



INTERFACE

PR2

—

Interaktive Infografiken

Mentoring-Handbuch

Inhalt

Einführung in das Mentoring-Handbuch	3
Einführung in die Infografik	3
Was ist Mentoring?	4
Wie man eine Mentoring-Sitzung leitet und hilfreiche Tipps für Mentoring am Arbeitsplatz	5
Verwendung der interaktiven Infografik - ein Beispiel	7

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.)

Transfer von Fertigkeiten und Wissen

- 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 und von den Erfahrungen ihres Mentors zu lernen.

Berufliche Entwicklung

- Mentoring kann die Mentees bei ihrem beruflichen Fortkommen 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 verschiedene Karrierewege geben.

Vernetzung

- Bei Mentoring-Beziehungen geht es oft um den Aufbau von Netzwerken und Verbindungen. Mentoren können ihre Mentees mit einflussreichen Personen in ihren beruflichen Kreisen bekannt machen und so die Sichtbarkeit der Mentees und ihren Zugang zu neuen Möglichkeiten erhöhen. Dieser Networking-Aspekt kann vor allem für Mentees von Vorteil sein, die ihre Karriere ausbauen wollen.

Vertrauensbildung

- Einen Mentor zu haben, der an sein Potenzial glaubt, kann das Selbstvertrauen des Mentees stärken. Mentoren können Ermutigung, konstruktives Feedback und Bestätigung bieten und den Mentees helfen, Selbstvertrauen aufzubauen und Selbstzweifel zu überwinden. Dieses gestärkte Selbstvertrauen kann sich positiv auf das Verhalten des Mentees auswirken.

Persönliches Wachstum

- 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 ganzheitliche Entwicklung der Mentees fördern.

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

