

Informationen für Mentor:innen – ein Kurzfleifaden

Mit Ihrem Engagement als Mentor:in unterstützen Sie Wissenschaftler:innen in der frühen Karrierephase bei der Verfolgung ihrer wissenschaftlichen Karriere und ihrer Integration in das Wissenschaftssystem. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung.

Dieser kurze Leitfaden hilft Ihnen bei der Gestaltung der Mentoring-Beziehung, bei der Klärung der gegenseitigen Erwartungen zwischen Mentee und Ihnen als Mentor:in sowie bei der gemeinsamen Zieldefinition. Er soll das Schaffen einer gemeinsamen Basis unterstützen und einen Überblick über Ihre Rolle und Aufgaben in der Tandem-Beziehung geben.

Ziele, Aufgaben und Anforderungen für Mentor:innen

- Beratung und Wissensvermittlung
 - Mentor:innen sind berufserfahrene Wissenschaftler:innen, welche die weniger erfahrenen Mentees in ihrer beruflichen Karriereplanung beraten, über wichtige »Spielregeln« und Arbeitskulturen ihrer Fachcommunity informieren und in relevante Bereiche einer Wissenschaftskarriere einführen.
 - Mentor:innen stehen ihren Mentees beratend und ermutigend zur Seite und helfen, ihre aktuelle berufliche Situation, Möglichkeiten und Perspektiven zu reflektieren, Ziele zu definieren, Strategien zur Zielerreichung zu entwickeln und diese in konkreten Schritten zu verfolgen. Sie geben somit als Diskussions- und Reflexionspartner:in den Mentees Feedback über ihre Ideen, Ansichten und Leistung.
- Ihre Rolle und eigene Positionierung
 - Motivation: Hinterfragen Sie regelmäßig Ihre Motivation und Rolle im Mentorat.
Damit verhindern Sie, dass Sie "zu viel" geben oder gegenüber der bzw. dem Mentee in eine "Retterrolle" verfallen. Kompetenz: Über welche (fachliche) Kompetenz und Erfahrung (z.B. Erfahrungs- und Wissenstransfer zu Strukturen, Spielregeln und Prozessen des Wissenschaftssystems und der Fachcommunity) verfügen Sie und können Sie der bzw. dem Mentee eine ausreichende Beratung bei ihrem bzw. seinem Anliegen ermöglichen?
Spricht die bzw. der Mentee Themen an, bei denen Sie aus Ihrer Erfahrung heraus und mit Ihrem Wissen nicht weiterhelfen können, dann grenzen Sie sich ab. Manche Themen lassen sich besser mit einem professionellen Coach bearbeiten und Sie sollten sich nicht gedrängt fühlen (oder sich überschätzen), diese Rolle eines Profis zu übernehmen.
 - Was kann ich im Rahmen des Mentorings bieten?
 - Wo liegen meine Stärken, wo meine Schwächen?
 - Was sind meine Persönlichkeitsmerkmale, Werte und Denkmuster? Wie beeinflussen diese die Art, wie ich mit anderen Menschen zusammenarbeite?
 - Transparenz: Setzen Sie Grenzen und kommunizieren Sie diese auch.
 - Wie wollen Sie die Beziehung ausgestalten?
 - Welche Formen der Kontaktaufnahme sind für Sie im Rahmen des Programms akzeptabel? Wie / Wo werden Sie sich idealerweise „treffen“? Wann ist ein Präsenz-, wann ein virtueller Austausch sinnvoll?
 - Möchte Sie sich ausschließlich über Karrierethemen austauschen oder auch andere Dinge wie z.B. Work-Life-Balance oder über geschlechtsspezifische Faktoren von Arbeit und Karriere im Wissenschaftsbereich thematisieren?
 - Erwartungen abgleichen: Teilen Sie Ihrer bzw. Ihrem Mentee Ihre Erwartungen an das Mentorat mit.

- Hinweise zur Ausgestaltung der Mentoring-Beziehung
 - **Gemeinsame Ziele:** Vereinbaren Sie sich mit Ihrem / Ihrer Mentee gemeinsame Ziele, welche Sie im Mentoring-Programmlaufzeit erreichen möchten.
 - **Verantwortlichkeiten klären und Mentee „abholen“:** Die bzw. der Mentee soll die aktivere Rolle während des Mentorings innehaben, hierzu gehören die aktive Pflege der Beziehung und Mitgestaltung der Treffen. Perspektivwechsel: Setzen Sie stets den Perspektivwechsel ein, um die Denkmuster Ihrer Mentee bzw. Ihres Mentees nachvollziehen zu können.
 - **Begleitung:** Sie nehmen als Mentor:in eine beratende Rolle ein. Geben Sie gern Tipps und Handlungsempfehlungen und erkundigen sich regelmäßig nach dem Stand der besprochenen Themen.
 - **Offenheit zulassen und Erfahrungen teilen:** Teilen Sie sowohl ihr fachliches als auch ihr informelles Wissen mit Ihrer bzw. Ihrem Mentee, denn Sie verfügen über „Insiderwissen“ z.B. in Bezug auf hochschulpolitische Prozesse. Hierbei profitiert die bzw. der Mentee von Ihren persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen in Bezug auf Karriereschritte und -entscheidungen. Dazu können Sie gern, wie es sich für Sie angenehm anfühlt, auch von persönlichen Überlegungen, Entscheidungen und auch Konflikten berichten. In der Mentoring-Vereinbarung wird festgelegt, dass die Gespräche von beiden Seiten vertraulich behandelt werden.
 - **Feedbackkultur:** Geben Sie regelmäßig Feedback und holen Sie sich dieses auch aus der Sicht der Mentee bzw. des Mentees ein.
 - **Gemeinsames Wachstum:** Im Idealfall ermöglicht das Mentoringprogramm beiden Seiten des Tandems ein gemeinsames Wachstum bei regelmäßiger, ehrlicher Reflexion.
 - **CHECKLISTE**
 - Aktiv **zuhören** und offene Fragen stellen
 - Bestätigen und **ermutigen**
 - **Beraten**, so dass Ihre bzw. Ihr Mentee durch gezielte Fragen eigene Lösungen finden kann
 - **Teilen** Sie gern Ihre Erfahrungen
 - Machen Sie auf mögliche **Herausforderungen** aufmerksam
 - **Begleiten** Sie Ihre bzw. Ihren Mentee auch durch schwierige Entscheidungssituationen
- Mögliche Themeninhalte:
 - Karriereplanung und Entwicklung einer Karrierestrategie
 - Beratung konkreter Karriereschritte bzw. karriererelevanter Vorhaben, wie z.B. Publikationen, Auslandsaufenthalte, Bewerbungs-, Berufungsverfahren.
 - Netzwerkaufbau bzw. -ausbau in der Scientific Community auf nationaler und internationaler Ebene, ggf. Vermittlung nützlicher Kontakte
 - Reflexion über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere mit Familie und/oder einer Dual-Career-Partnerschaft

Entscheidend bei all diesen Handlungen ist, dass Sie für Ihre bzw. Ihren Mentee keine fertigen Lösungen bereitstellen, sondern sie unterstützen, ihre eigenen Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und umzusetzen.

Bei Problemen oder Nachfragen steht Ihnen Koordinationsstelle des Mentorings-Programms über den gesamten Mentoring-Prozess gern beratend zur Seite.

Nutzen für Sie als Mentor:in

Durch Ihre aus hauptsächlich ideeller Motivation übernommene Tätigkeit als Mentor:in werden Sie als engagierte Führungspersönlichkeit wahrgenommen, die sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs einsetzt; dies fördert Ihre öffentliche und wissenschaftliche Wertschätzung.

Zugleich können sich zusätzlich Chancen durch die Übernahmen eines Mentorats ergeben; hierzu zählen beispielsweise

- die Kompetenzerweiterung sowie die stärkere Bewusstwerdung der eigenen Führungs-, Nachwuchs- und Betreuungsarbeit,
- erhalten Einblicke in die Lebens- und Arbeitswelten nachrückender Generationen sowie auch in spezifische Forschungsfelder,
- neue Impulse, Anregungen und Ideen durch den Austausch und das Feedback mit den Mentees oder
- eine Erweiterung eigener Kontaktnetze und Kooperationsmöglichkeiten.

Quellen

Der Leitfaden wurde erstellt in Anlehnung an folgende Quellen:

Esser, Ferdinand (2020): MENTORING-LEITFADEN. Institut für Chemie und Biologie des Meeres (ICBM) der Universität Oldenburg. Tipps zur erfolgreichen Gestaltung einer Mentoring-Beziehung, Stand: Feb. 2020

Forum Mentoring e.V. (Hrsg.) (2014): Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft, Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft, 06/2014

Kontakte e.V. an der HWR Berlin (2020): Leitfaden für Mentoren / Mentorinnen. Im Rahmen des Mentoring-Programmes des Kontakte e.V. der HWR Berlin. Stand: 25. August 2020, https://www.hwr-kontakte.de/images/pdfs/mentoring/Leitfaden_MentorInnen.pdf

Unibund Halle – Jena – Leipzig (Hrsg.) (2018): Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen. Leitfaden zum Mentoring, <https://www.pd-mentoring.uni-jena.de/Service.html> - [Leitfaden für Mentees, Mentorinnen und Mentoren \(barrierefrei\)](#)

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

graph – Graduiertenakademie der Pädagogischen Hochschulen
Mentoring-Programm für Postdocs, Junior-Professor:innen, Tenure-Track-Professor:innen
<https://www.graduiertenakademie.de/mentoring>

REDAKTION

Programmkoordinationen

STAND

Oktober 2024