



# SYMPATIC

Support and Value Adults Mobility and Training for Integration into Companies

## ANHÄNGE

DAS TUTORING-SYSTEM  
UND DAS TIMING IN SYMPATIC

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





# INDEX

INHALTSVERZEICHNIS

## Liste der Anhänge

<b>Anhang 1:</b> Aufgaben der Tutoren und die Timeline in SYMPATIC	<b>4</b>
<b>Anhang 2:</b> Die SYMPATIC Mentoring Charta	<b>10</b>
<b>Anhang 3:</b> SYMPATIC Mentoring: eine Handlungsempfehlung für den pädagogischen Prozess	<b>15</b>
<b>Anhang 4:</b> Die Mentoring-Schritte	<b>18</b>
<b>Anhang 5:</b> Das erste Mentoring-Treffen	<b>21</b>
<b>Anhang 6:</b> Vorlage zur Dokumentation jeder Sitzung	<b>24</b>
<b>Anhang 7:</b> Dokumentation für die jungen Erwachsenen: Was ist Mentoring, warum und was sind die Vorteile	<b>28</b>

## ANHANG 1

# Aufgaben der Tutoren und die Timeline in SYMPATIC

**S**YMPATIC ist ein innovativer Ansatz, der gleichzeitig in Frankreich (Marseille und Roubaix), Italien, Deutschland und Zypern stattfindet.

SYMPATIC setzt sich mit dem Problem der Jugendarbeitslosigkeit auseinander und möchte die Mobilität junger Erwachsener als Mehrwert für deren berufliche Eingliederung fördern sowie die Rolle der Mentor\*innen als wichtige Ansprechpartner, auf die sich die jungen Erwachsenen in Bezug auf Beratung und Vernetzung verlassen können, und die Rolle des Job-Coaches, der eine Methodik für die Entwicklung von Fähigkeiten und Auswertung vor, während und nach der Mobilität bereitstellt.

Die SYMPATIC-Methode ist eine **verstärkte Begleitung** zur beruflichen Integration der jungen Erwachsenen nach einer Bildungsmobilität im Ausland (Praktikum oder Freiwilligenarbeit) mit einer individualisierten und Nachbereitung mit der Mentorin/dem Mentor, dem Jobcoach und einem Tutor/einer Tutorin im Ausland.

COACHING KOMBINIERT **Job-Coaching**, **Mentoring** und **Tutoring**



**Jobcoaching = Jobcoach + Coachee**

**Identifiziert das berufliche Projekt des jungen Erwachsenen und entwickelt ein Mobilitätsprojekt**

**Bereitet den jungen Erwachsenen vor, begleitet ihn vor, während und nach seiner Mobilität.**

**Fördert Mobilität als Mehrwert im Profil des jungen Erwachsenen.**



### Mentoring: Mentor + Mentee

Identifiziert das berufliche Vorhaben des jungen Erwachsenen und begleitet, berät und unterstützt ihn, um das berufliche Vorhaben zu erreichen.

Stellt Kompetenzen und Fähigkeiten fest, tauscht Erfahrungen aus und eröffnet Möglichkeiten und/oder ein Netzwerk in einem Berufsfeld.

Validiert die während einer Auslandsmobilität erworbenen Fähigkeiten im Hinblick auf die berufliche Integration.



### Tutoring: Verantwortlich für die Mobilität in der Aufnahmeorganisation im Ausland + Coachee

Organisiert die Mobilität mit spezifischen Aufgaben, die es dem jungen Erwachsenen ermöglichen, die Fähigkeiten in Bezug auf Wissen, Know-how und zwischenmenschliche Fähigkeiten zu entwickeln, die für die Arbeit an seinem beruflichen Projekt erforderlich sind.

Begleitet und evaluiert die fachlichen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten, die ein Coachee während und am Ende der Mobilitätsmaßnahme erworben hat.

## Unterrichtsmethodik des SYMPATIC-Projekts

MENTOR\*IN

BERUFSTÄTIG IN EINER FIRMA  
ODER ALS UNTERNEHMER

WISSENSAUSTAUSCH UND  
PROFESSIONELLES ZEUGNIS  
BERATUNG ZUM ARBEITSLEBEN  
HILFE BEI DER ENTSCHLÜSSELUNG  
VON BERUFLICHEN SITUATIONEN  
EINE VERTRAUENSVOLLE UND  
UNTERSTÜTZENDE BEZIEHUNG ZU  
DEM JUNGEN MENSCHEN

VERANTWORTLICH FÜR DIE MOBILITÄT  
DES JUNGEN MENSCHEN VERBUNDEN  
MIT DEM BERUFSWEG

HILFT, KARRIEREZIELE ZU DEFINIEREN  
NUTZT DIE MOBILITÄTSERFAHRUNG  
FÜR DEN BERUFLICHEN WERDEGANG  
DES JUNGEN MENSCHEN LEGT  
WÄHREND DER MOBILITÄT LERNZIELE  
FEST PERSÖNLICHE UNTERSTÜTZUNG/  
RESILIENZ MEDIATION  
BEI KONFLIKTEN

JOB COACH

MENTEE

JUNGE MENSCHEN ZWISCHEN  
18 UND 30 JAHREN

AKTIVE TEILNAHME AN DER  
TÄGLICHEN ARBEIT (PRAKTIKUM/  
FREIWILLIGENARBEIT)  
VERBESSERUNG DER LEISTUNG  
AKTIVE INTEGRATION IN DAS  
ARBEITSTEAM  
REGELMÄSSIGE KOMMUNIKATION  
MIT JOB COACH/MENTOR/  
MOBILITÄTSREFERENT

TUTOR\*IN IN DER  
GASTORGANISATION IM AUSLAND

INTEGRATION DER JUGENDLICHEN  
IN DAS UNTERNEHMEN/DIE  
ORGANISATION IM GASTLAND  
ÜBERWACHUNG DER AUFGABEN  
MEDIATION BEI KONFLIKTEN

MOBILITÄTSREFERENT (TUTOR\*IN)

## SCHLÜSSELPERSONEN UND IHRE ZIELE:

### MENTEE

- Zwischen 18 und 30 Jahren alt, auf der Suche nach einem Job oder einer (Berufs-)Ausbildung oder im Begriff, ein professionelles Projekt zu entwickeln.
- Bereitschaft, sich auf einen innovativen Ansatz einzulassen, der internationale Bildungsmobilität und Unterstützung für eine positive Erfahrung nach der Mobilität kombiniert (Arbeitserfahrung, Praktikum, Wiederaufnahme eines Erststudiums oder einer Berufsausbildung, Eintritt in den öffentlichen Dienst, Ausreise und Niederlassung im Ausland, Unternehmertum, langfristige Freiwilligenarbeit usw.).

#### Zielsetzung:

- Recherche der eigenen beruflichen Ziele und
- Entwicklung von Hard- und Soft Skills durch eine Auslandsmobilität



### MENTOR\*in

Ein Arbeitnehmer oder Arbeitgeber oder ein Unternehmer, der den Mentee berät, und eine generationenübergreifende Erfahrung weiterreicht.

#### Zielsetzung:

- Das eigene Unternehmen vorstellen und über die gesuchten Fähigkeiten, die verschiedenen Positionen im Unternehmen mit dem gewünschten Profil aussagen, vermitteln, Erfahrungen austauschen und beraten.
- Ein Netzwerk und Möglichkeiten für Beschäftigung, Praktikum, Ausbildung im Berufsfeld teilen
- Das Instrument der Mobilität im Karriereweg junger Erwachsenen als Mehrwert im Unternehmen verstehen und fördern.

## IL JOB COACH

- Er/sie entwickelt das Mobilitätsprojekt des jungen Erwachsenen, bereitet es vor und begleitet es.
- Er/sie ist das Bindeglied und die Kontaktstelle zwischen dem Coachee und dem Mentor/der Mentorin; er/sie hat eine Beobachterrolle im Mentoring-Prozess und ist auch in der Lage, ein Netzwerk zu nutzen und Ratschläge für die berufliche Zukunft des jungen Erwachsenen zu geben, insbesondere durch die Organisation von Einzel- und Gruppenworkshops über die Identifizierung und Bewertung von Kompetenzen.
- Er/sie steht in regelmäßigem Kontakt mit der Aufnahmeorganisation im Ausland und dem lokalen Tutor/der lokalen Tutorin des Jungen Erwachsener vor Ort.

### Zielsetzung:

- Erleichterung der beruflichen Integration von jungen Erwachsenen durch Bildungsmobilität und Mentoring
- Verbindung mit Unternehmen herstellen und Förderung von Mobilität im Karriereweg junger Erwachsenen als Mehrwert im Unternehmen
- Vorbereitung und Schulung der jungen Erwachsener und des Mentors
- Überwachung der Kompetenzentwicklung und -bewertung mit dem Mobilitätstutor im Ausland

## TUTOR\*IN IM AUSLAND

- Er/sie ist in der aufnehmenden Organisation im Ausland beschäftigt.
- Er/sie arbeitet mit dem Jobcoach zusammen, unterstützt den Coachee während der Mobilität.

### Zielsetzung:

- Supervision der Aufgaben im Praktikum, als Betreuer\*in vor Ort.
- Gewährleistung der Nachbereitung und Auswertung der Mobilität und der Weiterentwicklung.





★ Jobcoach und Mentorentreffen

★ Jobcoach/Mobilitätsreferent/Mentee-Treffen



## SYMPATIC CONNECT Plattform

Ein digitales Tool zum Austausch (Forum), um Profile von Coachees, Mentoren und Jobcoaches zu entdecken.

Ein Verzeichnis von Unternehmen, die Praktika, Ausbildungen oder Jobs anbieten.

Vorstellung von Profilen junger Erwachsener, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und ein internationales Bildungsmobilitätsprogramm absolviert haben.

Eine Übersicht von Unternehmen und offenen Stellen in 4 europäischen Ländern.



**ANHANG 2****Die SYMPATIC  
Mentoring Charta****Die Kernidee**

Eine individuelle Begleitung durch Fachleute bei Aktivitäten auf zwei Ebenen:

- Austausch und Beratung der Mentoren
- Professionalisierung der Arbeitssuche oder eine erfolgreiche Integration in Beschäftigung (Ausbildung, Volontariat, Praktikum).

**Die Dauer**

Maximal **10 Monate**, das SYMPATIC-Mentoring endet im **Dezember 2021**.

Die Mentoring-Beziehung kann danach nach eigenem Ermessen und je nach individuellem Bedarf fortgesetzt werden.

**Die Ziele**

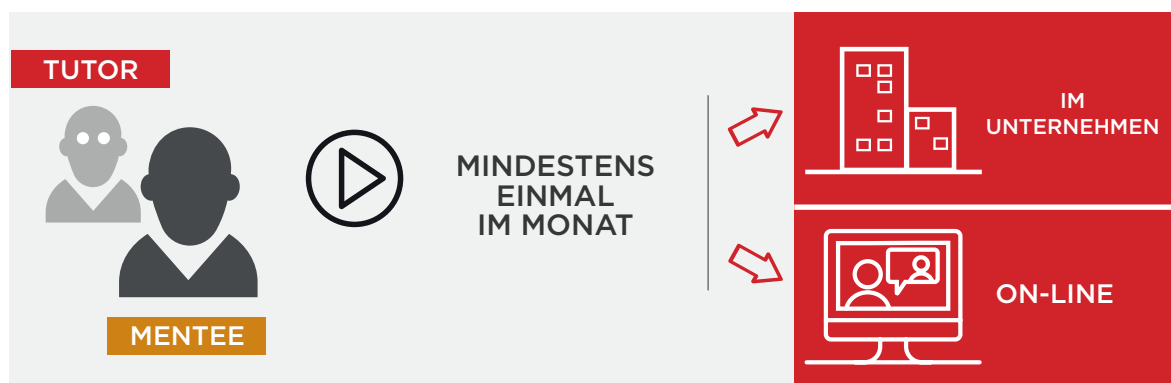
- Reflexion über die berufliche Zukunft des Mentees
- Zur Verfügung Stellen eines Unternernehmensnetzwerks
- Entwicklung der Autonomie des Mentees, der durch aktives Zuhören, Motivation, Ermutigung erfährt und ein größeres Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten entwickelt.
- Förderung des Austauschs und der gegenseitigen intergenerationeller Beziehungen.

## Die Methode

Mentoring beruht auf Freiwilligkeit, die sowohl vom Mentee als auch vom Mentor/von der Mentorin bewusst gewählt und akzeptiert wird. Es besteht keine Verpflichtung zur Teilnahme, jedoch setzen beide Parteien nach Zusage alles daran, die Begleitung mit Geduld und gegenseitiger Empathie zu absolvieren.

Das Mentoring ist eine ergänzende und verstärkte Begleitung gemeinsam mit dem Jobcoach.

Mentor und Mentee treffen sich je nach Bedarf und Verfügbarkeit. Empfohlen wird ein- bis zweistündigen Gespräch mindestens einmal im Monat, online oder im Unternehmen. Die Häufigkeit kann enger oder umfangreicher sein, je nach den ermittelten spezifischen Bedürfnissen und Bedarfen. Bei jedem Gespräch ist ein Notiz- und Berichtsformular auszufüllen, um den Überblick zu behalten und den Fortschritt nachzuweisen.



## Die erwarteten Auswirkungen

Sowohl Mentee als auch Mentor\*in profitieren von dieser Beziehung, sowohl fachlich als auch menschlich. Über die menschliche Beziehung hinaus, die auf Respekt, Vertrauen und Toleranz beruht, kann Mentoring:

- Isolation durchbrechen, gegenseitiges Verständnis fördern
- eine positive Einstellung erwirken und ein offenes Ohr mitbringen
- Schwierigkeiten, bisherige Misserfolge und zu verbessernde Punkte gemeinsam analysieren
- zur Klärung der beruflichen Zukunft beitragen
- Motivierend und re-motivierend wirken
- ein Angebot an praktischer Beratung, Informationen darstellen und den Zugang zu einem Netzwerk von Fachleuten ermöglichen
- Junge Erwachsene näher an die Arbeitswelt heranzuführen
- Jungen Erwachsenen Zugänge in die Praxis von Unternehmen ermöglichen, um deren Fähigkeiten zu entwickeln oder zu stärken

## Die Einbeziehung von Mentor\*innen und Mentees

Mentor\*innen und Mentees verpflichten sich freiwillig zu einem 'Ehrenkodex', der Respekt, Vertraulichkeit, Transparenz, Demut und Vorurteilsfreiheit fördert.

## DER MENTOR/DIE MENTORIN

Die Begleitung erfolgt auf zwei Ebenen:

### - Austausch und Beratung im Lichte der Erfahrungen des Mentors/der Mentorin

- Erfahrungsaustausch (Erfahrung des Mentors und Erfahrung des Unternehmens)
- Reality-Check und Etablierung eines positiven Bildes der Arbeitswelt
- Aneignung eines positiven und dynamischen Bildes des jungen Erwachsenen in der aktiven Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten
- Identifizierung und Evaluierung der im Laufe des Lebens erworbenen Soft- und Hard Skills.

### - Professionalisierung der Arbeitssuche bzw. erfolgreiche Integration (in Ausbildung, Beruf, Praktikum, Ehrenamt)

- methodische Unterstützung (Auswahl von Stellenangeboten, Schreiben von Lebensläufen, Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen, Vorbereitung von Argumenten)
- Coaching der Kenntnisse und des Know-hows der Zielbranche (Stärken und Schwächen, Weiterbildung)
- Coaching zu Körperhaltung und Auftritt
- Teilnahme an Veranstaltungen oder Treffen, um das Netzwerk für die jungen Erwachsenen aufzubauen

## DOs

- Empfängt den Coachee
- weist auf gegenseitigen Verpflichtungen hin
- Nimmt sich Zeit, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen
- Hört zu und ermöglicht freie Meinungsäußerung
- Setzt Ziele, um den Fortschritt zu bewerten
- Formuliert Fragen auf Basis konkreter Fakten
- Führt ein Mentoring-Notizbuch

- Identifiziert und strukturiert den Entwicklungsprozess
- Vereinbart den nächsten Termin und klärt Erreichbarkeit in der Zwischenzeit.

## DON'Ts

- Empfängt den jungen Erwachsenen unter Zeitdruck (Last-Minute-Notfall): Bevorzugt immer einen ruhigen Moment, in dem die Aufmerksamkeit nicht durch andere Probleme überlagert wird.
- Reagiert nicht, wenn Verpflichtungen gebrochen werden
- Entscheidet oder handelt anstelle des jungen Erwachsenen
- Antworten auf alle Fragen und Probleme
- Sagt nicht, dass er/sie nicht einverstanden oder enttäuscht ist
- Macht keine schriftlichen Notizen zu Besprechungen
- Fühlt sich aufgrund des Mentorings gezwungen, einen Job anzubieten.

## Der JUGENDLICHE / junge Erwachsene

In einem freiwilligen, positiven und professionellen Integrationsprozess

Hat zugestimmt, sich freiwillig auf ein innovatives Projekt einzulassen, in dem er/sie ein Akteur seines/ihres eigenen Schicksals ist und profitiert durch die Hilfe des Jobcoaches und des Mentors von einer individualisierten und verstärkten Unterstützung für einen positive erfolgreiche Teilnahme. Er/sie ist dabei, sich Fähigkeiten für ein zukünftiges Lebensprojekt anzueignen.

Wir werden zwei Profile unterscheiden:

- Der junge Mensch, der weiß, was er/sie will, und die Arbeit besteht im Wesentlichen darin, an präzisen Punkten zu arbeiten, um ein bestimmtes, bereits festgelegtes Ziel zu erreichen
- Der junge Mensch, der nicht weiß, wie er formulieren soll, was er will, oder keine genaue Vorstellung hat. In diesem Fall ist es vor der vorherigen Phase notwendig, ihn/sie bei einer Reflexion, der Identifizierung von Stärken, Schwächen, Interessen, etc. zu begleiten.

## DOs

- Zeigt eine echte Dynamik und Motivation
- Ist in allen Schritten aktiv
- Respektiert die gegenseitige und freiwillige Verpflichtung
- Hält regelmäßig Kontakt und informiert sich über die Entwicklung der Situation

## DON'Ts

- Aufgeben (Er/sie kann vorübergehend die Motivation verlieren, keine Kommunikation über den Verlust der Motivation)
- Passiv erwarten, dass Dinge erledigt werden
- Unterlassung der Benachrichtigung über Nichtverfügbarkeit oder Verzögerung
- Abbrechen der Kommunikation

## DER JOB COACH

- Stellt die Koordination, Überwachung und Auswertung des gesamten Prozesses sicher. Identifiziert und wählt den jungen Erwachsenen und den Mentor aus. Er/sie organisiert den ersten Kontakt (oft per E-Mail oder Telefon) vor einem ersten Treffen zwischen dem Mentor und dem jungen Erwachsenen. Er/sie liest die Mentoring-Berichte mit festgelegten Zielen und respektiert die Vertraulichkeit (vertrauliche Elemente zwischen dem jungen Erwachsenen und dem Mentor können schriftlich festgehalten werden, die nicht an den Jobcoach weitergeleitet wird).
- Sorgt für die gesamte pädagogische und administrative Vorbereitung während und nach der Rückkehr von der Mobilität mit regelmäßigem Kontakt und Follow-up des jungen Erwachsenen während des Auslandsaufenthalts.
- Ist der erste Ansprechpartner bei Schwierigkeiten während des gesamten Mentoring-Prozesses.

## **ANHANG 3** SYMPATIC Mentoring: eine Handlungsem- pfehlung für den pädagogischen Prozess

Das Mentoring basiert auf dem aktiven Zuhören des Mentors/der Mentorin und der Weitergabe von Wissen und Erfahrungen, die zu Fragen anregen, auf die der junge Mensch im Laufe des Mentoring-Prozesses Antworten finden soll.

Den Transfer von Erfahrung und Wissen soll dem Mentee konkrete Beispiele für das Lernen im Leben veranschaulichen. Es geht um die Veranschaulichung von Fakten, aber auch darum, über die in einem bestimmten Moment erlebten Gefühle und Emotionen zu sprechen, um ein besseres Verständnis einer Situation zu ermöglichen und die möglichen Wege aufzuzeigen. In diesem Austausch wird der Mentee in der Lage sein, eine Reflexion zu beginnen, sich selbst zu hinterfragen, Antworten zu finden und seinen eigenen Weg zu gehen.

Aktives Zuhören ist eine Kommunikationstechnik, bei der durch Nachfragen und Umformulierungen sichergestellt wird, dass man die Botschaft der anderen Person bestmöglich verstanden hat und diese wiedergeben kann. Dies erleichtert die freie Meinungsäußerung in einem Klima des Vertrauens und des Respekts.

Dies ist eine der wichtigsten Fähigkeiten für das Mentoring. Wenn man aufmerksam zuhört, zeigt man der Person, dass ihre Bedürfnisse, Absichten und Anliegen gehört und verstanden wurden. Unabhängig von der Dauer der Beziehung ist aktives Zuhören daher eine grundlegende Voraussetzung für den Aufbau von Vertrauen. Der Zweck des aktiven Zuhörens ist es, sicherzustellen, dass Sie Ihren Gesprächspartner vollständig verstanden haben und seine Interpretationen und Annahmen zu überprüfen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten - Verhaltensweisen - um aktives Zuhören anzuzeigen:

- **zeigen Sie Interesse, indem Sie ermutigende Antworten geben;**
- **verwende Sie angemessene nonverbale Sprache, wie z. B. der anderen Person in die Augen schauen, mit dem Kopf nicken usw;**
- **vermeiden Sie Unterbrechungen;**
- **erinnern Sie an Dinge, die zuvor gesagt wurden;**
- **fassen Sie die die wichtigsten Elemente der Diskussion zusammen;**
- **schmälern Sie nicht die Bedeutung von Bedenken und Zweifeln, die Sie vielleicht hören;**
- **bieten Sie keine Sofortlösungen an (seien Sie ein „Problemforscher“ und kein Problemlöser).**

Aktives Zuhören ist **ein dreistufiger Prozess**:

## 1. REPHRASE

Stellen Sie sicher, dass die Fakten verstanden werden.

Bestätigen Sie, dass die Worte für Sie beide das Gleiche bedeuten.

Wörter zum Umformulieren:

**“wenn ich richtig verstehe...“, korrigieren Sie mich, wenn nötig, aber nach dem, was Sie sagen...“, Vorschlag... dann “ist das richtig?“.**

## 2. KLÄREN UND SUCHEN NACH DER BEDEUTUNG HINTER DEN WORTEN

Stellen Sie sicher, dass die ungesagten und angedeuteten Gefühle verstanden werden.

Worte zur Klärung:

**“Wenn Sie sagen..., was meinen Sie damit?“ “Ich kann beobachten, bei dieser Frage...“**

## 3. ZUSAMMENFASSEN

Fassen Sie die wichtigen Fakten zusammen.

Schaffen Sie eine gemeinsame Gesprächsbasis.

Worte zum Zusammenfassen:

**“Wir haben diese verschiedenen Punkte diskutiert:... Sind Sie mit meinen Schlussfolgerungen einverstanden?...“.**

Neben dem aktiven Zuhören zeigt Ihnen das folgende Diagramm zum einen die spezifischen Fähigkeiten, die Mentor\*innen und Mentees jeweils besitzen müssen, und zum anderen die gemeinsamen Grundfähigkeiten, die zur Verbesserung ihrer Beziehung notwendig sind.





## ANHANG 4

# Die Mentoring-Schritte

In den Mentoring-Gesprächen werden sechs Schritte vorgeschlagen. Es besteht keine Verpflichtung, sie strikt zu befolgen. Sie stellen einen Rahmen dar und ermöglichen die Identifizierung von Meilensteinen und Schritten, die während der Interviews durchgeführt werden sollen.

### SCHRITT 1: BEGRÜSSUNG

Beginnen Sie (beim ersten Gespräch) mit einer 2/3-minütigen Selbstpräsentationsübung.



Ich bin...

Mein Hintergrund...

Warum ich heute hier bin, mein Anliegen.

Diese Präsentation wird dann bei allen Kontakten verwendet, die mit der Arbeitssuche oder der Ausbildungsbewerbung zusammenhängen: am Telefon, bei einem Vorstellungsgespräch von Angesicht zu Angesicht, usw.

Bei späteren Gesprächen können Sie mit einem eher informellen Punkt beginnen, einem sanften Einstieg, um die Temperatur zu messen und herauszufinden, ob die Köpfe auf das Mentoring fokussiert sind oder ob es noch Störungen in den Köpfen der Gesprächspartner gibt.

## SCHRITT 2: UPDATE ÜBER DIE DURCHGEFÜHRTE SCHRITTE



In dieser Phase können Sie sich an die Zusagen aus dem vorangegangenen Gespräch erinnern und möglicherweise Unklarheiten über einen falsch verstandenen Ansatz, eine schlecht formulierte Zusage oder ein vergessenes Element beseitigen.

In dieser Phase des ersten Gesprächs kann festgestellt werden, ob die Vorgaben des Jobcoachs noch aktuell ist oder ob sich die Situation und die Bedürfnisse weiterentwickelt haben.

Diese Zeit erlaubt uns, die erreichten oder nicht erreichten Ziele, die eingehaltenen oder nicht eingehaltenen Verpflichtungen zu analysieren und die Hindernisse zu identifizieren, die das Erreichen der gesetzten Ziele verhindert haben könnten

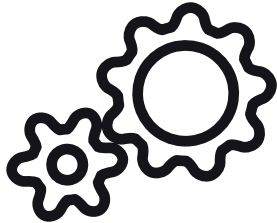
## SCHRITT 3: VALIDIERUNG UND VALORISIERUNG



Jeder (auch minimale) Fortschritt, jedes (auch nur teilweise) überwundene Hindernis, jeder signifikante Fortschritt, muss Gegenstand einer Bewertung sein, die es erlaubt zu sagen "wir haben Fortschritte gemacht". Dieser Erfolg muss Gegenstand einer konkreten, gegenseitigen Anerkennung sein.

Diese Phase ist ein wichtiger Punkt im Mentoring-Gespräch: Sie ermöglicht es, die Entwicklung der Begleitung zu validieren und die Ressourcen zu finden, um weiter voranzukommen.

## SCHRITT 4: TECHNISCHER INPUT



Nach der Validierung der positiven Punkte ist es notwendig, an den Schwierigkeiten, Schwächen und zu verbessernden Bereichen zu arbeiten.

Dies ist die Zeit, in der der Mentor/die Mentorin Wissen, Erfahrung und Mehrwert einbringt.

## SCHRITT 5: ABSTECKEN NEUER ZIELE



An dieser Stelle ist es angebracht, eine Synthese der drei vorangegangenen Schritte vorzunehmen: bisherige Verpflichtungen, Errungenschaften und Fortschritte, Schwierigkeiten, praktische Umsetzung.

Definieren Sie dann die Ziele und Verpflichtungen, die bis zum nächsten Treffen erreicht werden sollen.

Setzen Sie spezifische, messbare, erreichbare, realistische und zeitlich begrenzte Ziele.

Diese Schritte werden dann von beiden Parteien einvernehmlich festgelegt.

## SCHRITT 6: NÄCHSTES TREFFEN



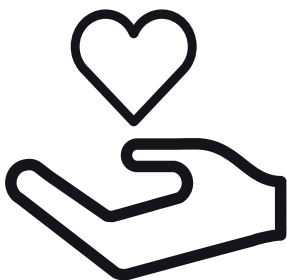
Vereinbaren Sie immer den nächsten Termin! Beenden Sie niemals mit “wir telefonieren” oder “wir bleiben in Kontakt”. Schätzen Sie die Zeit ein, die benötigt wird, um die Ziele zu erreichen und finden Sie den Platz in Ihrer Agenda, der zu Ihnen und Ihrem Mentee passt.

## ANHANG 5

# Das erste Mentoring-Treffen

Das erste Gespräch dient dazu, sich gegenseitig kennenzulernen, den Rahmen der Beziehung zu definieren und die aktuelle Situation des jungen Erwachsenen mit den bereits erworbenen Fähigkeiten und den zu verbessernden Bereichen zu validieren.

Es ist wichtig, dem gegenseitigen Kennenlernen Zeit zu geben, bevor man in die technischen Phasen des Supports einsteigt.



### Ein Klima des Vertrauens schaffen

Denken Sie daran, Ihr erstes Treffen in einer neutralen Umgebung zu organisieren, **damit es sich nicht wie ein "Gast", sondern eher wie ein "Partner" anfühlt;**

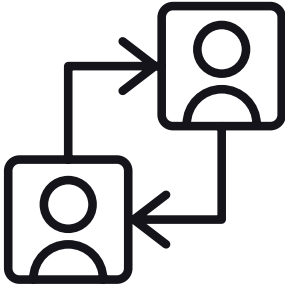
Wenn Sie den Mentee in Ihrem Unternehmen treffen, **überlegen Sie, ob Sie einen freundlichen und einladenden Moment mit anderen Kollegen und eine Besichtigung des Unternehmens organisieren.** Dies wird dazu beitragen, eine freundliche Umgebung zu schaffen, in der es möglich sein wird, den jungen Erwachsenen informell kennenzulernen;

Achten Sie darauf, dass Sie sich gegenseitig mit dem gleichen **Sprachcode ansprechen;**

Wie bereits erwähnt, sollten Sie daran denken, dass Ihre Beziehungen für beide Seiten vorteilhaft und zufriedenstellend sein müssen, damit Sie beide den größten Nutzen aus dem Programm ziehen können. Um dies zu erreichen, sollten Sie sich einen Moment Zeit nehmen, um diese Punkte gemeinsam durchzugehen:

- Was erhoffen wir uns jeweils von dieser Beziehung?
- Sind wir bereit, aufgeschlossen zu sein und Kritik anzunehmen?
- Wie erwarten wir, dass sich diese Beziehung entfaltet?

## Begrüßung und Einführung



Indem Sie sich vorstellen: Erzählen Sie, wer Sie beruflich und persönlich sind;

Indem Sie erklären, warum Sie ein Mentor sein wollten;

Indem Sie klar erklären, was Sie tun können, um den Mentee zu unterstützen;

Der Jugendliche muss sich auch selbst vorstellen: Wer ist er/sie?

Seien Sie klar bei Ihrer Vorstellung und sprechen Sie über Ihren

beruflichen Hintergrund, Ihre derzeitige Position im Unternehmen/der Organisation/Institution, Ihre Gründe und Motivation für die Teilnahme am Mentoring-Programm, Ihre Vorstellung von Ihren Stärken und Grenzen. Der Mentee wird an Ihrer aktuellen Realität interessiert sein und an der Art und Weise, wie Sie diese präsentieren.

Wenn sich der Mentee vorstellt, fühlt er sich vielleicht zunächst unwohl oder hat Schwierigkeiten, auf den Punkt zu kommen. Um diese Art von Situation zu vermeiden - oder zumindest den Prozess zu erleichtern - wird im Allgemeinen empfohlen, das Eis zu brechen, indem Sie informelle Erfahrungen austauschen, die nicht unbedingt mit dem Zweck des Treffens zu tun haben; zum Beispiel können Sie ihn oder sie bitten, sich an eine angenehme oder erfreuliche Erfahrung zu erinnern, die er oder sie kürzlich gemacht hat, und diese mitzuteilen.

## Motivationen und Erwartungen des Mentees versteh

Warum wollte er/sie Teil des Mentoring-Programms sein?

Was erwartet er/sie sich davon?

Was erwartet er/sie von Ihnen? Entsprechen die Erwartungen dem, was Sie mitbringen können?

Was sind die Befürchtungen? Gibt es bereits identifizierte Hindernisse?

## Sprechen über die Mobilität (das erste Treffen findet vor der Abreise statt)

Wird er/sie das erste Mal im Ausland sein?

Wo wird er/sie hingehen? Für wie lange?

Was wird er/sie tun?

Was sind seine/ihre Erwartungen und Bedenken?

Sie können auch über Ihre ersten Erfahrungen im Ausland sprechen, über Schwierigkeiten, Überraschungen, Vorteile, Erinnerungen, etc.

## Verstehen, wer der Mentee ist und Verständnis für den Hintergrund und den gewählten Berufs-/Ausbildungsweg

Was ist für ihn/sie jetzt wichtig?

Was sind seine/ihre Stärken, Schwächen und Ängste?

Was sind seine/ihre Ziele?

Wie wird die Mobilität dazu beitragen, seine Ziele zu bestätigen, zu konkretisieren und zu erreichen?

Wird die Mobilität ihm/ihr ermöglichen, Fähigkeiten zu entwickeln? Welche?

Wie könnte die Mobilität Ängste nehmen?

## Schaffung eines Rahmens

Einverständnis über:

- Häufigkeit und Modalitäten der Treffen (Ort, Dauer...),
- Verpflichtungen des Mentors/der Mentorin gegenüber dem Mentee,
- Einbindung des Mentees in sein berufliches Projekt,
- Modalitäten für die Kommunikation und in der Nachbereitung und zwischen den Terminen.
- Klärung von Missverständnissen und Validierung der wechselseitigen Erwartungen zwischen den Erwartungen des Mentees und der Unterstützung und den Inputs des Mentors, Definieren Sie die ersten Schritte, um den Weg für den Mentee zu bauen, um die ersten Ziele zu erreichen.

## Festlegen der Ziele, die bis zur nächsten Sitzung erreicht werden sollen

Um die Motivation des Mentees richtig zu unterstützen, ist es wichtig, ihn anzuleiten und regelmäßige Ziele zu setzen (bei jedem Treffen).

Notieren Sie klar die SMART-Ziele, die bis zum nächsten Treffen erreicht werden sollen, und die Ressourcen, die der Mentee hat, um das zu erreichen.

Zur Erinnerung:

Die Häufigkeit und Modalitäten der Treffen

Die Verpflichtungen des Mentors gegenüber dem Mentee

Aktive Beteiligung des Mentees an der Zielerreichung

Die Gesamtdauer des Mentorings

Die Methoden der Kommunikation und Nachbereitung zwischen den Sitzungen

**ANHANG 6**

**Vorlage zur  
Dokumentation  
jeder Sitzung**

Datum \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Name des Mentors/ \_\_\_\_\_ Name des Mentee: \_\_\_\_\_  
der Mentorin:

**1. Sachstand der aktuellen Situation**

(Stärken, Schwächen, Hindernisse, durchgeführte Verfahren)

---

---

---

---

---

---

---

**2. Positive Highlights**

(vor der ersten Sitzung oder zwischen den Sitzungen)

---

---

---

---

---

---

---



**3. Lowlights**

(prima del primo incontro o tra un incontro e l'altro)

---

---

---

---

---

**4. Bedürfnisse/Hindernisse/Schwierigkeiten**

---

---

---

---

---

**5. Technischer Input durch den Mentor, um auf die Bedürfnisse zu reagieren oder die Schwierigkeiten zu lösen:**

---

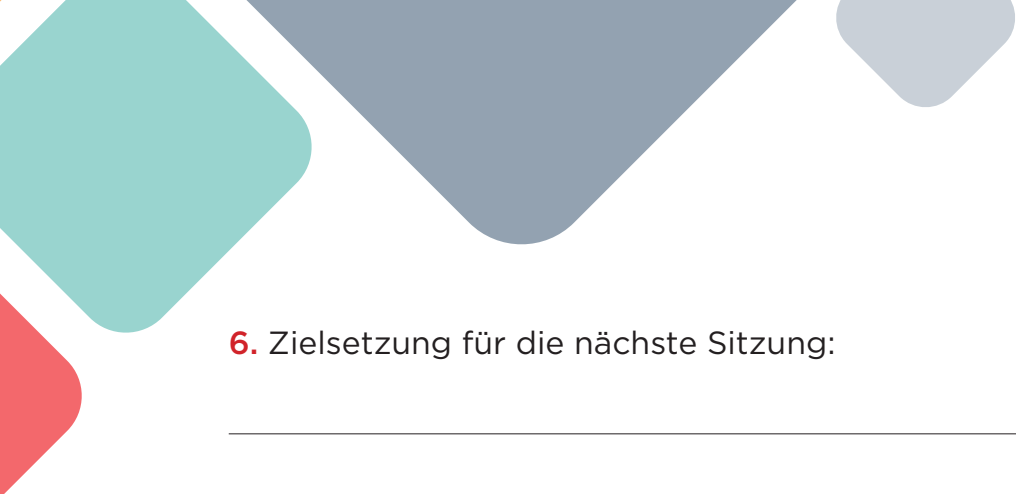
---

---

---

---





**6.** Zielsetzung für die nächste Sitzung:

---

---

---

---

---

**7.** Datum der nächsten Sitzung, Zeit und Ort:

---

---

---

---

---

**8.** Optional, Kontakt per E-Mail oder Telefon zwischen den Treffen: ja / nein  
Wann? Wozu? Welche Ziele und Gründe?

---

---

---

---

---



**ANHANG 7**

# Dokumentation für die jungen Erwachsenen: Was ist Mentoring, warum und was sind die Vorteile

- verstärkte Begleitung durch eine Fachperson (Arbeitnehmer\*in oder Arbeitgeber\*in oder Unternehmer\*in)
- eine Fachperson, die nach Ihren beruflichen Interessen ausgewählt wurde
- Praktische Beratung, offene Diskussionen, Erfahrungsaustausch und Erfahrungsberichte
- Netzwerk von Fachleuten
- eine bessere Kenntnis des Unternehmens, der Arbeitswelt oder eines bestimmten Berufszweigs
- Termine und Nachbereitung, die nach Ihren Bedürfnissen und Ihrem Zeitrahmen angepasst werden können
- Möglichkeit des Ausprobierens
- ein Win-Win-Austausch: das Unternehmen besser kennenlernen, sich selbst besser kennenlernen, die eigenen Zukunftsentscheidungen besser definieren / den Input der jungen Generation wertschätzen, generationenübergreifender Austausch, Entwicklung von nicht-formalen Fähigkeiten, Mobilität als Instrument für Lernen und Entwicklung
- Workshops zum Assessment des Lebenslaufs und der Fähigkeiten
- Workshops zur Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen, Bewerbungsschreiben
- Zugang zur Plattform SYMPATIC CONNECT, um andere Jugendliche, andere Mentor\*innen und rekrutierende Unternehmen sowie andere Jobcoaches zu treffen
- internationale Verbindungen zwischen Deutschland, Frankreich, Italien und Zypern

## KONTAKTE

CIOFS-FP - Via di San Saba 14 - 00153 Rome - tel. 0039.06.5729911 - [www.ciofs-fp.org/sympatic/](http://www.ciofs-fp.org/sympatic/)  
<http://sympatic.projectsgallery.eu>

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

