

# • • QUALITÄTSSTANDARDS IM MENTORING • • • • •

## INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	3
Forum Mentoring e.V.	4
Mentoring-Standards zur Qualitätssicherung	8
Chancen für die Zukunft	20
Mitglieder der Arbeitsgruppe „Qualitätsmanagement im Mentoring“ 2005 - 2008	24

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Forum Mentoring e.V.  
Nollendorfstr. 7  
30163 Hannover  
info@forum-mentoring.de  
www.forum-mentoring.de

### Redaktion

Christine Kurmeyer,  
Linda Steger, Saskia Wolter,  
Svetlana Gippert

### Stand

November 2010, 2. Auflage

### Gestaltung

Ramona Weinholdt  
www.ramona-weinholdt.de

### Fotografien

© Forum Mentoring e.V.



Mit Mentoring Erfahrungen und Lebensweisheiten an die nachfolgende Generation weiterreichen.

Liebe Mentoring-Interessierte,  
Mentoring hat sich in zahlreichen Gebieten des gesamten gesellschaftlichen Lebens etabliert. Angefangen bei informellen Förderbeziehungen beginnend in der griechischen Antike bis hin zu ausgefeilten Programmen, die mittlerweile auch schon auf eine langjährige Tradition zurückblicken können.

Auf dem Weg in die Wissensgesellschaft von Morgen ist Mentoring ein geeignetes Instrument geworden zur Vermittlung von Erfahrungen und Lebensweisheiten an die nachfolgende Generation. Verbunden damit wird nicht nur die individuelle Persönlichkeitsentwicklung befördert, sondern der Reichtum an Erkenntnissen in allen Bereichen bewahrt und als wertvolle Ergänzung zu fachlichen Kompetenzen genutzt. Das Forum Mentoring hat in Kooperation mit namhaften Institutionen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft daran gearbeitet, die Essenz erfolgreicher Mentoring-Programme zusammen zu stellen, damit die Qualität einer solchen Initiative nicht länger ein Geheimnis bleibt. Unser Ziel ist es, allen Institutionen einen Handlungsleitfaden an die Hand zu geben, der garantiert, dass ihre Bemühungen um die Förderung und Entwicklung des Wissenstransfers nicht vergeblich sein werden. Dabei legen wir den hier präsentierten Standards unser Verständnis von Mentoring als klassischen Weg zur professionellen Persönlichkeitsentwicklung zugrunde.

In der Vielzahl der möglichen Maßnahmen ist Mentoring – im Unterschied zu Patenschaften, Fachmentorschaften oder Tutorien – so wie es sich hier in den Standards darstellt, insbesondere dazu geeignet, gezielt auf die Interessen und beruflichen Ausrichtungen der Mentees einzugehen und dennoch eine wechselseitige Lernoption bereit zu stellen.

Mentoring ist eben etwas ganz Besonderes! Und wir möchten nicht versäumen, an dieser Stelle allen denjenigen zu danken, die unsere Arbeit in den letzten Jahren wohlwollend begleitet und unterstützt haben: Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, THINK ING, der Initiative zur Nachwuchsförderung des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall und den vielen einzelnen Personen, die uns mit ihrer Begeisterung für Mentoring immer wieder anspornen. Und entsprechend des Mentoring-Gedankens zum Wissensmanagement wünschen wir uns natürlich auch auf dieser Grundlage eine weiterführende und lebendige Diskussion.

Wir freuen uns auf Ihre Beteiligung!

Ihr Vorstand des Forum Mentoring e.V.

  
Christine Kurmeyer

  
Linda Steger

  
Helga Rudack

  
Svetlana Gippert

  
Franziska Kluttig

Über das gesamte Bundesgebiet verteilt bieten Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen ihren InteressentInnen, AbsolventInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen Mentoring-Programme an.

Das Forum Mentoring ist die Dachorganisation dieser Mentoring-Programme. Bei den regelmäßig stattfindenden Treffen pflegen die KoordinatorInnen selbst den Netzwerk-Gedanken, den sie sonst den Teilnehmenden der Programme zu vermitteln suchen. Im Jahr 2000 gab es in Niedersachsen einen nachhaltigen Impuls zur systematischen Einfüh-

rung von Mentoring im Hochschulbereich: Das Ministerium für Wissenschaft und Kultur stellte für die Hochschulen im Land Mittel für Mentoring-Programme zur Verfügung. Das führte zu einem sprunghaften Anstieg der unterschiedlichsten Projekte, die das Ziel hatten, Mädchen und Frauen mit kompetenten Fachleuten aus Studium und Beruf vor allen Dingen in den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen zusammen zu bringen. Auf dem Weg der persönlichen Mentoring-Partnerschaft sollten hauptsächlich Schülerinnen, Absolventinnen oder Nachwuchswissenschaftlerinnen die wichtigen

Kontakte erhalten, um ein Studium oder eine Karriere in diesem nach wie vor männerdominierten Berufsfeld ins Auge zu fassen und in Angriff zu nehmen.

Die zeitgleichen Aktivitäten bei der Konzeption dieser unterschiedlichen Programme führte auch bei den Organisatorinnen der Programme zu einer erstaunlichen Erkenntnis: Nicht nur die anvisierte Zielgruppe der Mentees kann von den gemachten Erfahrungen anderer Menschen profitieren. Wenn die Kolleginnen in Hessen vom MentorinnenNetzwerk oder dem baden-württembergischen MuT-Mentoring und

Training schon wissen, wie erfolgreiche Programme gestaltet sein müssen, dann könnten sie den noch im Aufbau befindlichen Projekten Hilfestellung leisten und selbst auch neue Anregungen für die eigenen Initiativen bekommen. Es folgten also verschiedene Einladungen zum Forum und schnell stellte sich heraus, dass es für alle TeilnehmerInnen lohnend war, sich in diesem Kreis über den Verlauf der unterschiedlichen Projekte auszutauschen.

**Das bundesweite Forum Mentoring:**  
Ein Zusammenschluss von erfolgreichen KoordinatorInnen von Mentoring-Programmen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.



## Mentoring - Management informeller Wissensbestände

NachwuchswissenschaftlerInnen sind vertraut mit der Organisation von Wissen und Informationen. Sie selektieren, differenzieren und gewichten Inhalte und stellen diese neu zusammen. Das sind die Grundlagen der wissenschaftlichen Ausbildung. Was also bedeutet Wissensmanagement im Zusammenhang mit Mentoring? Das formelle Wissen oder auch Fachwissen ist in ausreichendem Maße für alle verfügbar und wird mit dem Studium hinreichend abgedeckt.

Etwas schwieriger gestalten sich die Übertragung und die Weitergabe von informellen Wissensbeständen. Dieses Erfahrungswissen wird individualistisch erzeugt und sozusagen in „Privatbesitz“ verwaltet. Es beinhaltet die Informationen über günstige oder ungünstige Karrierewege ebenso wie Erwartungshaltungen im beruflichen Umfeld, Chancen und Barrieren in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Kenntnis über diese Verhältnisse ermöglicht einen kontinuierlichen Innovationsprozess, in den Unternehmen auch unter der Bezeichnung

„Lessons learned“ bekannt. Dieses Wissen wurde und wird auch in informellen Mentoring-Partnerschaften von den Älteren auf die nachfolgende Generation weitergegeben. Der Auswahlprozess verläuft in diesen Verbindungen jedoch aktiv von Seiten der Mentorin oder des Mentors, die sich ihre NachfolgerInnen nicht selten auch unter strategischen Gesichtspunkten und nicht unter qualitativen Aspekten auswählen. Da nicht alle erfahrenen Führungskräfte Nachwuchsförderung betreiben und nicht alle Nachwuchskräfte als Mentees von Älteren betreut werden, verschwindet ein Großteil von Know-how unwiederbringlich und geht somit nicht nur den einzelnen Personen sondern auch den Institutionen und Unternehmen verloren.

Grafik S. 7:  
**Erfahrungsaustausch im Programmnetzwerk:** Über 100 Mentoring-Programme aus deutschen Hochschulstädten sind durch den Forum Mentoring e.V. miteinander vernetzt.

## Mentoring-Programme an Hochschulen und außer-universitären Forschungseinrichtungen

Seit Ende der neunziger Jahre wurden bundesweit an mittlerweile über 100 Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen Mentoring-Programme initiiert und erfolgreich durchgeführt.

Eines der ersten Ziele dieser Programme war es, insbesondere dem weiblichen Nachwuchs in Naturwissenschaft und Technik

Vorbilder aus Wissenschaft und Wirtschaft an die Hand zu geben. Für die meisten Programme stand und steht jedoch der Aufbau eines professionellen Netzwerks für die qualifizierten Frauen aus allen Fächern und Bereichen zumindest an zweiter Stelle.



## MENTORING-STANDARDS ZUR QUALITÄTSSICHERUNG

Im Forum Mentoring haben sich die OrganisatorInnen und KoordinatorInnen dieser Programme an Hochschulen zusammengeschlossen, um in den einzelnen Mentoring-Programmen bestmögliche Qualität und nachhaltige Wirkung zu garantieren.

Das Konzept des Gender Mainstreaming ist in diesem Zusammenhang eine tragende Säule in dem Sinne, dass insbesondere Ungleichverteilungen der Möglichkeit von Frauen und Männern zur Partizipation an relevanten Positionen der Wissensproduktion, Weiterentwicklung und Umsetzung neuer Ideen berücksichtigt und ausgeglichen werden sollen. Dies geschieht über eine bewusste Entscheidung und Bewertung der Zusammensetzung von Teilnehmenden in den einzelnen Programmen.

In regelmäßigen Abständen, normalerweise dreimal pro Jahr, wird zu einer Sitzung eingeladen. In diesem Rahmen der kollegialen Beratung werden Erfahrungen ausgetauscht, neue Konzepte beraten und Strategien zur kontinuierlichen Verbesserung der Mentoring-Programme entwickelt.

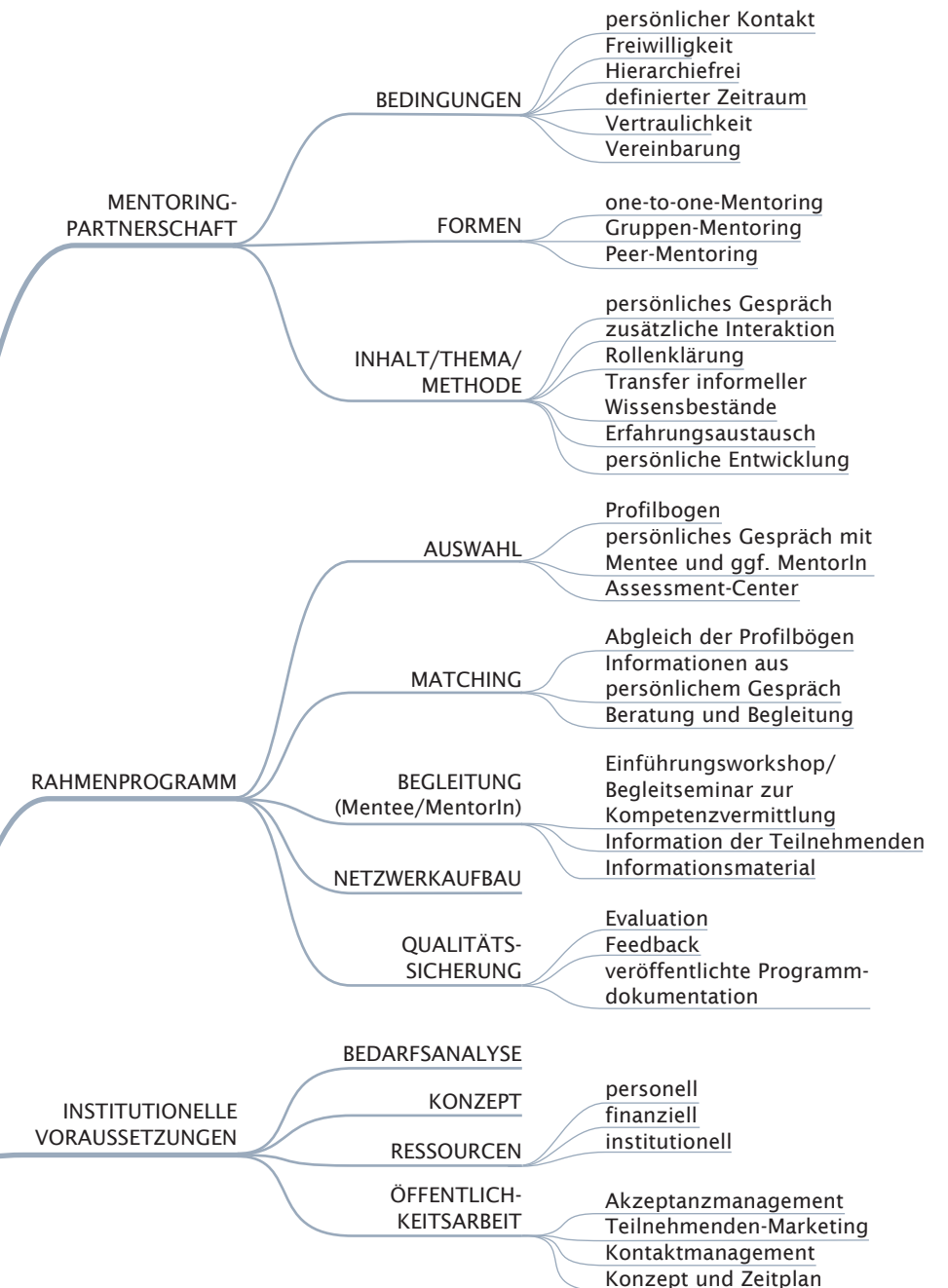
Auf diesem Weg des strukturierten Wissenstransfers wurde ein Kompendium der Qualitätskriterien für Mentoring-Programme an Hochschulen entwickelt. Dieser Leitfaden ermöglicht einen passgenauen Einsatz von Mentoring je nach Bedarf und vorhandenen Ressourcen der Einrichtung.

In Stichworten aufgelistet sind auf den folgenden Seiten die Standards, die seriöse Mentoring-Programme an Hochschulen erfüllen, um qualitativ hochwertige individuelle Förderung von Frauen in Studium, Wissenschaft, Forschung und auf dem Weg dahin zu garantieren.

Die Standards können in drei übergeordnete Bereiche unterteilt werden: Die individuelle Förderbeziehung, das offizielle Rahmenprogramm und die Organisation im Hintergrund. Hier die Kriterien im Detail:

### MENTORING ALS METHODE DER PERSONALENTWICKLUNG

## Struktur der Kriterien für Mentoring-Programme in Hochschulen und Unternehmen



## Mentoring-Partnerschaft

- Die Mentee hat die Zielerreichungsverantwortung -

### Bedingungen

- Persönlicher Kontakt  
Face-to-face (empfohlen mind. 4x pro 12 Monaten) – Ergänzung durch Medien wie Telefon, E-Mail u.a. nach Belieben
- Freiwilligkeit  
Freiwillige Teilnahme der Mentees und MentorInnen
- Hierarchiefreiheit  
Nicht in direkter Abhängigkeit (z.B. Professor - Studentin oder Vorgesetzte - Angestellter)
- Definierter Zeitraum  
Zielgruppenspezifischer Zeitraum: Empfohlen wird bei Mentoring-Programmen mit
- SchülerInnen mind. 6 Monate, alle anderen Zielgruppen mind. 9 Monate
- Vertraulich  
Mündliche oder schriftliche Vereinbarung zur Vertraulichkeit
- Vereinbarung  
Zwischen Mentee und MentorIn werden vereinbart:
  - Ziele des Mentoring (schriftlich empfohlen)
  - Form der Partnerschaft (Häufigkeit der Treffen, Inhalte u.a.)
  - Umgang mit Konflikten



### Formen

Mentoring kann in drei Formen stattfinden:

- One-to-one-Mentoring
- Gruppen-Mentoring  
Mehrere Mentees arbeiten mit einer Mentorin oder einem Mentor zusammen
- Peer-Mentoring  
Beratung und Begleitung innerhalb der Mentee-Gruppe

### Methoden des Mentoring

- Persönliches Gespräch (empfohlen mind. 3x pro 12 Monate)
- Zusätzliche Interaktion (empfohlen mind. 1x pro 12 Monate), zum Beispiel:
  - Projektarbeit
  - Shadowing
  - Zugang zu relevanten Netzwerken
  - Rollenspiel

### Inhalte des Mentoring

- Rollenklärung unter Einbeziehung von Genderaspekten
- Transfer informeller Wissensbestände (z.B. Unternehmens- oder Fächerkultur, informelle Normen)
- Erfahrungsaustausch (z.B. über berufsrelevante Themen wie Karrierestrategien oder Work-Life-Balance)
- Persönliche Entwicklung (z.B. Vorbereitung auf ein schwieriges Gespräch oder Stärken-Schwächen-Analyse)

## CHECKLISTE MENTORING-PARTNERSCHAFT

Sind **Bedingungen** der Mentoring-Partnerschaft Bestandteil des Konzepts?

- ✓ Persönlicher Kontakt
- ✓ Freiwilligkeit
- ✓ Hierarchiefreiheit
- ✓ Definierter Zeitraum
- ✓ Vertraulichkeit
- ✓ Vereinbarung

Ist geklärt, in welcher **Form** das Mentoring stattfinden soll?

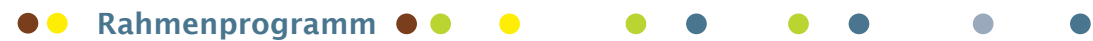
- ✓ One-to-one-Mentoring, Gruppen-Mentoring oder Peer-Mentoring

Sind für das Mentoring mehrere **Methoden** geplant?

- ✓ Gespräche
- ✓ Weitere Interaktionsformen

Sind die **Inhalte** des Mentoring-Prozesses definiert?

- ✓ Rollenklärung
- ✓ Transfer informeller Wissensbestände
- ✓ Erfahrungsaustausch
- ✓ Persönliche Entwicklung



### Auswahl

Auswahlkriterien müssen transparent sein. Mögliche Hilfsmittel stehen zur Auswahl:

- Profildbogen  
(z.B. demographische Daten, Status, Lebenslauf, Erwartungen an das Programm)
- Persönliches Gespräch mit Mentee und ggf. MentorIn
- Assessment-Center (AC)

### Matching

Passgenauigkeit beachten, zum Beispiel über

- Abgleich der Profildbögen
- Berücksichtigen von Informationen, die in persönlichen Gesprächen gewonnen wurden
- Beratung und Begleitung der Mentee durch ProgrammkoordinatorIn bei der Suche nach passender Mentorin/passendem Mentor

### Begleitung von Mentees und MentorInnen

Einführungsworkshop/Begleitseminar zur Kompetenzvermittlung im Bereich Mentoring unter Genderaspekten. Zusätzlich wird empfohlen:

- Begleitendes Coaching/Supervision
- Gender-Workshops
- Weitere Seminare und Workshops zu Schlüsselkompetenzen
- Durchführung durch qualifizierte Externe

Information der Teilnehmenden:

- Informationsveranstaltung, Großveranstaltung  
(z.B. Auftaktveranstaltung, Halbzeitreflexion, Abschlussveranstaltung)
- Informationsmaterial  
(z.B. schriftliche Anleitung zur Gestaltung des Mentoring-Prozesses, Gesprächsleitfaden, Zielvereinbarung)



### Zielgruppenspezifischer Aufbau von Netzwerkstrukturen

Netzwerkaufbau unter Berücksichtigung von Genderaspekten und des Gesamtkonzepts, zum Beispiel:

- Moderierte Netzwerktreffen
- Anregung zur externen Netzwerkbildung (z.B. selbst organisierte Stammtische)
- Mailing-Liste
- Virtuelle Vernetzungsplattform

### Qualitätssicherung

- Evaluation (Möglichkeiten: intern/extern, formativ/summativ, qualitativ/quantitativ, Verbleibsstudie)
- Feedback der Teilnehmenden an Programmkoordination, Formulierung von Anregungen zur Weiterentwicklung
- Veröffentlichte Programmdokumentation, geschlechterdifferenzierte Auswertung (z.B. Abschlussbericht, Pressepiegel)

## CHECKLISTE RAHMENPROGRAMM

Besteht Klarheit über die **Auswahl** der Mentees und MentorInnen?

- ✓ Sind die Auswahlkriterien transparent?
- ✓ Werden Hilfsmittel zur Auswahl eingesetzt? (z.B. Profilbogen, persönliches Gespräch, AC)

Wie findet das **Matching** der Mentees und MentorInnen statt?

- ✓ Ist Passgenauigkeit gewährleistet? (z.B. durch Profilbögen, persönliche Gespräche, Beratung und Begleitung der Mentee)

Wie werden Mentees und MentorInnen in ihrem Mentoring-Prozess durch die Programmkoordination **begleitet**?

- ✓ Kompetenzvermittlung von Mentees und MentorInnen (Einführungsworkshop/Begleitseminar zu Mentoring)
- ✓ Zusätzliche Begleitangebote (z.B. Supervision, Gender-Workshops durch qualifizierte Externe)
- ✓ Informationsveranstaltung, Großveranstaltung (z.B. Auftakt, Halbzeit, Abschluss)
- ✓ Informationsmaterial, u.a. schriftliche Anleitung zur Gestaltung des Mentoring-Prozesses

Werden **zielgruppenspezifische Netzwerkstrukturen** aufgebaut?

- ✓ Moderierte Netzwerktreffen
- ✓ Weitere Angebote (z.B. Mailing-Liste, Stammtische)

Findet eine **Qualitätssicherung des Mentoring** statt?

- ✓ Evaluation
- ✓ Feedback der Teilnehmenden (intern)
- ✓ Veröffentlichte Projektdokumentation



## Öffentlichkeitsarbeit

- Akzeptanzmanagement: Kommunikationsstrukturen entwickeln, um Commitment auf allen Ebenen der Institution herzustellen
- Teilnehmenden-Marketing: Potentielle Mentees und MentorInnen informieren und gewinnen (z.B. über persönlichen Kontakt, aktuelle Internetpräsenz, Flyer). Dabei muss die gendergerechte Sprache und Darstellung berücksichtigt werden.
- Kontaktmanagement (z.B. zeitnahe Bearbeitung von Anfragen oder Anmeldungen bzw. Bewerbungen)
- Konzept und Zeitplan für begleitende Öffentlichkeitsarbeit: Presseinformationen, aktuelle Internetpräsenz, Flyer

## CHECKLISTE INSTITUTIONELLE VORAUSSETZUNGEN

Wurde eine **Bedarfsanalyse** durchgeführt? Bezogen auf:

- ✓ Anteile von Frauen und Männern
- ✓ Fachkulturen

Gibt es ein **Konzept**, das folgende Aspekte berücksichtigt:

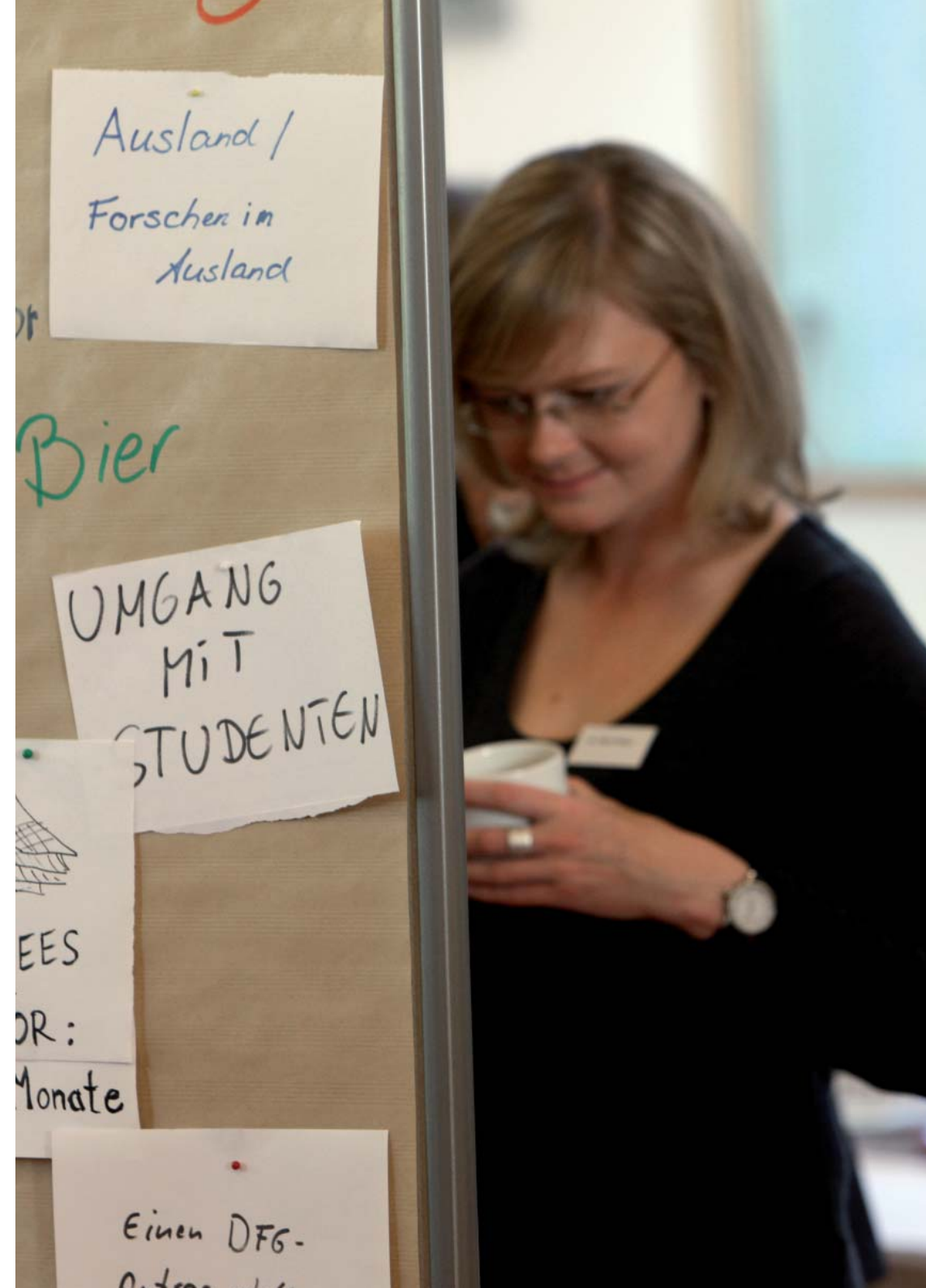
- ✓ Ziele des Programms
- ✓ Zielgruppe
- ✓ Laufzeit des Gesamtprojekts und der einzelnen Maßnahmen

Stehen dem Gesamtvorhaben angemessene **Ressourcen** zur Verfügung?

- ✓ Finanzielle Ressourcen
- ✓ Personelle Ressourcen
- ✓ Institutionelle Ressourcen

Wird aktive **Öffentlichkeitsarbeit** betrieben?

- ✓ Akzeptanzmanagement
- ✓ Teilnehmenden-Marketing
- ✓ Kontaktmanagement
- ✓ Begleitende Öffentlichkeitsarbeit



## ●● CHANCEN FÜR DIE ZUKUNFT

### ●● Perspektive: Mentoring in der Hochschullandschaft ●●

Für die Zukunft ist es notwendig, die bisher gestarteten erfolgreichen Mentoring-Programme an deutschen Hochschulen in den Strukturen der Hochschulen institutionell zu verankern.

Dabei sollen verschiedene Aspekte der Implementierung entwickelt und erweiterte Konzepte, z.B. hinsichtlich der Öffnung für beide Geschlechter, in den relevanten Institutionen kommuniziert und umgesetzt werden. In der Folgezeit gilt es, die erreichten Standards zu erhalten und mit Dienstleistungen im Sinne von Beratung und Unterstützung zu begleiten.

Zwei zentrale Aspekte stehen bei dieser Aufgabe deutlich im Vordergrund:

- Die nationale wie internationale Vernetzung der verschiedenen Programme und Projekte untereinander, um so einen Lerneffekt von Best-Practise-Beispielen zu vereinfachen.
- Eine Qualitätssicherung der Programme durch eine Zertifizierung, die den Hochschulen und den teilnehmenden Un-



**Mehr als Fachwissen:** Mentorinnen und Mentoren geben im Rahmen der Mentoring-Partnerschaft ihre Erfahrungen mit Karriereplanung, Beruf und Familie an die Mentees weiter.

ternehmen oder Institutionen eine professionelle Begleitung des Mentoring-Prozesses garantiert.

Die Grundlagen für die dauerhafte Verankerung von Mentoring an den Hochschulen sind bereits vielfältig angelegt, bedürfen jedoch der flankierenden Begleitung und teilweise unterstützender Impulse von außen.

Die Notwendigkeit, gerade hinsichtlich der Neustrukturierung hin zu Bachelor- und Master-Studiengängen, ein erweitertes An-

gebot zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen zur Verfügung zu stellen, ist für die Hochschulen eine große Herausforderung. Gerade an diesem Punkt bieten die Mentoring-Programme bereits ein erprobtes und bewährtes Instrument, welches auf die unterschiedlichen Anforderungen hervorragend zugeschnitten ist: individuelle Betreuung bereits während der Studienzeit und gezielte Vorbereitung auf die Anforderungen des zukünftigen Berufslebens (Employability).

Die Potentiale des weiblichen wis-

senschaftlichen Nachwuchses sollen dabei verstärkt in den Mittelpunkt gerückt werden.

Von den Hochschulleitungen wird die Bereitschaft, auf diese neuen Aufgaben aktiv zu reagieren und dabei auch neue Wege zu gehen, bereits deutlich signalisiert. In ersten Vorgesprächen mit dem Präsidium der Hochschulrektorenkonferenz wurde großes Interesse gezeigt an einer konstruktiven Zusammenarbeit mit einer übergeordneten Institution der unterschiedlichen Mentoring-Programme.

## ● ● Perspektive: Vernetzung von Mentoring-Programmen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft ● ● ●

In Vorbereitung auf eine mindestens europäische Kooperationsplattform unter dem Aspekt der transnationalen Förderung von hochqualifizierten Frauen in Wissenschaft und Forschung ist eine Vernetzung der bereits bestehenden Initiativen grundlagenbildend und kann andere diesbezügliche Projekte sinnvoll ergänzen und unterstützen.

Mentoring ist nicht nur in der führenden Hochschullandschaft ein zielführendes Instrument der individuellen Förderung und der modernen Personalentwicklung, sondern wird auch in der Wirtschaft und Gesellschaft erfolgreich eingesetzt: Bei der beruflichen Orientierung, beim Übergang oder Wiedereinstieg ins Berufsleben, in der Führungskräfteentwicklung und beim gezielten Recruiting

von qualifizierten Nachwuchskräften. Die Mentoring-Landschaft in Deutschland ist so vielfältig wie die Zielgruppen der einzelnen Projekte selbst. Auch auf dieser Ebene ist die intensive Vernetzung unabdingbar, um die Qualität des Mentoring zu sichern.

Die im Wissenschaftskontext zusammengetragenen und validierten Qualitätsstandards können im wechselseitigen Dialog weiterentwickelt und für alle Bereiche generalisiert werden. So kann es gelingen, Mentoring als Instrument der individuellen Förderung im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung zu festigen und gerade in Zeiten des kontinuierlichen Wandels in allen Bereichen zur Qualitätssteigerung in Veränderungsprozessen zu nutzen.

**Die Potentiale** des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses sollen in den Mittelpunkt gerückt werden.



## MITGLIEDER DER ARBEITSGRUPPE „QUALITÄTSMANAGEMENT IM MENTORING“ 2005 - 2008

Bausum, Carolin	Universität Dortmund
Buchinger, Christel	Ada-Lovelace-Mentoring e.V.
Gollub, Wolfgang	Arbeitgeberverband Gesamtmetall
Witteriede (Kiefer), Susanne	Siemens AG
Kieseier, Manuela	Te-At Technik-Atelier Hagen
Kluttig, Franziska	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Krummacher, Dr. Sybille	Forschungszentrum Jülich GmbH
Kurmeyer, Christine	Charité – Universitätsmedizin Berlin
Leicht-Scholten, Dr. Carmen	RWTH Aachen
Lohel, Vera	Siemens AG
Milatović, Regina	Carl-von-Ossietzky Universität Oldenburg
Neuhäuser-Metternich, Prof. Dr. Sylvia	FH Dortmund, Ada-Lovelace-Mentoring e.V.
Rudack, Helga	Ruhr-Universität Bochum
Rump, Roswitha	TU Dresden
Schönborn, Dr. Anette	Universität Duisburg-Essen
Steger, Linda	Goethe-Universität Frankfurt, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Wochnik, Eva	Siemens AG
Wolf, Dr. Henrike	RWTH Aachen

## QUALITÄTSSTANDARDS IM MENTORING

In modernen Wissensgesellschaften besteht zunehmend die Notwendigkeit, Formen des nachhaltigen Transfers informeller Wissensbestände und effektiver Personalentwicklung zu etablieren.

Ein bewährtes Instrument auf diesem Weg ist das systematisch als Programm konzipierte Mentoring: Eine erfahrene Person begleitet und unterstützt eine lernbereite Person in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung innerhalb eines institutionellen Rahmens.

Damit dies eine größtmögliche Chance auf Erfolg hat, sollten die Qualitätskriterien für ein erfolgreiches Mentoring berücksichtigt werden. Das Forum Men-

toring hat sich zum Ziel gesetzt, Programme bei ihrer Qualitätssicherung zu unterstützen. Mit dieser Broschüre wird allen Interessierten in übersichtlicher Form ein Leitfaden zur Einführung und Überprüfung der Entwicklungsoptionen an die Hand gegeben.

Programme und Organisationen, die Mentoring gemäß dieser Qualitätsstandards durchführen, garantieren ein Höchstmaß an Professionalität. Denn die Standards basieren auf den Erfahrungen und dem Wissen der Expertinnen und Experten aus den unterschiedlichen Bereichen von Wirtschaftsunternehmen und Hochschulen, die Qualitätskriterien für gutes Mentoring zusammengetragen haben.

DER MENTORING-KONGRESS 2010  
WURDE GEFÖRDERT VON:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



THINK  
ING.