



## Mentoringprogramme als Instrument der Nachwuchsförderung

### Erwartungen an Mentees und Mentoren

# Gliederung

1. Mentoringprogramme in der Wissenschaft
2. Die Beziehung zwischen Mentor und Mentee
  - Mögliche Themen und Inhalte
  - Rollen
  - Gestaltung der Zusammenarbeit
3. Was haben beide Seiten davon?

# Worum geht es bei Mentoring?

*Vertrauensvoller Austausch über Themen wie Forschungsplanung, -durchführung und -kommunikation, Drittmittelinwerbung, Karriereplanung, Networking und Entwicklung von Führungskompetenzen*

(Larmann et al. 2007)

# Worum geht es bei Mentoring?

- *„ein Prozeß, in dem eine Person (...) die Karriere und die Entwicklung einer anderen Person (...) außerhalb der normalen Vorgesetzten-Untergebenen Beziehung unterstützt.“*
- *„eine geschützte Beziehung, in der Lernen und Experimentieren stattfinden kann, potentielle Fähigkeiten und neue Kompetenzen entwickelt werden können.“*
- *„eine Person zu Bestleistungen zu bringen, indem sie sich die Erfahrungen des Mentors und ihre eigenen Erfahrungen nutzbar macht.“* (Dienel 1997)

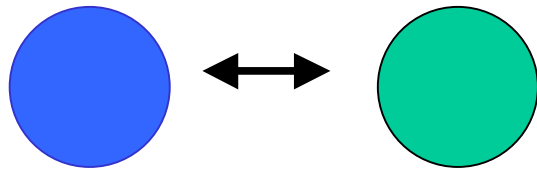
# Zwei Dimensionen

- Zielorientierte und strukturierte Form der Nachwuchsförderung
  - Eröffnung eines Lernfeldes, indem ein Perspektivwechsel für alle Beteiligten ermöglicht wird
- ∅ Unterschied zu anderen Formen der Personalentwicklung wie Fortbildung, Supervision, Mitarbeitergespräche oder Coaching

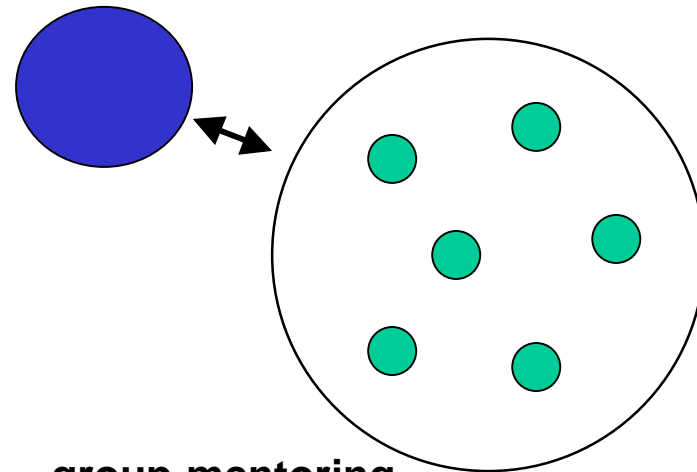
# Mentoring in der Hochschulmedizin

- 80er und 90er Jahre USA
- Ende der 90er Jahre Europa → Frauenförderung
- Forum Mentoring – Internationale Konferenz  
Mentoring in der Medizin
- DGAI und WAKWin

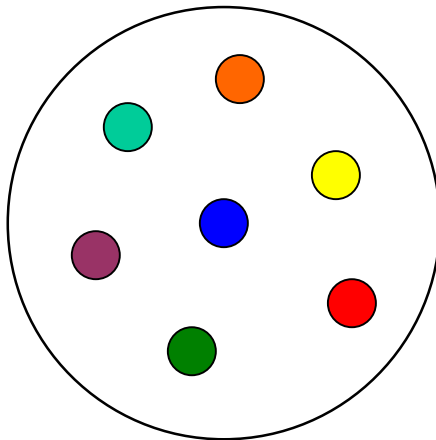
# Formen von Mentoring



**one-to-one-mentoring**



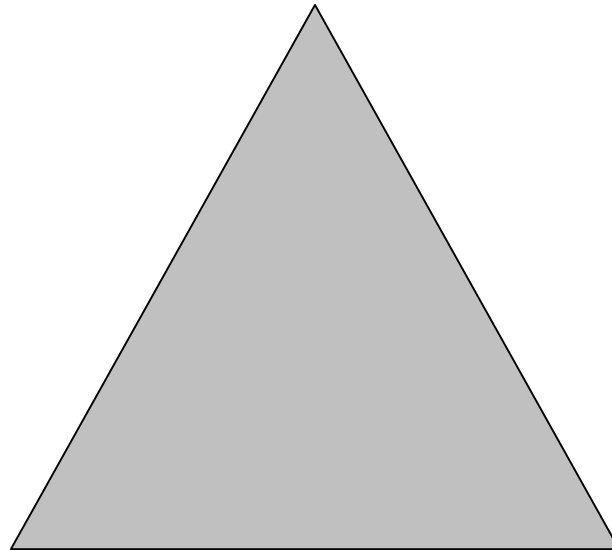
**group-mentoring**



**peer-mentoring**

# Mögliche Themen und Inhalte

**Kompetenzentwicklung**

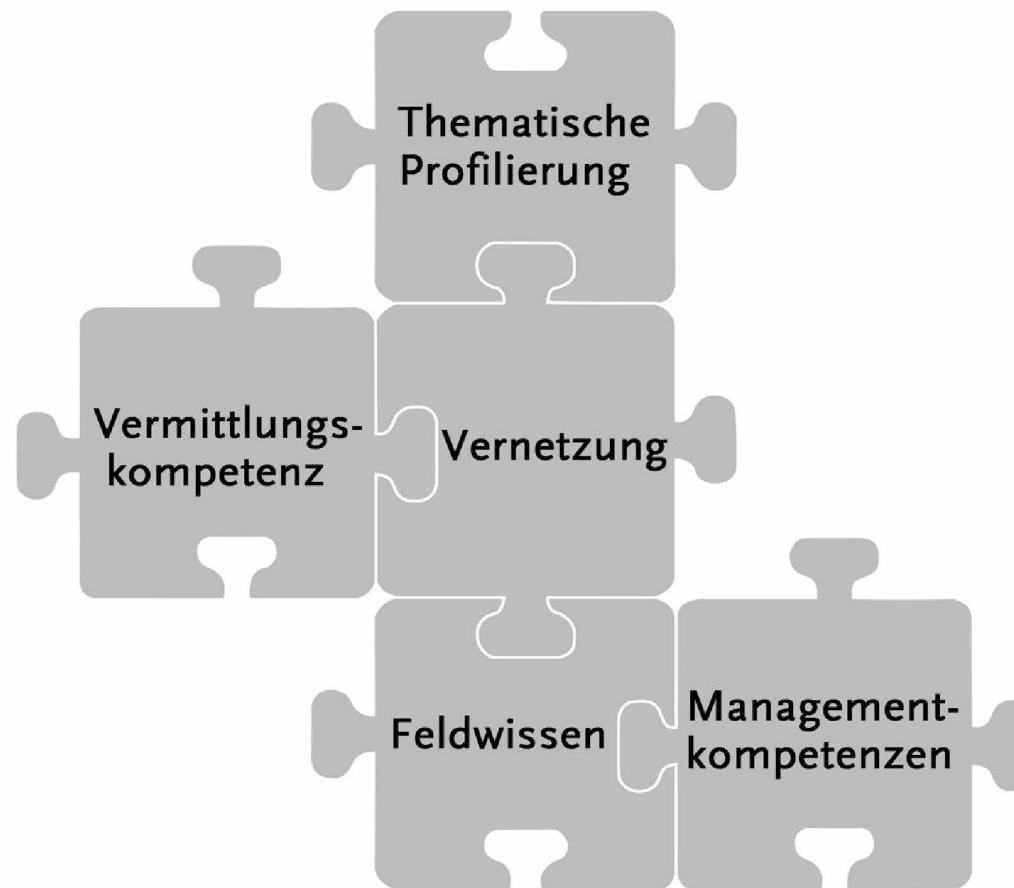


**Informelles Wissen**

**Erfahrungsaustausch**



# Kompetenzfelder in der Wissenschaft



(Hubrath 2006)

# Kompetenzentwicklung durch Mentoring

## Thematische Profilierung

- Diskussion der fachlichen Schwerpunktsetzungen
- Inhaltliche Ausrichtung von Projekten
- Strategien für interdisziplinäres Forschen
- Rückmeldung zur Anlage der Habilitation
- Feedback zu Entwürfen (Artikel, Vorträge, Anträge)
- Literaturhinweise
- ...

# Kompetenzentwicklung durch Mentoring

## Vermittlungskompetenz

- Strategische Publikationsplanung
- Publikationsregeln im internationalen Vergleich
- Wann zu welchen Konferenzen?
- Feedback zu Vorträgen
- Austausch über Lehre / Prüfungen
- Umgang mit Medien
- ...

# Kompetenzentwicklung durch Mentoring

## Vernetzung

- Unterstützung bei der Herstellung wiss. Kontakte
- Vermittlung von Spielregeln für aktives Networking
- Informationen bzgl. Kommunikationsstil und Kontaktpflege mit bestimmten Personen
- Hinweise zur Bedeutung überfachlicher oder außeruniversitärer Netzwerke
- ...

# Kompetenzentwicklung durch Mentoring

## Feldwissen

- Begründungsstrategien in Forschungsanträgen
- Worauf muss man bei Kooperationen achten?
- Wie finde ich gute Kooperationspartner?
- Mitarbeit in welchen Gremien
- Vorbereitung auf Habil- / Berufungsverfahren
- Planung von Auslandsaufenthalten / Wiedereinbindung
- Rückmeldung zur Gestaltung der Bewerbungsunterlagen
- ...

# Kompetenzentwicklung durch Mentoring

## Managementkompetenzen

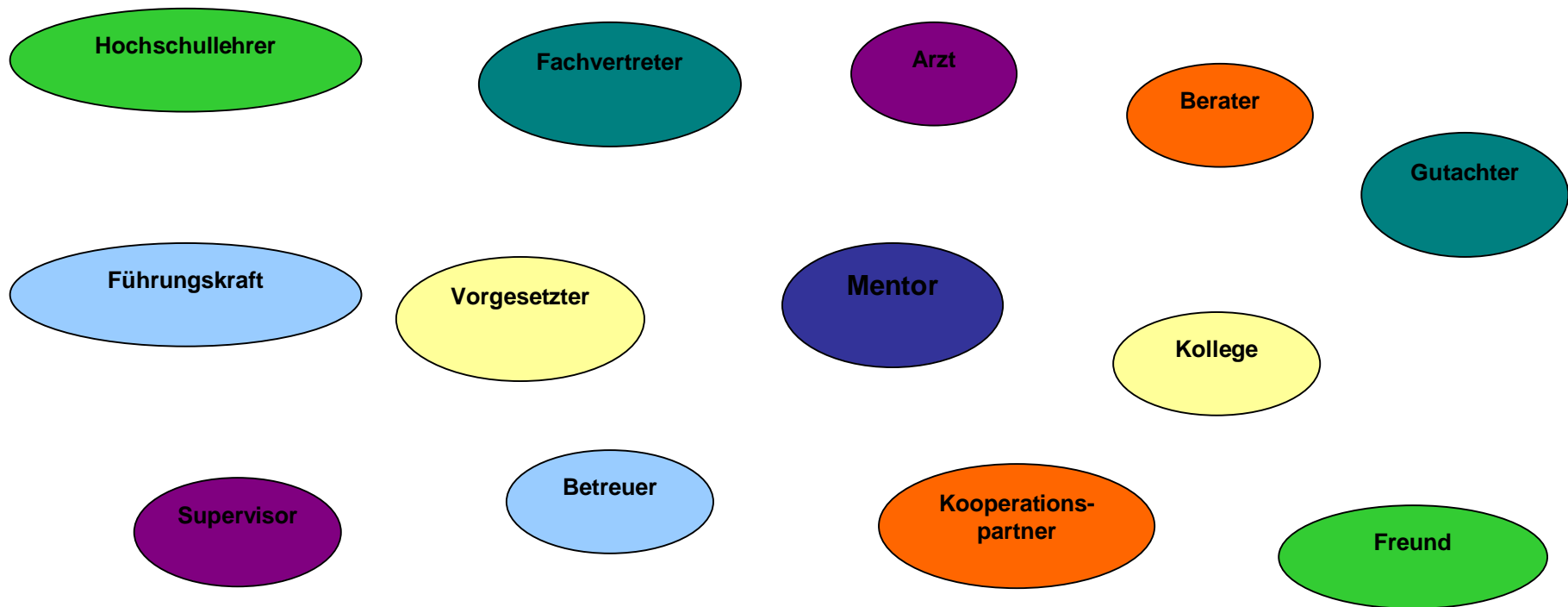
- Zeit- und Selbstmanagement → Prioritäten setzen
- Führungskompetenz: Aufbau einer Arbeitsgruppe, Entwicklung der Zusammenarbeit
- Umgang mit schwierigen Mitarbeitern
- Projektmanagement
- Strategien für den Umgang mit hohem Druck
- Nutzen von Weiterbildungen zu einem bestimmten Zeitpunkt
- ...

# Karriereplanung

## **Alles weitere im Kontext wiss. Karriere**

- Unterstützung bei der Zielentwicklung / einzelne Strategien
- Feedback zu Stärken und Schwächen
- Förderung sozialer Kompetenzen
- Vereinbarkeit Beruf und Familienleben
- Umgang mit Konflikten / Konkurrenzen
- ...

# Rollen im akademischen Leben





# Kennzeichen der Mentoringbeziehung

- ü freiwillig
- ü vertraulich
- ü geschützter Rahmen
- ü weitgehend hierarchiefrei
- ü ohne Weisungsbefugnis

# Erwartungen an Mentoren

- Einschätzungen anbieten
- Erfahrungen vermitteln
- Konstruktives Feedback geben
- Hilfestellung zum Erkennen und Ausbau von Kompetenzen
- Rat und Hinweise geben
- Wege ebnen

# Anforderungen an Mentoren

- Fähigkeit und Bereitschaft, sich in die Mentees hineinzuversetzen
- Gut zuhören können
- Andere Sichtweisen akzeptieren
- Offen dafür sein, auch durch die Mentees etwas Neues lernen zu können

# Erwartungen an Mentees

- Persönliche Lernbereitschaft und Engagement
- Verantwortung für die Zielerreichung übernehmen
- Offen über Ideen, Wünsche und Befürchtungen sprechen
- Kritik konstruktiv wahrnehmen können

# „Todsünden“ im Mentoring

- überzogene Anspruchshaltung
- Druck ausüben, um eigene Anliegen durchzusetzen
- Indiskretion
- Unzuverlässigkeit

# Gestaltung der Zusammenarbeit

## Zu Beginn klären:

- Welche Vorstellungen hat der Mentor darüber, was er gerne anbieten möchte?
- Welche Vorstellungen hat der/die Mentee? Was möchte er/sie lernen?
- Kontakt: wie häufig? Form?
- Erwartungen an die Vorbereitung der Treffen

# Gestaltung der Zusammenarbeit

Zu Beginn klären:

- Was soll nicht passieren?
- Umgang mit Konflikten
- Beendigungsmöglichkeiten

# Gestaltung der Zusammenarbeit

## Einzelne Treffen:

- Thema und Ziele zu Beginn klären
- Fazit am Ende
- Evtl. „Kurzprotokoll“



# Was haben beide Seiten davon?

## Mentees:

- Nicht hoch genug einzuschätzender Wert eines nicht-interessengeleiteten Feedbacks
- Mehr Zeit für Forschung
- Höhere Produktivität – „beschleunigte Erfahrung“
- Motivationsfaktor

# Was haben beide Seiten davon?

## Mentoren:

- Möglichkeit des Perspektivwechsels
- Positive Auswirkungen auf eigene Führungstätigkeit
- Neue Sicht auf Veränderungen im Wissenschaftssystem
- Vertrauensbeweis