



Mentoring-Programm für Fachleute zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen in Form von Blended-Learning

MODUL 1

Mentoring-Methodik für Fachleute zur Unterstützung der Integration von Migrantinnen

2021-1-TR01-KA220-ADU-000033474

Umfassendes Ausbildungsmodell zur Unterstützung des Integrationsprozesses, zur Schaffung eines integrativen Umfelds und von Möglichkeiten für Immigrantinnen im Bereich des sozialen und beruflichen Lebens

COMO-TRAIN



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

Inhalt

1. Mentoring-Methodik für Fachleute zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen	3
1.1. Die Bedeutung des Mentorings	3
1.2. Persönlichkeit - Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen des Mentors zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen	5
1.3. Rollen und Verantwortlichkeiten des Mentors	7
1.4. Vorteile des Mentoring für Mentoren (Fachleute) und Mentees (Migrantinnen)	10
1.5. Referenzen	13
1.6. Quiz	13
1.7. Annex 1 - Quiz Antworten	16

1. Mentoring-Methodik für Fachleute zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen

1.1. Die Bedeutung des Mentorings

Mentoring-Programme zielen darauf ab, erfahrene Fachleute mit denjenigen zusammenzubringen, die von ihrer Anleitung profitieren können. In diesem Zusammenhang werden Mentoring-Dienste in verschiedenen privaten und öffentlichen Einrichtungen, Schulen und am Arbeitsplatz angeboten. Mentoring-Programme helfen beim Aufbau und der Entwicklung von Beziehungen am Arbeitsplatz durch die soziale Interaktion, die bei Mentoring-Diensten für Mentoren erforderlich ist, die bisher nicht miteinander kommuniziert haben. Darüber hinaus schaffen Mentoring-Programme ein kooperatives Lernumfeld zwischen Mentoren und Mentees und erleichtern den Informationsfluss. Dies ermöglicht die Entwicklung anspruchsvoller Mentoren, die ihre Fähigkeiten erweitern, sich an neue Methoden anpassen und ihr Fachwissen ausbauen können. Gleichzeitig kann ein Mentee, der in einem speziellen Mentoring-Programm geschult wurde, seine Erfahrungen weitergeben und in Zukunft als Mentor Gleichgesinnte anleiten, nachdem er die erforderliche Ausbildung absolviert hat. Mentoring-Programme, die von Mentor und Mentee gemeinsam durchgeführt werden, tragen dazu bei, ein kollaboratives Umfeld zu schaffen, indem sie Menschen aus unterschiedlichen Kulturen integrieren. Darüber hinaus werden durch Mentoring Möglichkeiten zur Entwicklung von Zielthemen innerhalb der Gesellschaft durch die Zusammenarbeit von Menschen geschaffen, die Wissen und Fähigkeiten weitergeben.

Mentoring ist eine gemeinnützige Dienstleistung, die sowohl den Mentoren als auch den Teilnehmern viele Vorteile bietet. Mentoring-Dienste können beiden Seiten helfen, neues Wissen zu erwerben, ein soziales Netzwerk aufzubauen und beruflich zu wachsen. In diesem Abschnitt soll die Bedeutung von Mentoring-Diensten bewertet werden. Erstens ist es für diejenigen, die als Mentoren an Mentoring-Diensten teilnehmen, ziemlich bedeutsam, ihre Fähigkeiten zu entwickeln, die Möglichkeit zu haben, mit Innovationen Schritt zu halten, und die Befriedigung zu haben, anderen zu helfen:

- **Entwicklung von Fähigkeiten:** Mentoren haben die Möglichkeit, sich zu organisieren, um einen Teilnehmer zu begleiten, ihre persönlichen Erfahrungen zu teilen und Fähigkeiten zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, zum persönlichen und beruflichen Wachstum des Teilnehmers beizutragen. In diesem Zusammenhang

entwickeln die Mentoren ihre Selbstdisziplin, ihre Motivation und ihre Kommunikationsfähigkeiten. Mentoren können auch ihre Führungsqualitäten verbessern.

- **Mit den Innovationen Schritt halten:** Erfahrung und Wissensaustausch sind in der Beziehung zwischen Mentor und Mentee gegenseitig. Die Mentoren helfen den Mentees nicht nur bei ihren Schwierigkeiten, sondern haben auch die Möglichkeit, dank neuer Technologien und Arbeitsmethoden den besten Weg für die Kommunikation mit den Mentees in einer sich verändernden und entwickelnden Welt zu finden.
- **Die Befriedigung, die sich aus der Hilfe für andere ergibt:** Wenn die Mentoren den Mentees das Erreichen ihrer Ziele erleichtern, steigt ihr Selbstvertrauen, und sie fühlen sich mit ihrer Hilfe zufrieden. Dieses Gefühl der Zufriedenheit steht in engem Zusammenhang mit einer höheren Arbeitszufriedenheit der Mentoren. Das bedeutet höhere Produktivität und bessere Dienstleistungen.

Betrachtet man die Mentoring-Dienste aus der Sicht der Mentees, so ist das Mentoring für die Mentees in Bezug auf den Erfahrungs- und Wissenszuwachs, die Produktivität und das berufliche Fortkommen sehr wichtig:

- **Gewinnung von Erfahrung und Wissen:** ein wirksames Mentoring vermittelt den Mentees neue Fähigkeiten und gibt ihnen Fachwissen und Kenntnisse weiter. Die im Rahmen des Mentoring-Programms erworbenen Fähigkeiten helfen den Mentees dabei, ihre Ziele zu erreichen, und zwar dank der Praxis und der Weitergabe von Erfahrungen und Wissen.
- **Produktivität:** Dank des Feedbacks der Mentoren als Ergebnis der entsprechenden Aktivitäten während des Programms kann die Leistung des Mentees bei der Erledigung seiner Aufgaben gesteigert werden. Mit den auf das Feedback ausgerichteten Beratungsleistungen wird dem Mentee die Möglichkeit geboten, das Ziel schneller zu erreichen.
- **Aufstieg in der Karriere:** Dank des Wissens und der Erfahrung, die unter der Anleitung von Mentoren erworben werden, bringt das Vorankommen auf der Karriereleiter eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit und eine Gehaltserhöhung mit sich.

Infolgedessen ermöglichen Mentoring-Programme sowohl den Mentoren als auch den Mentees, ihre persönliche und berufliche Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen. Anstatt

auf dem Weg zu ihren Zielen passiv zu bleiben, engagieren sich die Mentees mit einem Mentor, so dass sie eine verlässliche Quelle für ihre Beratung haben. Diese Wechselbeziehung trägt dazu bei, kosteneffiziente und praktikable Programme für die berufliche Weiterentwicklung zu schaffen. Wenn jedoch eine Mentor-Mentee-Beziehung aufgebaut ist, fühlen sich die Mentees unterstützt, weil sie wissen, an wen sie sich bei Problemen wenden können. Darüber hinaus erhöht der Erfolg der Mentees bei der Verwirklichung ihrer Ziele die Arbeitszufriedenheit der Mentoren, wodurch die Produktivität gesteigert und die Kontinuität der gegenseitigen Mentoring-Ausbildung gewährleistet wird. Da Mentoren in der Regel erfahrene Fachleute sind und häufig Führungspositionen haben, machen die Mentees schnellere Fortschritte in ihrem Wachstum. Auf diese Weise stärkt der Mentor seinen Zweck und seine Führungsposition innerhalb des Programms. Schließlich besteht der wichtigste Zweck eines erfolgreichen Mentoring-Programms darin, die Mentees auf ihrem Weg zur Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen und sie sogar zu künftigen Mentoren zu machen, indem Mentor-Mentee-Paare optimal aufeinander abgestimmt werden.

1.2. Persönlichkeit - Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen des Mentors zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen

Die Zusammenführung von Mentor und Mentee in einem Mentoring-Programm ist der spannendste, aber auch stressigste Teil. Es reicht nicht aus, dass die Mentoren über das Wissen und die Erfahrung verfügen, um den Mentees die nötige Beratung zu geben. Damit das Programm effektiv durchgeführt werden kann, ist eine gute Kommunikation mit den Mentees während des gesamten Mentorings erforderlich. Eine auf gegenseitigem Vertrauen basierende Kommunikation zwischen Mentor und Mentee ist der Schlüssel zum Erfolg auf dem Weg zum Ziel. Aus diesem Grund können bestimmte Persönlichkeitsmerkmale - Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten - genannt werden, über die Mentoren verfügen sollten, um ein geeignetes Matching zwischen Mentoren und Mentees herzustellen.

1. **Effektives Zeitmanagement und Planungsfähigkeiten:** damit die Mentoring-Dienste nachhaltig sind, sollte der Mentor die Mentees anleiten, die im Rahmen des Programms geplanten Aktivitäten selbstdiszipliniert durchzuführen. Auch wenn die Mentees für die Nachbereitung ihrer Arbeit während des Prozesses verantwortlich sind, ist es die Aufgabe des Mentors, den Veranstaltungskalender zu verfolgen und die Treffen zu planen, da

die Hauptverantwortung für das Programm beim Mentor liegt. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass der Mentor seine Zeit gut einteilt und regelmäßige Planungen vornimmt.

2. **Fähigkeit zum Zuhören:** ein guter Zuhörer während des Mentorings zu sein, ist eine der wichtigsten Eigenschaften, die ein Mentor haben sollte. Wenn der Mentor dem Mentee gut zuhört, zeigt dies, dass er sich um den Mentee kümmert und ihn wertschätzt. Wenn der Mentee das Gefühl hat, dass ihm zugehört wird, ist er offener für Gespräche und vertraut seinem Mentor. Wenn man dem Mentee zuhört, ohne ihn zu verurteilen oder zu unterbrechen, kann er sich besser ausdrücken und mehr von seinem Mentor profitieren. Durch verständnisvolles und urteilsfreies Zuhören kann der Mentee eine engere Bindung zu seinem Mentor aufbauen.

3. **Einfühlungsvermögen:** Einfühlungsvermögen bedeutet nicht, den Mentee angesichts seiner Probleme zu bemitleiden, sondern sie zu verinnerlichen, indem man versucht, seine Erfahrungen und seine Situation zu verstehen. So kann der Mentor, der versucht, die Schwierigkeiten des Mentees zu verstehen und zu begleiten, eine andere Perspektive einnehmen, indem er dem Mentee erklärt, wie er mit den Ereignissen auf der Grundlage seiner Erfahrungen umgehen sollte. Die tiefe Bindung zwischen Mentor und Mentee, die durch Empathie gestärkt wird, ermöglicht es, die Mentoring-Beziehung in den kommenden Jahren fortzusetzen, auch wenn das Programm endet.

4. **Rückmeldung:** konstruktives Feedback, das die zur Erreichung der Ziele erforderlichen Verhaltensänderungen unterstützt, ist einer der wichtigsten Punkte, die zur Verbesserung des Mentees beitragen. Das Feedback sollte so klar formuliert sein, dass der Mentee es verstehen kann. In Fällen, in denen das Feedback nicht gegeben oder nicht klar ausgedrückt wird, wird es schwierig, das erwartete Verhalten zu erreichen. Darüber hinaus stärkt ein positives Feedback für die korrekten Praktiken des Mentees dessen Selbstvertrauen und wirkt sich positiv auf seine Entwicklung aus. Die Rückmeldung darüber, was die Mentees gut können und was ihnen fehlt, wird sie motivieren, sich in Richtung des Ziels zu verbessern.

5. **Führungsqualitäten:** da die Mentoren für die Durchführung des Programms verantwortlich sind, sollten sie die Mentees oder die Gruppe der Mentees mit ihren Führungsqualitäten anleiten. Zusätzlich zu der engen Beziehung, die sie zu den Mentees aufbauen, sollten die Mentoren Grenzen setzen, damit das Programm effektiv voranschreiten kann. Das Ziehen von Grenzen bringt gegenseitigen Respekt mit sich. Als Führungskraft löst der Mentor mögliche Konflikte in der Gruppe der Mentees. Er motiviert die Mentees, durch

aktives Zuhören auf ihre Ziele hinzuarbeiten. Dank der Führung durch den Mentor verläuft das Programm in geordneten Bahnen.

6. **Professionell sein:** die Mentoren sollten während des gesamten Programms ihre Professionalität bewahren, da sie in den Augen der Mentees erfahrene Führer und Vorbilder sind. Die Mentoren sollten die aufrichtige Bindung, die sie zu den Mentees aufgebaut haben, nicht von ihrer Professionalität ablenken. Der Mentor sollte sich pünktlich mit dem Mentee treffen, wenn es das Programm erfordert, die Ziele klären und die Übungen durchführen lassen. Er gibt auch das nötige Feedback zu den Leistungen des Mentees, so dass der Mentee seine Aufgaben erfüllen kann.

7. **Offen sein für Unterschiede:** die Hauptaufgabe des Mentors im Mentoring-Programm besteht darin, eine verlässliche Beratungsleistung zu erbringen, ohne irgendwelche Meinungen oder Vorurteile aufzudrängen. Der Mentor sollte offen sein für die Kultur, aus der die Mentees kommen, für ihre Lebensweise und für die neuen Ideen, die sie einbringen.

8. **Positiv und geduldig sein:** den Mentees die Zeit zu geben, die sie brauchen, um das zu tun, was sie auf dem Weg zu ihren Zielen tun müssen, und für sie da zu sein, wenn sie feste Schritte machen, erfordert Geduld und Positivität. Auch wenn die Schwierigkeiten, die bei der Verhaltensänderung und den Praktiken auftreten, manchmal die Motivation des Mentors brechen, ist es für die Kontinuität des Programms entscheidend, positiv und geduldig zu bleiben.

9. **Weitergabe von Wissen:** professionelle Mentoren geben ihre grundlegenden beruflichen und persönlichen Erfahrungen an ihre Mentees weiter, ohne mit ihnen zu konkurrieren. Die Mentoren nutzen ihr Wissen und ihre Möglichkeiten zu den Themen, die der Mentee braucht.

Mentoren mit diesen Eigenschaften werden schnell eine für beide Seiten vorteilhafte Beziehung zu den Mentees aufbauen und zu deren Entwicklung beitragen.

1.3. Rollen und Verantwortlichkeiten des Mentors

Mentoren sind Ratgeber, die den Mentees während des gesamten Mentoring-Prozesses als Vorbilder dienen. Es gibt viele Punkte, die der Mentor beachten sollte, um die Ziele zu erreichen und am Ende des Programms praktische Ergebnisse zu erzielen. Aus diesem Grund hat der Mentor, der in erster Linie für das Mentoring-Programm verantwortlich ist, viele

Pflichten gegenüber den Mentees. Der Mentor fungiert als Führer, der die Mentees anleitet. In diesem Zusammenhang besteht die Hauptaufgabe des Mentors darin, den Zweck und die Ziele des Mentoring-Programms festzulegen. Zunächst sollte er die spezifischen Bedürfnisse definieren, die bei der Erstellung des Programms berücksichtigt werden sollen. Beispielsweise kann das Hauptbedürfnis von Zuwanderinnen, die versuchen, sich in die Gesellschaft zu integrieren, darin bestehen, die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, um in einem Beruf arbeiten zu können und dann einen Arbeitsplatz zu finden. Zweitens sollten im Rahmen der Struktur des Mentoring-Programms Erfolgskriterien, Fortschrittskriterien und eine Budgetplanung erstellt werden. Durch die Festlegung der Fortschritts- und Erfolgskriterien kann definiert werden, welche Art von Ergebnissen als Ergebnis der einzelnen Aktivitäten und Anwendungen zu erwarten sind. Drittens, nachdem diese Grundlagen innerhalb des Mentoring-Programms geschaffen wurden, kann das Programm durch die Zusammenführung des geeigneten Mentors und Mentees gestartet werden. Wenn das Programm zu laufen beginnt, kann es entsprechend den Bedürfnissen der Mentees auf der Grundlage der Ergebnisse der Aktivitäten und Anwendungen umgestaltet werden. Während des Programms können die Mentoren die Kompatibilität mit den Erfolgs- und Fortschrittskriterien prüfen, indem sie Feedback geben, das zur Entwicklung der Mentees beitragen wird.

Es können viele Punkte genannt werden, die in der Verantwortung des Mentors während des Programms liegen. Erstens sollte der Mentor ein positives Umfeld in der Beziehung zwischen Mentor und Mentee und den Beziehungen zwischen den Mentees schaffen. Ein positives Arbeitsumfeld hilft den Mentees, ihre Leistung im Programm zu steigern. Darüber hinaus sorgt eine positive Atmosphäre für gesunde zwischenmenschliche Beziehungen. Der Mentor sollte sicherstellen, dass die Beziehung zum Mentee auf gegenseitigem Vertrauen und Vertraulichkeit beruht. Auf diese Weise wird der gegenseitige Erfahrungsaustausch durch das Engagement von Mentor und Mentee füreinander erleichtert. Der Mentor ist für die Persönlichkeit, das Sozialverhalten und die berufliche Entwicklung des Mentees verantwortlich. Der Mentor gibt dem Mentee während des gesamten Prozesses Feedback und erleichtert es ihm, sich seinen Zielen zu nähern. Der Mentor hilft bei der Festlegung realistischer, realisierbarer, kurz- und langfristiger Ziele, die es erleichtern, sich Schritt für Schritt dem Hauptziel zu nähern. Der Mentor sollte die Hauptverantwortung für den gesamten Mentoring-Prozess tragen und den Mentees Verantwortung übertragen. Auf diese Weise können die Mentees ihr Selbstvertrauen stärken, indem sie die Erfahrung

machen, dass sie bei dem Thema, an dem sie gerade arbeiten, selbständig handeln können. Außerdem sollte der Mentor dafür sorgen, dass die Mentees keine Angst haben, Fehler zu machen, indem er ihnen das Gefühl gibt, dass sie sich während des gesamten Mentoring-Prozesses in einem sicheren Umfeld befinden. Auf diese Weise können die Mentees sich weiterentwickeln, indem sie Risiken eingehen. Der Mentor kann kritische Personen in Bezug auf die Hauptthemen einführen, wenn es für den Mentee schwierig ist, diese selbständig zu erreichen. Der Mentor, der über langjährige Erfahrung in der Geschäftswelt verfügt, erweitert das soziale Netz des Mentees. Er öffnet Karrieretüren, die der Mentee nicht kennt, und ermöglicht ihm, mit Menschen zu kommunizieren, die für die Entwicklung des Mentees von Nutzen sein können.

Die folgenden Punkte sollten Mentoren während des Prozesses beachten:

- *Greifen Sie nicht zu schnell mit Ratschlägen ein.* Mentees müssen durch Versuch und Irrtum lernen.

- *Seien Sie realistisch.* Machen Sie tragfähige, prägnante und realistische Pläne für Ziele. Machen Sie den Mentees keine Versprechungen. Bereiten Sie kein Programm vor, das so schwer ist, dass Sie sich selbst unter Druck setzen. Unerfüllte Versprechen können die Beziehung zwischen Mentor und Mentee beschädigen.

- *Ergreifen Sie nicht Partei, wenn ein Mentee mit einem anderen Mentee oder Mentor in Konflikt gerät.* Ermutigen Sie den Mentee, über das Problem nachzudenken. Ohne als Mentor Partei zu ergreifen, bringen Sie den Mentee dazu, an seinen eigenen Problemen zu arbeiten, indem Sie ihn bitten, Lösungen zu finden, wie er mit dem Problem umgehen kann.

- *Erwarten Sie keine Komplimente.* Erwarten Sie kein häufiges Lob von Mentees oder anderen Mentoren. Der Weg des Mentors selbst ist eine lohnende Erfahrung.

- *Geben Sie keine Ratschläge zu persönlichen Problemen.* Bei einigen persönlichen Problemen der Mentees sind Sie möglicherweise hilflos. Verweisen Sie in solchen Fällen den Mentee an eine Fachperson.

- *Halten Sie Ihre Tür immer offen.* Die Mentees, für die Sie verantwortlich sind, brauchen Sie möglicherweise außerhalb der offiziellen Sitzungszeiten. Teilen Sie den Mentees mit, zu welchen anderen Zeiten Sie in solchen Situationen zur Verfügung stehen, damit sie sich an Sie wenden können.

- Hören Sie zu. Wenn die Mentees ausreichend motiviert sind, werden sie sich mit vielen Fragen an den Mentor wenden. Mentoren sollten die Fragen ohne Wertung anhören und den Mut der Mentees nicht als Herausforderung interpretieren. Stattdessen sollten die Fragen der Mentees so offen und ehrlich wie möglich beantwortet werden.

- *Konzentrieren Sie sich darauf, Ihren Mentees beim Wachsen zu helfen.* Das Ziel des Mentors sollte es sein, ihnen Orientierung zu geben, nicht sie mit seinem Wissen zu beeindrucken.

- *Bieten Sie den Mentees gleiche Möglichkeiten.* So hat jeder Mentee die Möglichkeit, sich gleichberechtigt weiterzuentwickeln, sowohl in der persönlichen als auch in der beruflichen Entwicklung.

- *Seien Sie flexibel.* Ermutigen Sie die Mentoren, regelmäßige Termine für Treffen oder Telefongespräche zu vereinbaren, aber seien Sie auch bereit, sofortige Hilfe zu leisten. Es kann vorkommen, dass Mentees um einen Termin mit dem Mentor bitten, um eine dringende Angelegenheit zu besprechen.

- *Zerstören Sie bei Konflikten nicht die Beziehung.* Auch wenn Mentor und Mentee noch so sorgfältig aufeinander abgestimmt sind, können die Persönlichkeitsunterschiede manchmal sehr groß sein und die Mentoring-Beziehung beschädigen. Die Mentoren sollten die Unstimmigkeiten mit den Mentees besprechen und dafür sorgen, dass gegebenenfalls ein neuer Mentor ernannt wird.

- *Seien Sie mit Ihrem Verhalten ein Vorbild.* Wenn Mentoren möchten, dass ihre Mentees die empfohlenen und geförderten Verhaltensweisen zeigen, müssen sie diese Verhaltensweisen selbst vorleben, damit die Mentees dieses Verhalten nachahmen können. Wenn der Mentee beispielsweise dazu angehalten wird, geduldig zuzuhören, ohne zu unterbrechen, sollte der Mentor dasselbe Verhalten zeigen und mit gutem Beispiel vorangehen.

- *Seien Sie bereit, zu lernen.* Mentoring geht nicht nur in eine Richtung. Die Mentees können den Mentoren etwas beibringen, genauso wie die Mentoren den Mentees. Durch aufmerksames Zuhören kann der Mentor neue und wertvolle Perspektiven gewinnen.

1.4. Vorteile des Mentoring für Mentoren (Fachleute) und Mentees (Migrantinnen)

Mentoren bieten Beratungsdienste für Einzelpersonen an, um deren Ziele zu erreichen, indem sie den Wissensstand und das Selbstvertrauen in dem betreffenden Fachgebiet verbessern. Als Personen, die Beratungsdienste in Anspruch nehmen, befinden sich die Mentees in einer vorteilhaften Position, da sie sich während des gesamten Prozesses verbessern und an das soziale Leben anpassen können. Durch die Nutzung der sozialen Netzwerke, die die Mentoren den Mentees zur Verfügung stellen, lernen sie neue Menschen kennen, mit denen sie sowohl im Privat- als auch im Geschäftsleben kommunizieren können. Es hat viele Vorteile, von jemandem betreut zu werden, der mehr Erfahrung und Erfahrung hat als der Mentee. Die Inanspruchnahme eines Mentors kann das Lernen und die Entwicklung beschleunigen, anstatt nur aus der eigenen Erfahrung zu lernen.

Vorteile einer Mentee im Mentoring-Programm:

- **Gelegenheit, die Kultur kennen zu lernen:** einer der Vorteile von Mentoren in der Arbeit mit Zuwanderern ist, dass sie den Zuwanderern helfen, sich schneller an die Kultur anzupassen. Mentees, die an einem Mentorenprogramm teilnehmen, haben mehr Informationen über die Kultur, das soziale Leben und die Arbeitsmöglichkeiten des Landes, in dem sie sich befinden, als diejenigen, die nicht teilnehmen. Das erhöht die Reichweite des Programms für die Mentees.

- **Gelegenheit zur Entwicklung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten:** die meisten Mentees suchen sich einen Mentor, der ihnen hilft, ihre Karriere voranzutreiben. Durch Beratung und Anleitung hilft der Mentor dem Mitarbeiter, seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten weiterzuentwickeln, indem er Möglichkeiten für den Mentee schafft, sein Potenzial zu nutzen.

- **Gelegenheit zur sozialen Vernetzung:** die Teilnahme an einem Mentoring-Programm ist eine gute Möglichkeit für Mentees, ihre sozialen Netzwerke zu erweitern. Bei der Arbeitssuche kann es schwierig sein, an wichtige Personen heranzukommen, insbesondere für Einwanderer, die versuchen, ein neues Leben zu beginnen. Mentees können durch das Mentoring-Programm früher und leichter Zugang zu wichtigen beruflichen Kontakten erhalten.

Neben den Vorteilen des Mentoring-Prozesses für die Mentees gibt es auch viele Vorteile für die Mentoren. Die Mentorentätigkeit ist eine wichtige Entwicklungs- und Lernerfahrung. Anderen beim Lernen zu helfen, ist eine der besten Möglichkeiten, die eigene

Lernerfahrung zu verbessern. Gleichzeitig werden die Mentoren durch die Leitung von Mentoring-Programmen in ihren Führungs- und Kommunikationsfähigkeiten gestärkt.

Zu den Vorteilen der Mentorentätigkeit gehören:

- **Entwicklung von Führungsqualitäten:** die Vorbildfunktion ermöglicht es den Mentoren, an ihren Führungsqualitäten zu arbeiten. Die Verantwortung, jemanden auf seinem Weg und bei seinen Zielen zu begleiten und zu unterstützen, erfordert vom Mentor, dass er den Mentee auch in schwierigen Situationen motiviert, Lösungen für die aufgetretenen Probleme anbietet und dem Mentee explizites Feedback gibt. All diese Fähigkeiten tragen zur persönlichen und beruflichen Entwicklung des Mentors bei.

- **Als Mentor anerkannt werden:** die Mentoren werden von allen Programmteilnehmern für die von ihnen entwickelten Kommunikationsfähigkeiten, ihre Führungsqualitäten, ihre Anleitung und ihre Motivation, zu helfen, positiv wahrgenommen.

- **Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten:** wie Albert Einstein sagte: "wenn du einem Sechsjährigen etwas nicht erklären kannst, verstehst du es selbst nicht". Ebenso würden Sie wahrscheinlich feststellen, dass Sie Ihre Äußerungen überdenken und klarer formulieren müssen, wenn Sie dem Mentee etwas noch einmal erklären müssten. Mentoren werden zu Beratern, die besser kommunizieren und zuhören können, wenn sie die Verantwortung für die Beziehung zwischen Mentor und Mentee übernehmen.

- **Gewinnung einer neuen Perspektive:** während der Mentor oft in der Lage ist, Informationen an den Klienten weiterzugeben, kann die Mentoring-Beziehung dem Mentor helfen, neue Fähigkeiten zu erlernen. Es kommt häufig vor, dass jüngere Mentees die Rolle des Mentors übernehmen und ihre Erfahrungen im Rahmen des Reverse-Mentoring-Modells an den Mentor weitergeben, um sich über technologische Entwicklungen und Trends auszutauschen. Dies zeigt, dass der Mentee auch als Lehrer fungieren und den Mentor anleiten kann, eine neue Vorgehensweise zu erlernen.

- **Problemlösungserfahrung:** wenn Mentees, die Anleitung brauchen, auf eine Situation oder ein Problem stoßen, für das sie keine Lösung finden, kann der Mentor die Situation mit seinen Problemlösungskompetenzen retten. Indem man einen jüngeren Mitarbeiter mit einem erfahreneren Mitarbeiter zusammenbringt, lernt der Kunde von der Erfahrung des Mentors.

- **Wissenstransfer:** ein erfahrener Mentor sollte über umfassende Kenntnisse verfügen, einschließlich der Programme und Schulungen, die den Mentees helfen, ihre Ziele zu erreichen. Der Mentor sollte Wissen und Erwartungen über das Programm vermitteln, die sich im Laufe der Zeit entwickelt haben, oder über Richtlinien, die dem Mentee helfen werden, langfristig erfolgreich zu sein. Damit die Mentoren all diese Fähigkeiten erwerben können, müssen sie sowohl eine gute Ausbildung als auch persönliche Erfahrung mitbringen. Personen, die als Mentoren an Mentoring-Programmen teilnehmen, haben den Vorteil, dass sie über eine gute Ausbildung verfügen.

- **Umgekehrte Mentoring-Erfahrung:** der Mentoring-Prozess ist nicht einseitig. Die Mentoring-Kommunikation beruht auf Gegenseitigkeit, so dass die Mentoren von den Erfahrungen ihrer Mentees durch Wissensaustausch profitieren können. Während beispielsweise die jüngere Generation, die an einem Karriereprogramm teilnimmt, die Älteren über die Trends in der Geschäftswelt und die verwendeten technologischen Methoden informieren kann, können die älteren Generationen ihre im Laufe der Jahre gesammelten Erfahrungen mit den neuen Generationen teilen. Da diese Programme auf Gegenseitigkeit beruhen, entsteht eine starke Bindung zwischen Mentoren und Mentees.

Die Teilnahme an einem Mentoring-Programm hat also nicht nur für den Mentee, sondern auch für den Mentor Vorteile. Die Beziehung zwischen Mentor und Mentee, die auf gegenseitigem Vertrauen und Vertraulichkeit beruht, erleichtert die Erreichung der Ziele, indem sie die Zusammenarbeit während des gesamten Mentoring-Prozesses fördert. Der Mentor ist nicht nur in erster Linie für den Mentoring-Prozess verantwortlich, sondern überträgt dem Mentee auch Verantwortung und überwacht die übertragenen Fähigkeiten und Erfahrungen. Das Mentoring-Programm, das in Zusammenarbeit mit dem Mentor durchgeführt wird, wird innerhalb des vorgegebenen Rahmens so organisiert, dass die Zielgruppe der Mentees die erwarteten Ergebnisse erzielen und zu ihrer Integration in die Gesellschaft beitragen kann.

1.5. References

1.6. Quiz

1. Welche der folgenden Aussagen drückt die Bedeutung von Mentorendiensten aus?

a. Mentoring-Dienste erleichtern den Prozess der Eingliederung in die Gesellschaft.

- b. Mentoring ist eine Methode des kooperativen Lernens.
- c. Das Mentoring-Programm ermöglicht es Menschen aus verschiedenen Kulturen, miteinander in Kontakt zu treten.
- d. Alle

2. Welche der folgenden Aussagen trifft nicht auf die Bedeutung des Mentorings für einen Mentor zu?

- a. Lob für den Mentor
- b. Gelegenheit für den Mentor, seine Fähigkeiten zu entwickeln
- c. Die Fähigkeit des Mentors, mit Innovationen Schritt zu halten
- d. Das Gefühl der Zufriedenheit des Mentors als Ergebnis der Bemühungen

3. Welche der folgenden Aussagen drückt die Bedeutung des Mentoring-Programms für die Mentees aus?

- a. Produktivität
- b. Fortschritte in der Karriere
- c. Erfahrung und Wissenszuwachs
- d. Alle

4. Welche der folgenden Eigenschaften sollten Mentoren nicht haben, um eine gesunde Beziehung zu ihren Mentees aufzubauen?

- a. Einfühlungsvermögen
- b. Ausführliches Reden über das Privatleben
- c. Professionalität bewahren
- d. Positives und negatives Feedback geben

5. Welche der folgenden Aussagen zum Feedback durch den Mentor ist falsch?

- a. Das Geben von Feedback stärkt das Selbstvertrauen des Mentees.
- b. Das Feedback sollte klar und deutlich formuliert werden.
- c. Nur negatives Feedback trägt zur Entwicklung des Mentees bei.
- d. Erwartete Verhaltensweisen treten aufgrund von nicht klar formuliertem Feedback nicht auf.

6. Welche der folgenden Eigenschaften sollte ein Mentor haben?

- a. Effizientes Zeitmanagement und Planung
- b. Fähigkeit zum aktiven Zuhören
- c. Offenheit für Unterschiede
- d. Alle

7. Da der Mentor die Hauptverantwortung für den gesamten Mentoring-Prozess trägt, sollte er auch den Mentees Verantwortung übertragen.

- a. Richtig
- b. Falsch

8. Welche der folgenden Aufgaben gehören zu den Aufgaben von Mentoren?

- a. Die Festlegung der Ziele des Mentoring-Programms
- b. Schaffung eines positiven Umfelds
- c. Aufbau der Beziehung zum Mentee auf gegenseitigem Vertrauen und Vertraulichkeit
- d. Alle

9. Welcher der folgenden Punkte ist einer der Punkte, auf die der Mentor während des Prozesses achten sollte?

- a. Keine Ratschläge erteilen oder bei persönlichen Problemen Partei ergreifen
- b. Den Mentees ein Beispiel geben
- c. Realistische Ziele setzen
- d. Schnell mit Ratschlägen eingreifen

10. Welcher der folgenden Punkte zählt zu den Vorteilen des Mentorings für den Mentor?

- a. Entwicklung von Problemlösungserfahrung
- b. Umgekehrte Mentoring-Erfahrung
- c. Förderung von Führungsqualitäten
- d. Alle

11. Welcher der folgenden Punkte zählt zu den Vorteilen von Mentoring für den Mentee?

- a. Das Kennenlernen der Kultur
- b. Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten

- c. Beruflicher Aufstieg
- d. Alle

12. Welche der folgenden Aussagen ist falsch?

- a. Mentoring ist ein einseitiger Prozess; nur der Mentor gibt Informationen an den Mentee weiter.
- b. Mentoring ist nicht einseitig; Mentoren können von den Erfahrungen der Mentees profitieren, indem sie diese mit ihnen teilen.
- c. Der bidirektionale Charakter des Mentoring schafft eine starke Bindung zwischen Mentoren und Mentees.
- d. Alle

1.7. Annex 1 - Quiz Antworten

Fragen	Antworten
Frage 1	d
Frage 2	a
Frage 3	d
Frage 4	b
Frage 5	c
Frage 6	d
Frage 7	a
Frage 8	d
Frage 9	d
Frage 10	d
Frage 11	d
Frage 12	a



Mentoring-Programm für Fachleute zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen in Form von Blended-Learning

MODUL 1- AKTIVITÄTEN

Mentoring-Methodik für Fachleute zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen

Umfassendes Ausbildungsmodell zur Unterstützung des Integrationsprozesses, zur Schaffung eines integrativen Umfelds und von Möglichkeiten für Immigrantinnen im Bereich des sozialen und beruflichen Lebens

COMO-TRAIN



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

Inhalt

1. Mentoring-Methodik für Fachleute zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen	3
1.1. Die Bedeutung des Mentorings	3
1.2. Persönlichkeit - Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen des Mentors zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen	4
1.3. Rollen und Verantwortlichkeiten des Mentors	5
1.4. Vorteile des Mentoring für Mentoren ("Fachleute") und Mentees ("Zuwanderinnen")	6

1. Mentoring-Methodik für Fachleute zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen

1.1. Die Bedeutung des Mentorings

Aktivität No. 1.1.	
MODUL	Mentoring-Methodik für Fachleute zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen
THEMA	Die Bedeutung des Mentorings
Titel der Aktivität	Warum ist Mentoring wichtig?
Pädagogisches Ziel	Verständnis für die Bedeutung von Mentoring
Zielgruppe	Fachleute
Dauer (in Minuten)	30 Minuten
Einstellungen	Klassenraum
Die Größe der Gruppe	10-12 Teilnehmer
Methode	Eins-zu-eins-Anwendung
Tools	Arbeitsblatt mit Wörtern zum Auswendiglernen, leeres Papier und Bleistift
Beschreibung der Aktivität	
Diese Aktivität dient dazu, die Bedeutung von Mentoring-Diensten für die Gemeinschaft, den Mentor und den Mentee zu verstehen. Bei der Erreichung eines Ziels bietet die Unterstützung durch jemanden, der mehr Erfahrung in diesem Bereich hat, einen zeitlichen und operativen Vorteil. Mentoring basiert auf der Zusammenarbeit zwischen dem Mentor und dem Mentee. In dieser Aktivität wird eine Übung durchgeführt, um die Bedeutung der Zusammenarbeit zu verdeutlichen.	

Die Hälfte der Gruppe nimmt an der Übung als Paar teil, die andere Hälfte als Einzelperson.

Teilen Sie die Teilnehmergruppe in gleich viele Gruppen ein. Bilden Sie aus der Hälfte der Gruppe Paare. Die andere Hälfte nimmt einzeln an der Veranstaltung teil.

Dreißig Wörter werden nach dem Zufallsprinzip für die Aktivität ausgewählt und schriftlich an alle Teilnehmer verteilt. Die Teilnehmer werden gebeten, sich eine Minute lang mit diesen Wörtern zu beschäftigen, und am Ende der Aktivität werden alle gebeten, die Wörter aufzuschreiben, an die sie sich erinnern.

Am Ende der Aktivität wird die Anzahl der Wörter, an die sich die Paare erinnern, insgesamt ausgewertet, und die einzelnen Teilnehmer werden individuell bewertet.

Anleitung für Lernende (Fachleute)

1. Der Gruppenleiter teilt die Gruppe in zwei gleiche Teile.
2. Die Hälfte der Gruppe wird gepaart. Die andere Hälfte nimmt einzeln an der Übung teil.
3. Arbeiten Sie 1 Minute lang an dem verteilten Wortpapier. Die Paare arbeiten zusammen, die Einzelteilnehmer arbeiten einzeln.
4. Nach einer Minute werden die Zettel wieder eingesammelt, und es wird eine Pause gemacht, indem eine Minute lang über andere Themen gesprochen wird.
5. Am Ende der Pause wird die Gesamtzahl der Wörter, die sich die Paare gemerkt haben, gemeinsam ausgewertet, und die Einzelteilnehmer werden einzeln bewertet.
6. Es wird diskutiert, ob es einen Unterschied in der Anzahl der Wörter gibt, an die sich die Teilnehmer in der Gruppe und die Einzelteilnehmer erinnern. Die Gründe für einen etwaigen Unterschied (falls vorhanden) zwischen den einzelnen und den gepaarten Gruppen werden ebenfalls erörtert. Diejenigen, die paarweise teilnehmen, werden gefragt, welche Methode sie beim Austausch der Wörter anwenden.

Zusammenfassung

Bei dieser Aktivität geht es vor allem darum, dass die Fachleute den Unterschied zwischen der Arbeit allein und der Arbeit mit einem Kollegen verstehen, um ein Ziel zu erreichen. Dabei wird die Bedeutung der Zusammenarbeit hervorgehoben, da diejenigen, die paarweise teilnehmen, sich mehr Wörter merken, indem sie sich gegenseitig helfen, als diejenigen, die einzeln teilnehmen.

1.2 Persönlichkeit - Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen des Mentors zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen

Aktivität No. 1.2.	
MODUL	Mentoring-Methodik für Fachleute zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen
THEMA	Persönlichkeit - Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen des Mentors zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen
Titel der Aktivität	Warum ist Mentoring wichtig?

Pädagogisches Ziel	Erforderliche Qualitäten des Mentors
Zielgruppe	Fachleute
Dauer (in Minuten)	30 Minuten
Einstellungen	Klassenraum
Die Größe der Gruppe	10-12 Teilnehmer
Methode	Rollenspiel
Tools	Stuhl und Stoppuhr (die Teilnehmer können ihre Handys benutzen)
Beschreibung der Aktivität	
<p>Diese Aktivität zielt darauf ab, zu zeigen, welche Eigenschaften von Mentoren für den Mentoring-Prozess wichtig sind. Diese Aktivität konzentriert sich auf bestimmte Eigenschaften (Zuhörfähigkeit, Feedback, positive Einstellung und Geduld). Bilden Sie eine Gruppe von Teilnehmern mit Paaren. Stellen Sie die Stühle im Klassenzimmer auf und bitten Sie die Teilnehmer, sich so zu setzen, dass sie sich gegenüberstehen. Die Paare wechseln sich als Sprecher und Zuhörer zu einem Thema ab, über das sie sprechen möchten. Der Zuhörer hört der anderen Person etwa 5 Minuten lang zu, ohne zu sprechen, und benutzt dabei nur Gesten und Gesichtsausdrücke. Anschließend äußert sich dieselbe Person etwa 5 Minuten lang als Sprecher zu der anderen Person. Am Ende der Übung geben sich die Partner gegenseitig Feedback zu mindestens drei Punkten. Das Feedback wird fortgesetzt, indem zuerst positive Aussagen, dann negative Kommentare und schließlich wieder positive Kommentare übermittelt werden. Am Ende der Übung diskutieren die Teilnehmer über Zuhörfähigkeiten, Feedback und Erfahrungen mit positivem/geduldigem Verhalten.</p>	
Anleitung für Lernende (Fachleute)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Teilnehmer werden mit anderen Mitgliedern gepaart. 2. Die gepaarten Teilnehmer sitzen auf gegenüberstehenden Stühlen. 3. Die gepaarten Teilnehmer werden zum Zuhörer und dann zum Sprecher zu einem Thema ihrer Wahl. 4. Einer der Teilnehmer des Paares hört seinem/ihrem Partner 5 Minuten lang zu und benutzt dabei nur seine/ihre Körpersprache, ohne ihn/sie zu unterbrechen. 5. Dann setzt dieselbe Person ihre Rolle als Sprecher/in für etwa 5 Minuten fort. 6. Geben Sie sich als Partner gegenseitig Feedback zu mindestens drei Aspekten Ihres Auftritts. 7. Passt euer Feedback so an, dass es positiv, negativ und wieder positiv ist. 8. Diskutiert am Ende der Übung eure Erfahrungen in der Klasse. 	
Zusammenfassung	
<p>Durch diese Aktivität haben die Mentoren die Möglichkeit, sich im Zuhören, im Feedback, in der positiven Einstellung und in der Geduld zu üben, die zu den wichtigsten Eigenschaften eines Mentors gehören sollten. Außerdem üben sie sich in der Selbsteinschätzung ihrer Leistung. Gleichzeitig können sie sich durch das Feedback, das sie sich gegenseitig geben, in dieser Hinsicht verbessern.</p>	

1.3. Rollen und Verantwortlichkeiten des Mentors

Aktivität No. 1.3.

MODUL	Mentoring-Methodik für Fachleute zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen
THEMA	Rollen und Verantwortlichkeiten des Mentors
Titel der Aktivität	Rollen und Verantwortlichkeiten des Mentors
Pädagogisches Ziel	Erforderliche Qualitäten des Mentors
Zielgruppe	Fachleute
Dauer (in Minuten)	60 Minuten
Einstellungen	Klassenraum
Die Größe der Gruppe	10-12 Teilnehmer
Methode	Eins-zu-eins-Anwendung
Tools	Bleistift und Papier

Beschreibung der Aktivität

Der Zweck dieser Aktivität ist es, die Verantwortlichkeiten zu verstehen, die Mentoren während des Mentoring-Prozesses übernehmen. Bitten Sie die Teilnehmer, sich in Gruppen aufzuteilen und ein Mentoring-Programm zu entwerfen, das Zuwanderinnen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz unterstützt. Wenn Sie das Programm beschreiben, bitten Sie zunächst darum, Ziele zu setzen. Fragen Sie dann, wie die Schritte zum Erreichen dieser Ziele geplant werden können. Bitten Sie um die Entwicklung von Erfolgs- und Fortschrittsmessungen in Bezug auf die Ziele, damit Sie den Erfolg des Programms messen können.

Anleitung für Lernende (Fachleute)

1. Bilden Sie Dreiergruppen.
2. Beschreiben Sie ein Mentorenprogramm für Zuwanderinnen, die einen Arbeitsplatz finden wollen.
3. Legen Sie zunächst die Ziele des Programms fest.
4. Beschreiben Sie die Pläne, die Sie zur Erreichung der Ziele ausarbeiten.
5. Nennen Sie die Kriterien, anhand derer Sie die Fortschritte der Zuwanderinnen im Rahmen des Programms messen werden.
6. Teilen Sie am Ende der Aktivität den von Ihnen erstellten Plan mit der Gruppe und besprechen Sie die Aufgaben des Mentors während des gesamten Prozesses.

Zusammenfassung

Während des Mentoring-Prozesses besteht die wichtigste Aufgabe eines Mentors darin, die Ziele für die Zielgruppe der Mentees festzulegen, ein geeignetes Programm zu erstellen und die Entwicklung der Mentees zu verfolgen. Durch diese Aktivität werden die Teilnehmer die Verantwortlichkeiten der Mentoren von der Planung des Programms bis zum Ende mit einer praktischen Studie erfahren.

1.4 Vorteile des Mentoring für Mentoren ("Fachleute") und Mentees ("Zuwanderinnen")

Aktivität No. 1.4.	
MODUL	Mentoring-Methodik für Fachleute zur Unterstützung der Integration von Zuwanderinnen
THEMA	Vorteile des Mentoring für Mentoren ("Fachleute") und Mentees ("Zuwanderinnen")
Titel der Aktivität	Vorteile von Mentoring
Pädagogisches Ziel	Verständnis der Vorteile von Mentoring für Mentor und Mentee
Zielgruppe	Fachleute
Dauer (in Minuten)	30 Minuten
Einstellungen	Klassenraum
Die Größe der Gruppe	10-12 Teilnehmer
Methode	Individuelle Beratung und Diskussion
Tools	Bleistift und Papier
Beschreibung der Aktivität	
<p>Diese Aktivität zielt darauf ab, die Themen anzusprechen, von denen sowohl Mentoren als auch Mentees während des Mentoring-Prozesses profitieren. Fordern Sie die Teilnehmer auf, über ein Thema nachzudenken, bei dem Zuwanderinnen Mentoring benötigen. Sie können zum Beispiel das Thema wählen, wie Zuwanderinnen einen Arbeitsplatz finden und aufgrund ihrer Fähigkeiten beruflich vorankommen. Diskutieren Sie, was Zuwanderinnen als Mentees von dem Mentoring-Programm profitieren können. Diskutieren Sie, welchen Nutzen die Mentorinnen aus dem Programm ziehen könnten.</p>	
Anleitung für Lernende (Fachleute)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bilden Sie Dreiergruppen. 2. Notieren Sie, welchen Nutzen das Mentoring-Programm für Zuwanderinnen den Mentees zu einem bestimmten Thema (z. B. Arbeitssuche) bringen wird. Welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen kann das Mentoring-Programm den Mentees vermitteln? 3. Achten Sie darauf, wie Mentoren im selben Programm von dem Programm profitieren können. Welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten kann das Mentoring-Programm vermitteln? 4. Teilen Sie Ihre Gruppennotizen mit der Klasse und diskutieren Sie die Gründe für die von Ihnen aufgeschriebenen Vorteile. 	
Zusammenfassung	
<p>Mentees, die Mentoring-Dienste in Anspruch nehmen, befinden sich in einer vorteilhaften Position, da sie sich während des gesamten Prozesses verbessern und an das gesellschaftliche Leben anpassen können. Andererseits ist die Tätigkeit eines Mentors eine wichtige Entwicklungs- und Lernerfahrung. Anderen beim Lernen zu helfen, ist eine der besten Möglichkeiten, die eigene</p>	

Lernerfahrung zu verbessern. Durch diese Aktivität werden die Teilnehmer die Vorteile des Mentoring-Programms für Mentoren und Mentees verstehen.