

 INTERFACE

PR2

—

Interaktywne infografiki

Podręcznik mentoringu

Treść

Wprowadzenie do podręcznika mentoringu	3
Wprowadzenie do infografiki	3
Czym jest mentoring?	4
Jak poruszać się po sesji mentoringu i pomocne wskazówki dotyczące mentoringu w miejscu pracy	5
Korzystanie z interaktywnych infografik - przykład	7

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.).

Transfer umiejętności i wiedzy

- Mentoring pozwala doświadczonym pracownikom dzielić się swoim doświadczeniem, wiedzą i umiejętnościami z mniej doświadczonymi osobami. Taki transfer wiedzy może pomóc podopiecznym rozwinąć nowe umiejętności, uzyskać wgląd w najlepsze praktyki i uczyć się na podstawie doświadczeń mentora.

Rozwój kariery

- Mentoring może zapewnić wskazówki i wsparcie dla podopiecznych w rozwoju ich kariery. Mentorzy mogą oferować porady dotyczące wyznaczania celów zawodowych, poruszania się po strukturze organizacyjnej i identyfikowania możliwości rozwoju. Mogą również dzielić się własnymi ścieżkami kariery i zapewniać wgląd w różne ścieżki kariery.

Tworzenie sieci

- Relacje mentorskie często obejmują budowanie sieci i połączeń. Mentorzy mogą przedstawić swoich podopiecznych wpływowym osobom w ich kręgach zawodowych, zwiększając widoczność podopiecznych i dostęp do nowych możliwości. Ten aspekt networkingu może być szczególnie korzystny dla podopiecznych, którzy chcą rozszerzyć swoją karierę zawodową.

Budowanie pewności siebie

- Posiadanie mentora, który wierzy w ich potencjał, może zwiększyć pewność siebie podopiecznego. Mentorzy mogą zachęcać, przekazywać konstruktywne informacje zwrotne i dodawać otuchy, pomagając podopiecznym budować wiarę w siebie i przetrwać zwątpienie. Zwiększona pewność siebie może mieć pozytywny wpływ na podopiecznego.

Rozwój osobisty

- Mentoring nie ogranicza się wyłącznie do rozwoju zawodowego; może również wspierać rozwój osobisty. Mentorzy mogą służyć jako wzór do naśladowania, oferując wskazówki dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, umiejętności przywódczych i wartości osobistych. Mogą zapewnić wgląd w zarządzanie stresem, poprawę komunikacji i rozwój inteligencji emocjonalnej, wspierając holistyczny rozwój podopiecznych.

Utrzymanie i zaangażowanie pracowników

- Stwierdzono, że programy mentoringu w miejscu pracy poprawiają retencję i zaangażowanie pracowników. Kiedy pracownicy czują się wspierani i mają poczucie osobistej więzi ze swoim mentorem, są bardziej skłonni do pozostania w organizacji i czują się zmotywowani do osiągania jak najlepszych wyników. Programy mentorskie mogą również tworzyć pozytywne i oparte na współpracy środowisko pracy, zwiększając ogólną satysfakcję z pracy.

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 postęпами 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. Zaczynaj 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 zrozumieli, 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

