

Der "ideale" Mentee.

Mentee zu sein, heißt, das "Geschenk" einer Person anzunehmen, mit ihr über die eigene berufliche und - vielleicht auch private - Entwicklung sprechen zu können; das Geschenk einer Person, die sich entschieden hat, Zeit zu investieren.

Auf den ersten Blick entsteht der Eindruck, dass im Rahmen der Mentoring- Beziehung nur der Mentee Unterstützung erfährt und gefördert werden soll. Da es sich beim Mentoring um eine wechselseitige Beziehung handelt, in der es um gegenseitigen Austausch und gegenseitigen Nutzen geht, ist es jedoch auch erforderlich, die Rolle des Mentee und dessen Aufgaben zu berücksichtigen.

Der Mentee ist im Endeffekt der Verursacher und Entwickler seiner eigenen Veränderungen und Gestalter seiner eigenen Zukunft und sollte sich deshalb über Ziel, Möglichkeiten und sein Rollenverständnis im Klaren sein. Sind sich Mentor und Mentee vor Beginn des Prozesses über die Besonderheit dieser Beziehung und der daraus erwachsenen speziellen Handlungsprinzipien bewusst, ist das ein wesentlicher Bestandteil, der zum Gelingen einer solchen Beziehung wesentlich beiträgt.

Im Rahmen des Professional-Mentorings verstehen wir unter einem Mentee eine meist über gute Qualifikationen verfügende Nachwuchskraft, die sich beruflich weiterentwickeln möchte und diesbezügliche Ambitionen verfolgt.

Günstige Einstellungen, Haltungen und Verhaltensweisen

Veränderungen und Entwicklungen, die sich aus einer Mentoring-Beziehung ergeben können, sind zwar Ergebnisse der intensiven Zusammenarbeit, aber der Mentee selbst muss mit den erreichten Zielen und den neuen Erkenntnissen seine eigene Zukunft gestalten. Die "Urheberschaft" seines Weges verbleibt immer beim Mentee. Die bestmöglichen Akzente, Kriterien oder Bedingungen herauszuarbeiten, erfordert vom Mentee die Bereitschaft, zuzuhören, zu reflektieren, auszuprobieren und zu kommunizieren.

Hilfreich sind diese persönlichen Eigenschaften:

- Bereitschaft, Unterstützung und Hilfestellung annehmen zu wollen
- Durchsetzungswillen haben
- Bereitschaft zur Selbstkritik
- Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit entwickeln wollen

Wenn wir Mentees beim Einstieg in eine Mentoringbeziehung beraten, dann fragen wir unter anderem:

- Wie wollen Sie Offenheit in den Gesprächen mit Ihrem Mentor gestalten?
- Wie gehen Sie mit Anregungen und Kritik um?
- Sind Sie bereit, persönliche Hoffnungen und Vorstellungen klar zu äußern?
- Wie stehen Sie dazu, dass ein Mentor nicht alles wissen kann?
- Wie wollen Sie das, was Ihnen der Mentor im Vertrauen sagt, nutzen?

- Sind Sie bereit, mit Ihrem Mentor abzustimmen, in welcher Weise Sie miteinander kommunizieren, so dass auch sein eigenes privates und berufliches Leben in der Balance bleibt?
- Welche Rolle soll der Mentor für Sie nicht übernehmen?
- Haben Sie sich einen Plan gemacht, in dem die Fragen stehen, die Sie gerne mit Ihrem potenziellen Mentor bearbeiten wollen, um herauszufinden, ob die Mentoringbeziehung sinnvoll ist? Wie sieht dieser Plan aus?
- Wie werden Sie sich auf die Gespräche mit Ihrem Mentor vorbereiten und wie wollen Sie sie führen?
- Sind Sie bereit, mit Ihrem Mentor persönliche Treffen ebenso abzustimmen wie Telefonate oder mails?
- Welches Maß an eigener Investition in Zeit und Geld, z.B. für Anreisen, sind Sie bereit, in Ihre Mentoringbeziehung hinein zu geben?
- Die Rolle des Mentors ist für Ihren Gesprächspartner vermutlich ebenso neu wie für Sie die Rolle des Mentee. Wie gehen Sie damit um, wenn Ihre Gespräche nicht sofort zur Klärung Ihrer Fragen beitragen?
- Im Falle noch minderjähriger Jugendlicher: Sind Deine Eltern darüber informiert, dass Du im Rahmen eines Mentoringprogrammes mit einer Führungspersönlichkeit sprechen möchtest? Welche Erwartungen haben sie an Dich?

Schon gewußt?

Wer so alles [einen Mentor hatte](#)