

Übersicht über Phasen eines Mentoring-Prozesses

Typische Phasen einer Mentoring-Beziehung sind:

- Beginn (die ersten zwei bis drei Treffen)
- Verlaufsphase (weitere Treffen)
- Abschluss des Mentoring

Die Beziehung zwischen Mentor und Mentee verändert sich im Laufe der Zeit, weil sich beide besser kennen lernen und sich in manchen Aspekten mit anderen Augen sehen. Wichtig ist, Unterschiede zu respektieren und sich gegenseitig Feedback zu geben, um Missverständnisse gar nicht erst aufkommen zu lassen bzw. rasch auszuräumen.

Beginn (die ersten zwei bis drei Treffen)

Ziel ist, die Grundlagen für die Zusammenarbeit zu klären und das gegenseitige Vertrauen durch Kennenlernen und den Austausch über die (professionellen) Biografien zu fördern. Gegenseitige Erwartungen und Rollenvorstellungen werden geklärt.

Ziele für das Mentoring-Jahr werden formuliert.

Notwendige Vereinbarungen werden formuliert, sinnvolle Spielregeln für das Mentoring werden festgelegt.

Regeln für das Feedback-Geben und -Nehmen über den Mentoring-Prozess werden vereinbart.

Meist kann der Mentee in dieser Phase nicht einschätzen, was er vom Mentor zu erwarten hat und er bringt dem Mentor viel Respekt entgegen.

Der Mentor hat in dieser Phase die Aufgabe einen sicheren Rahmen für die Gespräche zu definieren und Vertrauen aufzubauen. Dafür sind Offenheit, Empathie, Eingehen auf den Mentee, Klarheit über die eigene Rolle und das Erarbeiten gemeinsamer Spielregeln nötig.

Verlaufsphase (weitere Treffen)

Durch die regelmäßigen Gespräche bilden sich die Beziehungsnähe und die Offenheit heraus, die zu den beiden Persönlichkeiten passt. Der Mentee nimmt schrittweise Angebote des Mentors, Feedback zur Vorgehensweise zu geben, immer mehr wahr und wird kritischer bezüglich der Beratung und der Rückmeldungen zum Mentoring.

Vielleicht probiert er Verhaltensweisen aus, von denen ihm der Mentor abrät, um zu testen, ob der Mentor auch weiterhin zu ihm steht. Tut der Mentor dies, fördert das den Entwicklungsprozess und das gegenseitige Vertrauen.

Wichtig in dieser Phase sind:

- Selbstreflexion der Mentoren und Mentees über ihre Rollen und ihr Vorgehen
- gegenseitiges Feedback über das Mentoring
- regelmäßige Zwischenbilanzen

Abschluss des Mentoring

Üblicherweise haben Mentoring-Programme eine feste Laufzeit, z. B. ein Jahr. Beim Abschluss des Mentoring wird Bilanz gezogen, das Erreichte gewürdigt, Mentor und Mentee finden neue Rollen, in denen sie sich künftig begegnen können.

Mentorenprogramm

Bilanz ziehen:

Mentor und Mentee beantworten zunächst jeder für sich und dann im Gespräch folgende Fragen:

- Welche Ziele hatte sich der Mentee zu Beginn gesteckt? Welche Ziele hat er erreicht?
- Was waren wesentliche und wertvolle Erfahrungen, Erkenntnisse und Lernschritte im Mentoring?
- Welche Fragen/Ziele des Mentee sind noch offen? Wie könnten diese Fragen beantwortet/die Ziele erreicht werden?
- Was hat der Mentor am Mentee, was hat der Mentee am Mentor geschätzt?
- Was hätten Mentor und Mentee im Nachhinein lieber anders gemacht?
- Was fanden sie schade/bedauerlich? Was würden sie beim nächsten Mal anders machen?
- Was wird ihnen eventuell fehlen, nachdem das Mentoring beendet ist?
- Wie wollen sie die letzte offizielle Begegnung im Rahmen des Mentoring gestalten (Händedruck, Glas Sekt, gemeinsames Essen, ...)?

Würdigung:

Beziehungen haben Bestand, wenn beide Seiten sich akzeptiert und gewürdigt fühlen, d. h., wenn das eigene Bemühen oder die eigenen Erfolge von anderen wahrgenommen und geschätzt werden.

Der Mentor würdigt die Erfolge, die der Mentee in der Mentoring-Zeit erreicht hat – sowohl aufgrund eigenen Engagements als auch dank Unterstützung des Mentors.

Der Mentee würdigt das ehrenamtliche Engagement des Mentors, die zur Verfügung gestellte Zeit, das Interesse, die Anteilnahme, das Bemühen um eine gute Beratung, etc.

Neue Rollen finden:

Hilfreiche Fragen zum Finden neuer Rollen in der Phase des Abschieds und Übergangs sind:

- In welchen Rollen wollen sich Mentor und Mentee künftig begegnen? Was kennzeichnet diese Rollen?
- Was hat jeder in seiner neuen Rolle dem bisherigen Tandempartner anzubieten?
- Auf was (von dem, was sie bisher gewohnt waren oder bekommen haben) müssen beide in den neuen Rollen verzichten?
- Welche gegenseitigen Erwartungen bei künftigen Treffen bestehen (wie oft sollen Treffen stattfinden, wer ergreift die Initiative dazu, welche Themen sollen besprochen werden, wie erfolgt der Austausch)?
- Welchen Außenstehenden muss eventuell kommuniziert werden, dass das Mentoring beendet ist und sich beide künftig in neuen Rollen treffen?