



LEITFADEN

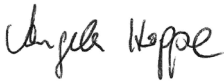
**für Mentorinnen
& Mentoren**

”

MENTORING – EIN ERFOLGREICHES
INSTRUMENT DER PERSONALENTWICKLUNG.

Liebe Mentorinnen und Mentoren,

herzlich willkommen zu unseren landesweiten Mentoring-Programmen in Mecklenburg-Vorpommern. Sie haben sich entschieden, Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen an eine junge und exzellente Mentee weiterzugeben und sie für eine vereinbarte Zeit auf dem persönlichen Weg ihrer Karriere als Mentorin oder Mentor zu begleiten. Mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen Orientierung zur Gestaltung Ihrer Rolle als Mentorin oder Mentor geben. Wir bedanken uns für Ihr Engagement im Mentoring-Programm und freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen. Bei weiteren Fragen wenden Sie sich gerne an uns.



Angela Hoppe
Verbundkoordinatorin
KarriereWegeMentoring
Wissenschaft M-V



Annette Ehmler
Universität Greifswald
KarriereWegeMentoring
Wissenschaft M-V



Ivette Döring
Universität Rostock
KarriereWegeMentoring
Wissenschaft M-V



UNSER QUALITÄTSVERSTÄNDNIS VON MENTORING

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

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

Wir erleben Mentoring-Beziehungen, die sowohl für Mentees als auch für Mentoren/innen ein gewinnbringender Prozess sind.

Wir wissen, dass sich das Potenzial von Mentoring durch eine vertrauensvolle, wertschätzende und hierarchiefreie Beziehung zwischen Mentee(s) und einer erfahrenen Führungspersönlichkeit entfaltet.

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

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

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



Es macht einfach Freude, eine engagierte und qualifizierte junge Frau an den eigenen beruflichen und persönlichen Erfahrungen teilhaben zu lassen!

Hannelore Kohl

Mentorin



UM DIE **AUFGABEN** EINER MENTORIN ODER EINES MENTORS WAHRZUNEHMEN,

zeigen Sie Bereitschaft, einer Mentee Zeit, persönliches Engagement und Vertrauen zu schenken, sowie Interesse, sie in ihren Kompetenzen zu stärken und zu ihren Lernprozessen beizutragen;

bringen Sie die Offenheit mit, Ihre Berufs- und Lebenserfahrungen weiterzugeben und Einblicke in Ihre eigene Branchen und Aufgabenfelder zu gewähren;

sind Sie vertraut mit Veränderungsprozessen und haben Führungs- und Gestaltungserfahrungen, die geprägt sind von Herausforderungen, Erfolgen und auch Krisen;

verfügen Sie über professionelle Netzwerke und umfangreiche Kontakte und können sich vorstellen, diese als Türöffner/in für die Mentee zu nutzen;

sind Sie interessiert und schätzen es, neue Perspektiven durch eine Mentee kennenzulernen und dies als bereichernden Aspekt Ihrer Mentoring-Partnerschaft zu sehen.

SIE ALS MENTORIN ODER ALS MENTOR ERHALTEN DIE CHANCE,

durch die Fragen der Mentee die eigene berufliche Biografie zu reflektieren;

durch neue Kontakte Ihre strategischen Partnerschaften und eigenen Netzwerke zu erweitern;

durch die Zusammenarbeit mit der Mentee neue Impulse und Anregungen für die eigene Arbeit zu gewinnen;

die eigenen Beratungs- und Führungskompetenzen zu stärken;

einen Beitrag zu chancengerechter Personalentwicklung zu leisten.

Ich konnte durch den persönlichen Erfahrungsaustausch mit meiner Mentee meinen eigenen Blickwinkel schärfen, viel über andere Unternehmens- und Führungskulturen lernen und mehr Bewusstsein für bestimmte Rollenbilder schaffen – und das ist gewinnbringend und motivierend für beide Seiten.

”

Mandy Wleczyk

Mentorin



Für mich bedeutete Mentoring, mich mit meinen eigenen Zielen, Wünschen und Ressourcen konkret und ehrlich auseinanderzusetzen. Die Gespräche mit meiner Mentorin, der Austausch und die Beratungen im Peer-Mentoring sowie die Coachings in den Seminaren haben mir sehr geholfen, mich zu orientieren und Entscheidungen in Bezug auf meine wissenschaftliche Laufbahn mutiger zu fällen.

Jenny Linek

Mentee



IHRE MENTEE PROFITIERT VON

Ihren Kenntnissen und Ihrer Einschätzung.

Bei Fragen und Themen aus ihrem beruflichen Alltag können Sie der Mentee Ihre Einschätzung mitteilen und sie auf der Grundlage Ihres eigenen Wissens beraten.

Ihrem kritischen und wertschätzenden Feedback.

Sie können der Mentee ihre Stärken spiegeln und konstruktive Impulse zu ihren Kompetenzen und Entwicklungspotentialen geben.

Ihrem Rat bei Entscheidungsfragen sowie Ihren strategischen Vorschlägen.

Aufgrund Ihrer Erfahrung können Sie Ihre Mentee insbesondere bei Karrierefragen unterstützen. Sie können mögliche Hindernisse besprechen und Handlungsoptionen aufzeigen.

Ihren Möglichkeiten, Türen zu öffnen und in Netzwerke einzuführen. Darüber hinaus können Sie sich mit Ihrer Mentee austauschen, wie sie selbst gewinnbringende Kontakte nachhaltig knüpfen kann.

Ihrer Ermutigung, sich Herausforderungen zu stellen, einen langen Atem zu behalten oder auch Alternativen zu wagen.



ALS MENTORIN ODER ALS MENTOR KÖNNEN SIE ERWARTEN,

dass die Mentee sich sorgfältig auf den ersten Kontakt oder die erste Begegnung vorbereitet. In einem Einführungsworkshop klären die Mentees ihre konkreten Zielvorstellungen oder Fragen;

dass die Mentee sich aktiv in die Mentoring-Beziehung einbringt und sich für ihre Themen und das Erreichen ihrer Ziele verantwortlich fühlt, denn davon hängt der Erfolg eines Mentoring-Prozesses entscheidend ab;

dass ein erstes Treffen auch dazu da ist herauszufinden, ob Sie sich tatsächlich verbindlich aufeinander einlassen wollen und Ihre Erwartungen zueinander passen;

dass Sie miteinander klären, wieviel Zeit Sie investieren können. Sie vereinbaren außerdem die Modalitäten des Kontaktes mit der Mentee (Häufigkeit und Dauer der Treffen, E-Mail, Telefon oder Skype). Diese Absprachen werden in einer Mentoring-Vereinbarung festgehalten, die von der Programmkoordination zur Verfügung gestellt wird;

dass wir Sie beide während des Mentoring-Programms begleiten. Sollten Sie in Ihrer Mentoring-Beziehung z.B. an Grenzen stoßen, wenden Sie sich an uns. Es besteht immer die Möglichkeit, eine Mentoring-Beziehung zu beenden. Wenn Sie Anregungen oder Fragen haben, kontaktieren Sie uns gerne.



”

Um die Qualität zu sichern und nachhaltig planen zu können, entwickeln wir unsere Mentoring-Programme kontinuierlich weiter. Dafür führen wir in regelmäßigen Abständen Evaluationen durch.

Wir freuen uns sehr, wenn wir dabei auf Ihre Unterstützung hoffen können.

Angela Hoppe

»KarriereWegeMentoring Wissenschaft M-V«
Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
Fon 03834 420 13 27
angela.hoppe@uni-greifswald.de

Annette Ehmler

»KarriereWegeMentoring Wissenschaft M-V«
Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
Fon 03834 420 11 46
mentoring@uni-greifswald.de

Ivette Döring

»KarriereWegeMentoring Wissenschaft M-V«
Universität Rostock
Fon 0381 498 57 47
mentoring@uni-rostock.de

© Fotonachweis: Vincent Leifer