



**Leitfaden
für Mentorinnen und Mentoren**

mentoring

Inhaltsverzeichnis

1. Mentoring – was ist das?	3
2. Der Mentoring-Prozess	3
3. Mentorinnen und Mentoren – was tun sie?	4
4. Mentoring-Vereinbarung	5
5. MENTORING ZFH	5
5.1 Ziele	5
5.2 Ablauf	6

mentoring

1. Mentoring – was ist das?

Mentoring ist ein erprobtes und wirkungsvolles Instrument zur gezielten Förderung von Nachwuchskräften. Es handelt sich um einen Prozess, in dem eine (berufs-)erfahrene Person als Mentor oder Mentorin eine unerfahrenere, meist jüngere Person (Mentee) in allen Fragen rund um den beruflichen Ein- und Aufstieg begleitet und berät, sie in Netzwerke einführt und beim Verständnis von Mechanismen und ungeschriebenen Regeln einer Organisation hilft. Die Mentorin oder der Mentor investiert also Zeit und Know-how in die Entwicklung, das Wissen und die Fähigkeiten der Mentees und ist RatgeberIn, Vorbild, WissensvermittlerIn, SparringpartnerIn, KarriereberaterIn und TüröffnerIn in einer Person. Ziel des Mentorings ist die Weiterentwicklung der Persönlichkeit und Fähigkeit der Mentees und die Förderung seiner/ihrer beruflichen Karriere.

Einige Merkmale von Mentoring sind:

- Regelmäßige Gespräche über einen längeren Zeitraum
- Besprechung von alltäglichen Fragen und allgemeinen Themen
- Mentoring = berufliche und persönliche Beziehung zwischen MentorIn und Mentee(s)
- 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 der Mentees

2. Der Mentoring-Prozess

Der Mentoring-Prozess kann in vier Phasen unterteilt werden:

1. **Initiation:** Dies ist der Beginn der Mentoring-Beziehung. In dieser ersten Phase geht es darum, sich gegenseitig kennenzulernen, Vertrauen zu entwickeln und die (gemeinsamen) Ziele für das Mentorat abzustecken.
2. **Kultivierung:** In der Arbeitsphase der Mentoring-Beziehung werden die konkreten Themen und Fragestellungen gemeinsam angegangen und bearbeitet.
3. **Loslösung:** Im Hinblick auf die Beendigung des Mentorats wird diese gemeinsam vorbereitet, die letzten Themenstellungen werden abgearbeitet.
4. **Neudefinition:** Nach Beendigung des Mentorings kann die Mentoring-Beziehung entweder beendet werden oder aber in eine Freundschaft umgewandelt werden.

mentoring

3. Mentorinnen und Mentoren – was tun sie?

Wenn Sie daran interessiert sind eine Mentorenfunktion zu übernehmen, sollten Sie folgende Fragen mit Ja beantworten können:

- Haben Sie die Zeit, sich in einen gemeinsamen Prozess zu begeben?
- Haben Sie Geduld und Gelassenheit eine Person dabei zu unterstützen, ihren Weg zu finden?

Wenn Sie beide Fragen bejahen können, finden Sie hier einige Dinge aufgelistet, die Mentorinnen und Mentoren für ihre Mentees tun können:

- Der/dem Mentee kritisch konstruktives Feedback geben
- Durch Gespräche über berufliche Anforderungen, Branchen usw. Hinweise zur beruflichen Orientierung geben
- Der/dem Mentee durch weiterführende Kontakte helfen
- Unterstützung der/des Mentee bei der Formulierung realistischer kurz- und langfristiger Ziele und der Erarbeitung der Schritte für deren Umsetzung
- Hilfe bei der Entwicklung von Strategien zur Erreichung von Arbeitszielen
- Die/den Mentee für Projekte vorschlagen und im Projektverlauf unterstützen
- Der/dem Mentee durch herausfordernde Aufgaben helfen das eigene Können unter Beweis zu stellen

Entscheidend für den Verlauf des Mentorings ist, dass die Mentorin oder der Mentor keine fertigen Lösungen für die/den Mentee bereit hält, sondern sie/ihn darin unterstützt, ihre/seine eigene Lösung zu finden!

Mentoring zeichnet sich dadurch aus, dass die Mentees bei ihrer Lösungssuche unterstützt werden. Mentees wollen nicht gesagt bekommen, was sie tun oder wie sie etwas tun sollten. Sie suchen in der Mentorin oder dem Mentor vielmehr jemanden, der mit Ihnen zusammen ihre eigenen Ideen diskutiert und kritisch betrachtet.

Für die meisten Mentees ist Mentoring eine neue Erfahrung und es bestehen vage Vorstellungen darüber, was ihnen das Ganze bringen kann. Erwartungen, die man/frau nicht kennt, können jedoch nicht erfüllt werden. Es ist daher wichtig zu ermitteln, welche Erwartungen die Mentees mitbringen. Wir empfehlen Ihnen dazu folgende Wege:

mentoring

1. Bitten Sie Ihre/Ihren Mentee, ein kurzes Essay (1-2 Seiten) zu verfassen, in dem sie/er beschreibt, was für einen Gewinn und Nutzen sie/er durch die Mentoring-Beziehung erwartet. Dies sollte kurz- und langfristige Erwartungen umfassen!
2. Bitten Sie die/den Mentee, im Gespräch (?) kurz ihre/seine Wahrnehmung der Rollen und Verantwortlichkeiten beider Seiten zu identifizieren.
3. Bitten Sie die/den Mentee, eine Liste über jedes Bedürfnis oder gewünschte Merkmal ihres/seines Mentorings anzufertigen. Die Liste wird dann bei der Entwicklung der Mentoring-Beziehung berücksichtigt.

Auch die Mentorin oder der Mentor sollte die eigenen Erwartungen offenlegen und diese mit dem/der Mentee besprechen. Danach kann gemeinsam daran gearbeitet werden:

- welche Erwartungen erfüllbar sind,
- welche Erwartungen nicht erfüllbar sind,
- wie lange der Prozess dauern soll etc.

Sollten die Erwartungen der/des Mentee/s höher sein als die Mentorin oder der Mentor zu akzeptieren bereit ist, sollten sie neu verhandelt werden.

4. Mentoring-Vereinbarung

Wie in jeder professionellen Beziehung empfiehlt es sich auch im Mentoring eine schriftliche Vereinbarung zwischen Mentorin/Mentor und Mentee aufzustellen. Darin sollen die Rahmenbedingungen und die entsprechenden Rechte und Pflichten für beide Seiten schriftlich festgehalten werden. Wir stellen Ihnen eine solche Muster-Vereinbarung zur Verfügung.

5. MENTORING ZFH

5.1 Ziele

Das Programm MENTORING ZFH ist für den Mittelbau, StudienabgängerInnen, Dozierende und Angehörige der Administration der Zürcher Fachhochschule konzipiert und hat zum Ziel:

- ausgewogene Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und auf allen Stufen der Zürcher Fachhochschule zu fördern;
- Frauen, die ihre Laufbahn aktiv planen möchten, zu unterstützen, wobei das Programm auch Männern in entsprechenden Situationen offen steht.

mentoring

Den Mentees des Programms soll ermöglicht werden:

- Ihre Persönlichkeit und das Selbstbewusstsein zu stärken;
- Das eigene Profil ausbilden;
- Strategien für den Berufseinstieg zu erarbeiten – innerhalb oder ausserhalb der Fachhochschule;
- Netzwerke aufzubauen;
- Ihre überfachlichen Kompetenzen zu erweitern;
- Ihre Laufbahn und ihren Karriereplan zu erarbeiten;
- Die Entscheidungsfähigkeit und Problemlösungsstrategien zu trainieren;
- Ihre Genderkompetenz zu fördern.

5.2 Ablauf

MENTORING ZFH umfasst jeweils ein Minimalprogramm, welches von den Mentees zu erfüllen ist und gleichzeitig als Vereinbarung zwischen Mentee und MentorIn dient. Eine Erweiterung des Programms ist nach Absprache mit der Projektleitung jederzeit möglich.

Im Rahmen des Programms finden jeweils

- 2-3 individuelle Treffen der Mentoring-Teams
- 2 Weiterbildungstage für Mentees
- Schlussveranstaltung mit allen Beteiligten

statt. Zudem werden 2 Netzwerk-Lunches für Mentees und MentorInnen sowie 1 Apéro für Mentorinnen und Mentoren organisiert. Ebenfalls steht es den Mentees als auch den Mentorinnen und Mentoren offen fakultativ an den zusätzlich angebotenen Kursen/Workshops sowie an verschiedenen Tagungen teilzunehmen. Die genauen Angaben und Daten des Programms entnehmen Sie den einzelnen Detailprogrammen.

Die Projektleitung wird sich semesterweise über die individuellen Aktivitäten der Mentoring-Teams informieren.

Jedes Mentoring-Team ist zudem berechtigt sich auf Wunsch von einer Fachperson beraten und begleiten zu lassen.