter-generational programmes and initiatives
Level of Challenge:	Intermediate
Title of Activity:	Questioning concepts
Introduction to the Skill	
<p>Questions are the driving force behind knowledge and understanding. They go beyond mere inquiry, challenging existing ideas and assumptions. By questioning concepts, we gain new perspectives, deeper insights, and innovative solutions. It's a journey of exploration, curiosity, and self-discovery, empowering us to challenge the status quo and refine our understanding. With scepticism and curiosity, we embrace continuous learning and uncover hidden truths. Delving into the skill of asking insightful questions, we recognise their impact on problem-solving, decision-making, and personal growth.</p>	
The Challenge	
<p>The human resources department within your company has announced that it wants to implement a new mentoring programme based on reverse mentoring. However, there is a lot of confusion and misinformation regarding this concept and mentoring and more senior employees began to say they are against such programme as they believe it will contribute to age-based discrimination (ageism) because they are being seen as the only ones who need training. You understand that the value of this concept for your company needs to be clarified if all generations of employees are to take part on the new mentoring programme and decide to act.</p> <p>You decide to do some research and do some digging into the subject, and you find the following article:</p> <p><i>It's time to get rid of reverse mentoring.</i></p> <p><i>In a culture where continuous, on-the-job learning for all ages is encouraged, the term "reverse mentoring" is archaic and potentially damaging. But why is this the case?</i></p> <p><i>With a multigenerational workforce being the norm nowadays, does the term "reverse mentoring" have a place within it? The first article mentioned above talks about "the alliance between juniors and seniors" – should we not already be working in alliance?</i></p> <p>Charles Goff-Deakins. <i>It's time to get rid of reverse mentoring.</i> July 31, 2018.</p>	
Structure:	

To clarify both concepts and reflect on their impact you have to follow five key steps:

1. Read the full article of Mr. Charles Goff-Deakins here: www.hrzone.com/lead/change/its-time-to-get-rid-of-reverse-mentoring.
2. Search for an article that presents a different approach about the concept of reverse mentoring.

Here are some useful links:

- [Reverse mentoring: Connecting a multi-generation workplace](#)
 - [Why Reverse Mentoring Works and How to Do It Right](#)
 - [Reverse Mentoring](#)
 - [A guide to reverse mentoring and how can it benefit your team?](#)
 - [Reverse Mentoring: A Complete Guide to Getting it Right](#)
3. Summarise both articles' main opinions in a pros and cons table using bullet points for the main ideas. Focus on, at least, three main aspects.
 4. State your thoughts on the subject: what is your opinion about it? To which article do you relate to more and why?
 5. Decide on how you will present your ideas to your colleagues. Do not just present it, convince your audience of what should be the best strategy to adopt to have a mentoring programme that effectively promotes knowledge sharing between all employees.

Here are some links:

- [Presenting your findings](#)
- [What are some tips to make your research findings more engaging and memorable?](#)

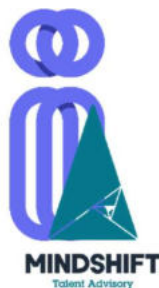
Demonstration and Evaluation

After completing this activity, learners can demonstrate that they understand the difference between mentoring and reverse mentoring and that they can reflect on which extent these practices might be valuable in their workplaces, particularly to boost inter-generational learning.

Additionally, learners might also reflect on the following questions:

1. Can anyone be a mentor?
2. What does it take to be a mentor?
3. Are only older people the target of age-based discrimination?
4. Can reverse mentoring effectively help tackle ageism in the workplace?

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



MINDSHIFT
Talent Advisory



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

INTERFACE

Element 3: Herausforderndes Lernen Aktivität auf mittlerem Niveau

Aktivität als Herausforderung

Angesprochene Fertigkeit:	Förderung von generationsübergreifenden Programmen und Initiativen
Niveau der Herausforderung:	Zwischenbericht
Titel der Aktivität:	Konzepte in Frage stellen
Einführung in die Fertigkeit	
<p>Fragen sind die treibende Kraft hinter Wissen und Verständnis. Sie gehen über das bloße Hinterfragen hinaus und stellen bestehende Ideen und Annahmen in Frage. Indem wir Konzepte in Frage stellen, gewinnen wir neue Perspektiven, tiefere Einsichten und innovative Lösungen. Es ist eine Reise der Erkundung, Neugier und Selbstentdeckung, die uns befähigt, den Status quo in Frage zu stellen und unser Verständnis zu verfeinern. Mit Skepsis und Neugierde lernen wir ständig dazu und decken verborgene Wahrheiten auf. Indem wir uns mit der Fähigkeit beschäftigen, aufschlussreiche Fragen zu stellen, erkennen wir deren Einfluss auf Problemlösung, Entscheidungsfindung und persönliches Wachstum.</p>	
Die Herausforderung	
<p>Die Personalabteilung Ihres Unternehmens hat angekündigt, dass sie ein neues Mentoring-Programm auf der Grundlage des Reverse Mentoring einführen möchte. Es gibt jedoch viel Verwirrung und Fehlinformationen in Bezug auf dieses Konzept und das Mentoring, und die älteren Mitarbeiter haben begonnen, sich gegen ein solches Programm auszusprechen, da sie glauben, dass es zu altersbedingter Diskriminierung (Ageism) beiträgt, weil sie als die einzigen angesehen werden, die eine Schulung benötigen. Sie verstehen, dass der Wert dieses Konzepts für Ihr Unternehmen geklärt werden muss, wenn alle Generationen von Mitarbeitern an dem neuen Mentoring-Programm teilnehmen sollen, und beschließen zu handeln.</p> <p>Sie beschließen, ein wenig zu recherchieren und sich mit dem Thema zu beschäftigen, und stoßen auf den folgenden Artikel:</p> <p><i>Es ist an der Zeit, das Reverse Mentoring abzuschaffen.</i></p> <p><i>In einer Kultur, in der kontinuierliches Lernen am Arbeitsplatz für alle Altersgruppen gefördert wird, ist der Begriff "umgekehrtes Mentoring" archaisch und potenziell schädlich. Aber warum ist dies der Fall?</i></p> <p><i>Hat der Begriff "Reverse Mentoring" angesichts der Tatsache, dass eine generationenübergreifende Belegschaft heutzutage die Norm ist, einen Platz darin? Im</i></p>	

erstgenannten Artikel ist von der "Allianz zwischen Junioren und Senioren" die Rede - sollten wir nicht bereits in einer Allianz arbeiten?

Charles Goff-Deakins. Es ist an der Zeit, das Reverse Mentoring abzuschaffen. 31. Juli 2018.

Struktur:

Um beide Konzepte zu klären und über ihre Auswirkungen nachzudenken, müssen Sie fünf wichtige Schritte befolgen:

1. Lesen Sie den vollständigen Artikel von Herrn Charles Goff-Deakins hier:
www.hrzone.com/lead/change/its-time-to-get-rid-of-reverse-mentoring.
2. Suchen Sie nach einem Artikel, in dem ein anderer Ansatz für das Konzept des Reverse Mentoring vorgestellt wird.

Hier sind einige nützliche Links:

- [Umgekehrtes Mentoring: Die Verbindung eines Mehrgenerationen-Arbeitsplatzes](#)
 - [Warum Reverse Mentoring funktioniert und wie man es richtig macht](#)
 - [Umgekehrtes Mentoring](#)
 - [Ein Leitfaden zum Reverse Mentoring und wie kann Ihr Team davon profitieren?](#)
 - [Umgekehrtes Mentoring: Ein kompletter Leitfaden für den richtigen Umgang damit](#)
3. Fassen Sie die wichtigsten Meinungen der beiden Artikel in einer Pro- und Contra-Tabelle zusammen, indem Sie die wichtigsten Ideen in Aufzählungspunkten darstellen. Konzentrieren Sie sich auf mindestens drei Hauptaspekte.
 4. Nennen Sie Ihre Gedanken zu diesem Thema: Was ist Ihre Meinung dazu? Zu welchem Artikel haben Sie mehr Bezug und warum?
 5. Überlegen Sie sich, wie Sie Ihre Ideen Ihren Kollegen präsentieren wollen. Präsentieren Sie sie nicht nur, sondern überzeugen Sie Ihre Zuhörer davon, was die beste Strategie für ein Mentoring-Programm sein sollte, das den Wissensaustausch zwischen allen Mitarbeitern wirksam fördert.

Hier sind einige Links:

- [Präsentieren Sie Ihre Ergebnisse](#)
- [Welche Tipps gibt es, um Ihre Forschungsergebnisse ansprechender und einprägsamer zu gestalten?](#)

Demonstration und Bewertung

Nach Abschluss dieser Aktivität können die Lernenden nachweisen, dass sie den Unterschied zwischen Mentoring und umgekehrtem Mentoring verstehen und darüber nachdenken können, inwieweit diese Praktiken an ihrem Arbeitsplatz wertvoll sein könnten, insbesondere um das generationenübergreifende Lernen zu fördern.

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

1. Kann jeder ein Mentor sein?
2. Was braucht es, um Mentor zu sein?
3. Sind nur ältere Menschen das Ziel von altersbedingter Diskriminierung?
4. Kann Reverse Mentoring wirksam zur Bekämpfung von Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz beitragen?

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



INTERFACE



Co-funded by
the European Union

"Die Unterstützung dieser Veröffentlichung durch die Europäische Kommission stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren wiedergibt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden." Projektnummer: 2021-1-HR01-

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

‘ - ‘

INTERFACE

Στοιχείο 3: Δραστηριότητα μάθησης με βάση την πρόκληση ενδιάμεσο επίπεδο

Δραστηριότητα με βάση την πρόκληση

Δεξιότητα που απευθύνεται:	Ενίσχυση προγραμμάτων και πρωτοβουλιών μεταξύ των γενεών
Επίπεδο πρόκλησης:	Ενδιάμεσο
Τίτλος Δραστηριότητας:	Αμφισβήτηση εννοιών
Εισαγωγή στη δεξιότητα	
<p>Οι ερωτήσεις είναι η κινητήρια δύναμη της γνώσης και της κατανόησης. Προχωρούν πέρα από την απλή έρευνα, αμφισβητώντας τις υπάρχουσες ιδέες και υποθέσεις. Με την αμφισβήτηση εννοιών, αποκτούμε νέες προοπτικές, βαθύτερες γνώσεις και καινοτόμες λύσεις. Πρόκειται για ένα ταξίδι εξερεύνησης, περιέργειας και αυτογνωσίας, που μας δίνει τη δυνατότητα να αμφισβητήσουμε την υπάρχουσα κατάσταση και να βελτιώσουμε την κατανόησή μας. Με σκεπτικισμό και περιέργεια, αγκαλιάζουμε τη συνεχή μάθηση και αποκαλύπτουμε κρυμμένες αλήθειες. Εμβαθύνοντας στη δεξιότητα να θέτουμε διεισδυτικές ερωτήσεις, αναγνωρίζουμε τον αντίκτυπό τους στην επίλυση προβλημάτων, στη λήψη αποφάσεων και στην προσωπική ανάπτυξη.</p>	
Η πρόκληση	
<p>Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας σας ανακοίνωσε ότι θέλει να εφαρμόσει ένα νέο πρόγραμμα καθοδήγησης που βασίζεται στην αντίστροφη καθοδήγηση. Ωστόσο, υπάρχει μεγάλη σύγχυση και παραπληροφόρηση σχετικά με αυτή την έννοια και το mentoring και οι πιο ηλικιωμένοι εργαζόμενοι άρχισαν να δηλώνουν ότι είναι αντίθετοι με ένα τέτοιο πρόγραμμα, καθώς πιστεύουν ότι θα συμβάλει σε διακρίσεις λόγω ηλικίας (ηλικιακός ρατσισμός), επειδή θεωρούνται οι μόνοι που χρειάζονται εκπαίδευση. Αντισταθμίστε ότι η αξία αυτής της έννοιας για την εταιρεία σας πρέπει να αποσαφηνιστεί, εάν όλες οι γενιές εργαζομένων πρόκειται να συμμετάσχουν στο νέο πρόγραμμα καθοδήγησης και αποφασίζετε να δράσετε.</p> <p>Αποφασίζετε να κάνετε κάποια έρευνα και να ερευνήσετε το θέμα και βρίσκετε το ακόλουθο άρθρο:</p> <p>Ήρθε η ώρα να απαλλαγούμε από την αντίστροφη καθοδήγηση.</p> <p><i>Σε μια κουλτούρα όπου ενθαρρύνεται η συνεχής, επιτόπια μάθηση για όλες τις ηλικίες, ο όρος "αντίστροφη καθοδήγηση" είναι αρχαϊκός και δυνητικά επιζήμιος. Γιατί όμως συμβαίνει αυτό;</i></p>	

Με το πολυγενές εργατικό δυναμικό να αποτελεί τον κανόνα στις μέρες μας, έχει θέση ο όρος "αντίστροφη καθοδήγηση"; Το πρώτο άρθρο που αναφέρθηκε παραπάνω μιλάει για "τη συμμαχία μεταξύ νεότερων και μεγαλύτερων" - δεν θα έπρεπε να εργαζόμαστε ήδη σε συμμαχία;

Charles Goff-Deakins. Ήρθε η ώρα να απαλλαγούμε από την αντίστροφη καθοδήγηση. 31 Ιουλίου 2018.

Δομή:

Για να αποσαφηνίσετε και τις δύο έννοιες και να προβληματιστείτε σχετικά με τον αντίκτυπο τους πρέπει να ακολουθήσετε πέντε βασικά βήματα:

1. Διαβάστε ολόκληρο το άρθρο του κ. Charles Goff-Deakins εδώ: www.hrzone.com/lead/change/its-time-to-get-rid-of-reverse-mentoring.
2. Αναζητήστε ένα άρθρο που παρουσιάζει μια διαφορετική προσέγγιση σχετικά με την έννοια της αντίστροφης καθοδήγησης.

Ακολουθούν ορισμένοι χρήσιμοι σύνδεσμοι:

- [Αντίστροφη καθοδήγηση: Συνδέοντας έναν εργασιακό χώρο πολλών γενεών](#)
 - [Γιατί το Reverse Mentoring λειτουργεί και πώς να το κάνετε σωστά](#)
 - [Αντίστροφη καθοδήγηση](#)
 - [Ένας οδηγός για την αντίστροφη καθοδήγηση και πώς μπορεί να ωφελήσει την ομάδα σας;](#)
 - [Αντίστροφη καθοδήγηση: Μέντορινγκ: Πλήρης οδηγός για να το κάνεις σωστά](#)
3. Συνοψίστε τις κύριες απόψεις των δύο άρθρων σε έναν πίνακα υπέρ και κατά, χρησιμοποιώντας σημεία με κουκκίδες για τις κύριες ιδέες. Επικεντρωθείτε, τουλάχιστον, σε τρεις κύριες πτυχές.
 4. Δηλώστε τις σκέψεις σας για το θέμα: ποια είναι η γνώμη σας για αυτό; Με ποιο άρθρο σχετίζεστε περισσότερο και γιατί;
 5. Αποφασίστε πώς θα παρουσιάσετε τις ιδέες σας στους συναδέλφους σας. Μην τις παρουσιάζετε απλώς, πείστε το ακροατήριό σας για το ποια θα πρέπει να είναι η καλύτερη στρατηγική που θα πρέπει να υιοθετήσετε για να έχετε ένα πρόγραμμα καθοδήγησης που προωθεί αποτελεσματικά την ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ όλων των εργαζομένων.

Ακολουθούν ορισμένοι σύνδεσμοι:

- [Παρουσίαση των ευρημάτων σας](#)
- [Ποιες είναι μερικές συμβουλές για να κάνετε τα ευρήματα της έρευνάς σας πιο ελκυστικά και αξιωμακρόνυτα;](#)

Επίδειξη και αξιολόγηση

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να αποδείξουν ότι κατανοούν τη διαφορά μεταξύ της καθοδήγησης και της αντίστροφης καθοδήγησης και ότι

μπορούν να αναλογιστούν σε ποιο βαθμό αυτές οι πρακτικές θα μπορούσαν να είναι πολύτιμες στους χώρους εργασίας τους, ιδίως για την ενίσχυση της μάθησης μεταξύ των γενεών.

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

1. Μπορεί ο καθένας να γίνει μέντορας;
2. Τι χρειάζεται για να γίνεις μέντορας;
3. Είναι μόνο οι ηλικιωμένοι ο στόχος των διακρίσεων λόγω ηλικίας;
4. Μπορεί η αντίστροφη καθοδήγηση να συμβάλει αποτελεσματικά στην αντιμετώπιση του ηλικιακού ρατσισμού στον εργασιακό χώρο;

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



INTERFACE



Co-funded by
the European Union

PR2 – Interaktīvo
infografiku
apkopojums galveno
transversālo prasmju
attīstībai

*Paaudžu attiecības
Vidējais līmenis*

INTERFACE

3. elements: uz izaicinājumiem balstīta mācību aktivitāte vidējā līmenī

Uz izaicinājumiem balstīta aktivitāte

Uzrunātā prasme:	Starppaaudžu programmu un iniciatīvu veicināšana
Izaicinājuma līmenis:	Vidējs
Darbības nosaukums:	Jēdzienu apšaubīšana
Ievads prasmēs	
<p>Jautājumi ir zināšanu un izpratnes virzītājspēks. Tie pārsniedz vienkāršu meklēšanu, apstrīdot esošās idejas un pieņēmumus. Apšaubot koncepcijas, mēs iegūstam jaunas perspektīvas, dziļākas atziņas un inovatīvus risinājumus. Tas ir izpētes, zinātkāres un sevis atklāšanas ceļojums, kas dod mums iespēju izaicināt status quo un uzlabot mūsu izpratni. Ar skepsi un zinātkāri mēs pieņemam nepārtrauktu mācīšanos un atklājam slēptās patiesības. Iedziļinoties prasmē uzdot izzinošus jautājumus, mēs apzināmies to ietekmi uz problēmu risināšanu, lēmumu pieņemšanu un personīgo izaugsmi.</p>	
Izaicinājums	
<p>Jūsu uzņēmuma cilvēkresursu nodaļa ir paziņojusi, ka vēlas īstenot jaunu mentoringa programmu, kuras pamatā ir reversais mentoring. Tomēr ir daudz neskaidrību un maldinošas informācijas par šo koncepciju un mentoringu, un vairākums vecāko darbinieku sāka teikt, ka viņi ir pret šādu programmu, jo viņi uzskata, ka tā veicinās diskrimināciju vecuma dēļ (ageism), jo viņi tiek uzskatīti par vienīgajiem, kuriem nepieciešama apmācība. Jūs saprotat, ka šīs koncepcijas vērtība jūsu uzņēmumam ir jānoskaidro, lai visas darbinieku paaudzes piedalītos jaunajā mentoringa programmā un nolemtu rīkoties.</p> <p>Jūs nolemjat veikt dažus pētījumus un veikt dažus meklēšanas darbus šajā tēmā, un jūs atradāt šādu rakstu:</p> <p><i>Ir pienācis laiks atbrīvoties no reversā mentoringa.</i></p> <p><i>Kultūrā, kurā tiek veicināta nepārtraukta mācīšanās darbavietā visu vecumu cilvēkiem, termins "reversais mentoring" ir arhaisks un potenciāli kaitīgs. Bet kāpēc tas tā ir?</i></p> <p><i>Tā kā mūsdienās vairāku paaudžu darbaspēks ir norma, vai terminam "reversais mentoring" tajā ir vieta? Pirmajā iepriekš minētajā rakstā tiek runāts par "aliansi starp junioriem un senioriem" – vai mums jau nevajadzētu strādāt aliansē?</i></p> <p>Čārlzs Gofs-Deakinss. <i>Ir pienācis laiks atbrīvoties no reversā mentoringa.</i> 2018. gada 31. jūlijs.</p>	

Struktūra:

Lai precizētu abus jēdzienus un pārdomātu to ietekmi, jums jāveic pieci galvenie soļi:

1. Pilnu Čārlza Gofa-Deakinsa kunga rakstu lasiet šeit: www.hrzone.com/lead/change/its-time-to-get-rid-of-reverse-mentoring.
2. Meklējiet rakstu, kas piedāvā atšķirīgu pieeju par reversās mentoringa jēdzienu.

Šeit ir dažas noderīgas saites:

- [Reversā mentoring: vairāku paaudžu darbavietas savienošana](#)
 - [Kāpēc reversais mentoring darbojas un kā to izdarīt pareizi](#)
 - [Reversais mentoring](#)
 - [Ceļvedis reversajam mentoringam un kā tas var dot labumu jūsu komandai?](#)
 - [Reversais mentoring: pilnīgs ceļvedis, kā to pareizi izdarīt](#)
3. Apkopojiet abu rakstu galvenos viedokļus plusu un mīnusu tabulā, izmantojot buletpunktus galvenajām idejām. Koncentrējieties vismaz uz trim galvenajiem aspektiem.
 4. Izskatiet savas domas par šo tēmu: kāds ir jūsu viedoklis par to? Kuram rakstam jūs vairāk piekrītat un kāpēc?
 5. Izlemiet, kā jūs prezentēsiet savas idejas saviem kolēģiem. Ne tikai prezentējiet to, pārlieciniet savu auditoriju par to, kādai vajadzētu būt labākajai stratēģijai, ko pieņemt, lai izveidotu mentoringa programmu, kas efektīvi veicina zināšanu apmaiņu starp visiem darbiniekiem.

Šeit ir dažas saites:

- [Iepazīstināšana ar saviem atklājumiem](#)
- [Kādi ir daži padomi, kā padarīt jūsu pētījumu rezultātus saistošākus un neaizmirstamākus?](#)

Demonstrējumi un novērtēšana

Pēc šīs aktivitātes pabeigšanas izglītojamie var parādīt, ka viņi saprot atšķirību starp darbuzzināšanu un reverso mentorēšanu un ka viņi var pārdomāt, cik lielā mērā šī prakse varētu būt vērtīga viņu darbavietās, jo īpaši, lai veicinātu mācīšanos starp paaudzēm.

Turklāt izglītojamie var pārdomāt arī šādus jautājumus:

1. Vai kāds var būt mentors?
2. Kas nepieciešams, lai kļūtu par mentoru?
3. Vai tikai vecāka gadagājuma cilvēki ir vecuma diskriminācijas mērķis?
4. Vai reversā mentorēšana var efektīvi palīdzēt novērst vecuma diskrimināciju darbavietā?

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



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

INTERFACE

Element 3: Aktywność edukacyjna oparta na wyzwaniach poziom średniozaawansowany

Aktywność oparta na wyzwaniach

Umiejętności:	Wspieranie programów i inicjatyw międzypokoleniowych
Poziom wyzwania:	Pośredni
Nazwa działania:	Kwestionowanie pojęć
Wprowadzenie do umiejętności	
<p>Pytania są siłą napędową wiedzy i zrozumienia. Wykraczają one poza zwykłe dociekanie, kwestionując istniejące pomysły i założenia. Kwestionując koncepcje, zyskujemy nowe perspektywy, głębszy wgląd i innowacyjne rozwiązania. To podróż pełna eksploracji, ciekawości i samopoznania, która pozwala nam kwestionować status quo i doskonalić nasze rozumienie. Dzięki sceptycyzmowi i ciekawości podejmujemy ciągłe uczenie się i odkrywamy ukryte prawdy. Zagłębiając się w umiejętność zadawania wnikliwych pytań, dostrzegamy ich wpływ na rozwiązywanie problemów, podejmowanie decyzji i rozwój osobisty.</p>	
Wyzwanie	
<p>Dział zasobów ludzkich w Twojej firmie ogłosił, że chce wdrożyć nowy program mentorski oparty na mentoringu odwróconym. Istnieje jednak wiele nieporozumień i dezinformacji dotyczących tej koncepcji i mentoringu, a starsi pracownicy zaczęli mówić, że są przeciwni takiemu programowi, ponieważ uważają, że przyczyni się on do dyskryminacji ze względu na wiek (ageizm), ponieważ są postrzegani jako jedyni, którzy potrzebują szkolenia. Zdajesz sobie sprawę, że wartość tej koncepcji dla Twojej firmy musi zostać wyjaśniona, jeśli wszystkie pokolenia pracowników mają wziąć udział w nowym programie mentoringu i decydujesz się działać.</p> <p>Postanawiasz poszukać informacji na ten temat i znajdujesz następujący artykuł:</p> <p><i>Nadszedł czas, aby pozbyć się mentoringu odwrotnego.</i></p> <p><i>W kulturze, w której zachęca się do ciągłego uczenia się w miejscu pracy dla wszystkich grup wiekowych, termin "odwrócony mentoring" jest archaiczny i potencjalnie szkodliwy. Ale dlaczego tak jest?</i></p> <p><i>Biorąc pod uwagę, że wielopokoleniowa siła robocza jest obecnie normą, czy termin "odwrócony mentoring" ma w niej swoje miejsce? Pierwszy artykuł wspomniany powyżej mówi o "sojuszu między juniorami i seniorami" - czy nie powinniśmy już pracować w sojuszu?</i></p> <p>Charles Goff-Deakins. Czas pozbyć się mentoringu odwrotnego. 31 lipca 2018 r.</p>	

Struktura:

Aby wyjaśnić obie koncepcje i zastanowić się nad ich wpływem, należy wykonać pięć kluczowych kroków:

1. Przeczytaj pełny artykuł Charlesa Goff-Deakinsa tutaj: www.hrzone.com/lead/change/its-time-to-get-rid-of-reverse-mentoring.
2. Poszukaj artykułu, który przedstawia inne podejście do koncepcji mentoringu odwróconego.

Oto kilka przydatnych linków:

- [Odwrócony mentoring: Łączenie wielopokoleniowego miejsca pracy](#)
 - [Dlaczego odwrócony mentoring działa i jak robić to dobrze?](#)
 - [Mentoring odwrotny](#)
 - [Przewodnik po mentoringu odwróconym i jakie korzyści może on przynieść Twojemu zespołowi?](#)
 - [Mentoring odwrócony: Kompletny przewodnik, jak zrobić to dobrze](#)
3. Podsumuj główne opinie obu artykułów w tabeli plusów i minusów, używając wypunktowań dla głównych pomysłów. Skoncentruj się na co najmniej trzech głównych aspektach.
 4. Przedstaw swoje przemyślenia na ten temat: jaka jest Twoja opinia na ten temat? Do którego artykułu odnosisz się bardziej i dlaczego?
 5. Zdecyduj, w jaki sposób zaprezentujesz swoje pomysły kolegom. Nie ograniczaj się tylko do prezentacji, ale przekonaj odbiorców, jaka powinna być najlepsza strategia, aby program mentorski skutecznie promował dzielenie się wiedzą między wszystkimi pracownikami.

Oto kilka linków:

- [Prezentowanie wyników](#)
- [Jakie są wskazówki, dzięki którym wyniki badań będą bardziej angażujące i zapadające w pamięć?](#)

Demonstracja i ocena

Po zakończeniu tego ćwiczenia uczestnicy mogą wykazać, że rozumieją różnicę między mentoringiem a mentoringiem odwrotnym i że mogą zastanowić się, w jakim stopniu te praktyki mogą być cenne w ich miejscach pracy, szczególnie w celu pobudzenia uczenia się międzypokoleniowego.

Dodatkowo, uczestnicy mogą również zastanowić się nad następującymi pytaniami:

1. Czy każdy może być mentorem?
2. Co trzeba zrobić, aby zostać mentorem?
3. Czy tylko osoby starsze są celem dyskryminacji ze względu na wiek?

4. Czy mentoring odwrócony może skutecznie pomóc w walce z ageizmem w miejscu pracy?

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



INTERFACE



"Wsparcie Komisji Europejskiej dla tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może być pociągnięta do odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji". Numer projektu: 2021-1-HR01-KA220-ADU-000026101

Aprendizagem baseada em desafios

Competência abordada:	Relações intergeracionais
Nível de desafio:	Intermédio
Título da atividade:	Impulsionar programas e iniciativas intergeracionais
Introdução	
<p>As perguntas são a força motriz do conhecimento e da compreensão. Vão para além da mera investigação, desafiando as ideias e os pressupostos existentes. Ao questionar conceitos, ganhamos novas perspetivas, perceções mais profundas e soluções inovadoras. É uma viagem de exploração, curiosidade e autodescoberta, que nos permite desafiar o <i>status quo</i> e aperfeiçoar a nossa compreensão.</p> <p>Com ceticismo e curiosidade, abraçamos a aprendizagem contínua e descobrimos verdades ocultas. Ao aprofundar a capacidade de fazer perguntas perspicazes, reconhecemos o seu impacto na resolução de problemas, na tomada de decisões e no crescimento pessoal.</p>	
Desafio	
<p>O departamento de recursos humanos (RH) da sua empresa anunciou que pretende implementar um novo programa de mentoria baseado na sala de aula invertida. No entanto, existe muita confusão e desinformação relativamente a estes conceitos e os funcionários seniores começaram a dizer que são contra este programa, pois acreditam que irá contribuir para a discriminação com base na idade (idadismo), uma vez que estão a ser vistos como os únicos que precisam de formação. Compreende que os valores destes conceitos para a sua empresa têm de ser clarificados para que todas as gerações de trabalhadores possam participar no novo programa de mentoria e decide agir.</p>	
Estrutura	
<p>Para clarificar ambos os conceitos e refletir sobre o seu impacto, é necessário seguir quatro passos fundamentais:</p> <p>Passo 1:</p> <p>Procure artigos online sobre aprendizagem intergeracional e sala de aula invertida e resuma as principais opiniões dos artigos numa tabela de benefícios e dificuldades, destacando as ideias principais. Concentre-se em, pelo menos, três aspetos principais (seguem-se alguns <i>links</i> úteis):</p> <ul style="list-style-type: none">• www.easy-lms.com/pt/centro-de-conhecimento/aprendizagem-treinamento/o-que-sao-salas-de-aula-invertidas/item10609• hbr.org/2019/10/why-reverse-mentoring-works-and-how-to-do-it-right (disponível em inglês);• www.mindtools.com/aznnj4n/reverse-mentoring (disponível em inglês);• www.perkbox.com/uk/resources/blog/reverse-mentoring (disponível em inglês);• guider-ai.com/blog/reverse-mentoring-guide/ (disponível em inglês);	

Passo 2:

Diga a sua opinião sobre estes assuntos.

Passo 3:

Decida como vai apresentar as suas ideias no seu trabalho. Não se limite a apresentá-las; tente convencer a audiência sobre qual deve ser a melhor estratégia a adotar para criar um programa de mentoria que promova efetivamente a partilha de conhecimentos entre todos os trabalhadores.

Passo 4:

Consulte os seguintes *links* sobre os temas abordados:

- yerp.yacvic.org.au/build-evidence/for-young-people/presenting-your-findings#:~:text=Using%20graphs%2C%20charts%2C%20tables%20or,you%20have%20gathere%20more%20engaging.&text=In%20this%20section%2C%20you%20can,findings%20are%20important%2C%20and%20why.&text=This%20section%20sums%20up%20what%20you've%20found
- www.linkedin.com/advice/0/what-some-tips-make-your-research-findings

Demonstração e avaliação

Depois de concluírem esta atividade, os formandos podem demonstrar que compreendem a diferença entre mentoria e mentoria invertida e que podem refletir sobre até que ponto estas práticas podem ser úteis nos seus locais de trabalho, em particular para impulsionar a aprendizagem intergeracional. Além disso, podem também refletir sobre as seguintes questões:

- qualquer pessoa pode ser um mentor?
- o que é necessário para ser um mentor?
- só os seniores são alvo de discriminação com base na idade?
- pode a mentoria inversa ajudar a combater eficazmente o idadismo no local de trabalho?

Quer testar as competências adquiridas? Faça o seguinte teste: [ligação para o teste de avaliação final].