



Kulturelles Mentoring-Curriculum

NEST-PROJEKT

KA3: 612187-EPP-1-2019-1-EL-EPPKA3-IPI-SOC-IN

AP3. Entwicklung innovativer und maßgeschneiderter
Bildungslösungen zur Unterstützung der Inklusion von
Migrant*innen und Geflüchteten in die
Kulturaufnahmegesellschaften: Der "Learn and Blend"-Ansatz

Dezember 2021





Inhalt

1. Allgemeines Ziel des Kulturellen Mentoring-Curriculums ³	4
4	4
.....	42. Zielgruppen ³
.....	4
3. Lernergebnisse ³	4
4	4
4. Workshop-Dauer und Trainingsmethodik ⁴	5
5	5
5. Notwendige Ausstattung und	5
5 Materialien ⁴	5
6. Aufschlüsselung des	6
6 Programms ⁵	6
87. Methodische	Instrumente ⁷
.....	8
.....	8
8. Aktivitäten ⁹	10
10	10
.....	199. Anhänge ¹⁶
.....	19
Anhang	19
.....	191.116
.....	19
.....	19
.....	19 Multikulturalismus¹⁶
.....	19
.....	19 Interkulturalität¹⁶
.....	19
Dieser Standpunkt liefert kein Werturteil, es ist eine einfache Aufzeichnung der äußerst komplexen Zusammensetzung des globalen Dorfes nach einem relativistischen Ansatz. 19Nr. 16	
.....	19
Anhang	20
.....	201.217
.....	20
.....	20
Anhang	211.318
.....	21
Anhang	22
222.1	





22Vorschläge, wie die entsprechende PP-Präsentation am besten dargestellt werden kann.
 22 Nr. 19
 22

Anhang 23
 232.2 Kulturselbstbewertungstechnik20
 23
 23

Anhang 24
 242.3 Entwicklung der Ergebniskette21
 24
 24

Anhang 25
 252.4 Persönlicher Erfahrungsaustausch & Storytelling-Technik22
 25
 25

Anhang 28
 282.5 Offene
 28 Fragen23
 28

Anhang 29
 292.6 Praktisches Lernen und die Rollenspieltechnik24
 29
 29

Anhang 30
 303.125
 30
 30

Anhang 30
 303.225
 30
 30

Anhang 31
 313.326
 31
 31



1. Allgemeines Ziel des Cultural Mentoring Curriculum

Das allgemeine Ziel dieses Lehrplans ist es, das kulturelle Lernen durch eine Face-2-Face-Trainingseinheit zu unterstützen, in der die Kompetenz der Teilnehmenden aufgebaut wird, und zwar so, dass der Wunsch entsteht selbst Mentor*in zu werden oder effektivere Mentoring-Dienste anzubieten.

Insbesondere richtet sich das Curriculum an praktizierende Mentor*innen, um ihre Soft Skills, Techniken und Einstellungen bei der Bereitstellung von kulturellen Trainingskursen wie dem NEST-Projekt zu entwickeln. In besonderer Weise geht es um die Grundhaltung.

Durch ihre Teilnahme am Workshop haben Mentor*innen und zukünftige Mentor*innen die Möglichkeit, das NEST-Projekt und den "Learn & Blend"-Ansatz kennenzulernen, sich mit Konzepten wie "multikulturelle Kommunikation" und Verständnis, "Integration" usw. vertraut zu machen und neue Fähigkeiten und Kompetenzen für den trans- und interkulturellen Dialog und für professionelles Mentoring zu erwerben.

2. Zielgruppen

Coaches mit interkultureller, transkultureller Feldkompetenz (Plurikulturalität) und Beratungskompetenz.

Migranten/Geflüchtete werden zu Mentoren ausgebildet. In dieser Hinsicht werden sie auch als Multiplikatoren fungieren, die die Ergebnisse und die Projekterfahrung auf ihre Einstellungen übertragen können. Gleichzeitig werden sie ihren wertvollen Input liefern, um die Projektergebnisse relevanter für die Bedürfnisse der direkten Zielgruppe zu machen.

Idealerweise arbeiten ein einheimischer Coach und ein Migrant/Geflüchteter zusammen.

3. Lernergebnisse

Nach Abschluss des Workshops sind die Teilnehmenden in der Lage:

In Bezug auf das Wissen:

- *Sie unterscheiden zwischen den Konzepten zu Interkulturalität, Multikulturalismus, Akkulturation, Integration und Inklusion und haben ein grundlegendes Verständnis und eine Meinung dazu geschmiedet.*
- *Sie haben Grundkenntnisse erworben, wie eine effektive interkulturelle Kommunikation sichergestellt werden kann*
- *Sie verstehen das Konzept des Mentorings sowie seine Variationen (Coaching, Peer Mentoring, kulturelles Mentoring)*
- *Sie identifizieren und reflektieren, welche Fähigkeiten eine Mentor*in entwickeln muss*
- *Sie kennen eine Reihe effektiver Mentoring-Techniken, die zur Unterstützung einer Mentoring-Beziehung verwendet werden*

In Bezug auf die Fähigkeiten:





- *Sie urteilen, was zu vermeiden ist und was zu tun ist, um eine effektive interkulturelle Kommunikation zu fördern*
- *Sie beschreiben verständlich den Mentoring-Kontext und -Prozess*
- *Sie sind in der Lage, ein grundlegendes kulturelles Selbsteinschätzungsschema zu entwickeln, das sowohl im Mentoring als auch zur Unterstützung der eigenen persönlichen Entwicklung eingesetzt werden kann (transkulturelles Vermögen)*
- *Sie sind in der Lage, ein grundlegendes Ergebniskettenschema zu entwickeln, das auf einer SWOT-Analyse basiert und sowohl im Mentoring als auch bei der Planung und Erreichung ihrer persönlichen Ziele eingesetzt werden kann*
- *Sie sind in der Lage, eine Reihe von zwischenmenschlichen Kommunikationstechniken zu nutzen, um die Qualität des Mentorings zu verbessern (Storytelling, offene Fragen, Vier-Ohrenmodell, verstehendes Hören)*

In Bezug auf die Kompetenzen:

- *Sie haben eine emphatische Grundhaltung*
- *Sie sind für die Bedeutung inter- und transkultureller Kommunikation sensibilisiert*
- *Sie erwerben grundlegende Werkzeuge, um selbst Mentoren zu werden*
- *Sie sind in der Lage, auch nach dem Ende des Programms in den Mentoring-Prozess einbezogen zu bleiben*
- *Sie sind kompetent im Alltag (Lebenskompetenzen /Life skills)*

4. Workshop-Dauer und Trainingsmethodik

Der Workshop dauert fünf Stunden und wird von Angesicht zu Angesicht durchgeführt.

5. Notwendige Ausrüstung und Materialien

Laptop, Projektor, PowerPoint-Präsentation, Pen-Paper



6. Programmaufschlüsselung

Kulturelles Mentoring-Curriculum	
1. Über das NEST Project	1 Stunde
Einführung in das NEST-Projekt und „Eisbrecher“	30 Minuten
Der "Learn & Blend"-Ansatz	30 Minuten
2. MULTIKULTURELLE / INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION	1 Stunde
Einführung in die Konzepte von INTERKULTURALISMUS und MULTIKULTURALISMUS und Transkulturalismus	25'
Was ist AKKULTURATION - Beispiele, Geschichte und Entwicklung des Konzepts, bis hin zu heutigen Konzepten von INTEGRATION und INKLUSION.	20'
Interkulturelle Kommunikation Do's und Don'ts	15'
3. WICHTIGE MENTORING-TECHNIKEN	2 Stunden
Einführung in Mentoring und Mentoring-Techniken	15'
Kulturelle Selbsteinschätzung	20'
Entwicklung der Ergebniskette	20'
Persönliche Erfahrungen teilen & Storytelling	15'
Offene Fragen	10'



Praktische Lern- und Rollenspieltechniken	10 '
Erste Mentoring-Sitzung: Rollenspielübung	30 '
4. WICHTIGE MENTORING-FÄHIGKEITEN	1 Stunde
Empathie als erstes Mittel zur Begegnung mit dem anderen; Lernen, die Beziehung zu betreten und zu verlassen, ohne sich selbst zu verletzen.	20 '
Darstellung von Beispielfällen, in denen der Mentor eine besonders komplexe Rolle in der Mentor-Mentee-Beziehungsdynamik spielt.	20 '
Transversale Fähigkeiten und Kompetenzen, die notwendig sind, um ein effektiver Mentor zu werden - Reflektionsfähigkeit	20 '



7. Methodische Werkzeuge

EINFÜHRUNG: ÜBER DAS NEST-PROJEKT		1 Stunde
Methodische Werkzeuge	Trainingstechnik	Dauer
Einführung in das NEST-Projekt	<i>PPT-Wiedergabe</i>	15 Minuten
Eisbrecher	<i>Gruppenübung</i>	15 Minuten
Der "Learn & Blend"-Ansatz	<i>ppt Vortrag</i>	30 Minuten
EINHEIT 1: MULTIKULTURELLE / INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION		1 Std.
Methodische Werkzeuge	Trainingstechnik	Dauer
Einführung in die Konzepte von und INTERKULTURALISMUS MULTIKULTURALISMUS	<i>ppt Vortrag, Q&A</i>	45 Minuten
Was ist AKKULTURATION - Beispiele, Geschichte und Entwicklung des Konzepts, bis hin zum heutigen Konzept von INTEGRATION und INKLUSION.	<i>ppt Vortrag, Gruppendiskussion</i>	45 Minuten
Interkulturelle Kommunikation Do's und Don'ts	<i>Vortrag, Gruppendiskussion</i>	30 Minuten
EINHEIT 2: WICHTIGE MENTORING-TECHNIKEN		2 Std.
Methodische Werkzeuge	Trainingstechnik	Dauer
<i>2.1 Einführung in Mentoring und Mentoring-Techniken</i>	<i>ppt Vortrag, Q&A</i>	15 Minuten
<i>2.2 Kulturelle Selbsteinschätzung</i>	<i>ppt Vortrag, Q&A</i>	20 Minuten
<i>2.3 Entwicklung der Ergebniskette</i>	<i>ppt Vorlesung, Gruppenübung</i>	20 Minuten
<i>2.4 Persönliche Erfahrungen teilen & Storytelling</i>	<i>PPT-Wiedergabe</i>	15 Minuten
<i>2.5 Offene Fragen</i>	<i>ppt Vortrag, Q&A</i>	10 Minuten
<i>2.6 Praktische Lern- und Rollenspielformen</i>	<i>PPT-Wiedergabe</i>	10 Minuten
<i>2.7 Erste Mentoring-Session: Rollenspielübung</i>	<i>Rollenspiel-Übung</i>	30 Minuten
EINHEIT 3: WICHTIGE MENTORING-KOMPETENZEN		1 Std.
Methodische Werkzeuge	Trainingstechnik	Dauer
<i>Empathie als erstes Mittel zur Begegnung mit dem anderen; Lernen, die Beziehung zu betreten und zu verlassen, ohne sich selbst zu verletzen.</i>	<i>Vortrag, Gruppendiskussion</i>	45 Minuten



<i>Darstellung von Beispielfällen, in denen der Mentor eine besonders komplexe Rolle in der Mentor-Mentee-Beziehungsdynamik spielt.</i>	Vortrag, Gruppendiskussion	45 Minuten
<i>Transversale Fähigkeiten und Kompetenzen, die notwendig sind, um ein effektiver Mentor zu werden</i>	Lesen	45 Minuten



8. Aktivitäten

EINFÜHRUNG: ÜBER DAS NEST-PROJEKT			30 Minuten
Aktivität	Ziel der Aktivität	Anweisungen	Dauer
Einführung in das NEST-Projekt und den "Learn & Blend"-Ansatz	Die Aktivität zielt darauf ab, die Mentoren in die Ziele und den Kontext des NEST-Projekts einzuführen	Die Aktivität wird durch eine PPT-Präsentation mit den wichtigsten Informationen für das NEST-Projekt umgesetzt (Siehe Anhang 1)	15 Minuten
Eisbrecherisch "Finde 10 Dinge, die du mit den anderen Teammitgliedern in deiner Gruppe gemeinsam hast"	Die Aktivität zielt darauf ab, den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, sich besser kennenzulernen und sich in den Gruppen wohler zu fühlen.	<p>Teilen Sie die Teilnehmer in Gruppen von vier oder fünf Personen ein, indem Sie sie abzählen lassen.</p> <p>Sagen Sie den neu gebildeten Gruppen, dass es ihre Aufgabe ist, zehn Dinge zu finden, die sie mit jeder anderen Person in der Gruppe gemeinsam haben, die nichts mit Arbeit, Körperteilen und Kleidung zu tun haben.</p> <p>Sagen Sie der Gruppe, dass sie die zehn Dinge finden soll, die sie gemeinsam haben. Eine Person sollte sich Notizen machen und bereit sein, ihre Liste nach Abschluss der Aufgabe dem ganzen Raum vorzulesen.</p> <p>Bitten Sie einen Freiwilligen, zuerst seine Liste auf dem Zimmer vorzulesen. Bitten Sie dann jede Gruppe, ihre gesamte Liste mit dem Raum zu teilen.</p> <p>Ermöglichen Sie einen freien Fluss von Gesprächen, Lachen und Teilen.</p>	15 Minuten
Der "Learn & Blend"-Ansatz	Ziel dieser Aktivität ist es, die Teilnehmer mit dem "Learn & Blend"-Ansatz vertraut zu machen. Nachdem der Ansatz	Die Aktivität wird durch eine PPT-Präsentation mit den wichtigsten Informationen für den	30 Minuten

	beschrieben wurde, wird der Kurs "Learn & Blend" vorgestellt.	Kurs "Learn & Blend" umgesetzt (Siehe Anhang 2)	
EINHEIT 1: MULTIKULTURELLE / INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION			1 Std.
Aktivität	Ziel der Aktivität	Anweisungen	Dauer
1.1 <i>Einführung in die Konzepte des INTERKULTURALISMUS und MULTIKULTURALISMUS</i>	Diese Aktivität wird den Mentees helfen zu begreifen, wie die Präsenz in einer multikulturellen Welt die eigene Identität beeinflussen kann und dass es verschiedene Arten des Lebens und der Konzeption anderer gibt, aber auch die Möglichkeit der interkulturellen Wertschätzung und des gegenseitigen Verständnisses.	Der Trainer soll die Unterschiede zwischen den beiden Konzepten erklären und den Mentees Situationen aufzeigen, in denen sie eine multikulturelle Präsenz wahrnehmen können. (Siehe Anhang 1.1) Darüber hinaus soll er / sie die Teilnehmer in das Nachdenken über diese beiden Konzepte einführen und erklären, wie die Bewegungen weg von einer einfach beschreibenden Sichtweise (Multikulturalismus) und hin zu einer, die Interaktion und gegenseitiges Verständnis schätzt (Interkulturalismus), menschliche Gesellschaften stärken und das Ideal der Inklusivität und der Einheit in der Vielfalt fördern können.	25 Minuten
1.2 <i>Was ist AKKULTURATION - Beispiele, Geschichte und Entwicklung des Konzepts bis hin zum heutigen Konzept der INTEGRATION und INKLUSION.</i>	Ziel der Aktivität ist es, den Mentees das Gefühl zu geben, dass diejenigen, die sie empfangen, ebenso wie sie eine andere Welt kennenlernen, durch die Begegnung mit verschiedenen Kulturen und Ideen in gewisser Weise in einen Zustand der "Krise" versetzt werden müssen. Damit werden sie näher dran sein, die Ängste und Sorgen der aufnehmenden Gesellschaft zu erfassen und den ersten entscheidenden Schritt	In einem Kontext des offenen und kontinuierlichen Dialogs soll der Trainer die Begriffe Akkulturation, Integration und Inklusion erklären und sich dabei auf die historische Transformation von Begriffen konzentrieren, die von der ersten (Akkulturation) begann und heute bis zur letzten von ihnen angekommen ist (Inklusion). (Siehe Anhang 1.2)	20 Minuten

	zum gegenseitigen Verständnis zu machen, auch wenn die Aufnahmegesellschaft zögerlich bleibt.	Am Ende der Aktivität werden die Teilnehmer eingeladen, Beispiele aus ihrem eigenen Leben oder aus Geschichten, die sie gehört haben, in Bezug auf reale Akkulturationserfahrungen zu geben und zu diskutieren, welche Integrationshindernisse durch Schwierigkeiten bei der effektiven Kommunikation mit der Aufnahmegesellschaft entstehen. Der Trainer muss immer im Hinterkopf behalten, dass diese Themen sehr komplex sind und sollte sich bemühen, wann immer möglich klare Erklärungen und Beispiele aus der Praxis zu geben.	
1.3 Interkulturelle Kommunikation Do's und Don'ts	Ausgehend von theoretischen Diskussionen endet die Einheit mit einer einfachen Präsentation der Do's und Don'ts der interkulturellen Kommunikation, mit dem Ziel, den Teilnehmern bei ihren täglichen Interaktionen zu helfen und ihnen praktisches Material zur Verfügung zu stellen, über das sie nachdenken und das sie später mit ihren eigenen Mentees teilen können.	Der Trainer hat den Teilnehmern die entsprechende Tabelle (siehe Anhang 1.3) vorzulegen. Danach folgt eine Diskussion über ihre wahrgenommenen Schwierigkeiten bei der interkulturellen Kommunikation und darüber, ob sie bereits einige effektive oder ineffektive interkulturelle Kommunikationstechniken anwenden.	15 Minuten

EINHEIT 2: WICHTIGE MENTORING-TECHNIKEN			2 Std.
Aktivität	Ziel der Aktivität	Anweisungen	Dauer
2.1 Einführung in Mentoring und Mentoring-Techniken	Die Aktivität veranschaulicht grundlegende Mentoring-Prinzipien und führt die Teilnehmer in das Thema der Einheit ein, nämlich das Konzept der Mentoring-Techniken.	Der Trainer soll die Teilnehmer in das Konzept des kulturellen Mentorings einführen und die Grundprinzipien einer Mentoring-Sitzung veranschaulichen. Darüber hinaus wird er / sie das Thema	15 Minuten

	<p>Nach Abschluss des Mentoring-Prozesses haben die Teilnehmer ein Verständnis für die allgemeine Struktur des Mentoring-Prozesses entwickelt, was ihnen helfen wird, ihre eigene Mentoring-Erfahrung zu starten.</p>	<p>Mentoring-Techniken ansprechen, d.h. bewährte und bewährte Methoden, um Mentoring zu erleichtern und seine Wirksamkeit sicherzustellen.</p> <p>Die oben genannten Maßnahmen sind so weit wie möglich interaktiv durchzuführen, und zu diesem Zweck können die Ausbilder die in Anhang 2.1 enthaltenen Vorschläge zur bestmöglichen Verwendung der entsprechenden PP-Präsentation konsultieren.</p> <p>Am Ende der Aktivität wird der Trainer den Teilnehmern kurz den restlichen Inhalt der Einheit skizzieren, dh die unten dargestellten Techniken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kulturelle Selbsteinschätzung - Entwicklung der Ergebniskette - Erfahrungsaustausch und Storytelling - Offene Fragen - Praktisches Lernen und Rollenspiele 	
<p>2.2 <i>Kulturelle Selbsteinschätzung</i></p>	<p>Die Aktivität stellt ein Werkzeug dar, das es den Mentees ermöglichen kann, ihr eigenes Selbstverständnis in Bezug auf Kultur, aber auch über ihr Verständnis und ihre Wertschätzung der Gastkultur explizit zu formulieren und zu reflektieren.</p> <p>Auf diese Weise hilft die Aktivität den Mentoren, dieses schwierige Thema ihren zukünftigen Mentees als ersten Schritt in Richtung</p>	<p>Insbesondere im Bereich Cultural Mentoring kann die Cultural Self-Assessment Technique als wertvolle Ressource dienen, um eine sinnvolle Beziehung zwischen Mentor und Mentee zu initiieren.</p> <p>Der Trainer soll diese Technik den Teilnehmern veranschaulichen, wobei der Schwerpunkt auf einem SWOT-Analyseansatz liegt und mit Hilfe der entsprechenden PP-</p>	<p>20 Minuten</p>

	Integration und kulturelle Kompetenz vorzustellen.	Präsentation zur Verfügung steht. (Siehe Anhang 2.2)	
2.3 <i>Entwicklung der Ergebniskette</i>	<p>Diese Aktivität geht auf einen grundlegenden Aspekt des Mentorings ein: die Zielsetzung.</p> <p>Es präsentiert den Teilnehmern die "Result Chain Development Technique", die ihnen als Beispiel dient, um den Prozess der Zielsetzung und Planung zu visualisieren.</p> <p>Diese logische Methodik wird die Teilnehmer bei der strategischen Entwicklung von Zielen und zielgerichteten Handlungsoptionen unterstützen, wenn sie schließlich ihre eigenen Mentorenbeziehungen aufbauen.</p>	<p>Der Trainer wird zunächst ein grundlegendes Ergebniskettenschema über eine Tafel oder andere digitale Mittel vorstellen. (See Anhang 2.3)</p> <p>Von Anfang an muss der Trainer klarstellen, dass jedes Mentoring-Zielsetzungsprogramm ein personenzentriertes ist, d.h. es basiert auf den Bedürfnissen und Bestrebungen jedes Mentees, und daher sollte es niemals zwei identische Ergebnisketten geben.</p> <p>Er / sie wird dann die verschiedenen Schritte bei der Entwicklung eines solchen Schemas erklären, wiederum mit einem Schwerpunkt auf einem SWOT-Ansatz.</p> <p>Am Ende der Aktivität gibt der Trainer den Teilnehmern etwas Zeit, um alle Fragen zu stellen, die sie haben könnten, und wird sie kurz beantworten.</p> <p>Wenn es die Zeit erlaubt, werden die Teilnehmer aufgefordert, ihre eigene einfache Ergebniskette zu entwickeln, indem sie ein konkretes Ziel setzen und sich die notwendigen Schritte zu seiner Erreichung vorstellen.</p>	20 Minuten
2.4 <i>Erfahrungsaustausch und Storytelling</i>	Diese Aktivität unterstreicht, wie wichtig es ist, persönliche Erfahrungen innerhalb	Ein großer Teil davon, ein Mentor zu sein, besteht darin, als Vorbild für den Mentee zu	15 Minuten

	<p>einer Mentoring-Beziehung zu teilen. Gleichzeitig veranschaulicht es einige der Gefahren einer übermäßigen Anwendung dieser Technik und bietet eine Alternative, nämlich die "Storytelling" -Technik.</p> <p>Bei der Präsentation beider Techniken vermittelt die Aktivität den Teilnehmern Wissen darüber, was das vielleicht wichtigste Werkzeug eines Mentors ist, sowie einige grundlegende Richtlinien für seine Verwendung.</p>	<p>fungieren. Um dies zu erreichen, ist es jedoch entscheidend, dass sich der Mentee mit dem Mentor identifiziert, als jemand, der ähnliche Probleme wie sein eigener erfolgreich durchgemacht hat.</p> <p>Das Teilen persönlicher Erfahrungen ist eine Technik, die diesen Prozess erleichtert und im Allgemeinen Vertrauen zwischen Mentor und Mentee schafft.</p> <p>In dieser Aktivität soll der Trainer die oben genannten Punkte veranschaulichen und einige Richtlinien für die korrekte Anwendung der relevanten Techniken bereitstellen. (Siehe Anhang 2,4)</p>	
<p>2.5 Offene Fragen</p>	<p>Diese Aktivität bietet eine Möglichkeit, ein schwieriges Thema zu initiieren oder in ein schwieriges Thema einzutauchen, nämlich die Open-Ended Questions Technique. Es ergänzt andere Kommunikationsfähigkeiten, die Mentoren haben sollten, um eine konstruktive Mentoring-Beziehung zu gewährleisten.</p>	<p>Der Trainer soll die Open-Ended Questions Technique vorstellen und die Struktur solcher Fragen sowie deren Vorteile und Gründe für die Verwendung erläutern. (Siehe Anhang 2.5)</p> <p>Danach sollte er / sie die Auszubildenden einladen, ihre eigenen offenen Fragen zu entwickeln und mit der Gruppe zu teilen.</p>	<p>10 Minuten</p>
<p>2.6 Praktische Lern- und Rollenspieltechniken</p>	<p>Die zuletzt vorgestellten Techniken sind eher praxisorientiert und können die anderen Mentoring-Aktivitäten ergänzen. Durch praktisches Lernen und Rollenspiele kann der Mentee zeitnah praktische Kompetenzen erlernen, die ihm im Alltag helfen. Darüber hinaus können die Techniken als Instrument</p>	<p>In dieser Aktivität veranschaulicht der Trainer das praktische Lernen und die Rollenspieltechniken. (Siehe Anhang 2. 6)</p> <p>Er / sie erklärt den Teilnehmern, dass die Begründung für praktisches Lernen und Rollenspiele darin besteht, dass Learning by Doing effektiver ist als</p>	<p>10 Minuten</p>

	<p>für den Mentee dienen, um kulturelles Wissen besser zu verinnerlichen.</p>	<p>nur ein theoretisches Unterfangen.</p> <p>Er betont jedoch, dass der Mentee bedenken muss, dass nicht alle Fächer auf diese Weise unterrichtet werden können und dass kulturelles Wissen weit mehr ist als nur alltägliche praktische Kompetenzen.</p> <p>Gleichzeitig ist Vorsicht geboten, da Mentoring, wie bereits erwähnt, Probleme für den Mentee nicht direkt lösen soll, sondern ihn indirekt befähigen muss, selbst zu wachsen.</p>	
<p>2.7 Erste Mentoring-Session: <i>Rollenspiele</i></p>	<p>Die letzte Aktivität wird den Teilnehmern helfen, grundlegende Punkte, die während der gesamten Einheit gemacht wurden, auf interaktive Weise besser zu verinnerlichen.</p> <p>Insbesondere werden die Grundprinzipien, auf denen Mentoring aufbauen sollte, sowie die ersten Schritte, die eine Mentoring-Beziehung unternehmen muss, überarbeitet.</p> <p>Darüber hinaus wird die Rollenspieltechnik konkreter dargestellt, indem die Teilnehmer aufgefordert werden, direkt daran teilzunehmen.</p>	<p><i>Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Einheit mit einem interaktiven Rollenspiel endet, in dem die Teilnehmer eingeladen werden, sich während ihres ersten Treffens als Mentor und Mentee auszugeben.</i></p> <p><i>Der Trainer muss die Aufmerksamkeit der Mentees auf folgende Punkte richten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Präsentation der Grundlagen des Mentorings für den (fiktiven) Mentee - Festlegen eines Zeitrahmens für die Mentoring-Sitzungen: <i>insgesamt und wiederkehrend, z. B. "Die Beziehung dauert 1 Jahr, sofern später nicht anders angegeben, wir sehen uns einmal pro Woche an TAG / UHRZEIT)</i> - Initiale Goals setzen/diskutieren: <i>Der (fiktive) Mentor sollte den (fiktiven) Mentee dazu anleiten, seine eigenen Ziele zu denken und in Worte zu fassen – wenn</i> 	<p>30 Minuten</p>

		er sie nicht selbst aussprechen kann .	
EINHEIT 3: WICHTIGE MENTORING-KOMPETENZEN			1 Std.
Aktivität	Ziel der Aktivität	Anweisungen	Dauer
3.1 Empathie als erstes Mittel zur Begegnung mit dem anderen; Lernen, die Beziehung zu betreten und zu verlassen, ohne sich selbst zu verletzen.	Das Element der Empathie wird als Schlüsselbegriff aufgegriffen, um mit dem anderen in Kontakt zu treten und eine Brücke der Kommunikation zu bauen.	Der Trainer erklärt den Teilnehmern, was Empathie ist, und unterscheidet zwischen positiver und negativer Empathie. (Siehe Anhang 3.1) Er / sie wird auch sicherstellen, dass am Ende der Aktivität genügend Zeit für die Teilnehmer bleibt, um einige Gedanken und Gefühle über Empathie und insbesondere Empathie für kulturell vielfältige oder anderweitig von ihnen andere Individuen auszutauschen.	20 Minuten
3.2 Darstellung von beispielhaften Fällen, in denen der Mentor eine besonders komplexe Rolle in der Mentor-Mentee-Beziehungsdynamik spielt.	<i>Durch die Bereitstellung von zwei spezifischen Beispielen zielt diese Aktivität darauf ab, die Teilnehmer auf Fälle vorzubereiten, in denen der Mentor eine besonders komplexe Rolle in der Mentoring-Beziehungsdynamik spielt, und sie darüber zu informieren, wie sie in solchen Fällen am besten handeln können, wobei sowohl der Nutzen des Mentees als auch sein eigenes Wohlbefinden berücksichtigt werden.</i>	Nachdem der Trainer jeden der beiden Fälle vorgestellt hat, die irgendwann innerhalb der Mentoring-Beziehung auftreten können, bittet er die Teilnehmer, sich vorzustellen, wie sie sich in einer ähnlichen Situation verhalten würden. Danach erklärt er ihnen die richtige Vorgehensweise sowie die Gründe, warum sie korrekt ist, und lädt sie ein, ihre Meinungen zu teilen und weiter über die Angelegenheit zu diskutieren. Gruppendiskussion zum Thema (Siehe Anhang 3.2)	20 Minuten
3.3 <i>Transversale Fähigkeiten und Kompetenzen, die notwendig sind, um ein</i>	Diese letzte Aktivität konzentriert sich auf eine Reihe von transversalen Fähigkeiten, die	Der Trainer soll den Teilnehmern das Konzept der "transversalen	20 Minuten

<p>effektiver Mentor zu werden</p>	<p>erforderlich sind, um ein effektiver Mentor zu werden, und fordert die Teilnehmer auf, zu versuchen, sie in allen Bereichen ihres Lebens weiter zu kultivieren.</p>	<p>Fähigkeiten" vorstellen, die für den Aufbau effektiver Mentoring-Beziehungen unerlässlich sind. (Siehe Anhang 3.3) Zum Abschluss der Einheit sollte der Trainer deutlich machen, dass der Aufbau einer Mentoring-Beziehung nicht nur für die persönliche Entwicklung des Mentees, sondern auch für die des Mentors von Vorteil sein kann und ihm helfen kann, neue zwischenmenschliche und interkulturelle Kompetenzen zu erwerben und / oder diejenigen zu festigen, die er bereits hat.</p>	
------------------------------------	--	---	--

9. Anhänge

Anhang 1.1

<i>Multikulturalismus</i>	<i>Interkulturalität</i>
<p>Der Multiculturalism ist nichts anderes als die objektive Transkription einer faktischen Realität, des Zusammenlebens verschiedener Völker, ethnischer Gruppen, Sprachen und Werte auf demselben Territorium.</p> <p>Dieser Standpunkt liefert kein Werturteil, es ist eine einfache Aufzeichnung der äußerst komplexen Zusammensetzung des globalen Dorfes nach einem relativistischen Ansatz.</p> <p>Gleichzeitig bietet die Multikulturalität die Möglichkeit, sich selbst zu begegnen, durch die Begegnung mit dem anderen in seiner Fluidität und durch Offenheit und "Akzeptanz" von Handlungs- und Denkweisen, die sich erheblich von unseren eigenen unterscheiden können.</p> <p>Aus diesem Grund wurde ein neuer Schwerpunkt nicht nur auf die Beschreibung des reichen Mosaiks koexistierender Kulturen in modernen Gesellschaften gelegt, sondern auf die Möglichkeiten, die die Interaktion zwischen den Kulturen in Bezug auf die Selbstfindung, aber auch den gegenseitigen Respekt und die Bereicherung der eigenen Identität bietet.</p>	<p>Im Gegensatz zur Idee des Multikulturalismus betont der Interkulturalismus die Interaktion zwischen den Kulturen.</p> <p>In unserem täglichen Leben begegnet Vielfalt in den meisten Umgebungen ständig, z. B. bei der Arbeit mit Kollegen aus anderen Ländern, in Häusern, in denen Menschen aus verschiedenen Nationen leben, in der Unterhaltung und vielem mehr.</p> <p>Der Interkulturalismus betont, dass kulturell unterschiedliche Menschen, anstatt die multikulturelle Tatsache moderner Gesellschaften nur passiv zu akzeptieren, danach streben sollten, miteinander zu interagieren, den Dialog zu fördern und auf den Weg zur Selbstfindung, zum gegenseitigen Verständnis und zur Einheit in der Vielfalt sowie zur Stärke zu gehen.</p>

Anhang 1.2

Akkulturation, Integration und Inklusion.

Der Begriff "Akkulturation" leitet sich etymologisch von der lateinischen Präposition ad ab, die eine einseitige Ad-quem-Bewegung suggeriert. Es sei daran erinnert, dass die Anthropologen, die diesen Begriff geprägt haben, immer unmissverständlich betont haben, dass Akkulturation ein wechselseitiger Prozess ist (Herskovits), auch wenn dieser Austausch sehr oft ungleich ist. Die "Spenderkultur" wird auch durch das modifiziert, was sie von der Kultur erhält, der sie gibt.

Diese Unterscheidung, obwohl nützlich, verschwimmt zunehmend in der heutigen Gesellschaft, in der sich die beiden Prozesse aufgrund des planetarischen Informations- und Kommunikationssystems der Medien immer häufiger überschneiden und in der die territorialen Grenzen einzelner Kulturen zunehmend inaktiv werden. Jeder Einzelne oder jede Gruppe hat Schwierigkeiten, den endogenen oder exogenen Charakter seines Kulturwandels (Wert und Verhaltensgehalt) wahrzunehmen. Es ist daher wichtig, zu Begriffen wie Integration, aber vor allem gegenseitiger Inklusion zwischen Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zu gelangen.

Um diese beiden Begriffe zu beleuchten:

- **Integration** ist ein wechselseitiger Prozess, bei dem sich sowohl der Migrant als auch die Anwohner aneinander anpassen. Dieser Prozess wird in einem sicheren und diskriminierungsfreien Umfeld gefördert, das eine interkulturelle Interaktion ermöglicht.
- **Inklusion** ist die Praxis oder Politik, Menschen, die sonst ausgeschlossen oder marginalisiert werden könnten, einen gleichberechtigten Zugang zu Chancen und Ressourcen zu ermöglichen. Inklusion ist sowohl das Ergebnis eines erfolgreichen Integrationsprozesses als auch ein wichtiger Faktor, der die Raten des Integrationserfolgs beeinflusst. Eine integrative Gesellschaft stellt sicher, dass Migranten oder andere benachteiligte Bevölkerungsgruppen zu einem integralen Bestandteil der Gesellschaft werden und in der Lage sind, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und ein befriedigendes Leben zu führen.

Bei der Begegnung und Konfrontation zwischen Individuen und verschiedenen sozialen und kulturellen Gruppen müssen nicht nur Andersartigkeit und Differenz berücksichtigt werden, sondern auch die Ungleichheit oder Gleichheit der Beziehungen zwischen den Gruppen, die sich treffen, die oft (und nicht die intrinsischen Eigenschaften der interagierenden Kulturen) über den Inhalt und die Methoden des Stattfindenden Austauschs entscheiden. sowie die daraus resultierenden neuen kulturellen Konfigurationen.

Anhang 1.3

Interkulturelle Kommunikation Do's und Don'ts

Von	Verbote
<ul style="list-style-type: none"> • Seien Sie offen für Vielfalt und erwarten Sie, Unterschiede zu begegnen • Sei dir deines eigenen Verhaltens und Kommunikationsstils bewusst – unterscheidet es sich von dem, was kulturell von der anderen Person erwartet wird? • Zeigen Sie ein aufrichtiges Interesse an anderen Menschen und ihren Standpunkten, Aufrichtigkeit sollte die Wahrscheinlichkeit von Missverständnissen oder deren Auswirkungen verringern • Konfrontieren Sie Ihre eigenen Stereotypen • Seien Sie sich Ihrer Körpersprache und nonverbalen Kommunikation bewusst und kennen Sie die bevorzugten nonverbalen Hinweise, die Mitglieder anderer Kulturen verwenden • Versuchen Sie, Ihren Kommunikationsstil an den Kontext anzupassen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gehen Sie davon aus, dass sich jeder aufgrund seines Herkunftslandes stereotyp verhält • Haben Sie Angst vor Missverständnissen oder gar Konflikten. Sie sind normal und Sie sollten stattdessen versuchen, effektive Konfliktmanagementfähigkeiten zu erwerben, z. B. Ihre Ansichten höflich zu erklären und die Ansichten anderer zu respektieren. • Seien Sie defensiv und gehen Sie davon aus, dass der andere von Anfang an schlechte Absichten hat • Nehmen Sie Verständnis als selbstverständlich hin. In interkulturellen Kontexten ist es notwendig, alles zu klären, bis man sich an die Handlungs- und Denkmuster des anderen gewöhnt hat.

Anhang 2.1

Vorschläge, wie die entsprechende PP-Präsentation am besten dargestellt werden kann.

Um die Aufmerksamkeit der Teilnehmer auf sich zu ziehen und die aktive Teilnahme von Anfang an zu fördern, initiiert der Trainer diese Einheit und stellt die Frage:

"Was ist Ihrer Meinung nach der Unterschied zwischen Mentoring und Coaching?"

Basierend auf den folgenden Antworten oder deren Fehlen beantwortet der Trainer diese Frage so interaktiv wie möglich.

Danach erklärt er / sie weiter, dass Mentoring zwar vertrauensbasierte Beziehungen beinhaltet, die langfristig und weniger formell sind, aber dennoch einigen allgemeinen Prinzipien folgen muss, um effektiv zu sein.

Unabhängig von den spezifischen Techniken, die jedes Mal angewendet werden, sollte sich das Mentoring an Folgendes halten:

– **Vertraulichkeit:**

Der Mentor verpflichtet sich, keine persönlichen Informationen oder andere Anliegen des Mentees an Dritte weiterzugeben.

– **Zielsetzung:**

Die Beziehung ist auf die Bestrebungen und Bedürfnisse der Mentees zugeschnitten und hat spezifische Ziele und einen vorgegebenen Zeitrahmen

– **Ansatz nicht verraten:**

Ein Mentor sollte die Probleme des Mentees nicht direkt lösen, da dies dem Mentee langfristig weder beim Lernen noch zur Verbesserung hilft. Stattdessen besteht die Rolle des Mentors darin, den Mentee zu befähigen und ihn bei der Entwicklung seiner einzigartigen Lösungen für seine eigenen Probleme zu unterstützen.

– **Politik der offenen Tür:**

Dem Mentee steht es frei, die Beziehung zu beenden, wenn er entscheidet, dass es seine Ziele nicht fördert

Es kann ein kurzes Gespräch zu den oben genannten Punkten folgen. Sind die Teilnehmer passiv, sollte der Trainer ihnen direkt Fragen stellen, zum Beispiel, ob sie etwas verwirrt oder beeindruckt hat und ob sie sich in Zukunft als Mentoren sehen könnten.

Zum Abschluss der Aktivität möchte der Trainer erwähnen, dass es neben den oben genannten Punkten noch andere bewährte und spezifische Techniken gibt, die ein Mentor anwenden kann, um seinen Mentee bestmöglich zu unterstützen.

Einige der wichtigsten dieser Techniken werden in den folgenden Aktivitäten vorgestellt, mit dem Ziel, den Teilnehmern den Übergang zu Mentoren zu erleichtern.

Anhang 2.2 Kulturelle Selbstbewertungstechnik

a. Richtlinien für die Technik

Diese Technik sollte so schnell wie möglich im Mentoring-Kontext angewendet werden, um einen Zeitrahmen für das Mentoring festzulegen und dem Mentee die in der vorherigen Aktivität veranschaulichten Grundprinzipien zu erklären.

Durch das Cultural Self-Assessment lädt der Mentor den Mentee ein, die Besonderheiten der eigenen Kultur in Verbindung mit denen der Gastkultur zu berücksichtigen. Dabei kann der Mentee einen SWOT-Analyseansatz verfolgen, bei dem er in Stärken, Schwächen, Chancen und Bedrohungen denkt.

"Welche Art von Unterschieden oder Ähnlichkeiten kann der Mentee zwischen den beiden Kulturen identifizieren und auf welche Weise können sie ihm / ihr Chancen und / oder Bedrohungen bieten?"

Durch die Initiierung dieser Art von Untersuchung wird der Mentor dem Mentee helfen, sein eigenes Verständnis von sich selbst und seiner Kultur zu formulieren, was der erste wichtige Schritt zu einer Reise der Selbstfindung sein kann, im Allgemeinen, aber auch in Bezug auf Kultur und kulturelle Wertschätzung.

Bei der Erörterung der Ängste und Bedenken des Mentees sowie der Unterschiede, Stärken und Schwächen, die er in sich selbst in Bezug auf die neue Umgebung wahrnimmt, werden sowohl sie als auch sein Mentor in der Lage sein, sich gegenseitig mit Vorurteilen zu befassen, ihr Verständnis der Gastkultur und -kultur im Allgemeinen zu bereichern und alle Schwierigkeiten zu überwinden, mit denen der Mentee konfrontiert sein könnte.

b. SWOT-Analysebeispiel mit Schwerpunkt Kultur.

Die internen Merkmale, Fähigkeiten und Fertigkeiten des Mentee in Bezug auf die Kultur.



Leckerbissen und Chancen durch das neue kulturelle Umfeld

Anhang 2.3 Entwicklung der Ergebniskette

Über das Erreichen der ersten Ziele und erfolgreiches Mentoring:

Eine Ergebniskette ist ein Plan, der nach besten Kräften auf der Grundlage aktueller Informationen erstellt wird. Daher ist es oft notwendig, dass es entsprechend zukünftiger Eingaben nachjustiert wird.

Dies ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einem Scheitern des Mentorings. Solange der Mentor und der Mentee in der Lage sind, ihre Beziehung und ihre Ergebnisse sowie die verschiedenen Erfolge und Schwierigkeiten, mit denen sie möglicherweise konfrontiert waren, gemeinsam zu bewerten und neu zu bewerten, ist die Mentorenbeziehung für beide definitiv konstruktiv und bleibt somit erfolgreich.

Auf der anderen Seite, wenn alle oder die meisten Ziele einer Ergebniskette erreicht werden, bedeutet dies zweifellos den Erfolg des Mentorings, aber nicht unbedingt das Ende der Beziehung, da Mentor und Mentee frei sind, neue Ketten zu entwickeln, die wiederum neue Ziele ansprechen.

Ergebniskettenentwicklung 101:

Die Zielsetzung und die Entwicklung einer Ergebniskette sollten folgende Merkmale aufweisen:

- Seien Sie personenzentriert und auf die spezifischen Bedürfnisse jedes Mentees zugeschnitten
- Nutzen Sie die Ergebnisse einer kulturellen Selbstbewertung oder eines ähnlichen Tools
- Seien Sie flexibel und bereit, basierend auf zukünftigen Eingaben / Ergebnissen nachjustiert zu werden

Grundlegendes Ergebniskettenschema:



Anhang 2.4

Persönliche Erfahrungen teilen & Storytelling-Technik

Wenn der Mentor persönliche Erfahrungen teilt, muss er sich daran erinnern, dass nicht er / sie im Rampenlicht stehen sollte, sondern der Austausch geschieht, um den Mentee zu

Sharing Personal Experiences Dos and Don'ts	
DOs	DON'Ts
<ul style="list-style-type: none"> • Address some concern expressed by the mentee or otherwise has relevance with the mentee's goals • Be brief and illustrate advice • Be sincere • Remember that there may not be a one-size-fits-all solution to the mentees' concerns 	<ul style="list-style-type: none"> • Excessively talk about oneself and/or brag • Have a competitive mentality • Compare oneself with the mentee • Belittle the mentees character and/or difficulties they may face

unterstützen:

Durch den **Austausch vergangener Erfahrungen** kann der Mentor eine Reihe relevanter Fragen beantworten, die sich im Rahmen der Mentoring-Sitzungen stellen, wie zum Beispiel:

- War der Mentor mit ähnlichen Problemen oder Möglichkeiten mit dem Mentee konfrontiert, und wenn ja, wie hat er / sie sie angegangen?
- Wie hat es der Mentor geschafft, die Sprache des Gastlandes zu lernen?
- Mit welchen Schwierigkeiten hatte der Mentor beim Knüpfen von Kontakten zuerst zu kämpfen? Wie hat er/sie sie überwunden?
- Wie hat es der Mentor geschafft, einen Job zu bekommen? Wo es Schwierigkeiten in der Kommunikation in seinem Arbeitsumfeld gab und wie hat er / sie sie überwunden?

Anfragen wie die oben genannten fungieren als treibende Kraft der Mentoring-Beziehung.

Wenn man jedoch berücksichtigt, dass übermäßiges Reden über sich selbst die Beziehung von der Entwicklung des Mentees ablenken und / oder den Mentee entmachten kann, indem der Erfolg des Mentors überbetont wird, kann der Austausch vergangener Erfahrungen auch eine alternative Form annehmen, nämlich "**Storytelling**".

Die Storytelling-Technik ist jedoch wie das Teilen persönlicher Erfahrungen:

- Erfahrungen werden unter dem Deckmantel einer dritten, fiktiven Figur geteilt.
oder
- Erfahrungen basieren auf tatsächlichen Ereignissen, werden aber gezielt, wenn auch realistisch, optimiert, um einen Punkt zu veranschaulichen.

Die beiden oben vorgestellten Techniken sollten austauschbar verwendet werden, da sie ähnliche Funktionen haben. Es ist jedoch nicht einfach, ein Gleichgewicht zwischen den beiden zu finden und zu wissen, wann man jede Technik am besten einsetzt. Davon abgesehen, solange das Mentoring andauert, wird der Mentor schließlich ein Gefühl dafür bekommen und darin kompetent werden.

Schließlich sollten sowohl der Mentor als auch der Mentee bei der Einstellung von Fragen und der Bereitstellung von Antworten die Ergebnisse der SWOT-Selbstbewertungsanalyse im Auge behalten.



Anhang 2.5 Befristete

Fragen

Für den Kommunikationsstil innerhalb einer Mentoring-Beziehung ist es wichtig, dass sich der Mentor nicht wie eine Autorität oder ein Experte verhält, der dem Mentee direkt Lösungen liefert.

Im Gegenteil, angesichts der Tatsache, dass innerhalb der Beziehung Gespräche über schwierige Themen entstehen, wie z.B. über die Beurteilung des Verhaltens des Mentees, die Entdeckung seiner verborgenen Motive und Ängste und die Konversation über Rasse, Ethnizität und Kultur, ist es oft so, dass es keine einzige "richtige" Antwort oder Vorgehensweise gibt.

Aus diesem Grund und um das gegenseitige Lernen und die Selbstfindung zu erleichtern, kann der Mentor die Technik der offenen Fragen anwenden:

Offene Fragen sind weich und indirekt, zum Beispiel:

- "Haben Sie eine Idee, warum..."
- "Ich bin mir nicht sicher, aber ich denke, Sie könnten das tun, weil ..."
- "Ich frage mich, ob Sie sich so verhalten, weil..."

Darüber hinaus dienen offene Fragen mehreren Zwecken, sie können:

- Fungieren Sie als Gesprächsstarter, brechen Sie das anfängliche Eis oder lassen Sie sich auf ein schwieriges Thema ein
- Erleichtern Sie den Prozess des besseren Kennenlernens und können Sie dazu beitragen, die Vorurteile des anderen direkt anzugehen
- Lenke das Gespräch subtil auf eine bestimmte Weise, ohne die andere Person zu beleidigen.

Anhang 2.6 Hand-on-Learning und die Rollenspieltechnik

Die Hands-on Learning Technique bezieht sich auf einen praktischeren Lernansatz, der die ansonsten auf Konversation ausgerichteten Mentoring-Sitzungen ergänzt.

Anstatt dem Mentee nur Ratschläge zu geben und Points of Interest durch persönliche Erfahrungen oder fiktive Geschichten zu veranschaulichen, ermöglicht die Hands-on Learning Technique dem Mentor, den Mentee direkter zu unterstützen.

- Nachdem ein Thema oder Thema in den Sitzungen ausführlich diskutiert wurde, kann der Mentor dem Mentee in eine reale Umgebung folgen, in der das relevante Wissen in praktischer Hinsicht eingesetzt wird und umgekehrt.

Alternativ. die **Rollenspieltechnik** kann angewendet werden.

- Die Rollenspieltechnik ist ein fiktives Szenario, in dem sich der Mentor und der Mentee als Dritte ausgeben, um das Handeln in den jeweiligen Situationen zu üben. Im Beispiel links könnte sich der Mentor als Mitarbeiter der Bank ausgeben.

Example: Civic Competences

A theme that nicely fits the requirements for hands-on learning is civic knowledge/competency:

After explaining the process one has to undertake to accomplish an action in a particular institution, the mentor can accompany the mentee there and demonstrate it first-hand.

For example, mentor and mentee can visit a local bank together, and open a bank account for the mentee. Afterwards, they can discuss how the mentee felt during intercultural communication with the staff and whether he/she successfully followed cultural etiquette.

Gründe, die Rollenspieltechnik dem praktischen Lernen vorzuziehen, sind:

- ✓ In einigen Situationen ist es nicht möglich, den Mentee zu begleiten, z. B. ein Vorstellungsgespräch
- ✓ Rollenspiele können den Stress reduzieren, der mit realen Umgebungen verbunden ist
- ✓ Rollenspiele ermöglichen Wiederholung und Übung und das Ausprobieren alternativer Verhaltensweisen
- ✓ Mentoring soll die Probleme der Mentees nicht direkt lösen, sondern ihm helfen, zu wachsen und unabhängig zu werden

Anhang 3.1

Empathie ist die Fähigkeit, die Stimmung, das Verhalten und die Emotionen anderer zu verstehen, d.h. sich "in die Lage der anderen Person zu versetzen".

Positive Empathie bezieht sich auf die Fähigkeit des Subjekts, vollständig an der Freude anderer teilzuhaben; es geht um eine Con-Freude und daher darum, die Freude anderer erfassen zu können, sich des Glücks bewusst zu sein, das sie fühlen. In diesem Sinne kann Empathie in positiver Hinsicht in der Regel mit Sympathie verbunden werden. Die Freude, die durch Sympathie erlebt wird, unterscheidet sich jedoch inhaltlich von der Freude, die durch Empathie erlebt wird. Im ersten Fall wird es in der Tat eine nicht ursprüngliche Freude sein und daher weniger intensiv und dauerhaft; während im zweiten Fall die Freude, die durch Empathie erfasst wird, von ursprünglicher Art sein wird, indem der Inhalt dessen, was durch empathie mit dem anderen erlebt wird, den gleichen Inhalt haben wird, wenn auch nur auf andere Weise.

Mit **negativer Empathie** begreifen wir die Erfahrung von jemandem, der nicht in der Lage ist, sich in die Freude anderer einzufühlen und seine Emotionen in seine eigene ursprüngliche Erfahrung zu übertragen. Dies geschieht, weil etwas in ihm sich ihm widersetzt; eine gegenwärtige oder vergangene Erfahrung oder die eigene Persönlichkeit der Person wirkt als Hindernis für ihre Fähigkeit, die Freude anderer zu erfassen. Das Beispiel könnte der Verlust eines geliebten Menschen sein, der den Einzelnen daran hindert, Sympathie für die Freude des anderen zu zeigen und sie so zu teilen. In diesem Fall führen in der Tat das traurige Ereignis und die daraus resultierenden Gefühle der gleichen Art zu einem Konflikt, da sich das Selbst zwischen zwei Seiten gespalten fühlt: in der Freude der anderen zu leben oder in der Traurigkeit zu bleiben, die das, was geschehen ist, bestimmt.

Anhang 3.2

Während dieser Aktivität werden zwei fiktive Fälle explizit gemacht, die kritische Momente für die Mentoring-Beziehung betreffen, in denen der Mentor eingeladen wird, eine Wahl zu treffen:

- a. *Der Mentee kann irgendwann ratlos sein, wie er eine Situation emotional bewältigen soll – zum Beispiel die Kommunikation schwieriger Nachrichten durch ein Familienmitglied. In solchen Zeiten darf der Mentor nicht wie eine Figur fungieren, die psychologische Unterstützung leistet, wie es ein Psychologe tun würde, sondern eher als Freund, als Bezugspunkt, um dem Mentee die Möglichkeit zu geben, sich nicht allein zu fühlen. Im Falle weiterer Schwierigkeiten kann der Mentor dem Mentee den richtigen Fachmann anzeigen, der ihm in seiner aktuellen Situation hilft. In einfachen Worten, der Mentor sollte immer daran denken, als Mentor zu fungieren, der kulturelle Beratung bietet, und nicht als Berater, Psychologe oder im Allgemeinen jemand, der alle Probleme der Mentees tragen und lösen muss.*
- b. *Ein einfacherer Fall könnte sein, wenn der Mentee, der eine freundliche und unterstützende Beziehung zum Mentor aufgebaut hat, aus persönlichen Gründen nicht in der Lage ist, die Beziehung aufrechtzuerhalten oder weil er / sie es geschafft hat, sich in die Aufnahmegesellschaft zu integrieren. In solchen Fällen darf der Mentor nicht emotional verletzt werden, und dafür ist es entscheidend, die oft vergängliche Natur seiner Rolle akzeptiert zu haben. Am Ende des Endes bedeutet das Ende der Mentoring-Beziehung den Erfolg des Mentoring-Prozesses.*

Anhang 3.3

Transversale Fähigkeiten sind Fähigkeiten, die in der Regel als nicht spezifisch mit einem bestimmten Job, einer Aufgabe, einer akademischen Disziplin oder einem bestimmten Wissensbereich zusammenhängend angesehen werden und die in einer Vielzahl von Situationen und Arbeitsumgebungen eingesetzt werden können.

Zu den transversalen Kernkompetenzen, die die Teilnehmer möglicherweise in anderen Bereichen ihres Lebens kultiviert haben und die unerlässlich sind, um ein effektiver Mentor zu werden, gehören die folgenden:

1. **Aktives Zuhören:** Es ist die Praxis, dem Sprecher ihre volle Aufmerksamkeit zu schenken und beinhaltet, im Moment voll präsent und bereit zu sein, zuzuhören, zu beobachten, welche verbalen und nonverbalen Botschaften gesendet werden, und dann angemessenes Feedback zu geben und Aufmerksamkeit zu zeigen. Diese Form des Zuhörens vermittelt ein gegenseitiges Verständnis zwischen Sprecher und Zuhörer und ist ein wirksames Instrument zur Vertrauensbildung.
2. **Vertrauen schaffen:** Der Aufbau von Vertrauen ist die Grundlage, auf der die Mentoring-Beziehung aufgebaut wird, daher muss der Mentor eine Person sein, die Vertrauen in andere schafft und auch in der Lage ist, ihnen selbst zu vertrauen. Natürlich ist Vertrauen etwas, das sich im Laufe der Zeit entwickelt; Ein effektiver Mentor zeigt jedoch einige angemessene Verhaltensweisen zu diesem Zweck:
 - Halten Sie ihre Versprechen ein
 - Geben Sie ihre Fehler zu
 - Seien Sie ehrlich, aber achten Sie auch darauf, den anderen nicht zu verletzen
 - Stellen Sie sicher, dass Sie genügend Zeit mit dem Mentee verbringen
 - Seien Sie wirklich an der Entwicklung der Mentees interessiert
3. **Ermütigung:** In der Lage zu sein, Ihren Mentee zu ermutigen, ist entscheidend für die Mentoring-Beziehung und für die Befähigung des Mentees, seine Ziele zu erreichen. Effektive Ermütigung ist jedoch nicht immer einfach und hat die Voraussetzung, einfühlsam und aufrichtig an den anderen Personen interessiert zu sein. Um ermutigend zu sein, sollten Mentoren sicherstellen, dass sie die Bemühungen ihrer Partner anerkennen und ihnen auch aufrichtiges verbales Feedback geben, ohne zu überreagieren und unaufrichtig zu erscheinen.