

Leibniz-Mentoring - Ein Leitfaden

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Sicherstellung von Chancengleichheit sind zentrale Anliegen der Leibniz-Gemeinschaft. Das Mentoring ist hierfür ein mittlerweile etabliertes Personalentwicklungsinstrument. Das Leibniz-Mentoring verfolgt einen auf die Stärken der Wissenschaftlerinnen zugeschnittenen Ansatz: Es bietet den Teilnehmerinnen durch den gezielten überfachlichen (z. B. Gesprächsführungstechnik) sowie fachlichen (z. B. Drittmittelakquise) Kompetenzaufbau einen Karriereanker für den beruflichen Aufstieg.

Was ist Mentoring?

Mentoring ermöglicht den wissenschaftlichen Nachwuchskräften im Rahmen des Mentor/in-Mentee-Tandems, eigene Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen, zu entwickeln und gezielt für die Planung der eigenen wissenschaftlichen und persönlichen Laufbahn einzusetzen. Die Tandems sind hierarchie- und generationenübergreifend angelegt: Eine zumeist erfahrene, arrivierte Führungspersönlichkeit (Mentor/in) unterstützt eine meist jüngere, weniger erfahrene Nachwuchswissenschaftlerin (Mentee) darin, ihre beruflichen Ziele zu formulieren und ihre Karriere systematisch zu entwickeln. Die Mentees erweitern dabei ihre beruflichen Kontakte und fachspezifischen Netzwerke.

Mentoren und Mentorinnen erhalten ihrerseits durch die Reflexion der Entwicklung der eigenen beruflichen Identität, des persönlichen Arbeitsstils und beruflicher Erfahrungen die Möglichkeit zum weiteren Ausbau ihrer Stärken. Der Austausch mit Mentees ermöglicht Rückmeldungen zum eigenen Gesprächsverhalten und zur eigenen Ausübung der Führungsrolle. Sie erhalten Einblicke in aktuelle Entwicklungen der Forschung des wissenschaftlichen Nachwuchses und erweitern das eigene Netzwerk um das der Mentees sowie um andere Mentoren und Mentorinnen im Leibniz-Mentoring. Darüber hinaus lädt die Leibniz-Gemeinschaft auch die Mentor/innen zu weiterqualifizierenden Workshops ein.

Mentoring-Tandem

Kern des Mentoring ist der persönliche Kontakt von Mentee und Mentor/in. Eine gute und nachhaltige Tandembeziehung beruht auf gegenseitigem Vertrauen, Respekt, Wertschätzung sowie Transparenz. Um Abhängigkeiten zu vermeiden, ist das Leibniz-Mentoring als Cross-Mentoring angelegt. Den Mentees wird daher empfohlen, sich einen Mentor oder eine Mentorin außerhalb des eigenen Instituts zu suchen. Ein gutes Tandem zeichnet sich

darüber hinaus durch eine klare Kommunikation der gemeinsamen Ziele, Erwartungen und Wünsche aus. Häufigkeit der Treffen, Art der Kommunikation, Themen und Ziele sollten deshalb schon zu Beginn des Jahres in einer Vereinbarung festgelegt werden.

Matching

Im Rahmen des Leibniz-Mentoring wird kein zentrales Matching der Tandems durchgeführt, da davon ausgegangen wird, dass die Mentees selbst am besten einschätzen können, wer als Mentor/in für eine konstruktive und fruchtbare Beziehung in Frage kommen könnte. Daher sollen sie sich ihren Mentor selbst suchen und damit bereits den ersten Schritt aktiver Netzwerkbildung im Rahmen des Programms unternehmen. Als Forschende werden sie häufig in der Situation sein, Menschen für Vorhaben gewinnen und zuweilen auch mit Absagen umgehen zu müssen. Die Auswahl kann von fachlichen Überlegungen geleitet sein oder das Rollenvorbild in den Vordergrund stellen. Mentor/innen können innerhalb der gesamten akademischen Wissenschaft im In- und Ausland gesucht werden. Mentorinnen und Mentoren sollten Führungserfahrung aufweisen, Zugang zu berufsrelevanten Netzwerken haben, mit dem informellen Wissen ihrer Disziplin und Einrichtung vertraut sein, die Bereitschaft zu offenen Rückmeldungen sowie persönliche Lernbereitschaft mitbringen und bereit sein, Zeit und Energie in die Partnerschaft einzubringen.

Zentrale Hilfestellung für die Mentorensuche ist ein Vorbereitungsworkshop, der den Mentees eine erste Einführung in das gesamte Programm und das Instrument des Mentoring bietet. Die Teilnehmerinnen schärfen dabei ihre beruflichen Ziele, anhand derer sie ihr ideales Mentorenprofil entwickeln. Mithilfe dieses Profils und gemeinsam erarbeiteter Kriterien treffen die Mentees die Auswahl ihres Mentors oder ihrer Mentorin, die rechtzeitig vor dem ersten gemeinsamen Seminar von Mentees und Mentoren, dem „Auftakt“ abgeschlossen sein muss. Außerdem stellt die Programmkoordination bei Bedarf den Kontakt zu ehemaligen Mentees her und ermöglicht so eine Peer-Beratung zur Mentorensuche.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass persönliche Treffen als besonders wertvoll empfunden werden. Mentor/innen sollten nach Möglichkeit an den Seminaren der Prozessbegleitung teilnehmen, die zum Auftakt, zur Halbzeit und zum Abschluss des Mentoringdurchlaufs in Berlin stattfinden.

Leibniz-Mentoring - Ein Leitfadens

Mentoren und Mentorinnen

Mentorinnen und Mentoren leisten den Mentees Unterstützung bei ihrer Karriereplanung. Die Aufgaben und Rollen der Mentor/innen können sich dabei vielfältig gestalten und von Tandem zu Tandem variieren. Sie können als Vorbilder, Berater, „Sparringspartner“ oder Ideengeber ihre Mentee dabei unterstützen, ermutigen, bestärken oder kritisch begleiten, ihre individuellen, der eigenen Situation angemessenen Lösungen zu finden. Konstruktives Feedback geben, Ansichten und Ideen vermitteln, Führungsanforderungen erörtern, Wissen über Prozesse und Strukturen teilen, informelle Spielregeln aufzeigen oder Türen zu Netzwerken öffnen - das sind nur einige der Möglichkeiten für Mentoren und Mentorinnen, sich in das Tandem einzubringen.

Das Leibniz-Programm eröffnet Mentoren und Mentorinnen die Gelegenheit, im Kreis anderer akademischer Persönlichkeiten ihr Profil zu erweitern, sich zu vernetzen und auszutauschen. Mit den Seminaren der Prozessbegleitung in Berlin (Auftritt, Halbzeit, Abschluss) bietet die Leibniz-Gemeinschaft den Mentoren eine professionelle überfachliche Weiterqualifizierung rund um die Kernkompetenzen Führung und Kommunikation, die ihnen über die Mentoring-Beziehung hinaus aktive Unterstützung für ihre Führungsrolle im Wissenschaftsalltag gibt.

Mentees

Die Ausgestaltung der Tandembeziehung liegt in der Verantwortung und Initiative der Mentee. Sie formuliert und entscheidet in Abstimmung mit dem Mentor oder der Mentorin, welche Themen für sie und ihre Karriere wichtig sind und in der Mentoring-Partnerschaft verfolgt werden sollen. Mut zu Veränderungen, Offenheit für Feedback und alternative Lösungswege sind essentielle Voraussetzungen. Je aktiver die Partnerschaft ist, umso nachhaltiger und erfolgreicher kann sie sein. Die Vorbereitung der Treffen liegt in der Verantwortung der Mentee. Sie initiiert den Austausch über die für sie wichtigen Themen und berichtet in regelmäßigen Abständen ihrem Mentor oder ihrer Mentorin über den Stand der Entwicklung.

Abschluss des Mentoring-Programms

Mentoring-Programme, und somit auch die Mentoring-Beziehungen, sind in der Regel auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt. Durch den fest definierten Zeitraum kann das Tandem dazu angehalten werden, zielgerichtet gemeinsam zu arbeiten. Die

Mentoring-Tandems sollten das offizielle Ende des Mentoring-Programms nutzen, um eine Bilanz im Hinblick auf Zielerreichung, beiderseitige Zufriedenheit mit dem Erreichten, offene Punkte etc. zu ziehen. Die aus dem Mentoring entstandene vertrauensvolle Beziehung dauert oft über die Programmlaufzeit an und bedeutet für beide Tandempartner eine Bereicherung für den beruflichen Alltag.



Kontakt

Für Fragen, Anregungen oder Unterstützung steht Mentees und Mentor/innen die Projektkoordinatorin Alexandra Schweiger gerne zu Verfügung:

Dr. Alexandra Schweiger
Leibniz-Gemeinschaft
schweiger@leibniz-gemeinschaft.de
Chausseestraße 111
10115 Berlin
Telefon: +49 30/ 20 60 49 - 65
www.leibniz-gemeinschaft.de/mentoring

Und dann möchte ich Ihnen und den Trainerinnen für die spannenden zwei Tage in Berlin ganz herzlich danken! Ich war überrascht, dass es nicht nur für das Mentoring selbst bereichernd war, sondern dass die Sitzungen mit den MentorInnen eine kostenlose Fortbildung in Sachen Teamführung und Leitungsaufgaben geboten haben.

(Mentorin, Prof. für Linguistik)