



Mentoring-Leitfaden



Mentoring für Studium, Beruf und Karriere¹

Teil A

¹ Mit freundlicher Unterstützung der Stiftung Mercator

0. Inhaltsverzeichnis

0. Inhaltsverzeichnis.....	i
1. Die Kunst des Mentorings	1
1.1. Was ist Mentoring?	1
1.2. Was bewirkt Mentoring?	2
1.3. Welche Rolle spielen Mentoren und Mentorinnen?	2
1.4. Was Mentoren und Mentorinnen machen.....	4
1.5. Die ideale Mentorin / Der ideale Mentor	5
1.6. Der Mentoring-Prozess.....	6
1.6.1. Phasen des Mentorings.....	6
1.6.2. Lern- und Veränderungsprozesse im Mentoring-Prozess.....	7
1.7. Literatur	7
2. inSight – Mentoring für Studium, Beruf und Karriere an der Fachhochschule Bochum	9
2.1. Ablauf von inSight.....	9
2.2. Die Mentoring-Treffen.....	11
2.3. Anforderungen an die Mentees	12
2.4. Das Ende des Mentorings & wenn das Miteinander nicht funktioniert... ..	13
2.5. Ansprechpartner	14

1. Die Kunst des Mentorings

1.1. Was ist Mentoring?

Kernstück des Mentoring ist die direkte Beziehung zwischen Mentor/Mentorin und Mentee. Eine lernende Person (Mentee), soll im Rahmen dieser Beziehung Unterstützung und Rat erhalten. Die Mentoren und Mentorinnen – als berufserfahrene Personen – sichern den jüngeren für einen vereinbarten Zeitraum ihre Unterstützung zu, um ihnen bei Entscheidungen zur Seite zu stehen und sie auf ihrem Weg ein Stück zu begleiten (nach Hofmann-Lun, 2001).

Tabelle 1 Merkmale von Mentoring

Merkmale von Mentoring:

- Eins- zu- Eins- Beziehung zwischen Mentor/Mentorin und einem Ratsuchenden/einer Ratsuchenden (= Mentee)
- Regelmäßige Gespräche über einen längeren Zeitraum
- Besprechung von alltäglichen Fragen und allgemeinen Themen
- Ziel: Weiterentwicklung der Persönlichkeit und Fähigkeit der Mentees, Förderung seiner/ihrer beruflichen Karriere
- Mentoring = berufliche und persönliche Beziehung zwischen zwei Menschen
- Voraussetzung: gegenseitiges Wohlwollen und Respekt
- Basis für gute Gespräche: VERTRAUEN (Persönliche Dinge sollten nicht an Dritte weitererzählt werden!)
- Geschützter Rahmen für Gespräche: Lernen, Fehler machen und über eigene Schwächen reden sollte möglich sein
- Echtes Interesse für die Person des Mentees

(in Anlehnung an Haasen, 2001)

Wir verstehen unter Mentoring:

- Mentoring ist ein Prozess, bei dem eine Person Zeit, Know-how und Anstrengung in das Wachstum, Wissen und die Fähigkeiten einer anderen Person investiert. Die Mentoren und Mentorinnen reagieren auf die kritischen Bedürfnisse im Leben der Mentees und bereiten somit das Individuum auf größere Leistung oder Produktivität in der Zukunft vor.

(in Anlehnung an Shea, 1994)

Tabelle 2 Definition des Begriffs "Mentor"



Mentor, *griechischer Mythos*: in der Odyssee Freund des Odysseus und Erzieher des Telemach; in der Gestalt des Mentor stand Athene dem Telemach auf seiner Reise nach Pylos und Sparta und dem Odysseus beim Mord an den Freiern der Penelope bei; heute Bezeichnung für einen Ratgeber und väterlichen Freund, auch für den Lehrer, der Studenten während des Praktikums betreut.

(Brockhaus, 2002)

1.2. Was bewirkt Mentoring?

Mentoring soll Mentees in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen.

Tabelle 3 Wirkung von Mentoring

Ergebnisse verschiedener Studien:

Mentees haben mehr Selbstbewusstsein bzgl. ihrer eigenen Kompetenz. Sie können einen positiveren Karriereverlauf aufweisen, als Kommilitonen und Kollegen, die nicht an Mentoring-Programmen teilnahmen (vgl. u.a. Chao, 1997; Scandura, 1992; Noe, 1988; Hunt & Michael, 1983)

Studierende in Mentoring-Programmen zeigen im Vergleich zu ihren Kommilitonen wesentlich bessere Fähigkeiten in den Bereichen: Ziele setzen und erreichen, Problemlösefähigkeit und Entscheidungsfähigkeit (vgl. u.a. Cosgrove, 1986).

Mentees kommen besser mit Stress zurecht (vgl. Liang, Tracy, Taylor & Williams, 2002).

Mentees stehen ihrer eigenen Universität wesentlich positiver, loyaler gegenüber (vgl. u.a. Cosgrove, 1986).

1.3. Welche Rolle spielen Mentoren und Mentorinnen?

Das Studium stellt Weichen für den späteren Werdegang. Wie jeder Übergang in einen neuen Lebensabschnitt ist auch der Übergang vom Studium in das Berufsleben von Unsicherheiten geprägt. Vorbilder und Sparringspartner für eigene Ideen können diese Unsicherheiten auffangen.

Die Mentorin oder der Mentor übernimmt für die oder den Mentee genau diese Funktionen (vgl. u.a. Kram, 1983):

- **Vorbildfunktion:** Mentoren und Mentorinnen sind den Mentees ein Vorbild.
- **Psychosoziale Unterstützung:** Mentoren und Mentorinnen dienen als Berater und stehen den Mentees in schwierigen Situationen bei.
- **Karriereunterstützung bzw. berufliche Unterstützung:** Mentoren und Mentorinnen geben den Mentees direkte Unterstützung für ihre Karriere. Sie geben ihnen als Diskussionspartner Feedback über Ideen, Ansichten und Leistung.

Je mehr dieser Funktionen ein Mentor/eine Mentorin übernimmt, desto größer ist der Benefit für die/den Mentee.

inSight an der Fachhochschule Bochum soll den Studierenden in folgenden Bereichen Unterstützung liefern:

Tabelle 4 Mentoring-Ziele für Studierende der FH BO

Kurzfristperspektive:

- Einblick in die Berufs- und Arbeitsrealität durch „Insider“ zu gewähren.
- Zielorientierung und Motivation für das Studium zu geben.
- Schlüsselkompetenzen bewusst zu machen und zu stärken.
- Lern- und Übungsfelder zu schaffen, um Schlüsselkompetenzen auszubilden und anzuwenden.
- Für den Themenkomplex: „Frauen und Männer gestalten gemeinsam Zukunft“ zu sensibilisieren.
- Zur (Selbst-)Reflektion anzuregen.

Langfristperspektive:

- Die Persönlichkeit und das Selbstbewusstsein zu stärken.
- Das eigene Profil auszubilden.
- Überfachliche Kompetenzen zu erweitern.
- Strategien für den Berufseinstieg zu erarbeiten.
- Genderkompetenz – eine geschlechtsspezifische Sichtweise für alle Prozesse in Studium und Beruf und bei der Karriereplanung - als Bestandteil von Führungskompetenz zu entwickeln.
- Netzwerke zu knüpfen.

1.4. Was Mentoren und Mentorinnen machen

Mentoren und Mentorinnen sind Ratgeber, Wissensvermittler, Sparringspartner, Karriereberater, Türöffner in einer Person. Im Folgenden finden Sie eine Auflistung der Dinge, die Mentoren und Mentorinnen für ihre Mentees machen:

Tabelle 5 Wie Mentoren unterstützen können

• Geben Sie Ihrer/Ihrem Mentee durch Gespräche über berufliche Anforderungen, Branchen, Märkten usw. Hinweise zur beruflichen Orientierung.	✓
• Helfen Sie durch weiterführende Kontakte.	✓
• Schlagen Sie Ihre/Ihren Mentee für Projekte vor und unterstützen Sie sie/ihn im Projektverlauf.	✓
• Helfen Sie durch herausfordernde Aufgaben das eigene Können unter Beweis zu stellen.	✓
• Geben Sie der/dem Mentee kritisch konstruktives, begründetes Feedback.	✓
• Unterstützen Sie die/den Mentee realistische kurz- und langfristige Ziele zu formulieren und Schritte für deren Umsetzung zu erarbeiten.	✓
• Helfen Sie, Strategien zur Erreichung von Arbeitszielen zu entwickeln.	✓
• Beziehen Sie die/den Mentee in die Entwicklung Ihrer eigenen Ideen mit ein.	✓

Entscheidend bei all diesen Handlungen ist, dass Sie für die/den Mentee keine Lösungen parat halten, sondern sie/ihn unterstützen, ihre/seine eigene zu finden!

Die folgenden sieben Verhaltensweisen sind kritische Komponenten des Entwicklungsprozesses in unserem Leben und werden Ihnen im Laufe des Mentorings von Ihrer/Ihrem Mentee abverlangt:

1. Dem Anderen helfen, seine Sichtweise auch mal zu verändern
2. Zuhören, wenn die/der Mentee ein Problem hat
3. Die Gefühle der/des Mentee/s identifizieren und sie verifizieren (Feedback geben)
4. Effektives Konfrontieren mit negativen Absichten oder Verhaltensweisen
5. Informationen geben, wenn sie angemessen sind
6. Befugnisse übertragen oder Erlaubnis erteilen
7. Ermutigung zur Suche nach Optionen.

Wenn diese Schlüsselbedürfnisse bei wichtigen Entscheidungen im Leben einer Person erfüllt werden, können sie dabei helfen, ein Problem zu lösen oder eine Entscheidung zu fällen und weiterzumachen (vgl. Shea, 1994, S. 43).

1.5. Die ideale Mentorin / Der ideale Mentor

Die Erfahrungen anderer Mentoring-Programme zeigen, dass gute Mentoren und Mentorinnen bestimmte Eigenschaften haben (Quelle <http://www.professional-mentoring.de/link07/frame07.htm>, 06.10.04):

Tabelle 6 Die ideale Mentorin / Der ideale Mentor

- Interesse an Menschen und die Bereitschaft, andere zu unterstützen .
- Den Blickwinkel der/des Mentee verstehen zu wollen.
- Die Bereitschaft zu zeigen, eigenes Wissen und Erfahrungen weiterzugeben.
- Den Lernprozess konstruktiv irritierend zu gestalten, Ansichten und Sichtweisen aufzuzeigen und zu hinterfragen und bei allem die endgültige Entscheidung dem Mentee zu überlassen.
- Die/Den Mentee zu führen, ihr/ihm und ihren/seinen Gedanken zu folgen und sich auch wieder zurückzuziehen, dabei aber stets eine Tür offen zu lassen, auch wenn die/der Mentee ihren/seinen Weg bereits gefunden hat oder zu haben glaubt.
- Die Urheberschaft und die Verantwortung für Veränderungen der/dem Mentee zu überlassen.
- Bereit zu sein, über den eigenen Weg, erlebte Krisen, Konflikte und Lösungen im Beruf zu sprechen.
- Die Selbstreflexion der eigenen Person und Rolle zu fördern, zum Beispiel durch Austausch mit anderen Mentorinnen und Mentoren.
- Alternative Denk- und Handlungsmuster zu akzeptieren, innovationsfreudig neue Wege zu erkunden, nicht am Alten zu kleben und selbst lernwillig zu sein.
- Der Versuchung zu widerstehen, zu schnelle Lösungen finden zu wollen oder eigene Lösungswege zu präsentieren.
- Das eigene Wertesystem offen zu legen und seine Entwicklung deutlich zu machen.
- Eine belastbare Beziehung herzustellen und auch mit Krisen und Meinungsverschiedenheiten konstruktiv umzugehen.
- Präsenz anbieten, Kontakt und Distanz, wirkliches Da-Sein, Da-Bleiben und Gegenüber-Sein.

Eine Aufstellung, wer für wen als Mentor/in diente, finden Sie in „The Mentor Hall of Fame“ unter: <http://www.mentors.ca/mentorpairs.html> (06.10.04).

So fanden sich z.B. folgende Personen als Mentoren und Mentees zusammen: Jean-Martin Charcot und Josef Breuer waren Mentoren für Sigmund Freud; Julius Leber war Mentor für Willy Brandt usw.

1.6. Der Mentoring-Prozess

1.6.1. Phasen des Mentorings

Wie jede andere Beziehung auch, durchläuft die Beziehung zwischen Mentor/Mentorin und Mentee verschiedene Phasen:

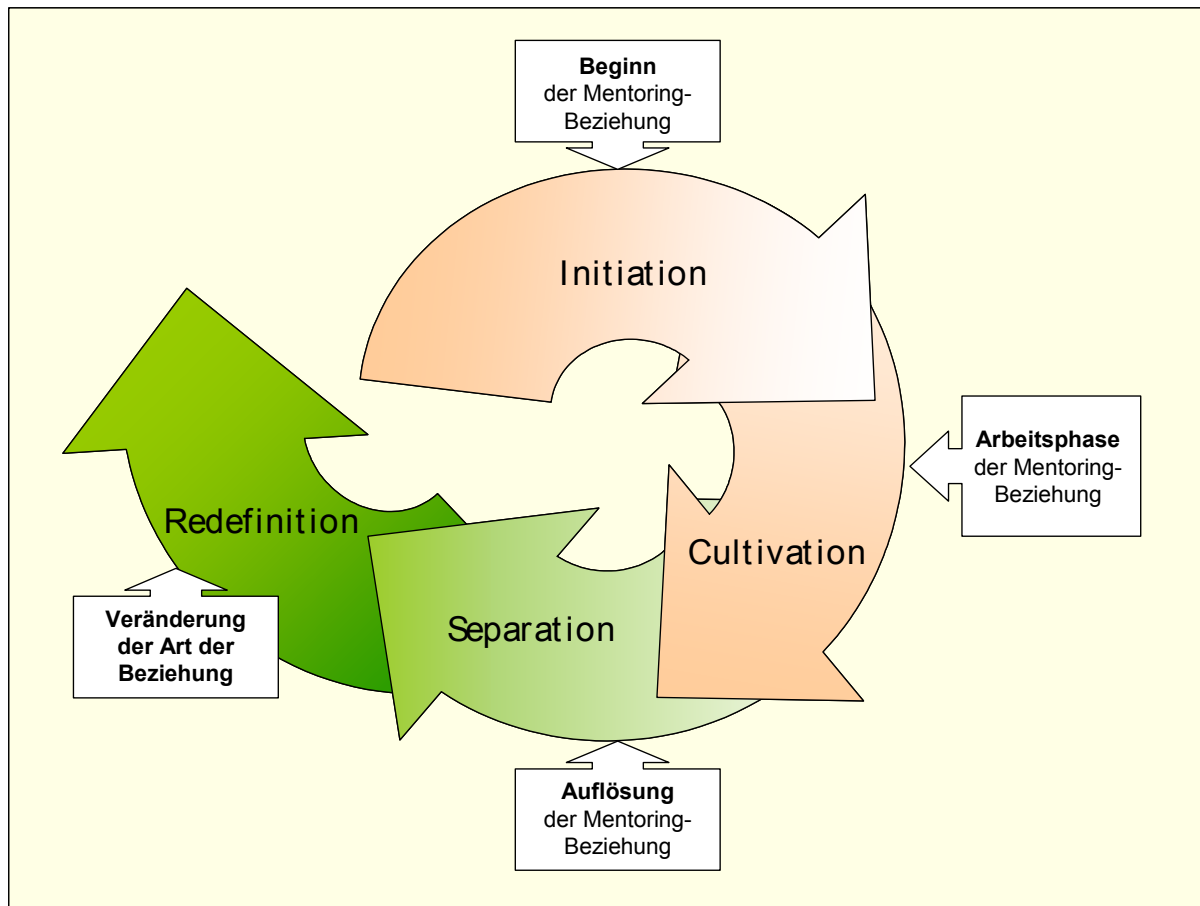


Abbildung 1 Die Phasen der Mentoring-Beziehung in Anlehnung an Kram, 1983

In jeder der vier Phasen stehen andere Themen im Zentrum der Zusammenarbeit:

Tabelle 7 Phasen und Themen des Mentoring-Prozesses

Phase	Zentrales Thema
Initiation	Gegenseitiges Kennenlernen, Entwicklung von Vertrauen, Abstecken von Zielen
Kultivierung (Cultivation)	Gemeinsames Arbeiten an konkreten Themen und Fragestellungen
Loslösung (Separation)	Gemeinsame Vorbereitungen zur Beendigung der Mentoring-Beziehung, Abarbeitung der letzten Themenstellungen
Neudefinition der Beziehung (Redefinition)	Nach Beendigung des Mentorings: Trennung oder Wandlung der Mentoring-Beziehung in Freundschaft

Um im Mentoring sinnvoll miteinander arbeiten zu können, ist es notwendig, die aktuelle Phase der Beziehung zu berücksichtigen.

So eignet sich der Beginn des Mentorings nicht, um an konkreten Problemen oder Themenstellungen zu arbeiten. Hier sollen zunächst die Bedingungen des gemeinsamen Arbeitens festgelegt werden (vgl. Chao, 1997). Mentoren und Mentorinnen übernehmen erst im Laufe des Prozesses psychosoziale und karrierebezogene Funktionen.

Die Länge der einzelnen Phasen ist höchst unterschiedlich und hängt von dem jeweiligen Mentor/in-Mentee-Team ab. Manche Menschen finden sofort einen vertrauensvollen Draht zueinander, andere müssen sich diesen erst erarbeiten.

Wie lange die einzelne Phase dauert, bestimmen Mentor/Mentorin und Mentee durch die Art ihrer Zusammenarbeit.

1.6.2. Lern- und Veränderungsprozesse im Mentoring-Prozess

Wenn eine Person eine bedeutsame Veränderung durchläuft, braucht sie normalerweise fünf Dinge, um sich erfolgreich anzupassen:

- Eine Vorstellung darüber, wie die Person selbst und die Dinge um sie herum sein werden, wenn sie sich erfolgreich verändert hat
- Zeit, die neue Vision aufzunehmen
- Zeit, Verhaltensweisen anzupassen
- Strategien, um mit dem Stress umgehen zu können, der bei Veränderungen auftritt
- Zeit, um über die Bedeutung der Veränderung nachzudenken und diese Veränderung zu internalisieren und zu besitzen.

Dieser Prozess braucht seine Zeit. Erst wenn man sich damit auseinandergesetzt hat, was die Veränderung alles mit sich bringt, ist man bereit, die ersten Schritte zu wagen.

Mentoren und Mentorinnen müssen Geduld für ihre Mentees aufbringen.

1.7. Literatur

Brockhaus (2002) - Die Enzyklopädie: in 24 Bänden. F.A. Brockhaus GmbH, Leipzig – Mannheim.

Chao, G. T. (1997). Mentoring Phases and Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 15-28.

Cosgrove, T. J. (1986). The Effects of Participation in a Mentoring-Transcript Program on Freshmen. *Journal of College Student Personnel*, 3, 119-124.

Haasen, N. (2001). Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept. München: Wilhelm Heyne Verlag.

Hofmann-Lun, I. (2001). Mentoring für Frauen. Eine Evaluation verschiedener Mentoring Programme. München: Deutsches Jugendinstitut.

Hunt, D. M. and Michael, C. (1983). 'Mentorship: a career training and development tool'. *Academy of Management Review*, 8, 3, 475–85.

Kram, K. E. (1983). 'Phases of the mentoring relationship'. *Academy of Management Journal*, 26, 608–25.

Liang, B.; Tracy, A. J.; Taylor, C. A. & Williams, L. M.: Mentoring College-Age Women: A Relational Approach. *American Journal of Community Psychology*, 2002, 30 (2), 271-288.

Noe, R. A. (1988). 'An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships'. *Personnel Psychology*, 41, 3, 457–79.

Scandura, T. A. (1992). 'Mentorship and career mobility: an empirical investigation'. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 169–74.

Shea, G.F. (1994). *Mentoring. How to Develop Successful Mentor Behaviors*. Rev. ed., [Nachdr.]. Menlo Park, California: Crisp Learning.

Weiterführende Literatur:

Hilb, M. (1997). *Management by Mentoring: Ein wieder entdecktes Konzept zur Personalentwicklung*. Neuwied: Luchterhand.

Stone, F.M. (1999). *Coaching, counseling and mentoring: how to choose and use the right technique to boost employee performance*. New York, AMACOM.

2. inSight – Mentoring für Studium, Beruf und Karriere an der Fachhochschule Bochum

2.1. Ablauf von inSight

inSight unterstützt den Mentoring-Prozess durch drei Rahmenveranstaltungen:

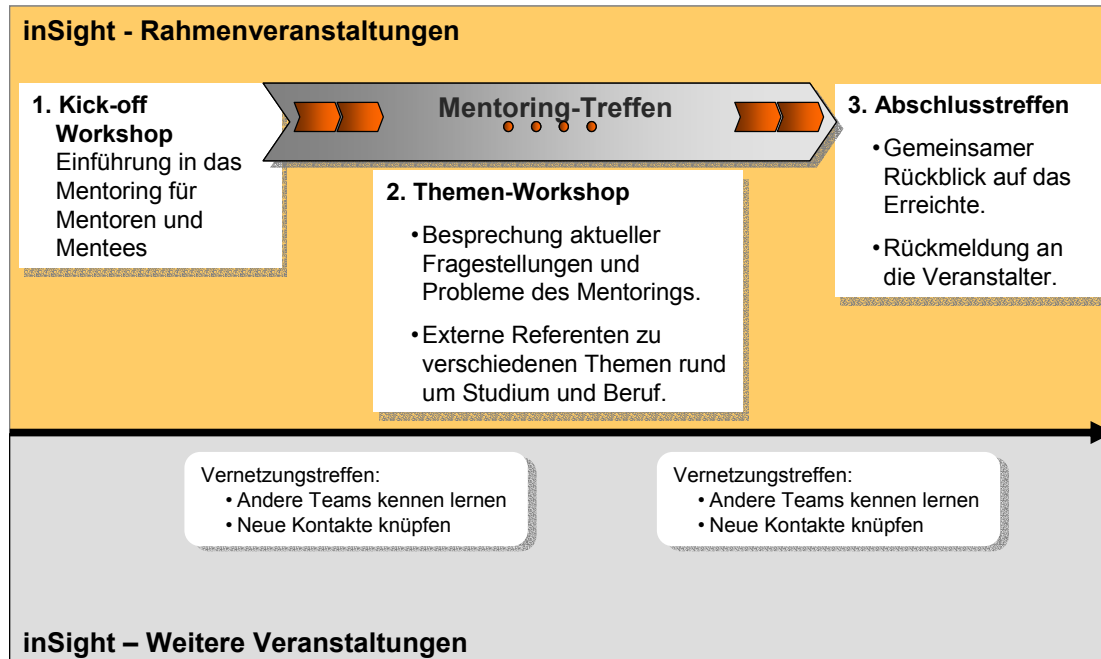


Abbildung 2 Ablauf des Mentorings bei inSight

Zum Beginn des Mentorings werden Mentoren und Mentorinnen sowie Mentees in einem Kick-off Workshop einander bekannt gemacht und in die Prinzipien des Mentorings eingeführt. Mit dem Kick-off beginnen die Treffen der Mentoring-Teams. Inhalte, Zeiträume, Ort und Dauer der Treffen werden von den Mentoring-Teams selbständig vereinbart.

Etwa zur Halbzeit des Mentoring-Prozesses gibt es einen Themen-Workshop, der sich ganz nach den Wünschen der Mentoring-Teams richtet. Zu einem Wunsch-Thema werden externe Gäste eingeladen, die neue Impulse für die Mentoring-Treffen geben können. Zudem wird die Gelegenheit geboten, sich mit anderen Mentoring-Teams auszutauschen und im Mentoring entstandene Fragen zu klären.

Mit einem Rückblick auf die Ergebnisse und den Verlauf des Mentorings wird das inSight-Programm bei einem gemeinsamen Abschlusstreffen offiziell beendet. Um die Qualität von inSight zu gewährleisten, werden die Mentoring-Teams zudem gebeten, den Veranstaltern eine Rückmeldung zu geben.

Neben diesen offiziellen Rahmenveranstaltungen können Mentees sowie Mentoren und Mentorinnen an Vernetzungstreffen teilnehmen. Sie können so andere Teams kennen lernen und neue Kontakte knüpfen.

inSight bleibt während des Mentorings Ansprechpartner für Mentoren und Mentorinnen sowie Mentees. Es unterstützt bei allen Fragen und Problemen, die sich rund um das Mentoring ergeben.

Als Orientierungshilfe in der Diskussion über Schlüsselkompetenzen können die Mentoring-Teams das vom IZK entwickelte Kompetenzprofil heranziehen. In diesem Kompetenzprofil sind Schlüsselkompetenzen abgebildet, die sich in der Vergangenheit als wichtige Erfolgsfaktoren herauskristallisiert haben und in Zukunft immer mehr an Bedeutung gewinnen werden. Zugeordnet zu vier Basiskompetenzfelder (Methodische Kompetenzen, Soziale/Kommunikative Kompetenzen, Persönliche Kompetenzen, Gründerkompetenzen) erhalten Studierende über den Kompetenzcheck eine Rückmeldung zur aktuellen Ausprägung. Die Ergebnisse können die Mentoring-Teams z.B. zur Diskussion über Schlüsselkompetenzen des gewünschten Berufsfeldes nutzen.

2.2. Die Mentoring-Treffen

Mentoren und Mentorinnen können im Rahmen von inSight die Inhalte, Zeiträume etc. zusammen mit den Mentees frei gestalten. Das Ausmaß des Engagements wird im jeweiligen Mentoring-Team vereinbart.

Die Vermittlung von Praktika oder die Betreuung von Abschlussarbeiten der Studierenden sind nicht Bestandteile des Mentorings.

Tabelle 8 Eckpunkte der Mentoring-Treffen

Eckpunkte der Mentoring-Treffen	
Zeitspanne	12 Monate
Häufigkeit der Treffen	Ca. alle 4 Wochen
Dauer eines Mentoring-Gesprächs	1 bis 3 Stunden
Welche Medien können sonst noch eingesetzt werden?	<ul style="list-style-type: none"> • Telefon • E-Mail
Was kann alles getan werden?	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Shadowing</i> Die/Der Mentee kann den/die Mentor/in bei Terminen, Besprechungen und Sitzungen begleiten und anschließend das Beobachtete besprechen • <i>Projekte</i> Mentoren und Mentorinnen können Mentees in ihre Projekte oder Projektteilschritte einbeziehen. Sie können Fragestellungen diskutieren, Lösungsmöglichkeiten erarbeiten und Ideen austauschen • <i>Networking</i> Mentoren und Mentorinnen können Mentees auf interessante Veranstaltungen aufmerksam machen bzw. sie dazu mitnehmen. • <i>Rollenspiele</i> Neue Verhaltensweisen können gemeinsam in Rollenspielen ausprobiert werden.

2.3. Anforderungen an die Mentees

Zu einer Mentoring-Partnerschaft gehören zwei, die gemeinsam etwas erreichen wollen. Deshalb stellen wir sowohl an die Mentor/innen, als auch an unsere Mentees hohe Anforderungen.

Mentoring ist nur dann erfolgreich, wenn Mentees und Mentoren/Mentorinnen sich auf den Prozess einlassen und aktiv mitmachen. Unsere Mentees verpflichten sich zu folgenden Punkten:

Tabelle 9 Anforderungen an inSight Mentees

Ziele setzen	<ul style="list-style-type: none"> • Mentees verpflichten sich, mit Mentoren und Mentorinnen einen Mentoring-Vertrag aufzusetzen. Bestandteil des Vertrages ist das Definieren von Zielen für das Mentoring.
Aktiv mitarbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Mentees verpflichten sich dazu, gemeinsam mit den Mentoren und Mentorinnen Termine zu machen, • den Kontakt zu den Mentoren und Mentorinnen zu halten, • Themen für die Mentoring-Treffen vorzuschlagen, • anzurufen, wenn sie etwas Aktuelles besprechen möchten, • sich auf die gemeinsamen Sitzungen vorzubereiten, in dem sie sich vorher Themen überlegen, über die sie reden wollen.
Umsetzen	<ul style="list-style-type: none"> • Mentees verpflichten sich, gemeinsam Erarbeitetes umzusetzen und Rückmeldung darüber zu geben, was passiert ist.
Bereitschaft zum Lernen	<ul style="list-style-type: none"> • Mentees sind offen, Neues auszuprobieren, Fehler zu machen und zu besprechen. • Sie sind offen für Feedback, Anregungen und konstruktive Kritik.
Bereitschaft zur Diskussion	<ul style="list-style-type: none"> • Mentees sind offen dafür, Dinge ausdiskutieren, eigene Meinung vorzubringen und offen zu sagen, wenn etwas nicht nach ihren Vorstellungen läuft.
Eigenverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> • Mentees sollen letztlich für sich selbst entscheiden, welche Anregungen sie umsetzen wollen, welche zu ihnen und ihrem Lebensweg passen.

2.4. Das Ende des Mentorings & wenn das Miteinander nicht funktioniert...

Mentoring-Beziehungen sind bei inSight auf einen Zeitraum von 12 Monate begrenzt. Dadurch, dass der Zeitraum fest definiert ist, wird das Mentoring-Team dazu angehalten zielgerichtet gemeinsam zu arbeiten. Ziel ist schließlich, dass die/der Mentee später leichter selbstständig seinen Weg gehen kann und nicht, dass sie/er ein Abhängigkeitsverhältnis zum Mentor/zur Mentorin aufbaut.

Das offizielle Ende:

Jedes gute Mentoring zeichnet sich durch eine offizielle Beendigung der Mentoring-Beziehung aus.

Das offizielle Ende der Mentoring-Beziehung soll dazu genutzt werden, eine Bilanz zu ziehen:

- War die Mentoring-Beziehung erfolgreich?
- Sind die Erwartungen der Beteiligten erfüllt worden?
- Gibt es Punkte und Fragen, die noch offen geblieben sind?

Nach dem Mentoring:

Es kann sich durchaus ergeben, dass Mentoren/Mentorinnen und Mentees die Mentoring-Beziehung informell weiterführen wollen.

Bei nachlassendem Interesse:

Wenn das Interesse an dem Mentoring von einem der beiden Partner verloren geht, sollte die Mentoring-Beziehung für beendet erklärt werden. Kennzeichen dafür sind, dass:

- keine gemeinsamen Termine mehr gefunden werden,
- über unwichtige Dinge geplaudert wird,
- nur noch vergangene Erlebnisse thematisiert werden,
- keine Ergebnisse mehr festgehalten werden.

Es ist dann besser, sporadischen Kontakt zu halten, um sich noch ab und zu austauschen zu können.

Vorzeitiges Ende:

Wenn Mentoren/Mentorinnen und Mentees keinen „Draht zueinander“ finden, ist es besser, die Mentoring-Beziehung zu beenden.

Eine Mentoring-Beziehung sollte nie voreilig beendet werden!

Versuchen Sie in zwei oder drei Treffen, einen gemeinsamen Weg zu finden. Mentoring zeichnet sich dadurch aus, dass es eine professionelle Beziehung ist. Dies kann durch einen freundschaftlichen Umgang unterstützt werden. Mentoring funktioniert allerdings auch dann sehr gut, wenn Mentor/Mentorin und Mentee eine rein sachliche Ebene finden.

2.5. Ansprechpartner

M.A. Karen Lindemann Fachhochschule Bochum - IZK / inSight Mentoring - Lennershofstr. 140 (C 4-31) D-44801 Bochum	Dipl.-Betriebsw. Martin Spreen Fachhochschule Bochum - IZK - Lennershofstr. 140 (C 1-26) D-44801 Bochum	Prof. Dr. Andrea Mohnert Fachhochschule Bochum - IZK - Lennershofstr. 140 (C 4-34) D-44801 Bochum
Tel.: +49-(0)234-32-10 746	Tel.: +49-(0)234-32-10 745	Tel.: +49-(0)234-32-10 763
inSight@hs-bochum.de	inSight@hs-bochum.de	inSight@hs-bochum.de
Koordinatorin	Ansprechpartner bei organisatorischen Fragen	Ansprechpartnerin bei Beratungsbedarf