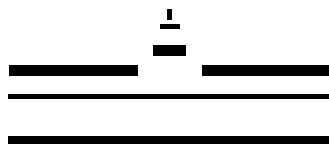


MENTORING-Leitfaden

1. Mentoring-Beziehungen sind zeitlich befristete Kooperationen zwischen erfahrenen WissenschaftlerInnen (ProfessorInnen) und NachwuchswissenschaftlerInnen (DoktorandInnen und PostdoktorandInnen). Der Mentoringprozess ist kein Supervisionsprozess, sondern eine Begleitung aus dem eigenen Fach- und Erfahrungskontext heraus.
2. Die Mentorin/der Mentor ist nicht die/der fachliche BetreuerIn der Qualifizierungsarbeit. Der Mentoringprozess stellt auf eine andere Art und Weise, als dies das Betreuungsverhältnis bieten kann, einen Blick von außen zur Verfügung.
3. Der/die Mentee, die/der sich in einem Mentoringprozess begleiten lassen will, spricht aus dem Kreis derjenigen ProfessorInnen, die sich bereit erklärt haben, die Funktion eines/einer MentorIn zu übernehmen, eine/n ProfessorIn an und vereinbart mit dieser in gegenseitigem Einverständnis einen Mentoringprozess. Dies erfolgt in einem Erstgespräch, in dem auch geklärt wird, ob beide zusammenarbeiten können.
4. Ein Mentoringprozess wird in der Regel über einen Zeitraum von 12 - 18 Monaten eingegangen. Kürzere Zeiträume sind möglich.
5. Mentoringgespräche sollten ca. alle 6 bis 8 Wochen stattfinden.
6. Über das Mentoring wird eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen (siehe Vorlage), je ein Exemplar verbleibt beim/ bei der Mentor/in und beim Mentee.
7. In einem Erstgespräch legen Mentee und MentorIn Gegenstände und Ziele des Mentoring fest. Diese sind im Verlauf des Mentorings veränder- und erweiterbar. Auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von DoktorandInnen und PostdoktorandInnen sollte flexibel eingegangen werden.
8. Von den Mentees wird erwartet, dass sie die Mentoring-Beziehung aktiv gestalten. Mentee und MentorIn vereinbaren vor jedem Treffen ein Gesprächsthema. Idealerweise fertigt die Mentee nach dem Gespräch ein Kurzprotokoll an und legt es der/dem MentorIn vor. Die Protokolle dienen der gegenseitigen Rückversicherung des Besprochenen und helfen bei der Identifizierung offener Fragen und der Gestaltung künftiger Treffen.
9. Aufgabe eines Mentoringprozesses ist Begleitung des Mentees in Fragen, die im weitesten Sinne mit seiner Qualifikation und Karriereplanung in Zusammenhang stehen. Dies können sein:
 - Fragen der Zeitplanung und Selbststrukturierung
 - Fragen bezüglich der Annahme über die Dissertationserstellung hinausgehende Engagements (z.B. Vortrags- und Publikationstätigkeit, Tätigkeit in der Erwachsenenbildung)
 - Unterstützung im Umgang mit Krisen im Promotionsprozess
 - Fragen der Vereinbarkeit von Privat-/Familienleben und Erstellen der Qualifikationsarbeit
 - Unterstützung im Umgang mit Konflikten während des Promotionsprozesses
 - Beratung bei der Entwicklung eines Qualifikationsprofils

- Besprechung konkreter Bewerbungsvorhaben
 - Einblick in informelle Spielregeln des Wissenschaftsbetriebs durch die/den MentorIn
 - Öffnen der eigenen beruflichen Netzwerke für die Mentee durch die/den MentorIn
 - gemeinsame Reflexion der Umsetzung von vereinbarten Teilschritten
10. Der Mentoringprozess steht nicht in Konkurrenz zum Betreuungsprozess durch die jeweiligen BetreuerInnen, sondern ergänzt diesen. Nicht für den Mentoringprozess vorgesehen ist eine inhaltliche Begleitung der Arbeit in jedweder Hinsicht.
 11. Sollten Mentor/in und Mentee oder auch einer von beiden im Verlauf des Mentoringprozesses feststellen, dass es Unstimmigkeiten gibt oder das Vertrauensverhältnis beeinträchtigt ist, können beide das Verhältnis von ihrer Seite aus beenden. Dies sollte in der Regel unter Darlegung der Gründe in einem persönlichen Gespräch geschehen.
 12. Vertraulichkeit und Diskretion ist die oberste Maxime einer Mentoring-Beziehung. Es werden keinerlei Informationen aus Mentoring-Gesprächen an Dritte weitergegeben. Auch über die namentliche Veröffentlichung der Mentoringbeziehung als solcher entscheidet der Mentee.
 13. Nach Anlaufen des Programms an unserer Fakultät wird die KFwN zu gegebenen Zeitpunkt erheben, wie das Programm angelaufen ist und wie viele Mentoringprozesse abgeschlossen wurden. Auch hier entscheiden beide Beteiligte, vor allem der/die Mentee, ob der Mentoring mit Namen veröffentlicht wird oder ausschließlich die Tatsache eines Prozesses.



MENTORING-Vereinbarung

zwischen

..... (Mentee) und

..... (MentorIn).

Die Vereinbarung gilt für den folgenden Zeitraum:

Häufigkeit und Dauer der Treffen/Gespräche:.....

Gemeinsam vereinbarte Ziele des Mentoring:

.....
.....
.....
.....

Kooperationsformen zur Erreichung der vereinbarten Ziele:

.....
.....
.....

Weitere Vereinbarungen:

.....
.....

Beide Beteiligte vereinbaren absolute Vertraulichkeit über aller Informationen aus der Mentoring-Beziehung. Es werden keinerlei Informationen aus den Mentoring-Gesprächen an Dritte weitergegeben.

Mentee und MentorIn tragen gemeinsam Verantwortung für den erfolgreichen Verlauf der Mentoring-Beziehung. Die Initiative für die Gespräche geht von der Mentee aus. Jede Seite ist bemüht, die vereinbarten Gesprächstermine einzuhalten. Wenn dies nicht möglich sein sollte, wird die andere Seite umgehend davon in Kenntnis gesetzt.

Das Mentoringverhältnis kann von beiden Seiten gekündigt werden, wenn eine Fortsetzung desselben nicht mehr förderlich erscheint.

Münster, den

(Unterschrift Mentee)

Münster, den

(Unterschrift MentorIn)

Bereitschaft als MentorIn zu fungieren:

Prof. Dr. Wilfried Eisele

Prof. Dr. Reinhard Feiter

Prof. Dr. Marianne Heimbach-Steins

Prof. Dr. Reinhard Hoeps

Prof. Dr. Norbert Hintersteiner

Prof. Dr. Judith Könemann

Prof. Dr. Clemens Leonhard

Prof. Dr. Klaus Müller

Prof. Dr. Clauß Peter Sajak

Prof. Dr. Dorothea Sattler

Prof. Dr. Thomas Schüller

Prof. Dr. Johannes Schnocks

Prof. Dr. Marie-Theres Wacker

Stand: 8.07.2015