

Gertrude J. Robinson Mentoring-Programm für Kommunikations- und Medienwissenschaftlerinnen

Leitfaden für Mentees und Mentorinnen

Auswahl und Matching

Pro Durchgang werden max. 15 Mentees aller Qualifikationsstufen durch ein Gremium ausgewählt. Auswahlkriterien sind:

- DGPuK-Mitgliedschaft
- Vollständige Bewerbungsunterlagen
- Klar erkennbare Orientierung an einer wissenschaftlichen Laufbahn in der Kommunikations- und Medienwissenschaft
- realistische Erwartungshaltung hinsichtlich der Ziele und Möglichkeiten des Programms

Das Mentoring-Programm in der DGPuK ist auf Tandems, also Paare, ausgelegt. Dabei werden Mentorinnen angesprochen, die beruflich deutlich älter sind als ihre Mentee und damit sowohl einen Erfahrungsvorsprung haben als auch eine wesentlich höhere Position im Berufsfeld einnehmen. Das Auswahlgremium übernimmt auch das Matching, also die Zusammenführung der Tandems. Kriterien für die Formierung von Paaren sind:

- Vorschlag der Mentee
- Position der Mentorin
- Erreichbarkeit
- Fachliche Passung (im weitesten Sinne)
- Kein derzeitiges oder ehemaliges Abhängigkeitsverhältnis
- „Intuition“

Die Mentoring-Beziehung läuft offiziell ein Jahr und wird von Workshops zur Weiterbildung und Vernetzung ergänzt. Der Vorteil des persönlichen Mentorings besteht darin, dass hier auf individuelle Bedürfnisse eingegangen werden und eine einzelne Person gezielt gefördert werden kann. Dementsprechend gibt es keinen vorgegebenen Ablauf des Mentoring-Jahres. Diese Freiheit ist eine große Chance, birgt aber auch gewisse Herausforderungen. Für das Gelingen der Mentoring-Beziehung sind die Tandems selbst verantwortlich. Die folgenden Empfehlungen sind als Anregungen für ein erfolgreiches Mentoring-Jahr gedacht, soll die Tandems jedoch nicht von individuellen Ausgestaltungen abhalten.

Kontaktaufnahme

Zunächst werden die ausgewählten potentiellen Mentorinnen von der Mentoring-Beauftragten der DGPuK kontaktiert und nach ihrer grundsätzlichen Bereitschaft gefragt, an dem Programm teilzunehmen. Erst nach einer Zusage wird ihnen die Identität der jeweiligen Mentee bekannt gegeben und ihr Lebenslauf (aber aus Diskretion nicht der Fragebogen und das Motivations Schreiben) zugesendet. Die Mentee wird jedoch noch nicht über das Ergebnis des Matchings unterrichtet, denn die Mentorinnen können sich jetzt für oder gegen die Kandidatin entscheiden. Dies ist wichtig, weil manche früheren dienstlichen Abhängigkeitsverhältnisse (z.B. Projektmitarbeit oder Zweitbetreuung) erst jetzt sichtbar werden. Lehnen sie eine Kandidatin ab, so benachrichtigen

die Mentorinnen die Mentoring-Beauftragte, aber nicht die Kandidatin. Für diese wird nun eine andere Mentorin gesucht.

Bei einer Zusage geht der Erstkontakt von den Mentorinnen aus, die sich persönlich an ihre Mentee wenden. Doch auch nach einem ersten Treffen kann ein Tandem noch ausgetauscht werden, da die „Chemie“ zwischen den Partnerinnen stimmen muss. In einer kurzen Rückmeldung wird die Mentoring-Beauftragte über das Zustandekommen eines Tandems informiert.

Grundlagen einer erfolgreichen Mentoring-Beziehung

Sowohl Mentorin als auch Mentee sollten sich über ihre Rollen im Klaren sein. Das Mentoring-Programm ist nicht als Konkurrenz, sondern als Ergänzung zur Betreuungsarbeit im Rahmen des Dienstverhältnisses konzipiert. Alle ausgetauschten Informationen müssen mit äußerster Diskretion behandelt werden. Grundlagen einer erfolgreichen Mentoring-Beziehung sind bei beiden Partnerinnen deshalb

- Vertrauen
- Vertraulichkeit
- Engagement
- Freiwilligkeit
- Verbindlichkeit
- Regelmäßigkeit
- Offenheit
- Respekt
- Bereitschaft, zu geben und zu nehmen

Außerdem sollten beide Partnerinnen das Mentoring-Jahr insgesamt sowie jeden einzelnen Kontakt strukturiert angehen:

- Klare Zielsetzung
- Detaillierte Planung der einzelnen Schritte
- Vorbereitung der Treffen
- „Hausaufgaben“

Eine Mentorin hat nicht die Aufgabe, Jobs zu vermitteln. Wichtig ist es, der Mentee die eigenen Netzwerke zu öffnen, eine Vorbildfunktion einzunehmen, Spielregeln zu vermitteln, mit den eigenen Erfahrungen hilfreich zur Seite zu stehen und gegebenenfalls die Mentee zu spiegeln. Inhaltlich haben die Bedürfnisse der Mentee Vorrang, Anregungen dürfen aber selbstverständlich auch von Seite der Mentorin kommen. Die Mentorin stellt der Mentee neben aller Erfahrung zwei wichtige Ressourcen zur Verfügung: Zeit und die Bereitschaft zuzuhören. Sie hat deshalb den aktiven Part, was die zeitliche Gestaltung der Partnerschaft betrifft. Wichtig für MentorInnen ist:

- Offenheit im Gespräch über eigene Berufs- und Lebenserfahrungen
- Orientierung an den Bedürfnissen der Mentee
- Empathische, vertrauliche und zielorientierte Gesprächsgestaltung
- Strikte Abgrenzung von Mentee und Protégée

Die Bedürfnisse der Mentee stehen im Vordergrund der Mentoring-Beziehung. Sie hat deshalb den aktiven Part, was die thematische Ausgestaltung der Treffen betrifft. Um der Mentorin jedoch entgegen zu kommen, sollte sie flexibel sein, was die zeitliche Gestaltung der Partnerschaft betrifft. Gleichwohl soll sie sich nicht scheuen, Treffen aktiv einzufordern oder den Kontakt bei Bedarf zu intensivieren. Eine Mentee sollte über folgende Voraussetzungen verfügen:

- Reflexionsfähigkeit
- Offenheit im Gespräch über eigene Bedürfnisse und Probleme
- Kritikfähigkeit
- Wunsch und Bereitschaft zur persönlichen Weiterentwicklung
- Eigeninitiative

Neben dem Kennenlernen werden beim ersten Treffen die Weichen für das Mentoring-Jahr gestellt: Ziele, Kooperationsmöglichkeiten sowie persönliche und professionelle Interessen sollten abgestimmt werden. Um Missverständnisse zu vermeiden ist es sinnvoll, gleich zu Beginn die folgenden Aspekte und Rahmenbedingungen anzusprechen und möglichst auch schriftlich (eventuell in Form einer Mentoring-Vereinbarung) zu fixieren:

- *Erwartungen aneinander*: Mit welchem konkreten Ziel startet die Mentee in die gemeinsame Arbeit? Welche Vorstellungen hat die Mentorin von der Mentoring-Zeit?
- *Zeitliche Gestaltung*: Sind persönliche Treffen möglich? Wie häufig? Sind andere Kontaktformen (Zoom, Telefon oder Mail) erwünscht/möglich? (Empfehlung: mindestens einmal monatlich für zwei Stunden, in beliebiger Kommunikationsform) Ist zwischen den oder anstatt der persönlichen Treffen Kontakt per Telefon und/oder Mail möglich/gewünscht? (Empfehlung: vereinbaren, zu welchen Zeiten, ob privat oder dienstlich)
- *Inhaltliche Gestaltung*: Eine Struktur bzw. Gliederung für die Mentoring-Zeit festlegen: Welche Schritte sollen (bis) wann gemacht werden? Treffen vorbereiten: inhaltliche/thematische Verabredungen treffen. Die Vorbereitung erfolgt durch die Mentee: Welches konkrete Thema, welcher Punkt ist zu besprechen?
- *Mögliche Themen* könnten sein: Karriereplanung und -strategie (Zielformulierung, Bewerbungsstrategie, Netzwerkentwicklung), Führungskompetenzen (Gesprächsführung und Verhandlungstechniken, Teamkompetenzen und Personalführung, Konfliktmanagement), persönliche, im Wissenschaftsbetrieb relevante Kompetenzen (Wissenschaftsmanagement, Projektmanagement, Drittmittelakquisition, Vortrags- und Publikationsmanagement, Kreativität und Einfallsreichtum) und nicht zuletzt Lebensführung (Prioritäten, Balance zwischen Beruf und Privatleben).

Trotz Vereinbarungen und Absprachen kann es zu Problemen in den Tandems kommen, deren Thematisierung einem eventuellen Scheitern der Mentoring-Beziehung vorbeugen kann. Die Mentorin-Beauftragte steht deshalb jederzeit für Beratung, Information und auch Schlichtung zur Verfügung.

Prof. Dr. Daniela Schlütz
Mentoring-Beauftragte der DGPK