

Mentoring Handbook



**PR2 – Interactive
Infographics**

Mentoring Handbook

INTERFACE

Introduction to Mentoring Handbook

Welcome to the Mentoring Handbook for the Interactive Infographics for INTERFACE. This handbook is designed to help you navigate the interactive infographics in a mentoring setting. Mentoring is one of the best ways that an organisation can assist the professional development of their staff as it benefits both the mentor and the mentee. Mentoring helps to provide peer-led, thorough, and experiential guidance from one experienced colleague to another. In this handbook, we will explore the interactive infographics as a tool for mentoring.

Introduction to the Infographics

An Interactive Infographic is an engaging educational experience for learners. The Infographics consist of learning materials that engage the user to interact with the information. They consist of digital resources that are embedded into the Infographic poster through QR codes. If you scan the QR codes in the infographic, you will find a range of digital learning materials including educational videos, quizzes, and short challenge-based learning activities.

Each topic within the infographics has four levels of knowledge – introductory, intermediate, advanced, and expert. The infographics cover ten topics:

1. Digital literacy
2. Entrepreneurial spirit
3. Critical and creative thinking
4. Leadership
5. Innovation
6. Problem solving
7. Teamwork
8. Work ethic
9. Communication
10. Inter-generational relationships

Each of the infographics is comprised of:

1. An introductory explanatory video which introduces the topic and gives you some necessary information about the topic.
2. A prior knowledge assessment quiz which tests the learners existing knowledge about the topic.
3. A challenge-based activity which furthers the learner's knowledge through a series of steps that challenges the learner; and,
4. A final validation quiz to test the learner's new knowledge and produces a digital certificate upon completion.

What is Mentoring?

Mentoring is a professional relationship in which a more experienced or knowledgeable person, known as a mentor, guides and supports a less experienced individual, known as a mentee, in their personal and professional development. Mentoring in the workplace typically involves a range of activities and interactions aimed at supporting the professional and personal development of an individual.

Mentoring can be highly valuable in a workplace setting for various reasons including encouraging skill and knowledge transfer between employees, supporting career development, networking for colleagues involved, confidence building, personal growth, as well as boosting staff retention and engagement (University of Southampton, n.d.).

Skill and Knowledge Transfer

- Mentoring allows experienced employees to share their expertise, knowledge, and skills with less experienced individuals. This transfer of knowledge can help mentees develop new skills, gain insights into best practices, and learn from their mentor's experiences.

Career Development

- Mentoring can provide guidance and support for mentees in their career advancement. Mentors can offer advice on setting career goals, navigating the organisational structure, and identifying opportunities for growth. They can also share their own career journeys and provide insights into different career

Networking

- Mentoring relationships often involve building networks and connections. Mentors can introduce their mentees to influential individuals within their professional circles, increasing the mentees' visibility and access to new opportunities. This networking aspect can be especially beneficial for mentees

Confidence Building

- Having a mentor who believes in their potential can boost a mentee's confidence. Mentors can provide encouragement, constructive feedback, and reassurance, helping mentees build self-assurance and overcome self-doubt. This increased confidence can have a positive impact on the mentee's

Personal Growth

- Mentoring is not limited to professional development alone; it can also support personal growth. Mentors can serve as role models, offering guidance on work-life balance, leadership skills, and personal values. They can provide insights on managing stress, improving communication, and developing

Staff Retention and Engagement

- Workplace mentoring programs have been found to improve employee retention and engagement. When employees feel supported and have a sense of personal connection with their mentor, they are more likely to stay with the organisation and feel motivated to perform at their best. Mentoring

Overall, mentoring in a workplace setting can be highly beneficial, promoting professional development, career growth, and personal well-being for both mentors and mentees.

How to Navigate a Mentoring Session & Helpful Tips for Mentoring in the Workplace

Navigating a mentoring session does not need to be difficult. Here are some helpful tips for mentoring in the workplace, in relation to the interactive infographics and beyond. Below you can find some helpful directions and guiding tips to managing effective mentoring sessions.

Building Rapport and Setting Boundaries:

- Be approachable, friendly, and create a comfortable environment.
- Show genuine interest in the mentee's background, interests, and goals.
- Establish clear expectations and boundaries from the beginning.
- Maintain confidentiality and respect the mentee's privacy.

Setting Goals and Providing Guidance:

- Help the mentee identify their strengths, areas for improvement, and aspirations.
- Break down long-term goals into manageable steps.
- Provide guidance, resources, and support to help the mentee achieve their goals.
- Regularly review progress and adjust goals if necessary.

Effective Listening:

- Give your full attention and be present during mentoring sessions.
- Practice active listening by focusing on the mentee's words, body language, and emotions.
- Avoid interrupting or imposing your own ideas prematurely.
- Paraphrase and summarise the mentee's thoughts to ensure understanding.

Effective Questioning:

- Ask open-ended questions to encourage reflection and exploration.
- Give the mentee time to think and respond without rushing.
- Encourage the mentee to ask questions and seek clarity.

Effective Feedback:

- Offer constructive feedback in a respectful and tactful manner.
- Focus on specific behaviours or actions rather than criticising the person.

- Balance positive feedback with areas for improvement.
- Provide actionable suggestions and examples for growth.
- Encourage self-reflection and self-assessment from the mentee.

Ending Mentoring Sessions Effectively:

- Summarise key points and action items discussed during the session.
- Allow time for the mentee to ask any remaining questions or seek clarification.
- Reflect on the progress made and acknowledge achievements.
- Set clear expectations and goals for the next session, if applicable.
- Express appreciation for the mentee's commitment and participation.

To use the infographics with your mentee, you can follow these handy tips:

1. **Familiarise yourself with the infographics:** Take the time to explore each of the infographics and understand the content they cover. This will allow you to provide guidance and support to your mentee effectively.
2. **Set goals and expectations:** Work with your mentee to establish clear goals and expectations for the learning process. Determine what they hope to achieve by using the infographics and how it aligns with their professional development.
3. **Guide them through the materials:** Help your mentee navigate through the different components of the infographics. Start with the introductory explanatory video to provide context and foundational knowledge.
4. **Assess your mentee's current knowledge:** After completing the video, encourage the learner to participate in the prior knowledge assessment quiz. This will allow the learner to assess their current knowledge.
5. **Encourage active learning:** Emphasise the importance of active learning while using the infographics. Encourage your mentee to take notes, reflect on the content, and discuss their thoughts and insights with you. Active engagement will enhance their learning experience. This can be completed through the problem-based learning activity.
6. **Support their progress:** Be available to answer questions and provide clarifications as your mentee works through the infographics. Offer guidance when they encounter difficulties or need assistance. Regular check-ins can help them stay motivated and on track.
7. **Reinforce learning with real-world application:** Encourage your mentee to apply the knowledge gained from the infographics to their work or projects. Help them connect the concepts to practical scenarios, fostering a deeper understanding and reinforcing the learning process.

8. **Monitor their progress:** Keep track of your mentee's progress as they engage with the infographics. You can ensure that they have fully understood the topic by encouraging them to participate in the final assessment quiz. This will test their learned knowledge and raise any issues with their understanding of the current topic.
9. **Provide feedback and encouragement:** Offer constructive feedback to your mentee on their performance and progress. Highlight their strengths and areas for improvement. Additionally, provide encouragement and recognition when they successfully complete the infographics and earn digital certificates.
10. **Follow up and revisit topics:** After your mentee has completed the infographic, follow up to see how they are applying their new knowledge and skills. Revisit specific topics if necessary to reinforce learning or explore advanced concepts. This ongoing support will help solidify their understanding and promote continuous growth.

Remember, the goal of mentoring is to support your mentee's development and growth. By leveraging these interactive infographics, you can provide them with engaging and comprehensive learning experiences across various workplace topics.

Using the Interactive Infographics – An Example

Interactive Infographics can be used by mentors to build the skills of mentees by the mentors using the infographic to guide the mentoring session. Each infographic is comprised of an introductory video, a prior knowledge assessment quiz, a WebQuest, and a final assessment quiz. In this example, we will be looking at the introductory infographic for Intergenerational Relationships!

The infographic starts out with an introductory video about intergenerational learning in the workplace.

By watching this video together, a mentor can ask the mentee some prompt questions to encourage self-reflection about the topic of intergenerational experience in the workplace.

After the video, there is a prior knowledge assessment quiz for the mentee to complete where they can test their existing knowledge about the topic.

Mentors can encourage their mentees to complete this quiz and reflect on their current understanding of intergenerational learning. Once the quiz is complete, mentors can encourage the mentee to ask questions about content they did not understand, or perhaps open a conversation about the gaps in the mentees knowledge so mentors know where to focus attention when following the rest of the infographic.

Following the quiz, there is a problem-based learning activity whereby learners are encouraged to investigate the benefits of intergenerational learning through a real-life case

study, conduct some research into other success stories, and make a plan for implementation in their own workplaces.

Mentors can use this activity to encourage mentees to think of the real-life implications and benefits of intergenerational learning. They can support mentees in implementing this activity by giving their own examples of intergenerational learning in the workplace, as well as by participating in the activity with the learners.

Once the activity is complete, learners are invited to participate in the final validation quiz where their learned knowledge will be tested.

By encouraging mentees to complete this final validation quiz, mentors can ensure that their mentees got the most out of the infographic by testing their knowledge. You also gain insight into how the mentee processes information.

The infographic concludes with a certificate of completion whereby the mentee can demonstrate that they gained as much as possible from the infographic.



INTERFACE



Co-funded by
the European Union

“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 cannot be held responsible for any use which may be made of the information therein.” Project Number: 2021-1-HR01-KA220-ADU-000026101

PR2 - Interaktive Infografiken

Mentoring-Handbuch

INTERFACE

Einführung in das Mentoring-Handbuch

Willkommen beim Mentoring-Handbuch für die interaktiven Infografiken für INTERFACE. Dieses Handbuch soll Ihnen helfen, die interaktiven Infografiken im Rahmen eines Mentorings zu nutzen. Mentoring ist eine der besten Möglichkeiten, wie eine Organisation die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter unterstützen kann, da sowohl der Mentor als auch der Mentee davon profitieren. Mentoring hilft dabei, eine gleichrangige, gründliche und erfahrungsbasierte Anleitung von einem erfahrenen Kollegen zu einem anderen zu geben. In diesem Handbuch werden wir die interaktiven Infografiken als Instrument für das Mentoring untersuchen.

Einführung in die Infografik

Eine interaktive Infografik ist eine ansprechende Lernerfahrung für die Lernenden. Die Infografiken bestehen aus Lernmaterialien, die den Nutzer zur Interaktion mit den Informationen anregen. Sie bestehen aus digitalen Ressourcen, die über QR-Codes in das Infografik-Poster eingebettet sind. Wenn Sie die QR-Codes in der Infografik scannen, finden Sie eine Reihe digitaler Lernmaterialien, darunter Lehrvideos, Quizfragen und kurze, auf Herausforderungen basierende Lernaktivitäten.

Jedes Thema in den Infografiken hat vier Wissensstufen - Einsteiger, Fortgeschrittene, Experten und Experten. Die Infografiken behandeln zehn Themen:

1. Digitale Kompetenz
2. Unternehmerischer Geist
3. Kritisches und kreatives Denken
4. Leiterschaft
5. Innovation
6. Lösung von Problemen
7. Teamarbeit
8. Arbeitsethik
9. Kommunikation
10. Generationsübergreifende Beziehungen

Jede der Infografiken besteht aus folgenden Elementen:

1. Ein einleitendes Erklärungsvideo, das in das Thema einführt und Ihnen einige notwendige Informationen zum Thema gibt.
2. Ein Quiz zur Bewertung des Vorwissens, mit dem das vorhandene Wissen der Lernenden über das Thema getestet wird.
3. Eine herausfordernde Aktivität, die das Wissen des Lernenden durch eine Reihe von Schritten erweitert, die den Lernenden herausfordern; und,
4. Ein abschließendes Validierungsquiz prüft das neue Wissen der Lernenden und erstellt nach Abschluss ein digitales Zertifikat.

Was ist Mentoring?

Mentoring ist eine berufliche Beziehung, in der eine erfahrenere oder sachkundigere Person, der so genannte Mentor, eine weniger erfahrene Person, den so genannten Mentee, in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung anleitet und unterstützt. Mentoring am Arbeitsplatz umfasst in der Regel eine Reihe von Aktivitäten und Interaktionen, die darauf abzielen, die berufliche und persönliche Entwicklung einer Person zu unterstützen.

Mentoring kann am Arbeitsplatz aus verschiedenen Gründen sehr wertvoll sein, z. B. zur Förderung des Kompetenz- und Wissenstransfers zwischen Mitarbeitern, zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung, zur Vernetzung der beteiligten Kollegen, zur Vertrauensbildung, zum persönlichen Wachstum sowie zur Förderung der Mitarbeiterbindung und des Engagements (University of Southampton, n.d.).

Durch Mentoring können erfahrene Mitarbeiter ihr Fachwissen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten mit weniger erfahrenen Personen teilen. Dieser Wissenstransfer kann den Mentees helfen, neue Fähigkeiten zu entwickeln, Einblicke in bewährte Verfahren zu gewinnen

Mentoring kann Mentees bei ihrem beruflichen Aufstieg beraten und unterstützen. Mentoren können Ratschläge zur Festlegung von Karrierezielen, zur Navigation in der Organisationsstruktur und zur Ermittlung von Wachstumschancen geben. Sie können auch von ihrem eigenen beruflichen Werdegang berichten und Einblicke in persönliche Wachstumswege

Potenzial glaubt, kann das Selbstvertrauen des Mentees stärken. Mentoren können Ermutigung, konstruktives Feedback und Bestätigung bieten und so den Mentees helfen, Selbstvertrauen aufzubauen und Selbstzweifel zu überwinden. Dieses gestärkte Selbstvertrauen kann sich positiv auf die Leistung des Mentees und seine Fähigkeit auswirken sich

Mentoring ist nicht nur auf die berufliche Entwicklung beschränkt, sondern kann auch die persönliche Entwicklung fördern. Mentoren können als Vorbilder dienen, indem sie Ratschläge zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu Führungsqualitäten und persönlichen Werten geben. Sie können Einblicke in die Stressbewältigung, die Verbesserung der Kommunikation und die Entwicklung emotionaler Intelligenz geben und so die berufliche Entwicklung des Mentee

Mitarbeiterbindung und -engagement

Es hat sich gezeigt, dass Mentoring-Programme am Arbeitsplatz die Mitarbeiterbindung und das Engagement verbessern. Wenn Mitarbeiter sich unterstützt fühlen und eine persönliche Beziehung zu ihrem Mentor haben, bleiben sie eher im Unternehmen und fühlen sich motiviert, ihr Bestes zu geben. Mentoring-Programme können auch ein positives und kollaboratives Arbeitsumfeld schaffen, das die allgemeine Arbeitszufriedenheit erhöht.

Insgesamt kann Mentoring am Arbeitsplatz sehr vorteilhaft sein und die berufliche Entwicklung, das Karrierewachstum und das persönliche Wohlbefinden sowohl der Mentoren als auch der Mentees fördern.

Wie man eine Mentoring-Sitzung leitet und hilfreiche Tipps für Mentoring am Arbeitsplatz

Das Navigieren in einer Mentoring-Sitzung muss nicht schwierig sein. Hier sind einige hilfreiche Tipps für Mentoring am Arbeitsplatz, in Bezug auf die interaktiven Infografiken und

darüber hinaus. Im Folgenden finden Sie einige hilfreiche Hinweise und Tipps für die Durchführung effektiver Mentoring-Sitzungen.

Rapport aufbauen und Grenzen setzen:

- Seien Sie ansprechbar, freundlich und schaffen Sie eine angenehme Umgebung.
- Zeigen Sie echtes Interesse am Hintergrund, den Interessen und den Zielen des Mentees.
- Legen Sie von Anfang an klare Erwartungen und Grenzen fest.
- Wahrung der Vertraulichkeit und Achtung der Privatsphäre des Mentees.

Ziele setzen und Orientierungshilfe geben:

- Helfen Sie dem Mentee, seine Stärken, verbesserungswürdigen Bereiche und Ziele zu erkennen.
- Zerlegen Sie langfristige Ziele in überschaubare Schritte.
- Bereitstellung von Beratung, Ressourcen und Unterstützung, damit der Mentee seine Ziele erreichen kann.
- Überprüfen Sie regelmäßig die Fortschritte und passen Sie die Ziele bei Bedarf an.

Effektives Zuhören:

- Schenken Sie Ihre volle Aufmerksamkeit und seien Sie während der Mentoring-Sitzungen präsent.
- Üben Sie aktives Zuhören, indem Sie sich auf die Worte, die Körpersprache und die Emotionen des Mentees konzentrieren.
- Vermeiden Sie es, das Gespräch zu unterbrechen oder Ihre eigenen Ideen voreilig durchzusetzen.
- Paraphrasieren und fassen Sie die Gedanken des Mentees zusammen, um sicherzustellen, dass er sie versteht.

Effektive Befragung:

- Stellen Sie offene Fragen, um Reflexion und Erkundung zu fördern.
- Geben Sie dem Mentee Zeit zum Nachdenken und Antworten, ohne ihn zu drängen.
- Ermutigen Sie den Mentee, Fragen zu stellen und sich Klarheit zu verschaffen.

Wirksames Feedback:

- Bieten Sie konstruktives Feedback in einer respektvollen und taktvollen Weise an.
- Konzentrieren Sie sich auf bestimmte Verhaltensweisen oder Handlungen, anstatt die Person zu kritisieren.
- Gleichgewicht zwischen positivem Feedback und verbesserungswürdigen Bereichen.
- Geben Sie umsetzbare Vorschläge und Beispiele für Wachstum.

- Fördern Sie die Selbstreflexion und Selbsteinschätzung des Mentees.

Mentoring-Sitzungen wirkungsvoll beenden:

- Fassen Sie die wichtigsten Punkte und Maßnahmen zusammen, die während der Sitzung besprochen wurden.
- Lassen Sie dem Mentee Zeit, noch offene Fragen zu stellen oder um Klärung zu bitten.
- Reflektieren Sie über die erzielten Fortschritte und würdigen Sie das Erreichte.
- Legen Sie klare Erwartungen und Ziele für die nächste Sitzung fest, falls zutreffend.
- Drücken Sie Ihre Anerkennung für das Engagement und die Teilnahme des Mentees aus.

Um die Infografiken mit Ihrem Mentee zu nutzen, können Sie diese praktischen Tipps befolgen:

1. **Machen Sie sich mit den Infografiken vertraut:** Nehmen Sie sich die Zeit, jede der Infografiken zu studieren und den Inhalt zu verstehen, den sie abdecken. So können Sie Ihren Mentee effektiv anleiten und unterstützen.
2. **Legen Sie Ziele und Erwartungen fest:** Legen Sie gemeinsam mit Ihrem Mentee klare Ziele und Erwartungen für den Lernprozess fest. Legen Sie fest, was der Mentee durch die Nutzung der Infografik erreichen möchte und wie sich dies mit seiner beruflichen Entwicklung vereinbaren lässt.
3. **Führen Sie sie durch die Materialien:** Helfen Sie Ihrem Mentee, sich durch die verschiedenen Komponenten der Infografik zu bewegen. Beginnen Sie mit dem einführenden Erklärungsvideo, um Kontext und Grundwissen zu vermitteln.
4. **Beurteilen Sie den aktuellen Wissensstand Ihres Mentees:** Ermuntern Sie den Lernenden nach Abschluss des Videos, am Quiz zur Bewertung des Vorwissens teilzunehmen. Dadurch kann der Lernende sein aktuelles Wissen einschätzen.
5. **Ermutigen Sie zum aktiven Lernen:** Betonen Sie die Bedeutung des aktiven Lernens bei der Verwendung der Infografiken. Ermutigen Sie Ihren Mentee, sich Notizen zu machen, über den Inhalt nachzudenken und seine Gedanken und Erkenntnisse mit Ihnen zu diskutieren. Eine aktive Beteiligung wird die Lernerfahrung verbessern. Dies kann durch die problemorientierte Lernaktivität erreicht werden.
6. **Unterstützen Sie ihre Fortschritte:** Stehen Sie zur Verfügung, um Fragen zu beantworten und Erläuterungen zu geben, während Ihr Mentee die Infografik durcharbeitet. Bieten Sie Unterstützung an, wenn sie auf Schwierigkeiten stoßen oder Hilfe benötigen. Regelmäßige Kontrollbesuche können ihnen helfen, motiviert und auf Kurs zu bleiben.

7. **Verstärken Sie das Gelernte durch die Anwendung in der Praxis:** Ermutigen Sie Ihren Mentee, das in den Infografiken vermittelte Wissen auf seine Arbeit oder Projekte anzuwenden. Helfen Sie ihnen, die Konzepte mit praktischen Szenarien zu verbinden, um ein tieferes Verständnis zu fördern und den Lernprozess zu verstärken.
8. **Überwachen Sie ihre Fortschritte:** Behalten Sie die Fortschritte Ihres Mentees im Auge, während er sich mit den Infografiken beschäftigt. Sie können sicherstellen, dass sie das Thema vollständig verstanden haben, indem Sie sie ermutigen, am abschließenden Bewertungsquiz teilzunehmen. So können Sie das erlernte Wissen testen und eventuelle Probleme beim Verständnis des aktuellen Themas aufdecken.
9. **Geben Sie Feedback und Ermutigung:** Geben Sie Ihrem Mentee konstruktives Feedback zu seinen Leistungen und Fortschritten. Heben Sie ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche hervor. Ermutigen Sie sie außerdem und sprechen Sie ihnen Anerkennung aus, wenn sie die Infografiken erfolgreich abgeschlossen und digitale Zertifikate erworben haben.
10. **Bleiben Sie dran und greifen Sie Themen auf:** Nachdem Ihr Mentee die Infografik fertiggestellt hat, sollten Sie nachfassen, um zu sehen, wie er seine neuen Kenntnisse und Fähigkeiten anwendet. Gehen Sie bei Bedarf auf bestimmte Themen ein, um das Gelernte zu vertiefen oder fortgeschrittene Konzepte zu erkunden. Diese fortlaufende Unterstützung trägt dazu bei, das Verständnis zu festigen und kontinuierliches Wachstum zu fördern.

Denken Sie daran, dass das Ziel des Mentoring darin besteht, die Entwicklung und das Wachstum Ihres Mentees zu unterstützen. Mithilfe dieser interaktiven Infografiken können Sie Ihrem Mentee ansprechende und umfassende Lernerfahrungen zu verschiedenen Themen am Arbeitsplatz bieten.

Verwendung der interaktiven Infografik - ein Beispiel

Interaktive Infografiken können von Mentoren verwendet werden, um die Fähigkeiten der Mentees zu verbessern, indem die Mentoren die Infografik als Leitfaden für die Mentoring-Sitzung verwenden. Jede Infografik besteht aus einem Einführungsvideo, einem Quiz zur Bewertung des Vorwissens, einer WebQuest und einem abschließenden Bewertungsquiz. In diesem Beispiel sehen wir uns die einleitende Infografik zu Beziehungen zwischen den Generationen an!

Die Infografik beginnt mit einem Einführungsvideo über generationenübergreifendes Lernen am Arbeitsplatz.

Beim gemeinsamen Anschauen dieses Videos kann der Mentor dem Mentee einige Fragen stellen, die zur Selbstreflexion über das Thema der generationenübergreifenden Erfahrungen am Arbeitsplatz anregen.

Nach dem Video gibt es ein Quiz zur Bewertung des Vorwissens, mit dem der Mentee sein Wissen über das Thema testen kann.

Mentoren können ihre Mentees dazu ermutigen, dieses Quiz auszufüllen und über ihr aktuelles Verständnis von intergenerationellem Lernen nachzudenken. Sobald das Quiz abgeschlossen ist, können die Mentoren die Mentees ermutigen, Fragen zu Inhalten zu stellen, die sie nicht verstanden haben, oder vielleicht ein Gespräch über die Wissenslücken der Mentees zu eröffnen, damit die Mentoren wissen, worauf sie ihre Aufmerksamkeit richten müssen, wenn sie den Rest der Infografik verfolgen.

Nach dem Quiz folgt eine problemorientierte Lernaktivität, bei der die Lernenden aufgefordert werden, die Vorteile des generationsübergreifenden Lernens anhand einer realen Fallstudie zu untersuchen, andere Erfolgsgeschichten zu recherchieren und einen Plan für die Umsetzung an ihrem eigenen Arbeitsplatz zu erstellen.

Die Mentoren können diese Aktivität nutzen, um die Mentees zu ermutigen, über die Auswirkungen und Vorteile des generationenübergreifenden Lernens im realen Leben nachzudenken. Sie können die Mentees bei der Umsetzung dieser Aktivität unterstützen, indem sie ihre eigenen Beispiele für generationenübergreifendes Lernen am Arbeitsplatz nennen und mit den Lernenden an der Aktivität teilnehmen.

Sobald die Aktivität abgeschlossen ist, werden die Lernenden eingeladen, am abschließenden Validierungsquiz teilzunehmen, in dem ihr erlerntes Wissen getestet wird.

Indem sie ihre Mentees auffordern, dieses abschließende Validierungsquiz auszufüllen, können die Mentoren sicherstellen, dass ihre Mentees das Beste aus der Infografik herausgeholt haben, indem sie ihr Wissen testen. Sie erhalten außerdem einen Einblick in die Art und Weise, wie der Mentee Informationen verarbeitet.

Die Infografik schließt mit einem Abschlusszertifikat ab, mit dem der Mentee nachweisen kann, dass er so viel wie möglich aus der Infografik gelernt hat.



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-KA220-ADU-000026101



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"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 cannot be held responsible for any use which may be made of the information therein."



PR2 - Διαδραστικά
γραφήματα Infographics

Εγχειρίδιο mentoring

INTERFACE

Εισαγωγή στο Εγχειρίδιο Mentoring

Καλώς ήρθατε στο Εγχειρίδιο mentoring για τα διαδραστικά γραφήματα Infographics για το INTERFACE. Αυτό το εγχειρίδιο έχει σχεδιαστεί για να σας βοηθήσει να περιηγηθείτε στα διαδραστικά infographics σε ένα περιβάλλον mentoring. Το mentoring είναι ένας από τους καλύτερους τρόπους με τους οποίους ένας οργανισμός μπορεί να βοηθήσει την επαγγελματική ανάπτυξη του προσωπικού του, καθώς ωφελεί τόσο τον μέντορα όσο και τον καθοδηγούμενο. Το mentoring συμβάλλει στην παροχή ομότιμης, εμπειριστατωμένης και βιωματικής καθοδήγησης από έναν έμπειρο συνάδελφο σε έναν άλλο. Σε αυτό το εγχειρίδιο, θα εξερευνήσουμε τα διαδραστικά infographics ως εργαλείο για το mentoring.

Εισαγωγή στα Infographics

Ένα διαδραστικό Infographic είναι μια συναρπαστική εκπαιδευτική εμπειρία για τους εκπαιδευόμενους. Τα Infographics αποτελούνται από εκπαιδευτικό υλικό που εμπλέκει τον χρήστη να αλληλεπιδράσει με τις πληροφορίες. Αποτελούνται από ψηφιακούς πόρους που ενσωματώνονται στην αφίσσα του Infographic μέσω κωδικών QR. Εάν σαρώσετε τους κωδικούς QR στο infographic, θα βρείτε μια σειρά από ψηφιακό μαθησιακό υλικό, όπως εκπαιδευτικά βίντεο, κουίζ και σύντομες μαθησιακές δραστηριότητες που βασίζονται σε προκλήσεις.

Κάθε θέμα μέσα στα infographics έχει τέσσερα επίπεδα γνώσης - εισαγωγικό, ενδιάμεσο, προχωρημένο και ειδικό. Τα infographics καλύπτουν δέκα θέματα:

1. Ψηφιακός αλφαριθμητισμός
2. Επιχειρηματικό πνεύμα
3. Κριτική και δημιουργική σκέψη
4. Ηγεσία
5. Καινοτομία
6. Επίλυση προβλημάτων
7. Ομαδική εργασία
8. Ηθική εργασίας
9. Επικοινωνία
10. Σχέσεις μεταξύ των γενεών

Κάθε ένα από τα infographics αποτελείται από:

1. Ένα εισαγωγικό επεξηγηματικό βίντεο που εισάγει το θέμα και σας δίνει κάποιες απαραίτητες πληροφορίες για το θέμα.
2. Ένα κουίζ αξιολόγησης προηγούμενων γνώσεων που ελέγχει τις υπάρχουσες γνώσεις των εκπαιδευομένων σχετικά με το θέμα.
3. Μια δραστηριότητα που βασίζεται σε προκλήσεις και προάγει τις γνώσεις του μαθητή μέσω μιας σειράς βημάτων που προκαλούν τον μαθητή και,
4. Ένα τελικό κουίζ επικύρωσης για τον έλεγχο των νέων γνώσεων του εκπαιδευόμενου και την παραγωγή ενός ψηφιακού πιστοποιητικού μετά την ολοκλήρωσή του.

Τι είναι το Mentoring;

Το mentoring είναι μια επαγγελματική σχέση στην οποία ένα πιο έμπειρο ή ενημερωμένο άτομο, γνωστό ως μέντορας, καθοδηγεί και υποστηρίζει ένα λιγότερο έμπειρο άτομο, γνωστό ως μαθητευόμενος, στην προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη. Το mentoring (καθοδήγηση) στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνει συνήθως μια σειρά δραστηριοτήτων και αλληλεπιδράσεων που αποσκοπούν στην υποστήριξη της επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης ενός ατόμου.

Η καθοδήγηση μπορεί να είναι ιδιαίτερα πολύτιμη σε ένα εργασιακό περιβάλλον για διάφορους λόγους, όπως η ενθάρρυνση της μεταφοράς δεξιοτήτων και γνώσεων μεταξύ των εργαζομένων, η υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης, η δικτύωση των εμπλεκόμενων συναδέλφων, η οικοδόμηση εμπιστοσύνης, η προσωπική ανάπτυξη, καθώς και η ενίσχυση της διατήρησης και της δέσμευσης του προσωπικού (University of Southampton, n.d.).

Μεταφορά δεξιοτήτων και γνώσεων

- Το mentoring επιτρέπει στους έμπειρους υπαλλήλους να μοιραστούν την εμπειρία, τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους με λιγότερο έμπειρα άτομα. Αυτή η μεταφορά γνώσεων μπορεί να βοηθήσει τους καθοδηγούμενους να αναπτύξουν νέες δεξιότητες, να αποκτήσουν γνώσεις

Ανάπτυξη καριέρας

- Το mentoring μπορεί να παρέχει καθοδήγηση και υποστήριξη στους καθοδηγούμενους στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι μέντορες μπορούν να προσφέρουν συμβουλές σχετικά με τον καθορισμό στόχων σταδιοδρομίας, την πλοήγηση στην οργανωτική δομή και τον εντοπισμό ευκαιριών ανάπτυξης.

Δικτύωση

- Οι σχέσεις mentoring συχνά περιλαμβάνουν τη δημιουργία δικτύων και συνδέσεων. Οι μέντορες μπορούν να συστήσουν τους προστατευόμενούς τους σε άτομα με επιρροή στους επαγγελματικούς τους κύκλους, αυξάνοντας την προβολή των προστατευόμενων και την πρόσβαση σε

Οικοδόμηση Εμπιστοσύνης

- Η ύπαρξη ενός μέντορα που πιστεύει στις δυνατότητές του μπορεί να ενισχύσει την αυτοπεποίθηση του μαθητευόμενου. Οι μέντορες μπορούν να παρέχουν ενθάρρυνση, εποικοδομητική ανατροφοδότηση και διαβεβαίωση, βοηθώντας τους mentees να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση και να

Προσωπική Ανάπτυξη

- Το mentoring δεν περιορίζεται μόνο στην επαγγελματική ανάπτυξη- μπορεί επίσης να υποστηρίξει την προσωπική ανάπτυξη. Οι μέντορες μπορούν να λειτουργήσουν ως πρότυπα, προσφέροντας καθοδήγηση σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τις ηγετικές

Διατήρηση και Δέσμευση Προσωπικού

- Έχει διαπιστωθεί ότι τα προγράμματα mentoring στο χώρο εργασίας βελτιώνουν τη διατήρηση και τη δέσμευση των εργαζομένων. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι υποστηρίζονται και έχουν την αίσθηση της προσωπικής σύνδεσης με τον μέντορά τους, είναι πιο πιθανό να

Συνολικά, το mentoring σε ένα εργασιακό περιβάλλον μπορεί να είναι ιδιαίτερα επωφελές, προωθώντας την επαγγελματική ανάπτυξη, την επαγγελματική εξέλιξη και την προσωπική ευημερία τόσο για τους μέντορες όσο και για τους καθοδηγούμενους.

Πώς να πλοηγηθείτε σε μια συνεδρία mentoring & χρήσιμες συμβουλές για mentoring στον εργασιακό χώρο

Η πλοήγηση σε μια συνεδρία mentoring δεν χρειάζεται να είναι δύσκολη. Ακολουθούν ορισμένες χρήσιμες συμβουλές για το mentoring στο χώρο εργασίας, σε σχέση με τα διαδραστικά infographics και όχι μόνο. Παρακάτω μπορείτε να βρείτε ορισμένες χρήσιμες κατευθύνσεις και καθοδηγητικές συμβουλές για τη διαχείριση αποτελεσματικών συνεδριών καθοδήγησης.

Οικοδόμηση σχέσεων και καθορισμός ορίων:

- Να είστε προσιτοί, φιλικοί και να δημιουργείτε ένα άνετο περιβάλλον.
- Δείξτε γνήσιο ενδιαφέρον για το ιστορικό, τα ενδιαφέροντα και τους στόχους του μαθητευόμενου.
- Καθορίστε σαφείς προσδοκίες και όρια από την αρχή.
- Διατηρείτε την εμπιστευτικότητα και σεβαστείτε την ιδιωτική ζωή του μαθητευόμενου.

Καθορισμός στόχων και παροχή mentoring:

- Βοηθήστε τον καθοδηγούμενο να εντοπίσει τα δυνατά του σημεία, τους τομείς για βελτίωση και τις φιλοδοξίες του.
- Διαχωρίστε τους μακροπρόθεσμους στόχους σε διαχειρίσιμα βήματα.
- Παρέχετε καθοδήγηση, πόρους και υποστήριξη για να βοηθήσετε τον μαθητευόμενο να επιτύχει τους στόχους του.
- Να επανεξετάζετε τακτικά την πρόοδο και να προσαρμόζετε τους στόχους εάν είναι απαραίτητο.

Αποτελεσματική ακρόαση:

- Δώστε την πλήρη προσοχή σας και να είστε παρόντες κατά τη διάρκεια των συνεδριών καθοδήγησης.
- Εξασκηθείτε στην ενεργητική ακρόαση εστιάζοντας στα λόγια, τη γλώσσα του σώματος και τα συναισθήματα του μαθητευόμενου.
- Αποφύγετε να διακόπτετε ή να επιβάλλετε τις δικές σας ιδέες πρόωρα.
- Παραφράστε και συνοψίστε τις σκέψεις του μαθητευόμενου για να διασφαλίσετε την κατανόηση.

Αποτελεσματική υποβολή ερωτήσεων:

- Κάντε ερωτήσεις ανοικτού τύπου για να ενθαρρύνετε τον προβληματισμό και τη διερεύνηση.

- Δώστε χρόνο στο μαθητευόμενο να σκεφτεί και να απαντήσει χωρίς να βιαστείτε.
- Ενθαρρύνετε τον μαθητευόμενο να κάνει ερωτήσεις και να αναζητά σαφήνεια.

Αποτελεσματική ανατροφοδότηση:

- Προσφέρετε εποικοδομητική ανατροφοδότηση με σεβασμό και διακριτικότητα.
- Επικεντρωθείτε σε συγκεκριμένες συμπεριφορές ή ενέργειες αντί να επικρίνετε το άτομο.
- Ισορροπήστε τη θετική ανατροφοδότηση με τους τομείς για βελτίωση.
- Παρέχετε εφαρμόσιμες προτάσεις και παραδείγματα για ανάπτυξη.
- Ενθαρρύνετε τον αυτοαναστοχασμό και την αυτοαξιολόγηση του μαθητευόμενου.

Αποτελεσματικός τερματισμός συνεδριών καθοδήγησης:

- Συνοψίστε τα βασικά σημεία και τα σημεία δράσης που συζητήθηκαν κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης.
- Αφήστε χρόνο στον μαθητευόμενο να θέσει τις υπόλοιπες ερωτήσεις ή να ζητήσει διευκρινίσεις.
- Αναλογιστείτε την πρόοδο που έχει επιτευχθεί και αναγνωρίστε τα επιτεύγματα.
- Καθορίστε σαφείς προσδοκίες και στόχους για την επόμενη συνεδρία, κατά περίπτωση.
- Εκφράστε την εκτίμησή σας για τη δέσμευση και τη συμμετοχή του μαθητευόμενου.

Για να χρησιμοποιήσετε τα infographics με τον μαθητευόμενό σας, μπορείτε να ακολουθήσετε αυτές τις χρήσιμες συμβουλές:

1. **Εξοικειωθείτε με τα infographics:** Αφιερώστε χρόνο για να εξερευνήσετε κάθε ένα από τα infographics και να κατανοήσετε το περιεχόμενο που καλύπτουν. Αυτό θα σας επιτρέψει να παρέχετε αποτελεσματικά καθοδήγηση και υποστήριξη στον μαθητευόμενό σας.
2. **Ορίστε στόχους και προσδοκίες:** Συνεργαστείτε με τον μαθητευόμενο σας για να καθορίσετε σαφείς στόχους και προσδοκίες για τη διαδικασία μάθησης. Καθορίστε τι ελπίζουν να επιτύχουν με τη χρήση των infographics και πώς αυτό ευθυγραμμίζεται με την επαγγελματική τους ανάπτυξη.
3. **Καθοδηγήστε τους μέσα από το υλικό:** Βοηθήστε τον μαθητευόμενό σας να περιηγηθεί στα διάφορα στοιχεία των infographics. Ξεκινήστε με το εισαγωγικό επεξηγηματικό βίντεο για να παρέχετε πλαίσιο και θεμελιώδεις γνώσεις.
4. **Αξιολογήστε τις τρέχουσες γνώσεις του μαθητευόμενού σας:** Μετά την ολοκλήρωση του βίντεο, ενθαρρύνετε τον εκπαιδευόμενο να συμμετάσχει στο κουίζ αξιολόγησης των προηγούμενων γνώσεων. Αυτό θα επιτρέψει στον εκπαιδευόμενο να αξιολογήσει τις τρέχουσες γνώσεις του.

5. **Ενθαρρύνετε την ενεργό μάθηση:** Τονίστε τη σημασία της ενεργητικής μάθησης κατά τη χρήση των infographics. Ενθαρρύνετε τον μαθητευόμενό σας να κρατάει σημειώσεις, να προβληματίζεται σχετικά με το περιεχόμενο και να συζητά τις σκέψεις και τις ιδέες του μαζί σας. Η ενεργός συμμετοχή θα ενισχύσει την εμπειρία μάθησης. Αυτό μπορεί να ολοκληρωθεί μέσω της δραστηριότητας μάθησης βάσει προβλήματος.
6. **Υποστηρίξτε την πρόοδό τους:** Να είστε διαθέσιμοι να απαντάτε σε ερωτήσεις και να παρέχετε διευκρινίσεις καθώς ο μαθητευόμενός σας επεξεργάζεται τα infographics. Προσφέρετε καθοδήγηση όταν αντιμετωπίζουν δυσκολίες ή χρειάζονται βοήθεια. Οι τακτικοί έλεγχοι μπορούν να τους βοηθήσουν να διατηρήσουν το κίνητρο και την πορεία τους.
7. **Ενισχύστε τη μάθηση με εφαρμογή στον πραγματικό κόσμο:** Ενθαρρύνετε τον μαθητευόμενό σας να εφαρμόσει τις γνώσεις που αποκομίζει από τα infographics στην εργασία του ή στα έργα του. Βοηθήστε τους να συνδέσουν τις έννοιες με πρακτικά σενάρια, προωθώντας τη βαθύτερη κατανόηση και ενισχύοντας τη διαδικασία μάθησης.
8. **Παρακολουθήστε την πρόοδό τους:** Παρακολουθήστε την πρόοδο του μαθητευόμενου σας καθώς ασχολείται με τα infographics. Μπορείτε να βεβαιωθείτε ότι έχουν κατανοήσει πλήρως το θέμα, ενθαρρύνοντάς τους να συμμετάσχουν στο τελικό κουίζ αξιολόγησης. Αυτό θα ελέγξει τις γνώσεις που έμαθαν και θα αναδείξει τυχόν ζητήματα σχετικά με την κατανόηση του τρέχοντος θέματος.
9. **Παρέχετε ανατροφοδότηση και ενθάρρυνση:** Προσφέρετε εποικοδομητική ανατροφοδότηση στον μαθητευόμενό σας σχετικά με την απόδοση και την πρόοδό του. Επισημάνετε τα δυνατά τους σημεία και τους τομείς για βελτίωση. Επιπλέον, παρέχετε ενθάρρυνση και αναγνώριση όταν ολοκληρώνουν επιτυχώς τα infographics και κερδίζουν ψηφιακά πιστοποιητικά.
10. **Παρακολούθηση και επανεξέταση των θεμάτων:** Αφού ο μαθητευόμενός σας ολοκληρώσει το infographic, παρακολουθήστε τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζει τις νέες γνώσεις και δεξιότητές του. Επανεξετάστε συγκεκριμένα θέματα εάν είναι απαραίτητο για να ενισχύσετε τη μάθηση ή να εξερευνήσετε προχωρημένες έννοιες. Αυτή η συνεχής υποστήριξη θα βοηθήσει στην εδραίωση της κατανόησής τους και θα προωθήσει τη συνεχή ανάπτυξη.

Θυμηθείτε, ο στόχος της καθοδήγησης είναι να υποστηρίξετε την ανάπτυξη και την εξέλιξη του μαθητευόμενου σας. Αξιοποιώντας αυτά τα διαδραστικά infographics, μπορείτε να τους παρέχετε ελκυστικές και ολοκληρωμένες εμπειρίες μάθησης σε διάφορα θέματα του εργασιακού χώρου.

Χρήση των διαδραστικών Infographics – Ένα παράδειγμα

Οι μέντορες μπορούν να χρησιμοποιήσουν διαδραστικά infographics για να αναπτύξουν τις δεξιότητες των καθοδηγούμενων, χρησιμοποιώντας το infographic για να καθοδηγήσουν τη συνεδρία mentoring. Κάθε infographic αποτελείται από ένα εισαγωγικό βίντεο, ένα κουίζ αξιολόγησης προηγούμενων γνώσεων, ένα WebQuest και ένα τελικό κουίζ αξιολόγησης. Σε αυτό το παράδειγμα, θα εξετάσουμε το εισαγωγικό infographic για τις Διαγενεακές σχέσεις!

Το infographic ξεκινά με ένα εισαγωγικό βίντεο σχετικά με τη διαγενεακή μάθηση στον εργασιακό χώρο.

Παρακολουθώντας μαζί αυτό το βίντεο, ο μέντορας μπορεί να θέσει στον καθοδηγούμενο μερικές ερωτήσεις που θα ενθαρρύνουν τον αυτοστοχασμό σχετικά με το θέμα της εμπειρίας των γενεών στον εργασιακό χώρο.

Μετά το βίντεο, υπάρχει ένα κουίζ αξιολόγησης προηγούμενων γνώσεων για να συμπληρώσει ο μαθητευόμενος, όπου μπορεί να ελέγξει τις υπάρχουσες γνώσεις του σχετικά με το θέμα.

Οι μέντορες μπορούν να ενθαρρύνουν τους καθοδηγούμενούς τους να συμπληρώσουν αυτό το κουίζ και να προβληματιστούν σχετικά με την τρέχουσα κατανόησή τους για τη διαγενεακή μάθηση. Μόλις ολοκληρωθεί το κουίζ, οι μέντορες μπορούν να ενθαρρύνουν τον καθοδηγούμενο να κάνει ερωτήσεις σχετικά με το περιεχόμενο που δεν κατάλαβε, ή ίσως να ξεκινήσουν μια συζήτηση σχετικά με τα κενά στις γνώσεις του καθοδηγούμενου, ώστε οι μέντορες να γνωρίζουν πού να εστιάσουν την προσοχή τους όταν θα παρακολουθήσουν το υπόλοιπο του infographic.

Μετά το κουίζ, ακολουθεί μια μαθησιακή δραστηριότητα βασισμένη σε προβλήματα, με την οποία οι μαθητές ενθαρρύνονται να διερευνήσουν τα οφέλη της διαγενεακής μάθησης μέσω μιας πραγματικής μελέτης περίπτωσης, να διεξάγουν έρευνα για άλλες ιστορίες επιτυχίας και να καταστρώσουν ένα σχέδιο για την εφαρμογή της στους δικούς τους χώρους εργασίας.

Οι μέντορες μπορούν να χρησιμοποιήσουν αυτή τη δραστηριότητα για να ενθαρρύνουν τους προστατευόμενους να σκεφτούν τις επιπτώσεις και τα οφέλη της διαγενεακής μάθησης στην πραγματική ζωή. Μπορούν να υποστηρίξουν τους mentees στην εφαρμογή αυτής της δραστηριότητας δίνοντας τα δικά τους παραδείγματα διαγενεακής μάθησης στον εργασιακό χώρο, καθώς και συμμετέχοντας στη δραστηριότητα μαζί με τους εκπαιδευόμενους.

Μόλις ολοκληρωθεί η δραστηριότητα, οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να συμμετάσχουν στο τελικό κουίζ επικύρωσης, όπου θα εξεταστούν οι γνώσεις τους.

Ενθαρρύνοντας τους εκπαιδευόμενους να συμπληρώσουν αυτό το τελικό κουίζ επικύρωσης, οι μέντορες μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι εκπαιδευόμενοι αξιοποίησαν στο έπακρο το infographic, ελέγχοντας τις γνώσεις τους. Αποκτάτε επίσης εικόνα για τον τρόπο με τον οποίο ο μαθητευόμενος επεξεργάζεται τις πληροφορίες.

Το infographic ολοκληρώνεται με ένα πιστοποιητικό ολοκλήρωσης, με το οποίο ο μαθητευόμενος μπορεί να αποδείξει ότι κέρδισε όσο το δυνατόν περισσότερα από το infographic.



INTERFACE



Co-funded by
the European Union

"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-HR01-KA220-ADU-

PR2 – Interaktīvās infografikas

Mentoringa rokasgrāmata

PR2 -Getts

**Kritiskā un radošā
domāšana**

Papildu līmenis

INTERFACE

Ievads mentoringa rokasgrāmatā

Laipni lūdzam INTERFACE interaktīvo infografiku mentoringa rokasgrāmatā. Šī rokasgrāmata ir izstrādāta, lai palīdzētu jums orientēties interaktīvajās infografikās mentoringa vidē. Mentorings ir viens no labākajiem veidiem, kā organizācija var palīdzēt savu darbinieku profesionālajai attīstībai, jo tas dod labumu gan mentoram, gan mēdžerim. Mentorings palīdz sniegt vienaudžu vadītus, rūpīgus un pieredzes bagātus norādījumus no viena pieredzējuša kolēģa otram. Šajā rokasgrāmatā mēs izpētīsim interaktīvās infografikas kā mentoringa rīku.

Iepazīšanās ar infografikām

Interaktīva infografika ir saistoša izglītojoša pieredze izglītojamajiem. Infografikas sastāv no mācību materiāliem, kas iesaista lietotāju mijiedarbībā ar informāciju. Tie sastāv no digitālajiem resursiem, kas ir iestrādāti infografikas plakātā, izmantojot QR kodus. Skenējot QR kodus infografikā, jūs atradīsiet virkni digitālo mācību materiālu, tostarp izglītojošus video, viktorīnas un īsas, uz izaicinājumiem balstītas mācību aktivitātes.

Katrai infografikas tēmai ir četri zināšanu līmeņi – iesācējs, vidējs, paaugstināts un eksperta. Infografikas aptver desmit tēmas:

1. Digitālā pratība
2. Uzņēmējdarbības gars
3. Kritiskā un radošā domāšana
4. Līderība
5. Inovāciju radīšana
6. Problēmu risināšana
7. Komandas darbs
8. Darba ētika
9. Komunikācija
10. Starppaaudžu attiecības

Katra infografika sastāv no:

1. Ievada paskaidrojošs video, kas iepazīstina ar tēmu un sniedz nepieciešamo informāciju par tēmu.
2. Iepriekšējo zināšanu novērtēšanas testa, kurā tiek pārbaudītas izglītojamo esošās zināšanas par tēmu.
3. Uz izaicinājumiem balstīta aktivitāte jeb WebQuest, kas papildina izglītojamā zināšanas, veicot virkni darbību, kas izaicina izglītojamo; un
4. Galīgā novērtējuma testa, lai pārbaudītu apmācāmā jaunās zināšanas un pēc pabeigšanas izveidotu digitālo sertifikātu.

Kas ir mentorings?

Mentorings ir profesionālas attiecības, kurās pieredzējušāks vai zinošāks cilvēks, kas pazīstams kā mentors, vada un atbalsta mazāk pieredzējušu individu, kas pazīstams kā mentee, viņu personīgajā un profesionālajā attīstībā. Mentorings darba vietā parasti ietver virkni darbību un mijiedarbību, kuru mērķis ir atbalstīt indivīda profesionālo un personīgo attīstību.

Mentorings var būt ļoti vērtīgs darba vidē dažādu iemeslu dēļ, tostarp veicinot prasmju un zināšanu nodošanu starp darbiniekiem, atbalstot karjeras attīstību, tīklu veidošanu iesaistītajiem kolēģiem, uzticības veidošanu, personīgo izaugsmi, kā arī veicinot darbinieku noturēšanu un iesaistīšanos (Southamptonas Universitāte, n.d.).

Prasmju un zināšanu pārnese

Mentorings ļauj pieredzējušiem darbiniekiem dalīties savā pieredzē, zināšanās un prasmēs ar mazāk pieredzējušiem cilvēkiem. Šī zināšanu nodošana var palīdzēt studentiem attīstīt jaunas prasmes, gūt ieskatu paraugpraksē un mācīties no sava mentora pieredzes.

Karjeras attīstība

Mentorings var sniegt norādījumus un atbalstu mentāriem viņu karjeras attīstībā. Mentori var sniegt padomus par karjeras mērķu noteikšanu, orientēšanos organizācijas struktūrā un izaugsmes iespēju noteikšanu. Viņi var arī dalīties savos karjeras ceļos un sniegt ieskatu dažādos karjeras ceļos.

Tīklošanās

Mentoringa attiecības bieži ietver tīklu un sakaru veidošanu. Mentori var iepazīstināt savus apmācāmos ar ietekmīgām personām savās profesionālajās aprindās, palielinot mentorējamo redzamību un piekļuvi jaunām iespējām. Šis tīkla veidošanas aspekts var būt īpaši izdevīgs studentiem, kuri vēlas paplašināt savus profesionālos sakarus.

Pārlicības veidošana

Ja jums ir mentors, kurš tic viņu potenciālam, tas var vairot mentāra pārlicību. Mentori var sniegt iedrošinājumu, konstruktīvu atgriezenisko saiti un pārlicību, palīdzot studentiem veidot pašpārlicinātību un pārvarēt šaubas par sevi. Šī paaugstinātā pārlicība var pozitīvi ietekmēt apmācāmā sniegumu un spēju pieņemt jaunus izaicinājumus.

Personīgā izaugsme

Mentorings neaprobežojas tikai ar profesionālo attīstību vien; tas var arī atbalstīt personīgo izaugsmi. Mentori var kalpot kā paraugs, piedāvājot norādījumus par darba un privātās dzīves līdzsvaru, līdera prasmēm un personīgajām vērtībām. Tie var sniegt ieskatu stresa pārvaldībā, komunikācijas uzlabošanā un emocionālās inteliģences attīstībā, veicinot apmācāmo holistisku izaugsmi.

Personāla noturēšana un iesaistīšana

Ir konstatēts, ka darba vietas mentoringa programmas uzlabo darbinieku noturēšanu un iesaisti. Ja darbinieki jūtas atbalstīti un izjūt personisku saikni ar savu mentoru, viņi, visticamāk, paliks organizācijā un jūtas motivēti strādāt pēc iespējas labāk. Mentoringa programmas var arī radīt pozitīvu un uz sadarbību vērstu darba vidi, uzlabojot vispārējo apmierinātību ar darbu.

Kopumā mentoringa darba vidē var būt ļoti izdevīgs, veicinot profesionālo attīstību, karjeras izaugsmi un personīgo labklājību gan mentoriem, gan menedžeriem.

Kā orientēties mentoringa sesijā un noderīgi padomi mentoringam darba vietā

Navigācijai mentoringa sesijā nav jābūt sarežģītai. Šeit ir daži noderīgi padomi mentoringam darba vietā, saistībā ar interaktīvajām infografikām un ārpus tām. Zemāk jūs varat atrast dažus noderīgus norādījumus un vadošus padomus, kā pārvaldīt efektīvas mentoringa sesijas.

Attiecību veidošana un robežu noteikšana:

- Esiet pretimnākošs, draudzīgs un radiet ērtu vidi.
- Izrādiet patiesu interesi par menedžera izcelsmi, interesēm un mērķiem.
- Jau no paša sākuma nosakiet skaidras cerības un robežas.
- Saglabājiēt konfidencialitāti un cieniet mentee privātumu.

Mērķu noteikšana un norādījumu sniegšana:

- Palīdziet mentorējamajam noteikt savas stiprās puses, jomas, kurās nepieciešami uzlabojumi, un centienus.
- Sadaliet ilgtermiņa mērķus pārvaldāmos soļos.
- Sniedziet norādījumus, resursus un atbalstu, lai palīdzētu mentorējamajam sasniegt savus mērķus.
- Regulāri pārskatiet progresu un, ja nepieciešams, pielāgojiēt mērķus.

Efektīva klausīšanās:

- Veltiet nedalītu uzmanību un esiet klāt mentoringa sesijās.
- Praktizējiēt aktīvu klausīšanos, koncentrējiēties uz mentorējamā vārdiem, ķermeņa valodu un emocijām.
- Izvairieties priekšlaicīgi pārtraukt vai uzspiest savas idejas.
- Pārfrāzējiētiēt un apkopojiētiēt mentorējamā domas, lai nodrošinātu sapratni.

Efektīva nopratināšana:

- Uzdojiētiēt atvērtus jautājiētiētumus, lai rosinātu pārdomas un izpētiēt.
- Dodjiētiēt mentee laiku domāt un atbildēt, nesteidzotiēt.
- Mudiniēt menedžeri uzdojiētiēt jautājiētiētumus un tiekiēt pēciētiēt skaidrības.

Efektīva atgriezeniskā saite:

- Piedāvājiēt konstruktīvu atgriezenisko saiti cieņpīlnā un taktiskā veidā.
- Koncentrējieties uz konkrētu uzvedību vai rīcību, nevis kritizējiet personu.
- Līdzsvarojiet pozitīvu atgriezenisko saiti ar jomām, kurās nepieciešami uzlabojumi.
- Sniedziet praktiskus ieteikumus un piemērus izaugsmei.
- Veiciniet pašrefleksiju un pašnovērtējumu no mentorējamā.

Mentoringa sesiju efektīva beigšana:

- Apkopojiet galvenos jautājumus un darbības jautājumus, kas tika apspriesti sesijas laikā.
- Atvēliet laiku, lai mentorējamais varētu uzdot visus atlikušos jautājumus vai lūgt paskaidrojumus.
- Pārdomājiet panākto progresu un atzīstiet sasniegumus.
- Izvirziet skaidras cerības un mērķus nākamajai sesijai, ja piemērojams.
- Izteikt atzinību par mentorējamā apņemšanos un līdzdalību.

Lai izmantotu infografikas ar savu mentorējamo, varat sekot šiem noderīgajiem padomiem:

1. **Iepazīstieties ar infografikām:** veltiet laiku, lai izpētītu katru infografiku un izprastu saturu, ko tās aptver. Tas ļaus jums efektīvi sniegt norādījumus un atbalstu savam mentirējamajam.
2. **Izvirziet mērķus un cerības:** Strādājiet ar savu mentorējamos, lai noteiktu skaidrus mērķus un cerības mācību procesam. Nosakiet, ko viņi cer sasniegt, izmantojot infografikas, un kā tas atbilst viņu profesionālajai attīstībai.
3. **Vadiet viņus cauri materiāliem:** Palīdziet savam mentorējamajam orientēties dažādos infografiku komponentos. Sāciet ar ievada skaidrojošo video, lai sniegtu kontekstu un pamatzināšanas.
4. **Novērtējiet savu mentorējamā pašreizējās zināšanas:** Pēc video pabeigšanas mudiniet izglītojamo piedalīties iepriekšējo zināšanu novērtēšanas testā. Tas ļaus apmācāmajam novērtēt savas pašreizējās zināšanas.
5. **Veiciniet aktīvu mācīšanos:** uzsveriet aktīvas mācīšanās nozīmi, izmantojot infografikas. Mudiniet savu mentorējamo veikt piezīmes, pārdomāt saturu un pārrunāt ar jums savas domas un atziņas. Aktīva iesaistīšanās uzlabos viņa mācīšanās pieredzi. To var paveikt, izmantojot problēmās balstītu mācību aktivitāti.
6. **Atbalstiet viņu progresu:** Esiet pieejams, lai atbildētu uz jautājumiem un sniegtu skaidrojumus, kad jūsu mentorējamais strādā, izmantojot infografikas. Piedāvājiēt norādījumus, kad viņi saskaras ar grūtībām vai viņiem nepieciešama palīdzība. Regulāra reģistrēšanās var palīdzēt viņiem saglabāt motivāciju un būt uz pareizā ceļa.

7. **Pastipriniet mācīšanos, izmantojot reālās pasaules pielietojumu:** Mudiniet savu darbinieku pielietot no infografikām iegūtās zināšanas savā darbā vai projektos. Palīdziet viņiem savienot jēdzienus ar praktiskiem scenārijiem, veicinot dziļāku izpratni un nostiprinot mācību procesu.
8. **Pārraugiet viņu progresu:** sekojiet līdzi savu mentorējamo progresam, kad viņi iedziļinās infografikās. Jūs varat pārliecināties, ka viņi ir pilnībā sapratuši tēmu, mudinot viņus piedalīties galīgā novērtējuma testā. Tas pārbaudīs viņu apgūtās zināšanas un radīs jautājumus par viņu izpratni par pašreizējo tēmu.
9. **Sniedziet atsauksmes un iedrošinājumu:** Piedāvāriet konstruktīvu atgriezenisko saiti savam mentorējamajam par viņa sniegumu un progresu. Izceliet stiprās puses un jomas, kurās nepieciešami uzlabojumi. Turklāt sniedziet iedrošinājumu un atzinību, kad mentorējamais veiksmīgi pabeidz infografikas un iegūst digitālos sertifikātus.
10. **Sekojiet līdzi un pārskatiet tēmas:** Pēc tam, kad jūsu mentorējamais ir pabeidzis infografiku, sekojiet līdzi, lai redzētu, kā viņš izmanto savas jaunās zināšanas un prasmes. Ja nepieciešams, pārskatiet konkrētas tēmas, lai pastiprinātu mācīšanos vai izpētītu uzlabotas koncepcijas. Šis pastāvīgais atbalsts palīdzēs nostiprināt mentorējamā izpratni un veicināt nepārtrauktu izaugsmi.

Atcerieties, ka mentoringa mērķis ir atbalstīt jūsu mentorējamā attīstību un izaugsmi. Izmantojot šīs interaktīvās infografikas, jūs varat nodrošināt viņiem saistošu un visaptverošu mācību pieredzi dažādās darba vietas tēmās.

Interaktīvo infografiku izmantošana — piemērs

Interaktīvās infografikas mentori var izmantot, lai mentori veidotu mentorējamā prasmes, izmantojot infografiku, lai vadītu mentoringa sesiju. Katra infografika sastāv no ievada video, iepriekšējo zināšanu novērtēšanas testa, WebQuest un galīgā novērtējuma testa. Šajā piemērā mēs apskatīsim ievada infografiku par starppaaudžu attiecībām!

Infografika sākas ar ievada video par starppaaudžu mācīšanos darbavietā.

Noskatoties šo video kopā, mentors var uzdot mentorējamajam dažus uzvedinošus jautājumus, lai veicinātu pašrefleksiju par starppaaudžu pieredzes tēmu darba vietā.

Pēc videoklipa mentorējamajam ir jāaizpilda iepriekšējo zināšanu novērtēšanas tests, kurā var pārbaudīt savas esošās zināšanas par šo tēmu.

Mentori var mudināt savus mentorējamos pabeigt šo testu un pārdomāt savu pašreizējo izpratni par starppaaudžu mācīšanos. Kad tests ir pabeigts, mentori var mudināt mentorējamos uzdot jautājumus par saturu, kuru viņi nesaprata, vai varbūt atvērt sarunu par trūkumiem mentorējamā zināšanās, lai mentori zinātu, kur pievērst uzmanību, sekojot pārējai infografikai.

Pēc testa notiek problēmās balstīta mācību aktivitāte, kurā mentorējamie tiek mudināti izpētīt starppaaudžu mācīšanās priekšrocības, izmantojot reālās dzīves gadījuma izpēti, veikt dažus pētījumus par citiem veiksmes stāstiem un izstrādāt plānu īstenošanai savās darbavietās.

Mentori var izmantot šo aktivitāti, lai mudinātu mentorējamos domāt par starppaaudžu mācīšanās reālajām sekām un ieguvumiem. Viņi var atbalstīt mentorējamos šīs aktivitātes īstenošanā, sniedzot savus piemērus par starppaaudžu mācīšanos darba vietā, kā arī piedaloties pasākumā kopā ar izglītojamajiem.

Kad aktivitāte ir pabeigta, izglītojamie tiek aicināti piedalīties galīgajā testā, kurā tiks pārbaudītas viņu apgūtās zināšanas.

Mudinot mentorējamos pabeigt šo galīgā novērtējuma testu, mentori var nodrošināt, ka viņu mentorējamie gūst maksimālu labumu no infografikas, pārbaudot savas zināšanas. Jūs arī gūstat ieskatu par to, kā mentorējamais apstrādā informāciju.

Infografika noslēdzas ar apliecinājumu par pabeigšanu, ar kuru darbinieks var pierādīt, ka no infografikas ir ieguvis pēc iespējas vairāk.



INTERFACE



Co-funded by
the European Union

"Tas, ka Eiropas Komisija atbalsta šo publikāciju, nav uzskatāms par tāda satura apstiprinājumu, 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 - Interaktywne
infografiki

Podręcznik mentoringu

INTERFACE

Wprowadzenie do podręcznika mentoringu

Witamy w Podręczniku mentoringu interaktywnych infografik dla INTERFACE. Niniejszy podręcznik ma na celu pomóc w poruszaniu się po interaktywnych infografikach w ramach mentoringu. Mentoring jest jednym z najlepszych sposobów, w jaki organizacja może wspierać rozwój zawodowy swoich pracowników, ponieważ przynosi korzyści zarówno mentorowi, jak i podopiecznemu. Mentoring pomaga zapewnić wzajemne, dokładne i oparte na doświadczeniu wskazówki od jednego doświadczonego kolegi do drugiego. W tym podręczniku zbadamy interaktywne infografiki jako narzędzie mentoringu.

Wprowadzenie do infografiki

Interaktywna infografika to angażujące doświadczenie edukacyjne dla uczniów. Infografiki składają się z materiałów edukacyjnych, które angażują użytkownika do interakcji z informacjami. Składają się one z zasobów cyfrowych, które są osadzone na plakacie infografiki za pomocą kodów QR. Jeśli zeskanujesz kody QR na infografice, znajdziesz szereg cyfrowych materiałów edukacyjnych, w tym filmy edukacyjne, quizy i krótkie zadania edukacyjne oparte na wyzwaniach.

Każdy temat w infografice ma cztery poziomy wiedzy - wstępny, średniozaawansowany, zaawansowany i ekspercki. Infografiki obejmują dziesięć tematów:

1. Umiejętności cyfrowe
2. Duch przedsiębiorczości
3. Krytyczne i kreatywne myślenie
4. Przywództwo
5. Innowacja
6. Rozwiązywanie problemów
7. Praca zespołowa
8. Etyka pracy
9. Komunikacja
10. Relacje międzypokoleniowe

Każda z infografik składa się z:

1. Wprowadzający film objaśniający, który przedstawia temat i dostarcza niezbędnych informacji na jego temat.
2. Quiz oceniający wcześniejszą wiedzę, który sprawdza istniejącą wiedzę uczniów na dany temat.
3. Aktywność oparta na wyzwaniu, która pogłębia wiedzę ucznia poprzez serię kroków, które stanowią dla niego wyzwanie; oraz,
4. Końcowy quiz walidacyjny sprawdza nową wiedzę uczestnika, a po jego ukończeniu otrzymuje on cyfrowy certyfikat.

Czym jest mentoring?

Mentoring to profesjonalna relacja, w której bardziej doświadczona lub posiadająca większą wiedzę osoba, znana jako mentor, prowadzi i wspiera mniej doświadczoną osobę, znaną jako podopieczny, w jej rozwoju osobistym i zawodowym. Mentoring w miejscu pracy zazwyczaj obejmuje szereg działań i interakcji mających na celu wspieranie rozwoju zawodowego i osobistego danej osoby.

Mentoring może być bardzo cenny w miejscu pracy z różnych powodów, w tym zachęcania do transferu umiejętności i wiedzy między pracownikami, wspierania rozwoju kariery, tworzenia sieci kontaktów dla zaangażowanych współpracowników, budowania pewności siebie, rozwoju osobistego, a także zwiększania retencji i zaangażowania pracowników (University of Southampton, n.d.).

Skill and Knowledge Transfer

- Mentoring allows experienced employees to share their expertise, knowledge, and skills with less experienced individuals. This transfer of knowledge can help mentees develop new skills, gain insights into best practices, and learn from their mentor's experiences.

Career Development

- Mentoring can provide guidance and support for mentees in their career advancement. Mentors can offer advice on setting career goals, navigating the organisational structure, and identifying opportunities for growth. They can also share their own career journeys and provide insights into different career

Networking

- Mentoring relationships often involve building networks and connections. Mentors can introduce their mentees to influential individuals within their professional circles, increasing the mentees' visibility and access to new opportunities. This networking aspect can be especially beneficial for mentees

Confidence Building

- Having a mentor who believes in their potential can boost a mentee's confidence. Mentors can provide encouragement, constructive feedback, and reassurance, helping mentees build self-assurance and overcome self-doubt. This increased confidence can have a positive impact on the mentee's

Personal Growth

- Mentoring is not limited to professional development alone; it can also support personal growth. Mentors can serve as role models, offering guidance on work-life balance, leadership skills, and personal values. They can provide insights on managing stress, improving communication, and developing

Staff Retention and Engagement

- Workplace mentoring programs have been found to improve employee retention and engagement. When employees feel supported and have a sense of personal connection with their mentor, they are more likely to stay with the organisation and feel motivated to perform at their best. Mentoring

Ogólnie rzecz biorąc, mentoring w miejscu pracy może być bardzo korzystny, promując rozwój zawodowy, rozwój kariery i dobre samopoczucie zarówno dla mentorów, jak i podopiecznych.

Jak poruszać się po sesji mentoringu i pomocne wskazówki dotyczące mentoringu w miejscu pracy

Poruszanie się po sesji mentorskiej nie musi być trudne. Oto kilka pomocnych wskazówek dotyczących mentoringu w miejscu pracy, w odniesieniu do interaktywnych infografik i nie tylko. Poniżej znajduje się kilka pomocnych wskazówek i porad dotyczących zarządzania skutecznymi sesjami mentorskimi.

Budowanie relacji i wyznaczanie granic:

- Bądź przystępny, przyjazny i stwórz komfortowe środowisko.
- Wykaż prawdziwe zainteresowanie pochodzeniem, zainteresowaniami i celami podopiecznego.
- Ustal jasne oczekiwania i granice od samego początku.
- Zachowaj poufność i szanuj prywatność podopiecznego.

Wyznaczanie celów i udzielanie wskazówek:

- Pomóż podopiecznemu zidentyfikować jego mocne strony, obszary wymagające poprawy i aspiracje.
- Podziel długoterminowe cele na możliwe do wykonania kroki.
- Zapewnienie wskazówek, zasobów i wsparcia, aby pomóc podopiecznemu osiągnąć jego cele.
- Regularnie sprawdzaj postępy i w razie potrzeby dostosowuj cele.

Skuteczne słuchanie:

- Poświęć całą swoją uwagę i bądź obecny podczas sesji mentorskich.
- Ćwicz aktywne słuchanie, koncentrując się na słowach, mowie ciała i emocjach podopiecznego.
- Unikaj przerywania lub przedwczesnego narzucania własnych pomysłów.
- Parafrazuj i podsumowuj myśli podopiecznego, aby zapewnić jego zrozumienie.

Skuteczne zadawanie pytań:

- Zadawaj otwarte pytania, aby zachęcić do refleksji i poszukiwań.
- Daj podopiecznemu czas na zastanowienie się i odpowiedź bez pośpiechu.
- Zachęcaj podopiecznego do zadawania pytań i szukania jasności.

Skuteczna informacja zwrotna:

- Oferuj konstruktywne informacje zwrotne w sposób pełen szacunku i taktu.
- Skup się na konkretnych zachowaniach lub działaniach, zamiast krytykować daną osobę.
- Zrównoważ pozytywne informacje zwrotne z obszarami wymagającymi poprawy.
- Dostarczanie praktycznych sugestii i przykładów rozwoju.
- Zachęcaj podopiecznego do autorefleksji i samooceny.

Skuteczne kończenie sesji mentoringu:

- Podsumuj kluczowe punkty i działania omówione podczas sesji.

- Daj podopiecznemu czas na zadanie pozostałych pytań lub uzyskanie wyjaśnień.
- Refleksja nad poczynionymi postępami i uznanie osiągnięć.
- Ustal jasne oczekiwania i cele na następną sesję, jeśli dotyczy.
- Wyraź uznanie dla zaangażowania i udziału podopiecznego.

Aby wykorzystać infografikę w pracy z podopiecznym, możesz postępować zgodnie z poniższymi wskazówkami:

1. **Zapoznaj się z infografikami:** Poświęć czas na zapoznanie się z każdą z infografik i zrozumienie ich treści. Pozwoli ci to skutecznie udzielać wskazówek i wsparcia swojemu podopiecznemu.
2. **Ustal cele i oczekiwania:** Współpracuj ze swoim podopiecznym, aby ustalić jasne cele i oczekiwania dotyczące procesu uczenia się. Określ, co mają nadzieję osiągnąć, korzystając z infografiki i w jaki sposób jest to zgodne z ich rozwojem zawodowym.
3. **Poprowadź ich przez materiały:** Pomóż swojemu podopiecznemu poruszać się po różnych elementach infografiki. Zaczynij od wprowadzającego filmu objaśniającego, aby zapewnić kontekst i podstawową wiedzę.
4. **Oceń aktualną wiedzę podopiecznego:** Po ukończeniu filmu zachęć podopiecznego do wzięcia udziału w quizie oceniającym jego wcześniejszą wiedzę. Pozwoli to podopiecznemu ocenić swoją aktualną wiedzę.
5. **Zachęcaj do aktywnego uczenia się:** Podkreślaj znaczenie aktywnego uczenia się podczas korzystania z infografik. Zachęcaj swoich podopiecznych do robienia notatek, zastanawiania się nad treścią i omawiania z tobą swoich przemyśleń i spostrzeżeń. Aktywne zaangażowanie zwiększy ich doświadczenie edukacyjne. Można to osiągnąć poprzez uczenie się oparte na problemach.
6. **Wspieraj ich postępy:** Bądź dostępny, aby odpowiadać na pytania i udzielać wyjaśnień, gdy twój podopieczny pracuje nad infografiką. Oferuj wskazówki, gdy napotkają trudności lub będą potrzebować pomocy. Regularne wizyty kontrolne mogą pomóc im utrzymać motywację i postępy.
7. **Wzmacniaj naukę poprzez rzeczywiste zastosowania:** Zachęcaj swoich podopiecznych do stosowania wiedzy zdobytej z infografik w ich pracy lub projektach. Pomóż im połączyć koncepcje z praktycznymi scenariuszami, wspierając głębsze zrozumienie i wzmacniając proces uczenia się.
8. **Monitoruj ich postępy:** Śledź postępy swoich podopiecznych, gdy angażują się w infografiki. Możesz upewnić się, że w pełni zrozumieli temat, zachęcając ich do udziału w końcowym quizie oceniającym. Pozwoli to sprawdzić zdobytą wiedzę i poruszyć wszelkie kwestie związane ze zrozumieniem bieżącego tematu.
9. **Przekazuj informacje zwrotne i zachęcaj:** Oferuj swojemu podopiecznemu konstruktywne informacje zwrotne na temat jego wyników i postępów. Podkreślaj ich

mocne strony i obszary wymagające poprawy. Dodatkowo zachęcaj i doceniaj, gdy podopieczni pomyślnie ukończą infografiki i zdobędą cyfrowe certyfikaty.

10. **Kontynuuj i powracaj do tematów:** Po tym, jak twój podopieczny ukończy infografikę, sprawdź, jak wykorzystuje swoją nową wiedzę i umiejętności. W razie potrzeby możesz powrócić do konkretnych tematów, aby wzmocnić naukę lub zbadać zaawansowane koncepcje. Takie ciągłe wsparcie pomoże ugruntować ich zrozumienie i promować ciągły rozwój.

Pamiętaj, że celem mentoringu jest wspieranie rozwoju i wzrostu twojego podopiecznego. Wykorzystując te interaktywne infografiki, możesz zapewnić im angażujące i wszechstronne doświadczenia edukacyjne w różnych tematach związanych z miejscem pracy.

Korzystanie z interaktywnych infografik – przykład

Interaktywne infografiki mogą być wykorzystywane przez mentorów do rozwijania umiejętności podopiecznych poprzez wykorzystanie infografiki do prowadzenia sesji mentoringu. Każda infografika składa się z filmu wprowadzającego, quizu oceniającego wcześniejszą wiedzę, WebQuestu i końcowego quizu oceniającego. W tym przykładzie przyjrzymy się wprowadzającej infografice dotyczącej relacji międzypokoleniowych!

Infografika rozpoczyna się od filmu wprowadzającego na temat międzypokoleniowego uczenia się w miejscu pracy.

Oglądając ten film razem, mentor może zadać podopiecznemu kilka pytań, aby zachęcić go do autorefleksji na temat doświadczenia międzypokoleniowego w miejscu pracy.

Po obejrzeniu filmu podopieczny może wypełnić quiz oceniający jego wcześniejszą wiedzę, w którym może sprawdzić swoją dotychczasową wiedzę na dany temat.

Mentorzy mogą zachęcić swoich podopiecznych do wypełnienia tego quizu i zastanowienia się nad ich obecnym zrozumieniem międzypokoleniowego uczenia się. Po zakończeniu quizu mentorzy mogą zachęcić podopiecznych do zadawania pytań dotyczących treści, których nie rozumieli, lub być może rozpocząć rozmowę na temat luk w wiedzy podopiecznych, aby mentorzy wiedzieli, na czym skupić uwagę podczas śledzenia pozostałej części infografiki.

Po quizie następuje ćwiczenie edukacyjne oparte na problemach, w którym uczestnicy są zachęceni do zbadania korzyści płynących z uczenia się międzypokoleniowego poprzez rzeczywiste studium przypadku, przeprowadzenie badań nad innymi historiami sukcesu i opracowanie planu wdrożenia we własnych miejscach pracy.

Mentorzy mogą wykorzystać to ćwiczenie, aby zachęcić podopiecznych do zastanowienia się nad rzeczywistymi implikacjami i korzyściami płynącymi z międzypokoleniowego uczenia się. Mogą wspierać podopiecznych we wdrażaniu tego ćwiczenia, podając własne przykłady

międzypokoleniowego uczenia się w miejscu pracy, a także uczestnicząc w ćwiczeniu z uczniami.

Po zakończeniu aktywności uczestnicy są zapraszani do udziału w końcowym quizie walidacyjnym, w którym sprawdzana jest ich wiedza.

Zachęcając podopiecznych do wypełnienia tego końcowego quizu walidacyjnego, mentorzy mogą upewnić się, że ich podopieczni w pełni wykorzystali infografikę, sprawdzając swoją wiedzę. Zyskujesz również wgląd w to, jak podopieczny przetwarza informacje.

Infografika kończy się certyfikatem ukończenia, dzięki któremu podopieczny może wykazać, że zyskał jak najwięcej dzięki infografice.



INTERFACE



Co-funded by
the European Union

"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 jakiekolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji". Numer projektu: 2021-1-HR01-KA220-ADU-000026101

Infográficos interativos para o desenvolvimento de competências transversais

Manual de *mentoring*

INTERFACE

Manual de *mentoring*

Bem-vindo ao Manual de *mentoring* para os infográficos Interativos do projeto INTERFACE. Este manual foi concebido para o auxiliar na utilização dos infográficos interativos num contexto de *mentoring*. O *mentoring* é uma das melhores formas de apoio ao desenvolvimento profissional, uma vez que beneficia tanto o mentor como o mentorado e proporciona a transmissão de competências e experiências profissionais de um trabalhador experiente para outro. Neste manual, vamos analisar o infográfico interativo enquanto recurso de *mentoring*.

Introdução ao infográfico

Um infográfico interativo proporciona uma experiência formativa relevante para os formandos e contem materiais didáticos que levam o formando a interagir com a informação prestada. Um infográfico interativo é um recurso digital onde são incorporados códigos QR, através dos quais os formandos acedem a uma série de materiais de aprendizagem digitais, nos quais se incluem vídeos formativos, *quizzes* e atividades de aprendizagem de curta duração baseadas em desafios ou *WebQuests*.

Cada tópico do infográfico tem quatro níveis de conhecimento: introdutório, intermédio, avançado e especializado e abrangem dez tópicos:

1. Literacia digital
2. Espírito empreendedor
3. Pensamento crítico e criativo
4. Liderança
5. Inovação
6. Resolução de problemas
7. Trabalho em equipa
8. Ética de trabalho
9. Comunicação
10. Relações intergeracionais

Cada um dos infográficos é composto por:

- um vídeo explicativo introdutório que apresenta o tema e fornece algumas informações relevantes sobre o mesmo;
- um *quiz* de avaliação de conhecimentos prévios que testa os conhecimentos dos formandos sobre o tema;
- um *WebQuest* que aprofunda os conhecimentos do formando através de uma série de passos desafiantes;
- um *quiz* de avaliação final para testar os conhecimentos adquiridos pelo formando, ao qual é entregue um certificado digital após a conclusão com aproveitamento.

O que é o *mentoring*?

No *mentoring*, é estabelecida uma relação entre uma pessoa experiente ou com competências relevantes, designada por mentor, e uma pessoa menos experiente, designada por mentorado, o qual recebe apoio no seu desenvolvimento pessoal ou profissional. O *mentoring* no local de trabalho envolve normalmente uma série de atividades e interações destinadas a apoiar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

O *mentoring* é importante no local de trabalho por várias razões, designadamente:

- incentiva à transferência de competências entre os trabalhadores;
- apoia o desenvolvimento da carreira;
- cria uma *network* entre os trabalhadores envolvidos;
- reforça a confiança e o crescimento pessoal;
- aumenta a taxa de retenção e o empenho dos trabalhadores.

Transferência de competências

- o *mentoring* permite que os trabalhadores experientes partilhem as suas competências com trabalhadores menos experientes. Esta transferência de competências permite aos mentorados adquirir novas competências, ganhar *insights* sobre as melhores práticas e aprender com a experiência profissional do mentor.

Desenvolvimento da carreira

- o *mentoring* pode permitir que o mentorado obtenha apoio no desenvolvimento da carreira. O mentor pode aconselhar na definição dos objetivos de carreira, prestar informação sobre a estrutura da entidade empregadora e identificar oportunidades de crescimento. Podem também partilhar informação sobre os seus percursos profissionais e sobre os diferentes percursos profissionais disponíveis.

Networking

- as relações de *mentoring* envolvem a criação de *networks* e conexões profissionais. Os mentores podem apresentar o mentorados a profissionais de relevo, aumentando a visibilidade dos mentorados no acesso a novas oportunidades. Este *networking* pode ser especialmente benéfico para os mentorados que procuram expandir as suas conexões profissionais.

Reforço da confiança

- ter um mentor que acredita no potencial do mentorado é um fator que aumenta a confiança deste último. Os mentores podem encorajar, dar *feedback* construtivo e tranquilizar o mentorado, ajudando-o a construir a autoconfiança. Este aumento da confiança pode ter um impacto positivo no desempenho do mentorado e na capacidade do mentorado em aceitar novos desafios.

Crescimento pessoal

- o *mentoring* não se limita ao desenvolvimento profissional, pode também apoiar o crescimento pessoal. Os mentores podem ser vistos como *role models*, dando conselhos sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, sobre competências de liderança e sobre valores individuais. Podem ajudar o mentorado na gestão do *stress*, na melhoria da comunicação e no desenvolvimento das competências emocionais, promovendo ao crescimento holístico do mentorado.

Retenção e empenho dos trabalhadores

- os programas de *mentoring* no local de trabalho aumentam a taxa de retenção dos trabalhadores. Quando os trabalhadores se sentem apoiados, permanecem mais facilmente na entidade empregadora e aumentam o desempenho profissional. Os programas de *mentoring* também criam um ambiente de trabalho positivo e colaborativo, aumentando os níveis de satisfação no trabalho.

De um modo geral, o *mentoring* no local de trabalho pode ser muito benéfico, promovendo o desenvolvimento profissional, o crescimento na carreira e o bem-estar pessoal tanto para os mentores como para os mentorados.

Como realizar uma sessão de *mentoring* e dicas úteis para a *mentoring* no local de trabalho

Realizar uma sessão de *mentoring* não é difícil. Em seguida, encontrará algumas dicas para o *mentoring* no local de trabalho, utilizando os infográficos interativos e outros recursos relevantes.

Crie relações e estabeleça limites:

- seja acessível, simpático e crie um ambiente confortável;
- demonstre interesse genuíno pelo percurso académico e profissional do mentorado, bem como pelos seus interesses e objetivos;
- estabeleça expectativas e limites claros desde o início;
- mantenha a confidencialidade e respeite a privacidade do mentorado.

Estabeleça objetivos e forneça orientação:

- ajude o mentorado a identificar os seus pontos fortes, as áreas a melhorar e as suas aspirações;
- divida os objetivos de longo prazo em pequenas etapas geríveis;
- forneça orientação, recursos e apoio para ajudar o mentorado a atingir os seus objetivos;
- analise regularmente os progressos e ajuste os objetivos, se necessário.

Promova a escuta efetiva:

- dê toda a sua atenção e esteja presente durante as sessões de *mentoring*;
- pratique a escuta ativa, concentrando-se nas palavras, na linguagem corporal e nas emoções do mentorado;
- evite interromper ou impor prematuramente as suas próprias ideias;
- parafraseie e resuma os pensamentos do mentorado para garantir a sua compreensão.

Promova o questionamento eficaz:

- faça perguntas abertas para incentivar a reflexão e a exploração;
- dê ao mentorado tempo para pensar e responder sem se apressar;
- encoraje o mentorado a fazer perguntas e a procurar esclarecimentos.

Dê um *feedback* eficaz:

- dê *feedback* construtivo de forma respeitosa e com tato;
- concentre-se em comportamentos ou ações específicas em vez de criticar a pessoa;
- equilibre as reações positivas com as áreas a melhorar;
- forneça sugestões realizáveis e exemplos de crescimento;
- encoraje a autorreflexão e a autoavaliação do mentorado.

Termine as sessões de *mentoring*:

- resuma os pontos principais e as ações a tomar que foram discutidos durante a sessão;
- dê tempo ao mentorado para fazer quaisquer perguntas ou pedir esclarecimentos;
- reflita sobre os progressos realizados e reconheça os resultados alcançados;
- defina expectativas e objetivos claros para a sessão seguinte;
- expresse apreço pelo empenho e participação do mentorado.

Para utilizar os infográficos com o seu mentorado, pode seguir estas dicas úteis:

1. **Familiarize-se com os infográficos:** dedique algum tempo a explorar cada um dos infográficos e a compreender o seu conteúdo. Isto permitirá-lhe fornecer orientação e apoio ao seu mentorado de forma eficaz;
2. **Defina objetivos e expectativas:** trabalhe com o seu mentorado para estabelecer objetivos e expectativas claras para o processo de aprendizagem. Determine o que esperam alcançar com a utilização do infográfico e como este se alinha com o seu desenvolvimento profissional;
3. **Guie-os através dos materiais:** ajude o seu mentorado a explorar os diferentes componentes do infográfico. Comece com o vídeo explicativo introdutório para fornecer contexto e conhecimentos básicos;
4. **Avalie os conhecimentos atuais do seu mentorado:** depois de completar o vídeo, encoraje o mentorado a participar no *quiz* de conhecimentos prévios. Isto permitirá que o mentorado avalie os seus conhecimentos atuais;
5. **Incentive a aprendizagem ativa:** sublinhe a importância da aprendizagem ativa ao utilizar os infográficos. Incentive o seu mentorado a tomar notas, a refletir sobre o conteúdo e a discutir as suas ideias e perceções consigo. O envolvimento ativo irá melhorar a sua experiência de aprendizagem. Isto pode ser feito através do *WebQuest*;
6. **Apoie o seu progresso:** esteja disponível para responder a perguntas e prestar esclarecimentos à medida que o seu mentorado trabalha com os infográficos. Ofereça orientação quando o mentorado encontrar dificuldades ou precisar de ajuda. O apoio regular pode ajudá-lo a manter-se motivado e no caminho certo;

7. **Reforce a aprendizagem em contexto de trabalho:** incentive o seu mentorado a aplicar os conhecimentos adquiridos nos infográficos ao seu trabalho ou projetos. Ajude-o a relacionar os conceitos com cenários práticos, promovendo uma compreensão mais profunda e reforçando o processo de aprendizagem;
8. **Monitorize o seu progresso:** acompanhe o progresso do seu mentorado à medida que ele se envolve com o infográfico. Para garantir que compreendeu totalmente o tópico, incentive-o a participar no *quiz* final. Este *quiz* testará os conhecimentos adquiridos e levantará quaisquer questões relacionadas com a compreensão do tópico atual;
9. **Forneça *feedback* e dê encorajamento:** dê *feedback* construtivo ao seu mentorado sobre o seu desempenho e progresso. Destaque os pontos fortes e as áreas a melhorar. Além disso, encoraje e reconheça quando concluir com êxito os infográficos e ganhar certificados digitais;
10. **Acompanhe e reveja os tópicos:** depois do mentorado ter concluído o infográfico, faça o acompanhamento para ver como está a aplicar os seus novos conhecimentos e competências. Revisite tópicos específicos, se necessário, para reforçar a aprendizagem ou explorar conceitos avançados. Este apoio contínuo ajudará a solidificar a sua compreensão e a promover o crescimento contínuo.

Lembre-se, o objetivo do *mentoring* é apoiar o desenvolvimento e o crescimento do seu mentorado. Ao utilizar estes infográficos interativos, pode proporcionar-lhe experiências de aprendizagem envolventes e abrangentes sobre vários temas no local de trabalho.

Utilizar os Infográficos interativos – Um exemplo

Os infográficos interativos podem ser utilizados pelos mentores para desenvolver as competências dos mentorados e orientar a sessão de *mentoring*. Cada infográfico é composto por um vídeo introdutório, um *quiz* de avaliação de conhecimentos prévios, um *WebQuest* e um *quiz* de avaliação final. A título de exemplo, vamos analisar o infográfico introdutório sobre relações intergeracionais. O infográfico começa com um vídeo introdutório sobre a aprendizagem intergeracional no local de trabalho.

Ao ver este vídeo, o mentor pode colocar algumas questões ao mentorado para incentivar a autorreflexão sobre o tema da experiência intergeracional no local de trabalho.

Após o vídeo, existe um *quiz* de avaliação de conhecimentos prévios para o mentorado completar, onde pode testar os seus conhecimentos sobre o tópico.

O mentor pode encorajar o seu mentorado a completar este quiz e refletir sobre o seu conhecimento atual sobre a aprendizagem intergeracional. Uma vez concluído o quiz, pode encorajar o mentorado a colocar questões sobre o conteúdo do tema ou pode iniciar uma

conversa sobre as lacunas no conhecimento do mentorado para que o mentor saiba onde concentrar a atenção ao seguir o resto do infográfico.

Após o *quiz*, há uma atividade de aprendizagem baseada em problemas (*WebQuest*) em que o mentorado é incentivado a investigar os benefícios da aprendizagem intergeracional através de um estudo de caso, a realizar algumas pesquisas sobre outras histórias de sucesso e a elaborar um plano de implementação no local de trabalho.

O mentor pode utilizar esta atividade para encorajar o mentorado a pensar nas implicações e nos benefícios da aprendizagem intergeracional no dia-a-dia. Pode apoiar o mentorado na implementação desta atividade, dando os seus próprios exemplos de aprendizagem intergeracional no local de trabalho, bem como participando na atividade com o mentorado.

Uma vez concluída a atividade, o mentorado é convidado a realizar o *quiz* de avaliação final, onde serão testados os conhecimentos adquiridos.

Ao encorajar o mentorado a completar este quiz de avaliação final, o mentor pode garantir que o seu mentorado tirou o máximo partido do infográfico, testando os seus conhecimentos. Além disso, também pode obter informações sobre a forma como o mentorado processa a informação.

O infográfico termina com um certificado de conclusão, através do qual o mentorado pode demonstrar que adquiriu as competências aí descritas.



INTERFACE



**Cofinanciado pela
União Europeia**

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões. Projeto número: 2021-1-DE02-KA220-VET-000034783.