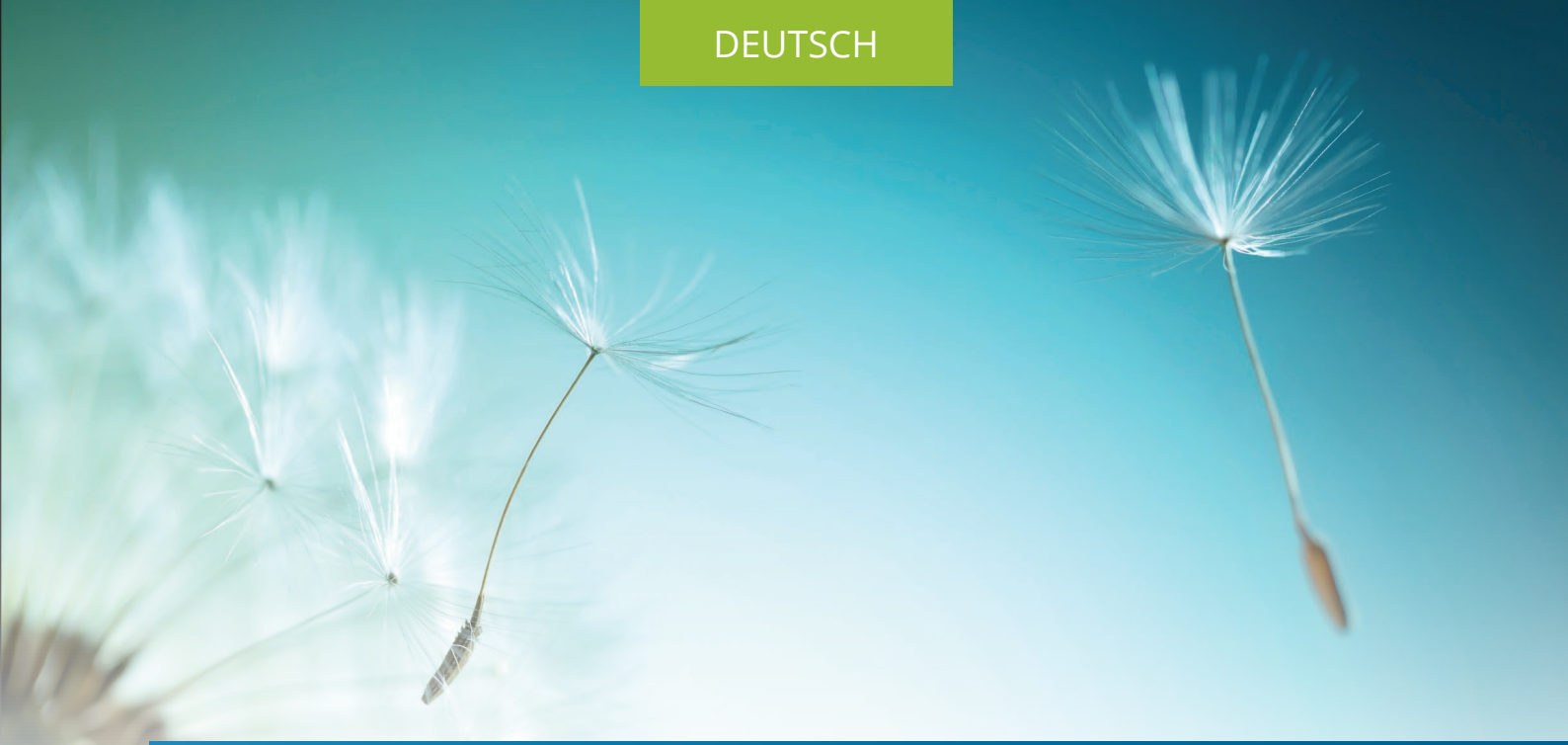
DEUTSCH



MENTORING - PROGRAMM
für Postdoktorandinnen

Leitfaden
zum Mentoring

UNIBUND
Halle – Jena – Leipzig

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Unibund Halle – Jena – Leipzig
Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen
www.pd-mentoring.uni-jena.de

REDAKTION
Programmkoordination

Eine barrierefreie PDF-Version
finden Sie auf unserer Internetseite

FOTOS
Unibund, Adobe Stock

GESTALTUNG
www.ostseh.com

STAND
2018

UNIBUND
Halle – Jena – Leipzig

INHALT

1	Das Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen im Unibund	2
2	Programmstruktur	3
3	Zielstellungen für die Mentoring-Beziehung	5
3.1	Ziele und Anforderungen für Mentees	6
3.2	Ziele und Anforderungen für Mentorinnen und Mentoren	8
4	Gestaltung der Mentoring-Beziehung	10
5	Organisation und Gestaltung der Mentoring-Gespräche	11
5.1	Klärung der Rahmenbedingungen	11
5.2	Klärung der gegenseitigen Erwartungen und Ziele	13
6	Mentoring-Vereinbarung	14
7	Programmkoordination	17
8	Quellen	17

1 DAS MENTORING-PROGRAMM FÜR POSTDOKTORANDINNEN IM UNIBUND HALLE - JENA - LEIPZIG

Zur Sicherung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des deutschen Hochschul- und Forschungssystems ist die Gestaltung international wettbewerbsfähiger Rahmenbedingungen zur Gewinnung und exzellenten Förderung hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler von besonderer Bedeutung. Ein entscheidender Faktor ist hierbei die gleichberechtigte Einbindung von Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Hochschule.

Die gezielte Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Verfolgung ihrer wissenschaftlichen Karriere sowie ihre nachhaltige Integration in das Wissenschaftssystem stellen für Hochschulen mithin auch einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung und Sicherung ihrer wissenschaftlichen Qualität und des Wissenschaftsstandortes dar.

Das Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen ist ein hochschulübergreifendes Angebot der Universitäten Halle-Wittenberg, Jena und Leipzig. Es möchte leistungsstarken Wissenschaftlerinnen, die eine Wissenschaftskarriere mit dem Ziel der Professur anstreben, Orientierungshilfe und persönliche Unterstützung durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren bei der Vermittlung der notwendigen Kenntnisse, Schlüsselkompetenzen und Kontakte für eine effiziente Planung und Verfolgung ihrer Berufslaufbahn zukommen lassen.

Die Besonderheit des Cross-Mentorings im Universitätsbund bietet allen Beteiligten überdies die Möglichkeit für disziplin- und hochschulübergreifende Einblicke und Kontakte in unterschiedliche Fachbereiche, Hochschulstrukturen und -kulturen der drei Partneruniversitäten.

2 PROGRAMMSTRUKTUR

Der Mentoring-Prozess erstreckt sich über den Zeitraum von einem Jahr. In gemeinsamer Absprache von Mentee, Mentorin bzw. Mentor und Programmkoordination besteht die Möglichkeit, die Teilnahme um ein weiteres Jahr zu verlängern. Damit sind immer zwei Kohorten von bis zu 48 Postdoktorandinnen mit ihren Mentorinnen und Mentoren gleichzeitig im Programm aktiv. Kernelement des Programms ist das One-to-One-Mentoring. Den Postdoktorandinnen steht jeweils eine erfahrene Professorin oder ein erfahrener Professor aus einer der beiden Partneruniversitäten als Mentorin bzw. Mentor für die Dauer der Programmteilnahme zur Seite.

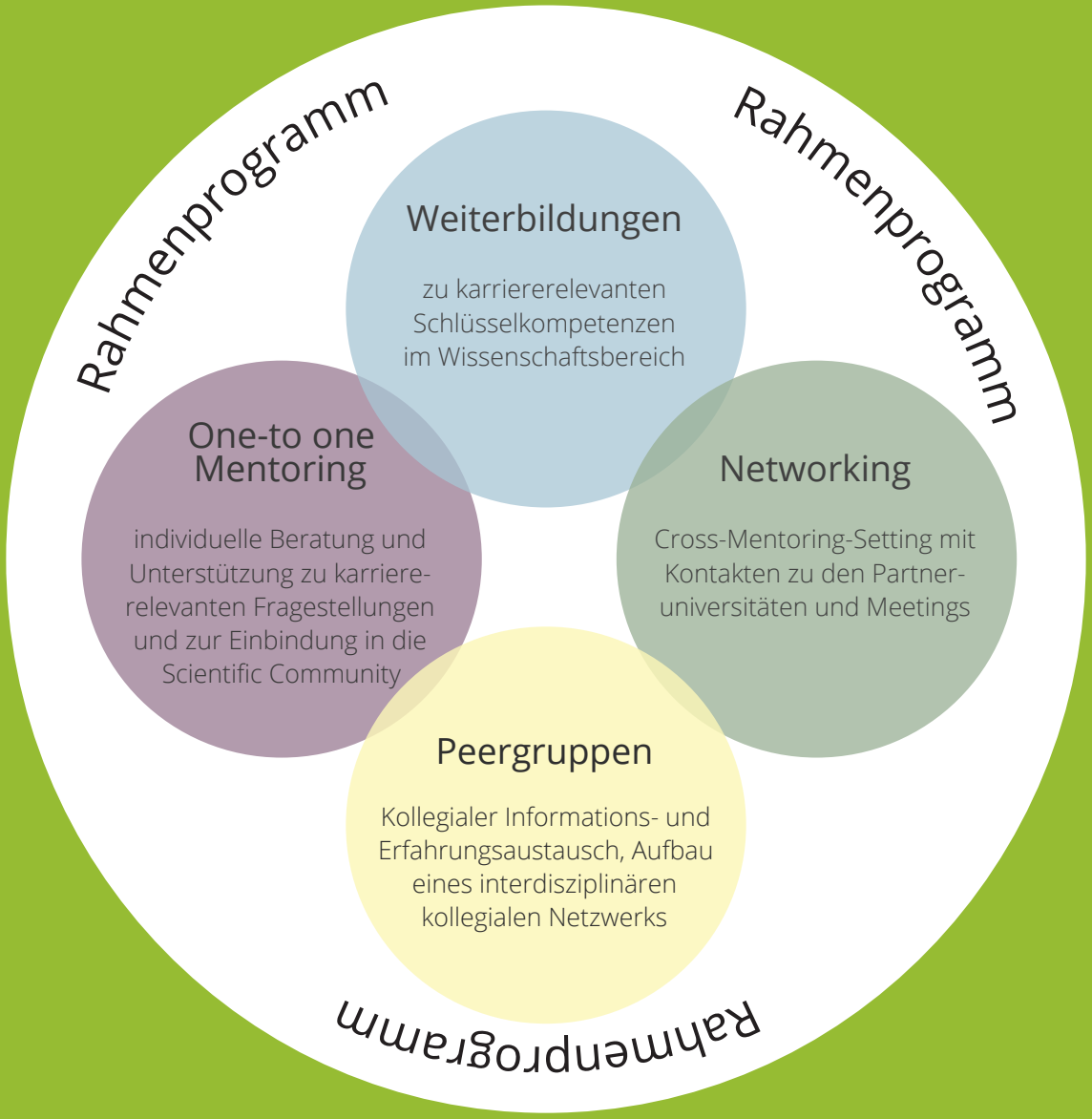
Pro Semester sollte (mindestens) ein persönliches Gespräch stattfinden. Die Anzahl, Dauer und zeitlichen Abstände der Treffen in den Mentoring-Dyaden und den Peer-Gruppen regeln die Beteiligten nach persönlicher Absprache selbst.
Das Mentoring wird flankiert von ausgewählten Trainingsangeboten zu karriererelevanten Schlüsselqualifikationen sowie Angeboten, die eine Einbindung in ein langfristig unterstützendes interdisziplinäres Peer-Netzwerk unterstützen.

Die Postdoktorandinnen werden auf ihre Programmteilnahme und das Mentoring, insbesondere ihre damit verknüpften Erwartungen und Ziele, sowie ihre Rolle und Aufgaben vorbereitet.

Die Programmrunden starten und enden jährlich im Juni mit einer gemeinsamen Festveranstaltung (Auftakt-, Zwischenbilanz- und Abschlussveranstaltung). In diesem Rahmen werden die neuen Teilnehmenden begrüßt; jene, die ihre Teilnahme um ein weiteres Jahr verlängern, haben die Möglichkeit, gemeinsam eine Zwischenbilanz zu ziehen.

Die Teilnehmenden, die aus dem Programm scheiden, werden in der Veranstaltung offiziell verabschiedet. Darüber hinaus werden für die verschiedenen Gruppen von Mentees sowie für Mentorinnen und Mentoren in diesem Rahmen Formate für den Erfahrungsaustausch und das Knüpfen von Kontakten angeboten.
Das Programm wird von den drei Universitäten gemeinsam geleitet und koordiniert (s. Kapitel 7). Mentees, Mentorinnen und Mentoren richten sich mit ihren Fragen bitte an die jeweilige Koordinationsstelle ihrer eigenen Universität.

2 PROGRAMMSTRUKTUR



3 ZIELSTELLUNGEN FÜR DIE MENTORING-BEZIEHUNG

UNIBUND
Halle – Jena – Leipzig

Ziel der Mentoring-Beziehung ist es, die Mentee bei der Planung und Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren, zu beraten und zu qualifizieren sowie Wissen über Strukturen, Prozesse und »Spielregeln« im Wissenschaftsbetrieb zu vermitteln. Die erfahrenen Mentorinnen und Mentoren leisten bei der Karriereplanung Hilfestellung, erläutern Führungsanforderungen einer Professur und ermöglichen den Zugang zu wichtigen Wissenschaftsnetzwerken.

Die Einbindung in einen Mentoring-Prozess soll für die Postdoktorandinnen die formal-fachliche Betreuung keinesfalls ersetzen, sondern durch die Fokussierung auf überfachliches und informelles Wissen und solche Kompetenzen im Rahmen einer hierarchie- und abhängigkeitsfreien Struktur als wertvolle Ergänzung unterstützend wirken. Daher werden erfahrene Professorinnen und Professoren als Mentorinnen und Mentoren tätig, die meist fachnah, jedoch an einer jeweils anderen Universität in Forschung und Lehre tätig sind.

Mentoring beinhaltet:

- Austausch von Erfahrung und informellem Wissen zu (karriere-) relevanten Aspekten und »Spielregeln« des Wissenschafts- und Hochschulsystems sowie des Fachbereiches
- gemeinsame Reflektion der Stärken, Schwächen und Ziele der Mentee und Austausch zu Förderbedarf und -möglichkeiten innerhalb und außerhalb des Mentorings
- Entwicklung einer individuell angemessenen Karriereperspektive und Karrierestrategie
- individuelle Beratung und Feedback bei der Vorbereitung und Umsetzung konkreter Karriereschritte
- Unterstützung beim Auf- und Ausbau eines Netzwerks in der Scientific Community.

3 ZIELSTELLUNGEN FÜR DIE MENTORING-BEZIEHUNG

3.1 Ziele und Anforderungen für Mentees

Das Mentoring kann die Mentee bei der Verwirklichung folgender Ziele unterstützen:

- Stärkung der Selbstkompetenzen (Empowerment)
- Einblick in unterschiedliche Universitätsstrukturen und Fachkulturen
- fundierte persönliche Karriereentscheidung auf der Basis einer persönlichen Potential- und Zielanalyse sowie einer umfassenden Reflexion über Wissenschaft als Laufbahn
- Gewinnung von karriererelevantem formellem und informellem Wissen über Strukturen, Prozesse und »Spielregeln« des Wissenschaftsbetriebs
- Reflexion geschlechtsspezifischer Faktoren wissenschaftlicher Laufbahnen
- Entwicklung karriererelevanten Wissens und notwendiger Schlüsselkompetenzen in Kompetenzbereichen des wissenschaftlichen Feldes
- Integration in die fachspezifische internationale Scientific Community
- hochschulübergreifendes (Peer-) Networking
- Entwicklung von Strategien zur Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie bzw. Dual-Career Partnerschaft
- Entwicklung einer individuellen Karrierestrategie
- Unterstützung bei der Planung konkreter Vorhaben und Karriereschritte
- Wissenschaftliche Profilbildung

UNIBUND
Halle – Jena – Leipzig

Folgende Anforderungen sollte die Mentee für ein erfolgreiches Mentoring erfüllen:

Klare Erwartungen und Zielsetzungen
In der Anfangsphase des Mentorings formuliert die Mentee klare Erwartungen und Ziele für sich selbst und verständigt sich darüber mit der Mentorin / dem Mentor. Je konkreter die Mentee ihre eigenen Ziele und Erwartungen definieren kann, desto eher kann ihre Mentorin oder ihr Mentor sie in der Zielerreichung unterstützen.

Berufliche Perspektiven
Die Mentee reflektiert ihre Interessen und Möglichkeiten und erarbeitet sich im Laufe des Mentoring-Prozesses Perspektiven für die eigene wissenschaftliche Karriere und Strategien zu deren Umsetzung.

Aktive Rolle
Die Mentee übernimmt die aktive Rolle in der Kooperation. Da sie die Nachfragende und Lernende ist, bringt sie ihre Interessen aktiv ein. Sie nutzt dazu kreativ und engagiert ihre individuellen Fähigkeiten und Kenntnisse, trägt für sich selbst Verantwortung und fällt ihre eigenen Entscheidungen.

Kontakt halten
Die Mentee hält den Kontakt zu ihrem Mentor bzw. ihrer Mentorin und informiert regelmäßig über ihren Entwicklungsstand. Wenn vereinbart, kann die Kontaktaufnahme bei aktuellen Fragen auch außerhalb der vereinbarten Treffen beispielsweise telefonisch oder per E-Mail erfolgen.

Offenheit
Die Mentee ist gegenüber der Mentorin / dem Mentor offen und bereit, sie / ihn auch an ihren Erfahrungen teilhaben zu lassen. Dadurch erhält sie die Möglichkeit, Ursachen für Fehler oder schwierige Situationen zu erkennen. Sie ist bereit, Unterstützung und Rat der Mentorin / des Mentors anzunehmen.

Selbstkritische Beobachtung
Die Mentee analysiert und nutzt eigene Kompetenzen, ist bereit sich selbst kritisch zu hinterfragen, eigene Stärken und Schwächen zu erkennen und daran zu arbeiten.

3 ZIELSTELLUNGEN FÜR DIE MENTORING-BEZIEHUNG

3.2 Ziele und Anforderungen für Mentorinnen und Mentoren

Die Mentorinnen und Mentoren leisten einen engagierten Beitrag zur Nachwuchsförderung und Gleichstellung in der Wissenschaft. Sie werden dadurch sowohl als kompetente Fachfrauen bzw. Fachmänner ihrer Disziplin wie auch als versierte und für Nachwuchskräfte engagierte Führungspersonen sichtbar. Die aus hauptsächlich ideeller Motivation übernommene Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor steigert die öffentliche und wissenschaftliche Wertschätzung. Gleichzeitig wird der professionelle Charakter des Mentoring unterstrichen.

Das Engagement als Mentor bzw. Mentorin bietet die Chance für:

- eine Stärkung der eigenen Führungs-, Nachwuchs- und Betreuungsarbeit
- neue Impulse, Perspektiven und Feedback durch die Mentees
- eine Erweiterung eigener Kontaktnetze und Kooperationsmöglichkeiten

Ein Engagement als Mentorin bzw. als Mentor impliziert folgende Aufgaben:

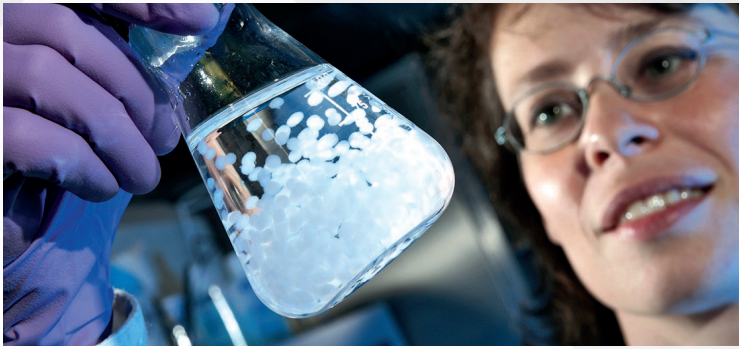
Mentorinnen und Mentoren sind berufserfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, welche die weniger erfahrenen Mentees in ihrer beruflichen Entwicklung beraten, über wichtige »Spielregeln« und Arbeitskulturen informieren und in relevante Sphären einer Wissenschaftskarriere einführen.

Beratung und Wissensvermittlung

Mentorinnen und Mentoren stehen ihren Mentees beratend und ermutigend zur Seite und helfen, ihre aktuelle berufliche Situation, Möglichkeiten und Perspektiven zu reflektieren, Ziele zu definieren, Strategien zur Zielerreichung zu entwickeln und diese in konkreten Schritten zu verfolgen.

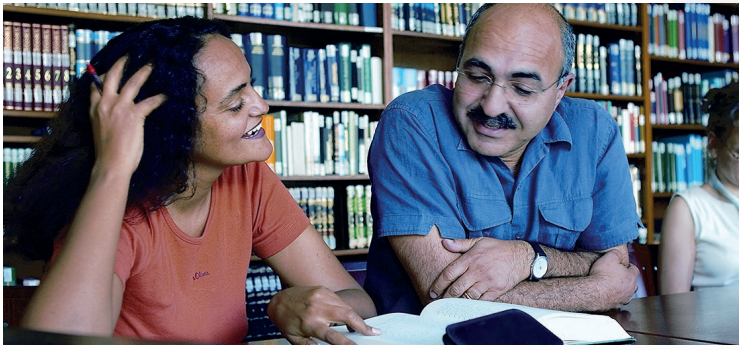
Anleitung und Strategien vermitteln

Unparteiisch und unabhängig können Möglichkeiten zur Lösung komplexer Probleme aufgezeigt werden. Entwicklungspotenziale werden sichtbar gemacht, erfolgversprechende Lösungsmöglichkeiten entdeckt, Hilfestellung und auch Ermutigung für unkonventionelle Wege gegeben.



Unterstützen

Die Mentorin / der Mentor gibt eigene berufliche Erfahrungen an die Mentee weiter. Realistische Karriereziele und Wege zur Zielerreichung werden aufgezeigt.



Netzwerken

Die Mentorin / der Mentor sensibilisiert für Zusammenhänge zwischen Karriereverlauf, Vernetzung, Kooperation und öffnet eigene hierarchieübergreifende Netzwerke in die Scientific Community.

4 GESTALTUNG DER MENTORING-BEZIEHUNG

Wichtige Grundlagen für eine gute Beziehung zwischen Mentorin / Mentor und Mentee sind beidseitige Offenheit, Kritikfähigkeit, Engagement, Respekt und Vertrauen sowie Verschwiegenheit gegenüber Dritten.

Offenheit

Beide Seiten sind an einem offenen Austausch interessiert, denn oft geht es um Themen, die in anderen Settings nicht angesprochen werden. Die Mentee sollte ohne Sorge vor nachteiligen Wirkungen auf ihren beruflichen Werdegang auch Fehler und Schwächen offenbaren können.

Vertrauen und Verschwiegenheit

Im Mentoring findet ein sehr persönlicher Austausch über Forschungstätigkeiten, informelles Wissen, Berufserfahrung, Verhalten etc. statt. Dieser Austausch setzt Vertrauen voraus, denn beide Seiten müssen sich darüber sicher sein können, dass Besprochenes nicht oder nur nach expliziter interner Absprache weitergegeben werden darf.

Keine hierarchische Zuordnung

Mentoring ist keine hierarchische Beziehung und beinhaltet keine Weisungsbefugnis. Es ist eine Beratungs- und Austauschkooperation zwischen zwei Personen mit unterschiedlichem Erfahrungshorizont.

Freiwilligkeit

Mentoring beruht auf persönlichem Interesse und individuellem Engagement, das zusätzlich zu den alltäglichen Verpflichtungen geleistet wird.

Wechselseitigkeit

Mentoring ist ein wechselseitiger Prozess von Geben und Nehmen, denn beide Seiten lernen voneinander.

Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit

Mentoring bedeutet, die Entwicklung einer Person über einen gewissen Zeitraum zu begleiten. Das setzt voraus, dass beide Seiten voneinander wissen, welche Themen sie aktuell beschäftigen. Dies kann nur über regelmäßige Information und Kontakt erreicht werden, durch den sich auch Verbundenheit entwickeln kann. Erfahrungsgemäß entsteht durch Verbundenheit auch Verbindlichkeit.

5 ORGANISATION UND GESTALTUNG DER MENTORING-GESPRÄCHE

UNIBUND
Halle – Jena – Leipzig

Für das Erstgespräch wird empfohlen, die Grundlagen der Zusammenarbeit für das Mentoring zu klären. Hierzu gehören Abstimmungen zu den Rahmenbedingungen sowie zu den konkreten Erwartungen und Zielen der Beteiligten an das Mentoring und an die gegenüberstehende Person. Die Klärung dieser Aspekte trägt dazu bei, eventuelle Missverständnisse zu vermeiden und den Mentoring-Prozess zu strukturieren.

5.1 Klärung der Rahmenbedingungen

Um den Mentoring-Prozess zur beidseitigen Zufriedenheit zu gestalten und Irritationen vorzubeugen, wird Mentorinnen, Mentoren und Mentees empfohlen, im Erstgespräch zu folgenden Themen klare Regelungen zu treffen:

Vertraulichkeit der Gespräche

Ein gewinnbringendes Mentorat setzt einen freimütigen und vertrauensvollen Austausch der Beteiligten voraus. Es wird empfohlen, dass sich Mentee und Mentorin bzw. Mentor darüber verständigen und verpflichten, die Inhalte der Gespräche vertraulich zu behandeln und über die Themen und Inhalte der Mentoring-Partnerschaft nur dann mit Dritten zu sprechen, wenn dies zuvor ausdrücklich abgesprochen wurde. Diese Vereinbarung sollte auch über das Ende der Mentoring-Partnerschaft hinaus Gültigkeit haben.

Anzahl, Form und Organisation der Kontakte

Im Rahmen der Mentoring-Partnerschaft soll pro Semester mindestens ein persönliches Treffen stattfinden. Es empfiehlt sich, darüber zu sprechen, ob darüber hinaus weitere persönliche Treffen und / oder E-Mail- bzw. telefonische Kontakte gewünscht und möglich sind und auf welche Weise und mit welchem zeitlichen Vorlauf die Kontakte vorbereitet und gestaltet werden sollten.

5 ORGANISATION UND GESTALTUNG DER MENTORING-GESPRÄCHE

Gesprächsort und -termine sowie gesprächsvorbereitende Information
Das Programm sieht vor, dass die Treffen am Standort der Mentorin bzw. des Mentors stattfinden und erstattet den Mentees hierfür die Reisekosten. Die Verantwortung für die Organisation der Treffen liegt bei der Mentee. Sie kümmert sich um die Vereinbarung eines Gesprächstermins.

Zudem wird empfohlen, dass sie zur Unterstützung der Kontinuität des Gesprächsprozesses und zur Vorbereitung auf das neue Gespräch ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor vor jedem Gespräch ein Kurzprotokoll des letzten Treffens sowie einen Überblick über die für das aktuell anstehende Treffen geplanten Themen und Ziele schickt.

Die inhaltliche und zeitliche Ausgestaltung der Treffen liegen in der Selbstverantwortung der Beteiligten und wird durch persönliche Absprachen geregelt.

Dauer des Mentorats
Das Mentoring ist zeitlich auf die Dauer der Programmteilnahme begrenzt und erstreckt sich damit zunächst auf eine Dauer von 12 Monaten. Kurz vor Ablauf dieser Zeitspanne werden beide Beteiligte von der Programmleitung angefragt, ob eine Verlängerung des Mentorats um ein weiteres Jahr für Sie in Frage kommt. Beide Parteien werden gebeten, dazu unabhängig voneinander ihre Antwort an die Programmkoordination zu senden.

Im Erstgespräch kann bereits besprochen werden, ob dazu vorab eine Verständigung von Mentee und Mentorin bzw. Mentor stattfinden soll – ohne dabei jedoch bereits eine inhaltliche Festlegung zu treffen. Nach zwei Jahren endet das Mentorat offiziell. Eine Entscheidung, ob der Kontakt eventuell auch weiterhin aufrechterhalten werden soll, sollte erst bei Ablauf der 24 Monate im Rahmen des Abschlussgesprächs getroffen werden. Sollten die Mentee oder die Mentorin bzw. der Mentor die Universität verlassen, endet damit auch das Mentorat offiziell.

UNIBUND
Halle – Jena – Leipzig

Umgang mit auftretenden Problemen

Die Mentees, Mentorinnen und Mentoren sind informiert, dass die Projektkoordinatorin oder der Projektkoordinator ihres eigenen Standorts jederzeit für ihre Fragen sowie zur Unterstützung bei Unklarheiten, Problemen oder Konflikten als Kontaktperson zur Verfügung steht. Die Kontaktdaten der Koordinationsstellen an den drei Hochschulstandorten sind unter Kapitel 7 angegeben.

5.2 Klärung der gegenseitigen Erwartungen und Ziele

Evaluationsergebnisse und Erfahrungen aus zahlreichen Mentoring-Programmen zeigen, dass die Effizienz eines Mentoring-Prozesses und die Zufriedenheit der Beteiligten dann am höchsten sind, wenn sich die Mentee und ihre Mentorin bzw. ihr Mentor zu Beginn des Mentorats darüber verständigen,

- welche Themen und Ziele sie im Rahmen des Mentorings verfolgen möchten,
- welche Erwartungen bezüglich der eigenen Rolle sowie der des Gegenübers bestehen.

Als Grundlage hierfür bietet sich an, dass die Mentee ihre berufliche Situation, ihren bisherigen Karriereweg und ihre -wünsche sowie die aus ihrer Sicht bestehenden »Baustellen« vorstellt und daraus ihre Themen, Ziele und Erwartungen an das Mentoring entwickelt. Hierzu kann sich die Mentorin bzw. der Mentor positionieren.

Themen und Ziele können – auch mit Blick auf eine gemeinsame abschließende Gesamtbewertung des Mentorats – schriftlich fixiert werden. Berücksichtigt werden sollte, dass Themen, Ziele, Erwartungen und Unterstützungsbedarfe keine festen Größen sind, sondern sich im Laufe des Mentorats ändern und entwickeln können. Die regelmäßige gemeinsame Reflektion und Herstellung von Transparenz bezüglich dieser Aspekte erleichtern den Mentoring-Prozess.

Im Weiteren gibt es für die Mentoring-Gespräche keine Vorgaben. Der Gesprächsinhalt hängt von den Wünschen und Bedürfnissen der Mentees sowie der Mentorinnen und Mentoren ab. Eine gute Abstimmung zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee sowie die gute inhaltliche und organisatorische Vorbereitung der Treffen durch die Mentee ist ratsam, um eine hohe Effektivität zu sichern.

6 MENTORING-VEREINBARUNG

Zum Auftakt einer Mentoring-Beziehung kann zudem gemeinsam über den Abschluss einer Mentoring-Vereinbarung nachgedacht werden. Sie ermöglicht, dass beide Beteiligten ihre Ziele, Vorstellungen und Erwartungen reflektieren und von Beginn an klären, wie die Beziehung gestaltet werden soll. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass sich die zu Beginn des Mentorings identifizierten Themen und Ziele im Verlaufe eines dynamischen Prozesses stets weiter entwickeln und verändern können.

Die zentralen Diskussionspunkte bzw. Bestandteile einer Mentoring-Vereinbarung sind:

Organisation und Ablauf
- Zeitlicher Ablauf
- Anzahl der Treffen
- Initiativen zur Kontaktaufnahme
- Termine, Treffen, gemeinsame Teilnahme an Veranstaltungen

Inhalte
- Erwartungsbild
- Ziele
- Themen

Vertrauen
- Regeln für die Mentoringbeziehung
- Regeln bei Konflikten
- Regeln für ein Feedback

Revision und Abschluss
- Regeln für eine Beendigung / Weiterführung der Mentoringbeziehung
- Bilanzierung der Arbeit

BEISPIEL FÜR EINE MENTORING-VEREINBARUNG

UNIBUND
Halle – Jena – Leipzig

Mentoring-Vereinbarung

Name (Mentorin / Mentor) _____
und
Name (Mentee) _____

1) Erklären sich bereit, folgende Ziele im Rahmen des Mentoring-Programmes zu erreichen:

_____

_____

_____

_____

2) Vereinbaren für die Dauer des Mentoring-Projektes, dass…

- Mentorin / Mentor und Mentee das gleiche Maß an Verantwortung für den erfolgreichen Verlauf der Mentoring-Partnerschaft tragen.
- sie die Informationen, die sie in den Gesprächen erhalten, vertraulich behandeln werden.
- sie sich bemühen, die Mentoring-Beziehung aktiv zu gestalten.
- sie bei auftretenden Konflikten diese ansprechen und gemeinsam nach einer Lösungsmöglichkeit suchen und / oder die Projektkoordinatorin um Unterstützung bitten.
- sie bereit sind, offenes und ehrliches Feedback zu geben.
- sie versuchen, regelmäßige Treffen zu ermöglichen.
- uneingeschränkt (auch zu Hause) / nur am Arbeitsplatz Kontakt aufgenommen werden kann. (Nicht-Zutreffendes bitte streichen)

3) Themen des Mentoring

Folgende Punkte wurden von der Mentorin / dem Mentor und der Mentee gemeinsam als Themen für das Mentoring vereinbart:

Sonstige Vereinbarungen im ersten Mentoring-Gespräch, z.B.:

- wichtigstes Ziel in der Mentoring-Beziehung,
- Gestaltung der Mentoring-Beziehung, ...

Beendigung der Mentoring-Beziehung

Falls es Gründe gibt, die zu einer vorzeitigen Beendigung der Mentoring-Partnerschaft führen, ist die Projektkoordination darüber zu informieren. Der Anspruch auf Vertraulichkeit bleibt weiterhin bestehen.

Datum, Ort:

Unterschrift Mentorin / Mentor

Unterschrift Mentee

7 PROGRAMMKOORDINATION

UNIBUND
Halle – Jena – Leipzig

Das Programm wird von den drei Universitäten gemeinsam koordiniert. Kontaktpersonen für Bewerbungen sowie bei auftretenden Fragen sind für alle Beteiligten die Koordinatorinnen und Koordinatoren der jeweiligen Heimatuniversität.

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Prorektorat für Forschung und
wissenschaftlichen Nachwuchs
Annette Schacht
Universitätsplatz 10 / 06108 Halle
E-Mail: annette.schacht@rektorat.uni-halle.de
Telefon: +49 (0)345 / 55 210 15

Friedrich-Schiller-Universität Jena
Büro des Vizepräsidenten für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung
Geschäftsbereich Gleichstellung
Annette Wagner-Baier
Fürstengraben 1 / 07743 Jena
E-Mail: vpgleichstellung@uni-jena.de
Telefon: +49 (0)3641 / 93 03 99

Universität Leipzig
Gleichstellungsbeauftragter
Mentoring-Programm
Georg Teichert
Nikolaistraße 6-10 / 04109 Leipzig
E-Mail: team.gsb@uni-leipzig.de
Telefon: +49 (0)341 / 97 300 94

MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT
HALLE-WITTENBERG

FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA

UNIVERSITÄT
LEIPZIG

8 QUELLEN

Die Erstellung des Leitfadens erfolgte unter Orientierung auf die Mentoring-Leitfaden A, B & C - Mentoring für Studium, Beruf und Karriere, ARIADNEmed Mentoring-Programm 2012 / 2013 sowie Mentoring erfolgreich gestalten – Leitfaden für Mentorinnen und Mentoren.