

GRK-Mentoring Konzept

Leitfaden für Mentoren und Mentees



Quelle: Fotolia © AKS

Ellen Angela Lugert
Kordinatorin des GRK 1581: Symmetriebrechung in fundamentalen Wechselwirkungen,
Institut für Physik, JGU Mainz

1. Ausgabe 2015

GRK-Mentoring Konzept

Leitfaden für Mentoren und Mentees

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	3
DIE IDEE DES MENTORING	3
DAS GRK-MENTORING	4
Ziele des GRK-Mentorings	4
Vorteile des GRK-Mentoring für Mentees	4
Vorteile für den Mentor	5
Ada-Lovelace-Mentoring-Programm (zusätzlich für Doktorandinnen)	5
PHASEN DES MENTORING	6
Auswahl eines Mentors und Aufnahme	6
Matching	6
Turnus und Mentoring-Beziehung	6
DIE MENTORING-KOOPERATION.....	7
Rolle und Aufgabe des Mentors	7
Rolle und Aufgabe der Mentees	7
QUELLEN:	8

Einleitung

Die meisten Doktoranden finden in den wissenschaftlichen Arbeitsgruppen, die unserem Graduiertenkolleg angehören ein kollegiales und von gegenseitigem Respekt und Verantwortung geprägtes Umfeld vor. Dennoch ist es denkbar, dass sich im Laufe der mindestens dreijährigen Arbeit Themen ergeben, die man nicht direkt mit seinem Betreuer besprechen mag oder die womöglich in der Person oder im Verhalten des Betreuers begründet sind.

Für diese Fälle möchten wir unseren Mitgliedern eine weitere (Vertrauens-) Person an die Seite stellen, damit der erfolgreiche Abschluss Ihres Vorhabens nicht verzögert oder sogar gefährdet wird.

Die DFG empfiehlt ausdrücklich „(...) für Doktorandinnen und Doktoranden neben der primären „Bezugsperson“ eine Betreuung durch zwei weitere erfahrene Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler vorzusehen, die für Rat und Hilfe bei Bedarf zur Vermittlung in Konfliktsituationen zur Verfügung stehen, aber auch den Arbeitsfortschritt in jährlichen Abständen diskutieren. Sie sollten örtlich erreichbar sein, aber nicht alle derselben Arbeitsgruppe (...) angehören; mindestens eine(r) sollte von der Doktorandin beziehungsweise dem Doktoranden selbst bestimmt sein.“ [1, S. 18]

Die Idee des Mentoring

Die Bezeichnung „Mentoring“ knüpft an die Geschichte von Odysseus an, der, als er in den Trojanischen Krieg zog, seinen Sohn Telemachos in die Obhut des griechischen Gelehrten namens Mentor gab. Dieser hatte die Aufgabe, den ihm Anvertrauten mit der „Stimme der Weisheit“ (der Göttin Athene) zu begleiten und auf ihn zu achten. [1]

Heute bezeichnet Mentoring eine Form der individuellen Personalentwicklung, die sich zuerst im Wirtschaftsbereich etabliert hat, um junge Führungskräfte in Unternehmen zu fördern. Inzwischen sind Mentoring-Programme auch im öffentlichen Dienst und an Universitäten etabliert.

Mentoring bedeutet, dass eine (berufs-)erfahrene Person (Mentor) einer weniger erfahrenen Person (Mentee) über einen festgelegten Zeitraum hinweg unterstützend und beratend zur Seite steht. Ausgangspunkt der Mentoring-Beziehung ist der Erfahrungshintergrund von Mentor und Mentee. Die Eins-zu-eins Beziehung ermöglicht es, dass sich der Mentor auf die aktuelle wissenschaftliche und persönliche Situation des Mentee bezieht. Damit kann der Mentee den größtmöglichen Nutzen aus der individuellen Begleitung und Beratung ziehen. [3]

Mentoring ist ein Prozess der informellen Übertragung von Wissen, Sozialkapital und psychosozialer Unterstützung, die vom Empfänger als für die Arbeit, Karriere oder berufliche Entwicklung relevant eingestuft werden. Mentoring schließt üblicherweise eine persönliche informelle Kommunikation für einen bestimmten Zeitabschnitt ein, zwischen einer Person die größeres relevantes Wissen besitzt und einer Person mit geringerem relevanten Wissen. [4]

Das GRK-Mentoring

Ziele des GRK-Mentorings

Das GRK-Mentoring zielt darauf ab, die Mitglieder des GRK, also geförderte sowie auch nur am Betreuungskonzept teilnehmende fremdfinanzierte Kollegiaten, während ihrer Promotion in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen und eine kontinuierliche Fortführung der Arbeit zu unterstützen. Es begleitet sie in der Phase zwischen dem Beginn Ihrer Doktorarbeit (Projektplan) bis nach der Doktorprüfung (Abschlussbericht).

Im Idealfall erhalten die Mentees auch für die Zeit danach, wertvollen Rat und Impulse, z.B. Tipps zum Übergang zwischen Promotionsstudium und der Universität als möglichem späteren Arbeitgeber sowie einer alternativen Karriere in der Industrie.

Vorteile des GRK-Mentoring für Mentees

In einer frühen Studie unter Führungskräften der Wirtschaft zu den positiven Effekten des Mentorings fand man heraus, dass Personen, die ein Mentoring erfahren hatten über höhere Einkommen, eine bessere Ausbildung, einen schnelleren Weg zur Zielerreichung und mehr Arbeitszufriedenheit berichteten als Personen ohne Mentoring. [5]

Wir glauben, dass diese positiven Effekte auf Personen in der Wissenschaft übertragen werden können.

Dieses sind die wichtigsten Vorteile, die Mentees erwarten können:

- **Bewusstwerden der eigenen Stärken und Erweiterung des fachlichen und persönlichen Selbstvertrauens**

Wenn Doktoranden ihren Mentoren den Projektplan oder Bericht erläutern, üben sie ihr Thema und die Vorgehensweise vor Dritten zu vertreten und in eigenen Worten zu erklären. Dabei werden ihnen sowohl die eigenen Fortschritte bewusst als auch mögliche Lücken, die es durch gezieltes Training zu unterstützen gilt. Es dient außerdem der besseren Selbsteinschätzung, einem anderen Professor das eigene Forschungsprojekt zu erläutern. Ein positives Feedback kann ein weiterer Ansporn sein.

- **Persönliche Unterstützung in der aktuellen wissenschaftlich-beruflichen Situation**

Diese kann durch Konflikte innerhalb der Arbeitsgruppe geprägt sein oder von problematischem Verhalten herrühren, die von anderen Doktoranden oder PostDocs ausgehen, welche man aber nicht beim gemeinsamen Betreuer „anschwärzen“ möchte.

- **Reflexion der eigenen persönlichen Entwicklung**

In Situationen von Unsicherheit oder sogar Krisen ist es sehr wertvoll, einen erfahrenen Gesprächspartner zu kennen, mit dem man Themen besprechen kann, die man ungern seinem Betreuer vortragen möchte. Auch können veränderte Bedingungen im privaten Umfeld der Doktoranden sehr schnell zu einer Überforderung führen. Da ist der Rat einer Person willkommen, die bereits in der gleichen Situation war (Doktorarbeit angefertigt) bzw. viele Personen kennt, die es sind oder waren.

Vorteile für den Mentor

Die Mentoren profitieren gleichermaßen vom Mentoring, denn das Konzept geht von einem gegenseitigen Geben und Nehmen aus:

- Spaß und Freude, junge Wissenschaftler(innen) von ihren Erfahrungen profitieren zu lassen und sie auf ihrem Karriereweg zu begleiten und zu unterstützen
- Erweiterung der eigenen Beratungskompetenz
- Stärkung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen
- Unverfälschte Einblicke in die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Selbst-Reflektion
- Neue Impulse und Perspektiven für die eigene Arbeit mit Doktoranden

Manche hätten sich vielleicht für sich selbst eine frühere Unterstützung in Form eines Mentorings gewünscht oder hatten tatsächlich einen Mentor, der sie gefördert hat und möchten dieses gerne auch Anderen ermöglichen.

Ada-Lovelace-Mentoring-Programm (zusätzlich für Doktorandinnen)

Das GRK unterstützt ausdrücklich den Wunsch einer Doktorandin zusätzlich am Ada-Lovelace-Mentoring-Programm teilzunehmen. In diesem gut strukturierten Programm erhält die Doktorandin mehrere professionelle Soft-Skills-Schulungen, um sich besser aufzustellen, einschätzen zu lernen und im Hinblick auf eine spätere Berufstätigkeit eine klarere Ausrichtung für sich selbst zu finden.

Parallel zu dem einjährigen Seminar-Programm an der Universität, etabliert sie den regelmäßigen Kontakt zu einer berufserfahrenen Physikerin, die in einer akademischen Laufbahn oder in der Industrie tätig ist und erhält so weitere wertvolle Impulse für die eigene berufliche Perspektive.

Das Ada-Lovelace-Mentoring-Programm beginnt regelmäßig im April.
Auskünfte erteilt das Koordinationsbüro des ALP (<http://mainz.ada-lovelace.com/>).

Projektleitung :

Heike Ettischer (ettische@uni-mainz.de)
Johann-Joachim-Becher-Weg 14
55128 Mainz

Phone: 06131 - 39-25876

Phasen des Mentoring

Auswahl eines Mentors und Aufnahme

Grundsätzlich stehen alle Principal Investigators (PIs) des GRK als Mentoren zur Verfügung. Um diesen Personenkreis aber durch die mögliche Vielzahl von Mentoring-Gesprächen nicht zu sehr zu belasten, wird jeder Nachwuchsgruppenleiter, Juniorprofessor oder Professor, der in einer dem GRK angehörenden Arbeitsgruppen tätig ist als Mentor akzeptiert. Die PIs und ihre Arbeitsgruppen sind auf der Webseite des GRK aufgeführt.

Sollte der Doktorand Hilfe bei der Auswahl benötigen, kann er sich an das GRK-Koordinationsbüro wenden, seinen Betreuer oder andere Kollegiaten um Rat bitten. Die getroffene Wahl und der Name des Mentors wird dem GRK per Projektplan oder per E-Mail mitgeteilt.

Matching

Nicht jeder ist als Mentor oder Mentorin geeignet oder bereit dazu, diese zusätzlich Verpflichtung zu übernehmen. Die Auswahl sollte deshalb wohlbedacht sein und auf eigenen Kenntnissen der Person oder auf einer Empfehlung beruhen.

Bei der Wahl eines Mentors ist es wichtig, dass er/sie

- ◇ einer anderen Arbeitsgruppe angehört (Neutralität),
- ◇ auf der gleichen Hierarchieebene steht, wie der eigene Betreuer, d.h. einen ähnlichen Erfahrungsschatz hat (Urteilsfähigkeit),
- ◇ auf ein ausgeprägtes Netzwerk von Kontakten zurückgreifen kann,
- ◇ auf der Basis einer Bedürfnisanalyse getroffen wird.
(D.h. Mentees, deren hauptsächliches Interesse beispielsweise der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt, sollten zum Beispiel Mentoren mit Kind(ern) wählen.)

Nach dem telefonischen Erstkontakt oder E-Mail sollte man zeitnah ein erstes Gespräch vereinbaren. Sollte sich bei diesem Erstgespräch herausstellen, dass es keine Harmonie zwischen Mentee und Mentor(in) gegeben hat, kann man diese erste Wahl und auch seine Bereitschaft immer noch (auch gerne über das Koordinationsbüro) widerrufen.

Turnus und Mentoring-Beziehung

Ein wichtiger Bestandteil eines Mentoring-Programms ist die persönliche Beziehung zwischen den Beteiligten. Das Mentoring-Tandem sollte sich daher nach Möglichkeit mehr als nur einmal im Jahr persönlich treffen, um eine geeignete Vertrauensbasis miteinander aufzubauen. Am Anfang der Mentoring-Beziehung ist es hilfreich den möglichen Turnus der Mentoring-Gespräche miteinander abzusprechen.

Im günstigsten Fall werden beim Treffen weitere Termine vereinbart.

Die Mentoring-Kooperation

Wichtige Merkmale der Mentoring-Beziehung sind Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und Hierarchiefreiheit. Aus Sicht des GRK ist die Hierarchiefreiheit eine *conditio sine qua non*, das heißt die beiden Teilnehmenden stehen nicht in einem direkten Abhängigkeitsverhältnis, wie es bei einem Angehörigen derselben Arbeitsgruppe oder dem Zweitgutachter der Doktorarbeit der Fall sein könnte.

Die folgenden Inhalte sind für ein Mentoring-Gespräch denkbar:

- Arbeitsfortschritte seit dem letzten Treffen
- Ausblick auf die nächsten Schritte
- Veränderte Bedingungen...
 - ...im wissenschaftlich-beruflichen Umfeld
 - ...im privaten Umfeld
- Umgang mit Konflikten, Hierarchien, Konkurrenz am Arbeitsplatz
- Probleme in Deutschland (wichtig für internationale Doktoranden)
- Unterstützung in der weiteren wissenschaftlichen Karriere
- Impulse für eine außeruniversitäre Berufsperspektive
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (wenn zutreffend) [2]

Rolle und Aufgabe des Mentors

Der Mentor nimmt eine Vorbildfunktion ein, an der sich der Mentee orientieren kann. Der berufliche und persönliche Weg, den der Mentor zurückgelegt hat, dient als konkretes Beispiel für eine gelungene berufliche Karriere.

Mentoren haben die Aufgabe, ...

...ihr Wissen und Erfahrungen an den Mentee weiterzugeben,
...den beruflichen Entwicklungsprozess zu unterstützen,
...bei Problemen und in Krisen gemeinsam zu reflektieren,
...Lösungsmöglichkeiten zusammen mit dem Mentee zu erarbeiten und
...bei der Entwicklung der eigenen Ideen zu unterstützen.

Die vertrauliche Behandlung des Besprochenen ist hierbei selbstverständlich.

Rolle und Aufgabe der Mentees

Die Mentoring-Beziehung wird besonders durch die Eigeninitiative der Mentees getragen.

Dazu wird die Bereitschaft erwartet, bei der Vereinbarung der Gespräche selbst aktiv zu werden, die Treffen zu terminieren, vorzubereiten und einzuhalten.

Als Mentee geht man vor allem gegenüber sich selbst die Verpflichtung ein, die Mentoring-Kooperation aktiv mitzugestalten, sowie die in den Gesprächen mit dem Mentor erworbenen Erkenntnisse über die Person des Mentors und über Dritte streng vertraulich zu behandeln.

Quellen:

- [1] Deutsche Forschungsgemeinschaft, Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis - Denkschrift, Weinheim 2013 (ISBN: 978-3-527-33703-3, [Download](#));
- [2] Ada Lovelace-Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen in MINT-Fächern an der JoGu Universität Mainz, Leitfaden für Mentorinnen und Mentees, Mainz 2013
- [3] Deutsche Wikipedia, Eintrag „Mentoring“ (<http://de.wikipedia.org/wiki/Mentoring>)
- [4] Bozeman, B., Feeney, M.K. (October 2007), “Toward a useful theory of mentoring: A conceptual analysis and critique”, *Administration & Society* 39 (6): p. 719-739.
- [5] Roche, Gerard R. (January-February 1979), “Much ado about Mentors”, *Harvard Business Review* 57; p. 14-28

Zum Weiterlesen:

- Qualitätsstandards im Mentoring
(Broschüre des Bundesverbands der Mentoring-Programme in der Wissenschaft)
- Claudia C. Mincemoyer, Joan S. Thomson,
“Establishing Effective Mentoring Relationships for Individual and Organizational Success” *Journal of Extension*, Vol. 36, N. 2, April 1998
- Caela Farren,
“Eight Types of Mentors – Which Ones Do You Need?”
MasteryWorks Inc. 2006
- Brochure of the Federal Association for Mentoring Programs in Science
“Mentoring mit Qualität - Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft”
June 2014]
→ Link to homepage [German]
- Projektträger Mentoring D, „Mentoring-Programm für Chancengleichheit in der Arbeitswelt“ → Link to