



Intergenerational Relationships

WebQuest

Introductory



PR2 – Compendium
of Interactive
Infographics for Key
Transversal Skills
Development

*Inter-generational
relationships
Introductory level*

INTERFACE

Element 3: Challenge-based Learning Activity

introductory level

Challenge-based Activity

Skill Addressed:	Understanding the concept of inter-generational learning
Level of Challenge:	Introductory
Title of Activity:	Thinking about an inclusive workplace environment
Introduction to the Skill	
<p>A mentor is a trusted adviser, an experienced individual who gives counselling, support, and guidance to someone less experienced in a set of skills – the mentee. The relationship between the mentor and the mentee is known as mentoring. Mentoring relationships are focused on personal and professional development and in the context of inter-generational learning in a workplace context this means encouraging and empowering all generation employees to build trust and exchange knowledge.</p> <p>Through the following scenario, learners are able to address their basic understanding of inter-generational learning by preparing a document with the benefits and disadvantages of having a mentoring programme to boost relations and knowledge sharing between different employees’ generations, thus contributing to the creation of an inclusive workplace environment. The objective is to introduce the learner to the basics of mentoring.</p>	
The Challenge	
<p>Participating in a seminar about human resources management, the CEO of your company heard that organisations must ensure that they are adapting to provide different generations in their workforce the right conditions they need to properly do their job and respond to the different challenges they may face. In that seminar, topics like lifelong learning and inter-generational learning were approached. The CEO realised this could be something to adopt to improve the relations between employees, as well as an opportunity to review the company’s internal training programme.</p> <p>You are called to a meeting and debriefed about that seminar and are asked to prepare a document with the benefits and disadvantages of having a mentoring programme based on inter-generational learning to boost relations and knowledge sharing between different employees’ generations. You leave this meeting with one question in your mind: is an inter-generational mentoring programme a good or a bad idea for my company? Since you have never considered this, you will start with the basics to prepare the document you were asked to do.</p>	
Structure:	

To prepare your document you will have to follow the following 5 steps:

1. Watch the following video to get in touch with the concept of inter-generational learning through a real-life example: www.youtube.com/watch?v=OrC1gBxNNHk.
2. Research for three companies that have their own inter-generational mentoring programmes, to learn more about what others are doing and what has been the overall feedback.
3. List, by using bullet points, the main benefits and, if applicable, the disadvantages of each inter-generational mentoring programme from the three companies.
4. Based on this, summarise your ideas and draft a memorandum (maximum 1 A4 page) where you briefly explain in what ways an inter-generational mentoring programme could support your company's effort to provide a more inclusive workspace for different generations. To do that, make sure that you revise the following:
 - What is the definition of inter-generational learning?
 - What type of skills are usually associated with each generation?
 - In what ways such a mentoring programme might benefit my colleagues?
5. Organise and keep a list of the resources (e.g., articles, texts, links) used to complete these steps, as you might want to look at them later.

Demonstration and Evaluation

After completing this activity, learners are able to demonstrate that they have gained basic knowledge on inter-generational learning as a way of promoting an inclusive workplace context. This is done by preparing a document (memorandum) with the benefits and disadvantages of having an inter-generational mentoring programme to boost relations and knowledge sharing between different employees' generations in their company.

Additionally, learners are also expected to reflect on the following questions:

- Am I willing to become an inter-generational mentor or mentee?
- In what skills do I perform best that are relevant to teach to other generations?
- What skills I may be lacking and to whom should I seek council within my company?
- How can an inter-generational mentoring programme improve generational inclusion?

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



INTERFACE



 Co-funded by

“The European Commission’s support of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission can not be held responsible for any use which may be made of the information therein.” Project Number: 2021-1-HR01-KA220-ADU-000026101

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

INTERFACE

Element 3: Herausforderndes Lernen Aktivität auf Einführungsniveau

Aktivität als Herausforderung

Angesprochene Fertigkeit:	Das Konzept des intergenerationellen Lernens verstehen
Niveau der Herausforderung:	Einführende Informationen
Titel der Aktivität:	Nachdenken über ein integratives Arbeitsumfeld
Einführung in die Fertigkeit	
<p>Ein Mentor ist ein vertrauenswürdiger Berater, eine erfahrene Person, die jemandem, der weniger Erfahrung in einem bestimmten Bereich hat - dem Mentee - Beratung, Unterstützung und Anleitung bietet. Die Beziehung zwischen dem Mentor und dem Mentee wird als Mentoring bezeichnet. Mentoring-Beziehungen sind auf die persönliche und berufliche Entwicklung ausgerichtet. Im Kontext des generationsübergreifenden Lernens am Arbeitsplatz bedeutet dies, dass Mitarbeiter aller Generationen ermutigt und befähigt werden, Vertrauen aufzubauen und Wissen auszutauschen.</p> <p>Durch das folgende Szenario sind die Lernenden in der Lage, ihr grundlegendes Verständnis von intergenerationellem Lernen zu vertiefen, indem sie ein Dokument mit den Vor- und Nachteilen eines Mentoring-Programms zur Förderung der Beziehungen und des Wissensaustauschs zwischen den verschiedenen Generationen von Mitarbeitern erstellen und so zur Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds beitragen. Ziel ist es, die Lernenden in die Grundlagen des Mentorings einzuführen.</p>	
Die Herausforderung	
<p>Im Rahmen eines Seminars über Personalmanagement erfuhr der Geschäftsführer Ihres Unternehmens, dass Organisationen sicherstellen müssen, dass sie den verschiedenen Generationen in ihrer Belegschaft die richtigen Bedingungen bieten, damit sie ihre Arbeit richtig machen und auf die verschiedenen Herausforderungen reagieren können. In diesem Seminar wurden Themen wie lebenslanges Lernen und generationenübergreifendes Lernen angesprochen. Der Vorstandsvorsitzende erkannte, dass dies etwas sein könnte, um die Beziehungen zwischen den Mitarbeitern zu verbessern, und eine Gelegenheit, das interne Schulungsprogramm des Unternehmens zu überprüfen.</p> <p>Sie werden zu einer Sitzung einberufen und sollen ein Dokument mit den Vor- und Nachteilen eines Mentoring-Programms vorbereiten, das auf intergenerationellem Lernen basiert, um die Beziehungen und den Wissensaustausch zwischen den verschiedenen Generationen von Mitarbeitern zu fördern. Sie verlassen diese Sitzung mit einer Frage im Kopf: Ist ein generationenübergreifendes Mentoring-Programm eine gute oder schlechte Idee für mein</p>	

Unternehmen? Da Sie sich darüber noch nie Gedanken gemacht haben, beginnen Sie mit den Grundlagen, um das Dokument zu erstellen, um das Sie gebeten wurden.

Struktur:

Um Ihr Dokument vorzubereiten, müssen Sie die folgenden 5 Schritte befolgen:

1. Schauen Sie sich das folgende Video an, um das Konzept des generationenübergreifenden Lernens anhand eines Beispiels aus dem wirklichen Leben kennenzulernen: www.youtube.com/watch?v=0rC1gBxNNHk.
2. Recherchieren Sie für drei Unternehmen, die eigene generationenübergreifende Mentoring-Programme haben, um mehr darüber zu erfahren, was andere tun und wie das allgemeine Feedback ausfällt.
3. Nennen Sie in Aufzählungspunkten die wichtigsten Vorteile und ggf. die Nachteile jedes generationenübergreifenden Mentoring-Programms der drei Unternehmen.
4. Fassen Sie auf dieser Grundlage Ihre Ideen zusammen und verfassen Sie ein Memorandum (maximal 1 A4-Seite), in dem Sie kurz erläutern, wie ein generationenübergreifendes Mentoring-Programm die Bemühungen Ihres Unternehmens unterstützen könnte, einen integrativeren Arbeitsbereich für verschiedene Generationen zu schaffen. Überarbeiten Sie dazu die folgenden Punkte:
 - Wie lautet die Definition von intergenerationellem Lernen?
 - Welche Arten von Fähigkeiten werden normalerweise mit jeder Generation in Verbindung gebracht?
 - Inwiefern könnte ein solches Mentoring-Programm meinen Kollegen zugute kommen?
5. Organisieren Sie eine Liste der Quellen (z. B. Artikel, Texte, Links), die Sie für diese Schritte verwendet haben, und bewahren Sie sie auf, da Sie sie vielleicht später noch einmal ansehen möchten.

Demonstration und Bewertung

Nach Abschluss dieser Aktivität sind die Lernenden in der Lage zu zeigen, dass sie grundlegende Kenntnisse über generationenübergreifendes Lernen als Mittel zur Förderung eines integrativen Arbeitsplatzkontextes erworben haben. Dies geschieht durch die Erstellung eines Dokuments (Memorandum) mit den Vor- und Nachteilen eines generationenübergreifenden Mentoring-Programms zur Förderung der Beziehungen und des Wissensaustauschs zwischen den verschiedenen Generationen der Mitarbeiter in ihrem Unternehmen.

Darüber hinaus wird von den Lernenden erwartet, dass sie über die folgenden Fragen nachdenken:

- Bin ich bereit, ein generationenübergreifender Mentor oder Mentee zu werden?
- In welchen Fähigkeiten bin ich am besten, um sie anderen Generationen zu vermitteln?
- Welche Fähigkeiten fehlen mir möglicherweise und wen sollte ich in meinem Unternehmen um Rat fragen?
- Wie kann ein generationenübergreifendes Mentoring-Programm die Integration der Generationen verbessern?

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



INTERFACE



 Co-funded by

"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: Μάθηση με βάση την πρόκληση

Δραστηριότητα εισαγωγικού επιπέδου

Δραστηριότητα με βάση την πρόκληση

Δεξιότητα που απευθύνεται:	Κατανόηση της έννοιας της διαγενεακής μάθησης
Επίπεδο πρόκλησης:	Εισαγωγικά
Τίτλος Δραστηριότητας:	Σκέψεις για ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς
Εισαγωγή στη δεξιότητα	
<p>Ο μέντορας είναι ένας έμπιστος σύμβουλος, ένα έμπειρο άτομο που παρέχει συμβουλές, υποστήριξη και καθοδήγηση σε κάποιον λιγότερο έμπειρο σε ένα σύνολο δεξιοτήτων - τον καθοδηγούμενο. Η σχέση μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου είναι γνωστή ως καθοδήγηση. Οι σχέσεις καθοδήγησης επικεντρώνονται στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη και στο πλαίσιο της διαγενεακής μάθησης σε ένα εργασιακό πλαίσιο αυτό σημαίνει ενθάρρυνση και ενδυνάμωση των εργαζομένων όλων των γενεών να οικοδομήσουν εμπιστοσύνη και να ανταλλάξουν γνώσεις.</p> <p>Μέσω του σεναρίου που ακολουθεί, οι εκπαιδευόμενοι είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τη βασική τους κατανόηση της διαγενεακής μάθησης, προετοιμάζοντας ένα έγγραφο με τα οφέλη και τα μειονεκτήματα ενός προγράμματος καθοδήγησης για την ενίσχυση των σχέσεων και της ανταλλαγής γνώσεων μεταξύ των διαφορετικών γενεών εργαζομένων, συμβάλλοντας έτσι στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς. Ο στόχος είναι να εισαγάγει τον εκπαιδευόμενο στα βασικά στοιχεία του mentoring.</p>	
Η πρόκληση	
<p>Συμμετέχοντας σε ένα σεμινάριο σχετικά με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, ο διευθύνων σύμβουλος της εταιρείας σας άκουσε ότι οι οργανισμοί πρέπει να διασφαλίζουν ότι προσαρμόζονται ώστε να παρέχουν στις διάφορες γενιές του εργατικού δυναμικού τους τις κατάλληλες συνθήκες που χρειάζονται για να κάνουν σωστά τη δουλειά τους και να ανταποκρίνονται στις διάφορες προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίζουν. Στο εν λόγω σεμινάριο προσεγγίστηκαν θέματα όπως η δια βίου μάθηση και η μάθηση μεταξύ των γενεών. Ο διευθύνων σύμβουλος συνειδητοποίησε ότι αυτό θα μπορούσε να είναι κάτι που θα μπορούσε να υιοθετηθεί για τη βελτίωση των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων, καθώς και μια ευκαιρία για την αναθεώρηση του εσωτερικού προγράμματος κατάρτισης της εταιρείας.</p> <p>Σας καλούν σε μια συνάντηση και σας ζητούν να ενημερωθείτε για το εν λόγω σεμινάριο και να προετοιμάσετε ένα έγγραφο με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα ενός προγράμματος καθοδήγησης που βασίζεται στη διαγενεακή μάθηση για την ενίσχυση των σχέσεων και την ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ των διαφορετικών γενεών εργαζομένων. Φεύγετε από αυτή τη</p>	

συνάντηση με ένα ερώτημα στο μυαλό σας: είναι ένα πρόγραμμα καθοδήγησης μεταξύ των γενεών καλή ή κακή ιδέα για την εταιρεία μου; Δεδομένου ότι δεν το έχετε σκεφτεί ποτέ αυτό, θα ξεκινήσετε με τα βασικά για να προετοιμάσετε το έγγραφο που σας ζητήθηκε.

Δομή:

Για να προετοιμάσετε το έγγραφό σας θα πρέπει να ακολουθήσετε τα ακόλουθα 5 βήματα:

1. Παρακολουθήστε το παρακάτω βίντεο για να έρθετε σε επαφή με την έννοια της διαγενεακής μάθησης μέσα από ένα πραγματικό παράδειγμα: www.youtube.com/watch?v=0rC1gBxNNHk.
2. Έρευνα για τρεις εταιρείες που έχουν τα δικά τους προγράμματα διαγενεακής καθοδήγησης, για να μάθουν περισσότερα σχετικά με το τι κάνουν οι άλλες και ποια ήταν η συνολική ανταπόκριση.
3. Καταγράψτε, χρησιμοποιώντας σημεία με κουκκίδες, τα κύρια πλεονεκτήματα και, κατά περίπτωση, τα μειονεκτήματα κάθε προγράμματος διαγενεακής καθοδήγησης από τις τρεις εταιρείες.
4. Με βάση τα παραπάνω, συνοψίστε τις ιδέες σας και συντάξτε ένα υπόμνημα (το πολύ 1 σελίδα A4) στο οποίο θα εξηγείτε εν συντομία με ποιους τρόπους ένα πρόγραμμα καθοδήγησης μεταξύ των γενεών θα μπορούσε να υποστηρίξει την προσπάθεια της εταιρείας σας να παρέχει έναν εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς για τις διάφορες γενιές. Για να το κάνετε αυτό, φροντίστε να αναθεωρήσετε τα ακόλουθα:
 - Ποιος είναι ο ορισμός της διαγενεακής μάθησης;
 - Τι είδους δεξιότητες συνδέονται συνήθως με κάθε γενιά;
 - Με ποιους τρόπους ένα τέτοιο πρόγραμμα καθοδήγησης θα μπορούσε να ωφελήσει τους συναδέλφους μου;
5. Οργανώστε και κρατήστε έναν κατάλογο των πηγών (π.χ. άρθρα, κείμενα, συνδέσμους) που χρησιμοποιήθηκαν για την ολοκλήρωση αυτών των βημάτων, καθώς μπορεί να θελήσετε να τις δείτε αργότερα.

Επίδειξη και αξιολόγηση

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι είναι σε θέση να αποδείξουν ότι έχουν αποκτήσει βασικές γνώσεις σχετικά με τη διαγενεακή μάθηση ως τρόπο προώθησης ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς. Αυτό επιτυγχάνεται με την προετοιμασία ενός εγγράφου (υπόμνημα) με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της ύπαρξης ενός προγράμματος διαγενεακής καθοδήγησης για την ενίσχυση των σχέσεων και της ανταλλαγής γνώσεων μεταξύ των διαφορετικών γενεών εργαζομένων στην εταιρεία τους.

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

- Είμαι πρόθυμος να γίνω μέντορας ή καθοδηγούμενος μεταξύ των γενεών;
- Σε ποιες δεξιότητες αποδίδω καλύτερα και είναι σχετικές με το να τις διδάξω σε άλλες γενιές;
- Ποιες δεξιότητες μπορεί να μου λείπουν και σε ποιον πρέπει να απευθυνθώ για συμβουλές εντός της εταιρείας μου;

- Πώς μπορεί ένα διαγενεακό πρόγραμμα καθοδήγησης να βελτιώσει την ένταξη των γενεών;

Θέλετε να δοκιμάσετε τις δεξιότητές σας; Κάντε το ακόλουθο κουίζ: [σύνδεσμος στο κουίζ τελικής αξιολόγησης]



INTERFACE



 Co-funded by

"Η υποστήριξη της παρούσας δημοσίευσης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου της, το οποίο αντανακλά τις απόψεις μόνο των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν." Αριθμός έργου: 2021-1-

PR2 – Interaktīvo
infografiku
apkopojums galveno
transversālo prasmju
attīstībai

*Paaudžu attiecības
ievada līmenis*

INTERFACE

3. elements: uz izaicinājumiem balstītas mācību aktivitātes ievadlīmenis

Uz izaicinājumiem balstīta aktivitāte

Prasme:	Starppaaudžu mācīšanās jēdziena izpratne
Izaicinājuma līmenis:	Iesācēja
Darbības nosaukums:	Domājot par iekļaujošu darba vidi
Ievads prasmēs	
<p>Mentors ir uzticams padomdevējs, pieredzējis cilvēks, kurš sniedz konsultācijas, atbalstu un norādījumus kādam mazāk pieredzējušam prasmju kopumā – mentorējamajam. Attiecības starp mentoru un mentorējamo sauc par mentoringu. Darbaudzināšanas attiecības ir vērstas uz personīgo un profesionālo attīstību, un starppaaudžu mācīšanās kontekstā darba vietas kontekstā tas nozīmē iedrošināt un dot iespējas visu paaudžu darbiniekiem veidot uzticību un apmainīties ar zināšanām.</p> <p>Izmantojot šo scenāriju, izglītojamie var pievērsties savai pamatzinatnei par starppaaudžu mācīšanos, sagatavojot dokumentu ar mentoringa programmas priekšrocībām un trūkumiem, lai veicinātu attiecības un zināšanu apmaiņu starp dažādām darbinieku paaudzēm, tādējādi veicinot iekļaujošas darba vides izveidi. Mērķis ir iepazīstināt izglītojamo ar mentoringa pamatiem.</p>	
Izaicinājums	
<p>Piedaloties seminārā par cilvēkresursu vadību, jūsu uzņēmuma izpilddirektors dzirdēja, ka organizācijām ir jānodrošina, ka tās pielāgojas, lai nodrošinātu dažādām darbaspēka paaudzēm pareizos apstākļus, kas viņiem nepieciešami, lai pienācīgi veiktu savu darbu un reaģētu uz dažādiem izaicinājumiem, ar kuriem viņi var saskarties. Šajā seminārā tika aplūkotas tādas tēmas kā mūžizglītība un starppaaudžu mācīšanās. Izpilddirektors saprata, ka tas varētu būt kaut kas, kas jāpieņem, lai uzlabotu attiecības starp darbiniekiem, kā arī iespēja pārskatīt uzņēmuma iekšējo apmācību programmu.</p> <p>Jūs tiek uzaicināts uz sanākumi un informēts par šo semināru, un jums tiek lūgts sagatavot dokumentu par priekšrocībām un trūkumiem, ko sniedz mentoringa programma, kuras pamatā ir starppaaudžu mācīšanās, lai veicinātu attiecības un zināšanu apmaiņu starp dažādām darbinieku paaudzēm. Jūs atstājat šo tīkšanos ar vienu jautājumu savā prātā: vai starppaaudžu mentoringa programma ir laba vai slikta ideja manam uzņēmumam? Tā kā jūs to nekad neesat apsvēris, jūs sāksiet ar pamatiem, lai sagatavotu dokumentu, kas jums tika lūgts.</p>	
Struktūra:	

Lai sagatavotu dokumentu, jums būs jāveic šādas 5 darbības:

1. Noskatieties šo video, lai iepazītos ar starppaaudžu mācīšanās koncepciju, izmantojot reālās dzīves piemēru: www.youtube.com/watch?v=0rC1gBxNNHk.
2. Pētījums trim uzņēmumiem, kuriem ir savas starppaaudžu mentoringa programmas, lai uzzinātu vairāk par to, ko dara citi un kāda ir bijusi vispārējā atgriezeniskā saite.
3. Izmantojot buletpunktus, norādiet katras trīs uzņēmumu starppaaudžu mentoringa programmas galvenos ieguvumus un, attiecīgā gadījumā, trūkumus.
4. Pamatojoties uz to, apkopojiet savas idejas un sagatavojiet memorandu (ne vairāk kā 1 A4 lappuse), kurā jūs īsi izskaidrojat, kā starppaaudžu mentoringa programma varētu atbalstīt jūsu uzņēmuma centienus nodrošināt iekļaujošāku darbvieta dažādām paaudzēm. Lai to izdarītu, noteikti pārskatiet tālāk norādīto informāciju.
 - Kāda ir starppaaudžu mācīšanās definīcija?
 - Kāda veida prasmes parasti ir saistītas ar katru paaudzi?
 - Kā šāda mentoringa programma varētu nākt par labu maniem kolēģiem?
5. Kārtojiet un saglabājiet sarakstu ar resursiem (piemēram, rakstiem, tekstiem, saitēm), kas izmantoti, lai veiktu šīs darbības, jo, iespējams, vēlēšities tos apskatīt vēlāk.

Demonstrējumi un novērtēšana

Pēc šīs aktivitātes pabeigšanas izglītojamie var pierādīt, ka ir ieguvuši pamatzināšanas par starppaaudžu mācīšanos, lai veicinātu iekļaujošu darba vietas kontekstu. Tas tiek darīts, sagatavojot dokumentu (memorandu) ar ieguvumiem un trūkumiem, ko sniedz starppaaudžu mentoringa programma, lai veicinātu attiecības un zināšanu apmaiņu starp dažādām darbinieku paaudzēm savā uzņēmumā.

Turklāt no izglītojamajiem tiek sagaidīts, ka viņi pārdomās arī šādus jautājumus:

- Vai es esmu gatavs kļūt par starppaaudžu mentoru vai mentorējamo?
- Kādās prasmēs es vislabāk darbojos, kuras ir svarīgi mācīt citām paaudzēm?
- Kādas prasmes man varētu pietrūkt un pie kā man vajadzētu vērsties savā uzņēmumā?
- Kā starppaaudžu mentoringa programma var uzlabot paaudžu iekļaušanu?

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



INTERFACE



 Co-funded by

"Tas, ka Eiropas Komisija atbalsta šo publikāciju, nav apstiprinājums saturam, kas atspoguļo tikai autoru uzskatus, un Komisijai nevar uzlikt atbildību par tajā ietvertās informācijas jebkuru iespējamo izlietojumu." Projekta numurs: 2021-1-HR01-KA220-ADU-000026101

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

INTERFACE

Element 3: Aktywność edukacyjna oparta na wyzwaniach poziom wprowadzający

Aktywność oparta na wyzwaniach

Umiejętności:	Zrozumienie koncepcji uczenia się międzypokoleniowego
Poziom wyzwania:	Wprowadzenie
Nazwa działania:	Myślenie o integracyjnym środowisku pracy
Wprowadzenie do umiejętności	
<p>Mentor to zaufany doradca, doświadczona osoba, która udziela porad, wsparcia i wskazówek osobie mniej doświadczonej w zakresie zestawu umiejętności - podopiecznemu. Relacja między mentorem a podopiecznym jest znana jako mentoring. Relacje mentorskie koncentrują się na rozwoju osobistym i zawodowym, a w kontekście międzypokoleniowego uczenia się w miejscu pracy oznacza to zachęcanie i wzmacnianie pracowników wszystkich pokoleń do budowania zaufania i wymiany wiedzy.</p> <p>Dzięki poniższemu scenariuszowi, uczniowie są w stanie odnieść się do swojego podstawowego zrozumienia międzypokoleniowego uczenia się poprzez przygotowanie dokumentu zawierającego korzyści i wady posiadania programu mentorskiego w celu wzmocnienia relacji i dzielenia się wiedzą między różnymi pokoleniami pracowników, przyczyniając się w ten sposób do stworzenia integracyjnego środowiska pracy. Celem jest zapoznanie uczestników z podstawami mentoringu.</p>	
Wyzwanie	
<p>Uczestnicząc w seminarium na temat zarządzania zasobami ludzkimi, dyrektor generalny Twojej firmy usłyszał, że organizacje muszą zapewnić, że dostosowują się, aby zapewnić różnym pokoleniom pracowników odpowiednie warunki, których potrzebują, aby właściwie wykonywać swoją pracę i reagować na różne wyzwania, przed którymi mogą stanąć. Podczas tego seminarium poruszono takie tematy, jak uczenie się przez całe życie i uczenie się międzypokoleniowe. Dyrektor generalny zdał sobie sprawę, że może to być coś, co można zastosować w celu poprawy relacji między pracownikami, a także okazja do przeglądu wewnętrznego programu szkoleniowego firmy.</p> <p>Zostajesz wezwany na spotkanie, podczas którego omawiasz to seminarium i zostajesz poproszony o przygotowanie dokumentu zawierającego zalety i wady programu mentoringu opartego na międzypokoleniowym uczeniu się w celu wzmocnienia relacji i dzielenia się wiedzą między różnymi pokoleniami pracowników. Opuszczasz to spotkanie z jednym pytaniem w głowie: czy międzypokoleniowy program mentorski jest dobrym czy złym pomysłem dla mojej firmy? Ponieważ nigdy się nad tym nie zastanawiałeś, zaczniesz od podstaw, aby przygotować dokument, o który zostałeś poproszony.</p>	

Struktura:

Aby przygotować dokument, należy wykonać 5 poniższych kroków:

1. Obejrzyj poniższy film, aby zapoznać się z koncepcją międzypokoleniowego uczenia się na przykładzie z życia wziętym: www.youtube.com/watch?v=OrC1gBxNNHk.
2. Zbadanie trzech firm, które mają własne programy mentoringu międzypokoleniowego, aby dowiedzieć się więcej o tym, co robią inni i jakie są ogólne opinie.
3. Wymień, używając wypunktowania, główne korzyści i, jeśli ma to zastosowanie, wady każdego programu mentoringu międzypokoleniowego z trzech firm.
4. Na tej podstawie podsumuj swoje pomysły i przygotuj memorandum (maksymalnie 1 strona A4), w którym krótko wyjaśnisz, w jaki sposób międzypokoleniowy program mentorski mógłby wesprzeć wysiłki Twojej firmy w zapewnieniu bardziej integracyjnego miejsca pracy dla różnych pokoleń. Aby to zrobić, upewnij się, że zweryfikowałeś następujące kwestie:
 - Jaka jest definicja uczenia się międzypokoleniowego?
 - Jakiego rodzaju umiejętności są zwykle związane z każdym pokoleniem?
 - W jaki sposób taki program mentorski może przynieść korzyści moim współpracownikom?
5. Uporządkuj i zachowaj listę zasobów (np. artykułów, tekstów, linków) wykorzystanych do wykonania tych kroków, ponieważ możesz chcieć zajrzeć do nich później.

Demonstracja i ocena

Po zakończeniu tego ćwiczenia uczestnicy są w stanie wykazać, że zdobyli podstawową wiedzę na temat międzypokoleniowego uczenia się jako sposobu promowania integracyjnego kontekstu w miejscu pracy. Odbywa się to poprzez przygotowanie dokumentu (memorandum) zawierającego korzyści i wady posiadania międzypokoleniowego programu mentorskiego w celu wzmocnienia relacji i dzielenia się wiedzą między różnymi pokoleniami pracowników w ich firmie.

Ponadto oczekuje się, że uczestnicy zastanowią się nad następującymi pytaniami:

- Czy chcę zostać międzypokoleniowym mentorem lub podopiecznym?
- W jakich umiejętnościach radzę sobie najlepiej, a których warto uczyć inne pokolenia?
- Jakich umiejętności może mi brakować i do kogo powinienem zwrócić się o radę w mojej firmie?
- W jaki sposób międzypokoleniowy program mentorski może poprawić integrację pokoleniową?

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



INTERFACE



 Co-funded by

"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:	Introdutório
Título da atividade:	Compreender o conceito de aprendizagem intergeracional
Introdução	
<p>Um mentor é um conselheiro de confiança, um indivíduo experiente que dá aconselhamento, apoio e orientação a alguém menos experiente num conjunto de competências. A relação entre o mentor e o mentorado é conhecida como mentoria. As relações de mentoria centram-se no desenvolvimento pessoal e profissional e, no contexto da aprendizagem intergeracional no local de trabalho, permitem encorajar e capacitar os trabalhadores de todas as gerações a criar laços de confiança que permitem a troca de conhecimentos.</p> <p>O seguinte desafio permitirá aos formandos compreenderem o significado da aprendizagem intergeracional, através da preparação de um documento com os benefícios e as dificuldades da criação de um programa de mentoria para impulsionar as relações e a partilha de conhecimentos entre as diferentes gerações de trabalhadores.</p>	
Desafio	
<p>Ao participar num seminário sobre gestão de recursos humanos, o diretor executivo da sua empresa ficou consciente da importância das organizações garantirem a adaptação de diferentes gerações no local de trabalho. Nesse seminário, foram abordados temas como a aprendizagem ao longo da vida e a aprendizagem intergeracional. O diretor pretende melhorar as relações entre os trabalhadores e rever o programa de formação interna da empresa.</p> <p>É convocado para uma reunião e é-lhe pedido que prepare um documento com os benefícios e possíveis dificuldades da criação de um programa de mentoria baseado na aprendizagem intergeracional para impulsionar as relações e a partilha de conhecimentos entre as diferentes gerações de trabalhadores. Sai dessa reunião com uma pergunta na cabeça: um programa de mentoria intergeracional é uma boa ou má ideia para a empresa? Como nunca pensou no assunto, vai começar por preparar o documento que lhe foi pedido.</p>	
Estrutura	
<p>Para preparar o seu documento, siga os seguintes passos:</p> <p>Passo 1:</p> <p>Leia o artigo sobre a aprendizagem intergeracional: epale.ec.europa.eu/pt/blog/o-que-entendemos-por-aprendizagem-intergeracional;</p> <p>Passo 2:</p>	

Pesquise três empresas que tenham programas de mentoria intergeracional, para saber mais sobre o que está a ser feito;

Passo 3:

Enumere, por tópicos, os principais benefícios e, se for caso disso, as dificuldades dos programas de mentoria intergeracional das três empresas.

Passo 4:

Sintetize as suas ideias e redija um memorando numa página, onde explique brevemente de que forma um programa de mentoria intergeracional pode apoiar os esforços da sua empresa para proporcionar um espaço de trabalho inclusivo para as diferentes gerações. Para o fazer, certifique-se de que sabe:

- a definição de aprendizagem intergeracional;
- o tipo de competências associadas a cada geração;
- os benefícios do programa de mentoria para os seus colegas de trabalho.

Passo 5:

Organize e guarde uma lista dos recursos (por exemplo, textos, artigos e vídeos online) utilizados para completar estas etapas, uma vez que poderá querer consultá-los mais tarde.

Demonstração e avaliação

Depois de concluírem esta atividade, os formandos são capazes de demonstrar que adquiriram conhecimentos básicos sobre a aprendizagem intergeracional como forma de promover um local de trabalho inclusivo. Para tal, devem preparar um memorando com as vantagens e dificuldades de criação de um programa de mentoria intergeracional para promover as relações e a partilha de conhecimentos entre as diferentes gerações de trabalhadores da sua empresa.

Para além disso, espera-se também que os formandos reflitam sobre as seguintes questões:

- estou disposto a tornar-me um mentor ou mentorando intergeracional?
- em que competências tenho melhor desempenho e que são relevantes para formar outras gerações?
- que competências me faltam e a quem devo procurar mentoria na minha empresa?
- como é que um programa de mentoria intergeracional pode melhorar a inclusão geracional?

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