

FAQ Mentoring Fit4Profin 2025/2026

für Mentees, Mentorinnen und Mentoren

(Im Folgenden wird zugunsten einer einfacheren Lesbarkeit mal die weibliche, mal die männliche Form gewählt. Gemeint sind dabei immer m/w/d)

Was ist Mentoring?

Mentoring beschreibt ein Verhältnis, in dem eine Person mit mehr Erfahrung in einem bestimmten Bereich eine andere Person, die in diesen Bereich hineinwachsen möchte, begleitet. Mentoring fußt idealerweise auf einem Vertrauensverhältnis, in dem beide Beteiligte sich einander öffnen und authentisch kommunizieren können: Sowohl inhaltlich als auch bezüglich Erwartungen und Grenzen an das Verhältnis selbst.

Was, wenn ich keine Mentoring-Erfahrung habe?

Das ist kein Problem.

Da bestimmt einige zum ersten Mal in einem Mentoring-Verhältnis sind, wird es dazu im Programm gezielte Hilfestellung, Leitfäden und Unterstützung durch die Programmleitung geben, die selbst als Mentorin in anderen Bereichen tätig ist. Niemand muss hier „performen“ – der Fokus liegt bei aller Professionalität auf Menschlichkeit. Sie können also innerhalb dieses Programms mit viel Unterstützung erste Erfahrungen sammeln.

Wie komme ich zu einer passenden Mentee / Mentorin?

Über die Anmeldung sammelt die Programmleitung wesentliche Fakten über Mentoren und Mentees. In persönlichen Gesprächen vertieft sie diese Informationen und klärt bilateral, wer zusammenpassen könnte. Anschließend wird der Kontakt hergestellt und Mentor und Mentee können sich kennenlernen und schauen, „ob die Wellenlänge“ passt. Denn das ist oft der wichtigste Faktor für ein erfolgreiches Mentoring – oft noch wichtiger als die „harten Fakten“, wie beispielsweise das Fachgebiet.

Was ist die Rolle der Mentorin?

Grundsätzlich ist die wichtigste „Leistung“, da zu sein: Der Mentee zuzuhören und einen Resonanzraum zur Verfügung zu stellen, in dem Klarheit, Kompetenz und Selbstbewusstsein entstehen kann. Ein Mentor bringt dazu nicht nur sein fachliches Wissen und seine Erfahrungen ein, sondern auch seine Persönlichkeit, seine Biografie. Subjektivität ist dabei kein Makel, im Gegenteil: Der unschätzbare Wert eines

Mentorings besteht darin, dass die Erkenntnisse daraus oft nicht gegoogelt werden können.

Was ist die Rolle der Mentee?

Eine Mentee ist neugierig, offen, sie gestaltet aktiv mit, indem sie Fragen stellt und zeigt, was sie sich wünscht und was sie braucht, um sich weiterzuentwickeln. Menschlich begegnen sich Mentee und Mentorin optimalerweise auf Augenhöhe: alle gesammelten Erfahrungen sind gleich wertvoll. Grundsätzlich liegt der Fokus jedoch darauf, dass die Mentorin die Mentee gezielt auf ihrem Weg unterstützt.

Welche Formen des Mentorings sind im Programm möglich?

1. Das **klassische 1:1 Mentoring**: Mentor und Mentee treffen sich nach Absprache mehrfach über das Jahr verteilt, um an den Themen der Mentee zu arbeiten.
2. **Job-Shadowing**: Beim Job-Shadowing begleitet die Mentee die Professorin in ihrem Alltag und lässt sie erleben, welche Aufgaben anstehen und wie es sich anfühlt. Dazu gibt es ein oder zwei Gespräche, in denen das Erlebte reflektiert und auf den Bedarf der Mentee „heruntergebrochen“ wird, so dass sie mit mehr Selbstvertrauen und Klarheit nächsten Schritte planen kann. Für Mentees, die sich auf eine HAW-Professur bewerben, ist es oft eine besondere Hürde, sich auf eine Probelehrveranstaltung vorzubereiten. Denn es ist unklar, wie Hochschul-Didaktik funktioniert, welche Kriterien wichtig sind, wie die Vorbereitung gemacht werden soll etc. Somit eignet sich eine Lehrveranstaltung ganz besonders für das Job-Shadowing.
3. **Gruppen-Mentoring**: Innerhalb eines Programms ist es wahrscheinlich, dass einige Fragen für mehrere oder alle Teilnehmerinnen relevant sind. Deshalb, und weil man oft auch von Fragen anderer lernt, haben Gruppen-Settings einen großen Mehrwert. Professoren geben Impulsvorträge und beantworten Fragen, im Anschluss ist Raum für Austausch und Vernetzung. Oder das Gruppen-Mentoring findet in einem Workshop exklusiv für Programmteilnehmerinnen statt, in dem ein intensiveres Training und persönliches Feedback möglich sind. So findet im Gruppen-Mentoring nicht nur das Lernen von den Impuls-Geberinnen Mentorinnen statt, sondern auch ein Lernen voneinander durch Austausch.

Wie groß ist der Aufwand für Mentoren?

Die Teilnahme an der etwa 3-stündigen Auftaktveranstaltung im Oktober 2025 ist wünschenswert, da hier die Grundlagen für die Mentoring-Beziehung gelegt werden und auch für die Vernetzung der Mentorinnen und Mentees

untereinander sowie in der Gesamtgruppe. Die Teilnahme an der Abschlussveranstaltung im Oktober 2026 ist lohnenswert, da dort Learnings gesammelt und Erfolge gefeiert werden.

Empfohlen ist, dass der Mentor ein **Job-Shadowing** für eine Mentee ermöglicht, mit einem Treffen davor und danach – Schwerpunkt ist da die Vorbereitung auf die Probelehrveranstaltung und ein Austausch zu den individuellen Erfahrungen, die der Mentor weitergeben kann. Die weitere Gestaltung richtet sich nach den Absprachen, die zu Beginn getroffen wurden – jeder Mentor kommt so weit möglich den Bedürfnissen der Mentee nach.

Wie groß ist der Aufwand für Mentees?

Die Teilnahme an der etwa 3-stündigen Auftaktveranstaltung im Oktober 2025 ist wünschenswert, da hier die Grundlagen für die Mentoring-Beziehung gelegt werden und auch für die Vernetzung der Mentorinnen und Mentees untereinander sowie in der Gesamtgruppe. Die Teilnahme an der Abschlussveranstaltung im Oktober 2026 ist auch lohnenswert, da dort Learnings gesammelt und Erfolge gefeiert werden.

Vor den Workshops findet jeweils (voraussichtlich online) eine Infoveranstaltung mit Networking statt, in der die fachliche Basis für die Workshops gelegt wird. Der Vorteil der Teilnahme ist, dass in den Workshops dadurch konkretes Feedback möglich ist, Situationen geübt und besprochen werden können und die Teilnehmerinnen sich insgesamt konkreter Unterstützung holen können.

Weitere Networking-Optionen in Präsenz und online sind möglich, aber noch nicht geplant.