

Leitfaden für Mentor:innen

Ziel des Mentorings

Mentoring unterstützt die **berufliche und persönliche Entwicklung** der Mentees. Es ist eine **karirierefördernde Ergänzung und kein Ersatz für eine fachliche Betreuung**. Mentorinnen¹ begleiten, reflektieren, ermutigen und eröffnen Perspektiven – die Verantwortung für Entscheidungen und Handlungen bleibt bei den Mentees.

Wichtige Leitlinien für Mentorinnen

- Mentoring ist begleitend, nicht steuernd.
- Mentorinnen geben Orientierung, keine Patentlösungen.
- Mentorinnen formulieren ihre Meinungen möglichst als Angebot, nicht als Maßstab.
- Mentorinnen reflektieren ihre Grenzen und kommunizieren diese.
- Die Prozessverantwortung liegt bei der Mentee.
- Mentorinnen lassen Mentees ihren eigenen Weg gehen und begleiten sie dabei.

Zentrale Rollen und Aufgaben

Rat geben, Reflektieren und Wissen vermitteln

Als Mentorin geben Sie Ihre Erfahrungen weiter und stehen der Mentee als Ratgeberin zur Seite. Sie müssen nicht auf alle Fragen eine Antwort und für jedes Anliegen eine Lösung anbieten. Vielmehr **teilen sie ihre eigenen beruflichen Erfahrungen offen und authentisch und bieten Raum für Reflexion und Austausch**. Dazu gehören sowohl Erfolge als auch Umwege, Herausforderungen und Fehler. Da Karriereentwicklung häufig auch private Aspekte berührt, können – sofern passend – auch Erfahrungen zu Themen wie Vereinbarkeit, Ortswechsel oder Work-Life-Balance eingebracht werden.

Eine zentrale Haltung im Mentoring ist das **aufrichtige Interesse an der Situation und den Anliegen der Mentee**. Empathie, Neugier und die Bereitschaft, die Perspektive der Mentee wirklich zu verstehen, stehen im Vordergrund.

Unterstützen und Ermutigen

Mentorinnen begleiten die persönliche und berufliche Entwicklung ihrer Mentees, indem sie deren **Stärken und Potenziale erkennen, benennen und bewusst machen**. Sie ermutigen dazu, Neues auszuprobieren, und unterstützen dabei, Erfahrungen einzuordnen und daraus zu lernen. **Durch Bestärkung und konstruktive Rückmeldungen fördern Sie eine realistische Selbsteinschätzung** und tragen dazu bei, Selbstvertrauen aufzubauen. Auch in schwierigen Situationen zeigen Sie Anteilnahme und ermutigen dazu, Herausforderungen aktiv anzugehen. Bei Fehlern oder Rückschlägen

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Text das generische Femininum verwendet. Es sollen sich aber Personen aller Geschlechter angesprochen fühlen.

zeigen Mentorinnen **Verständnis und Ermutigung**. Sie laden die Mentee dazu ein, Probleme zu beschreiben und bisherige Lösungsversuche darzulegen. Auf dieser Basis werden gemeinsam alternative Perspektiven und Handlungsoptionen entwickelt, ohne dass die Mentorin die Verantwortung für die Lösung übernimmt.

Üben und Lernen ermöglichen

Mentoring schafft Raum, um neues Verhalten zu erproben und aus Erfahrungen zu lernen. Als Mentorin bieten Sie Ihrer Mentee einen **geschützten Rahmen, um Ideen, Vorgehensweisen oder schwierige Gespräche vorzubereiten und zu erproben**. Sie nehmen die Initiativen der Mentee ernst, diskutieren mögliche Konsequenzen und unterstützen bei der Reflexion gemachter Erfahrungen. Dabei dürfen auch Fragen gestellt werden, die im beruflichen Alltag sonst oft unausgesprochen bleiben, etwa zum angemessenen Verhalten in bestimmten Kontexten oder Netzwerken.

Karriereberatung

Mentorinnen unterstützen ihre Mentees bei der Klärung beruflicher Ziele und möglicher Entwicklungsschritte. Auf Grundlage ihrer eigenen Erfahrungen können sie auf förderliche Faktoren, typische Hürden und mögliche Stolpersteine aufmerksam machen. Sie beraten strategisch und helfen dabei, Optionen zu reflektieren, ohne konkrete Ziele vorzugeben oder Patentlösungen anzubieten. Die Verantwortung für Entscheidungen und die individuelle Karrieregestaltung bleibt dabei stets bei der Mentee.

Türen und Netzwerke öffnen

Wenn es möglich und sinnvoll ist, **vermitteln Mentorinnen relevante Kontakte und eröffnen Zugänge zu Netzwerken**. Sie sensibilisieren für die Bedeutung von beruflichen Netzwerken und tauschen sich mit der Mentee darüber aus, wie Kontakte aufgebaut, gepflegt und langfristig genutzt werden können. Dabei geht es nicht nur um konkrete Vermittlung, sondern auch um die Förderung von Netzwerkkompetenz.

Reflektierende Rolle

Im Verlauf des Mentorings reflektieren Mentorinnen regelmäßig ihre eigene Rolle. Dies hilft, eine Überforderung oder das Hineinrutschen in eine „Retterrolle“ zu vermeiden. **Mentorinnen tragen nicht die Verantwortung dafür, dass alles gelingt, sondern begleiten den Entwicklungsprozess.** Eigene Grenzen sollten klar kommuniziert werden. Wenn Themen auftreten, die außerhalb der eigenen Kompetenz liegen, ist es wichtig, dies offen anzusprechen und gegebenenfalls auf professionelle Unterstützungsangebote zu verweisen.

Kurz-Checkliste für Mentorinnen

- Höre ich aktiv zu und stelle offene Fragen?
- Ermutige ich zur Eigenverantwortung?
- Teile ich relevante Erfahrungen, ohne Lösungen aufzudrängen?
- Fördere ich Reflexion statt Abhängigkeit?
- Spreche ich unproduktives Verhalten respektvoll an?
- Achte ich auf meine eigenen Grenzen?

Ansprechpersonen und Kontakt

Das Mentoringprogramm wird finanziert von der Koordinierungsstelle für Gleichstellung, Chancengleichheit und Inklusion der nordbayerischen Kunsthochschulen und koordiniert in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsakteurinnen der HfM Nürnberg, Sophia Groth der HfM Würzburg, Sandra Kloiber.

Zögern Sie nicht, uns mit Fragen oder Rückmeldungen zu kontaktieren.

Programmverantwortliche

Sophia Groth (gleichstellung@hfm-nuernberg.de)

Sandra Kloiber (sandra.kloiber@hfm-wuerzburg.de)

Maria Mammen (khb.gleichstellung@hfm-nuernberg.de)

weiterführende Informationen

Aktuelle und weiterführende Informationen zum Programm finden Sie auf der Website der HfM Würzburg:

<https://hfm-wuerzburg.de/studium/beratung/mentoring-programm>