

m.powerment – das Mentoringprogramm der Pädagogischen Hochschulen

Leitfaden

zum PH-übergreifenden Mentoringprogramm für Postdocs, Junior-Professor:innen,
Tenure-Track-Professor:innen

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

graph – Graduiertenakademie der Pädagogischen Hochschulen

REDAKTION

Programmkordinator:innen m.powerment

Mentoring-Programm für Postdocs, Junior-Professor:innen, Tenure-Track-Professor:innen

<https://www.graduiertenakademie.de/mentoring>

STAND
April 2024

Inhalt

1. m.powerment – das Mentoringprogramm der Pädagogischen Hochschulen
2. Das Programm: Was Sie erwartet
3. Die Beziehung: Wie Mentee und Mentor:in zueinanderfinden
4. Die Gespräche: Wie Sie sich organisieren
5. Die Vereinbarung: Wie Sie einen verbindlichen Rahmen schaffen
6. Das Netzwerk: Wie Sie mit anderen in Kontakt kommen
7. Programmkoordination und Ansprechpersonen

1. m.powerment – das Mentoringprogramm der Pädagogischen Hochschulen

Das Mentoringprogramm für Postdocs, Junior- und Tenure-Track-Professor:innen ist ein hochschulübergreifendes Angebot der Pädagogischen Hochschulen Baden-Württembergs und der Graduiertenakademie (graPH). Es bietet mit der persönlichen Unterstützung durch erfahrene Mentor:innen Wissenschaftler:innen auf dem Weg zur Professur oder zu Beginn einer Professur ein Instrument und eine Möglichkeit zur strategischen Reflexion der nächsten Karriereschritte, der Profilierung und des Aufbaus von Orientierungswissen, Kontakten und disziplinen- und institutionenübergreifenden Netzwerken.

Ziel des Mentoringprogramms ist es, die Mentees bei der Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Karrieren zu beraten, zu begleiten und mit informellem Wissen über Strukturen und Prozesse des Wissenschaftsbetriebs zu unterstützen.

Die Teilnahme am Mentoring-Programm ersetzt keine formal-fachliche Betreuung. Es geht vielmehr um eine überfachliche Begleitung und Beratung bei der Planung der wissenschaftlichen Karriere.

Mentor:innen können daher fachnah sein, sollten aber an einer anderen Einrichtung tätig und nicht in mögliche Evaluations- oder Begutachtungsprozesse in Bezug auf die/den Mentee involviert sein.

2. Das Programm: Was Sie erwartet

Der Mentoringprozess erstreckt sich über einen Zeitraum von zwei Jahren. Kernelement des Programms ist der Baustein **m.tandems: one-to-one-mentoring**. Den Teilnehmenden steht jeweils ein:e erfahrene:r Professor:in als Mentor:in für die Dauer der Programmteilnahme zur Seite.

Pro Semester sollten (mindestens) zwei Gespräche stattfinden. Die Anzahl, Dauer und zeitlichen Abstände der Treffen in den Mentoring-Tandems regeln die Beteiligten nach persönlicher Absprache selbst.

Neben dem Mentoring bietet das Programm den Mentees mit dem Baustein **m.pulse: workshops.impulse.austausch** Veranstaltungen zu karriererelevanten Schlüsselqualifikationen aus den Bereichen „Führung und Selbstführung in der Wissenschaft“, „Unterstützung bei Drittmittel-Einwerbung“ oder „Wissenschaftskommunikation“. Außerdem gibt es mit **m.peer: peer-mentoring-teams** Angebote zur Einbindung in ein langfristig unterstützendes interdisziplinäres Peer-Netzwerk.

Die Programmrunden starten und enden jährlich im Juli mit **m.point: auftakt.networking.abschluss**, der gemeinsamen Festveranstaltung (Auftakt-, und Abschlussveranstaltung). In diesem Rahmen werden die neuen Teilnehmenden begrüßt. Zum Auftakt des Mentoringprozesses erhalten sowohl die Mentee als auch die/der Mentor:in eine Einführung in Methoden und Rollen des Mentorings. Die Teilnehmenden, die aus dem Programm scheiden, werden in der Abschlussveranstaltung offiziell verabschiedet. Außerdem werden für die verschiedenen Gruppen Formate für den Erfahrungsaustausch und das Knüpfen von Kontakten angeboten.

Das Programm wird von den Pädagogischen Hochschulen gemeinsam geleitet und koordiniert. Mentees und Mentor:innen richten sich mit ihren Fragen bitte an die jeweilige Koordinationsstelle ihrer Hochschule.

Während des gesamten Mentoring-Prozesses stehen die jeweiligen Koordinationsstellen zu Ihrer Unterstützung bereit.

Das Mentoring-Programm wird fortlaufend evaluiert. Die Programmkoordinationsstellen überprüfen über den gesamten Prozess u.a. durch Fragebögen den Nutzen und die Zufriedenheit mit dem Angebot insgesamt sowie den einzelnen Veranstaltungen, die Option weiterer Unterstützungsmaßnahmen oder die Gestaltung von Abläufen und Prozessen.

3. Die Beziehung: Wie Mentee und Mentor:in zueinanderfinden

Auswahl der Mentor:innen und Matching

Es gibt zwei Möglichkeiten für die Mentees, eine:n Mentor:in zu finden:

- Die Teilnehmenden schlagen der Koordinationsstelle Ihrer Hochschule mögliche Mentor:innen vor.
- In einem ausführlichen Vorgespräch wird gemeinsam mit der Koordinationsstelle ermittelt, welches Profil Ihre zukünftige Mentorin/Ihr zukünftiger Mentor aufweisen sollte, um gut zu Ihren Entwicklungswünschen zu passen. Der/die Mentee¹ wird von der Ansprechperson des Mentoringprogramms an Ihrer Hochschule ausführlich beraten und auf Möglichkeiten des PH-übergreifenden Cross-Mentorings², entsprechende Partneruniversitäten oder Vernetzungsstrukturen hingewiesen, wenn ein:e externe:r Mentor:in gewünscht ist.

In Abstimmung mit der Ansprechperson des Mentoringprogramms an Ihrer Hochschule kann auch ein bereits bestehender Mentoring-Kontakt in das Programm integriert werden.

Voraussetzungen einer Mentoring-Beziehung

➤ Freiwilligkeit

Mentee und Mentor:in nehmen freiwillig und aus eigenem Antrieb am Programm teil.

➤ Unabhängigkeit

Es besteht kein direktes Abhängigkeitsverhältnis zwischen Mentee und Mentor:in, d. h. keine direkte oder indirekte Arbeitsbeziehung. Der/ die Mentor:in ist nicht in mögliche Evaluations- und Berufungsverfahren involviert.

➤ Definierter Zeitraum

Die Mentoringbeziehung besteht über einen definierten Zeitraum von zwei Jahren und kann – nach individueller Absprache – auch darüber hinaus informell weitergeführt werden.

➤ Persönlicher Kontakt

¹ Tenure-Track- und Junior-Professor:innen: Beachten Sie ggf. die Evaluationssatzungen Ihrer Hochschule über den Prozess der Mentor:innenauswahl.

² Beim Cross-Mentoring findet das Matching PH-übergreifend statt. Dies bietet den Beteiligten die Möglichkeit für disziplin- und hochschulübergreifende Einblicke und Kontakte in unterschiedliche Fachbereiche, Hochschulstrukturen und -kulturen.

Der persönliche Kontakt der Tandems bereits zu Beginn bzw. während des Mentoringprozesses ist von großer Bedeutung für dessen Erfolg und kann durch Online-Formate und weiteres Kontakthalten (z.B. per E-Mail oder Kurznachrichtendienst) ergänzt werden.

➤ **Vertraulichkeit**

Die Mentoringgespräche finden in geschütztem Rahmen statt und sind von den Beteiligten streng vertraulich zu behandeln. Gegenseitiges Vertrauen ist für eine gelungene Mentoringbeziehung von zentraler Bedeutung.

➤ **Verbindlichkeit**

Der verbindliche und zuverlässige Umgang mit Terminen und Absprachen ist eine wesentliche Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Mentoringbeziehung.

➤ **Erwartungen und Vereinbarung**

Zu Beginn der Mentoringpartnerschaft sollten konkrete Erwartungen und Vereinbarungen über Ziele, Kontaktaufnahmeregeln, Feedback etc. zwischen Mentee und Mentor:in kommuniziert und ggf. schriftlich fixiert werden (siehe Punkt 5 „Die Vereinbarung“).

4. Die Gespräche: Wie Sie sich organisieren

Beide Mentoringpartner:innen sollten respektvoll mit dem begrenzten Zeitbudget aller Beteiligten Personen umgehen.

Grundsätzlich übernimmt die/der Mentee den aktiveren Part und ist dafür zuständig ...

- den Kontakt zu halten: Die Art und Weise sowie Häufigkeit des Kontakthaltens, z.B. auch über Kurznachrichtendienst o.ä., wird zu Beginn der Mentoringbeziehung geklärt und ggf. in der Mentoring-Vereinbarung festgehalten.
- die gemeinsamen Termine zu organisieren: Die Mentees sind verantwortlich für das Terminmanagement und kümmern sich auch bei Absage eines Termins um eine erneute Terminanfrage.
- je nach Absprache vorab Themenvorschläge zu übermitteln: Zur Vorbereitung auf das Gespräch kann z.B. ein Kurzprotokoll des letzten Treffens sowie ein Überblick über die für das aktuell anstehende Treffen geplanten Themen und Ziele an die/den Mentor:in verschickt werden.

Die Mentoringbeziehung wird sowohl inhaltlich als auch zeitlich von den Tandems individuell gestaltet. Mögliche Themenbereiche sind:

- Zieldefinition und Entwicklung individueller Karrierestrategien
 - (gemeinsame) Entwicklung von Zielen (kurz- und langfristig) und die dazu notwendigen Schritte und Umsetzungs- bzw. Lösungsstrategien
 - (gemeinsame) Entwicklung von Strategien für ein Forschungsprofil
- Ausbau persönlicher Kompetenzen
 - Reflexion und Ausbau persönlicher Kompetenzen u. a. durch Standortbestimmung, Potentialanalyse und Stärken-Schwächen-Analyse
- Transfer informeller Wissensbestände
 - Vermittlung von Erfahrungswissen und Spielregeln

- Vernetzung in Wissenschaft und/oder Wirtschaft
 - Vermittlung von (internationalen) Kontakten, Forschungs Kooperationen etc.

Im ersten Gespräch ist es hilfreich, folgende Punkte zu klären:

- welche Themen und Ziele Sie im Rahmen des Mentorings verfolgen möchten,
- welche Erwartungen bezüglich der eigenen Rolle sowie der des Gegenübers bestehen. (siehe auch Punkt 5 „Die Vereinbarung“)

Es kann hilfreich sein, Themen und Ziele in der Mentoring-Vereinbarung festzuhalten, um bei Bedarf darauf zurückkommen zu können. Dabei sollten Mentee und Mentor:in berücksichtigen, dass sich Themen, Ziele und Anforderungen selbstverständlich im Verlauf der Mentoringbeziehung verändern können. Es ist zentral für einen gelungenen Mentoringprozess, dass das Tandem regelmäßig gemeinsam über Entwicklungen reflektiert – also z.B. die/der Mentee offen über veränderte Zielvorstellungen spricht.

5. Die Vereinbarung: Wie Sie einen verbindlichen Rahmen schaffen

Je klarer Mentee und Mentor:innen sich gleich zu Beginn über ihre jeweiligen Erwartungen an Themen, Ziele und Rahmenbedingungen des Mentoringprozesses verständigen, desto produktiver und zufriedenstellender wird sich die Zusammenarbeit gestalten.

Für die Dauer des Mentoringprogramms sollte daher eine Mentoring-Vereinbarung geschlossen werden, in der Art, Dauer und Häufigkeit der Treffen, organisatorische Rahmenbedingungen sowie Ziele und Inhalte der Mentoringbeziehung festgehalten werden. (Einen Vordruck finden Sie im Downloadbereich.)

Bestandteile einer Mentoring-Vereinbarung sind:

1. Organisation und Ablauf
 - Zeitlicher Ablauf
 - Anzahl der Treffen
 - Initiativen zur Kontaktaufnahme
 - Termine, Ort der Treffen, gemeinsame Teilnahme an Veranstaltungen
2. Inhalte
 - Erwartungen
 - Ziele
 - Themen
3. Vertrauen
 - Regeln für die Mentoring-Beziehung
 - Regeln bei Konflikten
 - Regeln für Feedback
4. Rückschau und Abschluss
 - Regeln für eine Beendigung / Weiterführung der Mentoring-Beziehung
 - Bilanzierung der Zusammenarbeit

6. Das Netzwerk: Wie Sie mit anderen in Kontakt kommen

Mit dem Programmbaustein **m.peer: peer-mentoring-teams** werden die Mentees in die erprobte Methode des Peer-Mentorings eingeführt und beim Aufbau der selbstorganisierten Peer-Mentoring-Teams unterstützt.

Die Koordinationsstellen der beteiligten PHs unterstützen bei Bedarf gerne die inhaltliche Ausgestaltung der Netzwerktreffen, indem sie beispielsweise karriererelevante Informationen bereitstellen oder Referent:innen zu bestimmten Themen einladen (z.B. EU-Förderung).

In Zusammenarbeit mit den International Offices der Pädagogischen Hochschulen ist auch ein Angebot zur Unterstützung beim Aufbau eines internationalen Netzwerks gegeben.

Die Graduiertenakademie der Pädagogischen Hochschulen Baden-Württembergs (graPH) bietet regelmäßige Vernetzungsmöglichkeiten mit anderen Postdocs, Junior-Professor:innen und Tenure-Track-Professor:innen im hochschulübergreifenden Netzwerk an.

7. Programmkoordination und Ansprechpersonen

Pädagogische Hochschule Freiburg

Heike Ehrhardt

Referentin für wissenschaftlicher Nachwuchs und Forschung

Geschäftsführung Bildungswissenschaftliche Graduiertenakademie PH Freiburg

Kunzenweg 21

79117 Freiburg

E-Mail: [heike.ehrhardt\(at\)ph-freiburg.de](mailto:heike.ehrhardt(at)ph-freiburg.de)

Telefon: +49 761 682-143

Pädagogische Hochschule Heidelberg

Tanja Greulich

Koordinatorin Tenure-Track Programm

Graduate School PH Heidelberg

Zeppelinstraße 3

69120 Heidelberg

E-Mail: [greulich\(at\)ph-heidelberg.de](mailto:greulich(at)ph-heidelberg.de)

Telefon: +49 6221 477-307

Pädagogische Hochschule Karlsruhe

Kerstin Aberle / Stefan Wörmann

Forschungsreferat

Bismarckstr. 10
76133 Karlsruhe

E-Mail: kerstin.aberle@ph-karlsruhe.de / woermann@ph-karlsruhe.de
Telefon: +49 721 925-4080 / +49 721 925-4989

Pädagogische Hochschule Ludwigsburg

Irina Kohlrautz
Referentin für wissenschaftliche Karriereentwicklung

Reuteallee 46
71634 Ludwigsburg

E-Mail: mentoring@ph-ludwigsburg.de / irina.kohlrautz@ph-ludwigsburg.de
Telefon: +49 7141-140-2157

Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd

Jessica Wilzek
Referentin für Karriereentwicklung und Nachwuchsförderung
AnSCHub – Advanced Scientific Career Hub
www.ph-gmuend.de/forschung/anschub

Oberbettringer Str. 200
73525 Schwäbisch Gmünd

E-Mail: jessica.wilzek@ph-gmuend.de
Telefon: +49 7171-983-419

Pädagogische Hochschule Weingarten

Sandra Behrend / Susanne Weber
Servicezentrum Forschung

Kirchplatz 2
88250 Weingarten

E-Mail: sandra.behrend@vw.ph-weingarten.de, webers@ph-weingarten.de
Telefon: +49 751 501 8032 / +49 751 501 8057

Graduiertenakademie

Juliane Zeiser
Wissenschaftliche Referentin
Geschäftsstelle der Graduiertenakademie

Bismarckstr. 10
76133 Karlsruhe

E-Mail: graph@ph-karlsruhe.de
Telefon: +49 721 925-4101

Quellen:

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

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)

Albert-Ludwig-Universität Freiburg (Hrsg.) : Leitfaden AdvanceMent. Hinweise zur erfolgreichen Gestaltung von Mentoring, <https://www.frs.uni-freiburg.de/de/mentoring/advancement-freiburg>