

Beratungsleitfaden für goMentor*innen

Version 1.1 // September 2021

Liebe*r goMentor*in,

vielen Dank für Ihr/Dein Engagement. Unsere Beratungsphilosophie bei goHfG lässt sich in einem Begriff zusammenfassen: **Ermutigung!** Wir möchten, dass Studierende ermutigt werden, ihr kreatives Potential zu entfalten und dabei neben fachlichen auch persönliche Entwicklungsschritte gehen können. Als goMentor*in ist Ihre/Deine Rolle, den Studierenden fachlich als Rollenmodell und Impulsgeber*in zur Verfügung zu stehen. Ein Schlüsselinstrument sind dafür die persönlichen Beratungsgespräche, für die wir Ihnen/Dir hiermit eine Hilfestellung zur Strukturierung geben möchten.

Wenn Sie/Du noch keine Erfahrung in der Führung von Beratungsgesprächen haben/hast, stehen wir Ihnen/Dir gerne bei der Vorbereitung zur Seite.

Viel Erfolg und Freude beim goMentoring!



Photo by [Andrew Neel](#) on [Unsplash](#)

Vor dem Gespräch

Das goMentoring basiert auf **Freiwilligkeit und Engagement**. Sie liefern Rat und Tat in einer wichtigen Lebensphase der Mentees und bieten individuelle Begleitung. Begleitung heißt aber auch: es gibt keine fertigen Lösungen, sondern Sie sollten die Mentees im Verlauf des Prozesses eigene Lösungen entwickeln lassen.

Wichtige Eckpfeiler des Mentoring sind **Ehrlichkeit und Offenheit** – versuchen Sie, eine offene Feedback-Kultur zwischen Ihnen und den Mentees zu etablieren. Das erfordert vor allem **Vertrauen und Vertraulichkeit**.

Seien Sie immer bereit für den Umgang mit Krisen und mit Überforderung.

Sorgen Sie aber auch für Grenzziehung und angemessene Distanzierung: Sie begleiten, sind aber nicht für die Mentees und ihr Verhalten verantwortlich! Ihre Aufgabe sind passende Interventionen - falls notwendig, können Sie jederzeit goHfG in den Prozess einschalten, etwa für Mediationen und/oder Impulse.

Hier einige Anregungen, mit denen Sie sich auf das Erstgespräch und alle weiteren Gespräche vorbereiten können:

- Wer kommt & welchen Hintergrund bringen mein(e) Mentee(s) mit? Evtl. Blick auf die virtuelle Semesterausstellung (<https://ausstellung.hfg-gmuend.de>)
- Was möchte ich vermitteln?
- Was ist mir wichtig (z. B. in meiner Rolle, in unserer Kommunikation)?
- Welche Fragen habe ich zum Projekt und den Mentees?
- Welche Fragen könnten die Mentees an mich stellen?
- Wo treffen wir uns? Was kann ich vorbereiten (vor Ort: Getränke, Luft, Platz; virtuell: Whiteboard, Sitzposition, Licht...)? Was kann ich tun, damit ich und meine Mentees sich wohlfühlen?
- Passen wir zusammen, stimmt die Chemie?



Photo by [Amy Hirschi](#) on [Unsplash](#)

Während des Gesprächs

1. Check-in: wie kommen wir an? Wie geht es uns? Kurze Runde, um anzukommen.
2. Begrüßung, Vorstellung goMentoring, Absprache des zeitlichen Prozesses, persönliche Vorstellung und persönliche Erwartungen und Zielvorstellungen. Erläuterung wie ich als Mentor*in meine Rolle verstehe und in welchem Macht- und Interessensfeld ich selbst agiere – die eigenen Interessen transparent machen.
3. Klärung des Anliegens – Herausarbeiten, in welchen Bereichen oder bei welchen Fragestellungen eine Hilfestellung oder Feedback erwünscht ist.
4. Kontextklärung - Das Interessensfeld, in das das geplante Projekt eingebettet ist, wird abgeklärt. Fragen hierfür sind z. B.:
 - a. „Wie ist die Idee für die Gründung entstanden?“
5. Fragen nach bisherigen Lösungsversuchen und Herangehensweisen: Welche haben geholfen, welche nicht?
6. Fokussammlung (evt. Visualisierung) - Sammeln verschiedener Betrachtungsaspekte
 - a. „Lassen Sie uns schauen, welche Punkte wir jetzt angesprochen haben ...“
7. Fokusentscheidung (unter Einbezug der Gründungsinteressierten)
 - a. „Auf was sollen wir heute fokussieren?“

- b. „Welcher der Punkte ist Ihnen jetzt am wichtigsten? Worüber wollen wir jetzt sprechen?“
8. Kontrakt: „Was soll idealerweise **heute** durch unser Mentoring-Gespräch entstehen? Was soll sich durch unser Gespräch verändern? “
9. Entwicklung von Lösungsansätzen
 - a. Hier werden Vorgehensweisen und nächste Schritte geplant. Es gilt das Kriterium der Handlungsorientierung für die Mentees, d. h. sie sollen nach dem Gespräch wissen, was sie (anders) machen können.
 - b. Bei Bedarf umfokussieren, d. h. die Bedeutung auf Bereiche legen, die gute Verbesserungsmöglichkeiten bieten, statt sich in Sackgassen zu verrennen.
10. Rückmeldung der Mentees bezüglich Nützlichkeit und Umsetzbarkeit einholen
 - a. „Wir haben jetzt X Minuten über das Thema Y gesprochen. Wo stehen Sie jetzt, was war nützlich für Sie?“
11. Prozessreflexion, Abschluss und Ausblick auf andere/neue Fokusentscheidung
 - a. „Wie war der heutige Austausch für Sie? Hat sich durch unser Gespräch etwas geändert? “ (Bitte im Protokoll die Aussage in Stichworten zusammenfassen lassen).
 - b. „Gibt es etwas, das Sie in Bezug auf Ihr Anliegen noch benötigen?“
 - c. „Welche Aufgaben nimmt sich das Gründungsteam für das nächste Mal mit (im Protokoll vermerken)?“
12. Check-out
 - a. Wie gehen wir auseinander? Wie fühle ich mich jetzt?



Photo by [Erik Eastman](#) on [Unsplash](#)

Nach dem Gespräch

- Was möchte ich für mich im weiteren Austausch mit meinen Mentees lernen?
- Beobachtungen: was ist mir (objektiv) aufgefallen?
- Störungen: was hat mich gestört, meine Aufmerksamkeit auf sich gezogen?
- Feedback: habe ich Feedback bekommen, brauche ich noch Feedback? Möchte ich mich mit jemanden über das Gespräch austauschen?

Wir bieten gerne im Anschluss an das goMentoring eine gemeinsame Supervision an, um den Verlauf und Inhalt zu reflektieren. Das hilft, Sicherheit in der eigenen Beratung zu entwickeln und Gelerntes/Erkenntnisse zu verankern und zu verstetigen.

Terminvereinbarungen sind per Mail an gohfg@hfg-gmuend.de möglich!