

Hand- reichung

Leibniz- Mentoring

Programm



1.

Was ist Mentoring?

Mentoring ist ein Personal- und Organisationsentwicklungsinstrument, bei dem eine erfahrenere Führungspersönlichkeit (Mentor/in) mit einer jüngeren, weniger erfahrenen Person (Mentee) im sogenannten Tandem zusammenarbeitet. Der Mentor oder die Mentorin gibt formelles und informelles Wissen weiter, um die Mentee in der gezielten Planung und systematischen Entwicklung ihrer wissenschaftlichen und persönlichen Laufbahn zu unterstützen. Mentoring ist durch eine wohlwollend partei-liche Haltung gegenüber der zu beratenden Person gekennzeichnet.



2.

Ziele und Inhalte des Leibniz-Mentoring

Das Leibniz-Mentoring begleitet hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg in eine Führungsposition. Die Teilnehmerinnen werden für die Dauer von 16 Monaten durch verschiedene Angebote und Maßnahmen darin unterstützt, ihre Kompetenzen zu stärken und Karrierechancen zu stärken. Es versetzt die Wissenschaftlerinnen in die Lage, ihre Karriere zielgerichtet zu steuern, fachspezifische Netzwerke auszubauen und Leitungsaufgaben selbstbewusst zu übernehmen.

- **Prozessbegleitung: strukturierte und professionell begleitete Mentoring-Partnerschaft**

Sowohl den Mentees als auch den Mentorinnen und Mentoren wird während der gesamten Programmlaufzeit eine Prozessbegleitung zur Seite gestellt. Sie bildet einen Rahmen, der alle Bestandteile des Mentoring-Programms miteinander verbindet, der kontinuierlichen Reflexion dient und damit den Transfer erworbener Kenntnisse und Kompetenzen sowohl in die Tandemarbeit als auch in den Alltag sichert. Übergeordnete Ziele der Prozessbegleitung sind sowohl die Vergewisserung über Stand und Zielerreichung des Mentorings als auch die Rollenklärung in der Mentoring-Beziehung.

- **Schlüsselqualifikationen für Führungskräfte speziell in der Wissenschaft**

- **Qualifizierungsfelder: Karrierestrategien, Leitungskompetenzen und Forschungsfinanzierung**
- **Strategisches Netzwerken**
Das Leibniz-Mentoring ermöglicht, das eigene Netzwerken zu reflektieren und strategisch auszubauen. Gleichzeitig werden die Mentees durch ihr Mentoring-Tandem, die Gruppe der Mentees und Alumnae-Veranstaltungen in neue Netzwerke eingebunden.

Der Vorbereitungsworkshop bietet den Mentees eine zentrale Hilfestellung für die Mentorensuche. Die Mentees 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 Leibniz-Mentoring-Alumnae her und ermöglicht so eine Peer-Beratung zur Mentorensuche.

Inhalte und Zeitplan des Leibniz-Mentoring



3.

Das Mentoring-Tandem

Kern des Mentorings ist der persönliche Kontakt von Mentee und Mentor oder Mentorin. Um Abhängigkeiten zu vermeiden, dürfen Mentor oder Mentorin nicht aus demselben Institut stammen wie die Mentee. Eine gute Tandembeziehung beruht auf gegenseitigem Vertrauen, Respekt, Wertschätzung sowie Transparenz. Sie zeichnet sich außerdem 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. Die Gespräche in den Mentoring-Partnerschaften sind vertraulich.

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.



4.

Rolle des Mentors / der Mentorin

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.



5.

Rolle der Mentee

Die Ausgestaltung der Tandembeziehung liegt in der Verantwortung 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 behandelt werden sollen. Die Mentee initiiert den Austausch, bereitet die Treffen vor und berichtet in regelmäßigen Abständen ihrem Mentor oder ihrer Mentorin über den Stand der Entwicklung.

Mentoring-Programme, und somit auch die Mentoring-Beziehungen, sind in der Regel auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt. Durch den 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.



6.

Die Mentorensuche

Im Leibniz-Mentoring sucht sich die Mentee ihre Mentorin oder ihren Mentor selbst, da sie selbst am besten einschätzen kann, wer für eine konstruktive und fruchtbare Mentoringbeziehung in Frage kommt. Die Auswahl kann von fachlichen Überlegungen geleitet sein oder das Rollenvorbild in den Vordergrund stellen.

Der ideale Mentor/ die ideale Mentorin:

- kann innerhalb der gesamten akademischen Wissenschaft im In- und Ausland gesucht werden,
- sollte Führungserfahrung aufweisen, Zugang zu berufsrelevanten Netzwerken haben und mit dem informellen Wissen der eigenen Disziplin vertraut sein,
- sollte die Bereitschaft zu offenen Rückmeldungen sowie persönliche Lernbereitschaft und die Bereitschaft zur Selbstreflexion mitbringen
- sollte bereit sein, Zeit und Energie in die Partnerschaft einzubringen.

7.

Mehrwert für Mentorinnen und Mentoren

Mentoren und Mentorinnen erhalten 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. Mentorinnen und Mentoren erhalten Einblicke in aktuelle Entwicklungen der Forschung des wissenschaftlichen Nachwuchses und erweitern das eigene Netzwerk interdisziplinär um das der Mentees sowie um andere Mentoren und Mentorinnen im Leibniz-Mentoring.

Darüber hinaus lädt die Leibniz-Gemeinschaft auch die Mentorinnen und Mentoren zu weiterqualifizierenden Workshops ein, die vertiefende Impulse und Methoden zu den Themen Kommunikation und Führung sowohl im Mentoring-Tandem als auch im beruflichen Führungsalltag bieten und die Tandemarbeit kontinuierlich professionell begleiten.



**Kontaktieren Sie die Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft
bei Fragen rund um das Leibniz-Mentoring.**



KONTAKT
mentoring@leibniz-gemeinschaft.de
www.leibniz-gemeinschaft.de/mentoring



Fotos:
Fabian Zapatka (S. 1, 2, 6),
Christoph Herbort-von Loeper (S. 7, 10),
David Ausserhofer (S. 11)
Stand: Mai 2024