



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

## MODUL 5

### Traditionelle Mentoring-Dienste

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



Inhalt



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

5. Traditionelle Mentoring-Dienste	3
5.1. Die Wichtigkeit der Zielsetzung	3
5.2 Eins-zu-eins-Mentoring für Migrantinnen/Mentoring-Vereinbarung und Mentoring-Plan	5
5.3 Mentoring-Dienstleistungen für Gruppen	8
5.4. Bewertung des Erfolgs von Mentoring	11
5.5 Referenzen	13
5.6. Quiz	15
5.7. Annex 5 - Quiz Antworten	17

## 5. Traditionelle Mentoring-Dienste

### 5.1. Die Wichtigkeit der Zielsetzung

Mentoring ist eine wertvolle Unterstützung beim Lernen und bei der Bewältigung großer Veränderungen. Mentoring ist ein Prozess, bei dem eine ältere Person als Mentor fungiert und eine Vielzahl von Funktionen übernimmt, die die jungen Erwachsenen unterstützen, leiten, schützen, aufklären und beraten, damit sie ihre Arbeit effizient erledigen können (Allen, T.D., & Lentz, E. 2006, Arifeen, S.R., 2010).

Wenn es um Lernen und Entwicklung geht, unabhängig davon, ob es sich um persönliches oder berufliches Wachstum handelt, ist die Festlegung von Zielen ein entscheidender Faktor für den Erfolg. Mentoring-Beziehungen sind sowohl für Mentoren als auch für Mentees wertvoll, da sie Wissen und Weisheit austauschen und eine vertrauensvolle Beziehung aufbauen, die auf die Förderung der Entwicklung jedes Einzelnen ausgerichtet ist.

Bei der Festlegung von Zielen für Mentoring-Dienste müssen mehrere Faktoren berücksichtigt werden, um Klarheit, Relevanz und Messbarkeit zu gewährleisten. Bei der Festlegung von Mentoring-Zielen empfiehlt es sich, SMART-Ziele zu setzen.

#### **Was sind SMART-Ziele?**

Die Festlegung von Zielen kann sich zu Beginn einer Mentoring-Beziehung wie eine große Herausforderung anfühlen, ist aber, wenn sie einmal festgelegt ist, äußerst vorteilhaft, da sie der Mentoring-Reise Sinn und Richtung verleiht. **SMART-Ziele** sind ein gängiges Modell, das von Menschen auf der ganzen Welt verwendet wird. Es hilft dabei, Ziele zu setzen, die sinnvoll sind und es ermöglichen, echte Fortschritte zu sehen und zu erzielen.

SMART ist ein Akronym für **spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitlich begrenzt** (specific, measurable, achievable, relevant and time-bound) und sind alle Faktoren, die Sie bei der Formulierung von Zielen berücksichtigen sollten.



**Spezifisch:** Wenn es darum geht, Ziele zu formulieren, muss man zunächst sicherstellen, dass das Ziel spezifisch ist. So können Sie Ihre Bemühungen konzentrieren und haben ein klares Endziel vor Augen.

**Messbar:** Damit ein Ziel als SMART betrachtet werden kann, muss ein Messverfahren vorhanden sein. Damit ein Ziel erfolgreich ist, muss es messbar sein, so dass Sie den Fortschritt verfolgen können, motiviert bleiben und sich weiter engagieren können.

**Erreichbar:** In diesem Teil des Zielsetzungsprozesses ist es notwendig, einen kleinen Realitätscheck durchzuführen. Wir alle lieben es, uns selbst herauszufordern, aber einer der häufigsten Gründe, warum wir unsere Ziele nicht erreichen, ist, dass sie unerreichbar sind. Bei der Festlegung von Zielen muss man Dinge wie Fähigkeiten, Ressourcen, Zeitrahmen und andere Faktoren berücksichtigen, die sich auf das Ergebnis auswirken können.

**Relevant:** In diesem Schritt geht es um die Relevanz des Ziels als Ganzes. Es geht darum, einen Schritt zurückzutreten und herauszufinden, warum Sie sich das Ziel überhaupt setzen wollen. Hilft es Ihnen, Ihrem Hauptziel näher zu kommen? Ist es die Zeit und den Aufwand wert? Ist dies der richtige Zeitpunkt? Dies sind nur einige der Fragen, über die Sie nachdenken sollten, um sicherzustellen, dass Ihr Ziel relevant ist.

**Zeitgebunden:** Jedes erfolgreiche Ziel hat einen Zeitrahmen, sei es ein Jahr oder ein Monat, wir alle brauchen einen Zeitrahmen, auf den wir hinarbeiten. Jedes Ziel, das Sie sich setzen, muss ein Anfangs- und ein Enddatum haben. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Motivation sinkt und die Dringlichkeit, das betreffende Ziel zu erreichen, nachlässt. Auf diese Weise können Sie auch Ihre Ziele nach Prioritäten ordnen und feststellen, welche für Ihre derzeitige Situation am nützlichsten sind.

Mentoring ist ein gemeinschaftlicher Prozess, daher sollten Sie die Mentees in die Festlegung ihrer eigenen Ziele einbeziehen, um sicherzustellen, dass sie die Verantwortung übernehmen und sich engagieren. Wenn Sie diese Schritte befolgen, können wir sinnvolle und messbare Ziele für Mentoring-Dienste festlegen, die zum Wachstum und Erfolg der Mentees beitragen.

## 5.2 Eins-zu-eins-Mentoring für Migrantinnen/Mentoring-Vereinbarung und Mentoring-Plan

One-to-One-Mentoring, auch bekannt als individuelles Mentoring, ist eine Art von Mentoring-Beziehung, bei der ein Mentor einem einzelnen Mentee Anleitung, Unterstützung und Wissen bietet. Bei diesem Format treffen sich Mentor und Mentee regelmäßig, entweder persönlich oder über verschiedene Kommunikationskanäle wie Telefonanrufe, Videokonferenzen oder E-Mails.

Ziel des One-to-One-Mentoring ist es, eine enge, persönliche Verbindung zwischen Mentor und Mentee aufzubauen, die ein hohes Maß an Vertrauen, gegenseitigem Verständnis und individueller Unterstützung ermöglicht. Dieser personalisierte Ansatz ermöglicht es dem Mentor, auf die spezifischen Bedürfnisse, Ziele und Herausforderungen des Mentees einzugehen, und zwar auf maßgeschneiderte und gezielte Weise.

Eins-zu-eins-Mentoring weist in der Regel die folgenden Merkmale auf:

1. **Individuelle Aufmerksamkeit:** Der Mentor konzentriert sich ausschließlich auf einen Mentee und widmet ihm Zeit und Mühe, um dessen besondere Umstände, Stärken, Schwächen und Wünsche zu verstehen.

2. **Zielgerichtet:** Die Mentoring-Beziehung orientiert sich an den spezifischen Zielen des Mentees, die sich auf die berufliche Entwicklung, den Erwerb von Fähigkeiten, das persönliche Wachstum oder einen anderen Bereich beziehen können, in dem der Mentee Orientierung sucht.

3. **Vertraulichkeit:** Ein One-to-One-Mentoring ist oft mit einem hohen Maß an Vertrauen verbunden, und die Mentoren gewährleisten die Vertraulichkeit der Gespräche und Informationen, die während der Mentoring-Sitzungen ausgetauscht werden.

4. **Persönliche Beratung:** Mentoren bieten persönliche Beratung, Einblicke und Ressourcen, um dem Mentee zu helfen, Herausforderungen zu bewältigen, neue Fähigkeiten zu entwickeln, fundierte Entscheidungen zu treffen und die gewünschten Ergebnisse zu erreichen.

5. **Regelmäßige Interaktionen:** Mentor und Mentee tauschen sich häufig und kontinuierlich aus, um die Dynamik aufrechtzuerhalten, den Fortschritt zu bewerten, Feedback zu geben und Fragen oder Bedenken zu klären.

6. **Unterstützende Beziehung:** Der Mentor fungiert als unterstützender Resonanzboden, der Ermutigung, Motivation und konstruktives Feedback bietet. Er kann seine eigenen Erfahrungen, Sichtweisen und Erkenntnisse mit dem Mentee teilen.

7. **Mentee-gesteuert:** Während der Mentor Anleitung und Fachwissen bietet, übernimmt der Mentee eine aktive Rolle in seiner eigenen Entwicklung, indem er sich Ziele setzt, Rat sucht und die Erkenntnisse des Mentors auf seine spezielle Situation anwendet.

One-to-One-Mentoring kann sehr effektiv sein, um persönliches und berufliches Wachstum zu fördern, indem es dem Mentee eine Vertrauensperson, eine Inspirationsquelle und einen Wegweiser auf dem Weg zur Erreichung seiner Ziele bietet. Der intime Charakter dieses Mentoring-Formats ermöglicht eine maßgeschneiderte Beratung und das Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse des Mentees, was zu transformativen Ergebnissen führen kann.

Eine Mentoring-Beziehung ist schwer aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Sowohl der Mentor als auch der Mentee haben einen vollen Terminkalender mit persönlichen Projekten, Arbeit und Selbstverwirklichungsmöglichkeiten.

Dies wirft die Frage auf: Wie kann Mentoring funktionieren? Wie lassen sich effiziente Mentoring-Beziehungen aufbauen, wenn wir so wenig Zeit haben?

**Ein Mentoring-Plan**, auch bekannt als Mentoring-Vereinbarung oder Mentoring-Aktionsplan, ist ein Dokument, das die spezifischen Aktivitäten, Meilensteine und Zeitvorgaben für eine Mentoring-Beziehung festlegt. Er dient sowohl dem Mentor als auch dem Mentee als Fahrplan oder Leitfaden, um die Ziele des Mentees zu erreichen.

**Eine Mentoring-Vereinbarung/ein Plan** hilft bei der Beantwortung dieser Fragen. Indem sie eine solide Grundlage für die Beziehung schafft, kann diese wachsen und sich festigen.



Mentoring-Vereinbarungen sind Dokumente, in denen Mentor und Mentee ihre Verpflichtungen festhalten können. Sie gelten für die gesamte Dauer der Zusammenarbeit.

Eine Vereinbarung ist kein bloßes Stück Papier, sondern das Fundament, das die Mentoring-Beziehung trägt. Hier sind einige ihrer Vorteile:

- **Legt klare Erwartungen fest:** Diese Vereinbarungen umreißen die Anforderungen an jede Partei. Sie müssen die Erwartungen festlegen und die Parteien für ihre Verantwortlichkeiten zur Rechenschaft ziehen. Sie hilft, die Bereiche zu identifizieren, in denen beide zusätzliche Unterstützung benötigen.
- **Stellt eine ehrliche Kommunikation her:** Jeder Mentor muss festlegen, wie die Kommunikation ablaufen soll. Dazu gehört auch die Wahl der Kanäle, die zu einem reibungslosen Kommunikationsfluss beitragen müssen.
- **Legt Fristen und Ziele fest:** Legen Sie die Ziele des Mentees fest. Stellen Sie sicher, dass Sie Ziele und Zeitrahmen festlegen, damit Sie die Leistung verfolgen können. Wenn Sie Erfolg haben wollen, müssen Sie wissen, wie dieser aussieht.

Eine Mentoring-Beziehung erfordert Zeit und Hingabe, damit sie funktioniert. Beide Parteien werden ihre eigenen, unabhängigen Zeitpläne haben, die sie miteinander in Einklang bringen müssen. Eine Mentoring-Vereinbarung kann ein Gleichgewicht schaffen, strukturierte Treffen etablieren und Zeitverschwendung vermeiden.

**Was sollte in Vereinbarungen enthalten sein?**



Zunächst müssen Sie die Voraussetzungen schaffen:

- Zeitpläne
- Planung
- Ziele
- Fertigkeiten

Um den Prozess zu vereinfachen, könnten einige Vorlagen mit den entsprechenden Abschnitten erstellt und dann mit den Details ausgefüllt werden.

Der Mentoring-Plan ist ein dynamisches Dokument, das während der gesamten Mentoring-Beziehung als Referenz und Leitfaden dient. Er hilft sowohl dem Mentor als auch dem Mentee, sich auf die Ziele des Mentees zu konzentrieren, dafür einzustehen und sie zu verwirklichen. Die regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung des Plans ermöglichen eine fortlaufende Bewertung, Rückmeldung und Anpassung, um die Effektivität der Mentoring-Beziehung zu maximieren.

### 5.3 Mentoring-Dienstleistungen für Gruppen

Beim Gruppen-Mentoring wird im Gegensatz zum Einzel-Mentoring eine Gruppe von Personen gleichzeitig unterstützt und angeleitet. Es bringt einen Mentor und eine Gruppe von Mentees zusammen, die gemeinsame Interessen, Ziele oder Bedürfnisse haben, und schafft so ein unterstützendes Lernumfeld, in dem die Teilnehmer von den gemeinsamen Erkenntnissen und Erfahrungen profitieren können. Gruppen-Mentoring kann in verschiedenen Formen stattfinden, z. B. in Form von Workshops, Schulungen, Seminaren oder regelmäßigen Gruppentreffen.

Gruppen-Mentoring ist eine flexible Variante des traditionellen Mentorings, mit allen zusätzlichen Vorteilen. Bei dieser Mentoring-Methode arbeiten in der Regel 1-2 Mentoren mit einer Gruppe von mehr als 5 Mentees zusammen, um gemeinsam zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Der häufigste Zweck dieser Mentoring-Gruppen besteht darin, den Mentees dabei zu helfen, sich Entwicklungsziele zu setzen und gleichzeitig Wissen zu erwerben, und sie werden häufig eingesetzt, wenn während des Onboarding-Prozesses nicht die erforderliche Anzahl von Mentoren zur Verfügung steht.

**Diese Art von Mentoring zeichnet sich häufig durch folgende Merkmale aus:**

- Die Mentees haben ein bestimmtes Ziel (z. B. lernen, wie man eine bestimmte Software benutzt).
- Die Mentees in der Gruppe sind verpflichtet, das Lernen und die Entwicklung der anderen Gruppenmitglieder zu unterstützen.
- Alle Mitglieder treffen sich zur gleichen Zeit, um das Thema zu besprechen.
- Die Mentees sind für ihr eigenes Lernen verantwortlich und rechenschaftspflichtig.

Ähnlich wie das "traditionelle" Mentoring ist das Gruppen-Mentoring für die beteiligten Mentoren und Mentees von Vorteil:

- Es erfordert weniger Ressourcen als 1-zu-1-Mentoring.
- Mentees und Mentoren können Feedback von mehr Personen erhalten.
- Kommunikations- und Teamworkfähigkeiten können in einer Gruppe effektiver verbessert werden.
- Mentoring in der Gruppe eröffnet den Gruppenmitgliedern die Möglichkeit, sich auf mehreren Ebenen mit Wissen und Erfahrung auseinanderzusetzen.
- Es stehen zahlreiche Quellen der Unterstützung zur Verfügung.
- Durch die Arbeit in der Gruppe können sich die Mentees untereinander verbinden und ein Netzwerk aufbauen.
- Durch die größere Vielfalt in den Gruppen kann eine andere Perspektive eingenommen werden, und die Mitglieder können ein tieferes Wissen und einen besseren Einblick in die Vielfalt als Ganzes gewinnen.
- Gruppen können ein Gefühl der Gemeinschaft schaffen. Mentees fühlen sich in der Regel wohler

Gruppen-Mentoring kann verschiedene Formen annehmen, z. B. Workshops, Schulungen, Seminare oder laufende Gruppentreffen:

1. **Gruppendynamik:** Gruppen-Mentoring nutzt die Dynamik einer kollektiven Lernumgebung. Mentees haben die Möglichkeit, sich mit Gleichaltrigen auszutauschen, von den Erfahrungen der anderen zu lernen und ein unterstützendes Netzwerk aufzubauen. Das Gruppenumfeld fördert die Zusammenarbeit, den Ideenaustausch und die Entwicklung zwischenmenschlicher Fähigkeiten.
2. **Anleitung durch einen Mentor:** Ein Mentor oder mehrere Mentoren leiten die Gruppen-Mentoring-Sitzungen und bieten den Mentees Anleitung, Fachwissen und Unterstützung. Sie bieten Einblicke, beantworten Fragen, moderieren Diskussionen und geben den Mentees Orientierung, damit sie ihre individuellen und gemeinsamen Ziele erreichen können.
3. **Lernen unter Gleichen:** Das Gruppen-Mentoring fördert das Peer-Learning, bei dem die Mentees von den Perspektiven, Herausforderungen und Erfolgen der anderen lernen. Sie können Wissen austauschen, Feedback geben und sich gegenseitig unterstützen, wodurch ein reichhaltiges Lernumfeld entsteht, das über die Mentor-Mentee-Beziehung hinausgeht.
4. **Gemeinsame Ziele und Interessen:** Beim Gruppen-Mentoring kommen in der Regel Personen zusammen, die gemeinsame Ziele, Interessen oder Schwerpunkte haben. Dieser gemeinsame Kontext ermöglicht gezielte Diskussionen und Aktivitäten, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Gruppenmitglieder abgestimmt sind.
5. **Entwicklung von Fertigkeiten:** Gruppen-Mentoring-Dienste konzentrieren sich häufig auf die Entwicklung spezifischer Fähigkeiten oder Kompetenzen, die für die Ziele der Gruppe relevant sind. Der Mentor fördert Aktivitäten zum Aufbau von Fähigkeiten, stellt Ressourcen zur Verfügung und bietet Anleitung, damit die Mentees ihre Fähigkeiten verbessern können.
6. **Vernetzungsmöglichkeiten:** Das Gruppen-Mentoring bietet den Teilnehmern Möglichkeiten zur Vernetzung. Mentees können Kontakte knüpfen, ihre beruflichen Netzwerke erweitern und von den vielfältigen Erfahrungen und Hintergründen ihrer Kollegen und Mentoren lernen.
7. **Effiziente Nutzung von Ressourcen:** Gruppen-Mentoring ermöglicht eine effiziente Nutzung der Mentoring-Ressourcen, da die Zeit und das Fachwissen des Mentors mehreren Mentees gleichzeitig zugutekommen können. Es kann besonders nützlich sein, wenn eine

große Nachfrage nach Mentoring besteht oder wenn eine Gruppe von Personen gemeinsame Herausforderungen und Ziele anstrebt.

8. **Gesteigerte Motivation und Verantwortlichkeit:** Das Gruppenumfeld fördert die Motivation und Verantwortlichkeit der Mentees. Wenn man die Fortschritte und Erfolge der anderen sieht, kann man sich inspirieren und motivieren, auf seine Ziele hinzuarbeiten. Die Gruppenmitglieder können sich auch gegenseitig zur Rechenschaft ziehen, wenn sie Maßnahmen ergreifen und Fortschritte erzielen.

Gruppen-Mentoring kann besonders in Bildungseinrichtungen, Berufsverbänden, Unternehmen oder Gemeindeorganisationen von Vorteil sein, wenn mehrere Personen gleichzeitig betreut werden müssen. Es bietet ein gemeinschaftliches und unterstützendes Lernumfeld, das zu mehr persönlichem Wachstum, Kompetenzentwicklung und besseren Erfolgchancen führen kann.

#### 5.4. Bewertung des Erfolgs von Mentoring



Die Evaluierung des Erfolgs von Mentoring ist von entscheidender Bedeutung, um die Effektivität des Mentoring-Programms zu bewerten und Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln. Der Evaluierungsprozess umfasst in der Regel sowohl die Messung der kurzfristigen als auch der langfristigen Ergebnisse der Mentoring-Beziehung.

Das Erreichen von SMART-Zielen in jeder Mentorenschaft ist ein Indikator dafür, dass die Beziehungen gut verlaufen und Ihre Mentees lernen und sich weiterentwickeln. Beides sind Anzeichen für den Erfolg des Mentorings.

1. **Erreichen der Ziele:** Beurteilen Sie, ob der Mentee die zu Beginn der Mentoring-Beziehung festgelegten Ziele und Vorgaben erreicht hat. Dies kann durch Selbsteinschätzung, Feedback des Mentees und den Vergleich des aktuellen Zustands des Mentees mit seinen ursprünglichen Zielen geschehen.
2. **Leistungsverbesserung:** Messung der Leistungsverbesserung des Mentees, unabhängig davon, ob sie sich auf bestimmte Fähigkeiten, die Arbeitsleistung, akademische Leistungen oder die persönliche Entwicklung bezieht. Dies kann durch Selbsteinschätzung, Feedback von Vorgesetzten oder Lehrern oder durch objektive Leistungskennzahlen geschehen.
3. **Erwerb von Wissen und Fähigkeiten:** Bewerten Sie, ob der Mentee durch die Mentoring-Beziehung neue Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat. Dies kann anhand von Tests, Quizfragen, Demonstrationen oder Selbstauskünften des Mentees beurteilt werden.
4. **Veränderungen im Verhalten:** Achten Sie auf Veränderungen im Verhalten, in den Einstellungen und in der Denkweise des Mentees. Stellen Sie fest, ob der Mentee positive Veränderungen in Bereichen wie Selbstvertrauen, Kommunikationsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit oder Führungsqualitäten gezeigt hat. Dies kann durch Selbsteinschätzung, Feedback von anderen oder durch Beobachtung durch den Mentor oder Programmkoordinator beurteilt werden.
5. **Zufriedenheit des Mentees:** Sammeln Sie Feedback vom Mentee, um seine Zufriedenheit mit der Mentoring-Erfahrung zu bewerten. Nutzen Sie Umfragen, Interviews oder Fokusgruppen, um zu erfahren, wie sie die Mentoring-Beziehung, die erhaltene Unterstützung und die allgemeinen Auswirkungen auf ihre Entwicklung wahrnehmen.
6. **Feedback der Mentoren:** Holen Sie Feedback von den Mentoren ein, um ihre Wahrnehmung der Fortschritte und der Entwicklung des Mentees zu bewerten. Die Mentoren können Einblicke in die Entwicklung des Mentees, ihre eigenen Erfahrungen als Mentor und etwaige Herausforderungen oder Erfolge während des Mentoring-Prozesses geben.

7. **Langfristige Auswirkungen:** Berücksichtigen Sie die langfristigen Auswirkungen der Mentoring-Beziehung. Beurteilen Sie, ob der Mentee das Gelernte und die Erfahrungen aus der Mentoring-Beziehung auch nach der formalen Mentoring-Phase anwendet. Die langfristigen Auswirkungen können durch Nachbefragungen oder Interviews, die einige Monate oder Jahre nach dem Mentoring-Programm durchgeführt werden, beurteilt werden.

8. **Organisatorische oder akademische Metriken:** Falls zutreffend, bewerten Sie, ob das Mentoring-Programm Auswirkungen auf organisatorische oder akademische Messgrößen hatte. Dazu können Faktoren wie eine höhere Mitarbeiterbindung, bessere Abschlussquoten, eine bessere Teamleistung oder eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit gehören.

9. **Qualitatives Feedback:** Sammeln Sie zusätzlich zu den quantitativen Messwerten auch qualitatives Feedback von Mentees und Mentoren. Dies kann wertvolle Einblicke in den Mentoring-Prozess geben, einschließlich Stärken, verbesserungswürdige Bereiche und Aussagen über die Wirkung des Mentoring-Programms.

10. **Kontinuierliche Verbesserung:** Nutzen Sie die Evaluierungsergebnisse, um Verbesserungsmöglichkeiten für das Mentoring-Programm zu ermitteln. Berücksichtigen Sie das Feedback, um Anpassungen vorzunehmen, das Programm zu verfeinern und die Mentoring-Erfahrung für zukünftige Teilnehmer zu verbessern.

Durch die Verwendung einer Kombination aus quantitativen und qualitativen Maßnahmen, Feedback von Mentees und Mentoren und die Konzentration auf kurz- und langfristige Ergebnisse kann der Evaluierungsprozess wertvolle Erkenntnisse über den Erfolg und die Wirksamkeit des Mentoring-Programms liefern.

## 5.5 Referenzen

Allen, T.D., & Lentz, E. (2006). Career success outcomes associated with mentoring others: A comparison of mentors and non mentors. *Journal of Career Development, 32*(3), 272–285.

Arifeen, S.R. (2010). The significance of mentoring and its repercussions on the advancement of professional, managerial women in Pakistan. *Global Business Review*, 11(2), 221–238.

Beller, T., Hoffmeister-Schönfelder, G. (2016) Mentoring - im Tandem zum Erfolg: Das Standardwerk für Mentoren, Mentees und Personalentwickler. Gabal

Höppel, D. [Hrsg.] (2016): Aufwind mit Mentoring. Wirksamkeit von Mentoring-Projekten zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft. Nomos, Baden-Baden.

Kurmeyer, Christine (2012): Mentoring. Weibliche Professionalität im Aufbruch. Springer VS / Forschung, Wiesbaden.

Havenith, Eva, Ilse Martin & Ulrike Petersen (2003): Mentoring-Programme erfolgreich implementieren. Ein Handbuch für die außeruniversitäre Forschung. CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität, Bonn.

## 5.6. Quiz

### 1. Warum ist es wichtig, sich ein Ziel für Mentoring-Dienste zu setzen?

- a. Ziele zu setzen ist gerade für einen Mentor wichtig.
- b. Das Setzen von Zielen ist ein wichtiger Faktor für den Erfolg.
- c. Das Setzen von Zielen ist nur für Mentees wichtig.
- d. Alle der oben genannten Punkte

### 2. Was sind SMART-Ziele?

- a. SMART steht für spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitgebunden.
- b. SMART ist spezifisch, nicht messbar, erreichbar, nicht relevant und zeitlich gebunden.
- c. SMART ist international, messbar, erreichbar, relevant und zeitlich gebunden.
- d. Alle der oben genannten Punkte

### 3. Was ist der Zweck des One-to-One-Mentoring?

- a. Eine enge Verbindung zwischen dem Mentor und dem Mentee.
- b. Vertrauen und gegenseitiges Verständnis zwischen Mentor und Mentee.
- c. Individuelle Unterstützung zwischen Mentor und Mentee.
- d. Alle der oben genannten Punkte

### 4. Was beinhaltet One-to-One-Mentoring?

- a. Unterstützende Beziehung, regelmäßige Interaktion, persönliche Beratung
- b. Zielerorientierung, individuelle Aufmerksamkeit, Phantasie
- c. Gemeinsame Ziele, seltene Interaktion, gutes Verhalten.
- d. Gutes Verhalten, individuelle Aufmerksamkeit

### 5. Was ist eine Mentorenvereinbarung?

- a. Eine Verpflichtung zwischen dem Mentor und dem Mentee
- b. Die gesamte Dauer der gemeinsamen Arbeit
- c. Es unterstützt die Mentoring-Beziehung.

d. Alle der oben genannten Punkte

**6. Was sind die Vorteile eines Mentoring-Plans?**

- a. Legt klare Erwartungen fest
- b. Etabliert eine ehrliche Kommunikation
- c. Legt Fristen und Ziele fest
- d. Alle der oben genannten Punkte

**7. Diese Art von Mentoring ist oft gekennzeichnet durch:**

- a. Die Mentees haben ein gemeinsames Ziel
- b. Die Mentees in der Gruppe sind verpflichtet, das Lernen und die Entwicklung der anderen Gruppenmitglieder zu unterstützen.
- c. Alle Mitglieder treffen sich zur gleichen Zeit, um das Thema zu besprechen.
- d. Alle der oben genannten Punkte

**8. Beim Gruppen-Mentoring wird im Gegensatz zum Einzel-Mentoring eine Gruppe von Personen gleichzeitig unterstützt und angeleitet.**

- a. Richtig
- b. Falsch

**9. Gruppen-Mentoring kann verschiedene Formen annehmen, z. B. Workshops, Schulungen, Seminare oder laufende Gruppentreffen:**

- a. Gruppendynamik, gemeinsame Ziele und Interessen
- b. Anleitung durch den Mentor, Entwicklung von Fähigkeiten, effiziente Nutzung von Ressourcen
- c. Peer-Learning, Möglichkeiten zur Vernetzung, erhöhte Motivation und Verantwortlichkeit
- d. Alle der oben genannten Punkte.

**10. Die Evaluierung des Erfolgs von Mentoring ist nicht wichtig, um die Wirksamkeit des Mentoring-Programms zu bewerten und Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln.**

- a. Richtig
- b. Falsch

**11. Was sind Anzeichen für den Erfolg von Mentoring?**

- a. Zielerreichung, Leistungsverbesserung, qualitatives Feedback
- b. Erwerb von Wissen und Fähigkeiten, Verhaltensänderungen
- c. Zufriedenheit des Mentees, Feedback des Mentors, langfristige Auswirkungen, kontinuierliche Verbesserung
- d. Alle der oben genannten Punkte

**12. Durch die Verwendung einer Kombination aus quantitativen und qualitativen Maßnahmen, Feedback von Mentees und Mentoren und die Konzentration auf kurz- und langfristige Ergebnisse kann der Evaluierungsprozess wertvolle Einblicke in den Erfolg und die Wirksamkeit des Mentoring-Programms liefern.**

- a. Richtig
- b. Falsch

5.7. Annex 5 - Quiz Antworten

<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
Frage 1	b
Frage 2	a
Frage 3	d
Frage 4	a
Frage 5	d
Frage 6	d
Frage 7	d
Frage 8	a
Frage 9	d
Frage 10	b

Frage 11	d
Frage 12	a



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

## **MODUL 5 - AKTIVITÄTEN**

### **Traditionelle Mentoring-Dienste**

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

5. Traditionelle Mentoring-Dienste	3
5.1 Die Wichtigkeit der Zielsetzung	3
5.2 Eins-zu-eins-Mentoring für Migrantinnen/Mentoring-Vereinbarung und Mentoring-Plan	4
5.3 Mentoring-Dienste für Gruppen	5
5.4. Bewertung des Erfolgs von Mentoring	6

## 5. Traditionelle Mentoring-Dienste

### 5.1 Die Wichtigkeit der Zielsetzung

<b>Aktivität No. 5.1.</b>	
<b>MODUL</b>	Traditionelle Mentoring-Dienste
<b>Thema</b>	Die Wichtigkeit der Zielsetzung
<b>Titel der Aktivität</b>	Diskussion, Fallstudienmethode
<b>Pädagogisches Ziel</b>	Mentoren diskutieren über die Bedeutung der Zielsetzung
<b>Zielgruppe</b>	Fachleute
<b>Dauer (in Minuten)</b>	60 Minuten
<b>Einstellungen</b>	Klassenraum
<b>Größe der Gruppe</b>	10-12 Teilnehmer
<b>Methode</b>	Fallstudie, Diskussion
<b>Tools</b>	Papier, Stift
<b>Beschreibung der Tätigkeit</b>	
<p>Das Ziel der Aktivität ist es, die Bedeutung der Zielsetzung zu verstehen und ein Ziel für bestimmte Probleme mit der SMART-Methode zu setzen.</p> <p>Die Mitglieder der Gruppe bilden Paare. Es wird eine bestimmte Fallstudie gegeben und die Gruppe muss sich Ziele setzen, um das Problem zu lösen, das in der Fallstudie angegeben ist. Das Ziel muss nach der SMART-Methode festgelegt werden: spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitlich begrenzt, wobei alle Faktoren bei der Festlegung der Ziele berücksichtigt werden sollten.</p>	
<b>Text der Anleitung für Lernende (Fachleute)</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bilden Sie Paare.</li><li>2. Machen Sie sich mit dem Fall vertraut.</li><li>3. Setzen Sie Ziele nach SMART.</li><li>4. Setzen Sie sich Ziele entsprechend der Fallstudie.</li><li>5. Vergleich der Ziele mit anderen Gruppen</li></ol>	
<b>Zusammenfassung</b>	

Diese Übung hilft Mentoren, über die Bedeutung der Zielsetzung nach SMART nachzudenken. Mentor zu sein ist eine wichtige Entwicklungs- und Lernerfahrung. Anderen beim Lernen zu helfen, ist eine der besten Möglichkeiten, um Erfahrungen aus erster Hand zu sammeln.

## 5.2 Eins-zu-eins-Mentoring für Migrantinnen/Mentoring-Vereinbarung und Mentoring-Plan

<b>Aktivität No. 5.2.</b>	
<b>MODUL</b>	Traditionelle Mentoring-Dienste
<b>THEMA</b>	Eins-zu-eins-Mentoring für Migrantinnen/Mentoring-Vereinbarung und Mentoring-Plan
<b>Titel der Aktivität</b>	Erstellung eines Mentoring-Plans
<b>Pädagogisches Ziel</b>	Üben der Erstellung eines Betreuungsplans nach einem vorgegebenen Studienfall
<b>Zielgruppe</b>	Fachleute
<b>Dauer (in Minuten)</b>	60 Minuten
<b>Einstellungen</b>	Klassenraum
<b>Größe der Gruppe</b>	10-12 Teilnehmer
<b>Methode</b>	Verarbeitung durch persönliche Erfahrung
<b>Tools</b>	Papier, Stift
<b>Beschreibung der Tätigkeit</b>	
<p>Die Mitglieder werden in Gruppen eingeteilt. Anhand eines bestimmten Falls schreibt jede Gruppe die Ziele auf. Dann sollte der Aktionsplan festlegen, wie genau das Ziel erreicht werden soll. Der Mentoring-Plan sollte klare Erwartungen festlegen: In diesen Vereinbarungen werden die Anforderungen an jede Partei (Mentor und Mentee) beschrieben. Er muss die Erwartungen festlegen und die Parteien für ihre Verantwortlichkeiten zur Rechenschaft ziehen. Er hilft, die Bereiche zu identifizieren, in denen beide zusätzliche Unterstützung benötigen.</p> <p>Etablieren Sie eine ehrliche Kommunikation: Jeder Mentor muss festlegen, wie die Kommunikation ablaufen soll. Dazu gehört auch die Wahl der Kanäle, die zu einem reibungslosen Kommunikationsfluss beitragen müssen.</p> <p>Legen Sie Fristen und Ziele fest.</p> <p>Auch der Vereinbarungsplan sollte besprochen werden: Mentoring setzt ein hohes Maß an Vertrauen voraus, und die Mentoren gewährleisten die Vertraulichkeit der Gespräche und Informationen, die während der Mentoring-Sitzungen ausgetauscht werden.</p>	
<b>Text der Anleitung für Lernende (Fachleute)</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bilden Sie Paare</li> <li>2. Machen Sie sich mit dem Studienfall vertraut.</li> </ol>	

3. Machen Sie sich mit den gesetzten Zielen nach SMART vertraut.
4. Legen Sie den Mentoring-Plan fest.
5. Besprechung der Mentoring-Vereinbarung.

### Zusammenfassung

Durch ihre eigenen Erfahrungen lernen die Mentoren, sich selbst zu ermutigen, realistische Mentoring-Pläne mit realistischen Zielvorgaben aufzustellen. Diese Aufgabe kann auch vom Mentor mit den Mentees, in diesem Fall mit Migrantinnen, durchgeführt werden. Mentorin zu sein ist eine wichtige Entwicklungs- und Lernerfahrung.

## 5.3 Mentoring-Dienste für Gruppen

### Aktivität No. 5.3.

<b>MODUL</b>	Traditionelle Mentoring-Dienste
<b>THEMA</b>	Mentoring-Dienste für Gruppen
<b>Titel der Aktivität</b>	Erwerb von Gruppen-Mentoring
<b>Pädagogisches Ziel</b>	Zusammenarbeit mit anderen Mentoren üben
<b>Zielgruppe</b>	Fachleute
<b>Dauer (in Minuten)</b>	0 Minuten
<b>Einstellungen</b>	Klassenraum
<b>Größe der Gruppe</b>	10-12 Teilnehmer
<b>Methode</b>	Zuhören, Verstehen, Aufmerksamkeit
<b>Tools</b>	--
<b>Beschreibung der Tätigkeit</b>	
<p>Die Teilnehmer werden in zwei Gruppen aufgeteilt. Die Gruppen wählen gemeinsam ein Thema aus (z. B. Integration in die Gesellschaft, Arbeitssuche), an dem sie mit Migrantinnen arbeiten werden. Die Gruppe besteht aus zwei Mentoren und einer Gruppe von mehr als drei Mentees, die zusammenarbeiten, um zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Ziel der Übung ist es, dass die Mentorin/der Mentor die Erfahrung macht, wie es ist, den Standpunkt der anderen Person zu akzeptieren und ihre/seine eigenen Meinungen und Werte in den Hintergrund zu stellen.</p>	
<b>Text der Anleitung für Lernende (Fachleute)</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bilden Sie eine Gruppe von 5 Mitgliedern. Zwei werden Mentoren und drei Mentees sein.</li> <li>2. Finden Sie ein Thema, an dem gearbeitet werden soll.</li> <li>3. Legen Sie gemeinsam in der Gruppe Ziele fest. Verwenden Sie die SMART-Methode.</li> <li>4. Treffen Sie gemeinsam eine Mentoring-Vereinbarung.</li> <li>5. Legen Sie einen Mentoring-Plan fest.</li> <li>6. Beginnen Sie mit der Arbeit an dem ausgewählten Thema.</li> <li>7. Tauschen Sie nach 30 Minuten die Rollen.</li> </ol>	

## Zusammenfassung

Gruppen-Mentoring bringt einen Mentor und eine Gruppe von Mentees zusammen, die gemeinsame Interessen, Ziele oder Bedürfnisse haben. So entsteht ein unterstützendes Lernumfeld, in dem die Teilnehmer von den gemeinsamen Erkenntnissen und Erfahrungen profitieren können.

Die Tätigkeit eines Mentors ist eine wichtige Entwicklungs- und Lernerfahrung. Anderen beim Lernen zu helfen, ist eine der besten Möglichkeiten, Erfahrungen aus erster Hand zu sammeln.

## 5.4. Bewertung des Erfolgs von Mentoring

Aktivität No. 5.4.	
<b>MODUL</b>	Traditionelle Mentoring-Dienste
<b>THEMA</b>	Bewertung des Erfolgs von Mentoring
<b>Titel der Aktivität</b>	<b>Zielorientierte Bewertungen</b> messen, ob die Ziele erreicht wurden (wir empfehlen S.M.A.R.T.-Ziele). <b>Prozessbasierte Evaluierungen</b> analysieren Stärken und Schwächen. <b>Die ergebnisorientierte Bewertung</b> misst die Ergebnisse.
<b>Pädagogisches Ziel</b>	Einübung von Bewertungsmethoden.
<b>Zielgruppe</b>	Fachleute
<b>Dauer (in Minuten)</b>	30 Minuten
<b>Einstellungen</b>	Klassenraum
<b>Größe der Gruppe</b>	10-12 Teilnehmer
<b>Methode</b>	Verarbeitung durch persönliche Erfahrung
<b>Tools</b>	--
Beschreibung der Tätigkeit	
<p>Das Ziel der Übung ist es, dass die Mentoren ihren eigenen Mentoring-Prozess und den ihrer Kollegen bewerten.</p> <p>Die Teilnehmer bilden kleine Gruppen. Die Mentoren diskutieren die gesetzten Ziele (nach der SMART-Methode) für ein ausgewähltes Thema. Die Mentoren besprechen den Mentoring-Plan. Die Teilnehmer bewerten die Erreichung der gesetzten Ziele, Stärken und Schwächen des Mentoring-Prozesses. Der letzte Punkt der Auswertung ist die Diskussion der erzielten Ergebnisse.</p>	
Text der Anleitung für Lernende (Fachleute)	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bilden Sie Gruppen.</li><li>2. Diskutieren Sie die gesetzten Ziele (nach der SMART-Methode).</li><li>3. Besprechen Sie den festgelegten Mentoring-Plan.</li><li>4. Beurteilen Sie nach der Zielsetzung, ob die Ziele in dem gewählten Thema erreicht wurden.</li><li>5. Bewertung nach einer prozessbasierten Methode. Analysieren Sie die Stärken und Schwächen des Mentoring-Prozesses.</li><li>6. Führen Sie eine Evaluierung nach ergebnisorientierten Methoden durch, um die erzielten Ergebnisse des Mentoring-Prozesses zu messen.</li></ol>	

### **Zusammenfassung**

Die Tätigkeit eines Mentors ist eine wichtige Entwicklungs- und Lernerfahrung. Anderen beim Lernen zu helfen, ist eine der besten Möglichkeiten, Erfahrungen aus erster Hand zu sammeln. Die Evaluierung des Erfolgs von Mentoring ist von entscheidender Bedeutung, um die Effektivität des Mentoring-Programms zu bewerten und Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln. Der Evaluierungsprozess umfasst in der Regel die Messung der kurzfristigen und langfristigen Ergebnisse der Mentoring-Beziehung.