



Leitfaden

Mentoring.UR 2017 – 2019, Staffel 5

1. Programmziel & Zielgruppen

Ziel des Programms Mentoring.UR ist die fakultätsübergreifende, individuelle und bedarfsorientierte Unterstützung, Förderung und Begleitung hervorragender Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrer wissenschaftlichen, beruflichen Laufbahn und bei ihrer Persönlichkeitsentwicklung. Auf der Basis einer formalisierten Tandembeziehung zwischen Mentorin oder Mentor und Mentee sowie dem begleitenden Qualifizierungs- und Vernetzungsprogramm werden Nachwuchswissenschaftlerinnen zur gezielten Karriereplanung zur Besetzung einer Professur oder anderen Führungsposition in Wissenschaft, Wirtschaft oder Kultur angeregt und in ihrem Selbstverständnis als Frauen auf dem Weg in Führungsverantwortung gestärkt. Ein zielgruppenorientiertes Coaching- und Trainingsprogramm sowie verschiedene Vernetzungsveranstaltungen schaffen den Rahmen für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung, aber auch für einen Peer-Mentoring-Prozess.

Mentees: Privatdozentinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen ab dem 3. Jahr der Promotion mit einem wissenschaftlichen Projekt an der UR, die eine Professur oder eine andere Führungsposition in oder außerhalb der Wissenschaft anstreben

Mentorinnen und Mentoren: Die Mentees suchen sich aktiv in Eigenverantwortung nach dem Start-Workshop eine Mentorin oder einen Mentor. Als Mentorinnen oder Mentoren können Professorinnen oder Professoren innerhalb oder außerhalb der UR, aus dem Inland oder Ausland, oder andere Führungskräfte innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft angesprochen werden.

2. Programmdauer und -struktur

Programmdauer: 18 Monate, also etwa Oktober 2017 bis März 2019 (drei Semester)

Programmstruktur: Die Programmstruktur setzt sich aus vier sich ergänzenden Säulen zusammen: Mentoring – Coaching – Training – Networking. Den Rahmen für den Beginn und das Ende der offiziellen Programmlaufzeit setzen die Auftakt- und Abschlussveranstaltungen. Grundlegend ist der aktive Aufbau einer Tandem-Mentoring-Beziehung.

Beim begleitenden Programm müssen die Mentees bei einigen Veranstaltungen verpflichtend teilnehmen, bei anderen ist die Teilnahme fakultativ, aber dringend empfohlen. Die Mentees lernen sich vor allem während des Coachings bei den Gruppenterminen und bei den Trainingsseminaren untereinander immer besser kennen; dieses Peer-Mentoring kann das Selbstverständnis der Nachwuchswissenschaftlerinnen stärken und zur Reflexion der eigenen Position wesentlich beitragen.

Mentorinnen und Mentoren sind zu den Auftakt- und Abschlussveranstaltungen eingeladen; ansonsten werden für sie – außerhalb der Mentoring-Beziehung – nur auf Nachfrage bedarfsorientierte Veranstaltungen oder Treffen angeboten.

3. Nutzen des Programms

für Mentees

- ✓ verstärkte Einbindung und Vernetzung in die Scientific Community
- ✓ Förderung persönlicher, strategischer und beruflicher Kompetenzen
- ✓ Aufbau von Management- und Führungskompetenzen
- ✓ Reflexion der eigenen Rolle als Nachwuchswissenschaftlerin und Fokussierung (neuer) Ziele
- ✓ Informationen zu Karrieremanagement, Work-Life-Balance, Strukturen und Prozessen im Wissenschaftssystem oder in Bereichen außerhalb (Wirtschaft, Industrie, Kultur, ...)

für Mentorinnen und Mentoren

- ✓ Ausbau der persönlichen Beratungs- und Führungskompetenzen
- ✓ Kontaktgewinn zu vielleicht zukünftigen Kolleginnen und deren Netzwerken
- ✓ Einblicke in die Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie in deren aktuelle Forschungsthemen

übergreifend

- ✓ Standortvorteil im Wettbewerb der Universitäten um die „besten Köpfe“
- ✓ Erhöhung des Anteils an Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen
- ✓ Bestärkung von Frauen, den Weg in eine Führungsposition in der Wissenschaft fortzusetzen

4. Rahmenbedingungen für eine Mentoring-Partnerschaft

a) Die Mentee sollte ...

- ... eine aktive Rolle im Mentoring-Tandem übernehmen. Eigenverantwortliches Engagement der Mentee trägt entscheidend zu ihrem Erfolg bei.
- ... am Anfang der Mentoring-Partnerschaft ihre Vorstellungen und Ziele klar formulieren und diese mit der Mentorin oder dem Mentor abstimmen
- ... die Treffen im Interesse beider Partner gut vor- und nachbereiten und anhand von Protokollen dokumentieren.
- ... von den Erfahrungen und Kenntnissen des Mentors oder der Mentorin profitieren wollen.
- ... Rückmeldung, Rat und Einschätzungen zu den eigenen Leistungen, Kompetenzen und dem eigenen Auftreten einholen.
- ... Kritik und Ratschläge konstruktiv nutzen.
- ... der Mentorin bzw. dem Mentor und der Programmkoordination bzw. -leitung Rückmeldung geben.

b) Die Mentorin oder der Mentor sollte ...

- ... zu Beginn klären, wie viel Zeit sie oder er investieren kann und die Modalitäten des Kontaktes mit der Mentee vereinbaren (Häufigkeit und Dauer der persönlichen Treffen, E-Mail- oder telefonischer Austausch ...).
- ... Kompetenzen der Mentee erkennen und Entwicklungspotentiale aufzeigen.
- ... Wissen zu Strukturen und Abläufen innerhalb des Universitätsbetriebes oder der eigenen Führungsposition weitergeben.
- ... konstruktive Rückmeldung zum wissenschaftlichen Profil der Mentee geben.
- ... die Mentee unterstützen, ihre Stärken und Schwächen besser einschätzen zu lernen und die Stärken gezielt zu nutzen.
- ... Ratschläge zur Optimierung der Selbstpräsentation geben.
- ... der Mentee beim Aufbau von wichtigen Kontakten und bei der Integration in berufliche Netzwerke behilflich sein.
- ... die Teilnahme an relevanten Projekten, Vorträgen, Kongressen oder Tagungen, Sitzungen, Besprechungen usw. ermöglichen.

... über die Bereitschaft verfügen, von der eigenen Laufbahn, von eigenen Erfahrungen und beruflichen Strategien zu erzählen (z.B. bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, in Bewerbungsverfahren).

c) Alle Teilnehmenden müssen ...

... alle Informationen über die Mentees, die Mit-Mentees, die Mentorinnen und Mentoren vertraulich behandeln.

d) Wichtige Faktoren bei der Wahl einer Mentorin oder eines Mentors

Zum Zeitpunkt der Bewerbung ist es hilfreich, wenn Sie sich bereits Gedanken gemacht haben, welche Mentorin oder welcher Mentor zu Ihnen passen könnte. Für eine genauere Klärung Ihrer Vorstellungen können Sie auch zu einem Vorgespräch auf die Programmkoordinatorin oder ihre Fakultätsfrauenbeauftragte zugehen. Wenn Sie in das Programm aufgenommen werden, werden Sie zuerst zu einem Startworkshop eingeladen. Erst danach sollten Sie sich auf eine Mentorin oder einen Mentor definitiv festlegen.

Bei der Wahl einer Mentorin oder eines Mentors sollten Sie folgendes beachten:

- ✓ Die Chemie muss stimmen. Was genau einen guten Mentor oder eine gute Mentorin ausmacht, muss jede Mentee für sich persönlich beantworten, je nach den Wünschen und Ansprüchen die Sie in das Programm einbringen.
- ✓ Das Verhältnis sollte von gegenseitiger Wertschätzung geprägt sein. Die Mentee sollte die Treffen gut vorbereiten, selbst Fragen formulieren, auf Ratschläge und Empfehlungen eingehen und ihr Engagement zeigen. Der Mentor oder die Mentorin sollte Wünsche und Zweifel der Mentee ernst nehmen und sich bemühen, die engagierte Nachwuchswissenschaftlerin bestmöglich zu fördern.
- ✓ Die Mentorin oder der Mentor sollte aus dem Fachbereich stammen, in dem Sie forschen oder der Sie langfristig im Besonderen interessiert.
- ✓ Es darf kein hierarchisches Abhängigkeitsverhältnis zwischen Ihnen und Ihrem Mentor bzw. Ihrer Mentorin bestehen. Er oder sie darf als nicht Ihr/e momentane/r dienstliche/r Vorgesetzte/r oder Betreuer/in Ihrer wissenschaftlichen Arbeit sein. Auch vergangene hierarchische Abhängigkeitsverhältnisse sollten Sie vermeiden, denn zu Personen aus Ihrer beruflichen Vergangenheit können Sie auf andere Weise Kontakt halten.
- ✓ Es sollte sich um jemanden handeln, bei dem oder der sich die Kontaktpflege im Rahmen des Mentoring-Programms nützlich für Sie auswirken kann. Deshalb sollte es sich um jemanden handeln, der sowohl fachlich als auch menschlich gut zu Ihnen passt und mit der Sie unkompliziert kommunizieren können.
- ✓ Bei Mentorinnen oder Mentoren, die im weiter entfernten Ausland sind, sollten Sie dennoch in der Lage sein, sich in der Programmlaufzeit mindestens zwei Mal persönlich zu treffen und den Kontakt per E-Mail, Skype oder Telefonate ergänzend aufrecht zu erhalten. Überlegen Sie auch, ob es sich nicht empfehlen würde, bei einer solchen Mentorin oder einem Mentor einen längeren Forschungsaufenthalt zu planen.
- ✓ Bei Mentorinnen oder Mentoren im näheren Ausland oder im Inland werden zwei bis vier, bei Mitgliedern der UR oder in der näheren Umgebung häufigere Treffen empfohlen. Treffen können auch rund um eine gemeinsame Teilnahme an Kongressen oder Tagungen organisiert werden.
- ✓ Zu Beginn der Mentoring-Partnerschaft schließen Sie mit Ihrer Mentorin oder Ihrem Mentor eine Mentoring-Zielvereinbarung. Dafür erhalten Sie eine Vorlage von der Programmkoordination. Sie legen damit fest, welche Punkte Sie gemeinsam erarbeiten und innerhalb der offiziellen Programmlaufzeit besprechen wollen. Diese Vereinbarung wird von beiden Seiten unterschrieben und bei der Programmkoordinatorin dokumentiert.

5. Programmablauf 2017 – 2019 (Planung)

Juni 2017	Ausschreibung
31. Juli 2017	Bewerbungsschluss
Aug./Sep. 2017	Auswahlprozess (fakultätsintern und zentral)
spät. Ende Sep. 2017	schriftliche Zusage an die Mentees
Sep./Okt. 2017	Startworkshop, danach
Okt./Nov./Dez. 2017	Auswahl einer Mentorin oder eines Mentors, Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen Mentees und Mentor/innen
Winter 2017/18	Auftaktveranstaltung (gleichzeitig Abschlussveranstaltung letzte Staffel)
Nov. 2017 – Apr. 2018	Coaching-Programm für Mentees
Nov. 2017 – Dez. 2018	Trainings (z.B. Rhetorik & Selbstpräsentation, Gesprächsführung & Konfliktmanagement, Netzwerken, Charisma & Durchsetzungskraft, Führungskräfte-Training, Vereinbarkeit Familie & Beruf)
Frühjahr 2019	Abschlussworkshop & Reflexion der Mentoring-Beziehung
Winter 2019/20	Abschlussveranstaltung
Begleitend & dauerhaft:	Veranstaltungsreihe Forschung finanzieren, Netzwerkabende (Wissenschaftlerinnen-Salon)

6. Bewerbungsunterlagen

Formale Voraussetzung für die Bewerbung: Wissenschaftliches Projekt an der UR

- ✓ Motivationsschreiben
- ✓ Profilbogen (abrufbar unter www.ur.de/chancengleichheit/mentoring)
- ✓ tabellarischer Lebenslauf
- ✓ kurze Beschreibung des wissenschaftlichen Projekts
- ✓ Hochschulzeugnisse

Die Unterlagen sind fristgerecht zum **31.07.2017** als eine pdf-Datei der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie (mentoring@ur.de) zuzusenden.

- ✓ Empfehlung der Fakultätsfrauenbeauftragten
- Die Empfehlung der Fakultätsfrauenbeauftragten ist von der Bewerberin anzufordern und bis **spätestens 31.08.2017** der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie (mentoring@ur.de) vorzulegen. Bei mehreren Bewerberinnen aus einer Fakultät ist eine Reihung der Kandidatinnen vorzunehmen.

Stand: 13.06.2017