

der

Leitfaden

für Mentees

der Hochschulen Stralsund, Wismar und Neubrandenburg



KarriereStartMentoring M-V

— IM TANDEM ZUM ERFOLG —

Inhalt

Mentoring – Was ist das eigentlich?.....	4
Vorteile für Mentee & Mentor*in.....	6
Rollen & Erwartungen	7
Der Mentoring-Fahrplan – So gelingt der Start.....	9
Eine starke Mentoring-Beziehung aufbauen	10
Herausforderungen meistern – Konflikte erkennen & lösen.....	14
Der Abschluss – Rückblick & nächste Schritte.....	15
Dein Mentoring-Zertifikat.....	16
Kontakt.....	17
Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern – Netzwerke & Literatur.....	18
Mentoring online – Social Media & digitale Vernetzung.....	19

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



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Liebe Mentee,

herzlichen Glückwunsch! Mit Deiner Teilnahme am Mentoring-Programm hast Du einen wichtigen Schritt für Deine persönliche und berufliche Entwicklung gemacht. Dieser Leitfaden soll Dir als Orientierungshilfe dienen, um das Beste aus Deiner Mentoring-Erfahrung herauszuholen.

Mentoring bedeutet gegenseitiger Austausch, Unterstützung und gemeinsames Wachstum. Dein*e Mentor*in wird Dich auf Deinem Weg begleiten, inspirieren und herausfordern. Gleichzeitig liegt es an Dir, aktiv mitzuwirken, Fragen zu stellen und die Chancen zu nutzen, die sich Dir bieten.

Wir wünschen Dir eine bereichernde Zeit voller wertvoller Gespräche, neuer Erkenntnisse und spannender Möglichkeiten. Nutze diese Gelegenheit, um Dich weiterzuentwickeln, Dein Netzwerk auszubauen und mit frischer Motivation Deine nächsten Schritte zu planen. Viel Erfolg und Freude auf Deiner Mentoring-Reise!

Deine Projektkoordinatorin

„Ein Mentor ist jemand, der dir hilft, das Beste in dir selbst zu entdecken.“ – Bob Proctor

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



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Mentoring – Was ist das eigentlich?

Ursprünge des Mentorings | Der Begriff "Mentor" stammt aus Homers Epos Odyssee. Dort ist Mentor ein Freund von Odysseus und Beschützer seines Sohnes Telemach. Die Göttin Athene nimmt zeitweise seine Gestalt an, um Telemach zu unterstützen. Schon im antiken Epos zeigt Mentor sowohl männliche als auch weibliche Eigenschaften – heute sind Mentorinnen und Mentoren gleichermaßen gefragt. Im modernen Sprachgebrauch beschreibt der Begriff eine erfahrene Person, die eine weniger erfahrene Person als Ratgeber*in oder Lehrperson unterstützt.

Unser Verständnis von Mentoring | Mentoring ist ein bewährtes Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung. Im Mittelpunkt steht die Beziehung zwischen Mentor*in und Mentee mit dem Ziel, die persönliche und berufliche Entwicklung der Mentee zu fördern. Die Basis bildet ein Dialog, der auf Wertschätzung, Vertraulichkeit und Respekt beruht. Im Gegensatz zum Coaching dürfen Mentor*innen ihre persönliche Meinung einbringen – dies ist sogar ausdrücklich erwünscht.

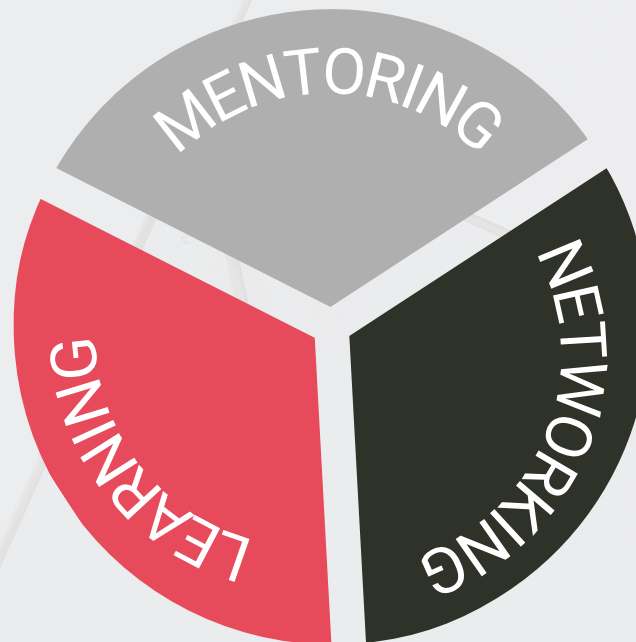
Warum Mentoring wertvoll ist | Mentoring bietet zahlreiche Vorteile für alle Beteiligten:

- Es ermutigt Mentees, sich frühzeitig mit ihrer beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen.
- Es lebt von Eigeninitiative und Verantwortungsbewusstsein der Mentee.
- Es setzt auf transparente und strukturierte Förderbeziehungen innerhalb öffentlicher Programme.
- Es vermittelt frühzeitig informelles und karriererelevantes Wissen.
- Es unterstützt junge Frauen gezielt auf ihrem Weg in Führungspositionen.
- Es entfaltet sein volles Potenzial in einer vertrauensvollen und hierarchiefreien Beziehung zwischen Mentee und Mentor*in
- Es fördert nicht nur die Mentee, sondern bringt auch Mentor*innen wertvolle Impulse.
- Es trägt zur Veränderung von Organisationskulturen bei und stärkt das Bewusstsein für Karrierebedingungen.

Mentoring – Was ist das eigentlich?

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 Mentortreffen an. Außerdem profitierst Du von einem bereits bestehenden beruflichen Netzwerk.

Vorteile & Chancen – Gemeinsam wachsen

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.

Rollen & Erwartungen – Was Mentee & Mentor*in mitbringen sollten

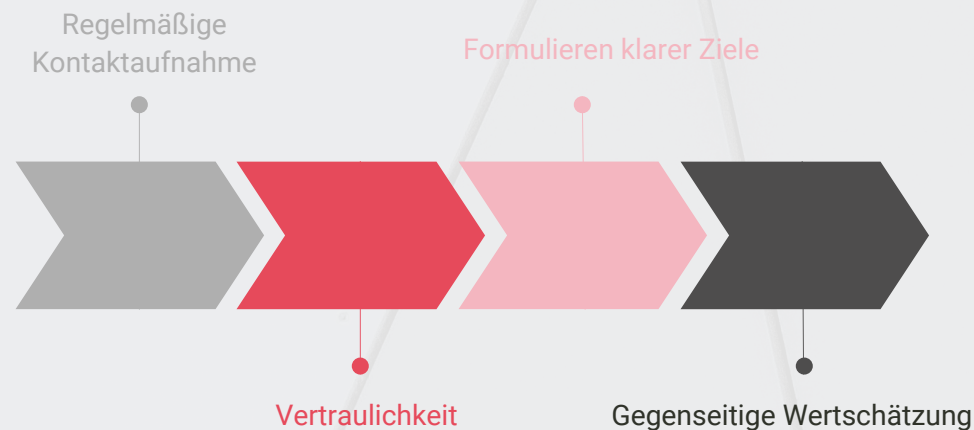
Was Dein/e Mentor*in von Dir als Mentee erwartet

- Deine Ziele und Erwartungen klar definieren
- Eigeninitiative zeigen und Treffen vorbereiten
- Offene und ehrliche Kommunikation pflegen
- Aktives Zuhören und Feedback geben
- Verlässlich sein und Vereinbarungen einhalten

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

- Unterstützung bei Deiner persönlichen und beruflichen Entwicklung
- Ehrliches und konstruktives Feedback
- Einblicke in den Berufseinstieg und Karrierewege
- Austausch von Erfahrungen und Wissen
- Respektvollen und vertrauensvollen Umgang

Mentoring ist ein Geben und Nehmen. Damit die Beziehung für beide Seiten wertvoll ist, sollten sowohl Mentee als auch Mentorin Verantwortung übernehmen. Durch eine offene Kommunikation, Eigeninitiative und gegenseitigen Respekt entsteht eine inspirierende und bereichernde Zusammenarbeit.



„Der Mentor öffnet die Tür – hindurchgehen musst Du selbst.“



Deine Rolle als Mentee – Verantwortung & Chancen

Tipp: „Mentoring ist keine Einbahnstraße
– je aktiver Du Dich einbringst, desto
wertvoller wird die Erfahrung für Dich.“



Die Mentee ist | in jedem Fall ein aktiver und gleichberechtigter Teil der Mentoring-Beziehung.

„Als Mentee gestaltest Du die Mentoring-Beziehung aktiv mit. Du nutzt die Erfahrungen und das Wissen Deines Mentors/Deiner Mentorin, um Deine eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und gezielt an Deinen beruflichen Zielen zu arbeiten.“

Als Mentee übernimmst Du folgende Aufgaben:

- **Eigeninitiative zeigen:** Du bist verantwortlich für die Planung und Vorbereitung der Treffen mit Deiner Mentorin oder Deinem Mentor.
- **Ziele formulieren:** Überlege Dir, welche Themen für Dich besonders wichtig sind und welche Fragen Du klären möchtest.
- **Offenheit & Reflexion:** Sei bereit, Feedback anzunehmen und Deine eigene Entwicklung aktiv zu reflektieren.
- **Verlässlichkeit:** Respektiere die Zeit Deines Mentors/Deiner Mentorin, halte Absprachen ein und pflege eine regelmäßige Kommunikation.
- **Netzwerken:** Nutze die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und Dein berufliches Netzwerk zu erweitern.



Der Mentoring-Fahrplan – So gelingt der Start

Januar - März

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

März - Dezember

- Workshop-Angebot für Mentees
- Mentoring-Beziehung zwischen Mentee & Mentor*in
- standortbezogene Netzwerkveranstaltung für Mentees & Mentor*innen
- standortübergreifende Netzwerkveranstaltung für Mentees & Mentor*innen

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
- ✓ 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..

Eine starke Mentoring-Beziehung aufbauen

Wie laufen die Treffen mit dem Mentor/ der Mentorin ab?



Häufigkeit:

Ihr trefft euch ca. einmal im Monat oder nach Bedarf



Ort:

Ihr entscheidet gemeinsam – ob Café, Arbeitsplatz oder virtuelles Meeting.



Inhalte:

- Dein beruflicher Weg & Einstiegsstrategien
- Bewerbungsprozesse & Karriereplanung
- Branchenwissen & Netzwerke
- Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben



Wichtig:

Ein Mentoring-Tandem ist keine Jobvermittlung, sondern ein Erfahrung- und Wissensaustausch!

„Erfolg entsteht, wenn Vorbereitung auf Gelegenheit trifft.“ – Seneca

Mögliche Themen für die Treffen mit deiner Mentorin/ deinem Mentor



Karriereziele: Welche Wege gibt es? Welche Erfahrungen hat Deine Mentorin gemacht?



Bewerbungsprozess: Tipps zu Anschreiben, Vorstellungsgesprächen & Gehaltsverhandlungen



Branchenwissen: Welche Trends & Herausforderungen gibt es?



Work-Life-Balance: Wie lassen sich Beruf & Privatleben vereinen?



Persönliche Entwicklung: Wie kannst Du Deine Stärken gezielt einsetzen?



Führungsstile & Wie delegiert und kontrolliert man effektiv?



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

Eine starke Mentoring-Beziehung aufbauen

Vereinbaren Sie Grundregeln!

- 🔗 Vereinbare Termine im Voraus.
- 🔗 Unterstützt Euch gegenseitig.
- 🔗 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.



Was tun, wenn es nicht rund läuft?

- Sprich Probleme frühzeitig offen an.
- Gegenseitiges Verständnis ist entscheidend.
- Flexibel bleiben – Mentoring ist ein Prozess, es kann sich weiterentwickeln.

Eine starke Mentoring-Beziehung aufbauen



Sind wir ein erfolgreiches Tandem?

Sind unsere Rollen definiert?

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

Machen wir Fortschritte?

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

Haben wir Regeln?

- Treffen | Ort, Zeit, Organisation, Rhythmus, Dauer, Absagen
- Kommunikation | Fragen, Feedback, Umgang mit Kritik
- Vertraulichkeit | Verschwiegenheit, Respekt, Problemlösungsorientierung

Haben wir zusätzliche Interaktion?

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

Erfassen wir Fortschritte?

- Tagebuch
- Hausaufgaben
- To-Do-Listen
- Reflexion

Ja, wenn ...

- Du eigenständig Lösungsoptionen aus den Erfahrungen Deiner Mentorin bzw. deines Mentors ableitest.
- Du den größten Redeanteil einnimmst.
- Entscheidungsprozesse wertschätzend & motivierend begleiten.
- 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.



Führen wir gute Gespräche?

Ja, wenn Ihr beide ...

- Missverständnisse in der Kommunikation erkennen.
- gelassen gegenüber Neuerungen reagieren.



Herausforderungen meistern – Konflikte erkennen & lösen

Und was, wenn die Beziehung mit Ihrer Mentee 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.



Der Abschluss – Rückblick & nächste Schritte

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.

Reflexionsfragen

- 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?



Dein Mentoring-Zertifikat

Mentoring-Erfahrungen 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.





KarriereStartMentoring M-V

— IM TANDEM ZUM ERFOLG —

Mentoring an der Hochschule Stralsund

Tanja Sonntag Projektkoordinatorin

03831 / 45 68 08

karrierestart@hochschule-stralsund.de

www.karrierestart.hochschule-stralsund.de

Mentoring an der Hochschule Wismar

Nadine Radzinski Projektkoordinatorin

03841 / 753 30 62

mentoring@hs-wismar.de

www.hs-wismar.de/mentoring

Mentoring an der Hochschule Neubrandenburg

Fabienne Urmoneit Projektleiterin

0395 / 569 310 54

mentoring@hs-nb.de

www.hs-nb.de/karrierestartmentoring

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



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern – Netzwerke & Literatur

Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern

Zum landesweiten **Netzwerk Mentoring M-V** für Frauen gehören außerdem

- 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 sowie
- 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

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



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Mentoring online – Social Media & digitale Vernetzung

Bleibt vernetzt – folge uns auf Social Media!

Mentoring lebt vom Austausch. Auf unseren Social-Media-Kanälen findest du aktuelle Informationen, Erfolgsgeschichten, Veranstaltungshinweise und wertvolle Tipps rund um das Programm.

Instagram 



LinkedIn 



LinkedIn
Gruppe Wismar



LinkedIn
Gruppe Stralsund



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



Kofinanziert von der
Europäischen Union

