

# **Mentoringprogramm der DPPD**

## **Leitfaden für Mentorinnen und Mentoren**

Mit diesem Leitfaden möchten wir Sie als Mentor\*in in der Gestaltung der Mentoring-Beziehung unterstützen.

### **Ziele des Mentoring**

Mit dem Mentoringprogramm unterstützt die Fachgruppe DPPD ihre Nachwuchswissenschaftler\*innen auf dem Weg zur Professur oder einer anderen attraktiven wissenschaftlichen bzw. praktischen Anstellung. Das Programm soll Mentees ermöglichen, individuelle Karrierestrategien zu entwickeln, persönliche Kompetenzen auszubauen, sich informelles Wissen anzueignen und sich weiter zu vernetzen.

### **Erwartungen an Mentor\*innen**

Sie verfügen über einen Wissens- und Erfahrungsvorsprung in den Bereichen, in denen die/der Mentee ein Beratungsanliegen hat. Sie können aus demselben Fach- bzw. Forschungsgebiet der Mentee bzw. des Mentees sein, müssen es aber nicht. Beim Mentoring geht es auch um fachübergreifende Kompetenzen; daher kann auch eine Mentoring-Beziehung über Fach- und Themengrenzen hinweg hilfreich sein.

Die Mentoring-Beziehung basiert auf Freiwilligkeit, Unabhängigkeit, Vertraulichkeit und Verbindlichkeit. Es handelt sich um eine gleichberechtigte Austauschbeziehung, die trotz Alters- und Erfahrungsunterschieden nicht hierarchisch geprägt sein sollte. Für das Gelingen ist eine gegenseitige Wertschätzung und eine positive Grundeinstellung notwendig.

### **Ihre Anreize**

- Freude an der individuellen Nachwuchsförderung und am Erleben des Wissens- und Erfahrungstransfers
- Etwas weitergeben, das Sie selbst durch Mentor\*innen oder Betreuer\*innen gelernt haben
- Neue Impulse für den eigenen Führungs- und Beratungsstil
- Reflexion über den eigenen Werdegang
- Ausbau des eigenen Netzwerks

## Mögliche Aufgaben

Die konkrete Ausgestaltung der Mentoring-Beziehung bleibt den Teilnehmenden selbst überlassen und orientiert sich an den Bedürfnissen der Mentees. Mögliche Themen, bei denen Sie als Mentor\*in unterstützen können, sind folgende:

- Förderung der individuellen Karriereplanung
- Weitergabe informellen Wissens und persönlicher Erfahrungen
- Beratung zu notwendigen qualifizierenden Leistungen in Forschung und Lehre
- Identifikation fehlender überfachlicher Schlüsselkompetenzen, die für eine erfolgreiche Bewerbung auf eine externe Ausschreibung notwendig sind
- Vermittlung von Managementfähigkeiten wie Zeitplanung und Prioritätensetzung
- Unterstützung bei der Vernetzung mit Kolleg\*innen

## Ablauf der Mentoring-Beziehung

Die/der Mentee hat das Vorschlagsrecht zur Bestimmung bzw. Auswahl einer geeigneten Mentorin bzw. eines geeigneten Mentors. Die Ansprache der Mentor\*in erfolgt durch die Jungmitgliedervertreter\*innen der Fachgruppe. Die offizielle Mentoring-Beziehung beginnt mit der Zusage der Mentorin bzw. des Mentors.

Kommt eine Mentoring-Beziehung zustande, so beruht deren praktische Gestaltung in erster Linie auf den individuellen Bedürfnissen der Mentees. Der persönliche Kontakt ist für das Gelingen der Mentoring-Beziehung von großer Bedeutung und sollte regelmäßig gepflegt werden.

Zu Beginn der Mentoring-Beziehung wird neben den Erwartungen der Mentees auch der Kontaktmodus festgelegt. Außerdem kann die voraussichtliche (Mindest-)Dauer der Mentoring-Beziehung definiert werden, falls gewünscht. Generell empfehlen wir, dass der Bedarf der Fortführung der Mentoring-Beziehung nach ca. 1-1,5 Jahren in regelmäßigen Abständen von Mentee und Mentor\*in gemeinsam reevaluiert wird.

Etwas schriftliche Vereinbarungen verbleiben bei Mentee und Mentor\*in und werden von beiden Seiten vertraulich behandelt.

Bei Fragen stehen die DPPD Jungmitgliedervertreter\*innen gerne zur Verfügung.