

## Leitfaden für die Mentoring-Tandems

Die Mentorinnen/ Mentoren und die Mentees vereinbaren regelmäßige Treffen und mündliche oder schriftliche Kontakte. Die Gestaltung der Zusammenarbeit (Häufigkeit, Dauer und Form der Treffen) wird von den Beteiligten bestimmt. Die Initiative sollte von den Mentees ausgehen, die sich mit konkreten Zielvorstellungen oder Fragen an die MentorInnen wenden. Die Mentoring-Beziehungen sind geschützt und werden bei Bedarf von der Koordinatorin begleitend unterstützt.

Die Einbettung der Mentoring-Beziehung in das Programm ist auf ein Jahr begrenzt; die unabhängige Fortsetzung der Tandems wird selbstverständlich begrüßt.

Das Mentoring-Tandem ist als Ergänzung, nicht aber als Ersatz der herkömmlichen, wissenschaftlichen Betreuung zu verstehen.

Wichtig für den Aufbau und das Gelingen der Mentoring-Beziehung sind gegenseitiges Vertrauen und Toleranz, Offenheit und die Einhaltung von Zielvereinbarungen.

## Empfehlungen für die Gestaltung der Mentoring-Beziehung

Die **Mentee** sollte

- zu Beginn der Mentoring-Partnerschaft ihre Vorstellungen und Ziele formulieren und diese mit der Mentorin/dem Mentor abstimmen
- eine aktive Rolle übernehmen wollen. Der Erfolg hängt entscheidend von dem Engagement ab, das die Mentee in die Beziehung einbringt
- die Treffen im Interesse beider Seiten gut vor- und nachbereiten (Protokolle)
- von den Erfahrungen der Mentorin/des Mentors profitieren wollen
- sich Feedback, Rat und Einschätzungen zu den eigenen Leistungen und Kompetenzen holen
- die Kritik und Ratschläge der Mentorin/des Mentors konstruktiv nutzen

Die **Mentorinnen** und **Mentoren** sollten

- zu Beginn klären, wieviel Zeit sie investieren können und die Modalitäten des Kontakts mit der Mentee vereinbaren (Häufigkeit und Dauer der persönlichen Treffen, email- oder telefonische Kontakte)
- vertraulich mit den Informationen über die Mentee umgehen
- sich um ein partnerschaftliches Verhältnis zu der Mentee bemühen, aber auch rechtzeitig Grenzen setzen

- Anregungen für die Entwicklung der wissenschaftlichen Karriere geben
  - der Mentee ggf. beim Aufbau von wichtigen Kontakten behilflich sein
  - Gehör für berufliche Schwierigkeiten oder Probleme der Mentee mitbringen
  - bereit sein, von der eigenen Laufbahn, von den eigenen Erfahrungen und beruflichen Strategien zu berichten (*z.B. auch bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Kind*)
  - konstruktives Feedback zum wissenschaftlichen Profil der Mentee, zu Ihren Kompetenzen und/oder Entwicklungspotenzialen geben
  - der Mentee helfen, besser ihre Stärken und Schwächen einzuschätzen
  - Tipps für die Verbesserung der Selbstpräsentation der Mentee vermitteln
  - die Mentee ggf. bei der Vorbereitung auf Berufungsverfahren oder Vorstellungsgespräche unterstützen
-