

Mentoring Konzept der TU Darmstadt

TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Mentoring für Assistenzprofessor:innen

Hintergrund und Ziel

Unser Mentoring ist eine gezielte Maßnahme zur nachhaltigen Personalentwicklung und Nachwuchsförderung an der TU Darmstadt. Durch die Begleitung einer Mentorin oder eines Mentors erfahren die Mentees Unterstützung bei karriererelevanten Entscheidungen, erhalten Beratung zur Erweiterung überfachlicher Kompetenzen und Qualifikationen, bekommen aber auch Zugang zu interdisziplinären Netzwerken innerhalb und außerhalb der TU Darmstadt.

Das Mentoring wird allen Assistenzprofessor:innen der TU Darmstadt (mit und ohne Tenure Track) angeboten. Dafür wird von der Präsidentin im Einvernehmen mit dem Senat eine Gruppe von Professor:innen benannt, die als Mentor:innen für Assistenzprofessor:innen zur Verfügung stehen. Mentor:innen werden zunächst für eine unbestimmte Zeit benannt, können ihre Rolle mit entsprechendem Hinweis an das Referat Hochschulstrategie (IA) jedoch jederzeit wieder abgeben.

Inhalte eines Mentorings

Ein Mentoring kann z.B. folgende Inhalte aufgreifen und verfolgen:

- Beratende Begleitung bei der Definition von Zielen, der Ausarbeitung individueller Karrierestrategien und der Identifizierung von Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten der persönlichen und professionellen Weiterentwicklung.
- Unterstützung bei der Reflexion des Selbst- und Leadershipkonzepts, der eigenen Position und Rolle, der Forschungsfortschritte und der bisherigen Entwicklungen.
- Beratung und Unterstützung beim Aufbau von Netzwerken, Vermittlung von Kontakten.
- Einführung in die Organisationskultur, Mitteilung der „informellen Spielregeln“.
- Unterstützung bei der Persönlichkeitsentwicklung, z.B. durch Seminare zum Erwerb und Ausbau karriererelevanter Schlüsselqualifikationen und überfachlicher Kompetenzen.
- Austausch über Karrieremanagement, Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Konstruktives und wertschätzendes kollegiales Feedback.

Grundvoraussetzungen und Rahmenbedingungen

- Mentoring beruht auf Freiwilligkeit, d.h. Assistenzprofessor:innen können auf das Mentor:in verzichten.
- Strenge Vertraulichkeit der besprochenen Inhalte.
- Verbindlichkeit beim Umgang mit Terminen und Absprachen.
- Offenheit für fremde Fachkulturen.
- Die Erfüllung oder der Stand der Erfüllung der Zielvereinbarung ist kein Gegenstand.
- Mentoring besteht über einen von beiden Parteien zu definierenden Zeitraum und kann nach individueller Absprache auch verkürzt oder verlängert werden.
- Das Mentoring endet mit dem Tenure-Track.
- Die Inhalte, Dauer, Termine und Arbeitsweise legen jeweils Mentor:in und Mentee fest.

Kriterien für die Auswahl einer Mentorin oder eines Mentors

- Mentor:in sollte (muss aber nicht) fachfremd sein.
- Mentor:in darf keine eigenen Interessen hinsichtlich der Entwicklung der:s Assistenzprofessor:in verfolgen.
- Professor:innen außerhalb der TU, z.B. aus der RMU, sowie im Ruhestand können das Mentoring ebenfalls übernehmen.

Vorgang zur Auswahl einer Mentorin oder eines Mentors

- Mentor:innen entscheiden selbstständig, wie viele Mentees sie betreuen möchten.
- Im Rahmen der Berufungsverhandlung informiert Referat IA die oder den Assistenzprofessor:in über die Möglichkeit des Mentorats.
- Assistenzprofessor:in sucht sich auf Eigeninitiative und auf Basis der eigenen Bedürfnisanalyse eine Mentorin oder einen Mentor aus dem zur Verfügung stehenden Pool (Liste am Ende des Dokuments) aus
- Assistenzprofessor:in teilt Referat IA den Namen der Mentorin oder des Mentors zwecks Übersicht mit
- Das Mentoring verläuft nur zwischen Mentor:in und Mentee; Unterstützungsbedarf hinsichtlich der Suche oder bei Fragen zur Ausgestaltung liefert das Referat IA; ein möglicher Gesprächsleitfaden für das erste Treffen liegt anbei (nächste Seite).
- Sollte der Bedarf nach einem Schulungsangebot für Mentor:innen entstehen, dann bittet Referat IA um eine entsprechende Mitteilung.

Anlage

- Gesprächsleitfaden für ein erstes Treffen

Anlage 1: Gesprächsleitfaden für ein erstes Treffen

Die Handreichung ist als möglicher Gesprächsleitfaden zur Begleitung eines Kennenlernens gedacht. Die Gestaltung des Mentorats ist frei und der Leitfaden lediglich als Anregung zu verstehen.

1. Kennenlernen

Bei einem ersten Treffen steht das Kennenlernen im Vordergrund, welches z.B. als Dialog von beiden Seiten gestaltet werden kann. Weiteres Gesprächsziel ist die Erwartungsklä rung organisatorischer und inhaltlicher Art.

2. Klärung des organisatorischen Rahmens vor der inhaltlichen Arbeit

- Treffen: Wie häufig? Regelmäßig oder bei Bedarf? Wer vereinbart diese und wann? Persönliche Gespräche oder per E-Mail oder Telefon? Wo finden die Treffen statt (ruhige, störungsfreie Atmosphäre)?
- Kontaktaufnahme: über E-Mail oder Telefon?
- Gesprächsstruktur und -kultur: Wird darüber eine Vereinbarung getroffen?
- Gibt es „Spielregeln“, die eingehalten werden sollten?
- Vorbereitung / Protokoll: Wer bereitet Treffen vor? Verfassen eines Protokolls?
- ...

3. Inhaltliche Erwartungen

- Wo besteht Mentoringbedarf? Welche Form der Unterstützung ist möglich?
- Was erwarten Mentor:in und Mentee voneinander?
- Was sollten Mentor:in und Mentee nicht tun?
- Was sind mögliche Gesprächsthemen?
- Wie und wann geben Mentor:in und Mentee Feedback?
- ...

4. Zielklärung

- Was soll das Mentorat leisten?
- Was soll bis wann erreicht sein?
- Welche „soft skills“ und welche „hard facts“ sind wichtig für die Entwicklung?
- Welche konkreten Pläne gibt es schon?
- ...

5. Themen: Welche Themen stehen aus heutiger Sicht an?

- Nennung dieser Themen
- ...

6. Feedback und weiteres Vorgehen: Kurzes gegenseitiges Feedback am Ende des Treffens und Klärung des weiteren Vorgehens