

Leitfaden

des Profit-Mentoringprogramms für
Informatik- und Elektrotechnik-Studentinnen

**Praktische Tipps zur erfolgreichen Gestaltung
der Mentoring-Beziehung**

WAS IST MENTORING?

Der Begriff des Mentoring geht zurück auf die griechische Mythologie: Odysseus bat seinen Freund und Vertrauten Mentos während seiner Abwesenheit seinen Sohn Telemachos zu unterrichten und zu beraten. Häufig nahm übrigens eine Frau, die Göttin Pallas Athene, diese Aufgaben in Gestalt des Mentos wahr.

Heute ist Mentoring ein erprobtes und wirkungsvolles Instrument der gezielten Nachwuchsförderung und Führungskräfteentwicklung, das bundesweit an über 100 Hochschulen erfolgreich eingesetzt wird. Mentoring basiert auf dem informellen Erfahrungs- und Wissenstransfer und der individuellen Förderung einer Nachwuchskraft (Mentee) durch eine berufserfahrene Fach- oder Führungskraft (Mentor:in). Mentoring unterstützt in der beruflichen und persönlichen Entwicklung.

Mentor:innen fördern eine andere Person in ihrem beruflichen Selbstfindungsprozess, beraten sie bei der Karriereplanung und geben konstruktives Feedback zu ihren Leistungen und Fähigkeiten. Sie vermitteln wichtiges Handlungswissen über Anforderungen, Strukturen und Prozesse in der Berufswelt, erläutern ungeschriebene „Spielregeln“ und erleichtern den Zugang zu karriererelevanten Netzwerken. Mentor:innen fungieren außerdem als Role Model.

Merkmale des Mentoring

- Mentoring findet außerhalb abhängiger Beziehungen statt und birgt keine Weisungsbefugnis.
- Die Dauer einer Mentoring-Beziehung ist zeitlich begrenzt. Innerhalb dieses Zeitraums findet ein regelmäßiger Kontakt und Austausch statt.
- Mentoring ist altersunabhängig, auch wenn die Mentor:innen in der Regel älter sind als die Mentees.
- Mentoring ist ein wechselseitiger Prozess von Geben und Nehmen. Auch die Mentor:innen können für die persönliche und berufliche Entwicklung profitieren.
- Mentoring wird im „öffentlichen Raum“ praktiziert: Programmstruktur und das Bestehen von Förderbeziehungen sind sichtbar und transparent.
- Voraussetzung für Mentoring sind Freiwilligkeit, gegenseitiges Wohlwollen, Respekt und Vertrauen.
- Mentoring ist keine professionelle Beratung und kann diese auch nicht ersetzen.

INHALTE VON MENTORING

Mentoring ist ein Prozess, in dessen Mittelpunkt die geschützte Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee steht – ein Prozess, in dem Austausch, Lernen und Experimentieren stattfinden sowie potenzielle Fähigkeiten und neue Kompetenzen entwickelt werden können. Mentoring zielt auf Autonomie und Verantwortlichkeit der Mentees, sie sind die Akteur:innen in ihrem individuellen Lern- und Entwicklungsprozess und werden darin für eine bestimmte Zeit von Mentor:innen begleitet. Ein Profit-Durchlauf startet im Herbst und läuft ca. neun Monate. Treffen zwischen Mentorin und Mentee sollten etwa alle vier bis sechs Wochen stattfinden.

Das Mentoring beinhaltet

Coachen

Die Mentorin führt aktiv und ermutigt die Mentee, wichtige Fähigkeiten und Einstellungen für die Zukunft zu entwickeln.

Beraten

Die Mentorin berät die Mentee bei konkreten Fragestellungen und steht der Mentee bei der Lösung von Problemen und beim Treffen wichtiger Entscheidungen zu Seite.

Wissen vermitteln

Die Mentorin vermittelt Wissen über – auch informelle – Strukturen und Spielregeln in der Berufswelt.

Teilhaben lassen

Die Mentorin lässt die Mentee an den eigenen Erfahrungen und an ihrem Handlungswissen teilhaben und nimmt sie beispielsweise zu Konferenzen und Tagungen mit.

Bestärken und ermutigen

Die Mentorin bestärkt die Mentee eigene Erfahrungen zu machen. Sie kann dabei im Vorfeld als Übungspartnerin dienen, die Vorgehensweise besprechen, mögliche Konsequenzen erörtern und anschließend die gemachten Erfahrungen bilanzieren.

Feedback geben

Mentorin und Mentee geben sich gegenseitig konstruktives Feedback über Auftritt und Wirkung nach außen. Die Mentorin verhilft der Mentee dazu, die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten einschätzen zu lernen und Stärken gezielt einzusetzen.

Netzwerken

Die Mentorin gibt der Mentee Tipps, wie Kontakte genutzt und gepflegt werden, führt sie in Netzwerke ein und vermittelt karriereförderliche Kontakte.

MENTEES

Im Mittelpunkt des Mentoring steht der Lern- und Entwicklungsprozess der Mentee. Sie ist die Hauptakteurin in diesem Prozess – sie hat somit eine „Holschuld“ bei der Mentorin und trägt die Verantwortung dafür, was sie in der Mentoring-Partnerschaft lernt. Das setzt nicht nur bestimmte Kompetenzen voraus, sondern stellt auch konkrete Anforderungen an die Mentee.

Du als Mentee

- hast berufliche / persönliche Ziele und bist entschlossen, dich aktiv dafür einzusetzen.
- bist in der Lage, Beziehungen zu anderen Menschen aufzubauen und zu pflegen.
- kannst offen über Ideen, Beziehungen, Wünsche, Befürchtungen und Schwächen sprechen.
- hast den Mut, Neues auszuprobieren, dich auf neue Gedanken und Anregungen einzulassen.
- bist bereit, über die eigene Position nachzudenken und dich selbst in Frage zu stellen.
- bist bereit, Ratschläge von außen anzuhören, anzunehmen und ggf. auch umzusetzen.
- bist ehrlich, vertrauenswürdig und der Mentorin gegenüber loyal.
- bist für dich selbst verantwortlich und fällst deine eigenen Entscheidungen.
- kannst Dankbarkeit und Anerkennung ausdrücken.

Aufgaben der Mentee

Ziele setzen

Du formulierst klare Zielvorstellungen für den Mentoringprozess. Es ist deine Aufgabe, dir über die eigenen Pläne und Unterstützungswünsche bewusst zu werden. Konkrete Unterstützung erhältst du dazu beim Einführungsworkshop. Zu Beginn der Mentoring-Partnerschaft verständigst du dich darüber mit der Mentorin und vereinbarst konkrete Themen und Maßnahmen, die dich in der Zielerreichung fördern.

Kontakt halten

Es ist deine Aufgabe, den Kontakt zu halten und die Mentorin über deine Entwicklung zu unterrichten. Schreib zwischen den vereinbarten Treffen Mails, soweit vereinbart.

Aktiv sein

Bereite die Gespräche mit der Mentorin vor. Definiere klar, um welchen Aspekt des Themas es dir geht und was du von der Mentorin erwartest. Halte die Ergebnisse der Gespräche in einem Kurzprotokoll fest. Ein Muster-Kurzprotokoll ist am Ende des Leitfadens beigelegt.

Offen sein

Mentoring bringt um so mehr, je offener du bist und die Mentorin auch an deinen Ideen, Vorstellungen und Schwierigkeiten teilhaben lässt. So hast du die Chance, Anregungen zu erhalten und aus den Situationen zu lernen. Dies setzt eine vertrauensvolle Kooperation voraus, kann andererseits aber auch dazu verhelfen, Vertrauen zu schaffen.

Chancen für die Mentee

Mentoring bietet in vielerlei Hinsicht die Chance, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln.

Weiterentwicklung der Persönlichkeit

Im Dialog mit der Mentorin kannst du die Fähigkeit erlangen, Probleme zu analysieren und zu lösen. Du verbesserst deine Urteilkraft und Selbsteinschätzung, lernst deine Stärken kennen sowie deine Schwächen leichter zu handhaben. Im Dialog hast du die Chance dein Selbstbewusstsein zu stärken.

Weiterentwicklung von Kompetenzen

Im Mentoringprozess werden verschiedene Kompetenzen trainiert: Kritik- und Konfliktfähigkeit, Team- und Kontaktfähigkeit sowie die Zuhörkompetenz. Außerdem erhältst du Einblick in die berufliche Alltagspraxis der Mentorin sowie in Themen wie Führungs- und Gesprächskompetenz, Vorbereitung von Besprechungen.

Orientierung

Im Mentoringprozess werden berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geklärt. Du lernst Chancen, Perspektiven und den dafür nötigen Aufwand realistisch einzuschätzen. Durch die Mentorin lernst du andere Perspektiven und Erfahrungen kennen und erweiterst deinen Horizont.

Karriereplanung

Im Mentoringprozess gewinnst du eine größere Klarheit über deine beruflichen und persönlichen Ziele und hast die Möglichkeit, individuelle Strategien für den Berufseinstieg und die Karriereplanung zu erarbeiten. Es besteht ebenso die Chance, Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Work-Life-Balance zu besprechen.

Neue Kontakte

Über die Mentorin kannst du u.U. relevante berufliche Kontakte knüpfen und Zugang zu Netzwerken erhalten, die dich in deiner beruflichen Entwicklung weiter bringen können.

Vorbereitung von Gesprächen

Um die Gespräche effektiv nutzen zu können, überlege dir im Vorfeld folgende Aspekte: Worüber möchtest du sprechen? Welcher Aspekt interessiert dich am meisten? Informiere deine Mentorin vorab, welches Thema beim nächsten Treffen dran ist. Wenn du Feedback zu etwas möchtest, das du verfasst hast, dann sende es vorab an die Mentorin. Wenn dich die Sicht der Mentorin zu einem bestimmten Thema interessiert, dann teile es entsprechend mit. Überlege genau, welchen Beitrag du dir von der Mentorin wünschst. Je genauer du diese Vorstellung für dich hast, desto besser kann die Mentorin darauf eingehen. Scheue dich nicht, um Unterstützung oder Hilfe zu bitten. Gehe davon aus, dass deine Mentorin die Partnerschaft eingegangen ist, um dich zu unterstützen. Doch benenne Probleme oder Unterstützungswünsche rechtzeitig.

MENTORINNEN

Eine Mentorin kann verschiedene Rollen einnehmen. Sie ist zumeist Beraterin und Wissensvermittlerin, Unterstützerin, Türöffnerin und Vorbild. Sie ist keine Lehrerin im klassischen Sinne.

Du als Mentorin

- bist daran interessiert, die Kompetenzen einer Mentee zu stärken und zu ihrer Entwicklung beizutragen.
- bist bereit, deine Berufs- und Lebenserfahrung weiter zu geben, der Mentee Einblicke in deine beruflichen Aufgabenfelder und Tätigkeiten zu gewähren und deinen eigenen Arbeitsstil zu erläutern.
- kennst informelle Strukturen und Regeln deiner Institution bzw. Disziplin und bist bereit, dein Wissen zu teilen.
- verfügst über ein Netzwerk und umfangreiche Kontakte und kannst dir vorstellen, diese für die Mentee zu nutzen.
- bist offen, auch selbst durch die Mentee Neues zu lernen und dies als einen bereichernden Aspekt der Mentoring-Partnerschaft anzuerkennen.
- hast dich bereits mit den Chancen und Barrieren weiblicher Karriereplanung auseinander gesetzt und hast Interesse, dich für die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Informatik und Elektrotechnik einzusetzen.
- bist bereit, Zeit in die Mentoring-Partnerschaft zu investieren. Im Schnitt treffen sich Mentee und Mentorin alle vier bis sechs Wochen für etwa zwei Stunden.

Rollen bzw. Aufgaben einer Mentorin

Ratgeberin und Wissensvermittlerin

Die Mentee kommt mit Fragen und Themen aus ihrer aktuellen Studien- und Lebenssituation zu dir. Du kannst dazu deine Einschätzungen geben, sie beraten sowie eigene Erfahrungen und Wissen beisteuern. Geht es um fachliches Wissen, kannst du der Mentee theoretischen Input geben und gemeinsam überlegen, wie die Umsetzung aussehen könnte. Erfahrungswissen kannst du auch vermitteln, indem du die Mentee an Sitzungen oder Besprechungen teilnehmen lässt oder sie in aktuelle Projekte oder Arbeitsprozesse einbezieht. Die Mentee sieht dann in direkter Anschauung, wie du bestimmte Dinge angeht und ihr könnt euch darüber austauschen.

Unterstützerin

Du ermutigst die Mentee in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung. Du machst ihr ihre Stärken bewusst und regst sie an, neue Verhaltensweisen auszuprobieren. Unter Umständen kannst du ihr Arbeiten, Projekte oder Aufgaben vermitteln, in denen sie ihre Fähigkeiten trainieren kann.

Übungspartnerin

Angeblich behalten wir zehn Prozent dessen, was wir hören, 60 Prozent dessen, was wir sehen und 90 Prozent dessen, was wir selbst tun. Aus eigener Erfahrung lernen wir am meisten. Du bestärkst die Mentee daher darin, eigene Erfahrung zu machen (z.B. die Projektleitung in studentischen Projekten zu übernehmen). Du dienst dabei im Vorfeld als Übungspartnerin. Du nimmst die Ideen und Initiativen der Mentee ernst, besprichst mit ihr die Vorgehensweise, erörterst mögliche Konsequenzen und bilanzierst

anschließend mit ihr die gemachten Erfahrungen. Dabei darf die Mentee Fragen stellen, die „man“ sonst im beruflichen Kontext nicht stellt.

Karriereberaterin

Ein weiterer Aspekt des Mentorings ist, die Mentee in ihrer Karriere voranzubringen. Besprich mit ihr, welche Ziele sie hat und in welchen Schritten sie diese erreichen möchte. Aus deinen Erfahrungen hast du sicherlich Ideen, was die Karriere unterstützt bzw. behindert. Die Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ oder „Work-Life-Balance“ mögen dabei auftauchen. Deine Strategie und Haltung ist von Interesse.

Türöffnerin

Wenn möglich, vermittele der Mentee Kontakte, die du für nützlich hältst. Du kannst sie in Netzwerke einführen und dich mit ihr darüber austauschen, wie sie selbst nützliche Kontakte knüpfen und pflegen kann.

Eigene Rolle reflektieren

Im Verlauf des Mentoring solltest du immer mal wieder deine eigene Rolle reflektieren. Damit verhinderst du, „zu viel“ zu geben oder gegenüber der Mentee in eine „Retterrolle“ zu fallen. Du hast nicht die Verantwortung dafür übernommen, dass es ihr gut geht und bei der Karriere alles klappt. Bringt die Mentee Themen, bei denen du aus deiner Erfahrung heraus und mit deinem Wissen nicht weiterhelfen kannst, dann sag ihr dies und grenze dich ab. Manche Themen lassen sich besser mit einem professionellen Coach besprechen und du solltest dich nicht gedrängt fühlen (oder dich überschätzen), diese Rollen eines Profis zu übernehmen.

Chancen und Gewinn für die Mentorinnen

Mentoring ist für beide Partnerinnen ein gewinnbringender Prozess und auch du als Mentorin kannst aus deinem Engagement einen Nutzen ziehen:

Weitergabe eigener Erfahrung

Du hast in der Mentee eine interessierte und dankbare ZuhörerIn, wenn es um die Weitergabe der eigenen Erfahrungen und Werte geht.

Selbstreflektion

Durch die Fragen und Ansichten der Mentee wirst du angeregt, die eigene berufliche Biographie und den eigenen Arbeitsstil zu reflektieren.

Anregungen

Durch die Beschäftigung mit der Mentee wirst du mit neuen Ideen, Ansichten und Verhaltensweisen konfrontiert, die den eigenen Horizont erweitern. Zudem kann die bewusste Auseinandersetzung mit bestimmten Themen, z.B. Macht und Einfluss, zu neuen Erkenntnissen führen.

Feedback

Die Offenheit und Vertraulichkeit der Mentoring-Partnerschaft ermöglicht es dir, eine offene Rückmeldung über deine Außenwirkung und dein Arbeitshandeln zu erhalten.

Stärkung der eigenen Kompetenzen

Durch das Üben von aktivem Zuhören und einfühlsamer Beratung kannst du im Mentoring-Prozess deine eigenen Beratungskompetenzen weiterentwickeln.

Kontakt

Durch die Mentee erhältst du Kontakt zu einer jüngeren Generation und Einblicke in deren Gedanken- und Erfahrungswelt. Durch die Vernetzung mit anderen Mentorinnen kannst du Kontakt zu anderen Fachfrauen knüpfen und auch Impulse für die eigene berufliche Entwicklung erhalten.

Stärkung des Images

Du stärkst deinen Ruf als Führungskraft und Förderin von Frauen im Bereich der Informatik und Elektrotechnik. Eventuell können dein Unternehmen oder Institution so auch Nachwuchs gewinnen. Mitunter wird es sogar gestattet, das Mentoring in der Arbeitszeit durchzuführen.

Checkliste: Wie förderst du deine Mentee?**Zuhören und Fragen stellen**

Das Anliegen oder die Situation der Mentee wirklich verstehen wollen.

Bestätigen und ermutigen

Die Mentee dabei unterstützen, ihre eigenen Fähigkeiten zu erkennen und auszubauen.

Beraten

Lösungswege gemeinsam finden und die Durchführbarkeit besprechen. Eigene Ansichten und Erfahrungen u.U. beisteuern.

Vorausschauen und schützen

Auf mögliche Hindernisse und Schwierigkeiten aufmerksam machen.

Üben

Neues Verhalten trainieren.

Beistehen

Bei Fehlern oder beim Bewältigen von schwierigen Situationen Anteilnahme zeigen, ermutigen und gemeinsam Lösungswege suchen.

Konfrontieren

Wenn nötig, unproduktives Verhalten ansprechen. Beim Gefühl, dass du als Mentorin alles in Gang halten musst, offen darüber sprechen und die Mentee auffordern, einen deutlichen Beitrag zu leisten.

DAS ERSTGESPRÄCH

Beim ersten persönlichen Treffen können sich Mentee und Mentorin erst einmal unverbindlich kennenlernen. Dadurch haben sie die Möglichkeit, einen Eindruck der Erwartungen aneinander und an das Programm zu bekommen und sich abzustimmen. Außerdem können Mentee und Mentorin erkennen, ob sie persönlich zueinander passen – ob die „Chemie stimmt“. Denn auch das ist für den Aufbau einer vertrauensvollen Mentoring-Beziehung wichtig.

Sind beide mit einer Kooperation einverstanden, kann das Mentoring-Tandem seine Fahrt aufnehmen. Beim ersten Treffen, das den eigentlichen Start der Mentoringbeziehung markiert, werden die Rahmenbedingungen verbindlich besprochen und in einer Mentoring-Vereinbarung schriftlich festgehalten.

RAHMENBEDINGUNG EINER MENTORING-BEZIEHUNG

Wenn Mentee und Mentorin sich zu einem Tandem zusammengefunden haben, sollten sie sich über die Rahmenbedingungen verständigen, um die Mentoring-Beziehung erfolgreich gestalten zu können. Geregelter Rahmenbedingungen sind wichtig für eine offene Gesprächskultur und um das Vertrauen zu fördern.

Zu klärende Themen sind:

Gegenseitige Erwartungen

Mentorin und Mentee verständigen sich darüber, was sie vom Mentoring allgemein erwarten, was sie voneinander erwarten und wo ihre Befürchtungen liegen. Gibt es Erwartungen, die eine der beiden Partnerinnen nicht erfüllen kann, so haben sie jetzt die Gelegenheit darüber zu sprechen und zu klären, ob die Erwartungen in veränderter Form oder auf anderen Wegen doch erfüllt werden können.

Ziele und Inhalte der Mentoring-Kooperation

Mentee und Mentorin verständigen sich über die von der Mentee vordefinierten beruflichen und persönlichen Ziele des Mentoring-Prozesses. Es gilt zu überlegen, ob und wie diese Ziele erreicht werden können. Die Mentorin muss entscheiden, ob sie sich kompetent fühlt, zum Erreichen der Ziele beizutragen oder ob bestimmte Ziele außerhalb ihrer Möglichkeiten liegen. Dann kann überlegt werden, wie die Mentee sie vielleicht auf anderem Wege erreichen kann.

Rahmenbedingungen der Treffen

Um von vornherein die Regelmäßigkeit der Treffen zu gewährleisten und Irritationen vorzubeugen, sollten Zeiten und Modalitäten der Kontaktaufnahme zu Beginn der Kooperation vereinbart werden.

Schriftliche Vereinbarung treffen

Durch die Verschriftlichung werden die mündlich besprochenen Ziele, Aufgaben und Verantwortlichkeiten eindeutig geregelt. Die Vereinbarung schafft Verbindlichkeiten und die Ergebnisse werden überprüfbar. Mentorin und Mentee können zwischendurch nachschauen, was sie sich vorgenommen und was sie schon erreicht haben. Eine Mentoring-Vereinbarung ist diesem Leitfaden angefügt.

KURZPROTOKOLL MENTORING-TREFFEN

Name (Mentee):

Datum:

Zeitraum:

Ort des Treffens:

Anliegen für das Treffen:

Ergebnisse:

Sonstige angesprochene Themen:

Terminvereinbarung für das nächste Treffen:

Themen für das nächste Treffen:

Persönliches Fazit:

MENTORING-VEREINBARUNG

zwischen

und

Mentee

Mentorin

Kontakt (Tel., E-Mail)

Kontakt (Tel., E-Mail)

Kontakte und Treffen

Die Mentoring-Vereinbarung gilt für den folgenden Zeitraum:

Mentee und Mentorin vereinbaren, sich regelmäßig zu treffen:

(Treffpunkt, Dauer, und zeitlicher Abstand zwischen den Treffen)

Die Mentorin ist einverstanden, dass die Mentee bei Bedarf Kontakt aufnimmt

- ☐ per Email
- ☐ per Telefon
- ☐ Sonstiges

jedoch nicht zu folgenden Zeiten:

Die Mentee ist einverstanden, dass die Mentee bei Bedarf Kontakt aufnimmt

- ☐ per Email
- ☐ per Telefon
- ☐ Sonstiges

jedoch nicht zu folgenden Zeiten:

Terminverlegungswünsche müssen spätestensTage/Wochen vor dem vereinbarten Treffen angezeigt werden.

Ziele

Mentee und Mentorin setzen sich gemeinsam für die Erreichung der folgenden Ziele ein:

Weitere Vereinbarungen / Absprachen:

Was ist zu tun, damit keine Unstimmigkeiten auftreten? Und was ist zu tun, wenn doch Unstimmigkeiten auftreten?

Beitrag zum Mentoring

Die Mentee plant die Treffen und ist für die Vor- und Nachbereitung verantwortlich. Sie bringt Fragen, Gesprächsthemen und konkret formulierte Unterstützungsbedarfe in die Treffen und nutzt aktiv die ihr gebotenen Anregungen, Chancen und Kontakte.

Die Mentorin verpflichtet sich, die Mentee unterstützend zu begleiten und auf ihre Wünsche einzugehen.

Ausstiegsmöglichkeit

Für beide Seiten besteht die Möglichkeit, die Mentoring-Beziehung vorzeitig zu beenden. In diesem Fall informiert bitte frühzeitig die Projektleitung. Falls Probleme oder Schwierigkeiten in der Mentoring-Beziehung auftauchen sollten, besteht ein Beratungs- und Unterstützungsangebot seitens der Projektleitung.

Vertraulichkeit

Alle Informationen und Daten, die innerhalb der Mentoring-Beziehung ausgetauscht werden, sind mit Vertraulichkeit und Diskretion zu behandeln. Mentee und Mentorin verpflichten sich, die Vertraulichkeit auch über die Dauer der Mentoring-Beziehung hinaus zu vereinbaren.

Zusammenarbeit mit der Projektleitung ProfIT

Die Qualität von ProfIT soll gesichert und optimiert werden. Dafür sind die Erfahrungen und Einschätzung der Teilnehmenden sehr wichtig. Mentee und Mentorin erklären sich einverstanden, an der begleitenden Evaluation per Fragebögen und/oder Interview teilzunehmen.

Bitte schickt eine Ausfertigung dieser Mentoring-Vereinbarung an die Projektleitung.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift Mentee

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift Mentorin

KONTAKT

Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
Mentoringprogramm ProfIT

Lea Pütz

Ostendstr. 25
12459 Berlin
Tel.: +49 30 5019-3274
TGS Haus 1a/b, Raum 601

Mail: lea.puetz@htw-berlin.de

Internet: [ProfIT-Mentoring](#)

Der Leitfaden wurde der HTW Berlin für das Mentoring-Programm ProfIT durch die Universität Bielefeld, Mentoring-Programm movement, zur Verfügung gestellt. Er wurde für die Zwecke von ProfIT ergänzt und angepasst.