

ein

# LEITFADEN

für Mentees

der Hochschulen Stralsund, Wismar & Neubrandenburg



KarriereStartMentoring M-V

— IM TANDEM ZUM ERFOLG —

# Inhalt

Kapitel 1: Das ist Mentoring .....	4
Kapitel 2: Was ist eine Mentee und was sind ihre Aufgaben? .....	6
Kapitel 3: Nutzen & Chancen – für Mentee & Mentor*in .....	7
Kapitel 4: Erwartungen & Anforderungen – an Mentee & Mentor*in.....	8
Kapitel 5: Der Mentoring-Fahrplan & das erste Treffen .....	9
Kapitel 6: Die Mentoring-Beziehung – zwischen Mentee & Mentor*in .....	11
Kapitel 7: Konflikte erkennen & lösen .....	15
Kapitel 8: Abschluss & Verbleib.....	16
Kontakt // Weiterführender Service .....	18

Am Mute hängt der Erfolg.

- Theodor Fontane -

Liebe Mentee,

mit diesem Leitfaden möchten wir Dir eine Orientierung zur Gestaltung Deiner Rolle als Mentee geben. Wir freuen uns auf die gemeinsame Zusammenarbeit und wünschen Dir eine spannende Zeit mit Deinem/r Mentor\*in.



Tanja Sonntag  
Projektkoordinatorin  
Hochschule Stralsund



Nadine Radzinski  
Projektkoordinatorin  
Hochschule Wismar



Fabienne Urmoneit  
Projektkoordinatorin  
Hochschule Neubrandenburg

Das Projekt KarriereStartMentoring M-V wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union und des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Ein Verbundprojekt der Hochschulen des Landes M-V.



HOCHSCHULE  
NEUBRANDENBURG  
University of Applied Sciences



# Kapitel 1: Das ist Mentoring

Der Sage nach | In Homers Epos um die Irrfahrten des Odysseus tritt Mentor als Freund des Helden und als Beschützer seines Sohnes Telemach auf. Nachdem Odysseus in den Trojanischen Krieg gezogen ist, nimmt auch die ihm wohlgesonnene Göttin Athene von Zeit zu Zeit die Gestalt Mentors an, um über Telemach zu wachen. Jedoch hat Mentor schon im ursprünglichen Epos männliche als auch weibliche Eigenschaften, sodass heute Mentorinnen als auch Mentoren gleichermaßen gefragt und geschätzt sind. Im heutigen Sprachgebrauch wird der Begriff oft als Synonym für eine\*n ältere\*n und erfahrenere\*n Freund\*in, Lehrer\*in oder Ratgeber\*in genutzt.

Unser Verständnis von Mentoring | Mentoring hat sich in den letzten Jahren als eines der wirksamsten Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung etabliert, deren Mittelpunkt die Beziehung zwischen dem/der erfahrenen Mentor\*in und der ratsuchenden Mentee ist. Ziel ist es, die persönliche und berufliche Entwicklung der Mentee voranzutreiben. Dies geschieht in einem Dialog, der auf Basis gegenseitiger Wertschätzung, Vertraulichkeit und Respekt beruht. In Abgrenzung zu einem Coaching ist hierbei die eigene Meinung des Mentors/der Mentorin erlaubt und sogar ausdrücklich gewünscht. Darüber hinaus ergeben sich aber auch für Dich interessante Vorteile, die wir im weiteren Verlauf dieses Leitfadens erwähnen werden.

Wir sind überzeugt, dass Mentoring ein erfolgreiches und geschlechtergerechtes Instrument der Personalentwicklung für junge Frauen ist, die eine Führungsposition anstreben.

Wir wissen, dass sich das Potential von Mentoring durch eine vertrauensvolle, wertschätzende und hierarchiefreie Beziehung zwischen Mentee und einer erfahrenen Persönlichkeit entfaltet.

Wir erleben Mentoring-Beziehungen als einen gewinnbringenden Prozess sowohl für die Mentee als auch für Mentor\*innen.

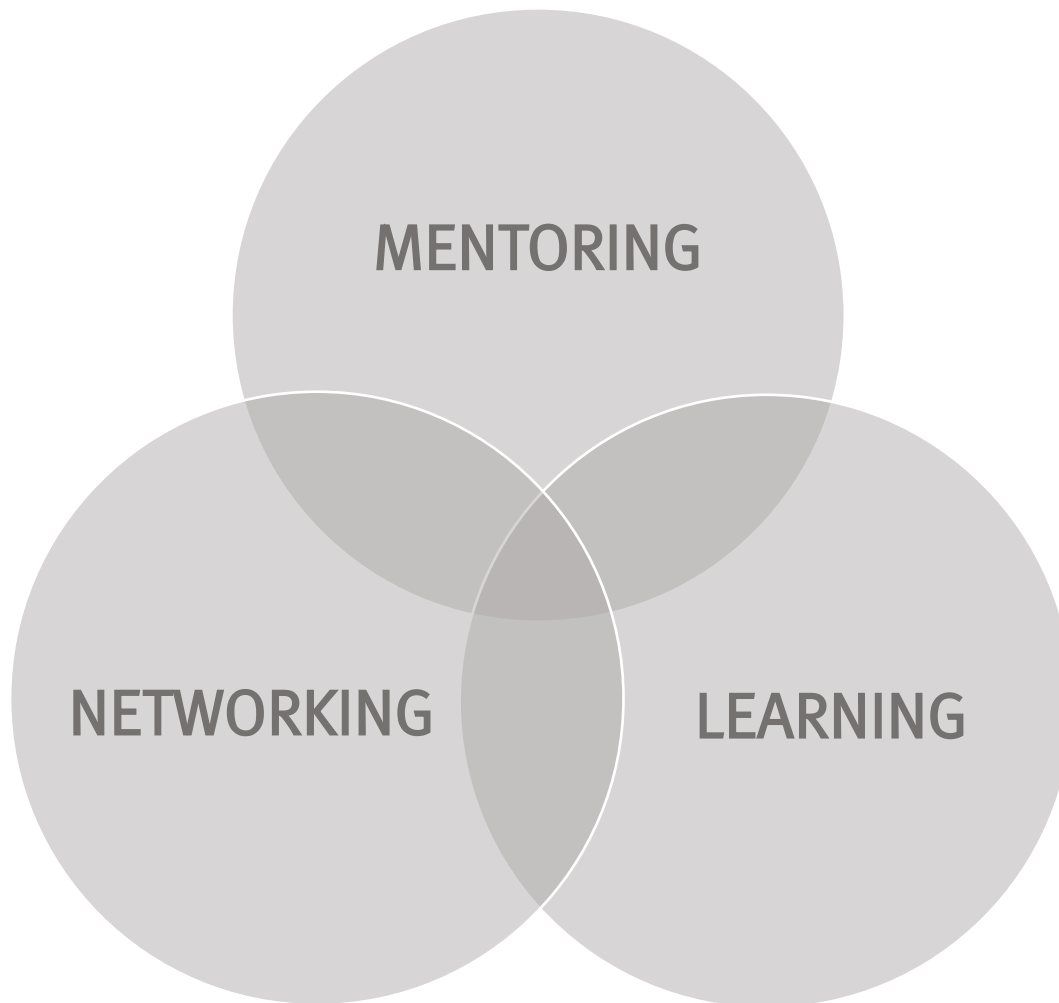
Wir machen die Erfahrung, dass Mentoring Impulse für Veränderungsprozesse in der jeweiligen Organisationskultur setzt und das Verständnis für Karrierebedingungen bereichert.

Wir beobachten Mentoring-Patenschaften, die Mentees dazu herausfordern, sich frühzeitig mit ihren beruflichen Perspektiven auseinanderzusetzen.

Wir schätzen am Mentoring, dass es von der Eigeninitiative und Verantwortungsübernahme der Mentee für ihren eigenen Entwicklungsprozess lebt.

Wir legen Wert auf transparente Förderbeziehungen, die im Rahmen eines öffentlichen Programms stattfinden. Mentoring zielt auf die frühzeitige Vermittlung von informellem und karriererelevantem Wissen.

Wir entsprechen in den KarriereStartMentoring-Programmen den Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V.



**MENTORING** | Während des Zeitraumes von zehn Monaten wirst Du von einem/r Mentor\*in begleitet. Die/Der Mentor\*in unterstützt Dich durch ihre/seine Lebens- und Berufserfahrung und ihr/sein fachspezifisches Wissen in der Vorbereitung auf Deinen Berufseinstieg. In der Regel ist Dein/e Mentor\*in älter als die Du, wobei Mentoring generell altersunabhängig ist. Erfahrungsgemäß finden vorrangig Gespräche zum Bewerbungsprozess und alternativen Einstiegsmöglichkeiten über Deinen persönlichen gewünschten Karriereweg und die Karrierestrategie statt. Aber auch das Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben wird Inhalt der Unterhaltungen sein. Über die Gespräche hinaus sind auch Unternehmensbesichtigungen, Begleitung zu Messen oder Konferenzen sowie Teilhabe an branchenspezifischen Netzwerken im Rahmen der Mentoring-Beziehung möglich.

**LEARNING** | Während des Mentorings werden zusätzlich Seminare und Workshops (z.B. zu den Themen Karriereplanung, Verhandlungsführung, Konfliktmanagement, Selbstpräsentation und -management) mit externen Dozent\*innen zum Ausbau wichtiger Schlüsselkompetenzen angeboten. Darüber hinaus findet auch für die Mentor\*innen ein Erfahrungs- und Wissensaustausch in einem Mentor\*innen-Workshop statt.

**NETWORKING** | Das Mentoring-Programm fördert in verschiedener Weise den Auf- und Ausbau individueller Netzwerke. Das Programm lädt zu unterschiedlichen (auch hochschulübergreifenden) Netzwerkveranstaltungen ein und bietet Menteteetreffen an. Außerdem profitierst Du von einem bereits bestehenden beruflichen Netzwerk.

## Kapitel 2: Was ist eine Mentee und was sind ihre Aufgaben?

Die Mentee ist | in jedem Fall ein aktiver und gleichberechtigter Teil der Mentoringbeziehung. Zur Mentoringbeziehung gehören die Mentee und der/die dazugehörige Mentor\*in. Diese bilden das Tandem. Die Mentee profitiert von einem umfangreichen Erfahrungsschatz des/der Mentor\*in. Trotz der unterschiedlichen Lebenserfahrungen ist eine Begegnung auf Augenhöhe zwischen Mentee und Mentor\*in Basis der Beziehung.

Da Mentoring in den verschiedensten Lebens- und Arbeitsbereichen erfolgreich eingesetzt wird, kann auch das Alter der Mentees grundsätzlich sehr variieren. Im Projekt KarriereStartMentoring M-V werden Studentinnen der drei Hochschulen Neubrandenburg, Stralsund und Wismar gefördert.



# Kapitel 3: Nutzen & Chancen – für Mentee & Mentor\*in

## Nutze als Mentee die Chance, ...

- mit dem Mentoring ein Tool kennenzulernen, das Du auch im weiteren Karriereverlauf immer wieder einsetzen kannst.
- Deine persönlichen und beruflichen Fähigkeiten einzuschätzen und auszubauen.
- eine Strategie für die Gestaltung Deines persönlichen Karriereweges zu entwickeln.
- die Sichtweisen & Gedankenwelt des Mentors/der Mentorin kennenzulernen.
- den eigenen Horizont durch neue Ideen und Ansichten zu erweitern.
- durch neue Kontakte Dein Netzwerk aufzubauen.
- Mut und Selbstbewusstsein zu stärken.

## Mentor\*innen profitieren, indem sie ...

- ihre eigene berufliche Biografie & Arbeitsweise reflektieren.
- ihre strategischen Partnerschaften erweitern.
- die Sichtweisen & die Gedankenwelt der jungen Generation kennenlernen.
- ihre persönlichen Beratungskompetenzen weiterentwickeln.
- einen Beitrag zur chancengerechten Personalentwicklung leisten.
- Kontakte zu den Hochschulen des Landes M-V knüpfen.

# Kapitel 4: Erwartungen & Anforderungen – an Mentee & Mentor\*in

Was Dein/e Mentor\*in von Dir als Mentee erwartet

Als Mentee formulierst Du klar Deinen Unterstützungswunsch. Für die gemeinsame Mentoringzeit vereinbarst Du Ziele, wobei sich diese auf persönliche und/oder fachliche Fragestellungen beziehen. Du bereitest eigenverantwortlich die gemeinsamen Termine vor und stimmst im Vorfeld die Inhalte ab. Du förderst proaktiv den Kontakt und gibst Deiner/m Mentor\*in Feedback. Regelmäßiger Kontakt ist das A & O der Mentoringbeziehung.

Was Du als Mentee von Deinem/r Mentor\*in erwarten kannst

Mentor\*innen sind vor allem erfahrene Gesprächspartner\*innen. Dein/e Mentor\*in unterstützt Dich, um Deine Fähigkeiten und Stärken zu erkennen, weiterzuentwickeln und Deine beruflichen Ziele zu spezifizieren und mit Mut zu verfolgen. Mentor\*innen sind in der Lage, sich in Deine aktuelle Lebenssituation reflektiert hineinzuversetzen und bereit, ihre eigenen Erfahrungen mit Dir zu teilen. Sie werden Dir ihr berufliches Know-how weitergeben und Dir bei Deinen vorbereiteten Fragen Unterstützung bieten.





# Kapitel 5: Der Mentoring-Fahrplan & das erste Treffen

Januar - März

- Mentee-Akquise
- Mentor\*innen-Akquise
- Matching
- Erstes Treffen zwischen Mentee & Mentor\*in
- Einführungsveranstaltung für Mentees

März - Dezember

- Workshop-Angebote für Mentees
- Mentoring-Beziehung zwischen Mentee & Mentor\*in
- Standortbezogene Netzwerkveranstaltung für Mentees & Mentor\*innen
- Standortübergreifende Netzwerkveranstaltung für Mentees & Mentor\*innen

Das erste Treffen liefert den allerersten Eindruck für Dich und Deine/n Mentor\*in und legt den Grundstein für die gemeinsame Mentoring-Beziehung.

Im ersten Treffen (Erstgespräch) lernst Du Deine/n Mentor\*in kennen. Ihr berichtet von euren jeweiligen beruflichen und auch privaten Lebensverläufen sowie von euren jeweiligen Erwartungen an das Programm. In der Regel wird das Erstgespräch mit Deinem/r Mentor\*in durch die Projektkoordinatorin begleitet.

- Klärung der Rahmenbedingungen wie Zeit, Ort & Rhythmus der weiteren Gesprächstermine
- Wahl der Kommunikationsmittel zwischen den Treffen
- Klärung der Zuständigkeiten für Terminfindung und Vorbereitung der Treffen
- Themen für die weiteren Treffen

Im Erstgespräch unterzeichnen Du und Dein/e Mentor\*in die **Mentoring-Vereinbarung**. Diese beinhaltet gemeinsame Ziele sowie die wechselseitigen Verbindlichkeiten.

\*Deine Projektkoordinatorin sendet Dir die Vereinbarung bei Interesse gern vorab zu.



Ein Leitfaden für Mentees der Hochschulen in M-V

# Kapitel 6: Die Mentoring-Beziehung – zwischen Mentee & Mentor\*in

Wie laufen die Treffen mit Deinem/r Mentor\*in ab?

Du triffst Dich ca. einmal im Monat mit Deinem/r Mentor\*in, nach Bedarf gern häufiger. Die Entscheidung, ob ihr gemeinsam ins Café, an ihren/seinen Arbeitsplatz oder an einen anderen Ort geht, wird Euch überlassen. Inhaltlich geht es vorrangig um die Entwicklung Deiner Berufseinstiegsstrategie, das Feedback zur eigenen Person, um Hintergrundinfos zu Branchen, Arbeitsbereichen & Gehaltsstrukturen, den Einblick in Bewerbungs- und Aufstiegsprozesse und um den Erfahrungsaustausch mit einer berufserfahrenen Persönlichkeit. Ein Mentoring-Tandem bietet keine Jobgarantie und bringt auch keine Verpflichtung des Mentors/der Mentorin zur Organisation von Praktika, Aushilfstätigkeiten o.ä. mit sich, auch wenn sich das Durchaus einmal "von selbst" ergeben darf.

Mögliche Themen im Mentoring

Für die Gespräche mit Deinem/r Mentor\*in kann es hilfreich sein, sich mit unterschiedlichen Fragen auseinanderzusetzen und den eigenen möglichen beruflichen Werdegang zu reflektieren. Folgende Themen sind eine erste Anregung und können in der Mentee-Gruppe ausgetauscht und erweitert werden:

- Karriereziele und die damit verbundenen Anforderungen
- informelle Spielregeln
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Bewerbungsverfahren
- Chancengleichheit
- Konfliktmanagement
- Führungsstile & Wie delegiert und kontrolliert man effektiv?
- Netzwerke in der Branche & Wie knüpft und pflegt man Netzwerke?
- Fragen der Unternehmen z.B. zu Arbeitszeit, Zukunft des Unternehmens, Mitarbeiterverhältnis
- Fragen rund um persönliche Krisen und Niederlagen & welche Potentiale bzw. Chancen sich daraus entwickelt haben

## Vereinbart gemeinsame Grundregeln!

Unterstützt Euch gegenseitig.

Vereinbare Termine im Voraus.

Tauscht Eure Kontaktdaten aus.

Gebt Euren Treffen Überschriften.

Fordere Dich und Deine/n Mentor\*in.

Führe selbst das Gespräch, aber lasse Dich auch unterstützen.

Lege im Vorfeld ein Zeitfenster fest, um strukturiert in die Treffen zu gehen.

Schlage Diskussionsthemen und Weiterbildungsaktivitäten vor, hinterfrage aber auch die Wünsche Deiner/s Mentors/Mentorin.

# CHECK Sind wir ein erfolgreiches Tandem?

Sind unsere Rollen definiert/erfüllt?

Haben wir in der Mentoring-Beziehung Augenhöhe erreicht?  
Passen wir menschlich zusammen?  
Können wir die Erwartungen gegenseitig erfüllen?

Haben wir Regeln?

Treffen (Ort, Zeit, Organisation, Rhythmus, Dauer, Absagen)  
Kommunikation (Fragen, Feedback, Umgang mit Kritik)  
Vertraulichkeit (Verschwiegenheit, Respekt,  
Problemlöseorientierung...)

Haben wir zusätzliche Interaktionen?

Unternehmensbesichtigung  
Begleitung/Shadowing  
Weiterführende Projekte  
Themen für Abschluss- oder Projektarbeiten  
Ideen für Praktika



Machen wir Fortschritte?

Erfahrungsaustausch über berufs- und karriererelevante Themen  
Austausch zu informellem Wissen  
Entwicklung von Strategien zur Lebens- und Karriereplanung  
Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen

Erfassen wir die Fortschritte?

Tagebuch/Logbuch  
To-Do-Listen/Hausaufgaben  
Reflexion

# CHECK Führen wir gute Gespräche?

JA, wenn...

- ... Du eigenständig Lösungsoptionen aus den Erfahrungen Deiner Mentorin bzw. deines Mentors ableitest.
- ... Du den größten Redeanteil einnimmst.
- ... Du mit Fragen strukturierst.
- ... Deine/n Mentor\*in (eigene) Grenzen erkennt & frei von Eigeninteresse ist.
- ... Dein/e Mentor\*in frei von wohlmeinenden Einmischungen ist.

JA, wenn Dein/e Mentor\*in...

- ... aktiv zuhört & analysiert nachfragt.
- ... beobachtet (Wortwahl, nonverbale Kommunikation) & konstruktives Feedback gibt.
- ... Entscheidungsprozesse wertschätzend & motivierend begleitet.
- ... Dich in Krisenprozessen und Konfliktsituationen unterstützt.



JA, wenn Ihr beide...

- ... Missverständnisse in der Kommunikation erkennt.
- ... gelassen gegenüber Neuerungen reagiert.

## Kapitel 7: Konflikte erkennen & lösen

Und was, wenn die gemeinsame Beziehung nicht optimal läuft?

Eine Garantie für eine funktionierende Mentoring-Beziehung gibt es leider nicht, denn ob sich Mentee und Mentor\*in menschlich auf „derselben Welle“ begegnen, kann erst im weiteren Verlauf beurteilt werden. Die Beziehung zu Deiner/m Mentor\*in beruht auf Vertrauen und Offenheit. Bei Störungen dieser Grundanforderungen wird es nur schwer zu einem gewinnbringenden Austausch kommen.

Stellst Du beispielsweise fest, dass sich Dein/e Mentor\*in passiv verhält, sie/er nicht die nötige Zeit für eure Treffen aufbringen kann oder es sonstige Kommunikationsschwierigkeiten gibt, sprich Deine Projektkoordinatorin darauf an. Können die Störungen nicht durch Gespräche gelindert bzw. beseitigt werden, sodass die Unsicherheiten auf mindestens einer Seite fortan bestehen, bleibt als Möglichkeit auch die Beendigung der Mentoring-Beziehung. In diesem Fall erfolgt ein neues Matching.



## Kapitel 8: Abschluss & Verbleib



Offiziell ist die Mentoring-Beziehung zu Deinem/r Mentor\*in nach 10 Monaten beendet. Erfahrungsgemäß bleiben aber viele Kontakte noch jahrelang bestehen und tragen so nachhaltig zur Unterstützung bei.

### Das Abschlussgespräch

Vereinbare ein konkretes Abschlussgespräch mit deiner/m Mentor\*in und reflektiere Dich, die gemeinsame Zeit, Deine Entwicklung und das persönlich Erreichte.

Was hat euch beide aneinander begeistert?

Wie möchtet Ihr Euch zukünftig begegnen?

Welche Ziele möchtet Ihr beide zukünftig verfolgen?

Welche Erkenntnisse hat Euch das Mentoring gebracht?

Welches abschließende Feedback möchtet Ihr aneinander richten?

Wurden die gesteckten Ziele erreicht? Welche Ziele sind noch offen?





## Das Zertifikat

Mentoringerfahrungen werden mittlerweile in vielen Unternehmen sehr hoch geschätzt. Daher kannst Du Dein Zertifikat, welches Du nach aktiver Teilnahme an diesem Programm erhältst, zu Deinen Bewerbungsunterlagen hinzufügen.

### Zertifikatsbedingungen:

- Regelmäßige Treffen mit der/dem Mentor\*in
- Teilnahme an mind. vier Workshops
- Abschlussreflektion

Mentees, die die Zertifikatsbedingungen nicht erfüllen, erhalten in jedem Fall eine Teilnahmebestätigung.



## Kontakt // Weiterführender Service

### Mentoring an der Hochschule Stralsund

Tanja Sonntag

Projektkoordinatorin

03831 / 45 68 08

[karrierestart@hochschule-stralsund.de](mailto:karrierestart@hochschule-stralsund.de)

<http://www.hochschule-stralsund.de/mentoring>

### Mentoring an der Hochschule Neubrandenburg

Fabienne Urmoneit

Projektkoordinatorin

0395 / 569 310 54

[mentoring@hs-nb.de](mailto:mentoring@hs-nb.de)

[www.hs-nb.de/karrierestartmentoring](http://www.hs-nb.de/karrierestartmentoring)

### Mentoring an der Hochschule Wismar

Nadine Radzinski

Projektkoordinatorin

03841 / 753 30 62

[mentoring@hs-wismar.de](mailto:mentoring@hs-wismar.de)

[www.hs-wismar.de/mentoring](http://www.hs-wismar.de/mentoring)



Hochschule Neubrandenburg  
University of Applied Sciences

Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern

Landesweite Website [Mentoring MV](#)

[Aufstieg in Unternehmen](#) | für Frauen in der Wirtschaft

KarriereWegeMentoring M-V an der [Universität Greifswald](#) sowie der [Universität Rostock](#) | für Frauen in der Wissenschaft

[Im Tandem stark](#) | Mentoring in der Landesverwaltung M-V

[Mentoring KUNST](#) für zeitgenössische Bildende Künstlerinnen und Autorinnen aus Mecklenburg-Vorpommern

Links & Literaturempfehlungen

Forum Mentoring e.V.: Mentoring mit Qualität – Qualitätsstandards für Mentoring

Graf N.; Edelkraut F.: Mentoring – Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer

Edelkraut F.; Graf N.: Der Mentor – Rolle, Erwartungen, Realität

Beller T., Hoffmeister-Schönfelder G.: Mentoring Im Tandem zum Erfolg – Das Standardwerk für Mentoren, Mentees und Personalentwickler

[www.forum-mentoring.de](http://www.forum-mentoring.de)

