

LEITFADEN careerMe-Mentoringprogramm

Ziele des Mentorings



Im Rahmen des careerMe-Mentoringprogramms sollen Mentees in ihrer jeweiligen Karrierephase gestärkt werden und durch die Weitergabe von Erfahrungswissen durch den*die Mentor*in gezielt in der Verwirklichung ihrer individuellen Karriereziele unterstützt werden. Der Fokus liegt auf ideeller, nicht fachlicher Begleitung.

In der Programmlinie *Karriere in der Wissenschaft* erhalten die Mentees informelles Wissen über die Strukturen und Prozesse (in) der Universität. Die Mentor*innen geben Orientierung bei der wissenschaftlichen Karriereplanung, geben persönliche Einblicke in den Verlauf einer wissenschaftliche Karriere und unterstützen bei Zielfindungs- und Entscheidungsprozessen. Durch das Mentoring sollen die Chancen auf eine langfristige Karriere in der Wissenschaft für die Mentees erhöht werden.

In der Programmlinie *Karriere außerhalb der Hochschule* erhalten Mentees Einblick in verschiedene Karriereoptionen und -verläufe im Bereich wissenschaftsaffiner oder wissenschaftsnaher Tätigkeiten außerhalb der Hochschule (z. B. Kulturmanagement, Stiftungsarbeit, Wissenschafts- oder Bibliotheksmanagement, Arbeit in NGOs) und profitieren, über formales Wissen hinaus, auch vom informellen Wissen über Strukturen und Prozesse der jeweiligen Tätigkeit(en) der Mentor*innen. Das Programm ermöglicht den Aufbau beruflicher Kontakte und Beziehungen und Mentees erhalten praktische Unterstützung bei der Planung und Umsetzung ihrer individuellen Karrierewege. Sie werden ermutigt, den Übergang von der Wissenschaft in den außerhochschulischen Bereich anzugehen.

Auch Mentor*innen profitieren aus der Programmteilnahme. Sie gewinnen durch den Austausch mit Mentees neue Impulse für ihre eigene Arbeit, können ihre Beratungskompetenzen weiterentwickeln und ihre Rolle als Führungspersonlichkeit stärken. Zudem regt das Programm

zur Reflexion des eigenen Karrierewegs und der bisherigen Erfahrungen und Entscheidungen an. Als Mentor*in zu fungieren ermöglicht eine individuelle, gezielte und zugleich fachübergreifende Förderung von Graduierten.

Rolle der Mentees



- **Motivation:** Der*die Mentee sollte aus eigener Motivation heraus am Mentoringprogramm teilnehmen.
- **Initiative und Engagement:** Die Teilnahme erfordert Einsatz, Eigeninitiative und eigenen Input.
- **Kontaktpflege und Gesprächsthemen:** Die Verantwortung für die Kontaktpflege liegt insbesondere bei der*dem Mentee. Der*die Mentee regelmäßig bei dem*der Mentor*in melden. Hierbei sollte man sich an die Verabredung in der Mentoring-Vereinbarung halten. Auch setzt der*die Mentee vorrangig die Themen für die Gespräche.
- **Verantwortung für Zielerreichung:** Der*die Mentor*in kann Tipps und Feedback geben. Aber die Handlungsentscheidung und somit auch die Zielerreichung obliegt dem*der Mentee.
- **Verbindlichkeit:** Die Tandempartner*innen sollten sich an Absprachen halten. Durch zuverlässiges Einhalten der Absprachen kann das Vertrauen gesteigert und Störungen innerhalb der Mentoring-Beziehung vorgebeugt werden.
- **Transparenz und Offenheit:** Durch Offenheit und Transparenz in der Kommunikation können Missverständnisse vermieden und das Vertrauen gestärkt werden.
- **Wertschätzung:** Mentor*innen nehmen freiwillig am Programm teil und investieren Zeit, um Mentees zu unterstützen. Insofern sollte ein respektvoller Umgang selbstverständlich sein. Auch eine gute Gesprächsvorbereitung kann die Wertschätzung des Mentors*der Mentorin ausdrücken.
- **Fragen stellen:** Mentees sollten unbedingt Fragen stellen! Mentees haben die Möglichkeit, Erfahrungswissen und informelles Wissen von ihrem*ihrer Mentor*in zu erhalten. Diese Gelegenheit sollte man nutzen.





Rolle der Mentor*innen

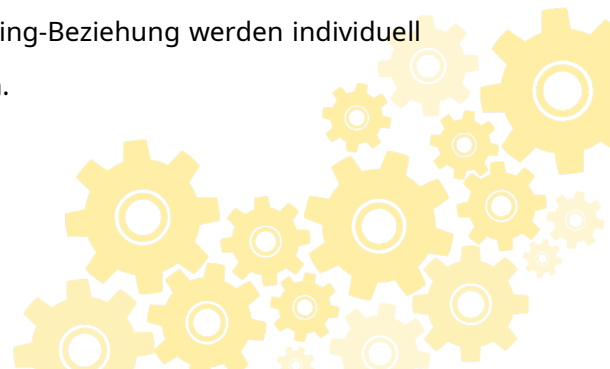
- **Bereitschaft, Wissen weiterzugeben:** Mentor*innen erklären sich bereit, sowohl Erfahrungswissen als auch Wissen über Strukturen und Prozesse in der Universität bzw. am jeweiligen Arbeitsort an Mentees weiterzugeben.
- **Feedback:** Mentor*innen können zu Sachverhalten Feedback geben und nehmen ebenso Feedback der Mentee*des Mentees an.
- **Unterstützung bieten:** Mentor*innen können Anregungen und Impulse geben, aber die Entscheidung liegt beim *bei der Mentee. Mentor*innen sind nicht für Lösungen verantwortlich.
- **Vorbildfunktion:** Als Role Models haben Mentor*innen eine Vorbildfunktion. Das heißt allerdings nicht, dass die Karriere des Mentors*der Mentorin der einzig wahre und richtige Weg ist. Es ist aber *eine* Möglichkeit, eine wissenschaftliche oder außerhochschulische Karriere zu durchlaufen.
- **Potenziale fördern:** Mentor*innen fördern Potenziale und Stärken der Mentees im Rahmen des Möglichen.
- **Transparenz und Offenheit:** Mentor*innen sollen offen mit dem*der Mentee kommunizieren. Auf diese Weise können Missverständnisse vermieden und das Vertrauen gestärkt werden.
- **Inhaltliche Grenzen:** Mentor*innen unterstützen Mentees bei der Karriereplanung und beruflichen Entwicklung. Aber Mentor*innen sind keine professionellen Coaches und können daher nur in dem für sie möglichen Umfang unterstützen.
Für Themen, die über die Karriereplanung und -entwicklung hinausgehen, muss an andere Ansprechpartner*innen verwiesen werden.

Die Mentoring-Beziehung



Beim Mentoring handelt es sich um eine **hierarchiefreie, vertrauensvolle Beziehung**, bei der eine erfahrene Person (Mentor*in) einer weniger erfahrenen Person (Mentee) ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergibt. Das Mentoring erfolgt im Normalfall als One-to-One-Mentoring (ein*eine Mentor*in – ein*eine Mentee).

Die Modalitäten und konkreten Themen innerhalb der Mentoring-Beziehung werden individuell vereinbart und in einer **Mentoring-Vereinbarung** festgehalten.



Um eine effektive und lebendige Mentoring-Beziehung zu gewährleisten, sollte **alle vier bis sechs Wochen ein Kontakt** (z. B. E-Mail, Treffen) zwischen Mentee und Mentor*in stattfinden.

Die Mentoring-Beziehung innerhalb des Programms ist auf **ein Jahr** angelegt. Anschließend werden Mentee und Mentor*in zu einer Evaluation eingeladen.

Die Beziehung kann bei beidseitigem Interesse selbstverständlich auf privater Ebene fortgeführt werden.

Tipps für eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung



- **Erwartungen definieren:** Definieren und Kommunizieren Sie Ihre Erwartungen an den*die Tandempartner*in, damit beide Seiten wissen, was voneinander erwartet wird.
- **Kontakt halten:** Eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung lebt von regelmäßigem Kontakt und kontinuierlichem Austausch.
- **Offene Kommunikation:** Kommunizieren Sie offen miteinander und teilen Sie sich gegenseitig mit, welche Ziele Sie verfolgen und was Sie aus dem Mentoring mitnehmen möchten.
Wenn man etwas nicht versteht oder anderer Meinung ist, sollte man das aufrichtig kommunizieren.
- **Aufgeschlossenheit:** Seien Sie offen für Neues, z. B. andere Herangehensweisen in anderen Fachbereichen.
- **Kennenlernen:** Berücksichtigen Sie, dass Menschen unterschiedliche Hintergründe und Erfahrungen haben. Lernen Sie sich gegenseitig auf individueller Basis kennen.
- **Positiv bleiben:** Denken Sie daran, dass Feedback gegeben wird, um zu unterstützen und nicht zu kritisieren.

Bei Fragen oder Problemen: Wenden Sie sich jederzeit gerne an die Programmkoordination!

Kontakt



Franziska Frank
Koordinatorin careerMe-Programm
Präsidialbüro
E-Mail: akademische-qualifizierung@uni-erfurt.de

