



Qualitative Dienstleistungen auf lokaler Ebene für Auswanderer und Flüchtlinge

[Erasmus + Projekt-Referenznummer: 2017-1-EL01-KA204-036335]

Arbeitsergebnis IO3

Das Impact Circular Model: Schritt 4

Mitwirkende Drosostalida, ICOM
Version 3.0
Datum 28 Februar, 2020
Typ Report Öffentlich



Liste der Autoren

Drosostalida	SOCIAL COOPERATIVE ENTERPRISE DROSOSTALIDA
ICOM	INTRACOM GMBH

Disclaimer

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren wiedergibt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Referenznummer des Projekts: 2017-1-EL01-KA204-036335.

Q-SER Konsortium

Das Q-SER-Konsortium besteht aus:

MUNICIPALITY OF EGALEO	Griechenland
IOM Mezinarodni organizace pro migraci v Praze	Tschechien
INTRACOM GMBH	Deutschland
MEDIA CREATIVA 2020, S.L.	Spanien
SOCIAL COOPERATIVE ENTERPRISE DROSOSTALIDA	Griechenland
ECUMENICAL PATRIARCHAT – GREEK – ORTHODOX METROPOLIS OF GER- MANY – COMMUNITY THE ASCENSION IN STUTTGART	Deutschland
FONDO ANDALUZ DE MUNICIPIOS PARA LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL	Spanien

Nutzungsrechte



Dieses Werk ist unter der CC BY Creative Commons Attribution 4.0 International License lizenziert.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Versionshistorie

Rev. N	Beschreibung	Autor	Datum
1.0	D.IO3 - Peer review	All partners	1/09/2018
2.0	D.IO3 – Offizielle Erscheinung	Drosotalida, ICOM	31/10/2018
3.0	D.IO3 – Nachbearbeitung	Drosotalida, ICOM	28/02/2020

Inhaltsverzeichnis

1. MENTORING -TRAINING UND OER - ENTWICKLUNG	8
2. EMPFOHLENE NÜTZLICHE TOOLS.....	10
2.1. Entwicklung eines mentoring - trainingsprogramms	10
2.2. Trainingsinhalt	10
2.3. Mentoren trainingsprogramm	13
2.4. Bewertung der ausbildung von mentoren	14
2. Sehr gut	15
3. Zufriedenstellend.....	15
4. Sehr schlecht	15
5. Inakzeptabel	15

1. MENTORING -TRAINING UND OER - ENTWICKLUNG

Da die Organisation die Infrastruktur und die Inhalte der Trainings- und Workshop-Organisation entworfen und entwickelt hat, wären die teilnehmenden Personen in der Lage, die gelehrt Szenarien in ihrer Arbeit umzusetzen. Sie können durch ihre täglichen Aktivitäten ihr neues Wissen und ihre neuen Fähigkeiten in ihren Arbeitsalltag einbringen. Die Organisation sollte an dieser Stelle einen Mentoring-Prozess als Unterstützungsstruktur konzipieren, um ihre Mitarbeiter zu führen und zu versorgen. Der Mentor kann vom eigentlichen Trainer der Sitzungen abweichen, daher sollte auch ein Mentoring-Programm (Training) eingerichtet werden. Da es sich auf IO3 bezieht, sollte der gewählte Ansatz theoretisch sein und die Entwicklung eines Mentoring-Trainingsprogramms mit Beschreibung der Einheiten und Module ermöglichen. Um die Wirkung und Übertragbarkeit in der Organisation und der Abteilung zu messen, muss ein Bewertungsprozess eingerichtet werden. Dazu folgende Schritte:

Vorbereitung durch die Organisation:

1. Entwicklung eines Mentoring-Trainingsprogramms. Vor jeder Programmentwicklung, insbesondere für Mentoren und E-Mentoren, muss eine Organisation ihre Trainings- und Unterstützungsprozesse klar aufgezeichnet haben, um ihren Mitarbeitern Mentoring-Training und -Unterstützung anbieten zu können. Die Konzeption des Mentoring-Trainings sollte folgende Ziele haben: a. Schaffung von E-Mentoren und b. ermöglichen, dass die neuen Mentoren in der Lage sind, die Mitarbeiter bei der Adressierung und Übernahme der Organisationsstrategien und -ziele zu unterstützen.
2. Entwicklung spezifischer Trainingseinheiten nach Schritt 3: Die Organisation muss Inhaltsvorlagen und Modulvorlagen für Einheiten entwickelt haben, einschließlich Gebrauchsanweisungen und Aspekte der Trainingsdurchführung. In Anlehnung an die Charakteristika der Organisation können in das Einheitendesign spezifisch auf die jeweilige Organisation zugeschnittene Übermittlungsmethoden einbezogen werden, wie z.B.: Rollenspielaktivitäten, Szenarien und Entscheidungsfindungsaktivitäten, Multimedia und Interviews mit anderen Mentoren und Mitarbeitern, die im Mentoringprozess oder Training tätig sind, Bilder und Audiodateien usw. Das Design der Trainingsvorlage muss alle oben genannten Aspekte berücksichtigen, einschließlich Metadateninformationen und Felder, die eine spätere Entwicklung in SCORM-Dateien und das Hochladen auf verwandte Learning Management Systeme ermöglichen.
3. Entwicklung des Bewertungsprozesses und des Trainingsverfahrens (Vorlagen, Berichte, Framework). Bewertung und Evaluierung sind der Schlüssel zu jedem Trainingsprogramm oder jeder Aktivität innerhalb einer Organisation, da sie die Auswirkungen und Indikatoren berücksichtigen, die Bezugspunkte für zukünftige Planungsaktivitäten liefern. Die Auswirkungen sollten sowohl kurz- als auch langfristig auf verschiedenen Ebenen gemessen werden. Die notwendigen Vorlagen sollten so gestaltet und modifiziert werden können, dass sie den individuellen Bedürfnissen und Interessen der Abteilungen entsprechen. Die Bewertung kann variiert werden, wiederum passend für jede Organisation. In beiden Fällen sollten die erforderlichen Vorlagen in Zusammenarbeit mit Trainern, Abteilungsleitern und/oder Managern erstellt werden, damit mehrere Ergebnisse auf verschiedenen Führungsebenen verwendet werden können.

- Programmziele und -vorgaben
- Programmabläufe
- Praktische Fragen: Ort und Datum der Sitzungen, Häufigkeit der Sitzungen
- Vertraulichkeits- und Haftungsrichtlinien
- Zusätzliche Ressourcen.

II. Beziehungs- und Kommunikationsfähigkeiten

- Einsicht in die Erwartungen von Mentoren und Mentees
- Effektive Strategien zur Entwicklung der Beziehung
- Sensibilität für kulturelle Unterschiede
- Verständnis für Probleme, mit denen Mentees konfrontiert sind

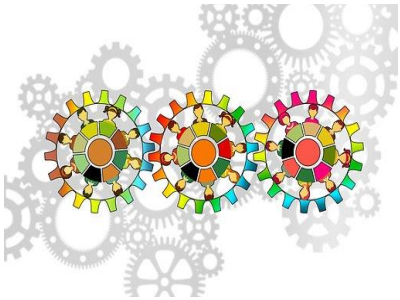
III. Mentorenunterstützung

- Klärung der Rolle des Mentors
- Ressourcen, die den Mentoren zur Verfügung stehen
- Support

Kernpunkte und Erwägungen bei der Gestaltung eines Mentoren-Trainings¹:

- Berücksichtigen Sie die Zeit und die Interessen des Mentors.
- Bereitstellung nützlicher Informationen
- Machen Sie die Präsentation interaktiv und unterhaltsam.
- Nehmen Sie sich Zeit für Fragen, Diskussionen und den Austausch von Anliegen und Ideen.
- Laden Sie erfahrene Mentoren/Mentees ein, um neuen Mentoren einen praxisnahen Hintergrund zu vermitteln.
- Verwenden Sie Methoden, um die Mentoren aktiv zu halten und sich Zeit zu nehmen, neue Fähigkeiten zu üben.
- Versuchen Sie, eine Reihe von Lerntechniken in Einklang zu bringen, darunter: - Aufwärmaktivitäten - Präsentation und Diskussion - Videos - Rollenspiele und Erfahrungsübungen - Schriftliche Materialien (Programmrichtlinien, Kommunikation).

¹ Adapted from <http://www.emt.org/userfiles/DesignTraining.pdf>



2.3. Mentoren trainingsprogramm

(Richtwert 3-4 Stunden für Gruppen von 7-10 Mentoren)

Ziel: Üben Sie einige Fähigkeiten, beschreiben Sie die Besonderheiten dessen, was von diesen Fähigkeiten in diesem Programm erwartet wird, und lernen Sie sich als Mentoren besser kennen..

	Themeneinheit	Inhalt / Themen	Dauer
1.	Einführung: Einführung in das Programm und seine Ziele	Bemerkungen der Organisationsleitung (Zweck, Bedeutung und Kontext des Programms, Schlüsselrollen und Verantwortlichkeiten der Mentoren)	15min
2.	Gegenseitiges Verständnis	Ice Breaker: Namen, Titel, etwas Interessantes, das wir vielleicht nicht über Sie wissen.	20min
3.	Vorstellung des Mentoren-Trainingsprogramms	Ziele, Agenda, Logistik.	20min
4.	Überblick über Mentoring	–Definitionen und Schlüsselkonzepte –Mentoring-Erfahrungen –Mentoring im Q-SER-Projekt –Vorteile des Mentoring für Mentoren und Mentees	1h
5.	Kritische Mentoring-Fähigkeiten	–Kernkompetenzen –Mentorspezifische Fähigkeiten –Menteespezifische Fähigkeiten (wie Mentoren Mentees helfen können, diese zu erlernen)	30min
6.	Aufbau einer effektiven Mentoring-Beziehung	–Phasen der Beziehung –Tipps für die Wirksamkeit in jeder Phase (Do's und Don'ts)	30min
7.	Bewertung und Auswirkungen	–Pläne zur Evaluierung des Programms –Werkzeuge –Ideen für eine langfristige Folgenabschätzung	20min
8.	Mögliche Herausforderungen und Lösungen	–Beispiele für Herausforderungen und Lösungsstrategien –Andere Herausforderungen?	30min
9.	Schlussfolgerungen	–Schlussworte	15min

	Themeneinheit	Inhalt / Themen	Dauer
		–Bemerkungen –Nächste Schritte	

2.4. Bewertung der Ausbildung von Mentoren

Wenn Sie ein Mentor sind und an der Schulung von Mentoren teilgenommen haben, verwenden Sie bitte das untenstehende Berichtsblatt als eine Reihe von Fragen, die die Erfahrung nach Ihrer Mentoring-Ausbildung / Weiterbildung bewerten.

(Kreisen Sie Ihre Antwort ein)

1. Wie bewerten Sie die Gesamterfahrung des Trainings?	
1. Ausgezeichnet	
2. Sehr gut	
3. Zufriedenstellend	
4. Sehr schlecht	
5. Inakzeptabel	

2. Haben Sie irgendwelche Probleme in Bezug auf?	
1. Inhalt des Trainings	J oder N
2. Ziele des Trainings	J oder N
3. Zugewiesene Zeit	J oder N
4. Trainings- und Vorgehentechniken	J oder N
5. Interaktion mit dem/den Trainer(n)	J oder N
6. Interaktion mit anderen Teilnehmern	J oder N
7. Sicherheit der Richtlinien	J oder N

3. Aspekte des Trainings, die gut funktionierten:

4. Qualität des Trainingsmaterials:

1. Ausgezeichnet
2. Sehr gut
3. Zufriedenstellend
4. Sehr schlecht
5. Inakzeptabel

5. Ich brauchte mehr von.../ Ich brauchte weniger von....**6. Nutzen des Trainingsprogramms:****7. Nach meiner Ausbildung denke ich, dass ich meine neu erworbenen Mentoring-Fähigkeiten in den folgenden Bereichen einsetzen werde:**

- a.
- b.
- c.
- d.

8. Zusätzliche Hilfe/Training: Ich glaube, dass ich meine Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in den folgenden Bereichen verbessern muss:

- a.
- b.
- c.
- d.

9. Bitte kommentieren Sie den Nutzen des Mentoringprozesses in Ihrer Abteilung

