

LEITFADEN FÜR MENTEES

Ziele des Mentorings.....	1
Chancen für Mentees	2
Die Mentoring-Beziehung.....	2
Rolle der Mentees.....	3
Rolle der Mentor*innen	5

Ziele des Mentorings

Postdoktorand*innen und Tenure Track-Professor*innen werden als Mentees ein Jahr lang von einem*einer Professor*in (Mentor*in) begleitet. In der Programmlinie für Doktorand*innen werden die Mentees ein Jahr lang durch Postdoktorand*innen und (Tenure Track-) Professor*innen unterstützt. Durch die Weitergabe von Erfahrungswissen durch den*die Mentor*in sollen die Mentees in ihrer jeweiligen Karrierephase gestärkt und gezielt in der Verwirklichung ihrer individuellen Karriereziele unterstützt werden, um die Chancen auf eine langfristige Karriere in der Wissenschaft zu erhöhen bzw. um Orientierung zu erhalten. Darüber hinaus kann im Rahmen des Programms auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet oder beim Aufbau eines beruflichen Netzwerks unterstützt werden. Es geht somit **nicht** um fachliche Unterstützung.

Auch Mentor*innen ziehen einen Nutzen aus der Programmteilnahme. So können die interdisziplinären Netzwerke durch den Austausch mit anderen Mentor*innen erweitert und neue Impulse für die eigene Arbeit gewonnen werden.



Chancen für Mentees

Durch die Teilnahme am Mentoringprogramm eröffnen sich beispielsweise folgende Chancen für Mentees:

- Unterstützung bei der Berufs- und Karriereplanung
- Blick „von außen“ auf die eigene Karriere durch einen unabhängigen, persönlichen Ansprechpartner/eine unabhängige persönliche Ansprechpartnerin
- Hilfestellung bei Zielfindungs- und Entscheidungsprozessen
- Knüpfen von (interdisziplinären) Kontakten/ wissenschaftliche Vernetzung
- Einblicke in Führungsaufgaben und andere Fachbereiche
- Erwerb informellen Wissens z.B. über Prozesse innerhalb der Universität
- Motivation und Bestärkung bei Karriereentscheidungen
- Standort-Reflexion
- Persönliche Entwicklung
- Erhalten von Feedback

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 Erfahrungen weitergibt.

Das Mentoring erfolgt im Normalfall als One-to-One-Mentoring (ein*eine Mentor*in – ein*eine Mentee). In Ausnahmefällen kann es auch Gruppen-Mentoring geben (ein*eine Mentor*in – mehrere Mentees). Grundlage für die Zusammenführung der Tandems sind die angegebenen Themen, Inhalte und Erwartungen bei der Bewerbung.

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



Tipps für eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung:

- **Offene Kommunikation:**
Kommunizieren Sie offen miteinander und teilen Sie Ihrem*Ihrer Mentor*in offen mit, welche Ziele Sie verfolgen und was Sie aus dem Programm mitnehmen möchten.
- **Erwartungen definieren:**
Stellen Sie durch die Definition von Erwartungen sicher, dass Ihr*Ihre Mentor*in weiß, was Sie von Ihm bzw. ihr erwarten. Dies gilt auch andersherum: Es ist ebenso wichtig, dass Sie wissen, was Ihr*Ihre Mentor*in von Ihnen erwartet.
- **Kontakt halten:**
Die Mentoring-Beziehung lebt von regelmäßigem Kontakt und Austausch zwischen den Tandempartner*innen.
- **Aufrichtig sein:**
Wenn man etwas nicht versteht oder anderer Meinung ist, sollte man das aufrichtig kommunizieren.
- **Kennenlernen:**
Denken Sie daran, dass die Menschen unterschiedliche Hintergründe und Erfahrungen haben. Lernen Sie sich gegenseitig auf individueller Basis kennen.
- **Positiv bleiben:**
Denken Sie daran, dass Ihr*Ihre Mentor*in Ihnen Feedback gibt und Sie nicht kritisiert.

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:**
Als Mentee sind insbesondere Sie für die Kontaktpflege verantwortlich. Melden Sie sich somit regelmäßig bei Ihrem*Ihrer Mentor*in. Halten Sie sich hierbei an die Verabredung in der Mentoring-Vereinbarung.
- **Verantwortung für Inhalte der Gespräche:**
Als Mentee geben Sie an, worüber Sie sprechen möchten.
- **Verantwortung für Zielerreichung:**
Der*die Mentor*in kann Ihnen Tipps und Feedback geben. Aber die Handlungsentscheidung und somit auch die Zielerreichung obliegt Ihnen als 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:**
Seien Sie offen im Kontakt mit dem*der Mentor*in. Auf diese Weise können Missverständnisse vermieden und das Vertrauen gestärkt werden. Nehmen Sie auch offen Feedback und Ratschläge an.
- **Wertschätzung:**
Denken Sie daran, dass Ihr*Ihre Mentor*in freiwillig an dem Programm teilnimmt und Zeit investiert, um Sie zu unterstützen. Somit sollte ein respektvoller Umgang selbstverständlich sein. Auch eine gute Gesprächsvorbereitung kann die Wertschätzung des Mentors*der Mentorin ausdrücken.
- **Fragen stellen:**
Stellen Sie unbedingt Fragen! Sie haben die Gelegenheit, Erfahrungswissen und informelles Wissen von Ihrem*Ihrer Mentor*in zu erhalten. Nutzen Sie diese Gelegenheit.



Rolle der Mentor*innen

- **Bereitschaft, Wissen weiterzugeben:**
Mentor*innen erklären sich bereit, sowohl Erfahrungswissen als auch Wissen über Strukturen und Prozesse im Wissenschaftsbetrieb 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 Wissenschaftskarriere des Mentors*der Mentorin der einzig wahre und richtige Weg ist. Es ist aber *eine* Möglichkeit, eine wissenschaftliche 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. Für Themen, die darüber hinausgehen, muss an andere Ansprechpartner*innen verwiesen werden.



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

Kontakt



Franziska Frank
Koordinatorin careerMe-Programm
Präsidialbüro | Stabsstelle Universitätsentwicklung
E-Mail: qualifizierungsprogramm@uni-erfurt.de

