

# ProKarriere-Mentoring

## Mentoring Leitfaden für Mentees & Mentor\*innen

Mentoring-Programm für Studentinnen und Absolventinnen  
im Übergang vom Studium zur Promotion oder in den Beruf



ProKarriere  
Mentoring



# Mentoring - Leitfaden für Mentees & Mentor\*innen

herausgegeben vom Gleichstellungsbüro

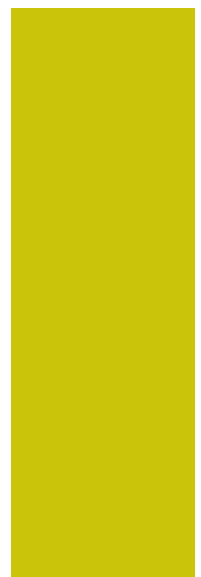
Projektkoordinatorin: Sandra Ahnen  
Projektleitung: Dr. Silvia Lange

ProKarriere  
Mentoring 



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Was ist Mentoring?	2
Teilnahme am Begleitprogramm	3
Programmablauf des aktuellen Durchgangs	4
Thematische Ausgestaltung der Tandem-Beziehung	5
Phasen in der Mentoring-Partnerschaft	6
Rollenverständnis und Aufgaben	8
Anregungen für eine gelungene Kommunikation	9
Gesprächsstruktur	10
Feedback	11
Umgang mit Diskriminierung	12
Anhang	12
Mentoringvereinbarung	13
Gebäudeübersichtsplan, Anfahrt, Impressum	16





# Vorwort

## Liebe Mentees, liebe Mentor\*innen,

das Gleichstellungsbüro der Universität Hildesheim begrüßt Sie herzlich im Mentoring-Programm ProKarriere-Mentoring. Dieser Mentoring-Leitfaden möchte Ihnen neben allgemeinen Informationen zum Mentoring konkrete Hilfestellung für eine strukturierte und zielorientierte Ausgestaltung der Tandem-Beziehung und der Gespräche geben. Der Leitfaden soll Sie keinesfalls einengen, sondern Ihre Kreativität anregen. Darüber hinaus steht Ihnen die Projektkoordinatorin während des gesamten Mentoring-Programms beratend sowie bei Fragen und Anregungen gerne zur Seite.

Wir wünschen Ihnen einen bereichernden Austausch im Tandem und viele spannende Impulse für Ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung.

Herzliche Grüße,  
Dr. Silvia Lange & Sandra Ahnen

Dr. Silvia Lange  
Projektleiterin und Gleichstellungsbeauftragte

05121/883-92152  
langes@uni-hildesheim.de



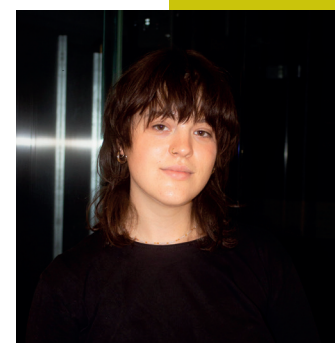
Sandra Ahnen  
Projektkoordinatorin

05121/883-92160  
ahnen@uni-hildesheim.de  
[www.uni-hildesheim.de/prokarriere](http://www.uni-hildesheim.de/prokarriere)



Malin Burgau  
Studentische Hilfskraft

burgau@uni-hildesheim.de



## Was ist Mentoring?

Eine erfahrene Person (Mentor\*in) begleitet und fördert über einen definierten Zeitraum eine weniger erfahrene Person (Mentee) in ihrer individuellen Karriereplanung und persönlichen Weiterentwicklung.

Der Begriff „Mentoring“ hat seinen Ursprung in der griechischen Mythologie. Odysseus bat seinen Freund Mentor, gelegentlich auch in Gestalt der Göttin Athene, sich während seiner Abwesenheit um seinen Sohn Telemach zu kümmern und auf die künftige Rolle als König vorzubereiten. Hieraus abgeleitet versteht sich ein „Mentor“ als Lehrer, Erzieher, Vorbild und väterlicher Freund.

Nach heutigem Verständnis besteht die Funktion von Mentor\*innen darin, Mentees an Erfahrungen teilhaben zu lassen und die Weiterentwicklung des beruflichen Weges individuell zu begleiten. Im Fokus stehen: Perspektivengenerierung, strategisches Vorgehen, Umsetzung von Handlungsschritten und Zugang zu Netzwerken. Dabei ist der Aspekt der Beratung und wohlwollenden Begleitung besonders hervorzuheben. Mentoring ist eine wechselseitige Lern- und Austauschpartnerschaft von der beide Tandempartner\*innen profitieren. Mentee und Mentor\*in begegnen sich ohne direkte hierarchische Abhängigkeiten.

Mentees werden darin unterstützt, ihre berufliche Identität zu entwickeln. Mentor\*innen stehen als Leitbild und Reflexionspartner\*innen solidarisch hinter den Mentees, z.B. in Entscheidungs- und Umbruchsituationen.

Mentoring wird als gleichstellungspolitisches Instrument der Personalentwicklung erfolgreich eingesetzt.

Quellenangabe: <https://forum-mentoring.de/mentoring/>



Foto: AdobeStock\_108320403-allvision-web

## ProKarriere-Mentoring

Im Zentrum von ProKarriere-Mentoring steht die individuelle und strategische Beratung und Förderung der Mentee (Studentin oder Absolventin) im Übergang vom Studium zur Promotion oder in den Beruf durch eine berufserfahrene Person (Mentor\*in). Über einen Zeitraum von neun Monaten arbeiten Mentee und Mentor\*in in monatlichen Treffen an den persönlichen und fachlichen Zielen der Mentee. Ergänzt wird dieses One-to-One Mentoring durch ein qualifizierendes Begleitprogramm, das während der Vorlesungszeit karriererelevante Schlüsselkompetenzen für den Berufseinstieg vermittelt.

### Teilnahme am Begleitprogramm

Eine regelmäßige und aktive Teilnahme am Rahmenprogramm (Einführungsworkshop, Auftaktveranstaltung und Abschlussveranstaltung) sowie den qualifizierenden Workshops ist für die Mentees verpflichtend. Gründe für ein entschuldigtes Fehlen können mit der Koordinatorin geklärt werden. Die Mentees erhalten ein Zertifikat, wenn sie erfolgreich an allen Programmpunkten teilgenommen haben.

Die Mentor\*innen sind eingeladen am Rahmenprogramm (Einführungsworkshop, Auftaktveranstaltung und Abschlussveranstaltung) teilzunehmen. Reisekosten können für die Teilnahme an der Auftaktveranstaltung und der Abschlussveranstaltung nach vorheriger Rücksprache übernommen werden. Eine Teilnahme der Mentor\*innen an diesen Veranstaltungen möchten wir gern unterstützen, diese ist aber – insbesondere für die Mentor\*innen außerhalb Hildesheims – nicht verpflichtend. Darüber hinaus können sie nach eigenem Interesse und zeitlichen Möglichkeiten an ausgewählten online Veranstaltungen von ProKarriere-Mentoring teilnehmen und diese für ihre eigene berufliche und persönliche Weiterentwicklung oder als Impuls für die Tandemgespräche mit ihrer Mentee nutzen.



Foto: iStock\_000009773156\_istock\_dmbaker\_orange\_web

Einladungen zu den einzelnen Veranstaltungen werden jeweils etwa zwei Wochen vor dem Termin per E-Mail verschickt. Die Einladung enthält alle nötigen Details wie Veranstaltungsort, Inhalte, Informationen zur Referent\*in, Anmeldeinformationen und ggf. den Raumlink.

Eine Übersicht über die geplanten Veranstaltungen des aktuellen Programmdurchlaufs erhalten Sie per Mail, um sich die Termine bereits frühzeitig zu notieren.



## Programmablauf des aktuellen Durchgangs

- Bewerbungsschluss: 03. Juli 2023
- Auswahl der Mentees bis Mitte August 2023
- „Matching“ mit passenden Mentor\*innen bis Ende Oktober 2023
- Einführungsworkshop und Auftaktveranstaltung November 2023
- Monatliche Treffen zwischen Mentee und Mentor\*in und Teilnahme am qualifizierenden Begleitprogramm von Dezember 2023 bis Juli 2024
- Abschlussveranstaltung im Juli 2024



Foto: photocase835389412photocase\_romy\_web

### Wie oft treffen sich Mentee und Mentor\*in?

Wir empfehlen den Tandems sich über den definierten Zeitrahmen des Mentoring-Programms alle vier bis sechs Wochen zu treffen. Die Gespräche sollten etwa 90-120 Minuten dauern und können sowohl persönlich als auch digital stattfinden.

### Wo finden die Tandem-Treffen statt?

Die Tandem-Treffen können digital über ein Webkonferenzsystem wie BigBlue-Button oder Zoom stattfinden. Als Ort für ein persönliches Treffen eignet sich beispielsweise das Büro der Mentor\*innen. Alternativ können die Gespräche in einem ruhigen Café oder bei einem Spaziergang stattfinden. Nach Absprache und je nach Zielen der Mentee kann das Tandem-Treffen auch in Form eines gemeinsamen Messebesuchs, einer Konferenz, Kulturveranstaltung oder einer Arbeitsplatzbegehung stattfinden.



## Thematische Ausgestaltung der Tandem-Beziehung

Die thematische Ausgestaltung der Tandem-Beziehung ist grundsätzlich frei gestaltbar. Dennoch möchten wir verschiedene Möglichkeiten aufzeigen, wie die Treffen in den nächsten Monaten aussehen könnten. Aufgrund der verschiedenen Bedarfe und Ziele der Mentees können die Tandem-Gespräche sehr individuell sein. Diese Vorschläge sind als Anregung zu verstehen.

Gesprächsthemen können sein:

- Einstiegsmöglichkeiten in spezifische Berufsfelder
- Lebens- und Karriereplanung
- Berufsfindung
- Bewerbungstrategien
- Gehaltsverhandlungen
- Informelle Spielregeln
- Entscheidungsfindung
- Wege der Promotion
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Umgang mit strukturellen Hindernissen
- Internationale Erfahrungen
- Netzwerkfähigkeit
- Konkrete Fragestellungen aus der Praxis
- ...

### Aktivitäten können sein:

- Arbeitsplatzbegehung / Arbeitsumfeld kennenlernen
- Konstruktives Feedback geben (siehe S.11 im Mentoring-Leitfaden)
- Rollenspiel / Gespräch trainieren
- Bewerbungsmappen-Check
- Gemeinsamer Besuch kultureller Veranstaltungen (Kino, Theater, Konzert, Ausstellungen, Performances, ...)
- Kontakte herstellen
- Job-Shadowing (Sitzung, Tagung, Veranstaltung, ...)
- ...

# Phasen in der Mentoring-Partnerschaft

## 1. Phase „Kennenlernen und Beziehung herstellen“:

Zu Beginn des Mentorings tauschen Mentee und Mentor\*in gegenseitige Erwartungen aus. Diese können sich im Laufe des Programms erfüllen oder auch relativiert werden. Nach der ersten Begegnung sind die Tandems oft erwartungsvoll und aufgeregt, aber auch unsicher wie man sich verhalten soll, was man darf und was nicht.

### Tipps für diese Phase:

- Absprachen treffen und offen über Erwartungen und Wünsche sprechen
- Klären über welche Kanäle wann und wie oft kommuniziert werden darf
- Vorläufige Agenda mit Themen und Terminen festlegen. (Ein Themenzeitstrahl kann die Zusammenarbeit über die Dauer des Mentorings strukturieren und fokussieren)
- Mentoring-Vereinbarung ausfüllen und unterzeichnen

## 2. Phase „Verständnis herstellen und Richtung festlegen“:

In dieser Phase lernen Mentee und Mentor\*in einander kennen. Es werden Gemeinsamkeiten gefunden und Unterschiede erkannt und geschätzt. Es geht darum konkrete Vorhaben und Ziele zu bestimmen. Manchmal gibt es eine gewisse Ernüchterung darüber, was möglich ist. Hier ist es hilfreich die Vorhaben auf ihre Realisierbarkeit anzuschauen. Vielleicht treten Missverständnisse auf, die besprochen werden.

### Tipps für diese Phase:

- Gegenseitige Rückmeldung am Ende jedes Treffens
- Eventuelle Unsicherheiten rechtzeitig klären
- Am Ende jedes Treffens das weitere Vorhaben und Handlungsziele für die Zwischenzeit festlegen





Foto: Fotolia\_57791726\_Francesco83\_web

### 3. Phase „Vorhaben umsetzen und Stärken aufbauen“:

In dieser Phase werden die geplanten Vorhaben umgesetzt. Vielleicht müssen Pläne geändert und angepasst werden. Feedback gewinnt an Bedeutung.

#### Tipps für diese Phase:

- Auch Mentor\*innen sind interessiert an Rückmeldung und Feedback
- Beziehen Sie sich bei den Tandem-Treffen auf die vorangegangenen Sitzungen
- Differenzieren Sie, was in die Tandempartnerschaft gehört und was nicht
- Nehmen Sie die Gesprächsstruktur zur Hilfe, auf die sich Mentee und Mentor\*in zu Beginn geeinigt haben (Siehe S.10 im Mentoring-Leitfaden)

### 4. Phase „Lessons learned – der Abschluss“:

In dieser Phase geht es darum, die bisherigen Ergebnisse und Erfahrungen des gemeinsamen Mentoringweges auszuwerten. Welche Lernerfahrungen waren besonders hilfreich? Welche Kompetenzen wurden auf gebaut?

#### Tipps für diese Phase:

- Reflektieren Sie gemeinsam die im Mentoring gewonnenen Erfahrungen, (bezogen auf die Vorhaben und Ziele als auch die Mentoringpartnerschaft selbst).
- Verabschieden Sie sich wertschätzend und klar: Sie entscheiden, ob ein weiterer Kontakt gewünscht ist oder nicht – beides ist legitim.



# Rollenverständnis und Aufgaben

## Tipps für Mentees

- Seien Sie aktiv und halten Sie Kontakt
- Bringen Sie Themen ein und erarbeiten Sie Lösungsansätze
- Seien Sie Ihren Mentor\*innen gegenüber ehrlich, vertrauenswürdig und loyal – das Gleiche gilt für Ihre Mitmentees
- Behandeln Sie Informationen und Inhalte der Partnerschaft vertraulich
- Zeigen Sie Interesse an ihren Mentor\*innen
- Seien Sie offen und nehmen Sie Feedback als Geschenk
- Sie sind für sich selbst verantwortlich und treffen Ihre eigenen Entscheidungen
- Seien Sie wertschätzend und bedanken Sie sich
- Die Beziehung ist auf das Berufliche beschränkt
- Sie sind selbst für die Umsetzung Ihrer Ziele und Vorhaben verantwortlich

## Tipps für Mentor\*innen

- Als Mentor\*innen teilen Sie sich die Prozessverantwortung für den Mentoringprozess mit Ihrer Mentee, nicht aber die Verantwortung für die Erreichung der Ziele, die sich die Mentee setzt.
- Mentor\*innen machen keine Vorgaben zu den Zielen der Mentees, können aber durch Feedback, Informationen und Beratung Anregungen zur erfolgreichen Umsetzung geben.
- Hilfreich für Mentees ist die Kenntnis der Höhen und auch Tiefen von beruflichen Vorhaben und Entwicklungen. Gerade die Auseinandersetzung mit Krisen und Schwierigkeiten sind ein großer Erfahrungsschatz.
- In der Regel sind Mentor\*innen keine professionellen Berater\*innen (es sei denn, sie haben eine entsprechende Ausbildung absolviert). Als Mentor\*innen sind Sie keine Psychotherapeut\*innen, professionelle Coaches oder Arbeitsvermittler\*innen.
- Die Aktivität und Initiative liegen bei den Mentees. Die Mentees agieren, setzen um, probieren und entscheiden – die Mentor\*innen beraten und begleiten.
- Mentor\*innen unterstützen bei der Einschätzung der Potenziale, stärken die Handlungssicherheit der Mentee, erleichtern die Orientierung, ermutigen die Mentee bei der Umsetzung ihrer Vorhaben und lassen an eigenen Erfahrungen und Wissen teilhaben.
- Als Mentor\*in können Sie verschiedene Perspektiven einnehmen und aus mehreren Rollen agieren: als positives Rollenmodell, als Talentförder\*in, als Strateg\*in.

## Anregungen für eine gelungene Kommunikation

- Zuhören und ausreden lassen
- Versuchen Sie die Perspektive des anderen einzunehmen
- Geben Sie eventuell das Gesagte mit eigenen Worten wieder, um sicherzustellen, dass Sie alles verstanden haben
- Nicht bewerten, sondern akzeptieren
- Fragen Sie nach, statt gleich Ratschläge und Lösungen zu geben (mit W-Fragen)
- Fragen Sie nach: „Verstehe ich Sie richtig?“, „Es scheint Ihnen vor allem um ... zu gehen?“, „Ihnen kommt es also darauf an ...“.
- Sprechen Sie in „Ich-Botschaften“ statt „Du-Botschaften“
- Vermeiden Sie Verallgemeinerungen (wie alle, jeder, immer...)
- Schildern Sie Ihre eigenen Wahrnehmungen und Gefühle – sprechen Sie von sich

Quellenangabe: („ProKarriere-Mentoring. Einführung in das Mentoring“, RubiCon GmbH, Dipl.-Soz.Wiss.Petra-Johanna Regner).



Foto: iStock-528055460-AJ-Watt-web

# Gesprächsstruktur

Jedes Tandem gestaltet die Treffen und Gespräche individuell. Nach unserer Erfahrung ist es hilfreich, wenn sich das Tandem auf eine Strukturierung einigt. Die folgende Gesprächsstruktur ist als Anregung zu verstehen.

## 1. Absprache

Bei der Ausrichtung auf das Thema des Treffens sind die vereinbarten Ziele des Mentorings sowie die für den Termin getroffene Schwerpunktsetzung leitend. Dennoch ist es sinnvoll, sich kurz zu vergewissern:

- Was ist heute das Thema?
- Gibt es ein Anliegen, das Vorrang hat vor dem, was abgesprochen war?
- Was möchte die Mentee besprechen?
- Was soll am Ende des Gesprächs erreicht sein?
- Inwiefern ist das Thema bedeutsam für die Ziele der Mentee?

## 2. Handlungsmöglichkeiten entwickeln (Umsetzung)

Je nach Anliegen kann hierhergehören:

- Die Mentor\*innen steuern eigenes Wissen und Erfahrungen bei.
- Mentor\*in und Mentee erörtern gemeinsam Handlungsmöglichkeiten.
- Die Mentor\*innen unterstützen die Mentees in der Formulierung eines nächsten (Teil-)Ziels.
- Sie entwickeln gemeinsam Schritte zur Umsetzung von Zielen der Mentee

## 3. Die Mentees können immer wieder überlegen und beitragen:

- Was kann ich selbst tun?
- Wen kann ich um Unterstützung bitten?
- Was ist förderlich für mich?
- Was hindert mich?

## 4. Abschluss

Es ist ratsam, auch dem Gesprächsabschluss etwas Zeit einzuräumen, um

- das Gespräch gut ausklingen zu lassen
- Ergebnisse festzuhalten
- Verabredungen für nächste Schritte zu treffen
- sich freundlich zu verabschieden





## Feedback

Feedback ist immer subjektiv. Doch unter Berücksichtigung einiger Regeln kommt es bei den Seiten zugute. Eine konstruktive und ehrliche Rückmeldung zwischen Mentor\*in und Mentee über Auftritt und Wirkung hat viele Funktionen:

Feedback ...

- unterstützt die Selbsteinschätzung
- kann ermutigen, wenn es positiv ist
- fördert persönliche Lernprozesse
- ist hilfreich bei der Planung der beruflichen Entwicklung

### Einige Regeln zum Geben von Feedback

- Ist Ihr Gegenüber bereit, Ihre Rückmeldung zu hören?
- Wählen Sie zentrale Rückmeldungen aus, heben Sie neben kritischen Anmerkungen auch positive Aspekte hervor.
- Formulieren Sie eine positive oder kritische Rückmeldung konkret und beziehen Sie sich auf eine bestimmte vorliegende Situation. Vermeiden Sie Bewertungen, Verallgemeinerungen und Interpretationen. Beschreiben Sie stattdessen.
- Machen Sie deutlich, dass Sie aus Ihrer Wahrnehmung heraus sprechen. (Ich habe gesehen dass,... dabei schien mir, als ob...)
- Teilen Sie ggf. auch Ihre Reaktionen (Gefühle, Gedanken) mit, die ein Verhalten Ihres Gegenübers ausgelöst hat.
- Formulieren Sie ggf. Wünsche oder Lösungsangebote, die sich daraus ergeben.

### Einige Regeln zum Nehmen von Feedback

- Machen Sie sich klar, dass das Feedback der Wahrnehmung Ihres Gegenübers entspringt. Gehen Sie davon aus, dass es unterstützend gemeint ist.  
Was Sie damit machen, entscheiden Sie selbst.
- Hören Sie erstmal nur zu.
- Verteidigen oder rechtfertigen Sie sich nicht.
- Unterbrechen Sie nur dann, wenn sich die andere Person (Feedback-Geber\*in) nicht an die Regeln hält
- Fragen Sie nach, wenn Sie etwas nicht genau verstehen.
- Nutzen Sie die Gelegenheit, mögliche Verhaltensalternativen zu besprechen.
- Versuchen Sie diese Optionen bei nächster Gelegenheit umzusetzen.

## Umgang mit Diskriminierung

Das Mentoring-Programm folgt dem Leitbild der Universität Hildesheim und trägt aktiv zur Gleichstellung der Geschlechter bei.

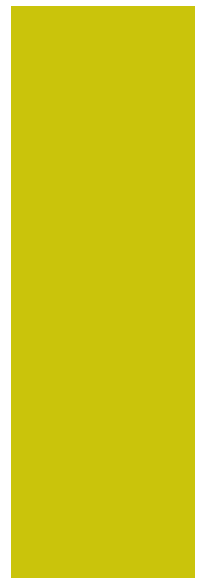
Personen, die aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden, stoßen auf ihrem Weg ins postgraduale Erwerbsleben häufig auf strukturelle Barrieren. Dies hat zur Folge, dass sie in Führungspositionen in Wissenschaft, Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung unterrepräsentiert sind. Kommen andere Diversitätsmerkmale wie Ethnie, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Alter, Religion, Behinderung und weitere hinzu, wird dieses Ungleichheitsverhältnis noch verstärkt. Eine intersektionale Perspektive ermöglicht es, die Vielfalt an Lebenswirklichkeiten der Mentees sichtbar zu machen und auf eine Anerkennung der damit einhergehenden Herausforderungen beim Übergang vom Studium in den Beruf hinzuwirken.

Das ProKarriere-Mentoring befindet sich in einem Prozess, Diversität als Querschnittsthema sowohl inhaltlich als auch organisatorisch im Programm zu verankern. Der Begriff Diversität/ Diversity bezeichnet dabei ein Konzept, das die Anerkennung von Vielfalt, den Abbau von Diskriminierungen und die gleichberechtigte Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen beinhaltet. Die Mentee, die Mentor\*innen, die Mitarbeiter\*innen und Referent\*innen im ProKarriere-Mentoring sind angehalten respektvoll und wertschätzend miteinander umzugehen. Ziel ist es in im Rahmen des Programms Diskriminierungen aus jeglichem Grund zu vermeiden und gleichzeitig einen Raum zu schaffen in dem offen über Diskriminierung(-serfahrungen) geredet werden kann. So entsteht für die Mentees die Möglichkeit, in ihrem späteren Beruf eventuelle Diskriminierungen zu erkennen und sie lernen, wie sie damit umgehen können.

Die Projektkoordinatorin steht allen Beteiligten als Ansprechperson zur Verfügung

## Anhang

Die Mentoringvereinbarung: Die Mentoringvereinbarung wird zu Beginn der Tandempartnerschaft unterzeichnet und verbleibt bei Mentee und Mentor\*in. Die Projektkoordinatorin erhält keine Kopie.



# Mentoringvereinbarung

Beteiligte

Mentor\*in (Name, Vorname):

Mentee (Name, Vorname):

Zeitraum

Die Beteiligten gehen für den Zeitraum von 9 Monaten  
(November 2023-Juli 2024) eine Mentoringpartnerschaft ein.

Ziele des Mentorings (in Stichpunkten)

-

-

-

-



## Treffen und Kontakte

Häufigkeit der Kontakte (z.B. monatlich 1 Mal):

Dauer der Treffen (z.B. 60-120 Minuten):

-

Mentee und Mentor\*in treffen folgende Absprachen zur Kontaktpflege (z.B. Über welche Kanäle darf Kontakt aufgenommen werden und über welche nicht? In welchen Zeitabständen und Zeiträumen ist der Kontakt gewünscht und wann nicht? Wie schnell wird eine Antwort erwartet bzw. welche Absprachen werden darüber getroffen, nach welchem zeitlichen Abstand mit einer Rückmeldung gerechnet werden kann?)

-

-

-

-

## **Vertraulichkeit**

Mentor\*in und Mentee behandeln alle Informationen aus der Mentoringpartnerschaft vertraulich. Die Vertraulichkeit bleibt auch nach Beendigung der Mentoringpartnerschaft bestehen.

## **Verantwortung**

Mentor\*in und Mentee tragen beide Verantwortung für den erfolgreichen Verlauf der Mentoringbeziehung. Jede Seite ist bemüht, die vereinbarten Gesprächstermine einzuhalten. Wenn dies nicht möglich sein sollte, wird die andere Seite umgehend davon in Kenntnis gesetzt. Bei Fragen, Unstimmigkeiten oder Nichteinhalten der Vereinbarung wird Kontakt zur Projektkoordinatorin aufgenommen.

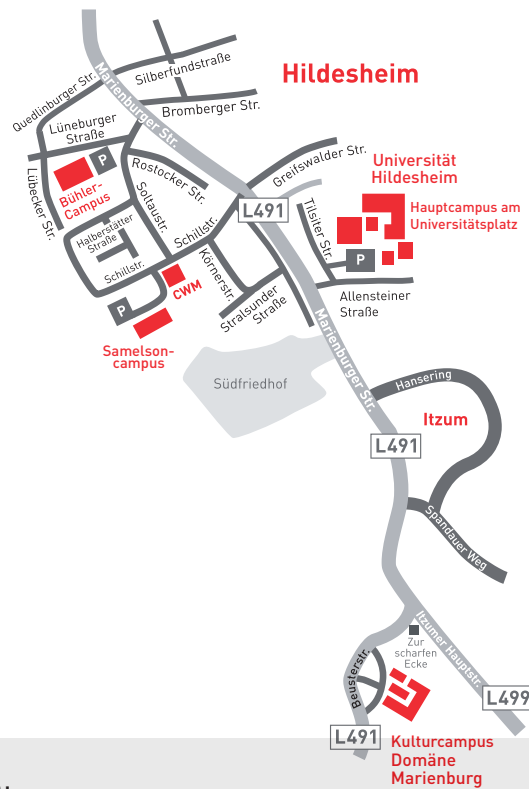
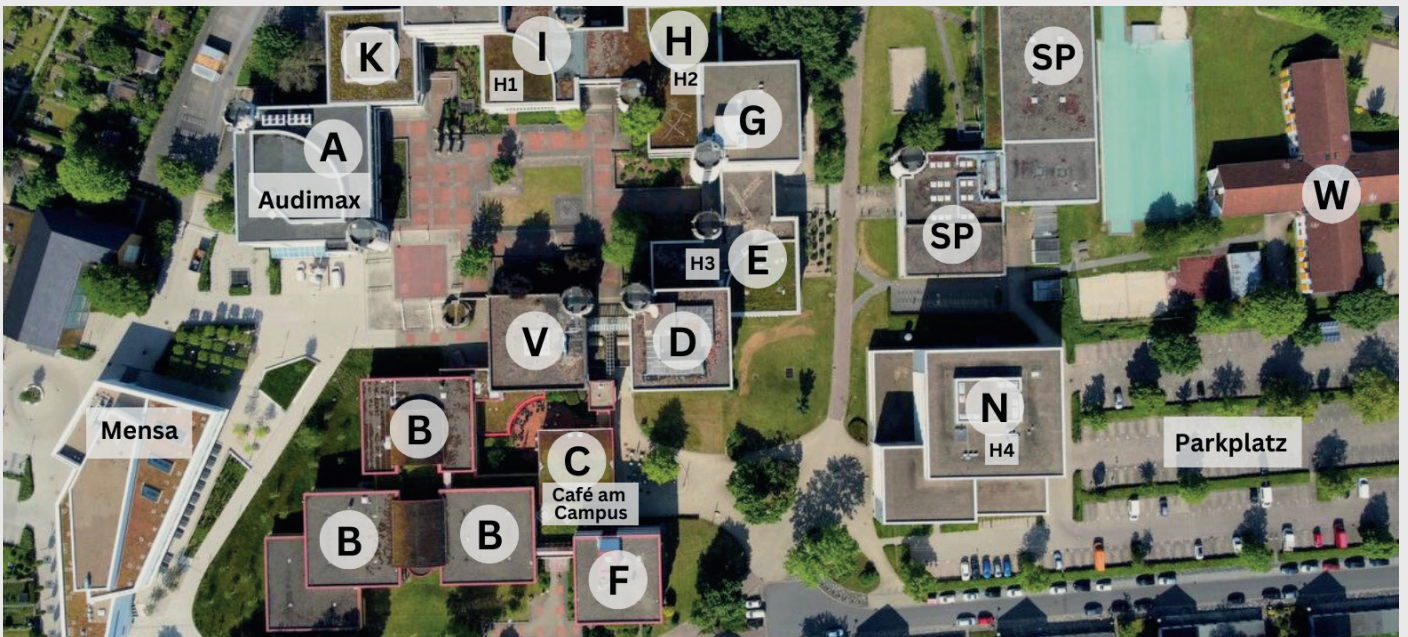
Hildesheim, den

Unterschrift Mentor\*in

Unterschrift Mentee



# Gebäudeübersichtsplan



Impressum:

Herausgeber:  
Gleichstellungsbüro der Universität Hildesheim  
Universitätsplatz 1  
31141 Hildesheim

Text und Zusammenstellung: Sandra Ahnen  
Layout Indesign: Martina Melke-Harmgardt  
Druck: Uni Druckerei Universität Hildesheim





# ProKarriere Mentoring

