

Professional Leadership in Science

MENTORING-LEITFADEN

Stand: 08.02.2022

Inhalt

	<u>Seite</u>
Einleitung	2
Was ist Mentoring?	2
Ablauf des Mentoring	4
Unterstützung durch das ZWM	6

Anlage: Mentoring-Fragebogen

Zentrum für Wissenschaftsmanagement e.V. (ZWM)
Freiherr-vom-Stein-Straße 2
67346 Speyer
Tel. +49 6232 654 164
Fax +49 6232 654 259
info@zwm-speyer.de
<https://www.zwm-speyer.de>

EINLEITUNG

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer
am Führungskräfteprogramm „Professional Leadership ins Science“ des ZWM,
liebe (potenzielle) Mentorinnen und Mentoren,

Mentoring als ein Instrument der Personalentwicklung, insbesondere von Führungskräften, hat sich in den vergangenen Jahren in vielen Organisationen fest etabliert. Grundidee des Mentoring-Ansatzes ist die Weitergabe von Erfahrungswissen durch eine in der Regel ältere Person an eine jüngere, noch weniger erfahrene Person, um diese in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

Im Rahmen von „Professional Leadership in Science“ bietet das ZWM ein Mentoring als sinnvolle Ergänzung des Programms an. Die Teilnahme am Mentoring ist freiwillig.

In dem vorliegenden Leitfaden finden Sie

- ❑ eine kurze allgemeine Beschreibung des Mentoring-Ansatzes, seiner Ziele, der Rollenverteilung und dem Nutzen für MentorInnen und Mentees,
- ❑ einen (empfohlenen) Ablaufplan mit Hinweisen für die Gestaltung Ihrer Mentoring-Beziehung im Rahmen von „Professional Leadership in Science“.

Sowohl als ProgrammteilnehmerInnen wie auch als potenziellen MentorInnen bietet Ihnen das Mentoring viele Chancen. Das ZWM unterstützt Sie hierbei gerne!

WAS IST MENTORING?

Zielsetzung

Das Wort Mentoring verweist auf Homers Epos „Odyssee“ in der griechischen Mythologie. Bevor Odysseus in den Trojanischen Krieg zog, bat er seinen Vertrauten mit Namen Mentor, sich um seinen Sohn Telemachos zu kümmern. Er sollte ihm als „geistiger Vater“ mit Rat und Tat zur Seite stehen und in die Gebräuche der Gesellschaft einführen.

Die Figuren Mentor und Telemachos stehen also Pate für eine persönliche Beziehung, in der ein erfahrener Mensch (Mentor, Mentorin) durch Austausch und Weitergabe von Wissen, durch Ratschläge und Hilfsangebote zur Entwicklung eines weniger erfahrenen Menschen (dem bzw. der Mentee) beiträgt. Im Vordergrund steht dabei die berufliche Entwicklung des bzw. der Mentee, die freilich nicht immer gänzlich losgelöst von dessen bzw. deren sonstigen Lebensumfeld betrachtet werden kann.

Im Unterschied zum Coaching ist der Mentor bzw. die Mentorin nicht eigens für diese Tätigkeit ausgebildet, sondern verfügt lediglich über einen Erfahrungs- und Wissensvorsprung.

Übrigens: Einer Studie zufolge wurden mehr als die Hälfte aller NobelpreisträgerInnen von MentorInnen betreut, die selbst NobelpreisträgerInnen waren ...

Die Rollen im Mentoring

Als Mentee sind Sie der aktivere Teil in einer Mentoringbeziehung. Ihre Aufgabe besteht darin,

- Ihre Gesprächsanliegen und -ziele klar zu definieren und diese Ihrem Mentor bzw. Ihrer Mentorin mitzuteilen,
- aktiv auf Ihren Mentor bzw. Ihre Mentorin zuzugehen, Gesprächstermine zu vereinbaren, die Gespräche vor- und nachzubereiten (Ergebnisse dokumentieren!), Feedback zu geben und gemeinsam mit Ihrem Mentor bzw. Ihrer Mentorin den weiteren Verlauf der Beziehung zu gestalten,
- Entwicklungs- und Lernbereitschaft sowie Offenheit und Respekt gegenüber den Anregungen Ihres Mentors bzw. Ihrer Mentorin zu zeigen,
- selbst zu entscheiden, welche Anregungen Sie umsetzen.

Als MentorIn besteht Ihre Aufgabe darin,

- RatgeberIn, MotivatorIn und nicht zuletzt Vorbild für Ihren bzw. Ihre Mentee zu sein,
- Ihrem bzw. Ihrer Mentee wertschätzend zu begegnen und Verständnis für seine bzw. ihre Anliegen aufzubringen,
- ihn bzw. sie bereitwillig an Ihrer eigenen Erfahrungsvielfalt und -fülle teilhaben zu lassen,
- Ihren bzw. Ihre Mentee in der Analyse seiner bzw. ihrer persönlichen Situation sowie der Entwicklung seiner bzw. ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten zu unterstützen.

Nutzen des Mentoring

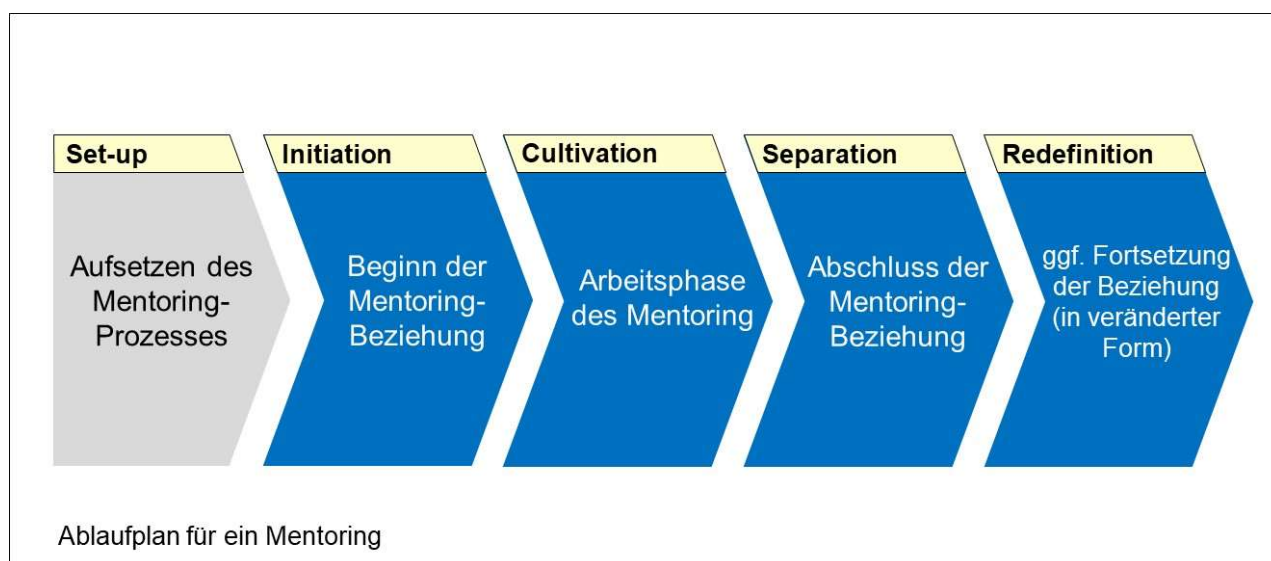
Für Sie als Mentee besteht der Nutzen eines Mentoring vor allem in der Möglichkeit,

- die eigenen Fähigkeiten besser kennen und einschätzen zu lernen,
- gezielt an Ihren persönlichen und sozial-kommunikativen Führungskompetenzen zu arbeiten,
- erweiterte Einblicke in die Strukturen Ihres beruflichen Umfelds zu erhalten,
- Mut und Ideen für die eigene Karriereplanung zu entwickeln,
- Zugang zu neuen beruflichen Netzwerken zu erhalten.

Als MentorIn profitieren Sie ebenfalls von einer Mentoringbeziehung, z.B. durch die Möglichkeit,

- Einblicke in neue Entwicklungen und Herausforderungen Ihres eigenen Berufsfelds zu gewinnen,
- frische Ideen und Impulse aus den Reihen des Berufsnachwuchses zu erhalten,
- das eigene Arbeiten kritisch zu reflektieren.

ABLAUF DES MENTORING



Set-up

Als TeilnehmerInnen am Programm „Professional Leadership in Science“ werden Sie im Rahmen des Kick-Offs durch Ihre Lehrgangsbegleitung auf das Angebot des ergänzenden Mentorings hingewiesen. Sie erhalten einen Fragebogen, in dem Sie mögliche Themen, Zielsetzungen und Erwartungen für ein Mentoring für sich klären und angeben können.

Sofern Sie sich für ein Mentoring entscheiden, übermitteln Sie den ausgefüllten Fragebogen bitte bis zu einem festgelegten Termin an das ZWM. Das ZWM-Team wird Ihnen daraufhin eine passende Persönlichkeit als Mentor bzw. Mentorin vorschlagen. Nachdem Sie dem Vorschlag zugestimmt haben, erhalten Sie die Kontaktdaten Ihres Mentors bzw. Ihrer Mentorin, während dieser bzw. diese umgekehrt Ihre Kontaktdaten und Ihren Fragebogen erhält (Matching).

Sollten Sie die vorgeschlagene Person nicht als Mentor bzw. Mentorin wünschen oder sollten Sie selbst oder Ihr Mentor bzw. Ihre Mentorin nach einer ersten Kontaktaufnahme die Mentoringbeziehung nicht weiterführen wollen, besteht die Möglichkeit eines weiteren Matchings.

Sie können auch selbst eine Person aus Ihrem beruflichen Netzwerk oder dem Netzwerk Ihrer Heimateinrichtung ansprechen und als MentorIn für sich gewinnen. Es wird allerdings empfohlen, dass Ihr Mentor bzw. Ihre Mentorin einer anderen Einrichtung angehört als Sie selbst (sog. externes Mentoring).

Für den weiteren Ablauf des (eigentlichen) Mentorings gibt es keine konkreten Vorgaben. Ziel ist die Gestaltung einer lebendigen und produktiven Arbeitsbeziehung, die Ihre Fragestellungen und Entwicklungsziele als Mentee in den Mittelpunkt stellt. In der Praxis hat sich allerdings das nachfolgende Phasenmodell als hilfreiche Strukturierung für Mentoringprozesse erwiesen.

Initiation

Zu Beginn des eigentlichen Mentorings ergreifen Sie als Mentee die Initiative. Sie

- vereinbaren ein erstes Gespräch mit Ihrem Mentor bzw. Ihrer Mentorin,
- stimmen die Schwerpunktthemen des Mentorings, Ihre Zielsetzungen und Erwartungen untereinander ab (der Fragebogen kann dabei als Grundlage dienen), und
- fixieren diese nach Möglichkeit in einer kurzen schriftlichen Zielvereinbarung.

Cultivation

In dieser intensiven Phase werden die vereinbarten Themenstellungen und Zielsetzungen „bearbeitet“. Als Mentee und als MentorIn entscheiden Sie dabei gemeinschaftlich,

- wann, wo und wie häufig Sie zusammen kommen möchten,
- wie Sie kommunizieren möchten (z.B. auch online),
- wie Sie erarbeitete Ergebnisse dokumentieren möchten,
- wie Sie eingeleitete Maßnahmen und Veränderungen evaluieren möchten und
- wie Sie ansonsten Ihre Mentoringbeziehung gestalten möchten.

Wichtig: Beim Mentoring handelt es sich um eine höchstpersönliche Beziehung zwischen Ihnen als Mentee und MentorIn. Alle Gesprächsinhalte bleiben daher vertraulich und werden auch nicht in den Lehrgangsmodulen aufgegriffen oder „besprochen“.

Separation

Mit Erreichen der vereinbarten Ziele, spätestens jedoch nach ca. einem Jahr, sollten Sie Ihr Mentoring formal abschließen. Hierzu bietet es sich an, im Rahmen eines ausführlichen Feedbackgesprächs

- die Zielerreichung und den Prozess des Mentorings gemeinsam zu evaluieren, sowie
- Ihre Evaluationsergebnisse als „Lessons Learned“ zu dokumentieren.

Redefinition

Selbstverständlich können Sie als Mentee und MentorIn Ihre einmal aufgebaute Beziehung auch nach Abschluss des eigentlichen Mentorings fortführen. Bei erfolgreich verlaufenen Mentoringprozessen wird zumindest der Wunsch hierzu häufig vorliegen. Sie entscheiden daher im gegenseitigen Einvernehmen,

- ob und ggf. wie Sie Ihre persönliche Beziehung fortsetzen. Dies kann z.B. durch eine sporadische, informellere „Sparring-Partnerschaft“ erfolgen oder auch nur durch einen mehr oder weniger losen Kontakt.

UNTERSTÜTZUNG DURCH DAS ZWM

Sollten Sie allgemeine Fragen zum Mentoring oder zu Ihrem Mentoringprozess haben, wenden Sie sich gerne an Ihre Lehrgangsbegleitung. Bitte beachten Sie jedoch, dass auch wir die Vertraulichkeit der persönlichen Beziehung zwischen Ihnen als Mentee und MentorIn wahren möchten und daher keine inhaltliche Bewertung Ihrer Gespräche vornehmen.

Für Ihr Mentoring wünschen wir Ihnen viel Erfolg!

Ihr ZWM-Team