



Leitfaden 2016/2018

ARIADNE *tech*

Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
der Technischen Fakultät



ARIADNE *tech*



Impressum

Herausgeberin:

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Redaktion:

Büro für Gender und Diversity
ARIADNE*tech* Koordination
Am Weichselgarten 9
91058 Erlangen
Tel. 09131/85-25431

E-Mail: ariadne-tech@fau.de

web: www.mentoring-techfak.fau.de

Text: PD Dr. Caroline Hopf

Büro für Gender und Diversity 2016

INHALT

1.	DAS ARIADNE<i>tech</i> MENTORING-PROGRAMM	4
1.1	Ansprechpartnerinnen	4
1.2	Verankerung und Zielsetzung des Mentoring-Programms	5
2.	MENTORING: EINE EINFÜHRUNG	6
2.1	Was ist Mentoring?	6
2.2	Chancen und Aufgaben der Mentees	7
2.3	Chancen und Aufgaben der Mentorinnen und Mentoren	9
3.	PROGRAMM UND ANGEBOTE	11
3.1	Basisprogramm	12
3.2	KARRIERE <i>plus</i> – Seminare und Workshops für Mentees	13
3.3	Netzwerkveranstaltungen, Informations- und Themenabende	13
3.4	Veranstaltungsorganisation	13
3.5	Kooperation mit der Programmkoordination	13
4.	ORGANISATION UND GESTALTUNG DER MENTORING-TREFFEN	14
4.1	Die Mentoring-Gespräche	14
4.2	Die Mentoring-Arbeitsvereinbarung	14
4.3	Klärung von Problemen im Tandem	14
4.4	Checkliste zum Erstgespräch	17
4.5	Checkliste zur Vorbereitung von Mentoring-Gesprächen	17
4.6	Reflexion von Mentoring-Gesprächen	18
4.7	Abschlussgespräch	19

1. DAS ARIADNE*tech* MENTORING-PROGRAMM

1.1 Ansprechpartnerinnen

Dr.-Ing. Doris Segets

Frauenbeauftragte der Technischen Fakultät

Lehrstuhl für Feststoff- und Grenzflächenverfahrenstechnik (LFG)

Cauerstr. 4, 91058 Erlangen

Telefon: 09131 - 85-29404

Fax 09131 - 85-29402

Email: doris.segets@fau.de

PD Dr. Caroline Hopf

Programmkoordination ARIADNE*tech*

Büro für Gender und Diversity der FAU

Am Weichselgarten 9, Raum 107, 91058 Erlangen

Büro: 09131 - 85-25431

Fax: 09131 - 85-25433

Email: ariadne-tech@fau.de

URL: www.mentoring.techfak@fau.de

1.2 Verankerung und Zielsetzung des Mentoring-Programms

Das ARIADNE*tech* Mentoring-Programm ist eine Maßnahme im Rahmen der „Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft 2013 – 17“ (<http://www.gender-und-diversity.fau.de/zielvereinbarungen/zv-fakultaeten>), die zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten geschlossen wurden. Die Zielvereinbarungen sollen langfristig dazu beitragen, den Anteil an weiblichen Professuren zu erhöhen. Deshalb setzen die Maßnahmen in den Bereichen und Qualifikationsstufen an, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, d.h. der Frauenanteil unter 50% liegt. Das ARIADNE*tech*-Programm ist eine Maßnahme der Technischen Fakultät, wird aus Mitteln der Universitätsleitung finanziert und vom Büro für Gender und Diversity der FAU organisiert.

Die Finanzierung ist somit bis Ende 2017 gesichert. Der Programmdurchgang 2016/18 läuft bis Frühjahr 2018 vorbehaltlich einer Weiterfinanzierung ab dem 1. Januar 2018.

In der Technischen Fakultät liegt der Frauenanteil bereits bei den Erstsemestern unter 50%. ARIADNE*tech* kann deshalb bereits von Studentinnen im Masterstudiengang genutzt werden, wenn es darum geht, die Weichen für eine anschließende Promotion zu stellen. Insbesondere können auch Promovendinnen und seit kurzem auch Habilitandinnen vom Programm profitieren, das gerade in den höheren Qualifikationsphasen eine sinnvolle Ergänzung zu Fachkultur, Fachvernetzung und Fachwissen darstellt. Gerade für weit fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen kann eine individuelle Beratung durch hochqualifizierte, exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besonders ertragreich sein.

Mentoring ist eine hervorragende Maßnahme, um Nachwuchswissenschaftlerinnen besser über die formellen und informellen Strukturen der Universität zu informieren, so dass sie mit „äußeren Barrieren“ auf dem Wissenschaftsweg souverän umgehen können. Gleichzeitig werden die „inneren Barrieren“, die durch gesellschaftliche Rollenmuster entstehen können, minimiert.

Das erste ARIADNE Programm startete im Jahr 2003 an der Technischen Fakultät. Jede der fünf Fakultäten der FAU hat mittlerweile ihr eigenes ARIADNE Mentoring-Programm, so dass ARIADNE*tech* zusammen mit ARIADNE*nat*, ARIADNE*med*, ARIADNE*phil* und ARIADNE*ReWi* auch Gelegenheit zu interfakultärem Netzwerken bietet. Die Besonderheit der ARIADNE-Programme ist die passgenaue Abstimmung auf die Gegebenheiten an der jeweiligen Fakultät.

2. MENTORING: EINE EINFÜHRUNG

2.1 Was ist Mentoring?

„Ei! dich lehren gewiß, Telemachos, selber die Götter“

Homer, Odyssee, Erster Gesang

Die Ursprünge des Begriffs Mentoring liegen in der griechischen Mythologie, genauer gesagt in Homers „Odyssee“. Das Heldenepos erzählt, wie Odysseus, der König von Troja, in den trojanischen Krieg zieht und seinen Sohn Telemachos in der Obhut seines alten Freundes Mentor zurücklässt. Während der langen Abwesenheit des Vaters kümmert sich Mentor um die Erziehung und Heranbildung des Prinzen Telemachos. Odysseus vertraute auf die Kenntnisse, die Weisheit und die Erfahrungen von Mentor und dessen günstigen Einfluss auf seinen Sohn. Mentor war eine menschliche Verkörperung von Athene, Göttin der Weisheit, so dass Telemachos durch Mentor göttliche Unterstützung, Schutz und Hilfe erhielt. Mentor war Telemachos ein treuer Begleiter, Freund und Erzieher. Durch diese Förderung entwickelte sich Telemachos zu einem weisen, selbstbewussten und tugendhaften Mann.

„Mentor“ wurde mit der Zeit zum Synonym für einen angesehenen und gebildeten Menschen, der als Erzieher und Berater für einen jüngeren und weniger erfahrenen Menschen fungiert.

Mentoring wird seit den 1980er Jahren als Instrument der Personalentwicklung in Europa und den USA in verschiedenen Institutionen eingesetzt und gewinnt eine immer größere Bedeutung. Mentoring-Programme für Frauen an Hochschulen haben das Ziel, den Anteil von Frauen in den Fächern und auf den Qualifikationsstufen zu erhöhen, wo Frauen unterrepräsentiert sind.

Mentoring beinhaltet:

- individuelle Beratung im One-to-One-Mentoring,
- konstruktives Feedback für die Mentee,
- den Erwerb karriererelevanter Soft Skills,
- Einblick in die informellen Strukturen und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb,
- Aufbau und Ausbau von Netzwerken.

ARIADNEtech bietet *kein* Fachmentorat an. Die Betreuung der jeweiligen Qualifikations- und Forschungsarbeiten bleibt den jeweiligen Betreuerinnen und Betreuern überlassen. Die Tandempartner/-innen kommen deshalb in der Regel nicht aus demselben Fach.

2.2 Chancen und Aufgaben der Mentees

Chancen für Mentees

Karriereplanung

Die Mentees bekommen Beratung zu ihrer weiteren Laufbahnplanung und arbeiten an ihrem nächsten wissenschaftlichen Qualifikationsschritt. Sie erhalten Informationen, Anregungen, Perspektiven und Tipps zur Positionierung im wissenschaftlichen Umfeld.

Entwicklung der Persönlichkeit

Die Mentees lernen durch individuelles Feedback ihrer Mentorin bzw. ihres Mentors, das vertraulich und im geschützten Rahmen erfolgt, ihre eigenen Potenziale besser kennen und entwickeln ihre Fähigkeit, Herausforderungen zu analysieren und Lösungen zu erarbeiten.

Stärkung des Selbstbewusstseins

Im vertraulichen Gespräch können die Mentees über Probleme, Entscheidungen und schwierige Situationen sprechen und erkennen, dass diese oftmals weder außergewöhnlich noch unlösbar sind. Mentorinnen/Mentoren zeigen Möglichkeiten auf, helfen, Wege zu finden, geben Anregungen hinsichtlich der jeweils nächsten Schritte und stärken das Selbstvertrauen.

Schlüsselkompetenzen

Mentees trainieren Soft Skills wie zum Beispiel Kommunikationsfähigkeit, sicheres Auftreten, Konfliktlösungsstrategien, Genderkompetenz, Zeitmanagement und Teamfähigkeit und erhalten dazu exklusive Trainings und Workshops.

Einblick in Strukturen der Scientific Community

Mentees lernen durch die Mentorinnen und Mentoren die informellen Regeln und Spielregeln der Scientific Community kennen und bekommen Einblick in den universitären Arbeits- und Forschungsalltag.

Auf- und Ausbau eines eigenen Netzwerks

Mentees lernen die Bedeutung von tragfähigen Netzwerken für das eigene Weiterkommen kennen und knüpfen selbständig Kontakte. Die Mentorinnen und Mentoren geben Tipps zur sinnvollen Vernetzung im Hochschulbereich. Unter den Mentees von ARIADNE^{tech} und auch denen der anderen ARIADNE Mentoring-Programme entwickelt sich während der Programmlaufzeit ein Netzwerk, auch über die eigene Fakultät hinaus. Das fachliche Netzwerk kann allerdings durch die ARIADNE-Erfahrung ergänzt, aber nicht ersetzt werden.

Aufgaben der Mentees

Ziele setzen

Die Mentees legen zu Beginn des Projektes ihre eigenen Ziele fest und sind selbst dafür verantwortlich, diese Ziele zu erreichen. Mentorinnen und Mentoren helfen dabei, diese Ziele realistisch und stimmig einzuschätzen und zu formulieren und unterstützen dabei, den Weg zu finden, der Schritt für Schritt zum jeweiligen Ziel führt. Sie öffnen den Horizont für das Entdecken von Chancen und Möglichkeiten.

Prozessverantwortung

Die Prozessverantwortung im Mentoring-Prozess liegt bei der Mentee. Sie nimmt unaufgefordert mit ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor Kontakt auf, formuliert den eigenen Beratungsbedarf und initiiert Terminvereinbarungen. Die Mentee „sitzt im Tandem vorne“ und bestimmt Richtung und Tempo.

Eigene Entscheidungen treffen

In den Mentoring-Gesprächen beraten sich die Mentees mit ihrer Mentorin oder ihrem Mentor, holen sich Anregungen und Empfehlungen und machen sich ihre Entscheidungsmotive bewusst. Sie treffen anschließend selbständige Entscheidungen auf einer erweiterten Wissens- und Reflexionsbasis. Das Mentoring-Verhältnis bietet einen geschützten Rahmen, um neue Ideen zu äußern, Probleme zu besprechen, Erfolge und Misserfolge zu analysieren – und daraus zu lernen. Vertraulichkeit ist dabei oberstes Gebot.

Bereitschaft zu lernen und Kritik anzunehmen

Die Mentees lernen, offen zu sein für Feedback, Anregungen sowie konstruktive Kritik und ihrer Mentorin/ihrer Mentor ebenfalls Rückmeldung zu geben. Sie steigern ihre Flexibilität und entwickeln eine verstärkte Bereitschaft, Handlungsalternativen zu erproben.

Charakter der Mentoring-Beziehung

Die Mentoring-Beziehung ist eine Arbeitsbeziehung. Thematischer Fokus sind Fragen der Weiterqualifikation, der Studien- bzw. Karriereplanung, laufbahnrelevante Entscheidungen sowie der Umgang mit Herausforderungen im universitären Kontext. Private Themen anzusprechen, bleibt den Tandems selbstverständlich freigestellt, sie sind aber nicht Inhalt der Mentoring-Beziehung. Die Mentoring-Beziehung greift nicht in die fachliche Betreuung der Mentee ein.

Shadowing

Shadowing ist eine spezielle Möglichkeit, Mentees einen vertieften Einblick in den beruflichen und wissenschaftlichen Alltag zu geben. Die Mentee kann dabei ihre Mentorin/ihren Mentor auf Kongresse und Fachtagungen, zu Besprechungen und Sitzungen oder zu anderen relevanten Terminen begleiten, um anschließend Erlebtes und Beobachtetes gemeinsam zu reflektieren. Umgekehrt ist es genauso möglich, dass Mentorinnen/Mentoren ihre Mentee zu Präsentationen, Vorträgen und Lehrveranstaltungen begleiten und anschließend Rückmeldung geben. Dies ist natürlich immer von der individuellen Tandemkonstellation abhängig und muss im Einzelnen konkret zwischen den beiden Tandempartnern abgesprochen werden.

2.3 Chancen und Aufgaben der Mentorinnen und Mentoren

Chancen für Mentorinnen und Mentoren

Erfahrungen weitergeben

Mentorinnen/Mentoren geben ihr Wissen und ihre Erfahrungen an ihre Mentee weiter und fördern sie in ihrer wissenschaftlichen Entwicklung. Dies geschieht jenseits des Fachwissens – denn ARIADNE matcht fachfremd, so dass die fachliche Betreuung vom Mentoring nicht berührt wird.

Neue Impulse bekommen

Mentorinnen/Mentoren erhalten im Mentoring-Prozess neue Impulse für ihre eigene Arbeit und lernen durch den Erfahrungsaustausch mit den Mentees Universität aus einer anderen Perspektive kennen. Der intensive Austausch mit der Mentee hilft, die eigenen Qualifikandinnen und Mitarbeiterinnen in deren Situation besser zu verstehen.

Die eigene Berufsbiographie reflektieren

Gegenseitiges Feedback zwischen Mentees und Mentorinnen/Mentoren und das Begleiten der Mentee bietet Gelegenheit, die eigene Biographie, den eigenen Karriereweg und die Motive der eigenen Laufbahnentscheidung zu reflektieren.

Die eigene Beratungskompetenz erweitern

Mentorinnen/Mentoren erweitern im Mentoring-Prozess ihre Beratungskompetenz. ARIADNE bietet für Mentorinnen/Mentoren einmalig ein Coaching bezogen auf das Beraten im Mentoring an, das vom FBZHL finanziert wird.

Aufgaben als Mentorin/Mentor

Beraten und Erfahrungen vermitteln

Mentoring erfordert Beratungskompetenz – denn effizientes Mentoring ist mehr als nur gut gemeinte Ratschläge. Es setzt Kenntnisse von Lern- und Entwicklungsprozessen, von Interaktion und Kommunikation sowie von Gesprächsführungsmethoden voraus. Entscheidend bei der Beratung ist, dass Mentorinnen/Mentoren sich nicht für Entscheidungen von Mentees verantwortlich fühlen, scheinbar fertige Lösungen präsentieren oder gar die Mentee zu einer bestimmten Entscheidung oder einem bestimmten Verhalten drängen wollen. Die Entscheidungsfreiheit und -verantwortung sowie die Themenwahl im Beratungsprozess liegt bei der ratsuchenden Mentee.

Mentorinnen/Mentoren leisten innerhalb des ARIADNE-Programms keine Fachbetreuung, sondern beraten hinsichtlich Karriereplanung, helfen, sich im Wissenschaftssystem zurechtzufinden und geben Informationen als Hilfe bei Entscheidungsfindungen. Die fachliche Betreuung der Mentee verbleibt bei ihrer Betreuerin bzw. bei ihrem Betreuer.

Anleiten und Strategien vermitteln

Bei der Annäherung an die Problemstellungen der Mentee haben die Mentorinnen/Mentoren ausreichende Distanz – häufig im Gegensatz zur Mentee selbst –, die dabei hilft, Möglichkeiten, Grenzen und Handlungsalternativen aufzuzeigen, Blockierungen zu beseitigen, Anregungen zu geben und Entwicklungspotentiale zu erkennen.

Unterstützen bei Zielfindung und -erreichung

Mentorinnen und Mentoren unterstützen bei der Formulierung und Entwicklung kurz-, mittel- und langfristiger, vor allem aber realistischer Qualifikations- und Karriereziele und geben Tipps zur Umsetzung. Sie helfen der Mentee, Grob- und Feinziele zu finden und machen auf mögliche Konsequenzen und Gefahrenmomente einer Entscheidung aufmerksam. Freiheit und Verantwortung für die Entscheidung liegen aber alleine bei der Mentee.

Netzwerken

Mentorinnen und Mentoren unterstützen Mentees beim Knüpfen berufs- und karriererelevanter Kontakte, öffnen Türen in Netzwerke oder weisen auf interessante Veranstaltungen oder Fördermöglichkeiten hin. Sie geben der Mentee Tipps, wie sie sich fachlich und überfachlich besser vernetzen kann. Einer der wichtigsten Effekte von Mentoring ist eine höhere Sensibilisierung der Teilnehmerinnen für die Zusammenhänge zwischen Karriereverlauf, Vernetzung und Kooperation und ein daraus resultierendes höheres Engagement in Netzwerken.

3. PROGRAMM UND ANGEBOTE

Ein Durchgang des ARIADNEtech Mentoring-Programms dauert 18 Monate. Innerhalb der Programmlaufzeit finden sich die Mentoring-Tandems zu individuellen, selbstinitiierten und selbstorganisierten Mentoring-Treffen zusammen.

Das Mentoring ist eingebunden in ein zielgruppenspezifisches Veranstaltungsprogramm zur Vertiefung karriererelevanter Soft Skills und zum Erwerb von laufbahnrelevanten Informationen und Kenntnissen.



3.1 Basisprogramm

Abschluss-Auftaktveranstaltung

Die Abschluss-Auftaktveranstaltung schließt den vorherigen Mentoring-Durchgang mit der Übergabe der Teilnahmezertifikate ab. Zugleich startet das neue Programm mit der Zusammenführung der Tandems. Bei einem Imbiss gibt es Möglichkeit zum Kennenlernen und zum informellen Austausch. Viele Tandems nutzen die Gelegenheit, den Termin für das erste Mentoring-Gespräch zu vereinbaren.

Einführungs-Workshops für Mentees

Zu Beginn des Mentoring-Durchgangs findet ein Einführungsworkshop für die Mentees statt. In ihm werden Informationen zur Programmorganisation, zum Ablauf, zur Gestaltung der Mentoring-Beziehung sowie zu Möglichkeiten und Grenzen von Mentoring gegeben. Außerdem ist natürlich Gelegenheit, Fragen der neuen Mentees zu klären.

Zwischenbilanz zur Programmmitte

Etwa zur Programmhälfte findet eine Zwischenbilanzveranstaltung für Mentorinnen, Mentoren und Mentees statt, die in Verbindung mit einem Gastvortrag Gelegenheit zum Austausch gibt.

Coaching für Mentorinnen und Mentoren

ARIADNE Mentorinnen/Mentoren können einmalig ein kostenfreies Coaching zum „Beraten im Mentoring“ erhalten, das das FBZHL finanziert.



Die ARIADNE-Programme bieten Mentorinnen/Mentoren außerdem die Möglichkeit eines kostenfreien individuellen Lehr-Coachings nach Absprache, sofern es organisatorisch möglich ist. Im Coaching können beispielsweise Fragen der Gestaltung von Lehrsituationen, der Beratung oder der Teamführung behandelt werden.

Das Angebot erfolgt in Kooperation mit dem Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL). Nähere Informationen: <http://www.fbzhl.de>. Bei Interesse nehmen Sie bitte Kontakt mit der Programmkoordination auf.

Das Programm geht mit einer festlichen Abschluss-Auftaktveranstaltung zu Ende, mit der zugleich wiederum der anschließende Durchgang eröffnet wird.

3.2 KARRIEREplus – Seminare und Workshops für Mentees

Zielgruppenspezifische Trainings und Seminare vermitteln den Mentees laufbahnrelevante Soft Skills.

Themen sind beispielsweise: Präsentation und Rhetorik, Selbstmarketing, Auftrittspräsenz und Stimme, Teamführung, Zeitmanagement, Bewerbung und Berufung, Zeitmanagement etc.

3.3 Netzwerkveranstaltungen, Informations- und Themenabende

Netzwerkveranstaltungen, Informations- und Themenabende informieren über Themen rund um die Hochschullaufbahn und bieten Gelegenheit zum informellen Austausch mit anderen Tandems, bei einigen Veranstaltungen außerdem mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der anderen ARIADNE-Programme der FAU. Insbesondere zwischen den Mentees soll sich auf diese Weise ein Netzwerk bilden.

3.4 Veranstaltungsorganisation

Zu allen Veranstaltungen des ARIADNEtech-Programms ergeht rechtzeitig eine gesonderte Einladung per E-Mail. Aus organisatorischen Gründen ist eine Anmeldung per E-Mail für Mentees wie für Mentorinnen/Mentoren grundsätzlich erforderlich.

Für die Teilnahme an den KARRIEREplus-Workshops erhalten die Mentees jeweils eine Bestätigung.

Über die Gesamtteilnahme am Programm werden sowohl für die Mentorinnen und Mentoren als auch für die Mentees am Ende Teilnahmezertifikate vergeben.

Das Zertifikat der Mentees gibt zugleich einen Überblick über die von der Mentee während der Laufzeit besuchten ARIADNE-Veranstaltungen.

Bedingung für die Erteilung des Teilnahmezertifikates für die Mentee sind regelmäßige Treffen bzw. regelmäßiger Kontakt mit dem Mentor/der Mentorin, die regelmäßige Teilnahme am Veranstaltungsprogramm sowie die Erstellung eines Zwischen- und eines Abschlussberichts.

3.5 Kommunikation mit der Programmkoordination

Die Koordination ist Ansprechpartner in allen Fragen rund um Veranstaltungsprogramm und Tandem. Um einen reibungslosen Programmablauf zu gewährleisten, ist es unbedingt erforderlich, dass die Mentees sowie auch die Mentorinnen/Mentoren die Programmkoordination auf dem Laufenden halten, wenn sich Kontaktdaten ändern. Mentees teilen der Programmkoordination außerdem mit, wenn sie beispielsweise durch einen längeren Auslandsaufenthalt für einen bestimmten Zeitraum nicht an Veranstaltungen teilnehmen können. Insbesondere ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Programm, beispielsweise bei Wechsel der Universität, muss mit der Programmkoordination abgestimmt werden.

4. ORGANISATION UND GESTALTUNG DER MENTORING-TREFFEN

4.1 Die Mentoring-Gespräche

Die Termine und Häufigkeit der Mentoring-Gespräche werden zwischen Mentorin/Mentor und Mentee individuell vereinbart. Bewährt haben sich regelmäßige Termine, z.B. jeden ersten Montag im Monat. Die persönlichen Treffen bilden den Kern der Mentoring-Beziehung.

Die Treffen sollten im Abstand von ca. 4 bis 6 Wochen stattfinden und können bei Bedarf (z.B. auch bei Auslandsaufenthalten von Mentorin bzw. Mentor oder Mentee) durch Kontakte über Telefon, E-Mail, Skype etc. ergänzt werden.

Die Häufigkeit der Treffen bleibt letztlich den einzelnen Tandems überlassen. Sie hängt einerseits vom Bedarf der Mentee und andererseits von den zeitlichen Möglichkeiten der Mentorin bzw. des Mentors ab.

Die Mentee ist für Gestaltung, Vereinbarung und Auswertung der Mentoring-Treffen verantwortlich. Sie sollte von sich aus mit ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor Kontakt aufnehmen und ihren Gesprächsbedarf sowie die anstehenden Themen vorher kommunizieren. Eine gute Vorbereitung der Treffen ermöglicht eine effiziente Nutzung der verfügbaren Zeitressourcen und liegt im Interesse beider Mentoringpartner/-innen.

Es empfiehlt sich, dass die Mentee der Mentorin /dem Mentor die Fragen, die sie im Gespräch klären möchte, vor dem Gesprächstermin per E-Mail mitteilt.

4.2 Die Mentoring-Arbeitsvereinbarung

Zur Klärung der Rahmenbedingungen, der gegenseitigen Erwartungen sowie der angestrebten Ziele im Mentoring wird empfohlen, dass das Tandem die Mentoring-Arbeitsvereinbarung beim ersten Treffen gemeinsam ausfüllt. Die Vereinbarung soll die Verbindlichkeit der Mentoring-Beziehung erhöhen, Kontaktmöglichkeiten klären etc. (vgl. Vorlage).

4.3 Klärung von Problemen im Tandem

Bei Unstimmigkeiten im Tandem, die nicht direkt miteinander geklärt werden können, wenden Sie sich bitte an die Programmkoordination. Dies gilt auch, wenn sich beispielsweise die Situation von Mentorin bzw. Mentor oder Mentee ändert, etwa durch Wechsel der Universität oder einen längeren Forschungsaufenthalt andernorts. Gemeinsam wird dann eine Lösung angestrebt, die für alle Beteiligten passend ist.

Auch bei Interessenkonflikten (z.B. wenn sich herausstellt, dass die Mentorin oder der Mentor zugleich Gutachter/-in für die Mentee wird) nehmen Sie bitte Kontakt mit der Programmkoordination auf. Dies gilt vor allem dann, wenn eine offene Gesprächsatmosphäre durch Rollenkonflikte o.ä. nicht mehr gewährleistet ist.

Mentoring-Arbeitsvereinbarung

Zwischen Mentee:

Name: _____

Adresse: _____

E-Mail: _____

Tel.: _____

und Mentorin/Mentor:

Name: _____

Adresse: _____

E-Mail: _____

Tel.: _____

Organisation und Ablauf der Mentoring-Treffen

Wie oft und in welchem Turnus wollen wir uns während des Programms treffen?

Gibt es bevorzugte Zeitfenster für unsere Treffen?

Wo wollen wir uns bevorzugt treffen?

Wie sind wir gegenseitig erreichbar?

Wie wollen wir Terminverschiebungen handhaben?

Wie bereiten wir unsere Treffen vor?

Erwartungen und Zielsetzungen

Welche Erwartungen an die gemeinsame Zusammenarbeit haben wir aneinander?

- an die Mentee:

- an die Mentorin/ den Mentor:

- Welche Ziele möchte ich als Mentee innerhalb der Programmlaufzeit erreichen?

- Woran erkennen wir beide, wenn diese Ziele erreicht sind?

Beendigung der Mentoring-Arbeit

Unsere offizielle Mentoring-Beziehung endet mit der Abschlussveranstaltung. Es steht uns frei, die Mentoring-Beziehung über die Teilnahme am Programm hinaus in dieser Konstellation auf informeller Basis fortzuführen.

Wir sind offen und respektieren unterschiedliche Perspektiven und Meinungen, die im Mentoring auftreten.

Wir fördern eine produktive Arbeitsbeziehung, indem wir uns nach jedem Mentoring-Treffen gegenseitig Feedback geben. Somit sichern wir, dass wir unsere Perspektiven gegenseitig verstanden haben und können evtl. auftretende Missverständnisse frühzeitig ausräumen.

Wir erklären, dass wir alle Gesprächsinhalte absolut vertraulich behandeln und diese nicht an Dritte weitergeben. Nur so kann eine vertrauensvolle und gelungene Arbeitsbeziehung gewährleistet werden. Die Vertraulichkeitsregelung gilt auch über die offizielle Teilnahme am Mentoring-Programm hinaus.

Ort, Datum: _____

Unterschrift Mentee

Unterschrift Mentorin/Mentor

4.4 Checkliste zum Erstgespräch

Sich kennen lernen, lautet die Überschrift für das erste Zusammentreffen von Mentee und Mentorin/Mentor. Dabei ist nicht nur die inhaltliche Abstimmung für das bevorstehende Mentoring wichtig, sondern auch die Frage, ob man persönlich für die folgenden 18 Monate miteinander auskommen kann.

Erwartungen klären: Was erwarten sich beide von der Teilnahme am Mentoring? Was erwarten beide voneinander (Themen, Verhalten, Initiative, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit...)? Wie lässt sich evtl. aufkommende Unzufriedenheit ansprechen?

Rahmenbedingungen festlegen: Wie oft und an welchem Ort sollen die Gespräche stattfinden? Welche größeren Themenkomplexe stehen für die Mentoring-Arbeit an?

Sich eigene Ziele bewusst machen: Was möchte die Mentee während des Mentorings erreichen? Welche studien- oder laufbahnrelevanten Entscheidungen stehen wann an? Ziele und Inhalte des Mentorings sollen gemeinsam festgelegt werden: z.B. Aufarbeiten und Besprechen des universitären Alltags, Begleitung von Entscheidungsprozessen, Feedback zu speziellen Bereichen, Stärkung bestimmter Kompetenzen, Begleitung der Mentorin/des Mentors zu Terminen oder Meetings mit anschließender Reflexion.

4.5 Checkliste zur Vorbereitung von Mentoring-Gesprächen

Datum			
Zeit	von	bis	Uhr
Ort			
Welche Themen sollen besprochen werden?			
Welchen Zielen will die Mentee durch das Gespräch näher kommen?			
Welche konkreten Fragen sollen nach dem Gespräch beantwortet sein?			
Hat die Mentee ihre Mentorin/ihren Mentor über das Anliegen informiert?			

4.6 Reflexion der Mentoring-Gespräche

- Welche Entscheidungen sind angeregt worden? Welche Gesprächsergebnisse lassen sich festhalten?

- Welche nächsten Schritte sind zu tun, bis wann, von wem?

- Wann und wo findet das nächste Mentoring-Gespräch statt?

- Was soll im nächsten Tandem-Gespräch besprochen werden?

4.7 Abschlussgespräch

Zur Auswertung der Mentoring-Kooperation ist es für die Tandems empfehlenswert, ein Abschlussgespräch vor dem offiziellen Programmende durchzuführen. Im Rückblick können beide Tandem-Partner/-innen die Beziehung Revue passieren lassen und ihre Erfahrungen austauschen.

- Welche wichtigen (Lern-)Erfolge hat die Mentee während des Mentorings erreicht?
- Welche Strategien, Informationen und Tipps waren besonders hilfreich, welche weniger?
- Welche Ziele strebt die Mentee nun an?
- Wie strukturiert, unterstützend und zielführend waren die Mentoring-Gespräche?
- Wie klar haben die Tandempartner/-innen ihre eigene Rolle und Aufgabe im Tandem empfunden?
- Welche Ziele wurden nicht erreicht? Woran lag es? Wie kann mit Unerledigtem oder noch anstehenden Entscheidungen weiter umgegangen werden?
- Ist es sinnvoll/möglich/erwünscht, die Mentoring-Beziehung auf informeller Ebene weiter zu führen? Wie wollen Mentee und Mentorin/Mentor zueinander Kontakt halten?
- Welche weiteren Anregungen gibt es für den Tandempartner/die Tandempartnerin?