

Trainingseinheit:

Ausbildung und Mentoring im Q-SER-Projekt
QUALITATIVE DIENSTLEISTUNGEN AUF LOKALER
EBENE FÜR EMIGRANTEN UND FLÜCHTLINGE

Autor: Frau Stella Papamichail



Erasmus+

Das Mentoring ist von zentraler Bedeutung für das Q-SER-Projekt und eine der tragenden Säulen für die Bereitstellung von Unterstützung. Das Q-SER-Projekt kombiniert die Ausbildung für kommunale Angestellte und unterstützt diese, damit sie zu Multiplikator-Mentoren werden und sich mit der Q-SER-Zielgruppe, nämlich Immigranten und Flüchtlingen, befassen.

Das Q-SER-Projekt ist ein strategisches Partnerschaftsprojekt zwischen sieben Partnern aus vier europäischen Ländern. Mit diesem Schulungsmaterial soll Mitarbeitern von Kommunen eine allgemeine Ausbildung zu Mentoren angeboten werden.

Titel: Ein Q-SER Mentor werden

Lernziele:

1. Einführung in das Q-SER-Ausbildungsmaterial
2. Die Bedeutung von Mentoring verstehen
3. Die Rolle des Mentors verstehen

Dauer: 1 Stunde

Ausbildungsformat: Workshop

Assesment: Q&A

Haben Sie jemals erlebt, dass der Umgang mit eingewanderten Menschen schwieriger sein könnte als die Betreuung anderer Personengruppen? Hat dies in Ihrer Arbeitsposition Probleme verursacht oder Sie daran gehindert, Ihre Arbeit korrekt auszuführen?

Das Q-SER-Schulungsmaterial zielt darauf ab, Beschäftigten, die mit Immigranten und Flüchtlingen oder anderen Personen arbeiten, die zu sensiblen Zielgruppen gehören, einige Einblicke und Lösungen zur Vereinfachung ihrer täglichen Arbeit zu vermitteln.

Wichtig ist in erster Linie, dass Ihre Bedürfnisse und Fähigkeiten von der Organisation verstanden werden und dass eine korrekte Arbeitsplatzbeschreibung vorliegt, auf die Bezug genommen werden kann.

Um ein Mentor für das Q-SER-Projekt zu werden, müssen Sie die vorliegende Ausbildung abgeschlossen haben und die Prinzipien und Ziele des Projekts verstehen:

- Anwendung von Mentoring-Modellen und Mentor-Unterstützungsstrukturen
- Den Bedarf an Fortbildung für die Arbeit mit den ausgewählten Q-SER-Zielgruppen identifizieren
- Sensibilisierungsaktivitäten zur Förderung von Einfühlungsvermögen und Motivation

Dazu müssen Sie zunächst in die Projektergebnisse eingeführt werden.
Als nächstes wird das Impact-Circular-Modell vorgestellt.



Das Impact Circular-Modell

Das Impact-Circular-Modell arbeitet auf hohem Niveau. Es zielt darauf ab, Veränderungen auf organisatorischer Ebene zu schaffen und zu gestalten und folgende Wirkung zu erzielen:

- Verbesserung der Organisationskultur in einem Bereich (d.h. in unserem Fall im Umgang mit Zuwanderern),
- Verbesserung der Kommunikationsinstrumente und Informationen der Organisation und Annahme einer gemeinsamen Kommunikationsstrategie für den Umgang mit Einwanderern,
- Befähigen Sie ihre Mitarbeiter, sich verpflichtet zu fühlen, allen ihren Leistungsempfänger nach bestimmten Standards zu dienen,
- Sammeln von internem Wissen und Know-how und Wiederverwendung/Neuverwendung,
- Wissensmanagement betreiben und eine Datenbank / ein Archiv für gute Praktiken und Know-how (implizites Wissen) aufbauen,
- Bereitstellung von Mentoring-Einrichtungen und Unterstützungsstrukturen für Mitarbeiter,
- Wiederverwendung von Informationen und Weitergabe an andere Abteilungen

Dieses Modell wurde im Rahmen des Projekts erstellt und ermöglicht es einer Organisation, Methoden anzunehmen und umzusetzen, die zu einer Neuausrichtung eines bestimmten Themas führen. Das Modell legt den Grundstein für die Identifizierung von Problemstellungen, die Arbeit mit Instrumenten und Methoden sowie die Schaffung der Infrastruktur für Unternehmensmentoren.

Circular-Cycle des Mentoring

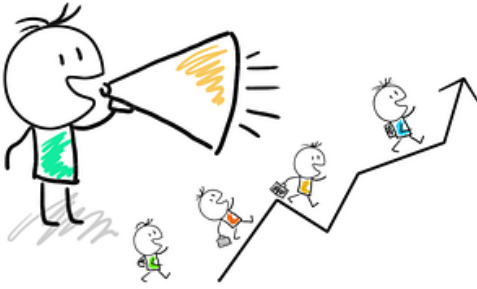
Das Modell des Circular Cycle of Mentoring baut auf dem vorherigen Modell auf, ist aber praktischer in der Umsetzung. Dieses Modell ermöglicht den Mitarbeitern einen praxisnahen Ansatz, Mentoren zu werden, Arbeitsgruppen mit Mentees zu bilden und die Auswirkungen und die Bewertung des Mentoring zu erfassen.

Die zukünftigen Mentoren sollten die Bedeutung des Mentoring innerhalb dieses Projekts verstehen, aber auch ihre Rolle bei der Hilfe und Anleitung anderer.

Mentoren und Mentees

Sie sind die Hauptakteure der Mentorenbeziehung. Daher ist es notwendig, dass ihre Beziehung von Ehrlichkeit und Vertrauen geprägt ist. Die Rolle eines guten Mentors im Mentoring-Prozess besteht nicht darin, Meinungen und Lösungen aufzuzwingen oder den Mentee zu beurteilen und zu vergleichen. Stattdessen sollte der Mentor den Mentee dabei unterstützen, sich neues Wissen und neue Fähigkeiten anzueignen, Ziele und Anforderungen zu klären, zu definieren und zu priorisieren und die Hindernisse, denen er/sie gegenübersteht, klar zu identifizieren. Gleichzeitig hilft die Mentorin/der Mentor dem Mentee, Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen sowie seine sozialen und kommunikativen Fähigkeiten zu entwickeln, und unterstützt ihn/sie bei der Erkundung neuer Perspektiven und der Erweiterung von Netzwerken.

Mentoren – Mentees



Mentoren – Merkmale

Ein Mentor sollte in der Lage sein, die Arbeitsumgebung zu seinem Vorteil zu nutzen und seine Rolle an die Bedürfnisse des Mentees anzupassen. Ein erfolgreicher Mentor/eine erfolgreiche Mentorin muss über vielfältige Fähigkeiten verfügen, um seiner/ihrer Rolle gerecht zu werden und an folgenden Aufgaben arbeiten zu können:

- Berufliche Entwicklung: Der Mentor/die Mentorin hilft dem Mentee bei der Klärung seiner/ihrer Ziele, bei der Identifizierung von Möglichkeiten, während er/sie gleichzeitig die Entscheidungsfindung und das Networking erleichtert,
- Führung: Der/die Mentor/in ermutigt und unterstützt den/die Mentee, motiviert ihn/sie zum Handeln und fördert sein/ihr Selbstwertgefühl und sein/ihr eigenständiges Arbeiten,
- Beratung: Der Mentor gibt Ratschläge, Ermutigung zur Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben usw.

Mentoren - Merkmale 2

Die Mentees sollten sich in diesem Kooperationsumfeld sicher fühlen und in der Lage sein, bei ihren Mentorinnen und Mentoren die folgenden Merkmale zu erkennen:

- Ihre Bereitschaft, Erfahrungen, Fähigkeiten und Wissen zu teilen.
- Ein positives Verhalten zu haben und als Vorbild zu dienen,
- Seien Sie motivierend und helfen Sie anderen, geeignete Praktiken anzuwenden.
- Zeigen Sie Vertrauen und Respekt.
- Seien Sie enthusiastisch beim Aufbau einer "kooperativen Führungsbeziehung".
- Anleitung und konstruktives Feedback geben.
- Nicht zu kritisierend zu sein,
- Zuhören und die Standpunkte anderer berücksichtigen.
- Zuhören, verstehen und auf der Grundlage seiner/ihrer Erfahrung praktische und realistische Lösungen vorschlagen.



Zusammenfassung

In dieser Einheit wurde eine Einführung in die beiden Q-SER-Modelle sowie eine Beschreibung des Q-SER-Projekts vorgestellt.

Die Rolle und Bedeutung des Mentors wurde vorgestellt, und nun sollten Sie in der Lage sein zu beschreiben, was ein Mentor tut, wie wichtig es ist, ein Mentor zu sein, und welche Rolle der Mentor spielt.

Assessment

Diskutieren Sie im Kurs oder im Forum mit anderen Teilnehmern

1. Welche Eigenschaft ist die wichtigste, die ein Mentor besitzen sollte?
2. Wenn Ihnen ein Mentor zugeteilt wurde, an welcher Fähigkeit sollten Sie Ihrer Meinung nach am dringendsten arbeiten?

