



Informationen

zum



Praktische Tipps zur erfolgreichen Gestaltung der Mentoring-Beziehung

Was ist Mentoring?

Der Begriff Mentoring geht auf die griechischen Epen Homers in der Odyssee zurück und bedeutet „Beratung“ oder „Betreuung“. Der Legende nach soll Odysseus seinem engen Vertrauten die Verantwortung für seinen Sohn übergeben haben, während er in den Trojanischen Krieg zog. Der Name des Freundes war Mentor. Athene, die Göttin der Weisheit, erschien in Gestalt des Mentors, stand dem Sohn beratend zur Seite und bereitete ihn auf seine künftige Rolle als König von Ithaka vor.

Seit der Antike gilt ein Mentor daher als Förderer und Berater, der das Lernen und das Heranreifen seines Schützlings begleitet und lenkt.

Heute ist Mentoring ein erprobtes und wirkungsvolles Instrument der gezielten Nachwuchsförderung, das bundesweit in zahlreichen Unternehmen sowie Hochschulen erfolgreich eingesetzt wird. Hierbei gibt eine erfahrene Persönlichkeit (Mentor) ihr Wissen und ihre Erfahrungen an eine Nachwuchskraft (Mentee) weiter.

Mentoring steht für ein intensives, herausforderndes und für beide Parteien lohnendes Vertrauensverhältnis, das zur Entwicklung der persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenzen der Mentees beiträgt.

Das Mentoring-Programm Tandem der Hochschule Pforzheim verfolgt das Ziel, leistungsorientierte und besonders engagierte Bachelorstudierende in ihrer persönlichen Entwicklung sowie auf ihrem Karriereweg zu unterstützen und zu begleiten. Das Programm bringt Nachwuchskräfte und erfahrene, beruflich erfolgreiche Mentoren zusammen.

Mögliche Elemente des Mentorings

Beratung:	Der Mentor berät den Mentee bei aktuellen Fragen, Herausforderungen und Entscheidungen
Wissensvermittlung:	Der Mentor vermittelt Wissen über Strukturen und Spielregeln (auch informelle) in der Berufswelt.
Coaching:	Der Mentor hilft dem Mentee im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe dabei, seine Ziele selbständig zu erreichen.
Teilhabe:	Der Mentor lässt den Mentee an den eigenen beruflichen Erfahrungen teilhaben. Er gibt ihm die Gelegenheit, den beruflichen Alltag mitzuerleben und nimmt ihn beispielsweise zu Geschäftsterminen mit.
Unterstützung:	Der Mentor unterstützt den Mentee bei der Erarbeitung von Strategien für den Berufseinstieg und bespricht mit ihm mögliche Hindernisse.
Feedback:	Der Mentor gibt dem Mentee Feedback und hilft ihm so, seine eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten gezielt einschätzen zu lernen und Stärken gezielt einzusetzen. Auch der Mentee kann dem Mentor Feedback bezüglich der Mentoring-Beziehung geben.
Netzwerken:	Der Mentor führt den Mentee in seine Netzwerke ein und vermittelt ihm berufliche Kontakte. Er kann dem Mentee auch Tipps geben, wie Kontakte genutzt und gepflegt werden können.

Mentee

Im Mittelpunkt des Mentorings stehen Ihre Lern- und Entwicklungsprozesse. Sie haben in diesem Prozess eine „Holschuld“ gegenüber dem Mentor und tragen die Verantwortung dafür, was Sie in der Mentoring-Beziehung lernen. Das setzt nicht nur bestimmte Kompetenzen voraus, sondern stellt auch konkrete Anforderungen an Sie.

Aufgaben des Mentees

Ziele setzen:

Sie formulieren klare Zielvorstellungen und Erwartungen für das Mentoring-Programm. Machen Sie sich Gedanken über Ihre Pläne und Herausforderungen und kommunizieren Sie diese an Ihren Mentor. Je klarer Sie Ihre Fragestellungen darlegen können, desto besser kann Ihr Mentor Sie beraten.

Berufliche Perspektiven:

Reflektieren Sie Ihre Stärken und Interessen. Sie sind die Grundlage, um zusammen mit Ihrem Mentor Perspektiven für Ihre berufliche Entwicklung zu erarbeiten.

Kontakt halten:

Es ist Ihre Aufgabe, den Kontakt zu Ihrem Mentor zu halten und ihn regelmäßig über Ihre Entwicklungen im Studium zu informieren. Vereinbaren Sie mit Ihrem Mentor feste Treffen und besprechen Sie Möglichkeiten, um darüber hinaus in Kontakt zu bleiben.

Eigeninitiative:

Sie übernehmen die aktive Rolle in der Mentoring-Beziehung und bereiten die Gespräche mit Ihrem Mentor vor. Auf diese Weise nehmen Sie Einfluss darauf, welche Akzente in der Mentoring-Beziehung gesetzt werden. Sie können die Ergebnisse der Gespräche, beispielsweise mithilfe eines Kurzprotokolls, festhalten. Dieses kann Ihnen helfen, bereits besprochene Themen und Ihre eigene Entwicklung zu dokumentieren. Das Muster eines Kurzprotokolls ist beigefügt und kann als Dokument von der Hochschulseite heruntergeladen werden.

Offenheit:

Je offener Sie Ihren Mentor an Ihren Ideen, Vorstellungen und Herausforderungen teilhaben lassen, desto erfolgreicher kann die Mentoring-Beziehung sein. Seien Sie bereit, Ratschläge anzunehmen und umzusetzen. So haben Sie die Chance, Anregungen zu erhalten und aus den Situationen zu lernen. Dies setzt eine vertrauensvolle und ehrliche Kooperation voraus, es kann andererseits aber auch helfen, Vertrauen zu schaffen.

Vorbereitung von Gesprächen

Um die Gespräche mit Ihrem Mentor effektiv nutzen zu können, sollten Sie folgende Punkte beachten:

- Überlegen Sie sich vor dem Gespräch genau, worüber Sie sprechen möchten. Welcher Aspekt interessiert Sie am meisten? Informieren Sie Ihren Mentor vorab, welche spezifischen Themen Sie beim nächsten Treffen ansprechen möchten.
- Wenn Sie ein Feedback zu einem von Ihnen verfassten Dokument wünschen, senden Sie es vorab an Ihren Mentor. Formulieren Sie Ihren Feedbackwunsch dabei so präzise wie möglich. So hat Ihr Mentor die Möglichkeit, speziell auf diese Punkte einzugehen.

Scheuen Sie sich nicht, um Unterstützung und Hilfe zu bitten. Gehen Sie davon aus, dass Ihr Mentor die Beziehung eingegangen ist, um Sie zu fördern.

Mentor

Sie als Mentor sind eine berufserfahrene Persönlichkeit – entweder selbstständig oder angestellt in einer qualifizierten und/oder leitenden Position. Sie sind bereit, Ihr Wissen, Ihre Persönlichkeit, Ihre Zeit und vieles mehr in engagierte Studierende zu investieren und diesen beratend zur Seite zu stehen.

Aufgaben eines Mentors

Ratgeber und Wissensvermittler:

Sie beraten Ihren Mentee hinsichtlich seiner Fragen rund um seine Studien- und Lebenssituation und geben dabei Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen weiter. Geht es um fachliches Wissen, können Sie dem Mentee theoretischen Input geben und gemeinsam überlegen, wie die Umsetzung aussehen könnte. Erfahrungswissen können Sie vermitteln, indem Sie Ihrem Mentee Einblicke in Ihre Aufgabenfelder und Tätigkeiten sowie informelle Strukturen Ihrer Branche geben. Darüber hinaus können Sie den Mentee an Sitzungen oder Besprechungen teilnehmen lassen oder ihn in aktuelle Projekte oder Arbeitsprozesse einbeziehen. So kann der Mentee Ihre Denk- und Arbeitsweise direkt erleben und daraus lernen.

Unterstützer:

Sie unterstützen den Mentee in seiner fachlichen, beruflichen und persönlichen Entwicklung. Sie machen ihm seine Stärken bewusst und regen ihn an, diese weiter auszubauen. Gemeinsam mit ihm entwickeln Sie Strategien, wie dies gelingen kann.

Übungspartner:

Sie bestärken Ihren Mentee darin, eigene, neue Erfahrungen zu machen (z.B. die Projektleitung in studentischen Projekten zu übernehmen). Sie sind offen für die Ideen und Initiativen des Mentees und nehmen diese ernst, besprechen mit ihm die Vorgehensweise, erörtern mögliche Konsequenzen und bilanzieren anschließend mit ihm die gewonnenen Einsichten. Dabei darf der Mentee Ihnen auch Fragen stellen, die „man“ sonst im beruflichen Kontext nicht stellt.

Karriereberater:

Ein weiterer Aspekt des Mentorings besteht darin, den Mentee auf seiner beruflichen Laufbahn voranzubringen. Besprechen Sie mit ihm, welche Ziele er hat und in welchen Schritten er diese erreichen möchte. Aus Ihren Erfahrungen wissen Sie, was eine Karriere fördern bzw. behindern kann.

Türöffner:

Wenn möglich, vermitteln Sie Ihrem Mentee Kontakte, die Sie für nützlich halten. Sie können den Mentee in Netzwerke einführen und sich mit ihm darüber austauschen, wie er selbst nützliche Kontakte knüpfen und pflegen kann.

Wie fördern Sie Ihren Mentee?

Beraten:	Lösungswege gemeinsam finden und die Durchführbarkeit besprechen, dabei eigene Ansichten und Erfahrungen einbringen.
Ermutigen:	Den Mentee unterstützen, seine eigenen Fähigkeiten zu erkennen und auszubauen.
Zuhören und fragen:	Das Anliegen oder die Situation des Mentees wirklich verstehen wollen.
Vorausschauen:	Auf mögliche Hindernisse und Schwierigkeiten aufmerksam machen.

Rahmenbedingungen einer Mentoring-Beziehung

Geregelte Rahmenbedingungen sind wichtig, um eine Kultur des offenen Austauschs zu schaffen und das Vertrauen zu fördern. Um die Mentoring-Beziehung erfolgreich zu gestalten, sollten Mentor und Mentee sich daher auf verbindliche Rahmenbedingungen der Mentoring-Beziehung einigen und diese in der Mentoring-Vereinbarung schriftlich festhalten. Sie kann auch als Erinnerungsstütze dienen, um sich im Lauf des Jahres auf die ursprünglichen Rahmenbedingungen und Ziele zu besinnen.

Über folgende Themen sollten Sie sich Gedanken machen:

Kontakte und Treffen:

Um von Beginn an die Regelmäßigkeit der Treffen zu gewährleisten und Irritationen vorzubeugen, sollten Zeiten und Modalitäten der Kontaktaufnahme zu Beginn der Kooperation vereinbart werden.

Thematische Schwerpunkte:

Mentee und Mentor verständigen sich über die vom Mentee vorgeschlagenen thematischen Schwerpunkte. Diese könnten sein:

- Einblicke in Branchen, Tätigkeitsbereiche, Institutionen und Unternehmen
- Fachlicher und persönlicher Erfahrungsaustausch
- Förderung der persönlichen Entwicklung
- Austausch über aktuelle, fachliche oder wissenschaftliche Fragen
- Kontaktvermittlung/Einführung in Netzwerke
- Teilnahme an beruflichen Terminen („Shadowing“)
- Unterstützung bei der Suche nach/Vermittlung von Praktika o.ä.
- Gestaltung/Thema der Abschlussarbeit
- Studieren und Arbeiten im Ausland
- Vereinbarkeit von Familie mit Studium/Beruf
- Arbeitszeitmanagement
- Berufs- und Karriereplanung
- Interkulturelle Kompetenzen
- Qualifizierungsmöglichkeiten

Gegenseitige Erwartungen:

Mentor und Mentee verständigen sich darüber, was sie vom Mentoring allgemein und von ihrem Tandem-partner erwarten und wo ihre Befürchtungen liegen. Gibt es Erwartungen, die einer der beiden Partner nicht erfüllen kann, sollte geklärt werden, ob die Erwartungen in veränderter Form oder auf anderen Wegen doch noch erfüllt werden können.

Das Erstgespräch

Beim ersten Treffen können sich Mentor und Mentee zunächst kennenlernen. Dadurch haben beide Seiten die Möglichkeit, einen ersten Eindruck der jeweiligen Erwartungen an das Programm und an die Mentoring-Beziehung zu bekommen und sich abzustimmen. Dies ist ein wichtiger Faktor für das Gelingen des Mentorings. Außerdem sollten Rahmenbedingungen der Mentoring-Beziehung besprochen und in der Mentoring-Vereinbarung schriftlich festgehalten werden.