Erasmus+

Peer Mentoring Handbuch

&

Arbeitsmaterialien

Entwickelt und herausgegeben von *Refugee Women's Association/London*

Vorbemerkung für den deutschen Kontext:

Mädchen und junge Frauen, die von Gewalt im Namen der Ehre betroffen sind, können erheblichen Gefährdungen ausgesetzt sein. Für unsere Kriseneinrichtung PAPATYA ist es dementsprechend nicht möglich, das Mentoring Konzept von RWA direkt zu übernehmen und etwa jetzige und ehemalige Klientinnen in Mentoring-Beziehungen miteinander zu verbinden. Zu groß wären die Risiken für beide.

Wir denken aber, dass die von RWA ausgearbeiteten Rahmenbedingungen für andere, weniger brisante Konstellationen - etwa in der Begleitung durch Ehrenamtliche – sehr hilfreich sein können.

PAPATYA

INHALT

	Page
Kapitel 1: Einführung in das Mentoring Arbeitsbuch	**4**
Hintergründe und Ziele von Mentoring	4
Überblick	4
Definition von Mentoring	5
Kapitel 2: Rollen und Verantwortlichkeiten	**6**
Die Mentorin	6
Typische Eigenschaften und Merkmale einer Mentorin	7
Do's and Don'ts für Mentorinnen	8
Hinweise für eine erfolgreiche Mentorin	9
Auch die Mentorinnen profitieren	10
Die Mentees	11
Kapitel 3: Mentees und Mentorinnen zusammenbringen	**12**
Kapitel 4: Zusammenarbeit	**13**
Das erste Treffen	13
Ethisch verantwortungsvoll arbeiten	14
Herausforderungen	15
Probleme und Lösungen	16
Kapitel 5: Die Mentoring Beziehung abschließen	**19**
Kapitel 6: Anhänge	**20**

Anhang 1-*Mentor/Mentee Vereinbarung*
Anhang 2- *Mentee Kontaktbogen*
Anhang 3- *Ethischer Kodex*
Anhang 4-*Vereinbarung über Vertraulichkeit*
Anhang 5 -*Erwartungen*
Anhang 6 - *Mentee Reflexionsbogen*
Anhang 7- *Mentee Aktionsplan*
Anhang 8 –*Übersicht der Mentoring Treffen*
Anhang 9 – *Protokolle der Mentoring Treffen*
Anhang 10- *Evaluationsbogen*

Einführung in das Arbeitsbuch Peer-Mentoring

Dieses Handbuch beschreibt das Mentoring-Programm von Refugee Women`s Association, damit sowohl die Mentorinnen als auch die Mentees sich ein klares Bild davon machen können, was auf sie zukommt.

Umstände und Ziele dieses Mentoring-Programms

Das Mentoring-Programm wurde entwickelt um:

- Mädchen und Frauen Informationen zu Gewalt im Namen der Ehre, Zwangsverheiratung, Genitalverstümmelung und häuslicher Gewalt zu vermitteln und damit zur Sensibilisierung der gesamten Gesellschaft beizutragen.
- durch sich ergänzende Fortbildungsangebote Professionelle und Jugendliche zusammenzubringen, damit sie ihre wechselseitigen Fähigkeiten und Sichtweisen bündeln, um zusammen das Leben von besonders schutzbedürftigen Frauen und Mädchen zu verbessern, die von schädlichen traditionellen Praktiken betroffen sind. Letzteres soll sowohl durch möglichst frühe Intervention als auch professionelles Handeln der beteiligten Instanzen erfolgen.
- junge Menschen zu sensibilisieren und darüber zu informieren, wo und wie sie sichere Beratung und Hilfe bekommen können.
- Professionellen aus Polizei, Sozialarbeit, Gesundheitsbereich, Schule die Gelegenheit geben, im Einzelfall besser zu intervenieren – indem sie ihre Verantwortung wahrnehmen und eingreifen, wenn ein Mädchen oder eine junge Frau von Gewalt im Namen der Ehre betroffen ist. Ihre vielleicht vorhandenen Bedenken, die auf einem Mangel an Information, kulturellen Missverständnissen, religiöser Rücksichtnahme oder der Angst, als rassistisch gebrandmarkt zu werden beruhen können, sollen gemindert werden. Erinnert sei daran, dass keine Religion und kein Glaubenssystem jemals das Recht hat, Frauen und Mädchen für vermeintlich „unmoralisches“ oder „sündiges“ Verhalten zu brandmarken und zu bestrafen.
- Frauen und Mädchen dabei zu unterstützen, Selbstvertrauen, Stärke, Widerstandsfähigkeit und Selbstwertgefühl zu entwickeln.

Überblick

Das Programm basiert auf der “Train the Trainer Method” , die darauf abzielt, Mentorinnen so fortzubilden, dass sie andere als Mentorinnen für Mentees aus bilden können.

- 3 ganztägige Sitzungen oder 6 Halbtagessiitzungen – je nach Absprache
- Die Mentoring Beziehung sollte 6-12 Monate andauern
- Unterstützungsgruppe für Mentorinnen (3 mal in 6 Monaten oder 6mal in 12 Monaten)

"Mentoring is a brain to pick, an ear to listen, and a push in the right direction."

„Mentoring: Ein zweites Gehirn, das nachdenkt, Ohren, die zuhören und ein Schubs in die richtige Richtung."

Was ist Mentoring?

Mentoring ist eine wertvolle Arbeitsmethode, die in vielen Arbeitsfeldern angewandt wird. Im Zentrum von Mentoring steht die persönliche Beziehung zwischen einer Mentorin und ihrer Mentee. Ziel ist, dass die Mentee sich weiterentwickeln kann, indem sie von der Erfahrung, Kenntnis und den richtungsgebenden Vorschlägen der Mentorin profitiert.
Die Beziehung beider kann unterschiedlich lange andauern. Die kurzfristigen Ziele können unterwegs verändert werden – sie werden aber immer von der Lernenden (der Mentee) formuliert. Sowohl die Ziele als auch der Lernprozess werden von ihr bestimmt. Dass die Lernende herausfindet, was sie will und braucht, ist der wichtigste Aspekt. Die Mentorin ist nicht dazu da, „DIE ANTWORT" zu geben, sondern die Mentee dabei zu begleiten, die für sie passende Antwort zu finden. Die Mentee muss in diesem Prozess die Führung übernehmen, kann aber auch die Fähigkeiten der Mentorin zurückgreifen.

Randnotiz: Das Wort Mentor kommt aus dem Griechischen- Die Geschichte des Mentors ist Teil von Homers Odyssee. König Odysseus kämpft im Trojanischen Krieg und überträgt die Sorge für seine Hausgöttin Athene ? household Goddess Athens Mentor, der der Lehrer und ? overseer seines Sohnes Telemachos ist- origin of the word is believed to come from the Greek word Mentor.

Das Wort *Mentor* bedeutet vertrauenswürdiger und weiser Berater, Freund, und Lehrer. In der Geschichte gibt es viele Beispiele hilfreicher Mentoring- Beziehungen: Sokrates und Plato, Haydn und Beethoven, Freund und Jung. Mentoring beschreibt eine fundamentale Form von menschlicher Entwicklung: Jemand investiert Zeit, Energie und persönliches Wissen, um zum Wachstum einer anderen Person beizutragen.

Rollen und Verantwortlichkeiten

Dieser Abschnitt macht deutlich, welche Rollen und Verantwortlichkeiten es bei Mentoring gibt.

Die Mentorin

Als Mentorin wirst du als erfahrene Expertin gesehen, die bereit ist, ihre Kenntnisse und Erfahrungen jemand anderem zur Verfügung zu stellen. Aber die Mentorin sagt der Mentee nicht einfach, was sie tun sollte, sondern bietet ihr Wissen so an, dass die Mentee ihre eigenen Entscheidungen informierter treffen kann. Die Mentee bestimmt selbst, welche Ergebnisse sie erreichen will und die Mentorin erleichtert es ihr, zu überlegen und herauszufinden, was sie dazu tun und lernen möchte und muss.

Schlüsselkonzepte dieses Mentoring Ansatzes sind daher:

- **Fördern und erleichtern** von Nachdenken, Lernen, Entwicklung – anstatt als Expertin oder Lehrerin aufzutreten
- **Zuhören und Unterstützen**
- **Unterstützung anbieten, ohne zu urteilen**
- **Selbstbestimmtes Lernen ermöglichen** – indem die Mentee ermutigt wird, die Verantwortung für ihre eigenen Ziele zu übernehmen und nach Wegen zu suchen, sie zu erreichen
- **Im Zentrum steht die Mentee** nicht die Mentorin oder ein Problem
- **Die Ziele der Mentee klar bestimmen**
- **Wissen und Erfahrung anbieten** da, wo es angebracht ist, anstatt Anweisungen zu geben oder Entscheidungen für die Mentee zu treffen
- **Beratung zu auftauchenden Themen anbieten**

Die Mentorinnen müssen also sehr unterstützend sein, sich aber gleichzeitig davor hüten, den Mentees ihre Ansichten und Lösungen überzustülpen. Die Mentees sollen ihre eigenen Kenntnisse anwenden und erweitern.

Typische Eigenschaften und Merkmale einer Mentorin

- **Engagement-** die Mentorin muss deutlich machen, dass sie absolute bereit ist, der Mentee die notwendige Unterstützung zu geben. Sie zeigt das unter anderem durch Einhalten der gemeinsamen Termine und Pünktlichkeit.

- **Gute Kenntnis typischer Mentoring**- zum Beispiel: Selbstsicherheit, Konfliktbewältigung, Leitung, Umgang mit schwierigen Personen, Verhandlungs- und Darstellungsfähigkeiten

- **Wissen und Verständnis um/für unterschiedliche Kulturen, Sitten und Religionen**

- **Anpassungsfähigkeit –** da die Beziehung die Mentee in den Mittelpunkt stellt, muss die Mentorin sich ihren Bedürfnissen anpassen können

- **Zugänglichkeit –** die Mentorin ist in der Lage, eine offene und freundliche Atmosphäre zu schaffen und erleichtert es der Mentee, sich zu öffnen- z.B. indem sie selbst kurz von sich erzählt

- **Gute verbale Kommunikationsfähigkeit** - Fähigkeit, zuzuhören, Fähigkeit, Informationen zusammenzufassen und darzustellen, Fähigkeit, Feedback zu geben

- **Organisatorische Fähigkeiten** A – Eine Mentorin muss den Überblick über die zeitliche Struktur der gemeinsamen Treffen und über die benötigten Dinge behalten – z.B. über die beim nächsten Treffen von der Mentee mitzubringenden Unterlagen

- **Verfügbarkeit -** Mentoring braucht Zeit und wenn die Mentorin zu wenig Zeit für die Mentee hat, wird der Prozess auf Hindernisse stoßen

- **Enthusiasmus-** Wenn die Mentorin motiviert und enthusiastisch ist, wiird sich das wie beim Dominoeffekt auf die Mentee und den Mentoring-Prozess auswirken

- **Bereitschaft und Fähigkeit, etwas zu teilen –** Mentoring ist ein zwischenmenschlicher Entwicklungsprozess und diese Eigenschaft ist dabei zentral

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Mentorin eine extrem wichtige Rolle und einen lang anhaltende, positiven Einfluss auf das Leben eines anderen Menschen hat.

Do's and Don'ts einer Mentorin

Do...

- Hör gut zu und bleib neutral
- Sei pünktlich und engagiert, nimm die Sitzungen ernst
- Unterstütze die Mentee dabei, sich über ihre Pläne und Ziele klar zu werden
- Fördere Zuversicht und Selbstvertrauen
- Biete Unterstützung an
- Wahre die professionellen Grenzen

Don't...

- Beurteile die Mentee
- Spiele die Rolle der Therapeutin
- Gib Lösungen für Probleme oder Konflikte vor
- Bestimme die Ziele und Erwartungen der Mentee
- Gib negatives Feedback

Hinweise für eine erfolgreiche Mentorin

1) Sei eine Ratgeberin
2) Denk an die typischen Eigenschaften (s.o.)
3) Überlege, welche Wirkung dein Ansatz oder Stil auf deine Mentee hat
4) Sei eine gute Zuhörerin
5) Setze klare Ziele
6) Hab Vertrauen in dein Wissen und deine Erfahrungen
7) Hab ein vertrauenswürdiges Auftreten, um deiner Mentee Vertrauen zu ermöglichen
8) Zeige Objektivität und Unparteilichkeit
9) Zeige den Weg, aber übernimm nicht das Steuer. Denk daran, dass es die Mentee ist, die bestimmt, welche Ziele erreicht werden sollen. Halte dich zurück, Entscheidungen für die Mentee zu treffen. Gibt ihr stattdessen die Informationen, die sie braucht, um selbst zu entscheiden

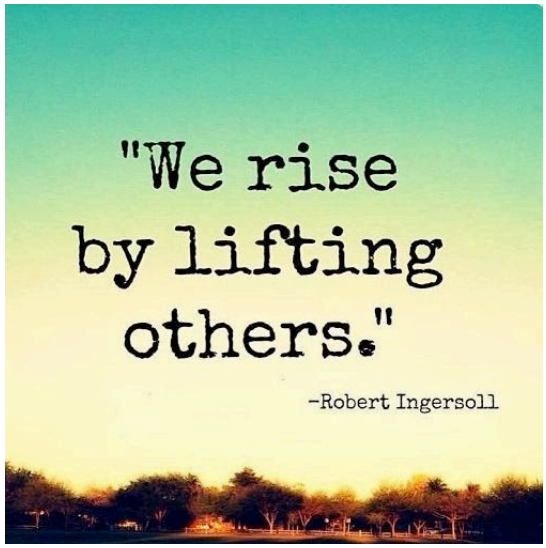
Inspiriere, unterstütze, heiße willkommen, teile, höre zu !

Wenn du eine Lampe für jemanden anzündest, wird sie auch deinen Weg heller erleuchten.
Buddhistisches Sprichwort

Auch die Mentorinnen profitieren…
Durch das Mentoring entwickelt sich nicht nur die Mentee persönlich weiter, sondern auch die Mentorin. Auch für sie ist das Mentorin eine Chance, positive Seiten ihrer Persönlichkeit stärker wahrzunehmen und auszuleben.

Das kann z.B. die folgenden Aspekte betreffen:

- Entwicklung von Führungs- und Unterstützungskompetenz
- Entwicklung von Fähigkeiten, die die berufliche Bildung der Mentorin vervollständigen und so auch dazu beitragen, dass sie am Arbeitsmarkt bessere Chancen hat
- Verbesserte Motivation durch die Anerkennung der Mentee und das Erleben der eigenen Fähigkeiten
- Selbstreflektion
- Die seltene Gelegenheit, zu der persönlichen und professionellen Entwicklung der Mentee beizutragen, indem man sein Wissen und Können teilen und weitergeben kann
- Ein positives Rollenmodelle werden
- Eine Herausforderung annehmen
- Weiterentwicklung der eigenen persönlichen und professionellen Kenntnisse durch das Lehren der und Lernen von der Mentee
- Durch Unterstützung, Rat, strategisches Feedback und die nahe Einsicht in die Situation der Mentee kann die Mentorin ihre Sozialkompetenz verbessern
- Die Mentorin kann Befriedigung daraus ziehen, dass sie wichtige Fähigkeiten an die nächste Generation weitergibt



Die Mentees

Die Mentees stellen für sich fest, dass sie das Bedürfnis haben, ihre momentane Situation und ihren Alltag zu reflektieren und dafür Zeit und Raum zu benötigen. Sie möchten darüber nachdenken, welche Erfahrungen sie gemacht haben, wie sie sich ihr zukünftiges Leben vorstellen und welche Schritte sie dafür machen müssen. Mentees sind verantwortlich

- sich ihre Mentorin auszusuchen (siehe: Auswahlprozess/Matching)
- den ersten Kontakt und die folgenden Treffen zu vereinbaren
- ihren Bedarf an Unterstützung zu beschreiben und den Inhalt der Mentoring Sitzungen zu bestimmen
- zwischen den Sitzungen eventuelle Arbeitsaufträge zu erledigen.

Bei dieser Form des Mentoring von persönlicher Entwicklung bestimmen immer die Mentees die Themen und Inhalte.

Fragen für die Mentees

Die Fragen sollen den Mentees helfen, sich über ihre Erwartungen an den Mentoring Prozess klar zu werden. Sie können in der ersten oder zweiten Sitzung gemeinsam erörtert werden, damit die Mentorin verstehen kann, welchen Gewinn die Mentee sich von dem Prozess verspricht. Die Fragen stehen im Anhang

Mentees und Mentorinnen zusammenbringen

Mentees suchen sich jemanden aus, mit dem sie sich wohlfühlen. Die Auswahl einer Mentorin erfolgt nicht nach objektiven Kriterien – letztlich hängt die Entscheidung davon ab, ob man jemandem vertrauen kann und das Gefühl hat, offen sprechen zu können.

Ein wichtiger Teil des Mentoringprogramms ist es daher, die Mentees bei der Wahl einer passenden Mentorin zu unterstützen. Die Profile der Mentorinnen sind über eine Datenbasis abrufbar. Dort werden die Lebenssituation der Mentorin, ihre Erfahrungen und Interessen beschrieben. Die Mentees haben so eine bessere Chance, jemanden zu finden, mit dem sie gut zusammenarbeiten können.

Der erste Kontakt mit der ausgewählten Mentorin ist sehr bedeutsam. Beide Parteien brauchen Zeit, um herauszufinden, wie sie ihre Mentorin-Mentee-Beziehung angehen und gestalten wollen. Beide Parteien müssen das Gefühl haben, gut zusammenarbeiten zu können. Falls die Mentee nach dieser ersten Kontaktaufnahme das Gefühl hat, dass die Beziehung nicht wirklich stimmt, kann sie jemand anderen treffen, ohne Fragen gestellt zu bekommen oder Gründe nennen zu müssen.

Themen, die die Mentee initiativ diskutieren kann

- Themen, über die sie mehr lernen möchte
- Interessen
- Hobbies und Aktivitäten
- Lebensziele
- bisherige Erfahrungen mit Selbständigkeit/ damit, den Lebensunterhalt familienunabhängig für sich zu organisieren
- bisher Erreichtes

Diese Themen sind von grundlegender Bedeutung in der Beziehung von Mentorin und Mentee: Nur, wenn klar ist, was die Mentee erreichen möchte, kann die Mentorin gut und angemessen unterstützen. Nur dann hat die Mentorin eine gute Chance, sich auf sie einzustellen.

Zusammenarbeit

Erstes Treffen

Mentoring – Beziehungen leben davon, dass die beiden Beteiligten eine offene und vertrauensvolle Arbeitsbeziehung eingehen. Herausforderung und Unterstützung müssen sich dabei die Waage halten. Beide Parteien müssen dafür sehr klar formulieren, was sie erwarten und welche Grenzen ihre Beziehung haben soll

Das erste Treffen

Das erste Treffen ist besonders bedeutsam, setzt den Ton und bestimmt den Rahmen für weitere Treffen. Die Mentorin sollte die Mentee möglichst gut kennen lernen können und eine gute Arbeitsbeziehung mit ihr aufbauen und eine Arbeitsvereinbarung mit ihr treffen. Jedes Paar wird seine spezifische Form der Arbeitsvereinbarung entwickeln. Bei dem ersten Treffen könnte Folgendes Thema sein:

Erwartungen an die Mentoring –Beziehung – was stellen beide Parteien sich darunter vor? (Siehe Anhang)

Erwünschte Ergebnisse – was möchte die Mentee durch den gemeinsamen Prozess erreichen? (siehe Handlungsplan)

Vertraulichkeit –Die Zusicherung von Vertraulichkeit ist die Grundlage dafür, dass eine vertrauensvolle Beziehung entstehen kann und ein sicherer Raum für Lernen und Ausprobieren gewährleistet ist. Vertraulichkeit bedeutet auch, die Mentee gegenüber KollegInnen nicht als solche zu kennzeichnen, die Inhalte der Gespräche niemandem weiter zu erzählen und alle Aufzeichnungen oder Protokolle an einem sicheren Ort aufzubewahren. (Siehe Anhang)

Chancengleichheit – und eine klare Vorstellung davon, was das bedeutet. Beide verständigen sich auf klare Regeln gegenseitigen Respekts.

Festlegung von dem Umständen der gemeinsamen Treffen- wer arrangiert die Treffen, wo finden sie statt, ist der Ort für beide gut erreichbar. Welche Grenzen hat der Kontakt (zu welchen Zeiten findet kein Kontakt statt,)? (Siehe Mentee Kontaktdatenformular)
Was wird aufgeschrieben oder dokumentiert? (Tagebuch der Mentoring-Treffen)

Absprachen über die Dokumentation – Mentorinnen sollten die Mentoring Sizungen kurz protokollieren: kurze Notizen über die Themen und Ergebnisse. Die Mentee bekommt davon eine Kopie und bestätigt die Richtigkeit der Inhalte (siehe Anhang)

Ethisch verantwortungsvoll arbeiten

DEFINITION DES ETHISCHEN KODEX

Dies ist eine Sammlung von Prinzipien, die den Mentorinnen helfen sollen, ihre Aufgaben mit Integrität und Ehrlichkeit durchzuführen. Ein ethischer Kodex sollte die Mission und die Werte der Mentorin dokumentieren und erläutern, wie mögliche Probleme angegangen werden können. *(Siehe: Mögliche Probleme und Lösungen)*

Ein Ethischer Kodex wird vereinbart, um festzulegen, was “richtig” und was “falsch” ist und was das für die jeweils getroffenen Entscheidungen im Mentoring Programm bedeutet. ad

"Warum muss ein ethischer Kodex sein ?“

- um zu definieren, welches Verhalten akzeptabel ist
- um einen hohen Praxisstandard zu setzen
- um den Beteiligten eine Messlatte für ihre Selbstevaluation zu geben
- um einen Rahmen professionellen Verhaltens und professioneller Verantwortlichkeit zu setzen
- als ein Mittel zur Identitätsbildung
- als ein Mittel zur persönlichen Reife

Mentorinnen und Mentees sollen sich auf einen ethischen Kodex einigen
Siehe Anhang 3

Die Herausforderungen einer Mentoring Beziehung

Manchmal läuft eine Mentoring Beziehung nicht rund. Es kann dafür viele Gründe geben. Der Bedarf oder die Energie können sich verändern, die Beziehung kann gestört sein oder eine Partei nimmt Anstoß am Verhalten der anderen. Meist ist es dann am besten, das offene Gespräch zu suchen. Mentoring- Beziehungen sind an sich dynamisch und einzigartig. Trotzdem gibt es einige einfach zu vermeidende Störungen.

Zu massiver Anspruch auf die Zeit der Mentoring-Partnerin

Mentees sind manchmal zurückhaltend, weil sie ihre Mentorin nicht mit "blöden Fragen" belästigen möchten und können das Gefühl haben, die Zeit ihrer Mentorin zu verschwenden. Umgekehrt fühlen sich Mentorinnen, die nicht regelmäßig um Unterstützung gebeten werden, nicht von sich aus drängeln und kontaktieren die Mentee vielleicht nur auf deren ausdrückliche Einladung hin. Diese an sich positive Rücksichtnahme auf die Ungebundenheit, Zeit und Selbstbestimmung der anderen kann einen negativen Effekt auf die Mentoring-Beziehung haben. Ein entscheidender Bestandteil des Erfolgs einer Mentoring-Beziehung ist das gegenseitige Vertrauen, das sich mit der Zeit aufbaut. Dieses Vertrauen lässt die Mentee auch die Fragen stellen, die ihr wirklich wichtig sind und erlaubt der Mentorin, ehrlich zu antworten.

Unrealistische Erwartungen

Die Erwartungen der Mentee an ihre Mentorin können unrealistisch sein. Eine oder zwei Mentorinnen können nicht die Quelle allen Wissens und die Lösung aller Probleme sein. Mentorinnen sollten deutlich machen können, dass sie auf bestimmten Gebieten keine Erfahrung haben und dann nach anderen Personen Ausschau halten, die hilfreich sein könnten, weil sie die entsprechenden Kenntnisse haben.

Beziehungen, die einfach nicht gut funktionieren

Manchmal werden Mentorinnen und Mentees zusammengebracht, ohne Einfluss darauf zu haben. Das ist nicht per se negativ: Studien zeigen, dass zugeordnete Mentorinnen genauso effektiv sind wie die, die die Mentee sich selbst ausgesucht hat. Trotzdem muss man damit rechnen, dass manche Beziehungen ohne die Schuld der Mentorin oder Mentee einfach nicht „klicken". Wenn beide Parteien am Anfang offen und ehrlich über ihre Erwartungen sprechen, kann es allerdings minimiert werden. Jede Mentoring-Beziehung sollte auch die Möglichkeit eines "Nicht-Dein-Fehler"-Ausstiegs bieten.

Die Stadien einer Mentoring-Beziehung

Alle Mentoring Beziehungen unterliegen Veränderungen, weil sich die Bedürfnisse der Mentee allmählich verändern. Eine erfolgreiche Mentee nabelt sich allmählich von ihrer Mentorin ab. Das kann bei dieser zu Enttäuschungen führen, weil auch der Kontakt dann abnimmt. Beide sollten sich über die natürlichen Veränderungen und Stadien einer Mentoring Beziehung im klaren sein und akzeptieren, dass der Kontakt sich verändern kann.

Im Folgenden steht eine ausführliche Liste möglicher Probleme und ihrer Lösungen.Mentorinnen können dort Vorschläge finden, wie Konflikte gelöst werden könnten.

Lösungen für möglicherweise auftretende Probleme!

Problem: Unangemessene Bevormundung. Zwei Fehler können der Mentorin unterlaufen, wenn sie Vorgaben in Bezug auf die Richtung der anzustrebenden Entwicklung macht. Gibt sie zuviel vor, kann dass das Wachsen der Eigenständigkeit behindern und dazu führen, dass die Mentee sich zu sehr auf sie verlässt. Zuwenige Vorgaben wiederum können die Mentee verunsichern und ebenfalls verhindern, dass sie Fortschritte machen kann.

Strategie: Natürlich sollte die Mentorin sich ihrer eigenen Handlungen bewusst sein. Trotzdem liegt es auch an der Mentee, hier auf das richtige Maß an Leitung zu achten. So könnte es hilfreich für sie sein, wenn sie mit Gleichbetroffenen spricht und einschätzt, welches Maß an Vorgaben diese bekommen. Sobald die Mentee meint, die Situation gut einschätzen zu können, sollte sie mit der Mentorin sprechen. Da die Beziehung auf Vertrauen basieren sollte, wird die Mentorin verständnisvoll auf ihre Anliegen eingehen.

Problem: Vorteile aus dem Machtgefälle ziehen. Mentorinnen sollten Anforderungen an die Mentee vorsichtig formulieren. Die Mentees möchten die Erwartungen ihrer Mentorin erfüllen und können Vorgaben leicht als Forderungen interpretieren. Manchmal machen die Mentorinnen unabsichtlich von dieser Macht Gebrauch, was dazu führt, dass die Mentee die Arbeit der Mentorin ausführt. Dies erzeugt nicht nur Angst und Groll, sondern behindert auch den Fortschritt der Mentee.

Strategie: Möglicherweise ist sich die Mentorin ihrer Macht gar nicht bewusst und ein einfaches Gespräch kann die Situation klären. Manchmal wird aber auch eine dritte Partei benötigt warden, um in der Situation zu vermitteln. Wo möglich sollte diese dritte Person jemand sein, der erfahrener ist als sowohl Mentorin als auch Mentee. Ein Treffen zu dritt führt oft zu einem positiven Ergebnis.

Problem: Mit unterschiedlichen Anforderungen umgehen. Menschen mit wenig Erfahrung haben oft große Schwierigkeiten, Nein zu sagen. Sie haben Mühe, Prioritäten zu setzen und neigen dazu, sich zu überfordern und sich zu ehrgeizige Ziele zu setzen.
Strategie: Die Mentorin kann eine Liste der einzelnen Unterziele mit der Mentee machen und ihr dabei helfen, Prioritäten zu setzen. Sie kann sich auch mit anderen Mentorinnen beraten, welche Vorgehensweise die angemessene ist.

Problem: Mit widersprüchlichen Ratschlägen umgehen. Es ist kaum z vermeiden, dass die Mentee sich mit widersprüchlichen Ratschlägen konfrontiert sieht. Auch das kann zu Verwirrung, Furcht und anderen negativen Emotionen und Reaktionen führen.

Strategie: Mentorinnen sind erfahren und kenntnisreich, aber nicht allwissend oder fehlerlos. Angesichts von sich widersprechenden Ratschlägen sollte die Mentee sich fragen, was sie selbst möchte. Sie kann auch Freunde nach ihrer Meinung fragen.

Problem: Fehlende Verbindlichkeit. Vielleicht findet die Mentorin, dass ihre Mentee nicht sehr motiviert ist und sich nicht genügend anstrengt. Diese Situation ist für beide Seiten nicht einfach, denn die Mentorin kann das Gefühl bekommen, dass sie ihre wertvolle Zeit verschwendet, ohne dass die Mentee Fortschritte macht. Andersherum kann es genau so sein, dass die Mentee das Gefühl hat, dass die Mentorin sich nicht genügend engagiert – indem sie z.B. nicht auf Mails reagiert oder zu Treffen nicht erscheint. Auch das kann die Mentee sehr darin behindern, ihre Ziele zu erreichen. Aufgrund des Machtgefälles zwischen Mentorin und Mentee ist diese Situation schwer zu lösen, ohne die Beziehung zu gefährden.

Strategie: Wenn eine Mentee sich kaum engagiert, ist es für die Mentorin wichtig, die dahinterliegenden Gründe zu verstehen. Vielleicht funktioniert die Zusammenstellung des Paars nicht, vielleicht hat die Mentee aber auch ihre Ziele verändert und kommuniziert das nicht. Lässt andererseits die Mentorin es an Engagement vermissen, kommt sie nicht zu Treffen und antwortet nicht auf Mailanfragen, dann muss die

Mentee etwas unternehmen. Möglicherweise realisiert die Mentorin gar nicht, dass die Mentee sich vernachlässigt fühlt oder die Mentorin hat so viele andere Aufgaben, dass die ihre Verantwortlichkeit gegenüber der Mentee vernachlässigt. Da die Mentorin sich ursprünglich verpflichtet hat, die Mentee zu unterstützen, sollte diese sie ansprechen und ihre Anliegen vortragen. Sollte sich herausstellen, dass die Mentorin im Moment zu viele andere Belastungen hat, kann das Mentorin für einen gewissen Zeitraum ausgesetzt oder auf Telefonate beschränkt werden.

Problem: Vernachlässigung der Mentorin oder der Mentee. Beide brauchen Aufmerksamkeit. Mentees sollten auf Empfehlungen und Vorgaben ihrer Mentorin möglichst zeitnah reagieren, Mentorinnen sollten für die Mentees regelmäßig und zuverlässig erreichbar sein. Sie sollten aber auch einfühlsam nachvollziehen, wenn ihre Mentee zu bestimmten Zeiten besondere Unterstützung benötigt

Strategie: Beide Parteien sollten versuchen, sich in die jeweils andere hineinzuversetzen. Sie sollten aufmerksam sein und bleiben, wann besondere Situationen sind, in denen mehr Unterstützung gebraucht wird.

Problem: Grenzen überschreiten. Sowohl persönliche als auch professionelle Grenzen sind ein sensibler Bereich. Wenn Grenzen überschritten werden, fühlen sich beide Parteien unbehaglich und die Gefahr, dass Spannungen in der Beziehung auftreten, steigt.

Strategie: Um solche Probleme zu vermeiden, sollten die Mentee und die Mentorin schon am Anfang ihrer Beziehung über ihre Grenzen sprechen. Unterschiedliche Menschen können unterschiedliche Vorstellungen davon haben, wo die Grenzen liegen. Zum Beispiel: Ist es angemessen, wenn die Mentorin die Mentee bittet, auf ihr Kind aufzupassen? So etwas berührt die Grenzen, da der Machtunterschied zwischen Mentee und Mentorin dabei zum Tragen kommt und es insofern als Erpressung wahrgenommen werden könnte. Es könnte aber auch sein, dass die Mentorin möchte, dass die Mentee ein Interview gibt, dass die Mentorin vereinbart hat. Auch hier kann eine Grenze überschritten werden, sie ist aber weniger deutlich. Je mehr beide auf solche Probleme vorbereitet sind, desto eher lassen sie sich vermeiden. Die Mentee kann sich auch bei anderen Mentees oder einer anderen Mentorin erkundigen, wie sie die Situation einschätzen. Wie so oft kann ehrliche und direkte Kommunikation viele Probleme lösen.

Problem: Feststellen, dass Mentorin und Mentee einfach nicht zusammen passen. Leider kann man nicht ausschließen, dass beide nicht miteinander harmonieren. Möglicherweise beruht das auf den jeweiligen Persönlichkeiten, verschiedenen Zielen im Leben oder unterschiedlichen Werten. Glücklicherweise stelllen sich solche Fehlkombinationen meist schon früh in der Mentoring-Beziehung heraus. Je länger eine solche untaugliche Beziehung andauert, umso schwieriger ist sie wieder aufzulösen.
Strategy: While finding a mismatch is regrettable, a problem is relatively simple to correct. If both the mentor and the mentee believe that a switch is desirable, the mentee can work with his or her division chief, department chair, and even the current mentor to help identify a more appropriate mentor.

Problem: Bruch der Vertraulichkeit. Vertraulichkeit ist in der Mentoring-Beziehung absolut unantastbar. Ein Bruch kann die Beziehung unwiederbringlich zerstören, wird mindestens aber das Vertrauen zwischen beiden auf eine sehr harte Probe stellen. Zerstörtes Vertrauen wieder aufzubauen, ist schwer.

Strategie: Da dieses Problem kaum zu lösen ist, sollte man vermeiden, dass es auftaucht. Am Anfang ihrer Beziehung sollten sich Mentee und Mentorin darüber verständigen, welche Themen vertraulich sein sollen und was, falls mit Dritten gesprochen werden muss, mitgeteilt werden kann. Wenn eine Partei glaubt, vertrauliche Informationen weitergeben zu müssen, sollte sie die andere vorher um Erlaubnis dafür bitten. Wenn allerdings ein Vertrauensbruch stattgefunden hat und beide ihre Beziehung eigentlich gerne trotzdem fortsetzen möchten, können sie versuchen, die Situation zu erklären. Sie sollten jeweils ihre Sicht des Geschehenen darstellen und überlegen, wie sie eine solche Situation in Zukunft vermeiden können. Wichtig ist, keine Absichtlichkeit zu unterstellen. Falls Mentorin und Mentee ihre Beziehung retten wollen, sollten sie auf Kommunikation und Verhandlung setzen. Vertrauen kann nur wieder wachsen, wenn beide sich einig sind, an der Beziehung festhalten zu wollen.

Wenn es keinen offensichtlichen Weg gibt, eine schwierige Situation zu verbessern und die aufgeführten Strategien alle nicht greifen, kann es sinnvoll sein, den gegenseitigen Vertrag zu beenden. Alle Probleme sollten dann mit der Mentoring Projektleiterin besprochen werden und sie sollte erfahren, dass der Vertrag im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird

Die Mentoring Beziehung abschließen

Die Mentoring Beziehung kann aus in ihrer Natur liegenden Gründen enden – z.B. weil die ursprünglichen Fragen beantwortet sind und die Mentee alle Unterstützung, die möglich und nötig war, bekommen hat und ihre Ziele verwirklicht hat.
Vielleicht war die Bezíehung aber auch von vornherein zeitlich begrenz – durch die Mentee oder durch das Projekt an sich.

Ein gutes Ende braucht

- Eine Rückschau auf den Mentoring Prozess
- auf das Gelernte und Erreichte
- Evaluation und Feedback

Evaluation und Feedback

Evaluation und Feedback dienen dazu, ein besseres Verständnis von dem Mentoring Projekt zu bekommen, herauszufinden, was gut und was schlecht gelaufen ist, wie es angenommen wurde usw. Kritisches Feedback hilft, das Projekt zu verbessern und gibt anderen einen Einblick in das Funktionieren des jeweiligen Mentoring Prozesses und seiner Fortschritte.

Etwa in der Mitte der Periode der Treffen wird eine informelle Sitzung aller Mentorinnen und Mentees durchgeführt, damit Erfahrungen ausgetauscht werden und alle ihre Fragen stellen können.

Wir werden Erfolg und Auswirkungen mit einem anonymen Evaluationsbogen erfassen, der so ehrlich wie möglich ausgefüllt werden sollte. (Siehe Anhang)

Anhang

1. *Mentorin/ Mentee Vereinbarung*
2. *Mentee Kontaktbogen*
3. *Ethischer Kodex*
4. *Vertraulichkeitsvereinbarung*
5. *Erwartungen*
6. *Mentee Reflektionsbogen*
7. *Mentee Aktionsplan*
8. *Übersicht der Mentoring Treffen*
9. *Protokolle der Mentoring Treffen*
10. *Evaluationsbogen*

Anhang 1

ERASMUS PLUS - PYP PROJECT

MENTOR & MENTEE VEREINBARUNG

Wir, die Mentorin und die Mentee, vereinbaren gemeinsam::

Uns an einem sicheren öffentlichen Ort zu treffen
Zeit und Ort des jeweils nächsten Treffens miteinander abzusprechen
Mentoring Treffen nicht bei uns zu Hause abzuhalten

Wir werden beide die Mentoring Beziehung respektieren, so wie wir uns gegenseitig respektieren. Dies betrifft insbesondere Folgendes:

Ethischer Kodex
- Wir verpflichten uns auf den Ethischen Kodex des PYP Mentoring Projekts* [Anhang]

Zeitabsprachen
- Wir verpflichten uns, bei jedem Treffen pünktlich zu sein
- Wir werden uns RECHTZEITIG mitteilen, wenn wir zu spät kommen oder eine Verabredung nicht einhalten können.

Professionale Beziehung und informelle Beziehung
Wir verhalten uns professionell, zielen aber auf eine freundliche, vertrauensvolle Beziehung

Vertraulichkeit: *[Anhang]
- Wir sprechen über das, was wir voneinander erfahren, nicht mit Dritten
- Im Mentoring-Kontext werden wir mit der Koordinatorin sprechen, wenn eine von uns bei bestimmten Themen den entsprechenden Bedarf feststellt. Vorher werden wir das aber miteinander absprechen und das Einverständnis der anderen einholen.

Gesetzlichkeit:
- Wir sind beide an die Gesetze gebunden, auch an die, die Datenschutz oder körperliche Unversehrtheit betreffen
-

Beendigung der Beziehung:
Jede Seite kann die Beziehung zu jeder Zeit aufkündigen, aber wir werden uns bei unserem ersten Treffen über die Art und Weise, wie das geschehen soll, verständigen.

Weitervermittlung:
Falls die Mentee weitere spezielle Unterstützung benötigt, wird die Mentorin versuchen, diese mit Zustimmung der Mentee zu vermitteln.

Die Mentoring-Beziehung entwickeln:
Mentorin und Mentee bemühen sich beide, engagiert, verbindlich, tolerant, motiviert, pünktlich und ehrlich zu sein, außerdem offen für Ideen und Vorschläge, und übernehmen zusammen die Verantwortung dafür, dass die Mentoring Beziehung sich gut entwickelt.
Beide unterzeichnen jeweils die Protokollnotizen der anderen nach jedem Treffen.

Mentee	**Mentor**
Unterschrift …….	Unterschrift ……..
Name ……..	Name ……..
Datum …….	Datum ……..

Anhang 2

PYP Mentoring Project MENTEE KONTAKTBOGEN

MENTEE :
(Name und Adresse)

MENTEE Kontaktdaten

Telefonnummer:

Email:

MENTEE AUSBILDUNG UND QUALIFIKATION

Ist ein Lebenslauf nötig **JA** **NEIN**
(bitte ankreuzen)

AM BESTEN ZU ERREICHEN ÜBER : TELEPHONE
(Bitte ankreuzen)
SKYPE, EMAIL ANDERES_____

Anhang 3

ETHISCHER KODEX FÜR DIE PRAXIS DES PYP MENTORING PROJEKTS

- Die Aufgabe der Mentorin ist es, auf den Entwicklungsbedarf und die selbstgesetzten Zielen der Mentee einzugehen, es geht nicht darum, ihre eigenen Ziele zu formulieren oder durchzusetzen
- Mentorinnen müssen ihre Arbeit auf Basis der Vertraulichkeitsvereinbarung leisten.
- Die Mentorin wird sich nicht in die Privatsphäre der Mentee drängen und respektieren, wenn sie über etwas nicht sprechen möchte. Sie kann aber versuchen, der mit der Mentee über möglicherweise damit verbundene Themen zu sprechen.
- Mentorin und mentee sollten offen und ehrlich miteinander und mit ihrer Beziehung umgehen.
- Die Mentoring-Beziehung muss jede Form von Ausbeutung vermeiden. Es sollte immer klar sein, wozu sie da ist.
- Mentorinnen sollten sich der Grenzen ihrer Kompetenz bewußt sein und innerhalb dieser Grenzen agieren.
- Die Mentorin ist dafür verantwortlich, ihre eigene Kompetenz während des Mentoring-Prozesses weiter zu entwickeln..
- Die Mentee muss akzeptieren, dass ihre Verantwortung für die Gestaltung der Beziehung im Prozess zunimmt. Die Mentorin sollte darauf hinarbeiten und die Autonomie der Mentee stärken.
- Mentorin und Mentee sollten respektieren, dass jede von ihnen begrenzte Zeit und viele andere Verpflichtungen hat und nichts erwarten, was darüber hinaus geht.
- Mentorin und Mentee tragen beide Verantwortung für ein gutes Ende der Beziehung, wenn sie ihren Zweck erfüllt hat – beide sollten eine Abhängigkeitsbeziehung vermeiden.
- Jede Partei kann die Beziehung beenden. Allerdings haben beide die Verantwortung, das Ende miteinander besprechen – auch das ist Teil des gemeinsamen Lernens
- Die Mentee sollte ihre Rechte und Beschwerdewege kennen.
- Mentorinnen müssen sich an die geltenden Gesetze halten.

Anhang 4

Vereinbarung über Vertraulichkeit

ALLE INFORMATIONEN, DIE DIE MENTEE PERSÖNLICH BETREFFEN, MÜSSEN STRIKT VERTRAULICH BEHANDELT WERDEN

Um Vertraulichkeit und Sicherheit zu gewährleisten, versichert die Mentorin, sich an folgende Absprachen zu halten:

1. Nie irgendwelche Informationen über den persönlichen Hintergrund der Mentee, Informationen über ihren Fall oder ihre politischen Aktivitäten an Dritte zu geben.

2. Keine Informationen über ihre gegenwärtige oder vergangene Lebenssituation ohne die Zustimmung der Mentee an Dritte zu geben. Diese Zustimmung ist unter allen Umständen notwendig..

3. Den Namen der Mentee in keinem beiläufigen Gespräch oder in der Öffentlichkeit, wenn andere mithören können, fallen zu lassen.

4. Sicherzustellen, dass alle persönlichen Daten und Informationen über die Mentee sicher aufbewahrt und unzugänglich für Dritte sind, wenn sie nicht gerade gebraucht werden.

Ich verpflichte mich, die oben genannten Regeln einzuhalten

Unterschrift _____

Name _____

Datum _____

Anhang 5

ERWARTUNGEN

MENTEES MÖCHTEN, DASS MENTORINNEN:

- Verständnisvoll sind
- Zuhören
- Unterstützen
- Kompetent & zuversichtlich [sich auch trauen, zu sagen, wenn sie etwas nicht wissen…]
- Verlässlich sind
- Kenntnisse und Erfahrungen zu Gewalt im Namen der Ehre haben

MENTEES ERWARTUNGEN AN MENTORING TREFFEN , & MENTORING BEZIEHUNG

- Erfahrungen teilen
- Kontakte knüpfen
- Informationen bekommen
- Praktische Unterstützung bei Entwicklung von Selbständigkeit
- Rat zu Ausbildung und Weiterbildung
- Gefühle von Einsamkeit und Verlorenheit überwinden
- Jemanden haben, der vorbehaltlos und immer wieder zuhört!

MENTORINNEN WÜNSCHEN SICH, DASS MENTEES:

- eine positive Einstellung haben
- die Verantwortung für ihr Leben übernehmen
- die Mentorinnen um Unterstützung bitten und ihren Erfahrungen trauen

MENTEE FÄHIGKEITEN

- Gut zuhören, Ratschläge prüfen und ggfs. annehmen
- Konzentrieren und aufmerksam seinConcentrate, pay attention
- Ehrlich und überlegt antworten
- Organisiert und pünktlich sein

MENTEE bemüht sich:

- Ihre Ziele zu bestimmen und zu wissen, welche Vorteile sie sich von der Mentoring-Beziehung verspricht
- Bereit zu sein, Neues zu lernen willing to learn new ideas
- Zeit auf die Entdeckung von Möglichkeiten zu verwenden
- Freundlich zu sein
- Sich anzustrengen
- Auszuwählen, Entscheidungen zu treffen
- Kritisch zu sein[aber auch realistisch]
- Realistische Erwartungen zu haben
- Entschlossen zu sein

MENTOR & MENTEE müssen beide den GEGENSEITIGEN RESPEKT entwickeln und bewahren

Anhang 6

Mentee Reflexionsbogen

Wo stehe ich in meinem Leben gerade?

Wie bin ich bis hierhin gekommen? (Was habe ich schon alles erreicht und bewältigt?)

Was hat bisher gut für mich funktioniert?

Welche Schwierigkeiten/Herausforderungen sehe ich?

Wo möchte ich in 1, 3, 5 Jahren stehen? (eine Zeit aussuchen, die gerade Sinn macht)

Was brauche ich oder muss ich entwickeln, um das zu erreichen?

Was verspreche ich mir von diesem Mentoring-Prozess?

Was möchte ich von meiner Mentorin? Das ist wichtig, am Anfang festzulegen, helfen können dabei die Arbeitsvereinbarung, der Ethische Kodex und der Protokollb ogen der Mentoring Sitzungen

Anhang 7

ERASMUS PLUS PYP MENTORING PROJEKT

MENTEE AKTIONSPLAN

Was muss gemacht werden ?	Arbeite kleinteilige Schritte aus [Eine Serie SMART Zielen]	Kommentare [z.B. Ressourcen, die nötig sind, Probleme etc.)	Bis wann soll dieser Schritt erledigt sein?	Erreicht

Anhang 8

PYP MENTORING PROJEKT

ÜBERSICHT DER MENTORING TREFFEN VON :

Mentee ……..

Mentorin……..

Datum	Zeit [von-bis]	Ort	Mentee Unterschrift	Mentor Unterschrift

Anhang 9

PYP MENTORING PROJEKT

PROTOKOLLE DER MENTORING TREFFEN

DATUM: .....
TREFFEN NR: .....

Treffen von : Mentee	**Mentor**
Ort **Zeit**	
Besprochene Themen	
Vereinbarte nächste Schritte/Handlungen	**[Aktionsplan ausgefüllt?]**
Gedanken zu dem Treffen/Feedback	
Vorbereitungen für das nächste Treffen (Informationen, Ressourcen?)	
Datum nächstes Treffen **Ort** **Zeit**	

Anhang 10

PYP Project Evaluation am Ende des Mentoring Prozesses

Wir bitten die Teilnehmerinnen, uns Feedback zu geben, damit wir unsere Programme verbessern können. Bitte den Bogen so objektiv wie möglich ausfüllen, damit wir besser verstehen, welchen Bedarf unsere Klientinnen haben.

Bitte einkreisen oder ankreuzen

1. Was haben Sie von diesem Programm erwartet?

2. Wie würden Sie insgesamt die Programminhalte bewerten?

Sehr gut Gut Mäßig Schlecht

3. Wie würden Sie die Organisation und den Ort bewerten?

Sehr gut Gut Mäßig Schlecht

4. Bitte machen Sie Verbesserungsvorschläge

5. Würden Sie anderen jungen Frauen das Programm empfehlen?

Ja □ Nein □

6.. Welche Pläne haben Sie nach Ende des Programms?

Danke für Ihre Mithilfe!

IKWRO
IRANIAN AND KURDISH
WOMEN'S RIGHTS ORGANISATION
RWA
REFUGEE WOMEN'S ASSOCIATION
Creating Opportunities Together
Orient Express
KAMER
VAKFI
papatya