



LEITFADEN

für Mentor*innen

” MENTORING – WIRKUNGSVOLLE PERSONALENTWICKLUNG

Liebe Mentor*innen,

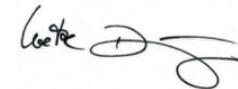
herzlich willkommen zu unseren Mentoring-Programmen in Mecklenburg-Vorpommern. Sie haben sich entschieden, Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen an eine junge und exzellente Mentee weiterzugeben und sie für eine vereinbarte Zeit auf dem persönlichen Weg ihrer Karriere als Mentorin oder Mentor zu begleiten. 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.



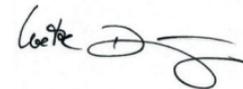
Angela Hoppe
Fachstelle Mentoring M-V
KarriereWegeMentoring



Annette Ehmler
Universität Greifswald
KarriereWegeMentoring



Ivette Döring
Universität Rostock
KarriereWegeMentoring



Dr. Stefanie Westermark
Universität Rostock
KarriereWegeMentoring

” 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 Mentor*innen ein gewinnbringender Prozess sind.

Wir wissen, dass sich das Potenzial von Mentoring durch eine vertrauensvolle, wertschätzende und hierarchiefreie Beziehung zwischen Mentee 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.



”

UM DIE AUFGABEN MENTOR*IN 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 MENTOR*IN 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.

*Junge Wissenschaftlerinnen haben häufig ein sehr hohes Verantwortungsbewusstsein und wollen immer alles perfekt machen. Das ist meistens zum Nachteil für sie selbst. Zukünftigen Mentor*innen würde ich empfehlen, den jungen Frauen den Rat zu geben, ruhig etwas egoistisch zu sein und die eigene Forschung in den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit zu stellen. Ermutigen Sie die jungen Wissenschaftlerinnen, Ausdauer zu entwickeln und sich von nichts beirren zu lassen!*

”

Mentorin und Professorin für Linguistik



Auch wenn ich vorher nur positive Erwartungen an eine Mentoring-Beziehung hatte, haben meine Erfahrungen diese weit übertroffen. Dieses Format ist etwas sehr einzigartiges und war für mich von unschätzbarem Wert.

Ehemalige 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 MENTOR*IN KÖNNEN SIE ERWARTEN,

dass die Mentee sich sorgfältig auf den ersten Kontakt und 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 beidseitigen 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
Fachstelle Mentoring M-V
Universität Greifswald
Fon 03834 420 13 27
angela.hoppe@uni-greifswald.de

Annette Ehmler

KarriereWegeMentoring
Universität Greifswald
Fon 03834 420 11 46
mentoring@uni-greifswald.de

Ivette Döring

KarriereWegeMentoring
Universität Rostock
Fon 0381 498 57 47
mentoring@uni-rostock.de

Dr. Stefanie Westermark

KarriereWegeMentoring
Universität Rostock
Fon 0381 498 10 47
mentoring@uni-rostock.de

© Fotonachweis: Vincent Leifer, Silke Paustian, Katrin Freund, Till Junker