

LOGBUCH FÜR MENTEES

Mentoring im Berufsübergang

GENDER UND DIVERSITÄT ALS POTENZIAL



INHALT

Vorwort 1

Willkommen 4

Programmbausteine 8

Teilnahmevoraussetzungen 10

Leitfaden für Mentees 12

Checkliste zur Vor- und
Nachbereitung von Gesprächen 18

Gesprächsprotokolle 20

Impressum 47

Liebe Mentees, liebe Mentorinnen und Mentoren,

damit die bisweilen abenteuerliche Reise durch das Leben nicht zur Odyssee gerät, hat schon Homer dem Sohn des Odysseus im antiken Epos seinen verlässlichen Freund Mentor zur Seite gestellt. Mentor unterstützt den jungen Telemach mit Ratschlägen und Informationen; er ist ihm Vorbild und begleitet dessen Entscheidungen, ohne sie vorweg zu nehmen. Gleichzeitig erhält der erfahrene Mentor Einblick in die Weltsicht eines jungen Menschen. Die Fragen und Diskussionen mit Telemach veranlassen Mentor zudem, seine eigenen Handlungen und Entscheidungen zu reflektieren und er gewinnt frische Denkanstöße. Mentor erfüllt seine Aufgabe mit tatkräftiger Unterstützung der Göttin der Weisheit, Athene, und wird zum Namensgeber für moderne Mentoring-Programme weltweit.

Dieses antike Mentoringmodell, also die Unterstützung eines wenig erfahrenen Menschen durch eine (berufs)erfahrene Persönlichkeit, wird an der HAW Hamburg für verschiedene Zielgruppen, unter anderem für das technische und Verwaltungspersonal wie auch für die Studierenden, gepflegt und weiterentwickelt. So werden schon lange zusätzliche Workshops angeboten, so dass insgesamt ein hochwertiges Programm entsteht. 2011 kam durch das Bund-Länder-Projekt des Qualitätspaktes Lehre das Teilprojekt „Mentoring im Berufsübergang“ neu dazu. Neben der Kategorie „Berufserfahrung“ werden dabei weitere Differenzkategorien wie Gender, soziale Herkunft oder ethnische Zugehörigkeit fokussiert und die Heterogenität der Teilnehmenden wird als Potenzial für einen erkenntnisreichen Austausch zwischen Mentee und Mentor*in sichtbar. Denn Diversität ist eine Bereicherung, die neue Perspektiven eröffnet, und der gekonnte Umgang mit heterogenen Erfahrungswelten ist eine Kompetenz, die durch das Programm zusätzlich gestärkt wird.

Eine gute Kooperation mit der Praxis ist nicht nur während des Studiums ein Markenzeichen der HAW Hamburg. Mit diesem Mentoring-Programm wird ein weiterer qualitativ hochwertiger Baustein in der Begleitung der Studierenden im Übergang in den Beruf hinzugefügt. Die Qualitätsstandards unseres Mentoring-Projekts bauen auf den Erfahrungen des Bundesverbands für Mentoring in der Wissenschaft, „Forum Mentoring e.V.“ auf. Dem Career Service der HAW Hamburg mit seinen fundierten Erfahrungen in der überfachlichen Qualifizierung ist für die Berücksichtigung der Mentees in seinen Angeboten besonders zu danken.

Ich wünsche allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen anregenden Austausch und zahlreiche Impulse zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.

Ihre

Monika Bessenrodt-Weberpals

Vizepräsidentin für Studium und Lehre sowie Gleichstellung

>>Als Mentor*in kann ich einen aktiven Beitrag zur Ermutigung meiner Mentees leisten und lerne deren Sichtweisen auf und Fragen an die Welt kennen. Die Qualität des Mentorings steht und fällt mit dem Engagement der Mentees. Ist die Eigeninitiative hoch, kann es sehr beglückend sein, einen Menschen in dieser wichtigen Lebensphase zu begleiten.<<

Mentor*in 2018

**>>Eine tolle Möglichkeit, sich in ungezwungenem und offenem Rahmen auszutauschen und gemeinsam Zweifel aus dem Weg zu räumen. (...)
Manche Fragen und Zweifel wandeln sich überraschend schnell in nach vorn gerichtete Aktion.<<**

Mentor*in 2018

>> Dank meiner Mentorin habe ich einen Einblick in mögliche Berufsfelder erhalten. Ich konnte Fragen zu Bewerbungen oder Netzwerken klären. Außerdem lernt man sich selbst durch die verschiedenen Workshops und Trainings besser kennen.<<

Oxana M., Bachelor Wirtschaftsinformatik
Mentee 2017

>> Mein Mentor war ein super Gesprächspartner, der mir ehrliches Feedback zu meinen Ideen und Zielen gegeben hat. Das Mentoringprogramm war mir eine gute Unterstützung in einer Zeit, in der ich die Weichen für meine Karriere gestellt habe.<<

Thomas M., Master Food Science
Mentee 2016

Willkommen!

Liebe Mentees,

die HAW Hamburg begrüßt Sie herzlich im Programm „Mentoring im Berufseinstieg – Gender und Diversität als Potenzial“. Dieses Logbuch möchte Ihnen neben allgemeinen Informationen konkrete Hilfestellungen für eine strukturierte und zielorientierte Ausgestaltung der Tandem-Beziehung und der Gespräche geben. Das Projektteam Mentoring steht Ihnen darüber hinaus beratend oder bei Fragen und Informationsbedarf zur Verfügung.

Zu Beginn des Logbuchs erhalten Sie eine Übersicht über die Programmbausteine. Die Grundlagen für die Teilnahme am Programm fassen wichtige Aspekte der Zusammenarbeit mit dem Projektteam, den anderen Teilnehmenden sowie den Mentor*innen zusammen. Der Leitfaden gibt Informationen zum Mentoring als Instrument und wie es produktiv genutzt werden kann, welche Rollen Mentees und Mentor*innen im Mentoring-Tandem einnehmen und einiges mehr. Zur Vorbereitung Ihrer Treffen und Gespräche haben wir Ihnen eine kurze Checkliste zusammengestellt. Vorlagen für Gesprächsprotokolle zur Vor- und Nachbereitung der Gespräche und der zu bearbeitenden Fragen bzw. der erreichten Ergebnisse finden Sie im letzten Teil des Logbuchs. Diese ermöglichen Ihnen die Übersicht darüber zu behalten, was Sie besprochen haben und welche Ergebnisse Ihrer Zusammenarbeit es gibt.

Wir möchten an dieser Stelle noch einmal nachdrücklich darum bitten, dass Sie die Vertraulichkeit der Mentoring-Beziehung auch über das offizielle Mentoring-Programm hinaus praktizieren. Nur so kann eine vertrauensvolle Gesprächskultur gewährleistet werden.

Die Führung des Logbuchs legen wir Ihnen sehr ans Herz – auch als Dokumentation eines wichtigen Lebensabschnitts. Es verbleibt als vertrauliches Dokument in Ihren Händen.

Wir wünschen Ihnen eine produktive und erfolgreiche Mentoring-Beziehung!

Projektteam Mentoring - Tanja Böhm und Friederike Eickhoff

Was Sie in den Mentoring-Prozess hineingeben



ZEIT

ca. 60 -70 Stunden investieren Sie, wenn Sie an allen Workshops und Netzwerkveranstaltungen teilnehmen, sich mindestens drei Mal in Ihrem Tandem treffen und diese Treffen vor- und nachbereiten.



BEREITSCHAFT ZUR REFLEXION

12 Monate lang setzen Sie sich in unterschiedlichen Formaten und themenspezifisch mit Ihrer beruflichen Zukunft auseinander. Sie orientieren sich, entwickeln Strategien und Ziele für Ihren beruflichen Weg, beschäftigen sich mit Ihren Kompetenzen. Dieser Prozess kann sehr intensiv sein und erfordert Motivation und Durchhaltevermögen.

Was Sie aus dem Mentoring-Prozess mitnehmen



EINBLICKE IN BERUFSBIOGRAFIEN

Eine berufserfahrene Person teilt mit Ihnen ihre Erfahrungen und Erlebnisse aus dem Berufsalltag, den beruflichen Anfängen, Hürden, Schwierigkeiten und Erfolge. Dieser persönliche Austausch kann Inspiration sein und Anregung geben für die Gestaltung des eigenen Weges.



KLÄRUNG

Durch das Mentoring können Sie in vielen Bereichen und zu vielen Fragen und Themen, die Sie beschäftigen, Klarheit erlangen. Dazu tragen die unterschiedlichen Workshops und Trainings, Vorträge und andere Vernetzungstreffen bei.

Mentoring im Berufsübergang

PROGRAMMBAUSTEINE



BERATUNG UND VERMITTLUNG DURCH DAS PROJEKTTEAM

- Matching der Mentees mit passenden Mentor*innen
- Erste Anlaufstelle bei Fragen, Informationsbedarf, Problemen oder Konflikten

MENTORING-BEZIEHUNG

- 3-5 persönliche Treffen mit eine*r/m Mentor*in
- Individuelle Gestaltung der Mentoringbeziehung sowie gemeinsame Vereinbarung von Zielen für den Austausch

RAHMENPROGRAMM

- Einführungsworkshop für Mentees
- Feierliche Auftaktveranstaltung für Mentees und Mentor*innen
- Abschlussveranstaltung mit Zertifikatsverleihung für Mentees und Mentor*innen

Zielgruppe: Studierende der höheren Fachsemester aller Fakultäten in der Phase der beruflichen Orientierung und Absolvent*innen bis ein Jahr nach Studienabschluss sowie Promovierende. Gewünscht ist eine Bereitschaft zur persönlichen Auseinandersetzung mit Themen wie Chancengerechtigkeit, Gender und Diversity in Bezug auf den Berufseinstieg.

Laufzeit: 12 Monate



SEMINAR- UND VORTRAGSANGEBOT

- Workshop zur persönlichen Standortbestimmung und Potenzialanalyse («Kompetenzkompass»), Workshop zu Gender, Diversity & Chancengerechtigkeit, Workshop zu Anti-Bias und Anti-Rassismus

- Ergänzend: Teilnahme am Beratungs- und Seminarangebot des Zentrums für Karriereplanung (CareerService, GründungsService und Alumni HAW Hamburg)

VERNETZUNGS-ANGEBOTE

- Regelmäßige Themenabende mit Input und Diskussion, Sommer- bzw. Bergfest

- Mitgliedschaft in XING-Gruppe möglich

EVALUATION UND QUALITÄTSSICHERUNG

- Anonymisierte Zwischen-, Abschluss- und Nachbefragung (online)

- Persönliche Berichte und/oder Reflexionsgespräche mit dem Projektteam

Grundlagen der Teilnahme am Mentoring-Programm

Grundlagen der Zusammenarbeit im Mentoring-Tandem

WERTSCHÄTZENDES VERHALTEN

gegenüber Mentees, Mentor*innen, Trainer*innen und Projektteam

VERTRAULICHKEIT

im Austausch mit Mentees und Mentor*innen

KOMMUNIKATION VON STÖRUNGEN

im Mentoring-Tandem oder im Mentoring-Prozess

VERBINDLICHE TEILNAHME

am Rahmen- und Workshopprogramm sowie den Netzwerkveranstaltungen

REFLEXION

des Mentoringprozesses durch persönliche Berichte sowie Teilnahme an den Online-Befragungen

VERTRAULICHKEIT

Alles was Sie gemeinsam besprechen, bleibt im Mentoring-Tandem und wird nicht an Dritte weitergegeben.

UNABHÄNGIGKEIT

Mentees und Mentor*innen stehen in keinem Abhängigkeitsverhältnis (Vorgesetzte, Prüfer*in etc.) und gehen während des Tandems nach Möglichkeit auch kein solches ein.

FREIWILLIGKEIT

Mentees und Mentor*innen nehmen freiwillig am Programm teil. Die Mentees zeigen die Bereitschaft, sich intensiv mit ihrer beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen.

VERBINDLICHKEIT

Die Mentor*innen engagieren sich ehrenamtlich und unentgeltlich. Halten Sie Termine ein und bereiten Sie die Treffen vor, um die begrenzten zeitlichen Ressourcen nutzen zu können.

Leitfaden für Mentees

Mentoring ist die individuelle, beratende Begleitung einer beruflich weniger erfahrenen Person (Mentee) durch eine berufserfahrene Person (Mentor*in). Die Verbindung zwischen Mentee und Mentor*in wird als sog. »Tandem« bezeichnet. Mentoring im Berufsübergang ermöglicht den teilnehmenden Mentees einen vertraulichen und konstruktiven Austausch zu Themen und Fragen rund um den Berufseinstieg und die Karriereplanung. Dabei steht die **Erfahrungswertung** durch die Mentorin bzw. den Mentor im Mittelpunkt. Sie bzw. er vermittelt wichtige Kenntnisse und Informationen für den beruflichen Einstieg bzw. das berufliche Fortkommen und unterstützt dabei die bzw. den Mentee in der Persönlichkeitsentwicklung und bei der Entfaltung ihres bzw. seines Potenzials.

Mentoring wird weltweit überwiegend in der Wirtschaft, aber in Deutschland seit Anfang der 2000er zunehmend auch im öffentlichen Dienst bzw. in der Wissenschaft als Instrument der Personalentwicklung angewendet und hat sich als wirksame und sehr erfolgreiche Maßnahme durchgesetzt.

Themen im Mentoring im Berufsübergang können sein: Einstiegsmöglichkeiten in spezifische Berufsfelder, Weiterqualifizierung, Aufgaben und Tätigkeitsfelder, informelle Spielregeln und Barrieren sowie andere individuelle Fragestellungen. Dabei werden Diversity- und Genderaspekte stets mitgedacht und transparent kommuniziert. Darüber hinaus kann Mentoring Einblicke in berufsrelevante Netzwerke geben und die Mentees dabei unterstützen, eigene Netzwerke aufzubauen.

Erfahrungswertung

WAS KANN DIE MENTORIN ODER DER MENTOR LEISTEN?

Beraten: Die Mentorin bzw. der Mentor berät die bzw. den Mentee bei Fragen rund um den Berufseinstieg und unterstützt beim Auftreten von Problemen oder bei der Entscheidungsfindung. Mentorin bzw. Mentor geben dabei keine Lösungen vor und sind auch nicht für den Erfolg der Mentee bzw. des Mentees verantwortlich. Es geht vor allem darum, größere Zusammenhänge deutlich zu machen, inoffizielle Regeln zu kommunizieren und Erfahrungen zu teilen.

Feedback geben: Die Mentorin bzw. der Mentor gibt der bzw. dem Mentee ehrlich und konstruktiv Feedback zu ihren bzw. seinen Kompetenzen und ihrem bzw. seinem professionellen Auftreten, aber auch zu Vorstellungen und Erwartungen bezüglich der Berufswahl. Dieser Prozess setzt ein gewisses Maß an Offenheit auf beiden Seiten voraus.

Beraten

Feedback geben

Netzwerken

Mentoring ist ein Prozess auf Basis einer vertraulichen Beziehung

Netzwerken: Die Mentorin bzw. der Mentor zeigt der bzw. dem Mentee, wie formelle und informelle Kontakte aufgebaut und genutzt werden können. Es steht der Mentorin bzw. dem Mentor offen, auch eigene berufsrelevante Kontakte an die bzw. den Mentee zu vermitteln.

Mentoring ist eine hierarchiefreie Beziehung bzw. Partnerschaft, die durch gegenseitige **Wertschätzung und Vertrauen** geprägt ist. Abhängigkeitsverhältnisse (gegeben z.B. bei der Betreuung von Abschlussarbeiten, Praktika oder durch bestehende oder zukünftige Arbeitsverhältnisse) sollten vermieden werden. Die Mentoring-Partnerschaft ist eine geschützte und auf Vertrauen und Vertraulichkeit basierende Beziehung, in der gelernt, ausprobiert und diskutiert werden kann. Mentoring ist ein Prozess.

Die Mentoring-Beziehung vermittelt keine Theorie, sondern die von der Mentorin bzw. dem Mentor erworbenen und praktizierten Erfahrungen, persönliches Wissen, eigene Vorgehensweisen und Strategien. Der Austausch beim Mentoring ist nicht offiziell-professionell, sondern findet informell statt. Mentoring ist insofern auch nicht als Coaching zu verstehen, da sich eine bzw. ein professioneller Coach als Person mit eigenen Erfahrungen und Meinungen fast völlig zurücknimmt. **Die Mentor*innen der HAW sind ehrenamtlich tätig.** Sie geben nicht nur ihr Wissen und ihre Erfahrung an die bzw. den Mentee weiter, sondern profitieren selbst auch vom Mentoring, sowohl vom Austausch im Tandem als auch von der Teilnahme am Programm allgemein.

VORTEILE FÜR MENTOR*INNEN

Die Mentorin bzw. der Mentor kann in der Mentoring-Beziehung

- › den eigenen Werdegang reflektieren
- › ihre bzw. seine Beratungs- und Führungskompetenzen ausbauen
- › Einblicke in die aktuelle Lehre, die Studien- und Berufseinstiegssituation erhalten
- › auf inhaltlicher und auf methodischer Ebene Impulse für die eigene Arbeit erhalten und die eigenen fachlichen und methodischen Kompetenzen auf einer neuen Grundlage reflektieren

- › die eigenen sozialen und kommunikativen Kompetenzen einsetzen und erweitern
- › Kontakt zu qualifiziertem Nachwuchs aufbauen

Darüber hinaus können die Mentor*innen

- › sich mit der HAW Hamburg vernetzen
- › sich mit anderen Mentor*innen aus demselben oder anderen Berufsfeldern vernetzen und austauschen
- › an speziell für sie konzeptionierten Weiterbildungsangeboten teilnehmen
- › eine Bescheinigung über ihr Engagement als Mentor*in erhalten

WAS SIE ALS MENTEE ZU IHREM MENTORING-PROZESS BEITRAGEN

Als Mentee sind Sie aufgefordert, sich Mentoring-Ziele zu setzen und diese aktiv zu verfolgen. Sie stellen Ihrer Mentorin bzw. Ihrem Mentor diese Ziele zu Beginn des Austauschprozesses vor (siehe Rahmenbedingungen auf S.19). Die Mentorin bzw. der Mentor geht auf Ihre Bedarfe ein und meldet Ihnen auch zurück, falls ein Thema außerhalb ihres/seines Kompetenzbereiches liegt oder sie/er es aus anderen Gründen nicht bearbeiten möchte. Diese von der Mentorin oder dem Mentor gesetzten Grenzen bitten wir, zu respektieren. Wichtig für Ihren eigenen Mentoring-Prozess bleibt dennoch: Sie geben die Inhalte vor! Damit verbunden ist Ihre Verantwortung, die gemeinsamen Sitzungen angemessen vorzubereiten, sich selbstständig zu den angesetzten Themen zu informieren und den Kontakt mit der Mentorin bzw. dem Mentor über die Laufzeit des Tandems aufrecht zu erhalten.

Mentee sein bedeutet, eigenverantwortlich den Prozess zu gestalten

Als Mentee sollten Sie vor, während und nach der Mentoring-Partnerschaft

- › die Vertraulichkeit und das Vertrauen in der Mentoring-Partnerschaft immer respektieren und niemals missbrauchen
- › konstruktives Feedback an die Mentorin bzw. den Mentor geben
- › realistische Erwartungen an das haben, was die Mentorin bzw. der Mentor wissen und an Sie weitergeben kann und was nicht

- › bedenken, dass im Mentoring Probleme besprochen und gelöst werden können, die Mentorin bzw. der Mentor aber keine Lösung vorgeben kann, sondern nur Hilfestellung gibt
- › die Gespräche und Kontakte mit der Mentorin bzw. dem Mentor immer gut vorbereiten, damit die gemeinsame Zeit sinnvoll genutzt werden kann
- › klare Fragen stellen und für eine angenehme Gesprächskultur sorgen
- › zwischen persönlich und privat unterscheiden können, auch wenn ein informeller Umgang miteinander gepflegt wird
- › sich im Klaren darüber sein, dass Sie sich selbst dafür einsetzen müssen, Ihre Ziele zu erreichen

Und schließlich: Mentoring ist keine direkte Vermittlung in das zukünftige Berufsfeld bzw. keine Jobvermittlung!

Zur erfolgreichen Gestaltung Ihrer Mentoring-Beziehung empfehlen wir Ihnen anfangs die Rahmenbedingungen Ihrer Zusammenarbeit festzulegen (siehe [Mentoring-Vereinbarung](#), die Sie separat erhalten haben). Im Folgenden finden Sie eine Auflistung von organisatorischen und inhaltlichen Punkten, die Sie am besten zu Beginn des Tandems besprechen und ggf. schriftlich festhalten:

Zu Beginn Rahmenbedingungen setzen

- › Welche Mentoring-Ziele haben Sie und wer trägt was dazu bei?
- › Besprechen Sie Ihre Erwartungen, Rollen und Zuständigkeiten auch hinsichtlich der Organisation.
- › Wie oft, wo und wie lange finden die Treffen statt? Sollen die Treffen inhaltlich vorbereitet werden und auf welche Weise?
- › Möchten Sie die Ergebnisse der einzelnen Treffen protokollieren?
- › Ist darüber hinaus eine Begleitung im Berufsalltag oder der gemeinsame Besuch von Netzwerkveranstaltungen möglich bzw. gewünscht?
- › Ist zusätzlicher Telefon- oder E-Mail-Kontakt gewünscht? Sind die Personen damit einverstanden, auch am Wochenende erreichbar zu sein?
- › Vertrauen und Vertraulichkeit sind grundlegend für die Mentoring-Beziehung. Vereinbaren Sie Regeln für Ihren Umgang damit.
- › Wie soll Feedback gegeben werden? Wie können Sie deutlich machen, wenn Ihnen das Feedback der Mentorin bzw. des Mentors nicht weiterhilft?
- › Möchte die Mentorin bzw. der Mentor auch Feedback haben und in welcher Form?
- › Sie sollten sich gegenseitig die Erlaubnis geben, Konflikte und ungute Gefühle im Zusammenhang mit dem Mentoring-Prozess anzusprechen.
- › Gibt es Themen, die Sie oder die Mentorin bzw. der Mentor im Tandem nicht ansprechen oder bearbeiten möchten?

Checkliste zur Vor- und Nachbereitung von Gesprächen

- › Welche Themen möchten Sie besprechen?
- › Welche Aspekte interessieren Sie an dem jeweiligen Thema?
- › Machen Sie sich Stichpunkte, damit Sie wichtige Aspekte nicht vergessen.
- › Wie ist Ihr Bezug zu diesem Thema?
- › Inwiefern kann die Mentorin oder der Mentor Sie bei Ihren Fragen unterstützen? Welche besonderen Erfahrungen interessieren Sie, die der/die Mentor/in diesbezüglich gemacht hat?
- › Was ist beim letzten Treffen noch offen geblieben?
- › Welche Wünsche haben Sie an die Mentorin bzw. den Mentor für die weiteren Treffen?
- › Was für ein Feedback/Ratschlag o. ä. wünschen Sie sich? Auf welche Weise?
- › Sind Sie mit etwas in der Mentoring-Beziehung unzufrieden? Möchten Sie diese Unzufriedenheit im Tandem ansprechen?
- › Haben Sie alle Utensilien dabei, die Sie brauchen (Schreibzeug, Laptop, Papier, evtl. Unterlagen mit weiteren Informationen)?

Gesprächsprotokolle

**VORBEREITUNG
AUF DAS 1. MENTORINGGESPRÄCH**

Termin:

Was sollte meine Mentorin/mein Mentor von mir wissen?

Was möchte ich von meiner Mentorin/meinem Mentor wissen?

Ergebnissicherung: Welche Informationen muss/möchte ich nach diesem Kennenlernen haben?

Welche Themen möchte ich grundsätzlich im Tandem besprechen?

NACHBEREITUNG DES 1. MENTORINGGESPRÄCHS

Welche Themen haben wir heute besprochen?
Mit welchen Ergebnissen?

Aufgaben bis zum nächsten Treffen:

Was wollen wir beim nächsten Treffen besprechen?

VORBEREITUNG AUF DAS 2. MENTORINGGESPRÄCH

Termin:

Welche Themen möchte ich besprechen?

Welches Thema ist mir besonders wichtig und warum?

Welche Gedanken habe ich mir bereits zu dem Thema gemacht?

Meine konkreten Fragen dazu:

NACHBEREITUNG DES 2. MENTORINGGESPRÄCHS

Welche Themen haben wir heute besprochen?
Mit welchen Ergebnissen?

Aufgaben bis zum nächsten Treffen:

Was wollen wir beim nächsten Treffen besprechen?

**VORBEREITUNG
AUF DAS 3. MENTORINGGESPRÄCH**

Termin:

Welche Themen möchte ich besprechen?

Welches Thema ist mir besonders wichtig und warum?

Welche Gedanken habe ich mir bereits
zu dem Thema gemacht?

NACHBEREITUNG DES 3. MENTORINGGESPRÄCHS

Welche Themen haben wir heute besprochen?
Mit welchen Ergebnissen?

Aufgaben bis zum nächsten Treffen:

Was wollen wir beim nächsten Treffen besprechen?

ZWISCHENBILANZ

Ihre Zeit im Tandem ist nun zur Hälfte um. Wir erinnern Sie an dieser Stelle an die Teilnahme an der anonymen Online-Evaluation. Sie erhalten dazu eine Aufforderung per Email.

Datum:

Welche Teilziele konnte ich bereits erreichen?

Welche Fragen oder Aufgaben/Herausforderungen sind noch offen?

VORBEREITUNG AUF DAS 4. MENTORINGGESPRÄCH

Termin:

Welche Themen möchte ich besprechen?

Welches Thema ist mir besonders wichtig und warum?

Welche Gedanken habe ich mir bereits zu dem Thema gemacht?

NACHBEREITUNG DES 4. MENTORINGGESPRÄCHS

Welche Themen haben wir heute besprochen?
Mit welchen Ergebnissen?

Aufgaben bis zum nächsten Treffen:

Was wollen wir beim nächsten Treffen besprechen?

VORBEREITUNG AUF DAS ABSCHLUSSGESPRÄCH

Termin:

Welche Themen möchte ich besprechen?

Gibt es Erfolge, die ich auf das Mentoring beziehen kann?

Möchte ich ein grundsätzliches Feedback von meiner Mentorin/meinem Mentor erhalten? Möchte ich ihr/ihm auch eine Rückmeldung geben?

Sind Fragen offen geblieben? Wenn ja welche und warum?

Gibt es etwas, für das ich mich ausdrücklich bedanken möchte?

Möchte ich bereits jetzt über eine mögliche Fortsetzung der Tandembeziehung sprechen?
Wenn ja, wie stelle ich mir das vor?

NACHBEREITUNG DES ABSCHLUSSGESPRÄCHS

Welche Ziele hatte ich mir gesetzt?

Welche Ziele oder Teilziele konnte ich erreichen?

Zusammenfassung: Was ist gut gelaufen, was weniger gut?

Was hätte ich mir noch gewünscht?

Soll es eine weiterführende Zusammenarbeit geben?
Wie soll die Beziehung nach dem Ende der Programm-
laufzeit aussehen?

MENTORING IM BERUFSÜBERGANG GENDER UND DIVERSITÄT ALS POTENZIAL

Teilprojekt des Qualitätspakts »Lehre lotsen. Dialogorientierte Qualitätsentwicklung für Lehre und Studium« an der HAW Hamburg. Gefördert vom Bund-Länder-Programm Qualitätspakt Lehre des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

PROJEKTLEITUNG

Friederike Eickhoff

PROJEKTKOORDINATION

Tanja Böhm

HAW HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG

Berliner Tor 5, 20099 Hamburg
Telefon: 040 42875-9283 und -9801
mentoring@haw-hamburg.de

WWW.HAW-HAMBURG.DE/MENTORING

GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL16046 gefördert. Die Verantwortung liegt beim Autor.

