

Empfehlungen und Szenarien für die Implementierung von Mentoring und E-Mentoring-Systemen zur Unterstützung der Initiierung und Entwicklung internationaler Zusammenarbeit in Organisationen des dritten Sektors aus der Erwachsenenbildung

Lorenza Lupini und Luca Bordoni (Hg.)



Erasmus+

Empfehlungen und Szenarien für die Implementierung von Mentoring und E-Mentoring-Systemen zur Unterstützung der Initiierung und Entwicklung internationaler Zusammenarbeit in Organisationen des dritten Sektors aus der Erwachsenenbildung.

Herausgeber*innen: Lorenza Lupini, Luca Bordoni; Ko-Herausgeber*innen: Agnieszka Dadak, Mariann Labbancz, Hans Jørgen Vodsgaard, Aron Weigl.

© 2020: COOSS – Cooperativa Sociale Onlus scpa (IT), Foundation of Alternative Educational Initiatives (PL), EDUCULT – Denken und Handeln in Kultur und Bildung (AT), Interfolk – Institut for Civilsamfundet (DK), Folk High School Association Surrounding Budapest (HU).

Alle Rechte vorbehalten. Dieser Bericht kann mit Quellenangabe zitiert werden.

Herausgeber: COOSS

1. Ausgabe, Juni 2020

Dieses Dokument entstand im Rahmen des zweijährigen Erasmus+-Entwicklungsprojekts „First-time international project realisers support network“ von Sept. 2018 bis Aug. 2020.

Das Projekt wurde von der polnischen Nationalagentur des Erasmus+-Programms der Europäischen Union unterstützt.



Diese Veröffentlichung spiegelt nur die Ansichten der Autor*innen wider. Weder die polnische Nationalagentur des Erasmus+-Programms noch die Europäische Kommission können für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	5
1. EINFÜHRUNG IN DIE METHODIK	6
2. WAS IST MENTORING? WIE KANN EIN MENTORING-SYSTEM ZU AUSBILDUNGSZWECKEN ERSTELLT WERDEN?	8
2.1 Definition	8
2.2 Vorbereitung eines Mentoring-Prozesses – einige Beobachtungen	8
3. DARSTELLUNG DER DURCHGEFÜHRTEN MENTORING-SZENARIEN	11
3.1 Polnischer Mentoring-Bericht	12
I. Das Mentoring-Angebot – Land: PL	12
II. Die Szenarien	13
a) Mentoring Nr. 1 – Land: PL	13
b) Mentoring Nr. 2 – Land: PL	18
3.2 Italienischer Mentoring-Bericht	23
I. Das Mentoring-Angebot – Land: IT	23
II. Die Szenarien	24
a) Mentoring Nr. 1 – Land: IT	24
b) Mentoring Nr. 2 – Land: IT	25
3.3 Österreichischer Mentoring-Bericht.....	28
I. Das Mentoring-Angebot – Land: AT.....	28
II. Die Szenarien	29
a) Mentoring Nr.1 – Land: AT	29
b) Mentoring Nr. 2 – Land: AT	31
3.4 Dänischer Mentoring-Bericht	35
I. Das Mentoring-Angebot – Land: DK	35
II. Die Szenarien	36
a) Mentoring Nr. 1 – Land: DK	36
b) Mentoring Nr. 2 – Land: DK	39
3.5 Ungarischer Mentoring-Bericht.....	43
I. Das Mentoring-Angebot – Land: HU	43
II. Die Szenarien	44
a) Mentoring Nr. 1 – Land: HU	44
b) Mentoring Nr. 2 – Land: HU	46

4. ABSCHLIESSENDE PERSPEKTIVEN UND EMPFEHLUNGEN.....	49
ANHÄNGE	53
Vorlage zur Informationssammlung für den Mentoring-Bericht.....	53
Anhang 1 – Signatur.....	56
Anhang 2 – Feedback der Mentees.....	57
Anhang 3 – Feedback der Mentor*innen.....	58

Vorwort

Diese „Empfehlungen und Szenarien für die Implementierung von Mentoring und E-Mentoring-Systemen zur Unterstützung der Initiierung und Entwicklung internationaler Zusammenarbeit in Organisationen des dritten Sektors aus der Erwachsenenbildung“ (Mentoring-Bericht) sind der Abschlussbericht des vierten Outputs im Arbeitsprogramm des Netzwerkprojekts „First-time international project realisers support network“.

Das allgemeine Ziel dieses Berichts besteht darin, einsatzbereite Mentoring-Programme sowohl für die Manager*innen von Erwachsenenbildungsorganisationen als auch für erstmalige internationale Projektmanager*innen bereitzustellen.

Die Empfehlungen und Mentoring-Szenarien sind auch in englischer Sprache verfügbar, was das Transferpotential erhöht. Die Szenarien und Richtlinien sind zudem in fünf anderen Landessprachen verfügbar.

Dieses Instrument ist für den gesamten dritten Bildungssektor in der EU bestimmt und ist auf dem Support-Portal <https://first-network.eu/de/> öffentlich zugänglich.

1. Einführung in die Methodik

Lorenza Lupini, COOSS

Das Ziel des Intellektuellen Outputs 4 (IO4) des Projekts „First-time international project realisers support network“ (1st TIP-PM) besteht darin, ein Mentoring- und E-Mentoring-System für die erstmaligen internationalen Projektmanager*innen zu entwickeln; dieser Mentoring-Bericht ist das Endergebnis von IO4 und präsentiert Empfehlungen und Szenarien zur Unterstützung der Entwicklung eines (E-)Mentoring-Dienstes innerhalb der zivilgesellschaftlichen Organisationen. Die Empfehlungen sind das Ergebnis der Sammlung und Analyse der Umsetzung von zehn Mentoring-Programmen in fünf verschiedenen Projektländern.

Der IO4 begann im September 2019 und wurde von COOSS unter Beteiligung aller Partnerorganisationen koordiniert. In jeder Phase des IO4 schlug COOSS die Methodik und die operativen Vorklagen vor, und die Partnerorganisationen gaben ihr Feedback. Nach der Entwicklung des Mentoring-Systems (Umfang und Inhalt, Zeitplan, Rekrutierungsmethodik, Arbeitsdokumente usw.) testete jede Partnerorganisation das System in zwei verschiedenen Szenarien und sammelte Feedback für die Erstellung der endgültigen Empfehlungen.

Die Arbeit wurde wie folgt organisiert:

1.) September-November 2019: COOSS schlug den Umfang und den Inhalt der Mentoring- und E-Mentoring-Dienste vor, die sich sowohl an die Leitungspersonen/Mitglieder der Erwachsenenbildungsorganisationen als auch an erstmalige internationale Projektmanager*innen richten; jede Partnerorganisation arbeitete entlang eines eigenen Angebots.

→ ERGEBNIS: Definition des **Mentoring-Angebots**

2.) Dezember 2019 bis April 2020: Rekrutierung, Bedarfsanalyse und Test des Mentoring-Programms mit mindestens zwei Erwachsenenbildungsorganisationen, die eine internationale Zusammenarbeit planen, in jedem Partnerland. Definition der allgemeinen Vorlage zur Sammlung der Ergebnisse und ANHÄNGE:

- ANHANG 1 – Liste der Unterschriften

- ANHANG 2 – Feedback der Mentees

- ANHANG 3 – Feedback der Mentor*innen

→ ERGEBNIS: Definition und Sammlung der **Mentoring-Szenarien**

3.) April-Mai 2020: Evaluation des Mentorings und Entwicklung der Empfehlungen und Szenarien.

→ ERGEBNIS: Bereitstellung der **Schlussfolgerung und Empfehlungen**

4. Juni 2020: Bereitstellung eines einsatzbereiten Mentoring-Programms sowohl für die Leitungspersonen von Erwachsenenbildungsorganisationen als auch für erstmalige internationale Projektmanager*innen.

→ ERGEBNISSE: „**Empfehlungen und Szenarien für die Einführung von Mentoring- und E-Mentoring-Systemen zur Unterstützung der Initiierung und Entwicklung internationaler Zusammenarbeit in Organisationen der Erwachsenenbildung des dritten Sektors**“ (Mentoring-Bericht)

Dies geschah mit dem Ziel, die (E-)Mentoring-Idee vorzustellen und zu ermutigen, den vorliegenden Bericht zu verwenden.

2. Was ist Mentoring? Wie kann ein Mentoring-System zu Ausbildungszwecken erstellt werden?

Lorenza Lupini, COOSS

2.1 Definition

*“A recent analysis of changing patterns of working, learning and career development across Europe confirms that **informal learning is a central component of skill development at work** (European Commission, 2010f). The study lays emphasis on the breadth and diversity of learning at the workplace, through **engagement with challenging tasks, involvement in activities that imply decision making, problem solving and exercise of judgement, as well as peer learning – such as team working and communities of practice – supporting the learning of others and job changes**. The analysis concedes that learning acquired while working, through informal processes, need to be combined with more structured, systematic and formal learning pathways to enable employees make a significant leap in terms of knowledge, proficiency and performance in a particular field (European Commission, 2010, p. 61-64).”* Source: “Learning while working” CEDEFOP (2011).

Auf der Grundlage dieses Zitats können wir versuchen, Mentoring zu definieren:

- a. Mentoring ist eine arbeitsbasierte Schulungsmaßnahme, bei der Mentor*in und Mentee in Einzelarbeit zur Wissenserweiterung des Mentees beitragen, um ihre*seine beruflichen Fähigkeiten, aber auch ihre*seine Einstellungen und sein Verhalten zu verbessern (Mentor*in kann auch emotionale und soziale Hilfe leisten).
- b. Mentoring kann von Angesicht zu Angesicht erfolgen, aber auch über andere Kommunikationskanäle (z. B. E-Mentoring). In jedem Fall basiert es auf Vertrauen.
- c. Mentoring kann sowohl ein formeller (strukturiertes Mentoring-Programm und Rollen) als auch ein informeller Prozess (eine Vereinbarung zwischen zwei Personen in einem Unternehmen) sein.
- d. Mentoring unterscheidet sich vom Coaching in den folgenden Merkmalen:
 - Mentoring ist eine längerfristige Beziehung.
 - Mentoring hat einen breiteren Fokus, Coaching konzentriert sich in der Regel auf spezifische Themen.
 - Mentoring kann die Konzentration auf die persönliche und berufliche Entwicklung umfassen, während Coaching hauptsächlich auf die Leistung ausgerichtet ist.

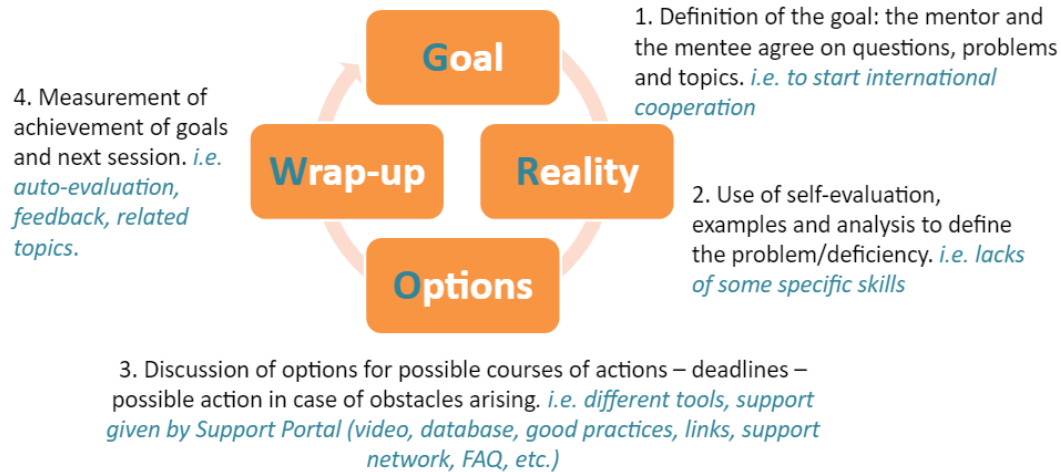
2.2 Vorbereitung eines Mentoring-Prozesses – einige Beobachtungen

Während des Treffens in Ancona im September 2019 erörterte das Konsortium, wie ein gut strukturierter (E-)Mentoring-Prozess entworfen und umgesetzt werden kann.

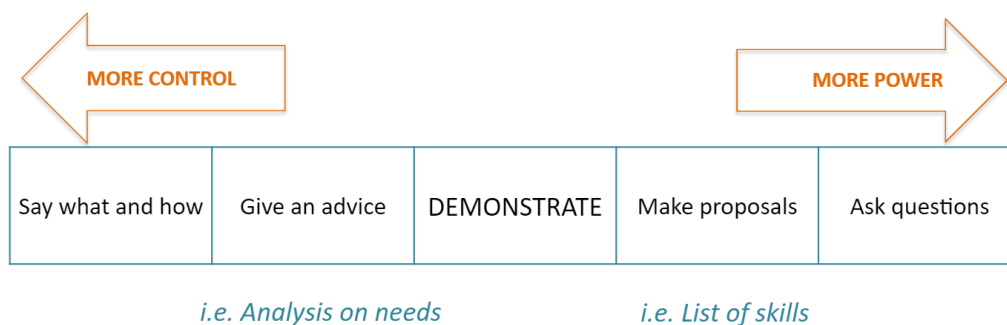
COOSS lieferte einige Beiträge und alle Partnerorganisationen trugen zur Definition der endgültigen Struktur bei.

Einige grundlegende Beobachtungen:

1- Die Mentor*innentätigkeit besteht in der Regel aus verschiedenen und aufeinander aufbauenden Sitzungen. Diese Sitzungen werden entsprechend dem GROW-Zyklus geplant:



2- Ausgewogener Ansatz: Fragen stellen oder Lösungen anbieten?



To give solutions, proposals.

To give examples.

To stimulate.

3- Die Bedeutung von konstruktivem Feedback im Auge zu behalten:

Beim (E-)Mentoring ist es von grundlegender Bedeutung, Vertrauen zwischen Mentor*in und Mentee aufzubauen. Vertrauen ermöglicht es, konstruktives Feedback zu erhalten.

Einige grundlegende Empfehlungen für die Abgabe effektiver und konstruktiver Rückmeldungen:

- Zu Beginn des Mentoring-Prozesses erörtern, dass ein ehrliches und konstruktives Feedback für den Erfolg des Prozesses unerlässlich ist.
- Versuchen, zuerst mit dem positiven Feedback zu beginnen.
- Über Fakten oder Verhaltensbeobachtungen erklären, nicht über Emotionen und Persönlichkeiten.
- Die*den Mentee dabei unterstützen, die richtigen Schritte zur Verbesserung zu finden; einen Weg zur Lösung der Situation aufzeigen.
- Versuchen, ausgewogen zu sein.
- Fragen stellen, um zu sehen, wie die*der Mentee die Situation einschätzt und ob sie*er versteht, was zu verbessern ist und wie es zu tun ist.



3. Darstellung der durchgeführten Mentoring-Szenarien

Lorenza Lupini, COOSS

Nach der Definition des Begriffs „Mentoring“ und seiner grundlegenden Eigenschaften einigte sich das Konsortium unter der Leitung von COOSS auf die Hauptsitzungen des 1st TIP-PM-Mentoring-Prozesses.

Entsprechend dem verfügbaren Stundenbudget und den Hauptschritten des Prozesses erstellte jede Partnerorganisation sein eigenes „Mentoring-Angebot“ für die Mentees.

Jedes Angebot enthielt:

- die Mentoring-Vereinbarung mit der Definition der Verpflichtung sowohl der Mentorin bzw. des Mentors als auch des Mentees,
- die Rekrutierungskriterien,
- das Material und die Nachweise, die am Ende des (E-)Mentoring zur Verfügung zu stellen sind.

COOSS lieferte auch eine allgemeine Vorlage zur Sammlung von Länderinformationen für jeden Mentee und die ANHÄNGE 1, 2 und 3 zur Sammlung von Unterschriften, Feedback der Mentees und Mentor*innen.

Im Zeitraum zwischen Dezember 2019 und April 2020 führte das Konsortium zehn verschiedene Mentorings durch, die hier als eine Sammlung von zehn Szenarien beschrieben werden und die als Beispiele verwendet werden können.

3.1 Polnischer Mentoring-Bericht

Agnieszka Dadak, FAIE

I. Das Mentoring-Angebot – Land: PL

1. Vereinbarung mit der*dem Mentee/Angebot:

Was wird der*dem Mentee angeboten?

Vorbereitung des Mentoring (3 h)

Kurzbeschreibung des Angebots

Anfrage zur Klärung der Projektideen, der Motivation und des Kompetenzbedarfs des Mentees

Mentoring-Prozess (16 h)

Peer-to-Peer-Dialog zur Einschätzung des Kompetenzbedarfs und zur Klärung von Zielen und Mitteln für Verbesserungen zu Beginn des Mentoring-Prozesses;

Peer-to-Peer-Dialog, Unterstützung, Beratung zur Umsetzung des vereinbarten, in der Kooperationsvereinbarung enthaltenen Mentoringplans.

Es sollte den Mentees empfohlen werden (was ein Teil der Einladung zum Mentoring-Programm war) basierend auf den Anforderungen des Erasmus+ KA1-Antrags (europäische Mobilitäten des Personals in der Erwachsenenbildung) mit der Vorbereitung eines „Europäischen Entwicklungsplans“ für die Organisation, für die der Mentee arbeitet (Mitglied der Leitungsebene/angehende*r internationale*r Projektmanager*in), zu beginnen.

Nachbereitung (3 h)

Nachbereitungssitzungen einschließlich Zusammenfassung und gemeinsamer Auswertung des Prozesses

Was kann vom*von der Mentee erwartet werden?

Während der Vorbereitungsphase

Ausfüllen des Fragebogens, um Projektideen und die Motivation für die Mentee-Mitgliedschaft darzustellen und die eigenen Bedürfnisse für die Kompetenzentwicklung zu beschreiben

Klarstellung und Treffen einer gegenseitigen Vereinbarung (unterzeichnetes Dokument)

Während des Mentoring-Prozesses

Offen für Peer-to-Peer-Beratungen über Ziele und Mittel zur Kompetenzerweiterung

Offen für den Dialog über die Ausarbeitung eines möglichen Projektkonzepts

Nachbereitung

Teilnahme an der Nachbereitung zum Abschluss des Prozesses

Teilnahme an der gemeinsamen Evaluation mit Empfehlungen

2. Rekrutierung

WER?

- Direkte Einladungen an die Teilnehmer*innen von Online-Umfragen und Interviews + wahrscheinlich offene Rekrutierung.

WIE?

- Durch eine E-Mail-Einladung + offene Einladungen in den sektorbezogenen Medien (EPALE, ngo.pl).

3. Minimale Rekrutierungskriterien

- Im dritten Sektor arbeiten/aktiv sein;
- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein;
- Unerfahren im internationalen Projektmanagement
- Interessiert an internationalen Kooperationsprojekten, was in der Motivationsbeschreibung zum Ausdruck kommt.

4. Nachweise/Dokumente

- Erste Bedarfsanalyse
- Unterzeichnete Teilnehmer*innenliste (ANHANG 1)
- Abschließende Beurteilung mit Empfehlungen (ANHANG 2-3)

II. Die Szenarien

a) Mentoring Nr. 1 – Land: PL

Mentoring Nr.	1	Zielgruppe	Manager*in □	Projektmanager*in X
Zeitraum der Realisierung	17. September 2019 – 29. Februar 2020			
Gesamtzahl der Stunden	Direkte Unterstützung und Zusammenarbeit: 22 Stunden			
Anhänge (Anzahl und Liste)	Anhang 1a - Vorlage des Antragsformulars Anhang 1b - Mentoring-Kooperation - Vorlage des Formulars zur Bedarfsanalyse Anhang 2a - Vorlage des Kooperationsabkommens Anhang 2b - Vorlage der Mentoring-Kooperationskarte Anhang 2c - Mentoring-Kooperationskarte Mentee 1 - ausgefüllt (Scan; auf Polnisch) Anhang 3a - Evaluationsformular für die Zusammenarbeit als Mentor*in - der Mentee 1 und der Mentor*in - Vorlage Anhang 3b - Formular zur Bewertung der Zusammenarbeit als Mentor*in - der Mentee 1 und der Mentor*in - Schlussfolgerungen der Bewertung			
Organisation	Caritas Diecezji Bielsko-Żywieckiej, Klub Seniora „Pod Magnolią“ (The Bielsko-Żywiecka Caritas Diocese, the Seniors' Club „Pod Magnolią“)			

1. Rekrutierung

WER (Name der Organisation – Anzahl der Personen, die von der Organisation kommen):

Die Hauptperson, die am Mentoring-Prozess teilnahm, war der Koordinator des Seniorenclubs „Pod Magnolią“, der sich auf die Rolle des internationalen Projektmanagers vorbereiten wollte.

In einer Phase – der formellen Registrierung der Organisation (Die Caritasdiözese Bielsko-Żywiecka) im EU-Login-System – waren auch eines der Vorstandsmitglieder, der Direktor und der Anwalt beteiligt.

Der Direktor der Organisation gab „grünes Licht“ für die Idee, wurde konsultiert, beteiligte sich aber nicht am Mentoring-Prozess.

WIE (wie der/die Mentee/s rekrutiert wird/werden)

Die Mentees wandten sich mit ihren Ideen für eine internationale Zusammenarbeit Ende 2018 an FAIE, lange bevor der Mentoring-Prozess innerhalb von 1stTIPPM begann. Da die Pläne der Projektmanagerin mit dem Zweck des Mentoring übereinstimmten, wurden sie persönlich eingeladen, sich an dem Prozess zu beteiligen.

Mindest-Rekrutierungskriterien

- Im dritten Sektor arbeiten/aktiv sein (kurze Beschreibung der Organisation):

Die Caritas-Diözese Bielsko-Żywiecka ist eine Wohltätigkeitsorganisation, die in den Bezirken Bielsko-Biała und Żywiec, Südpolen, tätig ist. Dies ist eine gemeinnützige Organisation, die derzeit 10 Personen beschäftigt.

Der „Pod Magnolią“ Seniorenclub arbeitet seit April 2017 mit dem Ziel, die Senior*innen in das lebenslange Lernen einzubeziehen. Zu den Aktivitäten gehören u.a. Bastelworkshops (Decoupage, Quilten, Nähen, Möbelrenovierung...) und Sprachkurse (Englisch, Italienisch). Etwa 50 erwachsene Lernende nehmen regelmäßig an den Aktivitäten teil.

Die Organisation betreibt auch einen zweiten Senior*innenclub in einem anderen Viertel der Stadt Bielsko-Biała, an dem etwa 30 Personen teilnehmen.

Die Zuhörer*innen der Clubs nahmen in den letzten zwei Jahren an einigen Treffen mit den Senior*innen aus der Slowakei und der Tschechischen Republik teil, die von der lokalen Regierung organisiert und unterstützt wurden, und schlossen mit einigen Kunsthandwerkspräsentationen ab. Die Organisation hat bisher weder internationale Projekte beantragt noch realisiert.

<http://caritas.bielsko.pl/>

- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein (kurze Spezifizierung des Sektors):

Lebenslanges Lernen, Teilnehmer*innen 60+, ihre Pädagog*innen, Koordinator*innen, Animator*innen. Das während des Mentoring-Prozesses konzipierte Projekt war den Pädagog*innen, Animator*innen und Lernenden dem "Pod Magnolią" Seniorenclub gewidmet.

- Erfüllung der Kriterien "unerfahrener internationaler Projektleiter*in"/"unerfahrenes Mitglied des Leitungsorgans":

Ja und ja. Die Organisation hat bisher weder internationale Projekte beantragt noch realisiert. Der/die Mentee hat noch nie internationale Zusammenarbeit entworfen, beantragt oder sich daran beteiligt.

- Motivation für das Einreichen eines Antrags (einzeilige Erklärung):

Die Projektidee war, international zu kooperieren und Bildungsmobilitäten zu organisieren, um die Fähigkeiten der Lehrenden und Lernenden in zwei Hauptbereichen zu entwickeln: Sprachen lernen/lehren und kreative Workshops, Kunsthandwerk lehren/durchführen. Das andere Ziel war es, die Senior*innen zu integrieren, offen zu sein und interkulturelle Bildung zu erleben.

Im Antragsformular wurde die zukünftige Mentee gebeten, die Projektidee, die Motivation und die Erwartungen sowohl der Mentee als auch der von ihr vertretenen Organisation zu beschreiben.

Auf die Frage nach der Motivation, internationale Projekte zu realisieren, antwortete die Mentee aus der Sicht der Mentee und der Organisation: *"Mich inspiriert die Bereitschaft, neue Leute kennen zu lernen, von ihnen zu lernen, meine Fähigkeiten zu teilen und zu reisen. Die Möglichkeit, Fähigkeiten zu entwickeln, die ich später bei der Leitung meiner Workshops in den Seniorenclubs der Organisation, für die ich arbeite, nutzen könnte."*

Auf die Frage, warum sie an dem Mentoring-Prozess teilnehmen möchte, antwortete die Mentee: *„Es gibt eine Gruppe von Personen, die an der Teilnahme an einem internationalen Projekt interessiert sind. Ich habe keine Erfahrung in diesem Bereich. Deshalb brauche ich eine Mentoring-Organisation, die auf diesem Gebiet erfahren ist. Mit ihrer professionellen Unterstützung wäre ich in der Lage, meine Ideen zu entwickeln und eine Idee in die Tat umzusetzen.“*

Auf die Frage nach ihren Erwartungen an die Zusammenarbeit mit der Mentorin antwortete die Mentee: *„Ich möchte sowohl beim Aufbau des Projektteams als auch bei der Suche nach internationalen Partnern unterstützt werden. Ich möchte Kenntnisse für die Konzeption und Realisierung des Projekts gewinnen“.*

2. Liste der Nachweise/Materialien (bitte legen Sie Nachweise zu diesen drei Punkten vor)

- Erste Bedarfsanalyse

Die Bedarfsanalyse basierte auf:

1) Beschreibung der Projektidee und der Motivation zur Teilnahme am Mentoring-Prozess im Antragsformular (Vorlage des Antragsformulars). Diese Fragen wurden während des ersten Mentoring-Treffens weiter untersucht und diskutiert.

2) Ausfüllen des Formulars zur Bedürfnisbeurteilung auf der Grundlage des von der Partnerschaft entwickelten Kompetenzdreiecks (Mentoring-Kooperation - Vorlage des Formulars zur Bedürfnisbeurteilung). Das Formular enthielt auch einige Fragen aus der entwickelten Umfrage, die sich auf Herausforderungen im Zusammenhang mit der internationalen Zusammenarbeit bezogen.

- Unterschriebene Teilnehmer*innenliste

Es wurde ein Kooperationsabkommen mit der Mentee unterzeichnet (Vorlage des Kooperationsabkommens).

Der Verlauf der Zusammenarbeit wurde in Form einer Mentoring-Kooperationskarte registriert, auf der die Daten/Formen der Treffen, das Ziel/Thema der Mentoringsitzung + Entscheidungen und der Name der Mentorin angegeben waren. Die Kooperationskarten wurden am Ende der Mentoring-Kooperation unterzeichnet (Vorlage Mentoring-Kooperationskarte und Mentoring-Kooperationskarte, Mentee 1 - ausgefüllt, gescannt; auf Polnisch).

- Abschließende Beurteilung mit Empfehlungen

Am Ende der Zusammenarbeit wurde sowohl von der Mentee als auch von der Mentorin ein Bewertungsformular ausgefüllt. Das Evaluationsformular bezog sich auf: die Ziele der Mentoring-Kooperation, die Erwartungen an die Mentoring-Kooperation, die im Rahmen des Bedarfsanalyseprozesses ermittelten Bedürfnisse. Die Parteien wurden auch gebeten, den Zeitpunkt/die Form der Zusammenarbeit zu evaluieren und Empfehlungen für zukünftige Mentoring-Prozesse abzugeben. Die Evaluationsbögen wurden für jede teilnehmende Person/Organisation personalisiert, da sie sich auf bestimmte Ziele, Erwartungen und Bedürfnisse bezüglich des Mentoring bezogen. Daher wurden zwei Vorlagen für die Evaluationsformulare vorgelegt - für Mentee 1 und Mentee 2 (Evaluationsformular für Mentoring-Kooperation - der Mentee 1 und der Mentor-Vorlage).

Eine Zusammenfassung der Evaluierung ist in Anhang 3b - Evaluierungsformular für die Zusammenarbeit als Mentor - beschrieben: der Mentee 1 und der Mentor - einschließlich der Schlussfolgerungen der Evaluierung.

3. Mentoring-Prozess

- Peer-to-Peer-Dialog zur Ermittlung des Kompetenzbedarfs und zur Klärung der Ziele und Mittel für Verbesserungen zu Beginn des Mentoring-Prozesses (Bedarfsermittlung und Vereinbarung - 2 Stunden)

Die erste Phase der Zusammenarbeit wurde in der Zeit 17-09-2020 bis 29-11-2019 realisiert.

Anzahl der Stunden: 4

Methodik: Persönliche Treffen.

Themen:

Sitzung 1. Vorläufige Präsentation der Optionen. Erörterung der Annahmen der Mentoring-Kooperation; Erörterung des möglichen Plans der Zusammenarbeit.

Versorgen des Mentees mit dem Formular zur Bedürfnisbeurteilung (basierend auf dem Kompetenzdreieck).

Aufgabe für den Mentee: Ausfüllen des Formulars zur Bedürfnisbeurteilung.

Sitzung 2: Erörterung der im Formular Bedarfsanalyse ermittelten Entwicklungsbedürfnisse.

Erörterung der Möglichkeiten zur Befriedigung der ermittelten Bedürfnisse. Einladung zum Pilotkurs, der für die erstmaligen internationalen Projektleiter geplant ist.

Sitzung 3: Endgültige Definition des Ziels der Mentoring-Kooperation. Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung.

Peer-to-Peer-Dialog zur Ausarbeitung der vorgeschlagenen Projektidee und zur Unterstützung der Antragsgestaltung während des Hauptteils des Prozesses (persönliche Treffen - 10 Stunden)

Die zweite Phase der Zusammenarbeit wurde in der Zeit 17-09-2020 bis 10-02-2020 realisiert.

(teilweise - parallel zur Phase 1).

Anzahl der Stunden: 14

Methodik: Persönliche Treffen, telefonische Konsultationen, E-Mail-Konsultationen.

Themen:

Sitzung 1. Kennenlernen der Organisation, der Bildungsbedürfnisse, der Ideen für die internationale Zusammenarbeit. Vorläufige Präsentation der Optionen.

Aufgabe für die Mentee: die Ziele der Bildungsmobilitäten für die Seniore*innen vorzuschlagen.

Sitzung 2: Erörterung der Möglichkeiten zur Realisierung von Projekten innerhalb von E+ KA1 und KA2. Erörterung der möglichen Bereiche der Kompetenzerweiterung: Sprachkenntnisse, kreative Fähigkeiten.

Aufgabe für die Mentee: Vorläufige Benennung der spezifischen Personen, die von der Teilnahme am Projekt der Bildungsmobilitäten profitieren könnten; ihre Bildungsbedürfnisse, Entwicklungsbedürfnisse der Organisation.

Sitzung 3: Entscheidung, den E+ KA1-Antrag vorzubereiten. Es wurde vereinbart, dass ein Projekt vom Typ eines Konsortiums eingereicht wird, mit FAIE als Konsortiumsleiter und der Caritas als Mitglied des Konsortiums (das dritte Mitglied des Konsortiums war eine von FAIE eingeladene Third Age Universität). Definition der Projektpartner (am Ende wurden die empfangenden Partner von der FAIE eingeladen). Definition des Aufgabenplans.

E-Mail-Konsultation: Die vorgeschlagenen Ziele des den Senior*innen gewidmeten Projekts. Analyse, Anmerkungen; Vorbereitung auf das Treffen.

Telefon- und E-Mail-Beratung: Vorbereitung der Registrierung der Organisation im EU-Login-System. Versorgung der Mentee mit notwendigen Informationen.

Aufgabe für die Mentee: Vorbereitung aller für die Registrierung erforderlichen Daten und Dokumente

Sitzung 4 mit der Mentee und dem Vorstandsmitglied der Organisation. Bereitstellung der notwendigen Informationen/Klärungen für das Vorstandsmitglied, Fragen und Antworten. Fortfahren mit der Registrierung der Organisation im EU-Login-System.

E-Mail-Beratung: Beschreibung der Bildungsbedürfnisse der Mobilitätsteilnehmer*innen. Europäischer Entwicklungsplan für die Organisation.

Aufgabe für die Mentee: Entwicklung des Europäischen Entwicklungsplans.

Telefonische und E-Mail-Unterstützung bei der Entwicklung der übrigen Elemente der Anwendung: Zeitplan, Vorbereitung der Mobilitätsteilnehmer*innen, Verbreitungsplan, erwartete Wirkung und Nutzen für die Organisation.

Telefon- und E-Mail-Beratung mit dem Rechtsberater der Organisation: Unterzeichnung des Mandats.

Die Ausbildung, 7-8.02.2020 (2 Tage)

Die Mentee (sowie das früher beteiligte Vorstandsmitglied und ein weiterer Mitarbeiter der Organisation) nahm am Pilotkurs für erstmalige internationale Projektmanager teil, der von der FAIE in Krakau durchgeführt wurde („How to plan, develop and realise international projects“, 7. bis 8. Februar 2020); traf sich mit den Vertretern des dritten Konsortiummitglieds (der Third Age Universität).

Einreichung des Antrags - Erasmus+ KA1, Konsortium, im Bereich der Kompetenzaufwertung von Pädagogen des dritten Lebensalters.

Der Evaluierungsteil der Zusammenarbeit wurde im Zeitraum 10-02-2020 - 13-03-2020 realisiert. (3 Stunden)

Anzahl der Stunden: 3 (direkte Evaluationsarbeit)

Methodik: Personalisierter Evaluationsfragebogen, der sowohl von der Mentorin als auch von der Mentee ausgefüllt wird + persönliches Zusammenfassungsgespräch.

Sowohl die Mentorin als auch die Mentee erhielten den Evaluationsfragebogen. Der Fragebogen wurde individuell ausgefüllt. Später, während der Sitzung 5, überprüften und diskutierten die Mentorin und die Mentee ihre Bewertungen. Die Empfehlungen für den weiteren Mentoring-Prozess wurden erarbeitet.

The evaluation conclusions are included in the Annex 3a- Mentoring Cooperation Evaluation Form - the mentee 1 and the mentor.

Die Schlussfolgerungen der Evaluation sind im Anhang 3a - Evaluationsformular für die Mentoring Zusammenarbeit - Mentee 1 und Mentorin enthalten.

- Bereitstellung von technischer oder beratender Unterstützung zu Hause: d.h. per Telefon, über Skype, E-Mail usw. (Fernunterstützung - 6 Stunden)

Im Zeitraum 18-11-2019 wurde bis zum 10-02-2020 Fernunterstützung angeboten.

Es beinhaltete telefonische Unterstützung und E-Mail-Konsultationen. Da die teilnehmende Organisation in derselben Stadt tätig ist wie FAIE (Bielsko-Biała), war es einfach, sich bei Bedarf persönlich zu treffen.

Die wichtigsten Fragen wurden bei den persönlichen Treffen besprochen. Zwischenzeitliche Unterstützung wurde über die Kommunikationsmittel geleistet.

b) Mentoring Nr. 2 – Land: PL

Mentoring Nr.	2	Zielgruppe	Manager*in X	Projektmanager*in X
Durchführungszeitraum	5. Dezember 2019 - 19. März 2020			
Gesamtzahl der Stunden	Direkte Unterstützung und Zusammenarbeit: 25			
Anhänge (Anzahl und Liste)	<i>Anhang 1a - Vorlage des Antragsformulars</i> <i>Anhang 1b - Mentoring-Kooperation - Vorlage des Formulars zur Bedarfsanalyse</i> <i>Anhang 2a - Vorlage des Kooperationsabkommens</i> <i>Anhang 2b - Vorlage der Mentoring Kooperationskarte</i> <i>Anhang 2d - Mentoring-Kooperationskarte Mentee 2 - ausgefüllt (scan; auf Polnisch)</i> <i>Anhang 3b - Evaluationsformular für die Mentoring Zusammenarbeit als Mentor*in und Mentee 2 - Vorlage</i> <i>Anhang 3d - Bewertungsformular für die Mentoring Zusammenarbeit als Mentorin und Mentee 2 - Schlussfolgerungen der Bewertung</i>			

1. Rekrutierung

WER (Name der Organisation - Anzahl der Personen, die von der Organisation kommen):

Die Mentee wurde in einer offenen Rekrutierung rekrutiert. Die Mentee war sowohl Präsidentin als auch Projektleiterin der Fundacja "W rozwoju" ("In Entwicklung" Stiftung) aus Opole (Südostpolen).

Es gab einen Plan, eine weitere Person einzubeziehen, doch am Ende war nur eine Person am Mentoring-Prozess beteiligt.

Die Mentee hat gerade erst eine neue Stelle außerhalb der Stiftung angetreten, was sich als Komplikation für die volle Teilnahme am Mentoring-Prozess erwies.

WIE (wie der/die Mentee/s rekrutiert wird/werden)

Eine offene Einladung zur Mentoring-Kooperation wurde am 25. November 2019 auf dem FIRST Network Portal sowie auf der Webseite von FAIEs, dem FB-Profil von FAIEs und dem Portal ngo.pl (dem dritten Sektor gewidmet) veröffentlicht. Es gingen zwei Bewerbungen ein. Eine der Organisationen - die Stiftung "In Entwicklung" - die die Einstellungskriterien erfüllte, wurde zur Zusammenarbeit eingeladen.

Mindest-Rekrutierungskriterien

- Im dritten Sektor arbeiten/aktiv sein (kurze Beschreibung der Organisation):

Die Stiftung "In Entwicklung" befindet sich in einer mittelgroßen Stadt - Opole (Südostpolen). Die Stiftung arbeitet seit 10 Jahren auf dem Gebiet der Bildung und Kultur, um die staatsbürgerliche

Bildung zu fördern und Gemeinschaften aufzubauen, in denen sich die Menschen kennen, einander vertrauen und aufeinander zählen können. Sie hat zahlreiche lokale und regionale Projekte realisiert. Das Team der Stiftung zählt 9 Personen.

<https://fundacijawrozoju.org/>

- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein (kurze Spezifizierung des Sektors):

Die Organisation bezieht sowohl die Jugend, die Erwachsenen als auch die Senior*innen in ihre Aktivitäten ein.

- Erfüllt die Kriterien "unerfahrener internationaler Projektleiter" / "unerfahrenes Mitglied des Leitungsorgans": ja / nein

Ja, die Organisation war nie an einem internationalen Projekt beteiligt. Die Mentee beantragte einmal eine Kofinanzierung der internationalen Zusammenarbeit (das RITA-Programm), aber das Projekt wurde nicht finanziert.

- Motivation für das Einreichen eines Antrags (einzeilige Erklärung):

Die ursprüngliche Projektidee war, im Bereich der Erwachsenenbildung international zusammenzuarbeiten - Studienbesuche zu organisieren, die beruflichen Fähigkeiten zu verbessern, zu lernen, wie die Bildungssysteme in anderen Ländern funktionieren.

Im Antragsformular wurde die zukünftige Mentee gebeten, die Projektidee, die Motivation und die Erwartungen sowohl der Mentee als auch der von ihr vertretenen Organisation zu beschreiben.

Auf die Frage nach der Motivation, internationale Projekte zu realisieren, antwortete die Mentee aus der Sicht der Mentee und der Organisation: *„Ich möchte andere Funktionsweisen der Erwachsenenbildung kennen lernen, Werkzeuge und Wege der beruflichen Aktivierung kennen lernen. Ich möchte nützliche und innovative Dinge in Polen tun.“*

Auf die Frage, warum sie an dem Mentoring-Prozess teilnehmen möchte, antwortete die Mentee: *„Weil ich einmal versucht habe, Gelder für ein ausländisches Projekt (RITA, polnisch-ukrainisches Projekt) zu beschaffen, und ich scheiterte. Ohne Rückmeldung (und ohne Beurteilungskarte) weiß ich nicht, was ich sonst hätte tun können, um den Antrag kofinanzieren zu lassen. Ich bin ein "Autodidakt", ich lerne selbst zu schreiben und Projekte zu koordinieren, und ich kam an den Punkt, an dem ich Mentoring und "Anleitung" brauche:)"*.

Auf die Frage nach ihren Erwartungen an die Mentoring-Kooperation antwortete die Mentee: *„Das Ziel ist es, einen tollen Antrag zu schreiben und die Daumen zu drücken, dass er kofinanziert wird.“*

2. Liste der Nachweise/Materialien (bitte legen Sie Nachweise zu diesen drei Punkten vor)

- Erste Bedarfsanalyse

Die Bedarfsanalyse basierte auf:

1) Beschreibung der Projektidee und der Motivation zur Teilnahme am Mentoring-Prozess im Antragsformular (Vorlage des Antragsformulars). Diese Fragen wurden während des ersten Mentoring-Treffens weiter untersucht und diskutiert.

2) Ausfüllen des Formulars zur Bedürfnisbeurteilung auf der Grundlage des von der Partnerschaft entwickelten Kompetenzdreiecks (Mentoring-Kooperation - Vorlage des Formulars zur Bedürfnisbeurteilung). Das Formular enthielt auch einige Fragen aus der entwickelten Umfrage, die sich auf Herausforderungen im Zusammenhang mit der internationalen Zusammenarbeit bezogen.

- Unterschriebene Teilnehmer*innenliste

Es wurde ein Kooperationsabkommen mit dem Mentee unterzeichnet (Vorlage des Kooperationsabkommens).

Der Verlauf der Zusammenarbeit wurde in Form einer Mentoring-Kooperationskarte registriert, Angabe der Daten/Formen der Treffen, Ziel/Thema der Mentorensitzung, Entscheidungen und Name des Mentors. Die Kooperationskarten wurden am Ende des Mentorings unterschrieben Zusammenarbeit (Vorlage der Mentoring Cooperation Card und Mentoring Kooperationskarte, Mentee 2 - ausgefüllt, einscannen; auf Polnisch).

- Abschließende Beurteilung mit Empfehlungen

Am Ende der Zusammenarbeit wurde sowohl vom Mentee als auch von der Mentorin ein Bewertungsformular ausgefüllt. Das Evaluationsformular bezog sich auf: die Ziele der Mentoring-Kooperation, die Erwartungen an die Mentoring-Kooperation, die im Rahmen der Bedarfsanalyse ermittelten Bedürfnisse. Die Parteien wurden auch gebeten, den Zeitpunkt/die Form der Zusammenarbeit zu evaluieren und Empfehlungen für zukünftige Mentoring-Prozesse abzugeben. Die Evaluationsbögen wurden für jede teilnehmende Person/Organisation personalisiert, da sie sich auf bestimmte Ziele, Erwartungen und Bedürfnisse bezüglich des Mentoring bezogen. Daher wurden zwei Vorlagen für die Evaluationsbögen vorgelegt - für Mentee 1 und Mentee 2 (Evaluationsbogen für Mentoring-Kooperation - der Mentee 2 und der Mentor - Vorlage).

Die Zusammenfassung der Evaluierung wird im Evaluierungsformular für die Mentoring Zusammenarbeit zwischen Mentorin und der Mentee 2 beschrieben, einschließlich der Schlussfolgerungen der Evaluierung.

3. Mentoring Prozess

- Peer-to-Peer-Dialog zur Einschätzung des Kompetenzbedarfs und zur Klärung der Ziele und Mittel für Verbesserungen zu Beginn des Mentoring-Prozesses (Bedarfsermittlung und Vereinbarung – 2 Stunden)

Die erste Phase der Zusammenarbeit wurde im Zeitraum 05-12-2019 - 07-02-2020 realisiert.

Anzahl der Stunden: 3,5

Methodik: Telefonische Beratung, WhatsApp-Beratung, E-Mail-Beratung.

Themen:

Telefonische Beratung. Kennenlernen der Organisation, Motivation der Mentee, Ideen zur internationalen Zusammenarbeit. Gegenseitige Vereinbarung zur Zusammenarbeit. Bereitstellung des Formulars zur Bedürfnisbeurteilung.

Aufgabe für die Mentee: Ausfüllen des Formulars zur Bedarfsanalyse.

Telefonische Beratung: Besprechung der Ideen für die internationale Zusammenarbeit. Besprechen der möglichen Ziele der Mentoring-Kooperation. Definieren der Kriterien und Rahmen für die Mentoring-Kooperation.

Besprechung der Entwicklungsbedürfnisse, die im Formular zur Bedarfsanalyse identifiziert wurden.

E-Mail-Konsultation: Besprechung der Ideen für die internationale Zusammenarbeit: Verzicht auf das Mentoring / Änderungen des Arbeitsplans und des Arbeitsumfangs aufgrund von zeitlichen Beschränkungen im Zusammenhang mit der Arbeit des Mentees außerhalb der Organisation.

Entscheidung: Der Mentee wird bis zum 6. Februar die endgültige Entscheidung treffen, ob er die Mentoring-Kooperation fortsetzt.

Telefonische Beratung: Entscheidung der Mentees, die Mentoring-Kooperation fortzusetzen; begrenzter Umfang - nur ein ausgearbeitetes Projektkonzept entwickeln, ohne den Antrag einzureichen. Entscheidung über das Ziel der Mentoring-Kooperation. Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung.

- Peer-to-Peer-Dialog zur Ausarbeitung der vorgeschlagenen Projektidee und zur Unterstützung der Antragsgestaltung während des Hauptteils des Prozesses (persönliche Treffen - 10 Stunden)

Die zweite Phase der Zusammenarbeit wurde im Zeitraum vom 16-12-2019 bis 18-03-2020 realisiert (teilweise parallel zur Phase 1).

Anzahl der Stunden: 18,5

Methodik: Telefonische Beratung, WhatsApp-Beratung, E-Mail-Beratung.

Themen:

E-Mail Beratung: Definition des Arbeitsplans; Organisation des WhatsApp-Treffens.

Telefonische Beratung: Erörterung der Ideen für die internationale Zusammenarbeit.

Entscheidungen: Die Mentorin schickt eine Vorlage für ein Projektkonzept + eine Reihe von Links zu Informationen über Erasmus+ Erwachsenenbildung.

Die Kooperationsvereinbarung wird nach der Konkretisierung des zu realisierenden Projekts unterzeichnet.

Die Mentee wird einen Kollegen zur Zusammenarbeit einladen.

E-Mail-Beratung: Entwicklung des anfänglichen Projektkonzepts.

Einladung zum Ausbildungskurs für erstmalige internationale Projektmanager*innen nach Krakau (abgelehnt - keine Möglichkeit, eine Genehmigung vom Arbeitgeber zu erhalten).

WhatsApp-Beratung, E-Mail-Konsultationen: Vorbereitung auf das Treffen - das Treffen - Entwicklung von Richtlinien - Zusammenfassung der Vorkehrungen: Erörterung der Projektbereiche (Wohlergehen der jungen Erwachsenen); Erörterung der möglichen Quellen der Kofinanzierung und wie die Anforderungen der kofinanzierenden Stellen/Programme erfüllt werden können.

- Überprüfung und Neudefinition der Ziele der Mentoring-Kooperation;
- Entscheidung über die nächsten Schritte der Zusammenarbeit.

Entscheidungen:

>> Die Mentorin erstellt und versendet: Links zum Zuschussprogramm, eine Vorlage für einen Antrag, einige weitere Vorlagen des Projektkonzepts, Links zu den Tools für die Partnersuche.

>> Die Mentee entwickelt bis zum 23. Februar das endgültige Projektkonzept; registriert sich in den Partnerplattformen; sucht/auswählt die potentiellen Projektpartner aus.

E-Mail Beratung: Analyse des von der Mentee erarbeiteten Projektkonzepts; Vorbereitung von Kommentaren und Bemerkungen; Versand an die Mentee.

- Nachbereitungssitzungen des Prozesses (Nachbereitung und gemeinsame Auswertung - 4 Stunden)

Der Evaluierungsteil der Zusammenarbeit wurde im Zeitraum von 12-03-2020 bis 19-03-2020 realisiert

Anzahl der Stunden: 3 (direkte Evaluationsarbeit)

Methodik: Personalisierter Evaluationsfragebogen, der sowohl von der Mentorin als auch von der Mentee ausgefüllt wird + telefonische Zusammenfassungssitzung.

Sowohl die Mentorin als auch die Mentee erhielten den Bewertungsfragebogen. Der Fragebogen wurde individuell ausgefüllt. Später, während der Sitzung 5, überprüften und diskutierten die Mentorin und die Mentee ihre Bewertungen. Die Empfehlungen für den weiteren Mentoring-Prozess wurden erarbeitet.

Die Schlussfolgerungen der Evaluation sind im Evaluationsformular für die Mentoring Zusammenarbeit zwischen Mentorin und Mentee 2 enthalten.

Bereitstellung von technischer oder beratender Unterstützung zu Hause: d.h. per Telefon, über Skype, E-Mail usw. (Fernunterstützung - 6 Stunden).

Die gesamte geleistete Unterstützung, wie oben beschrieben, war die Fernunterstützung. Diese wurde mittels: telefonischer Beratung, E-Mail-Beratung, WhatsApp-Beratung geleistet.

3.2 Italienischer Mentoring-Bericht

Lorenza Lupini and Luca Bordoni, COOSS

I. Das Mentoring-Angebot – Land: IT

1. Vereinbarung mit der*dem Mentee / Angebot:

Bedarfsermittlung und Vereinbarung – 2 Stunden

Peer-to-Peer-Dialog zur Einschätzung des Kompetenzbedarfs und zur Klärung von Zielen und Mitteln für Verbesserungen zu Beginn des Mentoring-Prozesses

Persönliche Treffen – 10 Stunden

Peer-to-Peer-Dialog zur Ausarbeitung der vorgeschlagenen Projektidee und zur Unterstützung der Antragsgestaltung während des Hauptteils des Prozesses

Nachbereitung und gemeinsame Auswertung – 4 Stunden

Nachbereitungssitzungen des Prozesses

Fernunterstützung – 6 Stunden

Bereitstellung von technischer oder beratender Unterstützung zu Hause: d.h. per Telefon, über Skype, E-Mail usw.

2. Rekrutierung

WER

- Während des Nationalen Trainingskurses ausgewählte Personen
- Kontakt der an der Online-Umfrage und dem Interview teilnehmenden Personen
- Anderer Kontakt

WIE

- Während des Nationalen Trainingskurses
- Durch eine E-Mail-Einladung und ein anschließendes Telefongespräch mit einem geeigneten Mentee, um eine erste Vereinbarung zum Start des Prozesses zu treffen

3. Minimale Rekrutierungskriterien

- Im dritten Sektor arbeiten/aktiv sein;
- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein;
- Erfüllung der Kriterien „unerfahrene*r internationale*r Projektmanager*in“/„unerfahrenes Mitglied des Leitungsgremiums“.
- Motivation für das Einreichen eines Antrags

4. Nachweise/Dokumente

- Erste Bedarfsanalyse
- Unterzeichnete Teilnehmerliste (ANHANG 1)
- Abschließende Beurteilung mit Empfehlungen (ANHANG 2-3)

II. Die Szenarien

a) Mentoring Nr. 1 – Land: IT

Mentoring Nr.	1	Zielgruppe	Manager*in <input type="checkbox"/>	Projektmanager*in X
Durchführungszeitraum	Januar-März 2020			
Gesamtzahl der Stunden	24			
Anhänge (Anzahl und Liste)	5 Anhänge - Bedarfsanalyse des Trainingskurses - Ergebnisse des Interviews - Anhang 1 - Anhang 2 - Anhang 3			

1. Rekrutierung

WER:

Die Mentee ist eine Frau, die von der Organisation Terza Via ONLUS kommt.

WIE

Sie wurde während des Nationalen Ausbildungskurses rekrutiert, den sie als Praktikantin besuchte.

Mindestrekrutierungskriterien: alle Kriterien eingehalten

- Im dritten Sektor arbeiten/aktiv sein: nicht gewinnorientierte Organisation, die im Frauenschutzsektor tätig ist
- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein: nicht-formale Kurse für Frauen (und diskriminierte Menschen im Allgemeinen, d.h. Migrantinnen und Migranten usw.) Empowerment und Integration
- Erfüllung der Kriterien "unerfahrene*r internationale*r Projektmanager*in"/"unerfahrenes Mitglied des Leitungsorgans": die Mentee hat bereits Erfahrung mit der Projektleitung, jedoch in einem außereuropäischen Gebiet (Argentinien)
- Motivation bei der Einreichung eines Antrags: hohe Motivation nach dem Rekrutierungsgespräch und auch während des Ausbildungskurses (Neugierde, Ideen, spezifische Kompetenzen, Organisationsauftrag usw.)

2. Mentoring-Prozess

- Peer-to-Peer-Dialog zur Einschätzung des Kompetenzbedarfs und zur Klärung von Zielen und Mitteln für Verbesserungen zu Beginn des Mentoring-Prozesses

21/01/2020 - 09.00-11.00 Uhr (2 Std.)

- Bedarfseinschätzung entsprechend den Ergebnissen des italienischen Trainings und des spezifischen Aufrufs
- Die Mentee hat einige allgemeine Ideen und spezifische Fähigkeiten beschrieben, die sie dank ihrer früheren Erfahrung im Projektmanagement in Argentinien erworben hat: vor diesem Hintergrund und der Stärkung einen der Anträge definieren Mentor*innen und Mentee für die Einreichung eines Projekts in KA2 – Strategische Partnerschaft (Frist März 2020)

- Definition der Vereinbarung mit der Mentee (und ihrer Organisation) und den Mentor*innen für den Mentoring-Prozess (Zeitpunkt, Methodik, Verfügbarkeit, Zielsetzung usw.)
- Peer-to-Peer-Dialog zur Ausarbeitung der vorgeschlagenen Projektidee und zur Unterstützung der Antragsgestaltung während des Hauptteils des Prozesses

04/02/2020 - 09.00-11.00 (2 Std.)

- Definition der Gesamtidee: Hauptziel; welche Art der Zusammenarbeit; Definition der Ergebnisse; Beginn der Überlegungen über die spezifischen Aktionen und die Beteiligung/den Beitrag der Partner bei jeder Aufgabe
- Vorbereitung eines Entwurfs einer Projektidee, der für die Anwerbung von Partnern gemeinsam genutzt werden soll
- Definition der nächsten Schritte
- Nachbereitungssitzungen des Prozesses (Nachbereitung und gemeinsame Auswertung)

Januar 2020 (1 Std.)

- Einige Mails und Anrufe mit der Definition des ersten Schrittes
- Unterstützung beim Erhalt des OID

04/02/2020 (0,5 Std.)

- Unterstützung bei der Partnersuche (Anteil der Kontakte)
- Beispiel: Wie fragt man nach Partnerinformationen? (Vorlage)

März 2020 (3,5 Std.)

- Evaluation, Feedback

b) Mentoring Nr. 2 – Land: IT

Mentoring Nr.	2	Manager*in X
Durchführungszeitraum	Februar-April 2020	
Gesamtzahl der Stunden	24	
Anhänge (Anzahl und Liste)	5 Anhänge - Bedarfsanalyse des Trainingskurses - Ergebnisse des Interviews - Anhang 1 - Anhang 2 - Anhang 3	

1. Rekrutierung

WER

Die Mentee ist eine Frau aus der Organisation ATGTP

WIE

Sie wurde während des Nationalen Ausbildungskurses rekrutiert, den sie als Praktikantin besuchte.

Mindestkriterien für die Rekrutierung: alle Kriterien werden eingehalten (2 Std. - Dezember 2019 und Januar 2020)

- Im CSO-Sektor arbeiten/aktiv sein: nicht gewinnorientierte Organisation, die im Kultursektor (Theater) tätig ist
- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein: Theater- und Sozialtheaterkurse
- Erfüllung der Kriterien "unerfahrene*r internationale*r Projektleiter*in"/"unerfahrenes Mitglied des Leitungsgremiums": die Mentee hat bereits eine Einreichung in einem internationalen Projekt erlebt, das nicht genehmigt wurde
- Motivation bei der Antragstellung: hohe Motivation nach dem Rekrutierungsgespräch und auch während des Ausbildungskurses (die Bereitschaft, den Antrag mit Erfolg erneut einzureichen, neue Projektidee im Zusammenhang mit der Vorherigen, spezifische Kompetenzen, Verfügbarkeit, ...)

2. Mentoring-Prozess

- Peer-to-Peer-Dialog zur Einschätzung des Kompetenzbedarfs und zur Klärung von Zielen und Mitteln für Verbesserungen zu Beginn des Mentoring-Prozesses

17/01/2019 (1 Std.) - 21/01/2020 (1 Std.) = 2 Std.

- Bedarfseinschätzung entsprechend den Ergebnissen des italienischen Trainings und des spezifischen Aufrufs
- Die Mentee hat einige allgemeine Ideen und spezifische Fähigkeiten beschrieben, die sie dank ihrer früheren Erfahrung im Projektmanagement in Argentinien erworben hat: vor diesem Hintergrund und der Stärkung eines der Vorschläge definieren Mentor*innen und Mentee für die Einreichung eines Projekts in KA2 - Strategische Partnerschaft (Frist März 2020)
- Definition der Vereinbarung mit der Mentee (und ihrer Organisation) und den Mentor*innen für den Mentoring-Prozess (Zeitpunkt, Methodik, Verfügbarkeit, Zielsetzung usw.)
- Peer-to-Peer-Dialog zur Ausarbeitung der vorgeschlagenen Projektidee und zur Unterstützung der Antragsgestaltung während des Hauptteils des Prozesses

21/01/2020 - 10.00-13.00 Uhr (3 Std.)

- Lektüre und Analyse des ersten Entwurfs der Projektidee
- Definition des ersten Schrittes

04/02/2020 - 09.00-12.00 (3 Std.)

- Definition der Gesamtidee: Hauptziel; welche Art der Zusammensetzung der Partnerschaft; Definition der Ergebnisse; Beginn der Überlegungen über die spezifischen Aktionen und die Beteiligung/den Beitrag der Partner bei jeder Aufgabe
- Vorbereitung eines „Entwurfs einer Projektidee“, der für die Anwerbung von Partnern gemeinsam genutzt werden soll
- Definition der nächsten Schritte
- Nachbereitungssitzungen des Prozesses (Nachbereitung und gemeinsame Auswertung - 4 Stunden)

23/03/2020 (2 Std.)

- Der*die Mentor*in sammelte die kritischen Fragen, die sich ergaben, und den Stand der Aktivitäten, die der Mentee nach dem Peer-to-Peer-Treffen durchführte.

April 2020 (2 Std.)

- Auswertung, Feedback
- Bereitstellung von technischer oder beratender Unterstützung zu Hause: d.h. per Telefon, über Skype, E-Mail usw. (Fernunterstützung - 6 Stunden)

Januar 2020 (2 Std.)

- Einige Mails und Anrufe mit der Definition des ersten Schrittes
- Unterstützung beim Erhalt des OID

Februar (3 Std.)

- Unterstützung bei der Partnersuche (Anteil der Kontakte)
- Beispiel: Wie fragt man nach Partnerinformationen? (Vorlage)

März (3 Std.)

- Unterstützung bei der Definition der Projektidee
- Anregungen und Ratschläge bei der Partnersuche
- Ausarbeitung eines Projektkonzepts, das mit der Partnerschaft geteilt wird

20/03/2020 - 9.00-11.00 (2 Std.)

3.3 Österreichischer Mentoring-Bericht

Aron Weigl, EDUCULT

I. Das Mentoring-Angebot – Land: AT

1. Vereinbarung mit der*dem Mentee / Angebot:

Was wird der*dem Mentee angeboten?

Vorbereitung des Mentorings (3 Std.)

- Kurzbeschreibung des Angebots
- Anfrage zur Klärung der Projektideen, der Motivation und des Kompetenzbedarfs der*des Mentees

Mentoring-Prozess (16 Std.)

- Peer-to-Peer-Dialog, um den Kompetenzbedarf einzuschätzen und Ziele und Mittel für Verbesserungen während des Beginns des Mentoring-Prozesses zu klären (ca. 25-30% der Zeit, 3 Stunden)
- Peer-to-Peer-Dialog, um die vorgeschlagene Projektidee auszuarbeiten und das Design des Antrags während des Hauptteils des Prozesses zu unterstützen (ca. 50-60% der Zeit, 5-6 Stunden)

Nachbereitung (3 Std.)

- Nachbereitungssitzungen inkl. Zusammenfassung und gemeinsamer Auswertung des Prozesses

Was kann von der*dem Mentee erwartet werden?

Während der Vorbereitungsphase

- Fragebogen ausfüllen, um Projektideen und Motivation für das Mentoring darzustellen und die eigenen Bedürfnisse für die Kompetenzentwicklung zu beschreiben
- Gegenseitige Vereinbarung treffen (kann mündlich oder durch ein unterzeichnetes Dokument erfolgen)

Während des Mentoring-Prozesses

- Offenheit für Peer-to-Peer-Beratungen über Ziele und Mittel zur Kompetenzerweiterung
- Offenheit für den Dialog über die Ausarbeitung eines möglichen Projektkonzepts

Nachbereitung

- Teilnahme an der Nachbereitung zum Abschluss des Prozesses
- Teilnahme an der gemeinsamen Auswertung mit Empfehlungen

2. Rekrutierung

WER

- Teilnehmer*innen an Online-Umfrage und Interviews
- Teilnehmer*innen früherer Erasmus+-Projekte
- Interessierte Personen des EDUCULT-Netzwerks
- Andere

WIE

- Durch eine E-Mail-Einladung und ein anschließendes Telefongespräch mit einem geeigneten Mentee, um eine erste Vereinbarung zum Start des Prozesses zu treffen

3. Mindestrekrutierungskriterien

- Im dritten Sektor arbeiten/aktiv sein;
- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein;
- Unerfahrene*r internationale*r Projektmanager*in / unerfahrenes Mitglied des Leitungsgremiums sein;
- An internationalen Kooperationsprojekten interessiert sein, was in der Motivationsbeschreibung zum Ausdruck kommt.

4. Nachweise/Material

- Erste Bedarfsanalyse
- Unterzeichnete Teilnehmer*innenliste (ANHANG 1)
- Abschließende Beurteilung mit Empfehlungen (ANHANG 2-3)

II. Die Szenarien**a) Mentoring Nr.1 – Land: AT**

Mentoring Nr.	1	Zielgruppe	Manager □	Projektmanager*in X
Durchführungszeitraum	05/12/2019 - 27/01/2020			
Gesamtzahl der Stunden	22			
Organisation	USTA / Fulbright			

1. Rekrutierung

WER (Name der Organisation – Anzahl der Personen, die von der Organisation kommen):

USTA / Fulbright – 1 Person

WIE (wie der/die Mentee/s rekrutiert wird/werden)

Direkter persönlicher Kontakt

2. Mindestrekrutierungskriterien

- Im dritten Sektor arbeiten/aktiv sein (kurze Beschreibung der Organisation):
Im Bildungssektor tätige NGO
- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein (kurze Spezifizierung des Sektors): Organisation von Austauschprogrammen und Lehrassistenz für Studierende in Österreich und den USA
- Erfüllt die Kriterien eines „unerfahrenen internationalen Projektmanagers“: ja
- Organisation ohne starke europäische Kooperationsaktivitäten, Projektmanager ohne Erfahrungen auf diesem Gebiet
- Motivation für das Einreichen eines Antrags (einzeilige Erklärung): Stärkung der Unterstützung für die Lehrassistenten durch die Entwicklung einer europäischen Austauschplattform/eines europäischen Netzwerks

2. Mentoring Prozess

Aktivität Nr. 1

- Erstsitzung und Peer-to-Peer-Dialog zur Ermittlung des Kompetenzbedarfs und zur Klärung von Zielen und Mitteln für Verbesserungen zu Beginn des Mentoring-Prozesses (persönliche Treffen)

Aktivität Nr. 2

- Mentee tauscht Ideen zum Thema Mentoring aus
- Diskussion dieser Ideen und Einigung zum Thema: Einrichtung einer europäischen Plattform/eines europäischen Netzwerks für USTA-Lehrerassistenten, die persönliche und rechtliche Unterstützung leisten und eine zentrale Stelle für Informations- und Unterstützungsinstrumente haben
- Mentor stellt die Struktur und die Ziele des Mentoring vor
- Erörterung der Methoden des Mentoring
- Einigung über die Ziele des Mentoring: Klärung der Projektschritte, Definition des Bedarfs an Kompetenzverbesserung, Schaffung der Voraussetzungen, um ein besserer internationaler Projektmanager zu werden

Aktivität Nr. 3

- Bedarfsanalyse
- Keine Erfahrungen im internationalen Projektmanagement
- Nutzung der 30 Kompetenzen des für die Erhebung eingerichteten PMI-Dreiecks; Dokumentation
- Beurteilung im Dialog zwischen Mentor und Mentee
- Werkzeug zur Selbstreflexion und als Eisbrecher
- Beginn der Projektentwicklung mit Mentee
- Peer-to-Peer-Dialog zur Ausarbeitung der vorgeschlagenen Projektidee und zur Unterstützung der Antragsgestaltung während des Hauptteils des Prozesses (persönliche Treffen)

Aktivität Nr. 4

- Analyse der Rahmenbedingungen / Bedarfsanalyse: Was ist bereits vorhanden, was wird wirklich benötigt, was sollte das Netzwerk leisten können, welchen Mehrwert kann es für die bestehenden Strukturen generieren?
- Feinabstimmung der Projektidee auf der Grundlage der Bedarfsanalyse
- Definition der ersten Schritte des Projekts
- Erörterung der Aufgabe der Teambildung: Definition der Rollen, Nutzung bestehender Strukturen wie Regionalberater in den Ländern, Integration von Koordinatoren, falls es in einigen Ländern keine Regionalberater gibt, Definition von Bedingungen wie Erfahrung im Programm, Engagement, Mischung aus neuen und erfahrenen Kollegen
- Diskussion über die Initiierung der Vernetzung: Nutzung der jährlichen Treffen/Konferenz in Berlin
- Aufgabe: mehr Forschung zu den Rahmenbedingungen betreiben

Aktivität Nr. 5

- Laufende Projektentwicklung und Beratung zu Herausforderungen
- Infragestellung des Umfangs des Projekts, welche Länder einbezogen werden sollten, usw.
- Bewältigung der Frage der Nachhaltigkeit
- Besprechung finanzieller Bedürfnisse

Methodik: Der Mentor stellt hauptsächlich Fragen, versucht Beispiele zu geben, die ähnliche Aufgaben/Probleme aufzeigen können, und gibt manchmal Ratschläge

- Bereitstellung von technischer oder beratender Unterstützung zu Hause: d. h. per Telefon, über Skype, E-Mail usw. (Remote-Unterstützung)

Aktivität Nr. 6

- Besprechung von Finanzierungsmöglichkeiten
- Es wurde deutlich, dass für die ersten Schritte des Projekts keine zusätzlichen Mittel erforderlich waren
- Die Antragstellung könnte auf dieser Ebene des Projekts eine Belastung darstellen, während das Projekt ohne Zeit- und Energieverlust sofort beginnen könnte.
- Die Finanzierung wäre zu einem späteren Zeitpunkt erforderlich

Aktivität Nr. 7

- Fragen zur Budgetierung des Projekts
- Ratschläge zur Bearbeitung eines Budgets (in Zusammenarbeit mit Partnern in anderen Ländern)

Aktivität Nr. 8

- Besprechung des Zeitpunkts, wann/bei welchem Projektschritt externe Finanzierung benötigt wird
- Brainstorming zum Antrag auf der Grundlage der Finanzierungsmöglichkeiten
- Letztendlich war kein Antrag geplant, so dass diese Diskussion eher theoretischer Natur war, aber versucht wurde, wichtige Schritte bei der Antragstellung zu definieren

4. Nachbereitungssitzungen des Prozesses (Nachbereitung und gemeinsame Auswertung, persönliche Treffen)

Aktivität Nr. 9

- Besprechung der verschiedenen Schritte des Mentoring, der Erfolge und der Schwierigkeiten
- Die Bedarfsanalyse wurde nicht als sehr hilfreich für die Mentee angesehen, sondern eher für den Mentor, um sich ein besseres Bild des Mentees, seinem Wissensstand und seinen Erfahrungen zu machen; es ist gut, dies persönlich zu tun und nicht nur in einer Umfrage, denn einige Punkte müssen erklärt werden und gleichzeitig wirkt es als Eisbrecher, dass Mentor und Mentee sich besser kennen lernen können.
- Die allgemeine Meinung, dass die Verwendung des GROW-Zyklus gut funktioniert hat; es war gut, ihn in jeder Sitzung als Hilfsstruktur zu verwenden; die Verwendung des GROW-Zyklus auf einer Makroebene ist ebenfalls nützlich.

Methodik: Fragen durch den Mentor, gemeinsame Diskussionen.

b) Mentoring Nr. 2 – Land: AT

Mentoring Nr.	2	Zielgruppe	Manager X	Project Manager <input type="checkbox"/>
Durchführungszeitraum	04/12/2019 - 27/02/2020			
Gesamtzahl der Stunden	23			
Organisation	City Bound			

1. Rekrutierung

WER (Name der Organisation - Anzahl der Personen, die von der Organisation kommen):

City Bound – 1 Person

WIE (wie der/die Mentee/s rekrutiert wird/werden)

Direkter persönlicher Kontakt

2. Mindestrekrutierungskriterien

- Im CSO-Sektor arbeiten/aktiv sein (kurze Beschreibung der Organisation):
NGO, die im Bereich der Freizeitpädagogik und der Entwicklung von Soft Skills tätig ist
- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein (kurze Spezifizierung des Sektors):
- Organisation von Teambildungs- und Bildungsworkshops für Jugendliche und Erwachsene
- Erfüllt die Kriterien eines "international unerfahrenen Leitungsorgans": ja
- Organisation hatte einmal ein Erasmus+-Projekt, aber der Mentee war nicht daran beteiligt, hat Erfahrung im Projektmanagement, aber nicht in der internationalen Zusammenarbeit, arbeitet auch als Projektmanager
- Motivation für das Einreichen eines Antrags (einzeilige Erklärung):
Interesse an einer Zusammenarbeit an einem Train-the-Trainer-Programm mit einem portugiesischen Partner

3. Mentoring Prozess

- Erstsitzung und Peer-to-Peer-Dialog zur Ermittlung des Kompetenzbedarfs und zur Klärung von Zielen und Mitteln für Verbesserungen zu Beginn des Mentoring-Prozesses (persönliche Treffen)

Aktivität Nr. 2

- Mentee tauscht Ideen zum Thema Mentoring aus
- Diskussion dieser Ideen und Einigung über das Thema: Vorbereitung eines Antrags für eine Erasmus+-Mobilität oder ein anderes mögliches Finanzierungsprogramm
- Mentor stellt die Struktur und die Ziele des Mentoring vor
- Erörterung der Methoden des Mentoring
- Vereinbarung über die Ziele des Mentoring: Klärung des Bedarfs für einen Antrag, Entwicklung allgemeiner Projektschritte, Austausch über die Budgetierung

Aktivität Nr. 3

- Bedarfsanalyse
- Keine Erfahrungen im internationalen Projektmanagement, aber viele Jahre Erfahrung in nationalen Projekten
- Nutzung der 30 Kompetenzen des für die Erhebung eingerichteten PMI-Dreiecks; Dokumentation
- Beurteilung im Dialog zwischen Mentor und Mentee
- Werkzeug zur Selbstreflexion und als Eisbrecher
- Schwierigkeiten bei der Anwendung der Bedarfsanalyse führen zu Problemen im laufenden Mentoring-Prozess; das Ergebnis der Bedarfsanalyse hatte keinen Einfluss auf den Mentoring-Prozess

- Peer-to-Peer-Dialog zur Ausarbeitung der vorgeschlagenen Projektidee und zur Unterstützung der Antragsgestaltung während des Hauptteils des Prozesses (persönliche Treffen)

Aktivität Nr. 4

- Projektentwicklung durch Erörterung möglicher Varianten
- Analyse der Situation in Österreich und Portugal in Bezug auf Jugendarbeitslosigkeit und nachhaltige Entwicklung
- Erörtern, wie man an Organisationen herantreten kann, die im Bereich der Ausbildung in diesem Bereich tätig sind
- Klärung, ob es besser ist, sich in der Erwachsenenbildung oder im Jugendbereich zu bewerben, Einigung über die Erwachsenenbildung, da es ein Train-the-Trainer-Ansatz sein soll
- Definition der ersten Schritte des Projekts
- Aufgabe: Informieren Sie sich über mögliche Partnerorganisationen

Aktivität Nr. 5

- Feinabstimmung der Projektidee auf der Grundlage der Stakeholder-Analyse und der Situation in Portugal
- Anwendungsentwicklung, Vereinbarung über die Einrichtung des Projekts durch eine Mobilität zu den möglichen Partnerorganisationen in Portugal
- Erörterung des Finanzbedarfs für eine solche Mobilität

Methodik: Der Mentor stellt hauptsächlich Fragen, versucht Beispiele zu geben, die ähnliche Aufgaben/Probleme aufzeigen können, und gibt manchmal Ratschläge

Aktivität Nr. 7

- Weitere Anwendungsentwicklung
- Erörterung von Budgetierungsoptionen
- Detaillierte Budgetierung

Aktivität Nr. 10

- Erörterung anderer Finanzierungsmöglichkeiten neben Erasmus+
- Erörterung der Synergien nationaler und europäischer Projekte
- Detaillierte Budgetierung

Methodik: mehr Ratschläge und klare Vorschläge zur Strukturierung des Budgets

- Bereitstellung von technischer oder beratender Unterstützung zu Hause: d.h. per Telefon, Skype, E-Mail usw. (Fernunterstützung)

Aktivitäten Nr. 6 und 8

- Einige Fragen zur Umsetzung traten auf und wurden telefonisch besprochen

Aktivität Nr. 9

- Fragen zur Budgetierung des Projekts kamen auf und wurden telefonisch besprochen
- Ratschläge zur Bearbeitung eines Budgets geben (in Zusammenarbeit mit Partnern in anderen Ländern)

Aktivität Nr. 11

- Erörterung der Frage, wann es gut wäre, den Antrag zu stellen
- Einigung, dass April und Oktober in Ordnung sein könnten, aber wahrscheinlich ist Oktober besser, da bereits zu viele andere Projekte bis zum Herbst geplant waren (am Ende war es nur auf diese Weise möglich, da bis zum Herbst ohnehin keine Reisen möglich gewesen wären)

4. Nachbereitungssitzungen des Prozesses (Nachbereitung und gemeinsame Evaluierung, Face-to-Face)**Aktivität Nr. 12**

- Besprechung der verschiedenen Schritte des Mentoring, der Erfolge und der Schwierigkeiten
- Die Bedarfsanalyse wurde als sehr hilfreich für den Mentee angesehen, hätte aber mehr Hinweise auf die Mentoring-Schritte gebrauchen können; gut, dies persönlich zu tun und nicht nur in einer Umfrage, denn einige Punkte müssen erklärt werden
- Methodik: Fragen des Mentors, gemeinsame Diskussionen, Vorschläge und Führung bei der Budgetierung

3.4 Dänischer Mentoring-Bericht

Hans Jørgen Vodsgaard, Interfolk

I. Das Mentoring-Angebot – Land: DK

1. Vereinbarung mit der*dem Mentee / Angebot:

*Was soll der*die Mentor*in anbieten?*

Vorbereitung des Mentoring

- Kurze einseitige Beschreibung des Angebots
- Fragebogen zur Klärung des Motivations- und Kompetenzbedarfs
- Kurze Vorlage für den Mentee zur Präsentation einer Idee für ein internationales Projekt

Umsetzung des Mentoring

- Peer-to-Peer-Dialog, um den Kompetenzbedarf einzuschätzen und Ziele und Mittel für Verbesserungen während des Beginns des Mentoring-Prozesses zu klären (ca. 25-30% der Zeit, etwa 3 Stunden)
- Peer-to-Peer-Dialog, um die vorgeschlagene Projektidee auszuarbeiten und das Design des Antrags während des Hauptteils des Prozesses zu unterstützen (ca. 50-60% der Zeit, etwa 5-6 Stunden)
- Anschlussitzungen einschließlich Nachbereitung und gemeinsamer Auswertung des Prozesses (ca. 10-15% der Zeit, etwa 1-1,5 Stunden)

Nachbereitung

Nachbereitungssitzungen einschließlich Nachbereitung und gemeinsame Auswertung des Prozesses (ca. 10-15% der Zeit, etwa 1-1,5 Stunden)

*Was kann vom*von der Mentee erwartet werden?*

Während des Beginns / Rekrutierungsprozess

- Ausfüllen des Fragebogens, um die Motivation für die Mentee-Mitgliedschaft darzustellen und die eigenen Bedürfnisse für die Kompetenzentwicklung zu beschreiben
- Ausfüllen einer Vorlage für ein Projektkonzept, um mögliche Projektideen zu skizzieren, die während des Mentoring-Prozesses ausgearbeitet werden können
- Klärung und Treffen einer gegenseitigen Vereinbarung (kann nur mündlich und kein unterzeichnetes schriftliches Dokument sein)

Während des Mentoring Prozess

- Offenheit für Peer-to-Peer-Beratungen über Ziele und Mittel zur Kompetenzerweiterung
- Offenheit für den Dialog über die Ausarbeitung des Projektkonzepts und Hilfe bei der Gestaltung des Projektantrags

Nachbereitung

- Teilnahme an der Nachbereitung zum Abschluss des Prozesses
- Teilnahme an der gemeinsamen Auswertung mit Empfehlungen

2. Rekrutierung

WIE

- Durch eine E-Mail-Einladung und ein anschließendes Telefongespräch mit einem geeigneten Mentee, um eine erste Vereinbarung zum Start des Prozesses zu treffen

3. Mindestrekrutierungskriterien

- Im dritten Sektor arbeiten/aktiv sein
- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein
- Erfüllung der Kriterien "unerfahrene*r internationale*r Projektleiter*in"/"unerfahrenes Mitglied des Leitungsorgans".
- Fokus auf zukünftige Tätigkeit als internationale*r Projektmanager*in

4. Nachweise/Material

- Erste Bedarfsanalyse
- Unterzeichnete Teilnehmerliste (ANHANG 1)
- Abschließende Beurteilung mit Empfehlungen (ANHANG 2-3)

II. Die Szenarien

a) Mentoring Nr. 1 – Land: DK

Mentoring Nr.	1	Zielgruppe	Manager*in □	Projekt Manager*in X
Durchführungszeitraum	20.10.2019 – 04.04.2020			
Gesamtzahl der Stunden	90			
Anhänge (Anzahl und Liste)	FIRST, 04 - Mentee I, Vereinbarung, unterzeichnet FIRST, 04 - Mentee I, Kompetenzeinschätzung FIRST, 04 - Mentee I, Europäischer Entwicklungsplan FIRST, 04 - Mentee I, Evaluierungsbericht des Mentoring, unterzeichnet			
Land	Dänemark			
Mentoring Organisation	Interfolk			
Mentor	Hans Jørgen Vodsgaard, Vorstandsvorsitzender			
Mentee Organisation	Musisk Oplysnings Forbund DK			
Mentee	Bente von Schindel, Vorsitzende			

1. Rekrutierung

WER (Name der Organisation - Anzahl der Personen, die von der Organisation kommen):

Musisk Oplysnings Forbund DK – 1

WIE (wie der/die Mentee/s rekrutiert wird/werden)

Direkter persönlicher Kontakt

2. Mindestrekrutierungskriterien

- Im dritten Sektor arbeiten/aktiv sein (kurze Beschreibung der Organisation):
- Ja, es ist eine NGO, die mit Erwachsenenbildung im Bereich der partizipativen Kunst, Kulturveranstaltungen, Kultur und des Kulturerbes arbeitet

- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein (kurze Spezifizierung des Sektors):
Ja, Weiterbildung von Mitarbeiter*innen und Vorstandsmitgliedern sowie Umfragen im Bereich
- Erfüllt die Kriterien "unerfahrene*r internationale*r Projektleiter*in"/"unerfahrenes Mitglied des Leitungsorgans":
Ja, das MOF war nur an zwei Nordplus-Projekten beteiligt, aber immer noch nicht an EU-Projekten oder Mobilitäten.
- Motivation für die Einreichung eines Vorschlags (einzeilige Erklärung):
Um Inspiration und Kontakte aus der europäischen Zusammenarbeit zu gewinnen, die eigene Aktivitäten qualifizieren und neue Finanzierungsmöglichkeiten für relevante Aktivitäten eröffnen können.

3. Liste der Nachweise/Material

- Erste Bedarfsanalyse
 - FIRST, 04 - Mentee I, Kompetenzeinschätzung
 - FIRST, 04 - Mentee I, Europäischer Entwicklungsplan
- Unterschriebene Teilnehmerliste
 - FIRST, 04 - Mentee I, Vereinbarung, unterzeichnet
- Abschließende Beurteilung mit Empfehlungen
 - FIRST, 04 - Mentee I, Evaluierungsbericht des Mentoring, unterzeichnet - einschließlich Anhang 1, 2 und 3

4. Mentoring-Prozess

a) Vorbereitung des Mentorings

Im Oktober legte Interfolk den Plan vor, wie wir die Aufgabe des Mentoring bewältigen würden. Er enthielt den Zeitplan für die Aufgabe, das Budget für das schrittweise Mentoring für jede/jeden Mentee und die vorzubereitenden Dokumente:

- Entwurf einer Mentoring Vereinbarung
- Fragebogen zur Selbsteinschätzung des eigenen Kompetenzprofils und des Bedarfs an Verbesserungen
- Fragebogen zur Vorlage einer Skizze der möglichen internationalen Entwicklung der eigenen Organisation

Gleichzeitig beschloss Interfolk, der Unterstützung durch einen Mentor Vorrang einzuräumen, der sich auf die Vorbereitung eines Mobilitätsantrags für Erasmus+ sowie für andere nordische Mobilitätsprogramme konzentrierte. Denn ein Mobilitätsantrag ist einfacher zu planen und zu stellen, und die Erfolgsquote der Mobilitätsanträge ist viel höher als bei den Projektanträgen, zumindest in Dänemark.

Dadurch kann der Mentee in einen Prozess eingebunden werden, der bessere Chancen hat, zum Erfolg zu führen, was die Motivation für die weitere Arbeit mit internationaler Entwicklungsarbeit stärkt.

b) Rekrutierung, Erstkontakt und Vereinbarung

Das Mentoring-Angebot wurde nicht öffentlich bekannt gegeben, da wir nur zwei Interessent*innen gewinnen mussten; und für den ersten Mentee nutzten wir den direkten persönlichen Kontakt, zunächst durch telefonischen Kontakt und anschließend durch die Zusendung der vorbereiteten zwei Anfragen und der Mentoring Vereinbarung im Januar 2020.

Hierdurch konnten wir auch von Anfang an darlegen, dass sich unser Mentoring auf die Vorbereitung eines Mobilitätsantrags konzentrieren würde und klären, ob der mögliche Mentee an einem solchen Angebot interessiert ist.

c) Die Bedarfsanalyse und der internationale Entwicklungsplan

Der Ausgangspunkt des Mentoring-Prozesses war, dass der Mentee die Frage beantwortete, um das eigene Kompetenzprofil und den Bedarf an Verbesserungen einzuschätzen, sowie die Frage, um den möglichen internationalen Entwicklungsplan der Organisation zu skizzieren.

Beide Fragen waren gut, um die Reflexionen über die eigenen Kompetenzen und die Bedürfnisse der Organisation zu verstärken, aber es wurden nicht alle Elemente herausgearbeitet oder im weiteren Prozess angetroffen, da wir von Anfang an beschlossen hatten, uns auf die Vorbereitung von Mobilitätsaktivitäten als Ausgangspunkt für die internationale Arbeit zu konzentrieren.

d) Peer-to-Peer-Dialog zur Klärung von Zielen und Mitteln zu Beginn

Bei den ersten Peer-to-Peer-Sitzungen Mitte Januar gingen wir nicht von dem Grundstock aus, denn es war bereits klar, dass wir uns auf internationale Mobilitätsaktivitäten konzentrieren würden. So definierten wir dafür auch die Ziele und Mittel, die wir im Zusammenhang mit der Mobilitätsplanung klärten.

Der erste Schritt war die Klärung, welche Art von Mobilitätsaktivitäten die höchste Priorität hatte, und das war die Weiterbildung von Schlüsselpersonal und Studienbesuche für eine Gruppe von ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen und Vorstandsmitgliedern.

Der zweite Schritt war die Klärung des realistischen Bedarfs an einer Anzahl von Mobilitäten in einem Zeitraum von 1-2 Jahren.

e) Peer-to-Peer-Dialog zur Ausarbeitung des Projektplans während des Hauptteils des Prozesses

Nach den ersten Abklärungen begannen wir mit der Klärung des Antragsplans.

Der nächste Schritt war die Klärung möglicher Studiengänge (für strukturierte Kurse) und möglicher Gastgeberorganisationen für Studienaufenthalte, wozu auch die Prüfung des gegenwärtigen internationalen Netzwerks und die mögliche Notwendigkeit gehörte, neue Kooperationspartner als Gastgeber zu finden.

- Um mögliche Kurse zur Transnationalen Mobilität zu klären, konnte sich der Mentee EPALE und fünf Kursanbieter ansehen, die der Mentor empfahl.
- Um neue mögliche Gastpartner in dem interessierenden Bereich zu finden, empfahl der Mentor, sich einige der wichtigen nordischen und transeuropäischen Netzwerke in diesem Bereich anzusehen.

Der vierte Schritt bestand darin, einen möglichen Programmrahmen für eine Reihe von 4 fruchtbaren fünftägigen Studienbesuchen zu beschreiben.

Der fünfte Schritt bestand darin, den Entwurf eines Antragsformulars für Erasmus+-Mobilitäten auszufüllen.

Der sechste Schritt bestand darin, andere mögliche nationale, bilaterale und nordische Finanzierungsprogramme für Mobilitäten und Studienaufenthalte zu erörtern und einige auszuwählen, bei denen man sich bewerben konnte.

f) Nachbereitungssitzungen des Prozesses (Zusammenfassung und gemeinsame Auswertung)

Die Nachbereitungssitzung beinhaltete sowohl die Lektionen, die bei der Vorbereitung eines Mobilitätsantrags gelernt wurden, als auch, wie Projektanträge zu einem späteren Zeitpunkt initiiert werden können.

Die gemeinsame Auswertung des Mentoring-Pilotprozesses zeigte dies auf:

- Wir hatten einen wiederkehrenden Rhythmus von wöchentlichen Besuchen und einige virtuelle Kontakte per Post, Telefon und Skype zwischen den physischen Treffen.
- Vielleicht hätten wir mehr Zeit virtuell und weniger physisch nutzen können, um die Reisezeiten zu verkürzen, insbesondere in diesem Fall für den Mentor.
- Die Beziehung zwischen der anfänglichen Einschätzung des Bedarfs für die Kompetenzentwicklung und dem anschließenden Prozess mit Schwerpunkt auf der Vorbereitung eines spezifischen Mobilitätsantrags war ziemlich unklar. Viele der Kompetenzen in Bezug auf das Projektmanagement wurden während des Prozesses nicht einbezogen und ausgearbeitet.
- Andererseits hielt die Priorität von Anfang an, einen relevanten Mobilitätsantrag auszuarbeiten, das Mentoring mit einem klaren Schwerpunkt während des Prozesses auf Kurs; und weder der Mentee noch der Mentor dachten, wir würden Zeit verschwenden.

g) Bereitstellung von technischer oder beratender Unterstützung zu Hause:

Wir haben für den direkten Mentoring-Prozess mit direktem persönlichen Kontakt 16,5 Stunden und für Fernkontakt und Unterstützung 10 Stunden verwendet. Der Fernkontakt beinhaltete sowohl Telefonkontakt, E-Mail-Korrespondenz als auch Skype-Meetings, und die Kombination von Mails und Skype-Meetings ist gut, weil Mails eine bessere Möglichkeit bieten, zu reflektieren und Notizen und Skizzen vorzubereiten, während Skype gut ist, um Dinge zu klären und Entscheidungen zu treffen.

b) Mentoring Nr. 2 – Land: DK

Mentoring Nr.	2	Zielgruppe	Manager*in □	Projekt Manager*in X
Durchführungszeitraum	20.10.2019 – 04.04.2020			
Gesamtzahl der Stunden	90			
Anhänge (Anzahl und Liste)	FIRST, 04 - Mentee II, Vereinbarung, unterzeichnet FIRST, 04 - Mentee II, Kompetenzeinschätzung FIRST, 04 - Mentee II, Europäischer Entwicklungsplan FIRST, 04 - Mentee II, Evaluierungsbericht des Mentoring, unterzeichnet			
Land	Dänemark			
Mentoring Organisation	Interfolk			
Mentor	Hans Jørgen Vodsgaard, Vorstandsvorsitzender			
Mentee Organisation	Danske Orkesterdirigenter			
Mentee	Steen Finsen, geschäftsführender Vorsitzender			

1. Rekrutierung

WER (Name der Organisation - Anzahl der Personen, die von der Organisation kommen):
Danske Orkesterdirigenter – 1

WIE (wie der/die Mentee/s rekrutiert wird/werden)

Direkter persönlicher Kontakt

2. Mindestrekrutierungskriterien

- Im CSO-Sektor arbeiten/aktiv sein (kurze Beschreibung der Organisation):
Ja, es ist eine NGO, die mit der Weiterbildung von Dirigent*innen im Bereich Kunst und Kultur arbeitet.
- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein (kurze Spezifizierung des Sektors):
Ja, Weiterbildung von Dirigent*innen und anderem Personal in diesem Bereich.
- Erfüllen der Kriterien "unerfahrene*r internationale*r Projektleiter*in" / "unerfahrenes Mitglied des Leitungsorgans":
- Ja, DO war nicht an EU-Projekten oder Mobilitäten beteiligt.
- Motivation für die Einreichung eines Antrags (einzeilige Erklärung): Ja, DO war nicht an EU-Projekten oder Mobilitäten beteiligt.
- Um Inspiration und Kontakte aus der europäischen Zusammenarbeit zu gewinnen, die eigene Aktivitäten qualifizieren und neue Finanzierungsmöglichkeiten für relevante Aktivitäten eröffnen können.

3. List of Proof/Material

- Erste Bedarfsanalyse
 - FIRST, O4 - Mentee II, Kompetenzeinschätzung
 - FIRST, O4 - Mentee II, Europäischer Entwicklungsplan
- Unterschriebene Teilnehmerliste
 - FIRST, O4 - Mentee II, Vereinbarung, unterzeichnet
- Abschließende Beurteilung mit Empfehlungen
 - FIRST, O4 - Mentee II, Evaluierungsbericht des Mentoring, unterzeichnet - einschließlich Anhang 1, 2 und 3

4. Mentoring-Prozess

Der Mentoring-Prozess für Mentee I und Mentee II hatte den gleichen Zeitrahmen und Rhythmus und die physischen Treffen fanden beide in Vartov statt, wo beide ihre Wochentagsbüros hatten. Auch das Mentoring für beide Mentees konzentrierte sich auf dasselbe. Entwicklung der internationalen Kontakte und Erfahrungen durch die Vorbereitung von Mobilitätsanträgen.

Dabei wiesen der Prozess und der Inhalt für die beiden Mentees viele Ähnlichkeiten auf, und die Beschreibung unten hat einige Wiederholungen.

a) Vorbereitung des Mentoring

Im Oktober legte Interfolk den Plan vor, wie wir die Aufgabe des Mentoring bewältigen würden. Er enthielt den Zeitplan für die Aufgabe, das Budget für das schrittweise Mentoring für jeden Mentee und die vorzubereitenden Dokumente: Entwurf einer Mentoring Vereinbarung; Anfrage zur Selbsteinschätzung des eigenen Kompetenzprofils; und eine Anfrage zur Skizzierung einer internationalen Entwicklung

Für beide Mentees beschloss Interfolk, sich auf die Vorbereitung eines Mobilitätsantrags für Erasmus+ sowie für andere nordische Mobilitätsprogramme zu konzentrieren. Denn ein Mobilitätsantrag ist einfacher zu planen und zu stellen und hat eine bessere Erfolgsquote als Projektanträge, zumindest in Dänemark.

Dadurch kann die/der Mentee in einen Prozess eingebunden werden, der bessere Chancen hat, zum Erfolg zu führen, was die Motivation für die weitere Arbeit mit internationaler Entwicklungsarbeit stärken wird.

b) Rekrutierung, Erstkontakt und Vereinbarung

Das Mentoring Angebot wurde nicht öffentlich bekannt gegeben, da wir nur zwei Interessenten gewinnen mussten; und was den ersten Mentee anbelangt, so nutzten wir den direkten persönlichen Kontakt, zunächst durch telefonischen Kontakt und anschließend durch Übersendung der vorbereiteten zwei Anfragen und der Mentoring Vereinbarung bis Januar 2020.

c) Die Bedarfsanalyse und der internationale Entwicklungsplan

Der Ausgangspunkt des Mentoring-Prozesses war, dass der Mentee sowohl die Frage nach dem eigenen Kompetenzprofil und dem Bedarf an Verbesserungen als auch die Frage nach dem möglichen internationalen Entwicklungsplan der Organisation beantwortete.

Beide Fragen waren gut, um die Reflexionen über die eigenen Kompetenzen und die Bedürfnisse der Organisation zu verstärken, aber es wurden nicht alle Elemente ausgearbeitet oder im weiteren Prozess angetroffen, da wir von Anfang an beschlossen hatten, uns auf die Vorbereitung von Mobilitätsaktivitäten als Ausgangspunkt für die internationale Arbeit zu konzentrieren.

d) Peer-to-Peer-Dialog zur Klärung von Zielen und Mitteln zu Beginn

Während der ersten Peer-to-Peer-Sitzungen Mitte Januar konzentrierten wir uns, wie ursprünglich beschlossen, auf internationale Mobilitätsaktivitäten, und daher bezogen sich die von uns geklärten Ziele und Mittel auf die Mobilitätsplanung.

Der erste Schritt war die Klärung, welche Art von Mobilitätsaktivitäten die höchste Priorität hatte, und das war die Weiterbildung von Schlüsselpersonal und Studienbesuche für eine Gruppe von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Vorstandsmitgliedern.

Der zweite Schritt bestand darin, den realistischen Bedarf an einer Anzahl von Mobilitäten in einem Zeitraum von 1-2 Jahren zu klären.

e) Peer-to-Peer-Dialog zur Ausarbeitung der Projektidee während des Hauptteils des Prozesses

Die dritte war die Klärung möglicher Kurse (für strukturierte Kurse) und möglicher Gastgeberorganisationen für Studienaufenthalte, wobei auch das gegenwärtige internationale Netzwerk und der mögliche Bedarf an der Suche nach neuen Kooperationspartnern als Gastgeber betrachtet wurde.

- Zur Klärung möglicher Kurse zur Transnationalen Mobilität konnte der Mentee EPALE und fünf Kursanbieter, die der Mentor empfahl, in Augenschein nehmen.
- Um neue mögliche Gastpartner in dem interessierenden Bereich zu finden, empfahl der Mentor, sich einige der wichtigen nordischen und transeuropäischen Netzwerke in diesem Bereich anzusehen.

Der vierte Schritt bestand darin, einen möglichen Programmrahmen für eine Reihe von vier nützlichen fünftägigen Studienbesuchen zu beschreiben.

Der fünfte Schritt bestand darin, den Entwurf eines Antragsformulars für Erasmus+-Mobilitäten auszufüllen.

Der sechste Schritt bestand darin, andere mögliche nationale, bilaterale und nordische Finanzierungsprogramme für Mobilitäten und Studienaufenthalte zu erörtern und einige auszuwählen, bei denen man sich bewerben konnte.

f) Nachbereitungssitzungen des Prozesses (Zusammenfassung und gemeinsame Auswertung)

Die Nachbereitungssitzung beinhaltete sowohl die Lektionen, die bei der Vorbereitung eines Mobilitätsantrags gelernt wurden, als auch, wie Projektanträge zu einem späteren Zeitpunkt initiiert werden können.

Die gemeinsame Auswertung des Mentoring-Pilotprozesses ergab:

- Wir hatten einen wiederkehrenden Rhythmus von wöchentlichen Besuchen und einige virtuelle Kontakte per Post, Telefon und Skype zwischen den physischen Treffen.
- Vielleicht hätten wir mehr Zeit virtuell und weniger physisch nutzen können, um die Reisezeiten zu verkürzen, insbesondere in diesem Fall für den Mentor.
- Die Beziehung zwischen der anfänglichen Einschätzung des Bedarfs für die Kompetenzentwicklung und dem anschließenden Prozess mit Schwerpunkt auf der Vorbereitung eines spezifischen Mobilitätsantrags war ziemlich unklar. Viele der Kompetenzen in Bezug auf das Projektmanagement wurden während des Prozesses nicht einbezogen und ausgearbeitet.
- Andererseits hielt die Priorität von Anfang an, einen relevanten Mobilitätsantrag auszuarbeiten, das Mentoring mit einem klaren Schwerpunkt während des Prozesses auf Kurs; und weder der Mentee noch der Mentor dachten, wir würden Zeit verschwenden.

g) Bereitstellung von technischer oder beratender Unterstützung zu Hause:

Wir haben für den direkten Mentoring-Prozess 16 Stunden für den direkten persönlichen Kontakt und 9 Stunden für den Fernkontakt und die Unterstützung verwendet.

Der Fernkontakt nutzte sowohl Telefonkontakt, E-Mail-Korrespondenz als auch Skype-Meetings und die Kombination von Mails und Skype-Meetings ist gut, weil Mails eine bessere Möglichkeit bieten, zu reflektieren und Notizen und Skizzen vorzubereiten, während Skype gut ist, Dinge zu klären und Entscheidungen zu treffen.

3.5 Ungarischer Mentoring-Bericht

Mariann Labbanicz, Folk High School Association Surrounding Budapest

I. Das Mentoring-Angebot – Land: HU

1. Vereinbarung mit dem Mentee / Angebot:

*Was soll die*der Mentor*in anbieten?*

Das Mentoring vorbereiten

Eine kurze Beschreibung des Angebots

Eine Anfrage zur Klärung des Motivations- und Kompetenzbedarfs

Vollständigen Absolvierung des Mentoring

Peer-to-Peer-Dialog zur Einschätzung des Kompetenzbedarfs und zur Klärung von Zielen und Mitteln für Verbesserungen zu Beginn des Mentoring-Prozesses

Peer-to-Peer-Dialog zur Ausarbeitung der vorgeschlagenen Projektidee und zur Unterstützung der Antragsgestaltung während des Hauptteils des Prozesses

Nachbereitung

Anschlussitzungen einschließlich Nachbereitung und gemeinsamer Auswertung des Prozesses (ca. 10 -15% der Zeit, etwa 1-1,5 Stunden)

Was kann von der/vom Mentee erwartet werden?

Während des Beginns/Rekrutierungsprozesses

Ausfüllen des Fragebogens, um die Motivation für die Mentee-Mitgliedschaft darzustellen und die eigenen Bedürfnisse für die Kompetenzentwicklung zu beschreiben

Ausfüllen der Vorlage für ein Projektkonzept, um mögliche Projektideen zu skizzieren, die während des Mentoring-Prozesses ausgearbeitet werden können

Klären und Treffen einer gegenseitigen Vereinbarung (kann nur mündlich und kein unterzeichnetes schriftliches Dokument sein)

Während des Mentoring-Prozesses

Offen für Peer-to-Peer-Beratungen über Ziele und Mittel zur Kompetenzerweiterung

Offen für den Dialog über die Ausarbeitung des Projektkonzepts und Hilfe bei der Gestaltung des Projektantrags

Nachbereitung

Teilnahme an der Nachbereitung zum Abschluss des Prozesses

Teilnahme an der gemeinsamen Auswertung mit Empfehlungen

2. Rekrutierung

WIE

- Durch eine E-Mail-Einladung und ein anschließendes Telefongespräch mit einem geeigneten Mentee, um eine erste Vereinbarung zum Start des Prozesses zu treffen

3. Mindestrekrutierungskriterien

- Im dritten Sektor arbeiten/aktiv sein
- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein
- Erfüllung der Kriterien "unerfahrene*r internationale*r Projektleiter*in"/"unerfahrenes Mitglied des Leitungsorgans".
- Fokus auf zukünftige internationale Projektmanager

4. Nachweise/Material

- Erste Bedarfsanalyse
- Unterzeichnete Teilnehmer*innenliste (ANHANG 1)
- Abschließende Beurteilung mit Empfehlungen (ANHANG 2-3)

II. Die Szenarien

a) Mentoring Nr. 1 – Land: HU

Mentoring Nr.	1	Zielgruppe	Manager *in □	Projekt Manager*in X
Durchführungszeitraum	31/11/2019 - 23/02/2020			
Gesamtzahl der Stunden	22			
Organisation	Carpathian Foundation Hungary (CFH)			

1. Rekrutierung

WER (Name der Organisation – Anzahl der Personen, die von der Organisation kommen)

Carpathian Foundation Hungary – 1 Person

WIE (wie der/die Mentee/s rekrutiert wird/werden)

Direkter persönlicher Kontakt

2. Mindestrekrutierungskriterien

- Im dritten Sektor arbeiten/aktiv sein (kurze Beschreibung der Organisation): NGO, die u.a. im Bildungssektor arbeitet
- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein (kurze Spezifizierung des Sektors): Die Aufgabe der Carpathian Foundation Hungary besteht in der Nutzung verschiedener Bildungsformen und anderer Instrumente zur Verbesserung der Lebensqualität der in Grenznähe lebenden Menschen.
- Erfüllt die Kriterien „unerfahrene*r internationale*r Projektleiter*in“: ja
Der Projektleiter verfügt nicht über genügend internationale Erfahrung.
- Motivation zur Einreichung eines Vorschlags (einzeilige Erklärung):
Vorbereitung des ERASMUS+-Ausbildungsprojekts

3. Mentoring Prozess

- Startsituation und Peer-to-Peer-Dialog zur Ermittlung des Kompetenzbedarfs und zur Klärung von Zielen und Mitteln für Verbesserungen zu Beginn des Mentoring-Prozesses (persönliche Treffen)

Aktivität 1.***Peer-to-Peer-Dialog und Vorstellung der Mentoring-Möglichkeit und Bestimmung des Ziels des Mentoring (2 Std.)*****31-11-2019 12:00-14:00**

- Mentorin stellt die Möglichkeit vor, die Vorbereitung der internationalen Zusammenarbeit zu unterstützen
- Mentorin stellt den Prozess und die Ziele des Mentoring vor
- Diskussion über die Mentoring-Methodologie

Aktivität 2.***Peer-to-Peer-Dialog zur Definition des Ziels der Mentoring-Kooperation (2 Std.)*****07-01-2020 10:00-12:00**

- Diskussion darüber, was die am meisten benötigte Aktivität ist, die die Organisation in Bezug auf die Organisationsstrategie umsetzen möchte
- Diskussion über den Finanzierungsbedarf
- Die Mentee stellt ihre Ideen vor, welche Art von Projekt sie umsetzen möchte
- Wir haben vereinbart, ein Erasmus+-Projekt vorzubereiten

Aktivität 3.***Peer-to-Peer-Dialog zur Bedürfnisbeurteilung (3 Std.)*****10-02-2020 11:00-14:00**

- Mentorin hat ein Diagramm mit 30 Kompetenzen vorbereitet, in dem das PMI-Dreieck dargestellt ist, das in der Umfrage aufgestellt wurde
- Diskussion des Selbsteinschätzungsbogens
- Wir haben unsere Arbeit festgelegt

Aktivität 4.***Peer-to-Peer-Dialog zur Entwicklung der Projektidee (4 Std.)*****12-02-2020 9:00-13:00**

- Im Hinblick auf die Anforderungen des Aufrufs haben wir die Projektidee modelliert, wie sie funktionieren wird
- Alle relevanten Aspekte, die wir durchlaufen haben (Aktivitäten, Indikatoren für Nachhaltigkeit)
- Sammeln der zukünftigen Partner

Bereitstellung von technischer oder beratender Unterstützung zu Hause: d.h. per Telefon, über Skype, E-Mail usw. (Remote-Unterstützung)

Aktivität 5.***Fernunterstützung bei der Fertigstellung der Projektidee***

- Wir fassten alle Einzelheiten des Projekts zusammen und wir sprachen über die Wirkung des Projekts
- Vorbereitete Projektidee zur Entsendung der Partner

Aktivität 6.***Fernunterstützung bei der Vorbereitung des Antrags***

- Wir sind alle Fragen des Antragsformulars durchgegangen und haben zusammengefasst, welche Art von Dimensionen als Antwort in Betracht gezogen werden sollten

Aktivität 7.***Fernunterstützung bei der Planung von Aktivitäten***

- Wir versuchten zu diskutieren, welche Aktivitäten wann ergriffen werden sollten

- Alle Zusammenhänge versuchten wir zu diskutieren (Budget, Meilensteine, Indikatoren)

Aktivität 8.

Peer-to-Peer-Unterstützung bei der Antragsprüfung (4 Std.)

2020. 11:00-15:00

- Wir wollten alle Punkte des Antrags diskutieren, aber die Partner zögerten, und wir versuchten herauszufinden, was die Lösung wäre

Aktivität 9.

Fernunterstützung zur Klärung einiger Fragen

- Wir diskutierten einige offene Fragen, aber die entscheidende Frage war, wie es weitergehen sollte, da die Partner nicht zur Zusammenarbeit bereit waren

Aktivität 10.

Fernunterstützung bei der Beschaffung anderer Ressourcen

- Wir haben vereinbart, dass wir unsere Zusammenarbeit fortsetzen werden und wir werden uns um einen weiteren Aufruf bemühen und weitere Partner suchen
- Ich habe einige Webseiten aufgelistet, die es wert sind, kontinuierlich verfolgt zu werden

Follow-up-Sitzungen des Prozesses (Nachbereitung und gemeinsame Auswertung, persönliche Treffen)

Aktivität 11.

Zusammenfassung und Evaluation

b) Mentoring Nr. 2 – Land: HU

Mentoring Nr.	2	Zielgruppe	Manager*in X	Projekt Manager*in □
Durchführungszeitraum	12/12/2019 - 24/04/2020			
Gesamtzahl der Stunden	23			
Organisation	Village Guardian Association of Vas and Győr-Moson-Sopron Counties of Hungary			

1. Rekrutierung

WER (Name der Organisation – Anzahl der Personen, die von der Organisation kommen):

Village Guardian Association of Vas and Győr-Moson-Sopron Counties of Hungary – 1 Person

WIE (wie der/die Mentee/s rekrutiert wird/werden)

Direkter persönlicher Kontakt

2. Mindestrekrutierungskriterien

- Im CSO-Sektor arbeiten/aktiv sein (kurze Beschreibung der Organisation): NGO, die im Sozial- und Bildungsbereich tätig ist
- Im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten/aktiv sein (kurze Spezifizierung des Sektors): Bereitstellung von sozialer Unterstützung für ältere Menschen in den abgelegenen, winzigen Orten während der gesamten Ausbildung und Organisation der Arbeit von Dorfbewohner*innen
- Erfüllt die Kriterien „international unerfahrenes Mitglied des Leitungsorgans“: ja

Die Organisation nahm einmal an der internationalen Zusammenarbeit teil, leistete aber keine wirkliche Arbeit darin

- Motivation für das Einreichen eines Antrags (einzeilige Erklärung): Interesse an einer internationalen Zusammenarbeit zur Verbreitung und Entwicklung dieser Idee. Sie wollten gemeinsam mit einem rumänischen und einem dänischen Partner ein Bildungsprogramm entwickeln.

3. Mentoring Prozess

- Erstsitzung und Peer-to-Peer-Dialog zur Ermittlung des Kompetenzbedarfs und zur Klärung von Zielen und Mitteln für Verbesserungen zu Beginn des Mentoring-Prozesses (persönliche Treffen)

Aktivität 1.

Peer-to-Peer-Dialog und Vorstellung der Mentoring-Möglichkeit und Bestimmung des Ziels des Mentoring (1 Std.)

12-12-2019 11:00-12:00

- Mentorin stellt der Mentee die Möglichkeit vor, den Antrag auf internationale Zusammenarbeit vorzubereiten
- Mentorin stellt die Ziele und Instrumente des Mentoring vor
- Erörterung der Methoden und Schritte des Mentoring
- Einigung über die Ziele des Mentoring: Klärung der Projektschritte, Definition des Bedarfs an Kompetenzverbesserung, Schaffung der Voraussetzungen, um ein besserer internationaler Projektmanager zu werden

Aktivität 2.

Fernbetreuung im Rahmen von ERASMUS + Möglichkeiten zur Ausbildung von Dorfbewohner*innen und älteren Menschen in abgelegenen Orten (1,5 Std.)

10-01-2020

- Es fand eine lange Diskussion statt, um die klaren Ziele unserer Tätigkeit herauszufinden

Die Mentee nahm an unserem nationalen Training teil. Das half unserer Zusammenarbeit.

Aktivität 3.

Peer-to-Peer-Dialog zur Entwicklung der Projektidee (4 Std.)

22-01-2020 10:00-14:00

- Klärung der Projektidee und Definition der Partner
- Welchen finanziellen Bedarf hat die Mentee

Aktivität 4.

Fernunterstützung zum Ziel der Mentoring-Kooperation (1 Std.)

24-01-2020

- Klarstellung des Ziels unserer Mentoring Zusammenarbeit
- Was ist ein*e Mentee, und was ist die Verantwortung der/des Mentorin/Mentors?
- Wie wir in Zukunft zusammenarbeiten werden

Aktivität 5.

Peer-to-Peer-Unterstützung bei der Bedarfsanalyse (4 Std.)

04-02-2020 11:00-15:00

- Mentorin hat ein Diagramm mit 30 Kompetenzen des PMI-Dreiecks vorbereitet, das in der Umfrage erstellt wurde
- Diskussion des Selbstbeurteilungsbogens

Aktivität 6.***Peer-to-Peer-Diskussion über das Antragsformular (4 Std.)******05-02-2020 09:00-13:00***

- Wir klärten die Projektidee und prüften alle Fragen im Antragsformular
- Ratschläge zur Vorbereitung des Haushalts in Zusammenarbeit mit Partnern geben

Aktivität 7.***Fernunterstützung bei Klärungsfragen (1,5 Std.)******10-02-2020***

- Es gab so viele Fragen bezüglich der Planung von Aktivitäten, Indikatoren, Budgetierung
- Es schien, dass wir nicht in der Lage sein werden, den Antrag einzureichen

Aktivität 8.***Diskussion über das Einreichen des Antrags (1 Std.)******28-02-2020***

- Die Mentee beschloss, den Antrag nicht einzureichen, aber wir sprachen darüber, was der weitere Schritt sein könnte

Aktivität 9.***Peer-to-Peer-Unterstützung bei der Suche nach anderen Ressourcen (3 Std.)******10-03-2020 10:00-13***

- Wir haben vereinbart, dass wir unsere Zusammenarbeit fortsetzen werden, und wir werden uns um einen weiteren Call bemühen und weitere Partner suchen
- Ich habe einige Webseiten aufgelistet, die es verdienen, kontinuierlich verfolgt zu werden

4. Nachbereitungssitzungen des Prozesses (Zusammenfassung und gemeinsame Auswertung, persönliche Treffen)**Aktivität 11.*****Zusammenfassung und Evaluation***

4. Abschließende Perspektiven und Empfehlungen

Lorenza Lupini and Luca Bordoni, COOSS

Die Mentoring-Pilotprojekte, die in fünf Ländern durchgeführt wurden, umfassten dank der Unterstützung der ANHÄNGE 2 und 3 eine Liste wichtiger Rückmeldungen, die sowohl von den Mentees als auch von den Mentor*innen kamen.

Hier stellen wir die Ergebnisse einer vergleichenden Analyse aller Rückmeldungen zur Verfügung, die als Empfehlungen für die Umsetzung von (E-)Mentoring-Förderprogrammen nützlich sind.

Die Empfehlungen, die von den Mentor*innen des 1st TIP-PM-Konsortiums gegeben wurden, umfassen die folgenden gemeinsamen Punkte:

1. Die Wichtigkeit, die Ziele des Mentoring-Prozesses zu Beginn des Prozesses zu klären und zu teilen.
2. Eine Reihe von Standardverfahren für den Zugang in einem Mentoring-Projekt (d. h. Bedarfsanalyse, Anfangs- und Schlussevaluierung und Selbstevaluierung, Mindeststundenzahl für den Mentoring-Prozess)
3. Die Verfügbarkeit einer angemessenen Anzahl von Mentor*innen und Stunden (ausgewogene Ressourcen).
4. Die Notwendigkeit, die Rolle der*des Mentorin*Mentors und die Art der Unterstützung, die er*sie der*dem Mentee bieten kann, besser zu erklären.
5. Eine klare Vereinbarung über den Zeitplan (Tagesordnung für persönliche oder entfernte Treffen, Dauer, Termin usw.).
6. Eine gute Kenntnis des zivilgesellschaftlichen Kontexts und der spezifischen Bedürfnisse für den Zugang zu den internationalen Fonds.
7. Der Unterschied zwischen einem freiwilligen Mentoring-Angebot (kostenlos) und einer Pro-Version der Beratung mit einer professionellen Beziehung zwischen Mentor*in und Mentee (Bezahlung der Mentor*innentätigkeit).

Im Folgenden werden diese Empfehlungen **im Einzelnen** erläutert:

1. Die Bedeutung der Klärung und des Austauschs der Ziele des Mentoring-Prozesses zu Beginn des Prozesses.

→ Die*der Mentee benötigt Unterstützung bei der Klärung eines möglichen Weiterbildungsplans zur Verbesserung fehlender Kompetenzen, oder zu Hauptfragen bei der Vorbereitung eines Mobilitätsantrags, oder eine Unterstützung beim Ausfüllen einiger Abschnitte in einem Projektantrag, oder über die Projektdurchführung als Koordinator oder vielleicht als Partner etc.

Die*der Mentor*in sollte sich nicht nur auf die Unterstützung bei der Antragstellung konzentrieren, sondern – insbesondere bei den kleinen Organisationen für Anfänger*innen – sie*er muss ihnen bei allen damit zusammenhängenden Aktivitäten helfen, wie z. B. bei der Unterstützung beim Start ihrer Aktivitäten oder bei der Suche nach Ressourcen.

Ein grundlegender Aspekt dieses Mentoring-Prozesses ist die Bedarfsanalyse der*des Mentees; es geht nicht nur um das Erzählen und Bewerten des Kompetenz- und Fähigkeitsniveaus, sondern es ist ein tiefer Austausch über die Erfahrung und das Berufsleben der*des Mentees. Der persönliche

Dialog ist wirklich empfehlenswert, weil er der*dem Mentorin*Mentor hilft, besser über die Person, die sie*er beurteilt, Bescheid zu wissen.

Im Allgemeinen wird empfohlen, motivierte Personen zu rekrutieren, die von der Leitung der Organisation unterstützt werden. Die Personen, die wirklich an der Mentoring-Kooperation teilnehmen wollen, da sie einen gewissen Nutzen sowohl für sich selbst als auch für die Organisation, für die sie arbeiten, erwarten, sind die besten Nutznießer*innen eines Mentorings.

2. Eine Reihe von Standardverfahren für den Zugang in einem Mentoring-Projekt

3. Die Verfügbarkeit einer angemessenen Anzahl von Mentor*innen und Stunden (ausgewogene Ressourcen)

→ Jede*r Mentee braucht spezifische Hilfe und Unterstützung. Aus diesem Grund brauchen wir stärker standardisierte Verfahren und eine klare Darstellung des Mentoring-Angebots. Es kann wichtig sein, zu garantieren, dass das Basisangebot kostenlos und daher begrenzt ist.

Aufnahmekriterien: Die*der Mentee muss mit lebenslangem Lernen (informelle und nicht-formale Erwachsenenbildung) in einer zivilgesellschaftlichen Organisation arbeiten; und die Referenzorganisation muss unerfahren im internationalen Projektmanagement sein (definiert als Projektmanager*in in weniger als zwei europäischen Projekten) und möchte sich stärker in der internationalen Zusammenarbeit engagieren.

Dieses Formular muss mindestens die folgenden Abschnitte enthalten:

- a) Angaben zum Namen der Person und der Organisation, Adresse und Kontaktinformationen.
- b) Kurze Darstellung der Organisation und der Person.
- c) Skizzierung, warum er*sie ein Mentoring benötigt.
- d) Unterzeichnung einer Vereinbarung und Ausfüllen der beiden Fragen.

Schließlich sollte auch ein offener Rekrutierungsprozess in einem umfassenden Szenario in Frage gestellt werden. Im Idealfall bestünde die Möglichkeit, für alle an einem Mentoring interessierten Personen eine*n Mentor*in zu finden. Das mag nicht leicht zu realisieren sein, ausgenommen, wenn eine gewisse finanzielle Motivation mit einem solchen Mentoring System verbunden ist.

4. Die Notwendigkeit, besser die **Rolle der Mentorin/des Mentors und die Art der Unterstützung**, die sie/er der Mentee geben kann, zu erklären

→ Die Methodik ist grundlegend für den Mentoring-Prozess. Es könnte eine Mischung von Methoden (oder Werkzeugen) geben: von Angesicht zu Angesicht oder verschiedene Fernmethoden. Welche wir anwenden, hängt von der Beziehung zwischen der*dem Mentee und der*dem Mentor*in, der physischen Distanz, dem Thema und vielen anderen Umständen ab. Auch die Einstellung der Mentorin/des Mentors ist ein wichtiger Aspekt: wie sie*er mit dem*der Mentee umgeht, wie sie*er Fragen stellt, wie sie*er den*die Mentee zu den Lösungen führen kann, wie sie*er den*die Mentee dabei unterstützen kann, ihre*seine eigenen Ziele zu erreichen.

Die Bedarfsanalyse kann der*dem Mentor*in helfen, sich mit den Fähigkeiten der*des Mentees besser vertraut zu machen. Für diese Art von Mentoring sind keine vorherigen Bedarfsanalysen erforderlich, da wir nicht die gesamten beruflichen Fähigkeiten der*des Mentees entwickeln wollen. Statt einer Bedarfsanalyse müssen wir die richtigen Fragen stellen, um den genauen Bedarf zu klären.

Die Gruppe der freiwilligen Mentor*innen kann nicht bei allen Themen beratend tätig sein, deshalb müssen wir eine Einteilung der Fachbereiche klären. Darüber hinaus basiert das Mentoring

auf Fernkontakten wie Telefon, E-Mail-Korrespondenz und Online-Meetings: Es scheint, dass die Kombination von E-Mails und Online-Gelegenheit gut ist, weil die E-Mail-Kommunikation die Möglichkeit bietet, zu reflektieren und Notizen und Skizzen vorzubereiten, während Online-Meetings gut sind, um Dinge zu klären und Entscheidungen zu treffen.

5. Eine klare Vereinbarung über den Zeitplan (Tagesordnung für persönliche oder entfernte Treffen, Dauer, Termin usw.)

→ Es ist wichtig, den Zeitrahmen und die gegenseitigen Erwartungen an die Unterstützung durch das Mentoring zu spezifizieren und nicht zuletzt die Themen des Mentoring und das erwartete Ergebnis zu definieren.

Eine der wichtigen Dimensionen des Mentoring ist das Timing. Die persönliche Unterstützung ist am nützlichsten, „unsere Mentees sitzen sehr weit weg von Budapest (mehr als 200 km)“. Daher ist die Fernunterstützung in diesen Fällen sehr wichtig.

Die Regelmäßigkeit ist ein weiteres wichtiges Element im Mentoring-Prozess.

Die Treffen zwischen Mentor*in und Mentee müssen regelmäßig stattfinden. Dies ist entscheidend, um Vertrauen aufzubauen, eine lösungsorientierte Atmosphäre zu schaffen und die Energie des Prozesses aufrechtzuerhalten. Einerseits ist eine Fernunterstützung per E-Mail oder Telefon gut für die Mentees, um zwischen oder nach den Peer-to-Peer-Sitzungen Fragen zu stellen. Andererseits könnte die Fernunterstützung für die*den Mentor*in eine Herausforderung darstellen, wenn keine Grenzen gesetzt sind. Insbesondere wenn Telefonanrufe Teil der Unterstützung sind, sollten sich Mentor*in und Mentee über den Zeitpunkt einigen, zu dem solche Anrufe erfolgen können. Aber auch in Bezug auf E-Mail-Support ist es möglich, dass für die*den Mentor*in mehr Zeit als geplant benötigt wird.

Die angemessene Mindestdauer eines Mentoring-Prozesses scheint zwei Monate mit regelmäßigen und intensiven Treffen zu sein.

6. Gute Kenntnisse des zivilgesellschaftlichen Kontexts und der spezifischen Bedürfnisse für den Zugang zu internationalen Geldern

→ Eine weitere Empfehlung besteht darin, der*dem Mentee möglichst viele Elemente der Projekt-/Partnersuche und der Auswahl/Ko-Finanzierungsquelle zur Verfügung zu stellen, um sich selbst so weit wie möglich zu entwickeln – damit die*der Mentee so viel wie möglich lernen und sich ein Gesamtbild machen kann.

Darüber hinaus wird empfohlen, die*den Mentee zu ermutigen, sich in einigen Partnersuchbasen zu registrieren/die Projektpartner selbst zu suchen.

7. Der Unterschied zwischen einem freiwilligen Mentoring-Angebot (kostenlos) und einer Pro-Version der Beratung mit einer professionellen Beziehung (mit einer Bezahlung der Dienstleistung)

→ Es scheint unerlässlich zu sein, dass das Mentoring von Anfang an klar definiert und abgegrenzt werden muss; andernfalls kann die*der Mentee nicht zu erfüllende Erwartungen aufbauen und die*der freiwillige Mentor*in in einen sehr zeitaufwändigen Prozess eingebunden werden, der unrealistisch oder unmöglich zu erfüllen sein wird. Es ist möglich, eine Art erweitertes Mentoring-Paket vorzusehen, bei dem die*der Mentee die*den Mentor*in für die zusätzlichen Leistungen bezahlt, um eine umfassende Mentoring-Unterstützung zu beginnen.

Zweitens muss die*der Mentee ein Online-Interessenbekundungs-/Bewerbungsformular ausfüllen, in dem die*der Mentee seinen spezifischen Unterstützungsbedarf erklärt.

Allgemeine Empfehlungen zur Förderung und Umsetzung eines Mentoring-Unterstützungsprozesses im Rahmen des 1st TIP-PM-Projekts.

Angebot:

- Das Antragsformular (Interessenbekundung), das von der*dem potenziellen Mentee auszufüllen ist.
- Das Verfahren, um ein Mentoring-Angebot zu erhalten, einschließlich erster Antworten und Kontakte und der beantragten Mentoring-Vereinbarung zur Unterzeichnung.
- Die erste Anfrage als Bedarfsanalyse des Kompetenzprofils und des Verbesserungsbedarfs der*des Mentees.
- Die Anfangsanfrage zur Skizzierung des internationalen Entwicklungsplans der Organisation.
- Das Verfahren und die Begründung für die Definition und Abgrenzung des Themas des Mentoring-Angebots von Anfang an.
- Eine Liste der Kommunikationsmittel für den Mentoring Prozess und der entsprechenden Kontakte (Anzahl Handy/Telefon, E-Mail-Adresse, Skype-Kontakt usw.).
- Endauswertung oder Feedback: das Endergebnis des Mentoring-Angebots – hat es die Erwartungen erfüllt?
- Der eigene Ansatz und die Fähigkeit der*des Mentees, den Mentoring-/Peer-to-Peer-Prozess ergiebig und lohnend zu gestalten.
- Die Herangehensweise der*des Mentorin*Mentors und seine Fähigkeit, den Mentoring-/Peer-to-Peer-Prozess für die*den Mentee ergiebig, produktiv und lohnend zu gestalten.
- Die Nachbereitungssitzung sollte Teil jeder Sitzung sein (Mikroebene) und sie soll den gesamten Mentoring-Prozess beenden (Makroebene). Die abschließende Nachbereitung kann sowohl die gelernten Lektionen enthalten wie die definierten Ergebnisse bereitgestellt werden können, als auch einige Gedanken über mögliche nachfolgende Mentoring-Bedürfnisse.

Anhänge

Vorlage zur Informationssammlung für den Mentoring-Bericht



First-time international project realisers support network

IO4: Design and assess a pilot mentoring and e-mentoring system

- TEMPLATE TO COLLECT INFORMATION FOR THE REPORT ON MENTORING -

COUNTRY: _____

Mentoring N.	Target group	M <input type="checkbox"/>	PM <input checked="" type="checkbox"/>
Period of realization			
Total of hours			
Annexes (number and list)			
Organization			
Mentoring N.			
Period of realization			
Total of hours			
Annexes (number and list)			

1) Recruitment

WHO (name of the organization – number of people coming from the organization):

HOW (how the mentee/s is/are recruited)

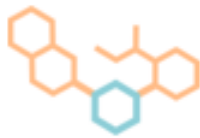
Minimum recruitment criteria

- ✓ Working/being active in the CSO sector (short description of the organization):
- ✓ Working/ being active in the adult education sector (short specification of sector):
- ✓ Meeting the criteria of “unexperienced international project manager”/ “unexperienced management body member”: yes / no
- ✓ Motivation in submitting a proposal (one-line explanation):

2) List of Proof/Material (please provide proofs of these three point)

- Initial need assessment
At least 1 proof (questionnaire, email, recording, etc.)
- Signed participant list
At least Annex 1 - Signatures
- Final assessment with recommendations
At least Annex 2 and 3 – Feedback of mentees and mentors (to be done at the end of mentoring.)

page 1/3



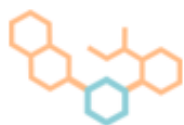
First-time international project realisers support network

3) Mentoring process (no more than 2 pages)

- Peer-to-peer dialogue to assess competence needs and clarify aims and means for improvements during the start of the mentoring process (Need assessment and agreement - 2 hours)
Please detailed topics and methodology
- Peer-to-peer dialogue to elaborate the proposed project idea and support design of application during the main part of the process (face-to-face meetings - 10 hours)
Please detailed topics and methodology
- Follow-up sessions of the process (wrap-up and joint evaluation - 4 hours)
Please detailed topics and methodology

Provision of technical or consulting support at home: ie, by phone, via Skype, email, etc (Remote support - 6 hours)

Please detailed topics and methodology



First-time international project realisers support network

3) Final Recommendation: please provide a short final paragraph of recommendation of two national experiences according to the feedback collected from mentees (Annexes 2) and mentors (Annex 2) – **no more than 3 pages / this part will be one for each country, including general observation for both mentoring experiences**

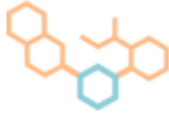
(see annexes below)

page 3/3

Anhang 1 – Signatur

ANMELDUNGSREGISTER: Vorname Nachname und Name der Organisation

MENTORING DURCHGEFÜHRT VON: COOSS



First-time international project realisers support network

IO4 / Annex 1 – Signature *(one for each mentoring)*

ATTENDANCE REGISTER: **Name Surname** from **Name of the Organisation**

MENTORING DELIVERED BY: COOSS

N	Date	Content/activity	Place (methodology)	Schedule		Total of hours		
				From	To	peer to peer	follow up	remote support
1								
2								
<i>Tot. Peer-to-peer</i>								
<i>Tot. Follow up</i>								
<i>Tot. Remote support</i>								
Total of hours								

Signature of the mentor(s)

Signature of the mentee



Anhang 2 – Feedback der Mentees



First-time international project realisers support network

IO4/ Annex 2 - Feedback of mentees *(one for each mentoring)*

According to your mentoring experience, what kind of suggestion would give us regarding it?
Please, give us advice how we can make it better!

1. Suggestion in connection with:

a. Timing:

.....

b. Methodology (blended methodology, tools, communication):

.....

c. Contents:

.....

d. Organisation (dissemination, recruitment, availability, flexibility)

.....

e. Other comments, suggestions, remarks?

.....

2. Strong Points

.....

3. Points of weakness

.....

THANK YOU!



Erasmus+

Anhang 3 – Feedback der Mentor*innen



First-time international project realisers support network

IO4/ Annex 3 - Feedback of mentors *(one for each mentoring)*

1. Suggestion in connection with:

a. Timing:

.....
.....

b. Methodology (blended methodology, tools, communication):

.....
.....

c. Contents:

.....
.....

d. Other comments, suggestions, remarks?

.....
.....

2. Difficulty in delivery the mentoring process? yes no

If yes, please explain

.....
.....

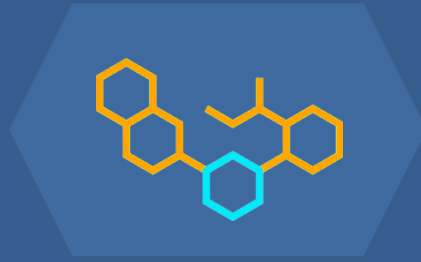
3. Strong Points

.....
.....

4. Points of weakness

.....
.....

THANK YOU!



**Empfehlungen und Szenarien für die Implementierung
von Mentoring und E-Mentoring-Systemen zur Unter-
stützung der Initiierung und Entwicklung internationaler
Zusammenarbeit in Organisationen des dritten Sektors
aus der Erwachsenenbildung**

**Dieses Dokument entstand im Rahmen des zweijährigen Erasmus+
Entwicklungsprojekts „First-time international project realisers sup-
port network“ von Sept. 2018 bis Aug. 2020.**

**Das Projekt wurde von der polnischen Nationalagentur des Erasmus+
Programms der Europäischen Union unterstützt.**



Erasmus+