

**Pilotarbejde med mentoring og e-mentoring.
Rapport III om international projektstyring
inden for voksenuddannelse i civilsamfundet.**

Lorenza Lupini og Luca Bordoni (red.)



Erasmus+

Pilotarbejde med mentoring og e-mentoring. Rapport III om international projektstyring inden for voksenuddannelse i civilsamfundet.

Den engelske titel er:

Guidelines and scenario for implementation mentoring and e-mentoring systems supporting international cooperation initiation and developing in the 3rd sector adult learning organisations.

Redaktører: Lorenza Lupini, Luca Bordoni; med-redaktører: Agnieszka Dadak, Hans Jørgen Vodsgaard, Aron Weigl, Mariann Labbancz.

© 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 rettigheder forbeholdes. Rapporten kan citeres med kildehenvisning.

Udgiver: COOSS

1. udgave: Juni 2020

Denne rapport er udviklet i det 2-årige Erasmus+ udviklingsprojekt, september 2018 - august 2020, med titlen: "First-time international project realisers support network"

For mere information, se projektets portal: <https://first-network.eu/en/>

Projektet er støttet af det polske nationale kontor for den Europæiske Unions Erasmus+ program.



Denne publikation afspejler kun forfatterens synspunkter, og hverken Det polske Nationale Kontor for Erasmus+ programmet eller den Europæiske Kommission kan holdes ansvarlig for anvendelser, der kan gøres af de heri indeholdte oplysninger.

Indholdsfortegnelse

FORORD	4
1. INTRODUKTION TIL METODEN	5
2. HVAD ER MENTORING? HVORDAN UDVIKLER VI TRÆNINGSTILBUD I MENTORING?	6
2.1 Definition	6
2.2 Forbered en mentor proces – nogle observationer	7
3. PRÆSENTATION AF UDBUDTE MENTORSCENARIER	9
3.1 Den polske rapport om mentoring.....	10
I. Mentortilbuddet i Polen	10
II. Scenarier	11
a) Det første polske mentortilbud	11
b) Det andet polske mentortilbud	17
3.2 Den italienske rapport om mentoring	22
I. Mentortilbuddet i Italien.....	22
II. To scenarier i Italien.....	23
a) Det første italienske mentortilbud	23
b) Det andet italienske mentortilbud	24
3.3 Den Østrigske rapport om mentoring.....	27
I. Mentortilbuddet i Østrig	27
II. To scenarier i Østrig	28
a) Det første østrigske mentortilbud	28
b) Det andet østrigske mentortilbud	31
3.4 Den danske rapport om mentoring	34
I. Mentortilbuddet i Danmark	34
II. To scenarier i Danmark	35
a) Det første danske mentortilbud	35
b) Det andet danske mentortilbud	38
3.5 Den ungarske rapport om mentoring	42
I. Mentortilbuddet i Ungarn	42
II. To scenarier i Ungarn	43
a) Det første ungarske mentortilbud	43
b) Det andet ungarske mentortilbud	46
4. PERSPEKTIVER OG ANBEFALINGER	49
A. Generelle anbefalinger fra mentorerne.....	49
B. En mere detaljeret redegørelse for disse syv anbefalinger	49
C. Generelle retningslinjer for at fremme mentortilbuddet	52
BILAG	54
Bilag 1: Skema til at samle information om mentoring	54
Bilag 2: Underskrevet opgaveregistrering.....	57
Bilag 3: Feedback fra mentees	58
Bilag 4: Feedback fra mentorer	59

Forord

Disse "Retningslinjer og scenarier for implementering af mentoring og e-mentoringssystemer, der understøtter igangsætning og udvikling af internationalt samarbejde i den tredje sektor om livslang læring for voksne", er den fjerde rapport i arbejdsprogrammet for Erasmus+ udviklingsprojektet om støtte til projektledere, der vil i gang med at samarbejde internationalt med nye internationale projekter.

Det overordnede mål med denne rapport er at præsentere mentorprogrammer, der er klar til brug for ledere og projektmedarbejdere, der ønsker at arbejde mere internationalt indenfor området for folkeoplysning og voksenuddannelse.

Retningslinjerne og mentorscenarierne vil både være tilgængelige på engelsk, hvilket forbedrer overførselspotentialitet, og på partnerkredsens fem nationale sprog.

Vi håber, at dette nye værktøj indenfor mentoring kan blive nyttigt for de mange aktører inden for hele den tredje sektors uddannelsesområde i EU, og det vil også være offentligt tilgængeligt på Supportportalen <https://first-network.eu/en/>.

1. Introduktion til metoden

Af Lorenza Lupini, COOSS

Kernen i Intellectuel Output 4 i projektet "Første gang internationale projektaktørers support-netværk" (1. TIP-PM-projekt) er at udvikle et mentor- og e-mentoringssystem til de første gang internationale projektaktører; og denne mentorrapport er hovedresultatet af IO4 og præsenterer retningslinjer og scenarier til støtte for udviklingen af en (e-) mentortjeneste inden for CSO-området. Retningslinjerne er resultatet af indsamlingen og analysen af implementeringen af 10 mentorprogrammer i 5 forskellige projektlande.

IO4 startede i september 2019 og blev koordineret af COOSS med deltagelse af alle partnere. På hvert trin af IO4 foreslog COOSS metodologien og de operationelle skabeloner, og partnere gav deres feedback. Efter udviklingen af mentorsystemet (omfang og indhold, tidslinje, rekrutteringsmetode, arbejdsdokumenter osv.) testede hver partner leveringssystemet i 2 forskellige scenarier og indsamlede feedback til definitionen af de endelige retningslinjer.

Arbejdet blev organiseret som følger:

1) September-november 2019: COOSS foreslog omfanget og indholdet af mentor- og e-mentoring-tjenesterne, rettet både til voksenuddannelsesorganisationernes ledere / ledelsesorganer og første gang internationale projektledere; og hver partner foreslog sit eget nationale tilbud.

→ Resultat: definition af mentortilbud

2) December 2019 - april 2020: rekruttering, behovsanalyse og test af mentorprogrammet med mindst to voksenuddannelsesorganisationer, der planlægger at gennemføre internationalt samarbejde i hvert partnerland. Definition af den generelle skabelon til indsamling af resultater og BILAG:

BILAG 1 - Liste over underskrifter

BILAG 2 - Feedback fra mentees

BILAG 3 - Feedback fra mentorer

→ Resultat: definition og samling af mentorscenarier

3) April - maj 2020: Evaluering af vejledning og definition af retningslinjer og scenarier.

→ Resultat: ring af konklusion og henstillinger

4) Juni 2020: levering af et klar-til-brug mentorprogram, både for voksne uddannelsesorganisationers ledere og første gang internationale projektledere.

→ Resultat: "Retningslinjer og scenarie for implementering af mentorordninger og e-mentoringssystemer, der understøtter internationalt samarbejde blandt den 3. sektors voksenuddannelsesorganisationer" (Mentoring Report)

Endelig, for at præsentere (e-) mentorideen og opmuntre til brugen af de nuværende "Retningslinjer og scenarie til implementering af mentoring og e-mentoringssystemer, der understøtter internationalt samarbejde blandt den 3. sektors voksenundervisningsorganisationer", forventer vi også at realisere 2 videnspiller (min).

2. Hvad er mentoring? Hvordan udvikler vi træningstilbud i mentoring?

Af Lorenza Lupini, COOSS

2.1 Definition

”En nylig analyse af ændrede mønstre for arbejde, læring og karriereudvikling i hele Europa bekræfter, at uformel læring er en central komponent i færdighedsudvikling på arbejdet (Europa-Kommissionen, 2010f). Undersøgelsen lægger vægt på bredden og mangfoldigheden af læring på arbejdspladsen gennem engagement med udfordrende opgaver, involvering i aktiviteter, der indebærer beslutningstagning, problemløsning og udøvelse af dømmekraft, samt peer learning - som teamarbejde og praksisfællesskaber - støtte læring af andre og jobændringer. Analysen erkender, at læring erhvervet, mens de arbejder gennem uformelle processer, skal kombineres med mere strukturerede, systematiske og formelle læringsveje for at gøre det muligt for medarbejdere at gøre et betydeligt spring med hensyn til viden, dygtighed og ydeevne på et bestemt felt (EU Kommissionen, 2010, s. 61-64). ” Kilde: ”Læring mens du arbejder” CEDEFOP (2011).

Baseret på dette citat kan vi prøve at give en definition af mentorordninger:

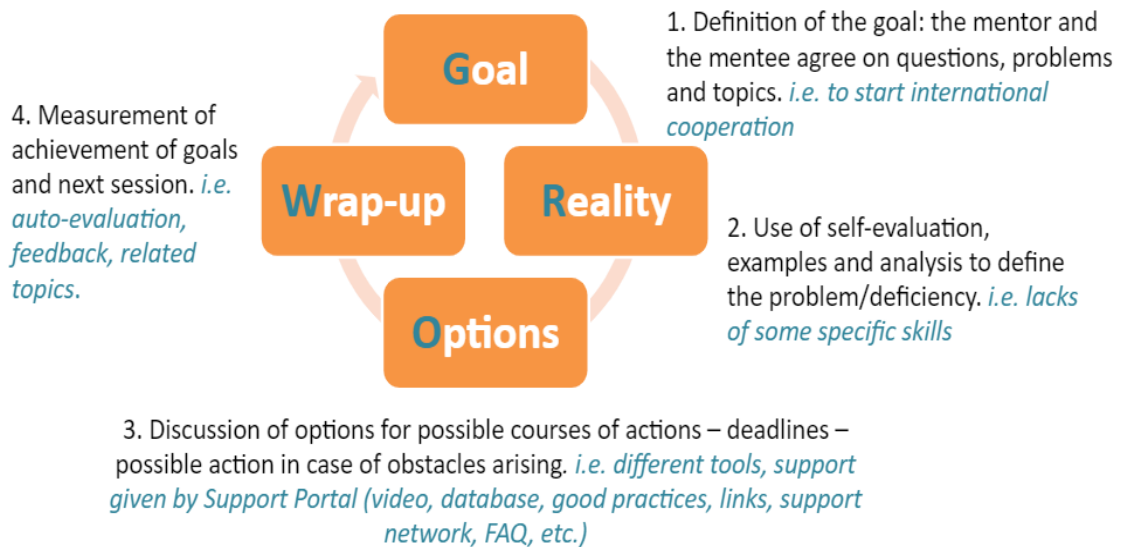
- a. Mentoring er en arbejdsbaseret træningsintervention, hvor mentor og mentee arbejder en til en for at bidrage til vidensforbedring af mentee, for at forbedre hans / hendes faglige færdigheder, men også holdninger og adfærd (mentor kan også give følelsesmæssig og social hjælp).
- b. Mentoring kan være ansigt til ansigt, men kan også ske over andre kommunikationskanaler (dvs. e-mentoring). Under alle omstændigheder er det baseret på tillid.
- c. Mentoring kan være både en formel (struktur-mentorprogram og roller) og en uformel proces (en aftale mellem to personer i en virksomhed).
- d. Mentoring adskiller sig fra coaching i følgende egenskaber:
 - vejledning er et længerevarende forhold
 - vejledning har et bredere fokus, coaching fokuserer normalt på specifikke spørgsmål
 - vejledning kan omfatte fokus på personlig og karriereudvikling, mens coaching hovedsageligt er fokuseret på præstation.

2.2 Forbered en mentor proces – nogle observationer

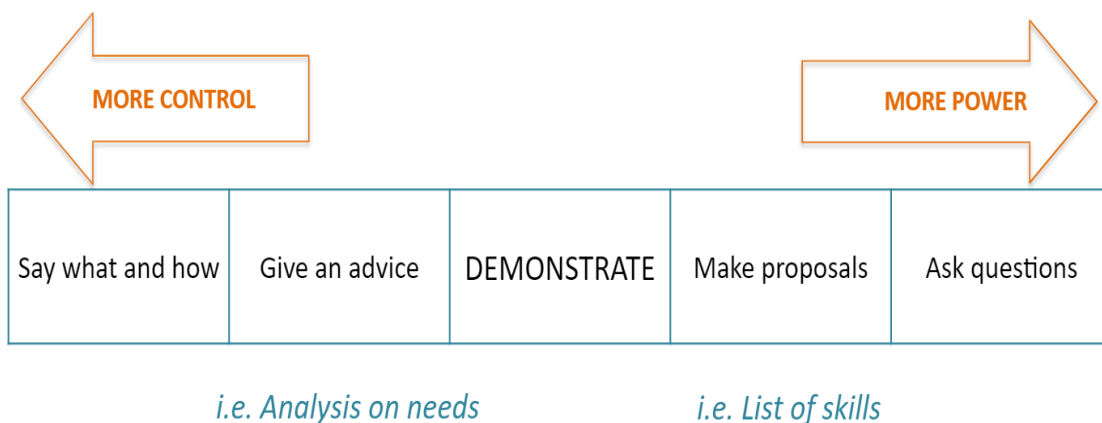
Under Ancona-mødet i september 2019 drøftede konsortiet, hvordan man designer og implementerer en velstruktureret (e-) mentorproces. COOSS leverede nogle input, og alle partnere bidrog til definitionen af den endelige struktur.

Nogle grundlæggende observationer:

1. Mentoraktiviteten består normalt af forskellige og stepvise sessioner. Disse sessioner er planlagt i henhold til GROW-cyklussen:



2. Balanceret tilgang: stille spørgsmål eller give løsninger?



To give solutions, proposals.

To give examples.

To stimulate.

3. At huske på vigtigheden af konstruktiv feedback:

I (e-) mentoring er det grundlæggende at opbygge tillid mellem mentor og mentee. Tillid tillader modtagelse af konstruktiv feedback.

Nogle grundlæggende retningslinjer for at give effektiv og konstruktiv feedback:

- At diskutere i begyndelsen af mentorprocessen om, at ærlig og konstruktiv feedback er vigtig for processens succes,
- For at prøve at starte med den positive feedback først,
- At forklare om fakta eller observationer af adfærd, ikke om følelser og personligheder,
- At støtte mentee til at finde de rigtige trin til forbedring; give en vej til løsning af situationen,
- At prøve at være afbalanceret,
- At stille spørgsmål for at se, hvordan mentee får situationen, og hvis han / hun forstår, hvad der skal forbedres, og hvordan man gør det.



3. Præsentation af udbudte mentorscenarier

Af Lorenza Lupini, COOSS

Efter definitionen af "mentoring" og dets grundlæggende egenskab var konsortiet, ledere af COOSS, enige om hovedsessionerne i den første TIP-PM-mentorproces.

I henhold til det disponible timebudget og de vigtigste trin i processen oprettede hver partner sit eget "mentortilbud" til menteerne.

Hvert tilbud defineret:

- mentoraftalen: med definitionen af forpligtelse både for mentor og mentee
- ansættelseskriterierne
- det materiale / bevis, der skal leveres ved afslutningen af (e-) mentorordningen.

COOSS leverede også som bilag 1 en generel skabelon til indsamling af information for hvert partnerlands menteetilbud og som bilag 2, 3 og 4 til at indsamle underskrifter, få feedback fra menteerne og fra mentorerne.

I perioden mellem december 2019 og april 2020 implementerede konsortiet 10 forskellige mentorsessioner beskrevet her som et panel af 10 scenarier, der skal bruges som eksempler og retningslinjer.

3.1 Den polske rapport om mentoring

Af Agnieszka Dadak, FAIE

I. Mentortilbuddet i Polen

1. Aftale og tilbud til mentee

Tilbud til mentee

Forberedelse af mentorordningerne (3 timer)

- Kort beskrivelse af tilbuddet
- Forespørgsel for at afklare mentee's projektidéer, motivation og kompetencebehov
- Mentorproces (16 timer)
- Peer-to-peer-dialog for at vurdere kompetencebehov og afklare mål og midler til forbedringer under starten af mentorprocessen
- Peer-to-peer-dialog, support, rådgivning til implementering af den aftalte mentorplan, der er inkluderet i samarbejdsaftalen.

Det anbefales til mentees (og tidligere sandsynligvis et element i invitationen til mentorskab) at starte med / fokusere på at udarbejde en "europæisk udviklingsplan" for den CSO, som menteen arbejder for (medlemmer af ledelsesorganerne) / "europæisk kompetence-udviklingsplan" (internationale fremtidige projektledere), baseret på kravene i Erasmus + KA1-applikationen (europæisk mobilitet for voksenuddannelsespersonalet).

Opfølgning (3 timer)

- Opfølgningssessioner inklusive afslutning og fælles evaluering af processen

Hvad forventes af mentee?

Under forberedelsesfasen

- Udfyld forespørgslen for at præsentere projektideer og motivation for at blive mentee og for at beskrive egne behov for kompetenceudvikling
- Afklar og lav en gensidig aftale (underskrevet dokument)

Under mentorprocessen

- Åben for peer-to-peer-råd om mål og midler til kompetenceopgradering
- Åben for dialog om udarbejdelse af et muligt projektkoncept

Opfølgning

- Deltag i afslutningen for at afslutte processen
- Deltag i fælles evaluering med anbefalinger During the preparation phase

2. Rekruttering

HVEM

- Direkte invitationer til deltagerne i online undersøgelse og interviews + sandsynligvis åben rekruttering.

HVORDAN

- Ved e-mail-invitation + åbne invitationer i de sektorrelaterede medier (EPALE, ngo.pl).

3. Minimum kriterier for rekruttering

- At arbejde / være aktiv i CSO-sektoren
- At arbejde / være aktiv i voksenuddannelsessektoren
- At være en uerfaren international projektleder / uerfaren ledelsesorganmedlem
- At være interesseret i internationalt samarbejde udtrykt i motivationsvurderingen.

4. Dokumentationsmateriale

- Første behovsvurdering
- Underskrevet deltagerliste (BILAG1)
- Endelig vurdering med anbefalinger (BILAG 2-3)

II. Scenarier

a) Det første polske mentortilbud

Mentoring N.	1	Målgruppe	Manager <input type="checkbox"/>	Projekt Manager X
Periode	17. september 2019 – 29. februar 2020			
Antal timer	Direkte støtte og samarbejde: 22 timer			
Bilag (nummerering)	Bilag 1a – Ansøgningsskema Bilag 1b – Skema for behovsvurdering Bilag 2a – Skema for samarbejdsaftale e Bilag 2b – Skema til registrering af mentoring samarbejde Bilag 2c – Mentoring samarbejde for mentee 1 – udfyldt Polsk udgave) Bilag 3a – Evaluering af mentoring ved både Mentee 1 og Mentor Bilag 3b – Skema til Konkluderende evaluering af samarbejdet			
Organisation	Caritas Diecezji Bielsko-Żywieckiej, Klub Seniora „Pod Magnolią” (The Bielsko-Żywiecka Caritas Diocese, the Seniors’ Club „Pod Magnolią”)			

1. Rekruttering

HVEM (Navn på organisation, antal personer fra organisationen):

Den vigtigste person, der deltog i mentorprocessen, var animatoren og koordinatoren for "Pod Magnolią" Seniorklubben, der var interesseret i at forberede sig på rollen som international projektleder.

På et tidspunkt - formel registrering af organisationen (Bielsko-Żywiecka Caritas stift) i EU-login-systemet var også et af bestyrelsesmedlemmerne, direktøren og advokaten involveret.

Organisationens direktør gav "grønt lys" til ideen, blev hørt, men deltog ikke i mentorprocessen.

HVORDAN (er deltagerne rekrutteret)

Mentee kontaktede FAIE med sine ideer til internationalt samarbejde i slutningen af 2018, længe før mentorprocessen inden for 1stTIPPM begyndte. Da animatorens planer var i tråd med formålet med mentorordningen, blev hun personligt inviteret til at deltage i processen.

Minimumskriterier for rekruttering

Bielsko-Żywiecka Caritas bispedømme er en velgørenhedsorganisation, der er aktiv i distrikterne Bielsko-Biała og Żywiec, syd for Polen. Dette er en nonprofitorganisation, der i øjeblikket beskæftiger 10 personer.

Seniorklubben "Pod Magnolią" fungerer siden april 2017 med det formål at inkludere seniorerne i livslang læring. Aktiviteterne omfatter blandt andet håndværksworkshops (decoupage, quilning, syning, møbelreovering ...) og sprogundervisning (engelsk, italiensk). Der deltager ca. 50 voksne elever regelmæssigt i aktiviteterne.

Organisationen driver også en anden Seniorklub i et andet kvartal i byen Bielsko-Biała, hvor omkring 30 personer deltager i aktiviteterne.

Lytterne til klubberne deltog i nogle møder med seniorerne fra Slovakiet og Tjekkiet de sidste 2 år, der blev organiseret og støttet af den lokale regering, afsluttet med nogle håndværkspræsentationer. Organisationen har hverken ansøgt om eller realiseret internationale projekter før. Se <http://caritas.bielsko.pl/>

- Har arbejde / været aktiv i voksenuddannelsessektoren (kort specifikation af aktiviteten):

Livslang læring, deltagere 60+, deres undervisere, koordinatore, animatorer. Det projekt, der blev designet under mentorprocessen, var dedikeret til undervisere, animatorer og elever fra Seniorklubben "Pod Magnolią".

- Opfyldelse af kriterierne for "uerfaren international projektleder" / "uerfarent medlem af ledelsesorganet":

Ja og ja. Organisationen har hverken ansøgt om eller realiseret internationale projekter før. Mentee har aldrig designet / ansøgt om / deltaget i internationalt samarbejde.

- Motivation for at forberede en ansøgning (*online forklaring*):

Projektidéen var at samarbejde internationalt og organisere uddannelsesmobilitet med henblik på at udvikle undervisernes og elevernes færdigheder inden for to områder: sprogindlæring / undervisning og kreative workshops, håndværkundervisning / løb.

Det andet mål var at integrere seniorerne, være åbne og opleve interkulturel uddannelse.

I ansøgningsskemaet blev den fremtidige mentee bedt om at beskrive projektideen, motivationen og forventningerne til både mentee og den organisation, hun repræsenterede.

På spørgsmålet om motivationen til at realisere internationale projekter set fra mentee og organisation svarede mentee: "Jeg bliver inspireret af viljen til at møde nye mennesker, lære af dem og dele mine færdigheder såvel som at rejse. Muligheden for at udvikle færdigheder, som jeg senere kunne bruge til at køre mine workshops i Seniorklubberne, der driver den organisation, jeg arbejder for."

På spørgsmålet om, hvorfor hun gerne vil deltage i mentorprocessen, svarede mentee: "Der er en gruppe mennesker, der er interesserede i at deltage i et internationalt projekt. Jeg har ingen

erfaring inden for dette område. Derfor har jeg brug for en mentororganisation, der har erfaring inden for dette felt. Med sin professionelle støtte ville jeg være i stand til at udvikle mine ideer og omsætte en idé til handling”.

På spørgsmålet om hendes forventninger til mentorsamarbejdet svarede mentee: ”Jeg vil gerne modtage støtte til at opbygge projektteamet såvel som at finde internationale partnere. Jeg vil gerne få viden til at designe og realisere projektet.”

2. Liste over dokumentationsmateriale (hvor de tre punkter ovenfor dokumenteres)

- Indledende behovsvurdering

Behovsvurderingen var baseret på:

- 1) Beskrivelse i ansøgningsskemaet af projektideen og motivation til at deltage i mentorprocessen. Disse spørgsmål blev yderligere undersøgt og drøftet under det første mentormøde.
- 2) Udfyldelse af behovsvurderingsformular baseret på Kompetencetrekant udviklet af partnerskabet. Formularen indeholdt også nogle spørgsmål fra den udviklede undersøgelse vedrørende udfordringer i forbindelse med internationalt samarbejde.

- Underskrevet deltagerliste

Der var en samarbejdsaftale underskrevet med mentee (skabelon til samarbejdsaftale).

Forløbet af samarbejdet blev registreret i form af et mentor-samarbejds kort med angivelse af datoer / former for møderne, formålet / emnet for mentorsessionen + beslutninger og navnet på mentoren. Samarbejde kortene blev undertegnet i slutningen af mentorsamarbejdet (Mentoring Cooperation Card template og Mentoring Cooperation Card, mentee 1 - udfyldt, scan; på polsk).

- Endelig vurdering med anbefalinger

I slutningen af samarbejdet blev evalueringsformularen udfyldt i både af menteen og mentoren.

Evalueringsformularen henvist til: målene med mentorskabssamarbejdet, forventninger til mentorsamarbejdet, behovene identificeret i behovsanalyseprocessen Parterne blev også bedt om at evaluere tidspunktet / formen for samarbejdet og give anbefalinger til fremtidige mentorprocesser.

Evalueringsformularerne blev tilpasset for hver deltagende person / organisation, da de henviste til bestemte mål, forventninger og behov vedrørende mentorordningerne. Derfor er der to skabeloner til præsenteret evalueringsformularer - for hhv. mentee 1 og mentee 2 (Mentoring samarbejde evalueringsskema - Mentee 1 og Mentor).

Resume af evalueringen er beskrevet i Bilag 3b – Evaluering af mentoring-samarbejdet - mentee 1 og mentor - inklusive evalueringskonklusioner.

3. Mentoring processen

- Peer-to-peer-dialog for at vurdere kompetencebehov og tydeliggøre mål og midler til forbedringer under starten af mentorprocessen (behovsvurdering og aftale - 2 timer)

Den første fase af samarbejdet blev realiseret i perioden 17-09-2020 - 29-11-2019.

Antal timer: 4

Metode: Ansigtsmøder.

Emner:

Møde 1.

Indledende præsentation af mulighederne.

Diskussion af antagelserne om mentor-samarbejde. Drøfte den mulige samarbejdsplan.

Mentee fik udleveret formularen til behovsvurdering (baseret på kompetence-trekanten).

Opgave for mentee: At udfylde formularen Behovsvurdering.

Møde 2:

Diskussion af de udviklingsbehov, der er identificeret i formen Behovsanalyse.

Diskuterer mulighederne for at tilfredsstille de identificerede behov.

Invitation til pilotkurset planlagt til de første gang internationale projektledere.

Møde 3:

Endelig definition af formålet med mentorsamarbejdet. Samarbejdsaftalen underskrives

- Peer-to-peer-dialog for at udarbejde den foreslåede projektidé og støtte design af ansøgning under hoveddelen af processen (ansigt til ansigt møder - 10 timer)

Den anden fase af samarbejdet blev realiseret i perioden 17-09-2019 - 10.02.2020

(delvis - parallelt med fase 1).

Antal timer: 14

Metode: Ansigt-til-ansigt møder, telefonkonsultationer, e-mail-konsultationer.

Emner:

Møde 1.

At blive bekendt med organisationens karakter, uddannelsesmæssige behov, ideer til internationalt samarbejde. Foreløbig præsentation af mulighederne.

Opgave for mentee: at foreslå målene med de uddannelsesmæssige mobiliteter for seniorerne.

Møde 2:

Diskussion af mulighederne for at realisere projekter inden for E + KA1 og KA2. Diskutere de mulige områder af kompetencer opgradering: sprogfærdigheder, kreative færdigheder.

Opgave for mentee: At foreløbigt navngive de specifikke personer, der kunne drage fordel af at deltage i projektet med uddannelsesmobilitet; deres uddannelsesmæssige behov, organisationens udviklingsbehov.

Møde 3:

Beslutning om at forberede E + KA1-applikationen. Det blev aftalt, at en konsortietype af projekt vil blive forelagt, med FAIE som konsortium leder og Caritas som medlem af konsortiet (det tredje konsortium medlem var et Tredje Alder Universitet, der blev inviteret af FAIE). Definition af projektpartnere (i sidste ende blev de modtagende partnere inviteret af FAIE). Definere opgaveplanen.

E-mail-konsultation: De nævnte projektmål blev dedikeret til seniorer. Analyse, bemærkninger; forberedelse til mødet.

Telefon- og e-mail-konsultation: Forberedelse til registrering af organisationen i EU Login-systemet. At give mentee de nødvendige oplysninger.

Opgave for mentee: Forberedelse af alle de data og dokumenter, der er nødvendige for registrering.

Møde 4:

Med mentee og bestyrelsesmedlem i organisationen.

Tilvejebringelse af nødvendige oplysninger / afklaringer til bestyrelsesmedlemmer, spørgsmål og svar. Fortsætter med registrering af organisationen i EU-login-systemet.

E-mail-konsultation: Beskriver mobilitetsdeltagernes uddannelsesmæssige behov. Europæisk udviklingsplan for organisationen.

Opgave for mentee: Udvikling af den europæiske udviklingsplan.

Telefon- og e-mail-support til udvikling af de resterende elementer i applikationen: Tidsplan, udarbejdelse af mobilitetsdeltagerne, formidlingsplan, forventet effekt og fordele for organisationen.

Telefon- og e-mail-konsultation med organisationens juridiske rådgiver: underskrivelse af mandatet.

Den anden fase af samarbejdet blev realiseret i perioden 17-09-2019 - 10.02.2020

(delvis - parallelt med fase 1).

Antal timer: 14

Metode: Ansigt-til-ansigt møder, telefonkonsultationer, e-mail-konsultationer.

Emner:

Møde 1.

At blive bekendt med organisationens karakter, uddannelsesmæssige behov, ideer til internationalt samarbejde. Foreløbig præsentation af mulighederne.

Opgave for mentee: at foreslå målene med de uddannelsesmæssige mobiliteter for seniorerne.

Møde 2:

Diskussion af mulighederne for at realisere projekter inden for E + KA1 og KA2. Diskutere de mulige områder af kompetencer opgradering: sprogfærdigheder, kreative færdigheder.

Opgave for mentee: At foreløbigt navngive de specifikke personer, der kunne drage fordel af at deltage i projektet med uddannelsesmobilitet; deres uddannelsesmæssige behov, organisationens udviklingsbehov.

Møde 3:

Beslutning om at forberede E + KA1-applikationen. Det blev aftalt, at en konsortietype af projekt vil blive forelagt, med FAIE som konsortium leder og Caritas som medlem af konsortiet (det tredje konsortium medlem var et Tredje Alder Universitet, der blev inviteret af FAIE). Definition af

projekt partnere (i sidste ende blev de modtagende partnere inviteret af FAIE). Definition af opgaveplanen.

E-mail-konsultation: De foreslåede mål for projektet dedikeret til seniorer. Analyse, bemærkninger; forberedelse til mødet. Telefon- og e-mail-konsultation: Forberedelse til registrering af organisationen i EU Login-systemet. At give mentee de nødvendige oplysninger.

Opgave for mentee: Forberedelse af alle de data og dokumenter, der er nødvendige for registrering.

Møde 4:

Med mentee og bestyrelsesmedlem i organisationen. Tilvejebringelse af nødvendige oplysninger/afklaringer til bestyrelsesmedlem. spørgsmål og svar. Fortsætter med registrering af organisationen i EU-login-systemet.

E-mail-konsultation: Beskriver mobilitetsdeltagernes uddannelsesmæssige behov. Europæisk udviklingsplan for organisationen.

Opgave for mentee: Udvikling af den europæiske udviklingsplan.

Telefon- og e-mail-support til udvikling af de resterende elementer i applikationen: Tidsplan, udarbejdelse af mobilitetsdeltagerne, formidlingsplan, forventet effekt og fordele for organisationen.

Telefon- og e-mail-konsultation med organisationens juridiske rådgiver: underskrivelse af mandatet.

Træningen, 7-8.02.2020 (2 dage)

Mentee (såvel som et tidligere involveret bestyrelsesmedlem og endnu en medarbejder i organisationen) deltog i pilotkurset for første gang internationale projektledere leveret af FAIE i Krakow ("HVORDAN planlægge, udvikle og realisere internationale projekter" 7. – 8. februar 2020); mødte repræsentanterne for det tredje konsortium (University of Third Age).

Tema: Indsendelse af ansøgning til Erasmus + KA1, konsortium ang. kompetenceudvikling af undervisere inden for den tredje alder universiteter.

Evalueringsdelen af samarbejdet blev realiseret i perioden 10-02-2020 - 13-03-2020.

Antal timer: 3 (direkte evalueringsarbejde)

Metode: Personaliseret vurderingsskema, udfyldt af både mentor og mentee under et ansigt-til- ansigt resumémøde.

Både mentor og mentee modtog vurderingsskemaet. Spørgeskemaet blev udfyldt individuelt. Senere under det 5. møde gennemgik mentoren og mentee deres vurderinger. Anbefalingerne til det videre mentorarbejde blev udviklet.

Evalueringskonklusionerne er inkluderet i Bilag 3a: Evaluering af mentorsamarbejdet ved mentee 1 og mentor.

- Levering af teknisk support eller konsulentstøtte derhjemme: dvs. via telefon, Skype, e-mail, osv. (Fjern support - 6 timer)

Fjern support blev tilbudt i perioden 18-11-2019 Af10-02-2020.

Det omfattede telefonsupport og e-mail-konsultationer. Da den deltagende organisation opererede i samme by som FAIE (Bielsko-Biała), var det let at mødes personligt, når det var nødvendigt.

De vigtigste spørgsmål blev drøftet under ansigt til ansigt møder. Midlertidig support blev leveret via kommunikationsværktøjerne.

b) Det andet polske mentortilbud

Mentoring N.	2	Målgruppe	Manager X	Projekt Manager X
Periode	5. december 2019 – 19. marts 2020			
Antal timer	Direkte støtte og samarbejde: 25			
Bilag (nummerering)	Bilag 1a – Ansøgningsskema Bilag 1b – Skema for behovsvurdering Bilag 2a – Skema for samarbejdsaftale Bilag 2b – Skema til registrering af mentoring samarbejde Bilag 2c – Mentoring samarbejde for mentee 2 – udfyldt Polsk udgave) Bilag 3a – Evaluering af mentoring ved både Mentee 2 og Mentor Bilag 3b – Skema til Konkluderende evaluering af samarbejdet			

1. Rekruttering

HVEM (Navn på organisation, antal personer fra organisationen):

Mentee blev rekrutteret i en åben rekruttering. Menteeen var både præsident og projektleder for Fundacja "W rozwoju" ("I udvikling" Fonden) fra Opole i Sydøstpolen.

Der var en plan om at involvere en person mere, men i sidste ende var der kun en person, der deltog i mentorprocessen.

Mentee har lige startet et nyt job uden for fonden, der viste sig at være en komplikation for fuld deltagelse i mentorprocessen.

HVORDAN (er deltagerne rekrutteret)

En åben invitation til mentorsamarbejdet blev offentliggjort den 25. november 2019 på FIRST-netværksportalen såvel som på FAIEs hjemmeside, FAIEs FB-profil og ngo.pl-portalen (dedikeret til den tredje sektor). Der blev modtaget 2 ansøgninger. En af organisationerne - "I udvikling" Foundation - der opfylder rekrutteringskriterierne - blev inviteret til samarbejde.

Minimumskriterier for rekruttering

- Har arbejdet / været aktiv i CSO-sektoren (med kort beskrivelse af aktiviteterne):

"Under udvikling" Foundation er beliggende i en mellemstor by - Opole i Sydøstpolen. Fonden arbejder nu i 10 år inden for uddannelse og kultur for at fremme samfundsuddannelse og opbygge

samfund, hvor folk kender hinanden, stoler på hinanden og kan stole på hinanden. Har realiseret adskillige lokale og regionale projekter. Fondens hold tæller 9 personer.

Se <https://fundacijawrozwoju.org/>

- Har arbejdet / været aktiv i voksenuddannelsessektoren (kort specifikation af aktiviteten):

Ja, organisationen involverer både unge, voksne og seniorer i sine aktiviteter.

- Opfyldelse af kriterierne for "uerfaren international projektleder" / "uerfarent medlem af ledelsesorganet":

Ja. Organisationen har aldrig været involveret i et internationalt projekt. Mentee ansøgte en gang om samfinansiering af internationalt samarbejde (RITA-programmet), men projektet blev ikke finansieret.

- Motivation ved indsendelse af et forslag (forklaring på en linje):

Den oprindelige projektide var at samarbejde internationalt inden for voksenuddannelse - organisere studiebesøg, opgradere de erhvervsmæssige færdigheder, lære HVORDAN, uddannelsessystemerne i andre lande fungerer.

I ansøgningsskemaet blev den fremtidige mentee bedt om at beskrive projektidéen, motivationen og forventningerne til både mentee og den organisation, hun repræsenterer.

På spørgsmålet om motivationen til at realisere internationale projekter set fra mentee og organisation svarede mentee: "Jeg ønsker at lære om andre måder, hvorpå voksenuddannelse fungerer, lære om værktøjer og måder til professionel aktivering. Jeg vil gøre nyttige og innovative ting i Polen".

På spørgsmålet om, hvorfor hun gerne vil deltage i mentorprocessen, svarede mentee: "Fordi jeg engang forsøgte at skaffe penge til et udenlandsk projekt (RITA, polsk-ukrainsk projekt), og jeg mislykkedes. Uden feedback (og behovsvurdering) ved jeg ikke, hvad jeg ellers kunne have gjort for at få ansøgningen medfinansieret. Jeg er en "selvlært" person, jeg lærer at skrive og koordinere projekter selv, og jeg kom til det øjeblik, hvor jeg har brug for vejledning og støtte" :)

På spørgsmålet om hendes forventninger til mentorsamarbejdet svarede menteen: "Målet er at skrive en god ansøgning og at holde fingrene krydsede, for det fik medfinansiering."

2. Liste af dokumentationsmateriale (hvor de tre punkter ovenfor dokumenteres)

- Indledende behovsvurdering

Behovsvurderingen var baseret på:

- 1) Beskrivelse i ansøgningsskemaet af projektideen og motivation til at deltage i mentorprocessen. Disse spørgsmål blev yderligere undersøgt og drøftet under det første mentormøde.
- 2) Udfyldelse af behovsvurderingsformular baseret på Kompetencetrekant udviklet af partnerskabet. Formularen indeholdt også nogle spørgsmål fra den udviklede undersøgelse vedrørende udfordringer i forbindelse med internationalt samarbejde.

- Underskrevet deltagerliste

Der var en samarbejdsaftale underskrevet med mentee (skabelon til samarbejdsaftale).

Forløbet af samarbejdet blev registreret i form af et mentor-samarbejds kort med angivelse af datoer / former for møderne, formålet / emnet for mentorsessionen + beslutninger og navnet på mentoren. Samarbejde kortene blev undertegnet i slutningen af mentorsamarbejdet (Mentoring Cooperation Card template og Mentoring Cooperation Card, mentee 2 - udfyldt, scan; på polsk).

- Endelig vurdering med anbefalinger

I slutningen af samarbejdet blev evalueringsformularen udfyldt i både af menteen og mentoren.

Evalueringsformularen henvist til: målene med mentorskabssamarbejdet, forventninger til mentorsamarbejdet, behovene identificeret i behovsanalyseprocessen Parterne blev også bedt om at evaluere tidspunktet / formen for samarbejdet og give anbefalinger til fremtidige mentorprocesser.

Evalueringsformularerne blev tilpasset for hver deltagende person / organisation, da de henviste til bestemte mål, forventninger og behov vedrørende mentorordningerne. Derfor er der to skabeloner til præsenteret evalueringsformularer - for hhv. mentee 1 og mentee 2 (Mentoring samarbejde evalueringsskema - Mentee 1 og Mentor).

Resume af evalueringen er beskrevet i Bilag 3b – Evaluering af mentoring-samarbejdet - mentee 1 og mentor - inklusive evalueringsskonklusioner.

3. Mentor processen

- Peer-to-peer-dialog for at vurdere kompetencebehov og tydeliggøre mål og midler til forbedringer under starten af mentorprocessen (behovsvurdering og aftale - 2 timer)

Den første fase af samarbejdet blev realiseret i perioden 05-12-2019 – 07-02-2020.

Antal timer: 3,5

Metode: Telefonkonsultationer, WhatsApp-konsultationer, E-mail-konsultationer.

Emner:

Telefon konsultation.

At lære om organisationen, mentee's motivation, ideer til internationalt samarbejde. Gensidig aftale om samarbejde. At give menteen skemaet til behovsvurdering.

Opgave for mentee: At udfylde behovsvurderingsskemaet.

Telefonkonsultation:

Diskussion af ideerne til internationalt samarbejde. Diskussion af de mulige mål for mentor-samarbejdet. Definition af kriterier og rammer for mentorsamarbejdet.

Diskussion af udviklingsbehov identificeret i behovsanalyseformularen.

E-mail-konsultation:

Fratræde fra mentoren / ændringer i arbejdsplanen og omfanget af det arbejde, der skal udføres på grund af tidsbegrænsninger forbundet med menteens arbejde uden for organisationen.

Afgørelse: Mentee tager den endelige beslutning om at fortsætte mentorsamarbejdet den 6. februar.

Telefonkonsultation:

Mentees beslutning om at fortsætte mentor-samarbejdet; begrænset rækkevidde - kun at udvikle et udførligt projektkoncept uden at indsende forslaget. Beslutning om formålet med mentorsamarbejdet. Undertegnelse af samarbejdsaftalen.

- Peer-to-peer-dialog for at udarbejde den foreslåede projektidé og støtte design af applikationen under hoveddelen af processen (ansigt til ansigt møder - 10 timer)

Den anden fase af samarbejdet blev realiseret i perioden 16-12-2019 - 18-03-2020

(delvis - parallelt med fase 1).

Antal timer: 18,5

Metode: Telefonkonsultationer, WhatsApp-konsultationer, E-mail-konsultationer.

Emner:

E-mail-konsultation:

Definition af arbejdsplanen; arrangerer WhatsApp-mødet.

Telefonkonsultation:

Diskussion af ideerne til internationalt samarbejde.

- Beslutninger: Mentoren sender en skabelon til et projektkoncept + sæt af links til Erasmus + information om voksenuddannelse.

Samarbejdsaftalen underskrives, efter at det projekt, der skal realiseres, er konkretiseret.

Mentee vil invitere en kollega til samarbejde.

E-mail-konsultation:

Udvikling af det oprindelige projektkoncept.

Invitation til uddannelseskursen for 1. gangs internationale projektrealisere til Kraków (afvist - ingen mulighed for at få tilladelse fra arbejdsgiveren).

WhatsApp-konsultation, e-mail-konsultationer:

Forberedelse til mødet - mødet - udarbejdelse af retningslinjer - resumé af arrangementerne: drøftelse af projektets områder (de unges trivsel); drøftede mulige kilder til samfinansiering og hvordan for at imødekomme kravene fra medfinansieringsorganerne / -programmerne.

- Verifikation og omdefinering af målene for mentorsamarbejdet
- Beslutning om de næste trin i samarbejdet.

Beslutninger:

- Mentoren forbereder og sender: links til tilskudsprogrammet, en skabelon til ansøgning, nogle flere skabeloner til projektkonceptet, links til partnersøgningværktøjerne.
- Mentee udvikler den 23. februar projektets endelige koncept; registrer i partnerbaserne søger efter / vælger de potentielle projektpartnere.

E-mail konsultation:

Analyse af projektkonceptet udviklet af mentee; udarbejder kommentarer og bemærkninger sender til mentee.

- Opfølgningssessioner til processen (afslutning og fælles evaluering - 4 timer)

Evalueringsskemaet blev realiseret i perioden 12-03-2020 - 19-03-2020.

Antal timer: 3 (direkte evalueringsskema)

Metode: Personaliseret evalueringsskema, udfyldt både af mentor og mentee samt telefonresumé.

Både mentoren og mentee modtog vurderingsskemaet. Spørgeskemaet blev udfyldt individuelt. Senere under mødet 5 gennemgik mentoren og mentee deres drøftelser. Anbefalingerne til de videre mentorprocesser blev udviklet.

Evalueringsskemaet er inkluderet i Mentoring Cooperation Evaluation Form - Mentee 2 og Mentor.

Levering af teknisk eller konsulentstøtte derhjemme: dvs. via telefon, Skype, e-mail osv. (Ekstern support - 6 timer).

Hele supporten blev leveret, som beskrevet ovenfor, via fjernsupporten. Den blev leveret ved telefonkonsultationer, e-mail-konsultation, WhatsApp-konsultation.

3.2 Den italienske rapport om mentoring

Af Lorenza Lupini and Luca Bordoni, COOSS

I. Mentortilbuddet i Italien

1. Tilbud til og aftale med mentee

Behovsvurdering og aftale - 2 timer:

- Peer-to-peer-dialog for at vurdere kompetencebehov og afklare mål og midler til forbedringer under starten af mentorprocessen.

Ansigt til ansigt møder - 10 timer

- Peer-to-peer-dialog for at udarbejde den foreslåede projektidé og understøtte design af applikationen under hoveddelen af processen.

Afslutning og fælles evaluering - 4 timer

- Opfølgningssessioner af processen.

Ekstern support - 6 timer

- Levering af teknisk eller konsulentstøtte derhjemme: dvs. via telefon, Skype, e-mail osv.

2. Rekruttering

HVEM

- Folk valgt under det nationale kursus.
- Kontakt med mennesker deltog i Online Survey and Interview.
- Anden kontakt.

HVORDAN

- Under det nationale kursus
- Via e-mail-invitation og et opfølgende telefonopkald til en passende mentee for at indgå en indledende aftale om at starte processen.

3. Minimumskriterier for rekruttering

- At arbejde / være aktiv i CSO-sektoren.
- At arbejde / være aktiv i voksenuddannelsessektoren.
- Opfyldelse af kriterierne for "uerfaren international projektleder" / "uerfarent medlem af ledelsesorganet".
- Vise motivation ved indsendelse af et forslag.

4. Dokumentationsmateriale

- Første behovsvurdering.
- Underskrevet deltagerliste (BILAG 1).
- Endelig vurdering med anbefalinger (BILAG 2-3).

II. To scenarier i Italien

a) Det første italienske mentortilbud

Mentoring N.	1	Målgruppe	Manager <input type="checkbox"/>	Projekt Manager X
Periode	Januar - Marts 2020			
Antal timer	24			
Bilag (nummerering)	5 Bilag - Behovsvurdering under træningskursus - Resultater af interview - Bilag 1 - Bilag 2 - Bilag 3			

1. Rekruttering

HVEM:

Mentee er en kvinde, der kommer fra foreningen Terza Via ONLUS.

HVORDAN

Hun er blevet rekrutteret under det nationale kursus, som hun deltog som praktikant.

Minimumskriterier for rekruttering: Alle kriterier blev opfyldt

- Har arbejdet / været aktiv i CSO-sektoren: ikke til profitorganisation, der er aktiv inden for kvindebeskyttelsessektoren.
- Har arbejdet / været aktiv i voksenuddannelsessektoren: ikke-formelle kurser til kvinder (og diskriminerede mennesker generelt, dvs. migranter osv.), Empowerment og integration.
- Opfyldte kriterierne for "uerfaren international projektleder" / "uerfarent medlem af ledelsesorganet": mentee har godt nok oplevet projektledelse, men i et uden-europæisk område (Argentina).
- Vist motivation ved at indsende forslag: samt høj motivation i henhold til rekrutterings-interviewet og også under kurset (nysgerrighed, ideer, specifikke kompetencer, organisationsmission osv.).

2. Mentor processen

- Peer-to-peer-dialog for at vurdere kompetencebehov og afklare mål og midler til forbedringer under starten af mentorprocessen.

21/01/2020 - 09.00-11.00 (2 timer)

- Behovsvurdering i henhold til resultaterne af italiensk træning og specifik indkaldelse
- Mentee har beskrevet nogle generelle ideer og specifikke færdigheder, hun har fået takket være tidligere erfaring med projektledelse i Argentina: ifølge denne baggrund og styrkelse

af et af forslagene definerer mentorer og mentee for indsendelse af et projekt i KA2 - Strategisk partnerskab (deadline marts 2020).

- Definition af aftalen med mentee (og hendes organisation) og mentorer for mentorprocessen (timing, metode, tilgængelighed, mål osv.).
- Peer-to-peer-dialog for at udarbejde den foreslåede projektidé og understøtte design af applikationen under hoveddelen af processen.

04/02/2020 - 09.00-11.00 (2 timer)

- Definering af den overordnede idé: hovedmål; hvilken form for partnerskabs-sammensætning; definition af output; begynde at tænke på de specifikke handlinger og involvering / bidrag fra partnere i hver opgave.
- Forberedelse af et "projektudkast", der skal deles til rekruttering af partnere.
- Definition af de næste trin.
- Opfølgningssessioner af processen (afslutning og fælles evaluering).

Januar 2020 (1 time)

- - Nogle mails og opkald med definitionen af første trin.
- - Støtte til modtagelse af OID.

04/02/2020 (0,5 time)

- Støtte til partnernes søgning (deling af kontakter).
- Eksempler på hvordan man kan bede om partneroplysninger? (Skabelon).

March 2020 (3,5 time)

- Evaluering, feedback.

b) Det andet italienske mentortilbud

Mentoring N.	1	Manager X
Periode	Februar - april 2020	
Antal timer	24	
Bilag (nummerering)	5 Bilag - behovsvurdering for kursustilbud - Resultater af interview - Bilag 1 - Bilag 2 - Bilag 3	

1. Rekruttering

HVEM:

- Mentee er en kvinde, der kommer fra foreningen ATGTP.

HVORDAN:

- Hun er blevet rekrutteret under det nationale kursus, som hun deltog i som praktikant.

Minimum kriterier for rekruttering: Alle kriterier blev opfyldt

(2 timer – december 2019 og januar 2020)

- Har arbejdet / været aktiv i CSO-sektoren: ikke til profitorganisation aktiv i den kulturelle sektor (teater).
- Har arbejdet / været aktiv inden for voksenuddannelsessektoren: teater og sociale teaterkurser.
- Opfyldte kriterierne for "uerfaren international projektleder" / "uerfaren ledelsesorganmedlem": mentee har allerede oplevet at indsende ansøgning for et internationalt projekt, der ikke blev godkendt.
- Vist motivation ved at indsende et forslag: vist høj motivation i henhold til rekrutteringsinterviewet og også under uddannelseskurset (viljen til at indsende forslag igen med succes, ny projektide relateret til foregående, specifikke kompetencer, tilgængelighed, ...).

2. Mentor processen

- Peer-to-peer-dialog for at vurdere kompetencebehov og afklare mål og midler til forbedringer under starten af mentorprocessen.

17/01/2019 (1t) - 21/01/2020 (1t) = i alt 2 timer

- Behovsvurdering i henhold til resultaterne af italiensk træning og specifik indkaldelse
- Mentee har beskrevet nogle generelle ideer og specifikke færdigheder, hun har fået takket være tidligere erfaring med projektledelse i Argentina: ifølge denne baggrund og styrkelse af et af forslagene definerer mentorer og mentee for indsendelse af et projekt i KA2 - Strategisk partnerskab (deadline marts 2020).
- Definition af aftalen med mentee (og hendes organisation) og mentorer for mentorprocessen (timing, metode, tilgængelighed, mål osv.).
- Peer-to-peer-dialog for at udarbejde den foreslåede projektidé og understøtte design af applikationen under hoveddelen af processen.

21/01/2020 - 10.00-13.00 (3 timer)

- - Læsning og analyse af det første udkast til projektidé.
- - Definition af første trin.

04/02/2020 - 09.00-12.00 (3 timer)

- Definition af den overordnede idé: hovedmål; hvilken form for partnerskabs-sammensætning; definition af output; begynde at tænke på de specifikke handlinger; og involvering / bidrag fra partnere i hver opgave.
- Forberedelse af et "projektudkast", der skal deles til rekruttering af partnere.
- Definition af de næste trin.
- Opfølgningssessioner af processen (afslutning og fælles evaluering - 4 timer)

23/03/2020 (2 timer)

- Mentoren indsamlede de kritiske spørgsmål, der opstod, og den nyeste teknik for de aktiviteter, der blev udført af mentee efter peer-to-peer-mødet.

April 2020 (2 timer)

- Evaluering, feedback.

- Levering af teknisk support eller konsulentstøtte derhjemme: dvs. via telefon, Skype, e-mail osv. (Remote support - 6 timer).

Januar 2020 (2 timer)

- Nogle mails og opkald med definitionen af første trin.
- Støtte til modtagelse af OID.

Februar (3 timer)

- - Support til søgning af partnerne (deling af kontakter).
- - Eksempel på hvordan man skal bede om partneroplysninger? (Skabelon).

Marts (3 timer)

- Støtte i definitionen af projektideen.
- Forslag og råd i partnersøgningen.
- Udarbejdelse af projektkoncept, der skal deles med partnerskabet.

20/03/2020 - 09.00-12.00 (2 timer)

3.3 Den Østrigske rapport om mentoring

Af Aron Weigl, EDUCULT

I. Mentortilbuddet i Østrig

1. Tilbud til og aftale med mentee

Hvad tilbydes mentee?

- Forberedelse af mentorordningerne (3 timer).
- Kort beskrivelse af tilbuddet.
- Forespørgsel for at afklare mentee's projektidéer, motivation og kompetencebehov.

Mentorproces (16 timer)

- Peer-to-peer-dialog for at vurdere kompetencebehov og afklare mål og midler til forbedringer under starten af mentorprocessen (måske 25-30 pct. Af tiden, som 3 timer).
- Peer-to-peer-dialog for at udarbejde den foreslåede projektidé og understøtte design af applikationen under hoveddelen af processen (måske 50 - 60 pct. Af tiden, som 5-6 timer).

Opfølgning (3 timer)

- Opfølgningssessioner inkl. afslutning og fælles evaluering af processen.

Hvad kan forventes af mentee?

Under forberedelsesfasen

- Udfyld forespørgslen for at præsentere projektideer og motivation for at blive mentee og for at beskrive egne behov for kompetenceudvikling.
- Afklare og indgå en gensidig aftale (kan være mundtlig eller et underskrevet dokument).

Under mentorprocessen

- Åben for peer-to-peer-råd om mål og midler til kompetenceopgradering.
- Åben for dialog om udarbejdelse af et muligt projektkoncept.

Opfølgning

- Deltag i afslutningen for at afslutte processen.
- Deltag i fælles evaluering med anbefalinger.

2. Rekruttering

HVEM

- Deltagere i online undersøgelse og interviews.
- Deltagere i tidligere Erasmus + -projekter.
- Interesserede i EDUCULT-netværket.
- Andre.

HVORDAN

- Ved en e-mail-invitation og et opfølgende telefonopkald til en passende mentee for at indgå en indledende aftale om at starte processen.

3. Minimumskriterier for rekruttering

- At arbejde / være aktiv i CSO-sektoren.
- At arbejde / være aktiv i voksenuddannelsessektoren.
- At være en uerfaren international projektleder / uerfarent ledelsesmedlem.
- At udtrykke interesse i motivations-vurderingen for internationale samarbejdsprojekter.

4. Dokumentationsmateriale

- Første behovsvurdering.
- Underskrevet deltagerliste (BILAG 1).
- Endelig vurdering med anbefalinger (BILAG 2-3).

II. To scenarier i Østrig**a) Det første østrigske mentortilbud**

Mentoring N.	1	Målgruppe	Manager <input type="checkbox"/>	Projekt Manager X
Periode	05/12/2019 - 27/01/2020			
Antal timer	22			
Organisation	USTA / Fulbright			

1. Rekruttering**HVEM**

- USTA / Fulbright - 1 person

HVORDAN

- Direkte personlig kontakt

2. Minimumskriterier for rekruttering

- At arbejde / være aktiv i CSO-sektoren (kort beskrivelse af organisationen):
 - NGO, der arbejder i uddannelsessektoren.
- Arbejde / at være aktiv i voksenuddannelsessektoren (kort specifikation af sektor):
 - Organisering af udvekslingsprogrammer og undervisningsassistance for studerende i Østrig og USA
- Opfyldelse af kriterierne for "uerfaren international projektleder":

- Organisation, der ikke har en stærk europæisk samarbejdsaktivitet, projektleder uden erfaringer inden for dette felt
- Motivation ved indsendelse af et forslag (forklaring på en linje):
 - Styrke støtten til undervisningsassistenterne ved at udvikle en europæisk udvekslings-plattform / -netværk

3. Mentor processen

Aktivitet nr. 1

- Start-up-session og peer-to-peer-dialog for at vurdere kompetencebehov og afklare mål og midler til forbedringer under starten af mentorprocessen (ansigt til ansigt-møder).

Aktivitet nr. 2

- Mentee deler ideer om emnet mentorskab.
- Diskussion af disse ideer og enighed om emnet: etablering af en europæisk platform / netværk for USTA-lærerassistenter, der giver personlig og juridisk støtte og har et centralt sted for informations- og supportinstrumenter.
- Mentor præsenterer mentorens struktur og mål.
- Diskussion af metoderne til mentorskab.
- Aftale om mål for mentorordninger: at afklare projektrin, definere behov for kompetenceforbedring, lægge grunden til at blive en bedre international projektleder.

Aktivitet nr. 3

Behovsvurdering:

- Ingen erfaringer med international projektledelse.
- Brug af de 30 kompetencer i PMI-trekanten, der er oprettet til undersøgelsen.

Dokumentation:

- Vurdering i dialog mellem mentor og mentee.
- Arbejdet godt som et værktøj til selvrefleksion og som isbryder.
- Start af projektudvikling med mentee.

Peer-to-peer-dialog:

- for at udarbejde den foreslåede projektidé og støtte design af applikationen under hoveddelen af processen (ansigt til ansigt møder).

Aktivitet nr. 4

- Analyse af rammen / behovsanalysen: hvad er der allerede, hvad er der virkelig behov for, hvad skal netværket være i stand til at gøre, hvilken merværdi til de eksisterende strukturer kan det generere?
- Finjustering af projektideen baseret på behovsanalysen.
- Definition af projektets første trin.

- Diskussion af teambuilding-opgaven: Definition af roller, brug af eksisterende struktur som regionale rådgivere i landene, at integrere koordinatore, hvis der ikke er regionale rådgivere i nogle lande, definere forhold som erfaring i programmet, engagement, blanding af nye kolleger og erfarne.
- Diskussion af igangsættelsen af netværket: brug af årlig møde / konference i Berlin
- Opgave: Mere forskning i rammebetingelserne.

Aktivitet nr. 5

- Løbende projektudvikling og råd om udfordringer.
- At sætte spørgsmålstegn ved projektets omfang, hvilke lande der skal involveres osv.
- At tackle spørgsmålet om bæredygtighed.
- Diskussion af økonomiske behov.

Metodologi: mentor stiller hovedsageligt spørgsmål, forsøger at give eksempler der kan belyse, hvordan lignende opgaver / problemer kan løses og nogle gange give råd.

- Levering af teknisk support eller konsulentstøtte derhjemme: dvs. via telefon, Skype, e-mail osv. (Remote support).

Aktivitet nr. 6

- Diskussion af finansieringsmuligheder.
- Det blev klart, at der ikke var behov for ekstra finansiering til projektets første trin.
- Ansøgning kan være en byrde på dette niveau af projektet, mens projektet kan starte med det samme uden at miste tid og energi.
- Der ville være behov for finansiering på et senere tidspunkt.

Aktivitet nr. 7

- Spørgsmål om budgettering af projektet kom op.
- Rådgivning om hvordan man kan arbejde med et budget (i samarbejde med partnere i andre lande).

Aktivitet nr. 8

- Diskuterer det tidspunkt, hvornår / på hvilket projektrin der er behov for ekstern finansiering.
- Brainstorming efter ansøgning baseret på finansieringsmulighederne.
- Ingen ansøgning var endelig planlagt, så denne diskussion var mere teoretisk, men man forsøgte at definere vigtige trin, når man ansøgte.

4. Opfølgning – wrap-up og fælles evaluering, ansigt til ansigt

Aktivitet nr. 9

- Diskussion af de forskellige trin i mentorordningerne, succeserne og vanskelighederne.
- Behovsvurdering blev ikke set som meget nyttigt for mentee, men for mentoren at få et bedre billede af mentee, hans niveau af viden og erfaringer; godt at gøre det personligt og

ikke kun i en undersøgelse, fordi nogle punkter skal forklares, og på samme tid fungerer det som isbryder, som mentor og mentee kan lære hinanden bedre at kende.

- Almindelig opfattelse af, at brugen af GROW-cyklussen fungerede godt, det var godt at bruge den i hver session som en hjælpestruktur; Brug af GROW-cyklussen på makroniveau er også nyttig.

Metodologi: Spørgsmål fra mentoren, fælles diskussioner.

b) Det andet østrigske mentortilbud

Mentoring N.	2	Målgruppe	Manager X	Projekt Manager <input type="checkbox"/>
Periode	04/12/2019 - 27/02/2020			
Antal timer	23			
Organisation	City Bound			

1. Rekruttering

HVEM (navn på organisationen – antal personer):

- City Bound – 1 person

HVORDAN (er mentee rekrutteret)

- Direkte personlig kontakt

2. Minimumskriterier for rekruttering

- At arbejde / være aktiv i CSO-sektoren (kort beskrivelse af organisationen):
 - NGO, der arbejder inden for fritidspædagogik og udvikling af bløde færdigheder.
- Arbejde / at være aktiv i voksenuddannelsessektoren (kort specifikation af sektor):
 - Organisering af teambuilding- og uddannelsesworkshops for unge og voksne.
- Opfyldelse af kriterierne for "internationalt uerfarent ledelsesorgan":
 - Organisation havde et Erasmus + projekt en gang, men mentee var ikke involveret i det, har erfaring med projektledelse, men ikke i internationalt samarbejde, arbejder også som projektleder.
- Motivation ved indsendelse af et forslag (forklaring på en linje):
 - Interessert i et samarbejde om et tog-træner-program med en portugisisk partner.

3. Mentor processen

- Start-up-session og peer-to-peer-dialog for at vurdere kompetencebehov og afklare mål og midler til forbedringer under starten af mentorprocessen (ansigt til ansigt-møder).

Aktivitet nr. 2

- Mentee deler ideer om emnet mentorskab.

- Diskussion af disse ideer og enighed om emnet: forberedelse af en ansøgning om en Erasmus + mobilitet eller et andet muligt finansieringsprogram.
- Mentor præsenterer mentorens struktur og mål.
- Diskussion af metoderne til mentorskab.
- Aftale om mål for mentortilbuddet: Tydeliggøre behovene for en ansøgning, udvikle generelle projektrin, udveksle om budgettering.

Aktivitet nr. 3

- Behovsvurdering.
 - Ingen erfaringer med international projektledelse, men mange års erfaring i nationale projekter.
 - Brug af de 30 kompetencer i PMI-trekanten, der er oprettet til undersøgelsen; dokumentation.
 - Vurdering i dialog mellem mentor og mentee.
 - Fungeret godt som et værktøj til selvrefleksion og som isbryder.
 - Vanskeligheder med at anvende behovsvurderingens resultater i den igangværende mentorproces; Behovsvurderingsresultatet påvirkede ikke mentorprocessen.
- Peer-to-peer-dialog for at udarbejde den foreslåede projektidé og støtte design af applikationen under hoveddelen af processen (ansigt til ansigt møder).

Aktivitet nr. 4

- Projektudvikling Diskuterer mulige variationer.
- Analyse af situationen i Østrig og Portugal med hensyn til ungdomsarbejdsløshed og bæredygtig udvikling.
- At diskutere HVORDAN for at henvende sig til organisationer, der arbejder inden for uddannelse inden for dette område.
- Afklaring, hvis det er bedre at anvende i voksenuddannelsen eller på ungdomsområdet, enighed om voksenuddannelsen, da det skal være en træner-træner-tilgang.
- Definition af projektets første trin.
- Opgave: find ud af mulige partnerorganisationer.

Aktivitet nr. 5

- Finjustering af projektideen baseret på interessentanalysen og situationen i Portugal.
- Applikationsudvikling, aftale om oprettelse af projektet af mobilitet til de mulige partnerorganisationer i Portugal.
- Diskussion af økonomiske behov for en sådan mobilitet.

Metodologi: Mentor stiller hovedsageligt spørgsmål, forsøger at give eksempler, der kan belyse lignende opgaver / problemer og giver nogle gange råd.

Aktivitet nr. 7

- Yderligere applikationsudvikling.
- Diskussion af budgetmuligheder.
- Detaljeret budgettering.

Aktivitet nr. 10

- Diskussion af andre finansieringsmuligheder udover Erasmus +.
- Diskussion af synergierne i nationale og europæiske projekter.
- Detaljeret budgettering.

Metode: Give flere råd og afklarer forslag om hvordan man kan strukturere budgettet.

- Levering af teknisk support eller konsulentstøtte derhjemme: dvs. via telefon, Skype, e-mail osv. (Remote support).

Aktivitet nr. 6 og 8

- Nogle spørgsmål om applikationen opstod og blev diskuteret via telefon.

Aktivitet nr. 9

- Spørgsmål om budgettering af projektet kom op og blev drøftet via telefon
- Rådgivning om HVORDAN om at arbejde med et budget (i samarbejde med partnere i andre lande).

Aktivitet nr. 11

- Diskuterer spørgsmålet, hvornår det ville være godt at lave ansøgningen.
- Enighed om, at april og oktober kunne være i orden, men sandsynligvis er oktober bedre, da der allerede var for mange andre projekter er planlagt til efteråret (Til sidst var det kun muligt på denne måde, da der indtil efteråret muligvis ikke havde været nogen mulighed for at rejse).

4. Opfølgning – wrap-up og fælles evaluering, ansigt til ansigt

Aktivitet nr. 12

- Diskussion af de forskellige trin i mentorordningerne, succeserne og vanskelighederne.
- Behovsvurdering blev set meget nyttigt for mentee, men kunne have brugt flere referencer til mentortrinene; godt at gøre det personligt og ikke kun i en undersøgelse, fordi nogle punkter skal forklares.
- Metodologi: spørgsmål fra mentoren, fælles diskussioner, forslag og ledetråde, når du foretager budgettering.

3.4 Den danske rapport om mentoring

Af Hans Jørgen Vodsgaard, Interfolk

I. Mentortilbuddet i Danmark

1. Mentorens tilbud til mentee

Hvad skal mentoren tilbyde?

- Forbered mentorordningerne.
- Lav en kort beskrivelse på 1 side af tilbuddet; plus
- Et spørgeskema for at afklare menteens behov, motivation og kompetenceprofil.
- Et kort skema, hvor menteen kan præsentere en idé til et internationalt projekt.

Gennemfør mentoringen

- Peer-to-peer-dialog for at vurdere kompetencebehov og afklare mål og midler til forbedringer under starten af mentorprocessen (måske 25-30 pct. af tiden, lig 3 timer).
- Peer-to-peer-dialog for at udarbejde den foreslåede projektidé og understøtte design af ansøgningen under hoveddelen af processen (måske 50 - 60 pct. Af tiden, lig 5-6 timer).
- Opfølgningssessioner inkl. afslutning og fælles evaluering af processen (måske 10-15 pct. af tiden, ligesom 1-1,5 timer).

Opfølgning

- Opfølgningssessioner inkl. afslutning og fælles evaluering af processen (måske 10-15 pct. af tiden, lig 1-1,5 timer).

2. Hvad forventes af mentee?

Under start / rekrutteringsprocessen

- Skal udfylde forespørgslen for at præsentere motivation for at være mentee og for at beskrive egne behov for kompetenceudvikling.
- Skal udfylde projektkonceptskabelon for at skitsere mulige projektideer, som kan uddybes under mentorprocessen.
- Afklar og lav en gensidig aftale (kan bare være mundtlig og ikke et underskrevet skriftligt dokument).

Under mentorprocessen

- Åben for peer-to-peer-råd om mål og midler til kompetenceopgradering.
- Åben for dialog om at udarbejde projektkoncept og hjælp til at designe projektansøgning.

Opfølgning

- Deltag i afslutningen for at afslutte processen.
- Deltag i fælles evaluering med anbefalinger.

3. Rekruttering

HVEM

- - Deltagere i online undersøgelse og interviews.
- - Deltagere i Interfolk's netværk.

HVORDAN

- Ved personlig henvendelse via en e-mail-invitation og et opfølgende telefonopkald til en passende mentee for at indgå en indledende aftale om at starte processen.

4. Minimumskriterier for rekruttering

- Arbejder / været aktiv i CSO-sektoren.
- Arbejder/ været aktiv i voksenuddannelsessektoren.
- Opfylder kriterierne for at være en "uerfaren international projektleder" / "uerfarent medlem af ledelsesorganet".
- Fokus på kunne udvikle sig til en internationale projektleder .

5. Dokumentationsmateriale

- Den indledende behovsvurdering.
- Underskrevet deltagerliste (BILAG 1).
- Endelig vurdering med anbefalinger (BILAG 2-3).

II. To scenarier i Danmark

a) Det første danske mentortilbud

Mentoring nummer	1	Målgruppe	Manager □	Projekt Manager X
Periode	20.10.2019 – 04.04.2020			
Antal timer	90			
Bilag (nummerering)	FIRST, 04 - Mentee I, aftale, underskrevet FIRST, 04 - Mentee I, kompetencevurdering FIRST, 04 - Mentee I, udviklingsplan for internationalt arbejde FIRST, 04 - Mentee I, Evalueringsrapport om mentoring, underskrevet			
Land	Denmark			
Mentoring organisation	Interfolk			
Mentor	Hans Jørgen Vodsgaard, daglig leder			
Mentee organisation	Musisk Oplysnings Forbund DK			
Mentee	Bente von Schindel, formand			

1. Rekruttering

HVEM (navn på organisation – antal personer):

- Musisk Oplysnings Forbund DK – 1

HVORDAN (er mentee rekrutteret)

- Direkte personlig kontakt.

2. Minimumskriterier for rekruttering

- Arbejder / været aktiv i CSO-sektoren (kort beskrivelse af organisationen):
 - Ja, er en ngo, der arbejder med voksenuddannelse inden for deltagende kunst, kultur og kulturarv.
- Arbejder / været aktiv i voksenuddannelsessektoren (kort specifikation af sektor):
 - Ja, organiseret videreuddannelse til personale og bestyrelsesmedlemmer samt undersøgelser i området
- Opfyldelse af kriterierne for "uerfaren international projektleder" / "uerfarent medlem af ledelsesorganet":
 - Ja, MOF har kun været involveret i to Nordplus-projekter, men stadig ikke i nogen EU-projekter eller mobiliteter.
- Motivation ved indsendelse af et forslag (forklaring på en linje):
 - Ønsker at få inspiration og kontakt fra europæisk samarbejde, der kan kvalificere egne aktiviteter og åbne for nye finansieringsmuligheder for relevante aktiviteter.

3. Dokumentationsmateriale

Første behovsvurdering

FØRSTE, 04 - Mentee I, kompetencevurdering

FIRST, 04 - Mentee I, europæisk udviklingsplan

Signeret deltagerliste

FØRSTE, 04 - Mentee I, aftale, underskrevet

Endelig vurdering med anbefalinger

FØRSTE, 04 - Mentee I, Evaluerende rapport om mentorskab, underskrevet - inklusive Bilag 1, 2 og 3

4. Mentoring processen

a) Forbered mentorordningerne

Ultimo oktober leverede Interfolk planen om, hvordan vi skulle håndtere mentoropgaven. Den omfattede opgaveplanplanen, budgettet til den trinvis vejledning for hver mentee og de dokumenter, der skulle forberedes. inklusive:

- Udkast til mentoraftale.
- Skema til -vurdering af egen kompetenceprofil og behov for forbedringer.
- Skema til at præsentere oversigt over egen organisations mulige internationale udvikling.

Samtidig besluttede Interfolk at prioritere en mentorstøtte, der fokuserede på at forberede en mobilitetsansøgning til Erasmus + samt andre nordiske mobilitetsprogrammer. Fordi en mobilitetsansøgning er lettere at planlægge og lave, og succesraten for mobilitetsansøgningerne er meget bedre end for projektansøgningerne, i det mindste i Danmark.

Derved kan mentee være involveret i en proces, der har bedre chancer for at ende i succes, hvilket vil styrke motivationen til det videre arbejde med internationalt udviklingsarbejde.

b) Rekruttering, indledende kontakt og aftale

Mentortilbuddet blev ikke annonceret offentligt, fordi vi kun havde brug for at få to interesserede; og for den første mentee brugte vi direkte personlig kontakt, først ved telefonkontakt og derefter per mail fremsendte vi de forberedte to forespørgsler og mentoraftalen, primo januar 2020.

Herved kunne vi også fra starten indikere, at vores mentorskab ville fokusere på at udarbejde en mobilitetsansøgning og afklare, om den mulige mentee var interesseret i et sådant tilbud.

c) Behovsvurdering og international udviklingsplan

Udgangspunktet for mentorprocessen var, at mentee besvarede skemaet til vurdering af egen kompetenceprofil og egne behov for forbedringer og skemaet til at skitsere organisationens mulige internationale udviklingsplan.

Begge spørgeskemaer var gode til at styrke refleksionerne over egne kompetencer og organisatoriske behov, men alle elementerne blev ikke uddybet eller imødekommet i den videre proces, fordi vi fra starten havde valgt at fokusere på at forberede mobilitetsaktiviteter som udgangspunkt for det internationale arbejde.

d) Peer-to-peer-dialog for at afklare mål og midler i starten

Under de første peer-to-peer-sessioner, medio januar, startede vi ikke fra Adam og Eva, fordi det allerede var klart, at vi ville fokusere på internationale mobilitetsaktiviteter. og derfor er de mål og midler, vi har afklaret, relateret til mobilitetsplanlægningen.

Det første skridt var at præcisere, hvilken type mobilitetsaktiviteter der havde mest prioritet, og det var videreuddannelse af nøglemedarbejdere og studiebesøg for grupper af frivilligt personale og bestyrelsesmedlemmer.

Det andet trin var at afklare det realistiske behov for antallet af mobiliteter i løbet af 1-2 år.

e) Peer-to-peer-dialog for at udarbejde projektplanen under hoveddelen af processen

Efter de indledende afklaringer begyndte vi at afklare ansøgningsplanen, herunder:

Den tredje skridt blev hermed at afklare mulige kurser at følge og mulige værtsorganisationer til studiebesøg, som inkluderede at se på det nuværende internationale netværk og eventuelt behov for at finde nye samarbejdspartnere som værter.

- For at afklare mulige transnationale mobilitetskurser kunne mentee se på EPALE og 5 kursusudbydere, som mentoren anbefalede at se på.
- For at finde nye mulige værtspartnere inden for interesseområdet anbefalede mentoren at se på nogle af de vigtige nordiske og transeuropæiske netværk inden for området.

Det fjerde trin var at beskrive en mulig programramme for en serie af 4 brugbare 5-dages studiebesøg.

Det femte trin var at udfylde et udkast til ansøgningsskema til Erasmus + mobiliteter.

Det sjette trin var at diskutere og afklare andre mulige nationale, bilaterale og nordiske finansieringsprogrammer til mobiliteter og studiebesøg og vælge nogle at ansøge om.

f) Opfølgningssessioner af processen (afslutning og fælles evaluering)

Afslutningssessionen omfattede både lektionerne fra hvordan man kan forberede en mobilitetsansøgning og hvordan man kan starte projektansøgninger på et senere tidspunkt.

Den fælles evaluering af mentorpilottprocessen viste, at:

- Det var godt, at vi havde en tilbagevendende rytme af ugentlige besøg og nogle virtuelle kontakter via mail, telefon og skype mellem de fysiske møder.
- Måske kunne vi have brugt mere tid til de virtuelle og mindre til de fysiske møder for hermed at reducere rejsetiderne, især i dette tilfælde for mentoren.
- Forholdet mellem den indledende vurdering af behov for kompetenceudvikling og den efterfølgende proces med fokus på at udarbejde en specifik mobilitetsansøgning var temmelig uklar. Mange af kompetencerne i forhold til projektledelse blev ikke engageret og uddybet under processen.
- På den anden side hjalp den indledende prioritering af at udarbejde en relevant mobilitetsansøgningen med at holde mentoringen på sporet med et klart fokus under processen; og hverken mentee eller mentor syntes, at vi spildte tiden undervejs.

g) Levering af teknisk eller konsulentstøtte derhjemme:

Vi brugte til den direkte mentorproces 16,5 timer med ansigt til ansigt-kontakt og 10 timer ved fjernkontakt og support. Fjernkontakten brugte både telefonkontakt, e-mailkorrespondance og Skype-møder, og kombinationen af mails og skype-møder var god, fordi mails giver en bedre mulighed for at reflektere og forberede noter og planer, mens Skype er god til at afklare og træffe beslutninger.

b) Det andet danske mentortilbud

Mentoring nummer	2	Målgruppe	Manager <input type="checkbox"/>	Projekt Manager X
Periode	20.10.2019 – 04.04.2020			
Antal timer	90			
Bilag (nummerering)	FIRST, 04 - Mentee I, aftale, underskrevet FIRST, 04 - Mentee I, kompetencevurdering FIRST, 04 - Mentee I, udviklingsplan for internationalt arbejde FIRST, 04 - Mentee I, Evalueringsrapport om mentoring, underskrevet			
Land	Denmark			
Mentoring organisation	Interfolk			
Mentor	Hans Jørgen Vodsgaard, daglig leder			

Mentee organisation	Danske Orkesterdirigenter
Mentee	Steen Finsen, arbejdende formand

1. Rekruttering

HVEM (*navn på organisation – antal personer*):

- Danske Orkesterdirigenter – 1

HVORDAN (*er mentee rekrutteret*)

- Direkte personlig kontakt

2. Minimumskriterier for rekruttering

- Arbejder / været aktiv i CSO-sektoren (kort beskrivelse af organisationen):
 - Ja, er en NGO, der arbejder med videreuddannelse af dirigenter inden for kunst og kultur.
- Arbejder / været aktiv i voksenuddannelsessektoren (kort specifikation af sektor):
 - Ja, giv videreuddannelse af dirigenter og andet personale i området.
- Opfylder kriterierne for "uerfaren international projektleder" / "uerfarent medlem af ledelsesorganet":
 - Ja, DO har ikke været involveret i EU-projekter eller mobiliteter.
- Motivation ved indsendelse af et forslag (forklaring på en linje):
 - Ønsker at få inspiration og kontakt fra europæisk samarbejde, der kan kvalificere egne aktiviteter og åbne for nye finansieringsmuligheder for relevante aktiviteter.

3. Dokumentationsmateriale

Første behovsvurdering

FØRSTE, 04 - Mentee II, kompetencevurdering

FIRST, 04 - Mentee II, europæisk udviklingsplan

Signeret deltagerliste

FØRSTE, 04 - Mentee II, aftale, underskrevet

Endelig vurdering med anbefalinger

FØRSTE, 04 - Mentee II, Evaluerende rapport om mentorskab, underskrevet - inklusive Bilag 1, 2 og 3

4. Mentor processen

Nota bene

Mentorprocessen for mentee I og mentee II havde samme tidsramme og rytme, og de fysiske møder fandt sted i Vartov, hvor begge havde deres hverdagskontorer. På samme måde fokuserede mentortilbuddet for begge mentees på det samme emne: At udvikle de internationale kontakter og erfaringer med Forberedelse af mobilitetsansøgninger.

Herved havde processen og indholdet for de to mentees mange ligheder, og beskrivelsen nedenfor har nogle gentagelser.

a) Forbered mentorordningerne

Ultimo oktober leverede Interfolk planen for, hvordan vi skulle håndtere mentoropgaven. Den omfattede opgaveplanen, budgettet for den trinvis vejledning for hver mentee og de dokumenter, der skulle forberedes, herunder: Udkast til mentoraftale; Spørgeskema til vurdering af egen kompetenceprofil; og et skema til at skitsere en international udvikling

For begge mentees besluttede Interfolk at fokusere på at forberede en mobilitets-ansøgning til Erasmus+ samt andre nordiske mobilitetsprogrammer. Fordi en mobilitetsansøgning er lettere at planlægge og lave og har en højere succesrate end for projektansøgninger, i det mindste i Danmark.

Dermed kan mentee'erne være involveret i en proces, der har bedre chancer for at ende i succes, hvilket vil styrke motivationen til det videre arbejde med internationalt udviklingsarbejde.

b) Rekruttering, indledende kontakt og aftale

Mentortilbuddet blev ikke annonceret offentligt, fordi vi kun havde brug for at få to interesserede; og hvad angår den første mentee, brugte vi direkte personlig kontakt, først ved telefonisk kontakt og derefter ved via mail at sende de forberedte to forespørgsler og udkastet til mentoraftale, primo januar 2020.

c) Behovsvurdering og international udviklingsplan

Udgangspunktet for mentorprocessen var, at menteen besvarede både spørgeskemaet til at vurdere egen kompetenceprofil og behovet for forbedringer, og skemaet til at skitsere organisationens mulige internationale udviklingsplan.

Begge skemaer var gode til at styrke refleksionerne over egne kompetencer og organisatoriske behov, men alle elementerne blev ikke uddybet eller stødt på i den videre proces, fordi vi fra starten havde valgt at fokusere på at forberede mobilitetsaktiviteter som udgangspunkt for det internationale arbejde.

d) Peer-to-peer-dialog for at afklare mål og midler under starten

Under de første peer-to-peer-sessioner, medio januar, fokuserede vi som den første beslutning om internationale mobilitetsaktiviteter. og derfor henviste de mål og midler, vi afklarede, til mobilitetsplanlægningen.

Det første skridt var at præcisere, hvilken type mobilitetsaktiviteter der havde mest prioritet, og det var videreuddannelse af nøglemedarbejdere og studiebesøg for grupper af frivilligt personale og bestyrelsesmedlemmer.

Det andet trin var at afklare det realistiske behov for antallet af mobiliteter i en 1-2-årig periode.

e) Peer-to-peer-dialog for at uddybe projektideen under hoveddelen af processen

Den tredje var at afklare mulige kurser at følge (for strukturerede kurser) og mulige værtsorganisationer til studiebesøg, som inkluderede at se på det nuværende internationale netværk og eventuelt behov for at finde nye samarbejdspartnere som værter.

- For at afklare mulige transnationale mobilitetskurser kunne mentee se på EPALE og 5 kursusudbydere, som mentoren anbefalede at se på.
- For at finde nye mulige værts partnere inden for interesseområdet anbefalede mentoren at se på nogle af de vigtige nordiske og transeuropæiske netværk inden for området.

Det fjerde trin var at beskrive en mulig programramme for en serie af 4 frugtbare 5-dages studiebesøg.

Det femte trin var at udfylde et udkast til ansøgningsskema til Erasmus + mobiliteter.

Det sjette trin var at diskutere og afklare andre mulige nationale, bilaterale og nordiske finansieringsprogrammer til mobiliteter og studiebesøg og vælge nogle at ansøge om.

f) Opfølgningssessioner af processen (afslutning og fælles evaluering)

Afslutningssessionen omfattede både lektionerne om, hvordan man forberede en mobilitetsansøgning og om, hvordan man kan starte projektansøgninger på et senere tidspunkt.

Den fælles evaluering af mentorpilotprocessen viste, at:

- Godt, vi havde en tilbagevendende rytme af ugentlige besøg og nogle virtuelle kontakter ved mail, telefon og skype mellem de fysiske møder.
- Måske kunne vi have brugt mere tid virtuel og mindre fysisk til at reducere rejsetiderne, især i dette tilfælde for mentoren.
- Forholdet mellem den indledende vurdering af behov for kompetenceudvikling og den efterfølgende proces med fokus på at udarbejde en specifik mobilitetsapplikation var temmelig uklar. Mange af kompetencerne i forhold til projektledelse blev ikke engageret og uddybet under processen.
- På den anden side holdt prioriteringen fra starten af at udarbejde en relevant mobilitetsapplikation mentorerne på sporet med et klart fokus under processen; og hverken mentee eller mentor troede, at vi spildte tiden undervejs.

g) Levering af teknisk eller konsulentmæssig støtte derhjemme:

Vi brugte til den direkte mentorproces 16 timer til direkte ansigt til ansigt kontakt og 9 timer ved fjernkontakt og support.

Til fjernkontakten brugte vi både telefonkontakt, e-mailkorrespondance og Skype-møder, og kombinationen af mails og skype-møder var god, fordi mails giver en bedre mulighed for at reflektere og forberede noter og planer, mens Skype er god til at afklare og træffe beslutninger.

3.5 Den ungarske rapport om mentoring

Af Mariann Labbanicz, Folk High School Association surrounding Budapest

I. Mentortilbuddet i Ungarn

1. Mentorens tilbud til mentee

Hvad skal mentoren tilbyde?

- Forbered mentorordningerne.
- En kort beskrivelse af tilbuddet.
- En forespørgsel for at afklare behovet for motivation og kompetence.

Gennemfør mentorordningerne

- Peer-to-peer-dialog for at vurdere kompetencebehov og afklare mål og midler til forbedringer under starten af mentorprocessen.
- Peer-to-peer-dialog for at udarbejde den foreslåede projektidé og understøtte design af applikationen under hoveddelen af processen.

Opfølgning

- Opfølgningssessioner inkl. afslutning og fælles evaluering af processen (måske 10-15 pct. af tiden, ligesom 1-1,5 timer).

2. Hvad kan forventes af mentee?

Under start / rekrutteringsprocessen

- Skal udfylde forespørgslen for at præsentere motivation for at være mentee og for at beskrive egne behov for kompetenceudvikling.
- Skal udfylde projektkonceptskabelon for at skitsere mulige projektideer, som kan uddybes under mentorprocessen.
- Afklar og lav en gensidig aftale (kan bare være mundtlig og ikke et underskrevet skriftligt dokument).

Under mentorprocessen

- Åben for peer-to-peer-råd om mål og midler til kompetenceopgradering.
- Åben for dialog om udarbejdelse af projektkoncept og hjælp til at designe projektansøgning.

Opfølgning

- Deltag i afslutningen for at afslutte processen.
- Deltag i fælles evaluering med anbefalinger.

3. Rekruttering

HVORDAN

- Ved en e-mail invitation og et opfølgende telefonopkald til en egnet mentee for at afklare en indledende aftale om at starte processen.

4. Minimumskriterier for rekruttering

- Arbejder / været aktiv i CSO-sektoren.
- Arbejder / været aktiv i voksenuddannelsessektoren.
- Opfylder kriterierne som "uerfaren international projektleder" / "uerfarent medlem af ledelsesorganet".
- Fokus på kunne udvikle sig til en internationale projektleder.

5. Dokumentationsmateriale

- - Indledende behovsvurdering.
- - Underskrevet deltagerliste (BILAG 1).
- - Endelig vurdering med anbefalinger (BILAG 2-3).

II. To scenarier i Ungarn

a) Det første ungarske mentortilbud

Mentoring N.	1	Målgruppe	Manager <input type="checkbox"/>	Projekt Manager X
Periode	31/11/2019 - 23/02/2020			
Antal timer	22			
Organisation	Carpathian Foundation Hungary (CFH)			

1. Rekruttering

HVEM (*navn på organisation – antal personer*):

- Carpathian Foundation Hungary – 1 person

HVORDAN (*er mentee rekrutteret*):

- Direkte personlig kontakt

2. Minimumskriterier for rekruttering

- Arbejder / været aktiv i CSO-sektoren (kort beskrivelse af organisationen):
 - NGO arbejder - blandt andre - i uddannelsessektoren.
- Arbejder / været aktiv i voksenuddannelsessektoren (kort specifikation af sektor):
 - Carpathian Foundation-Ungarns mission bruger forskellige uddannelsesformer og andre værktøjer til at forbedre livskvaliteten for mennesker, der bor tæt på grænsen.

- Opfyldelse af kriterierne for "uerfaren international projektleder":
 - Projektlederen har ikke nok international erfaring.
- Motivation ved indsendelse af et forslag (forklaring på en linje):
 - Forberedelse af ERASMUS + træningsprojekt.

3. Mentoring processen

- Start-up-session og peer-to-peer-dialog for at vurdere kompetencebehov og afklare mål og midler til forbedringer under starten af mentorprocessen (ansigt til ansigt-møder).

Aktivitet 1.

Peer-to-peer-dialog introducerer mentoringstilbuddet og identificerer målet (2 timer)

31-11-2019; 12: 00-14: 00

- Mentor introducerer muligheden for at støtte forberedelsen af internationalt samarbejde.
- Mentor præsenterer processen og målene for mentoren.
- Diskussion om mentormetodik.

Aktivitet 2.

Peer-to-peer-dialog om definition af formålet med mentorsamarbejdet (2 timer)

2020/07/01; 10: 00-12: 00

- Diskussion om, hvad der er den mest nødvendige aktivitet, som organisationen gerne vil gennemføre med hensyn til organisationsstrategi.
- Diskussion om finansieringsbehov.
- Mentee introducerer sine ideer, hvilken slags projekt hun gerne vil gennemføre.
- Vi blev enige om at forberede et Erasmus + -projekt.

Aktivitet 3.

Peer-to-peer-dialog om behovsvurdering (3 timer)

2020/10/02 11: 00-14: 00

- Mentor har udarbejdet et 30 kompetencekort over PMI-trekanten, der blev oprettet i undersøgelsen.
- Diskussion af selvevalueringsarket.
- Vi planlagde vores arbejde.

Aktivitet 4.

Peer-to-peer-dialog om udvikling af projektidé (4 timer)

2020/12/02 9: 00-13: 00

- Vi modellerede projektideen for at klarlægge, hvordan den kan fungere.
- Alle de relevante aspekter, vi har gennemgået (aktiviteter, indikatorer bæredygtighed).
- Indsamling af fremtidige partnere.

Levering af teknisk support eller konsulentstøtte derhjemme: dvs. ved telefon, Skype, e-mail osv. (Fjern support).

Aktivitet 5.

Fjern support til at færdiggøre projektidé

- Vi opsummerede alle detaljer i projektet, og vi talte om projektets effekt.
- Forberedt projektidé til afsendelse af partnerne.

Aktivitet 6.

Fjern support til at forberede ansøgning

- Vi gennemgik alle spørgsmålene i ansøgningsarket, og vi opsummerede, hvilken slags dimensioner der skulle betragtes som besvarende.

Aktivitet 7.

Fjern support til planlægning af aktiviteter

- Vi forsøgte at diskutere hvilke aktiviteter, hvornår der skulle tages.
- Alle forbindelser med det, vi forsøgte at diskutere (budget, milepæle, indikatorer).

Aktivitet 8.

Peer-to-peer support ved gennemgang af ansøgning (4 timer)

2020;11: 00-15: 00

- Vi ønskede at diskutere alle punkter i ansøgningen, men partnerne tøvede, og vi forsøgte at finde ud af, hvad der ville være løsningen.

Aktivitet 9.

Ekstern support til afklaring af nogle spørgsmål

- Diskuterer nogle åbne spørgsmål, men det spændende spørgsmål var, at HVORDAN skulle fortsætte, fordi partnerne ikke var villige til at samarbejde.

Aktivitet 10.

Ekstern support til inddragelse af andre ressourcer

- Vi blev enige om, at vi vil fortsætte vores samarbejde, og vi vil søge et nyt opkald, og vi vælger andre partnere.
- Jeg nævnte nogle websider, som fortjener at blive fulgt kontinuerligt.

Opfølgningssessioner af processen (afslutning og fælles evaluering, ansigt til ansigt).

Aktivitet 11.

Opsamling og evaluering

b) Det andet ungarske mentortilbud

Mentoring N.	2	Målgruppe	Manager X	Projekt Manager <input type="checkbox"/>
Periode	12/12/2019 - 24/04/2020			
Antal timer	23			
Organisation	Village Guardian Association of Vas and Győr-Moson-Sopron Counties of Hungary			

1. Rekruttering

HVEM (navn på organisationen – antal personer):

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

HVORDAN (er mentee rekrutteret)

- Direkte personlig kontakt.

2. Minimumskriterier for rekruttering

- Arbejder / været aktiv i CSO-sektoren (kort beskrivelse af organisationen):
 - NGO'er, der arbejder inden for social service og uddannelse.
- Arbejde / at være aktiv i voksenuddannelsessektoren (kort specifikation af sektor):
 - At yde social støtte til ældre i de fjerntliggende små steder gennem uddannelse og organisere landsbyens værger.
- Opfyldelse af kriterierne for "internationalt uerfarent ledelsesorgan": ja
 - Organisationen deltog en gang i det internationale samarbejde, men udførte ikke noget reelt arbejde i det.
- Motivation ved indsendelse af et forslag (forklaring på en linje):
 - Interessert i et internationalt samarbejde om formidling og udvikling af denne idé. Ønsker at udvikle uddannelsesprogram sammen med en rumænsk og dansk partner.

3. Mentoring processen

- Start-up-session og peer-to-peer-dialog for at vurdere kompetencebehov og afklare mål og midler til forbedringer under starten af mentorprocessen (ansigt til ansigt-møder).

Aktivitet 1.

Peer-to-peer-dialog introducerer mentoringstilbuddet og identificerer målet (1 time)

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

- Mentor introducerer muligheden for at forberede ansøgningen om internationalt samarbejde.

- Mentor præsenterer målene og værktøjerne til mentorordningerne.
- Diskussion af metoderne og trinnene i mentortilbuddet.
- Aftale om mål for mentorordninger: afklarer projekttrin, definere behov for kompetenceforbedring, lægge grunden til at blive en bedre international projektleder.

Aktivitet 2.

Fjern rådgivning om ERASMUS + muligheder for at uddanne landsbyens værger og ældre på fjerntliggende steder (1,5 timer)

2020/10/01

- Der foregik en lang diskussion for at finde ud af de klare mål for vores aktivitet.

Mentee deltog i vores nationale træning. Det hjalp på vores samarbejde.

Aktivitet 3.

Peer-to-peer-dialog om udvikling af projektidé (4 timer)

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

- Afklaring af projektideen, der definerer partnerne.
- Hvad er menteens økonomiske behov.

Aktivitet 4.

Fjernstøtte med henblik på mentorsamarbejdet (1 time)

24-01-2020

- Afklaring af målet med vores mentorsamarbejde.
- Hvad vi vil gøre.
- Hvad er en mentee, og hvad er mentoransvaret.
- Hvordan vi vil samarbejde i fremtiden.

Aktivitet 5.

Peer-to-peer-support om behovsvurdering (4 timer)

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

- Mentor har udarbejdet et 30 kompetencekort over PMI-trekanten, der blev oprettet i undersøgelsen.
- Diskussion af selvevalueringsarket.

Aktivitet 6.

Peer to peer-diskussion på ansøgningsskemaet (4 timer)

2020/05/02 09: 00-13: 00

- Vi afklarede projektideen og undersøgte alle spørgsmålene i ansøgningsskemaet.
- Rådgivning om HVORDAN til udarbejdelse af budget i samarbejde med partnere.

Aktivitet 7.

Ekstern support til afklarings spørgsmål (1,5 timer)

2020/10/02

- Der var så mange spørgsmål vedrørende planlægning af aktiviteter, indikatorer, budgettering.
- Det så ud til, at vi ikke kunne indsende ansøgningen.

Aktivitet 8.

Diskussion om indsendelse af ansøgning (1 time)

28-02-2020

- Mentee besluttede ikke at indsende ansøgningen, men vi talte om, hvad der kunne være det videre skridt.

Aktivitet 9.

Peer to peer support ved søgning efter andre ressourcer (3 timer)

2020/10/03 10: 00-13

- Vi blev enige om, at vi vil fortsætte vores samarbejde, og vi vil søge et nyt opkald, og vi vælger andre partnere.
- Jeg nævnte nogle websider, som fortjener at følge kontinuerligt.

4. Opfølgning på mentoring processen

Aktivitet 10.

Wrap-up og fælles evaluering, ansigt-til-ansigt

- Opsamling.
- Evaluering.

4. Perspektiver og anbefalinger

Af Lorenza Lupini and Luca Bordoni, COOSS

Pilotarbejdet med nye mentortilbud blev udført i de 5 involverede partnerlande; og takket være opsamlingerne i BILAG 2 og 3, har vi en liste med vigtig feedback fra både mentees og mentorer.

Her vurderes resultaterne ud fra en komparativ analyse af den samlede feedback, med henblik på at opsamle nyttige anbefalinger til implementering af nye (e-) mentorstøtteordninger.

A. Generelle anbefalinger fra mentorerne

fra det første TIP-PM konsortium inkluderer følgende fælles punkter:

1. Vigtigheden af at afklare og dele målene med mentorprocessen i begyndelsen af processen.
2. Et sæt standardprocedurer for adgang til et mentorprojekt (dvs. behovsvurdering, indledende og afsluttende evaluering og egen-evaluering, et minimum timer afsat til mentorprocessen).
3. Tilgængeligheden af et passende antal mentorer og timer (afbalancerede ressourcer).
4. Behovet for bedre at forklare mentorens rolle og hvilken form for støtte han / hun kan give mentee.
5. En klar aftale om planlægning (dagsorden for ansigt til ansigt eller eksterne møder, varighed, deadline osv.).
6. Godt kendskab til CSO-sammenhængen og de specifikke behov for at søge midler fra de internationale fonde.
7. Forskellen mellem et frivilligt mentortilbud (gratis) og en pro-version af konsultationen med et professionelt forhold mellem mentor og mentee (med en mentee der betaler mentoren for tjenesten).

B. En mere detaljeret redegørelse for disse syv anbefalinger

fremlægges nedenfor:

Ad 1: Vigtigt at afklare og dele målene med mentorprocessen i begyndelsen af processen

→ Mentee har brug for støtte til at afklare en mulig videreuddannelsesplan for at forbedre manglen på kompetencer eller til hovedspørgsmål i forberedelsen af en mobilitetsansøgning eller en støtte til udfyldning af nogle sektioner i en projektansøgning eller om projektimplementeringen som koordinator eller måske som partner osv.

Mentoren bør ikke kun koncentrere sig om at støtte forslagsskrivningen, men - især med de begyndende små organisationer - er han nødt til at hjælpe dem i alle relaterede aktiviteter som for eksempel at hjælpe dem med at starte deres aktiviteter eller finde ressourcer.

Et grundlæggende aspekt af denne mentorproces er behovsbedømmelsen af mentee; det handler ikke kun om at fortælle og evaluere kompetencer og færdighedsniveauer, men det er en dyb

udveksling om menteens erfaring og professionelle liv. Dialogen ansigt til ansigt anbefales virkelig, fordi det hjælper mentoren til bedre at vide om den person, han / hun vurderer.

Anbefalingen er generelt at rekruttere motiverede personer, der har støtte fra organisationens ledelse. De personer, der virkelig ønsker at deltage i mentorsamarbejdet, forventer nogle fordele både for sig selv og den organisation, de arbejder for, og de er de bedste modtagere af en mentorordning.

Ad 2: Et sæt standardprocedurer for adgang til et mentorprojekt

Nogle mentees har brug for hjælp til at starte internationalt arbejde, andre vil fokusere på specifikke projekt- eller mobilitetsapplikationer; andre har brug for hjælp til at være koordinatore for startede projekter og korrekt på definerede dele af koordinatoropgaverne; og andre ønsker at promovere sig selv som partnere eller fungere bedre som nye partnere i etablerede projekter osv.

Med hensyn til portalen til et nyt internationalt netværk har vi brug for mere standardiserede procedurer, der skal omfatte:

- en ansøgningsforespørgsel, hvor mentee skal underbygge, hvorfor de har brug for vejledning og til hvad,
- og med henvisning til denne oprindelige ansøgning kan netværksrepræsentanten udpege en mentor på specifikke betingelser
- herunder som udgangspunkt, at mentee skal underskrive aftalen og udfylde de to ovennævnte forespørgsler ovenfor kompetenceprofil og international udviklingsplan.

Der er en klar og standardiseret præsentation af mentortilbuddet og proceduren for, hvordan man får det. her kan det være vigtigt at gøre det klart, at grundtilbuddet er et gratis og derfor begrænset tilbud, der skal defineres klart fra starten vedrørende

Adgangskriterier: Mentee skal arbejde med livslang læring (uformel og ikke-formel voksenuddannelse) i en civilsamfundsorganisation; og referenceorganisationen skal være uerfaren med international projektledelse (defineret som have været projektledere i mindre end to europæiske projekter); og ønsker at være mere engageret i internationalt samarbejde

Denne formular skal mindst indeholde følgende afsnit:

- a) Info om personens navn og organisation, adresse og kontaktoplysninger
- b) Kort præsentation af organisationen og den person, der ønsker mentoring
- c) Forklar, hvorfor de har brug for vejledning og til hvad.
- d) Bekræftelse af, at de kender de afgrænsede betingelser for mentorordninger og processen med at underskrive en aftale og udfylde de to forespørgsler.

Endelig bør der også sættes spørgsmålstegn ved en åben rekrutteringsproces i et fuldscenarion. I en ideel situation ville der være mulighed for at finde en mentor til alle personer, der er interesserede i et mentorskab. Det er måske ikke let at realisere, forvent, hvis en vis økonomisk motivation er forbundet med et sådant mentorsystem.

Ad 3: Et tilstrækkeligt antal mentorer og timer (afbalancerede ressourcer)

→ Hver mentee har brug for specifik hjælp og support. Dette er grunden til, at vi har brug for mere standardiserede procedurer og en klar præsentation af mentortilbuddet. Det kan være vigtigt at garantere, at basistilbuddet er gratis og derfor begrænset.

Adgangskriterier: mentee skal arbejde med livslang læring (uformal og ikke-formel voksenuddannelse) i en civilsamfundsorganisation; og referenceorganisationen skal være uerfaren med international projektledelse (defineret som at have været projektledere i mindre end to europæiske projekter) og ønsker at være mere engageret i internationalt samarbejde.

Denne formular skal mindst indeholde følgende afsnit:

- a. Info om personens navn og organisation, adresse og kontaktoplysninger.
- b. Kort præsentation af organisationen og personen.
- c. Beskriv, hvorfor de har brug for vejledning.
- d. Underskriv en aftale og udfyld de to forespørgsler.

Endelig bør der også sættes spørgsmålstegn ved en åben rekrutteringsproces i et fuldscenarion. I en ideel situation ville der være mulighed for at finde en mentor til alle personer, der er interesserede i et mentorskab. Det er måske ikke let at realisere, forvent, hvis en vis økonomisk motivation er forbundet med et sådant mentorsystem

Ad 4: Behov for bedre at forklare mentorens rolle og hvilken støtte mentee'en kan forvente

→ Metoden er grundlæggende i mentorprocessen. Der kan være en blanding af metoder (eller værktøjer): ansigt til ansigt eller forskellige fjernmetoder. Hvilken vi bruger afhænger af forholdet mellem mentee og mentor, den fysiske afstand, emnet og mange andre omstændigheder. Også mentorens holdning er et vigtigt aspekt: Hvordan han / hun beskæftiger sig med mentee'en, hvordan han / hun stiller spørgsmål, hvordan han / hun kan føre mentee til løsningerne, hvordan han / hun er i stand til at støtte mentee til nå sine egne mål.

Behovsvurderingen kan hjælpe mentoren med at blive mere fortrolig med mentens færdigheder. Denne form for vejledning har ikke brug for tidligere behovsvurderinger, da vi ikke ønsker at udvikle menteens hele faglige færdigheder. I stedet for en behovsvurdering skal vi stille de rigtige spørgsmål for at præcisere de nøjagtige behov.

Gruppen af frivillige mentorer kan ikke være rådgivere om alle emner, så vi er nødt til at afklare en opdeling af ekspertområder. Mentoringen er desuden baseret på fjernkontakt såsom telefon, e-mailkorrespondance og online møder: det ser ud til, at kombinationen af mails og onlinemuligheder er god, fordi e-mail-kommunikation giver mulighed for at reflektere og forberede noter og konturer, mens online møder er godt at afklare og træffe beslutninger.

Ad 5: En klar aftale om planlægning af processen (inklusive dagsorden for ansigt til ansigt eller eksterne møder, varighed, deadline osv.)

→ Det er vigtigt at specificere tidsrammen og de gensidige forventninger til mentorstøtten og ikke mindst at definere emnerne for mentoren og det forventede resultat.

En af de vigtige dimensioner ved mentorskab er timing. Ansigt-til-ansigt støtte er den mest nyttige, ”vores mentees sidder meget langt fra Budapest. (Mere end 200 km) ”. Så fjernstøtten er meget vigtig i disse tilfælde.

Regelmæssigheden er et andet vigtigt element i mentorprocessen.

Møder mellem mentor og mentee skal finde sted regelmæssigt. Dette er afgørende for at opbygge tillid, skabe en løsningsorienteret atmosfære og opretholde processens energiniveau. På den ene side er fjernsupport via e-mail eller telefon godt for mentees at stille spørgsmål mellem eller efter peer-to-peer-sessioner opstår. På den anden side kan fjernsupport være en udfordring for mentoren, hvis der ikke er sat en grænse. Især hvis telefonopkald er en del af supporten, skal mentor og mentee være enige om, hvornår sådanne opkald kan foretages. Men også med hensyn til e-mail-support er det muligt, at det for mentoren kan tage mere tid som planlagt.

Den mindste passende varighed af en mentorproces ser ud til at være to måneder med regelmæssige og intensive møder.

Ad 6: Et godt kendskab til CSO-sammenhænge og specifikke behov for at søge internationale fonde

→ En anden anbefaling er at give mentee'en så mange elementer i projektarbejdet som kilde til at udvikle sig selv - så mentee'en kan lære så meget som muligt og få et mere samlet overblik og indsigt i de mange forskellige sider af arbejdet.

Desuden anbefales det at tilskynde mentee'en til at registrere sig i nogle partnersøgningsbaser / og til selv at søge i projektpartnerne.

Ad 7: Forskellen mellem et frivilligt mentortilbud (gratis) og en pro-version af konsultationen med en professionel relation (med betaling af tjenesten)

→ Det synes bydende nødvendigt, at mentorordningen skal være veldefineret og afgrænset fra starten, for ellers kan mentee få uopfyldte forventninger, og den frivillige mentor kan blive involveret i en meget tidskrævende proces, der vil være urealistisk eller umulig at gennemføre.

En mulig løsning kan være at den interesserede mentee udfylder et online skema med en uddybet interessetilkendegivelse / et ansøgningsskema, hvor mentee skal klargøre sit specifikke behov for støtte, så mentoren fra starten kan få et klart indtryk af opgavens indhold og mulige omfang.

Men det er også muligt, at en mere realistisk løsning kan være at tilbyde en udvidet mentorpakke, hvor mentee betaler mentoren for de ekstra tjenester for at starte en omfattende mentorstøtte.

C. Generelle retningslinjer for at fremme mentortilbuddet

For at fremme og implementere en mentorproces inden for rammerne af det første TIP-PM-projekt bør man sikre:

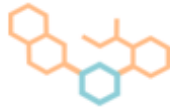
1. At der benyttes et ansøgningsskema, som den potentielle menteen må udfylde for at begrunde og uddybe sine interesser og behov.
2. At der benyttes klare procedurer for at få et mentortilbud, herunder indledende svar og kontakter og den anvendte mentoraftale til underskrivelse.

3. At der indgår et indledende spørgeskema for at sikre en vurdering af mentee'ens kompetenceprofil og behov for forbedring.
4. At der også indgår et indledende spørgeskema, hvor mentee'en kan skitsere sin organisations prioriteringer og mål for en international udviklingsplan.
5. At have en klar procedure for at definere og afgrænse emnet for mentortilbuddet og at kommunikere dette klart til mentee'en fra starten af processen.
6. At der præsenteres en liste over kommunikationsværktøjer til mentorprocessen og de respektive kontaktmuligheder (antal mobiltelefoner, e-mailadresse, Skype-kontakt osv.).
7. At der sikres en afsluttende dybtgående evaluering / feedback, der belyser det endelige resultat af mentortilbuddet og vurderer om det opfyldte forventningerne.
8. At mentee-en fra starten tager et medansvar for egen tilgang og evne til at gøre mentor / peer-to-peer-processen frugtbar og givende.
9. At mentoren fra starten har en tilgang og evne til at gøre mentor / peer-to-peer-processen frugtbar, produktiv og givende for mentee.
10. At wrap-up – som et afsluttende og opsamlende forløb – både skal være en del af hver session (mikroniveau), og skal afslutte den samlede mentorproces (makroniveau). Den afsluttende evaluering må både vurdere
 - om man har indfriet de definerede mål for processen, og
 - om man har behov for og interesse i mulige opfølgende mentortilbud.

Bilag

Bilag 1: Skema til at samle information om mentoring

- TEMPLATE TO COLLECT INFORMATION FOR THE REPORT ON MENTORING



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):

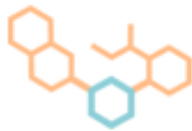
HOW (how the mentee/s is/are recruited)

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)



First-time international project realisers support network

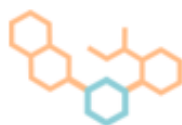
3) Mentoring process (no more than 2 pages)

- 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

page 2/3



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

Bilag 3: Feedback fra 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!

Bilag 4: Feedback fra mentorer



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

.....

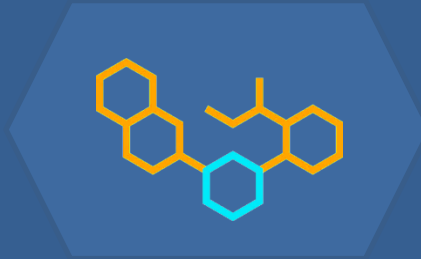
3. Strong Points

.....

4. Points of weakness

.....

THANK YOU!



Pilotarbejde med mentoring og e-mentoring. Rapport III om international projektstyring inden for voksenuddannelse i civilsamfundet.

Rapporten præsenterer mentorprogrammer, der er klar til brug for ledere og projektmedarbejdere, der vil styrke deres internationale udviklingsarbejde inden for området for folkeoplysning og voksenuddannelse.

Den udgør den tredje rapport i det 2-årige Erasmus + udviklingsprojekt, oktober 2018 -september 2020 med titlen:
"First-time international project realisers support network"

Projektet er støttet af den Europæiske Unions Erasmus+ program.



Erasmus+