



HONOURS-PROGRAMM

für forschungsorientierte Studierende

Leitfaden für das Honours-Mentoring



FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA



1 Das Honours-Programm für forschungsorientierte Studierende an der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Die Förderung von wissenschaftsbegeisterten und -begabten Studierenden gehört zum Kerngeschäft von Lehre und Forschung an der Universität. Lehrende in allen Fakultäten der Friedrich-Schiller-Universität Jena identifizieren besonders leistungsstarke Studierende, fördern sie individuell und geben ihnen Möglichkeiten, an Forschungsaktivitäten teilzunehmen. Dies möchte das Präsidium noch stärker unterstützen und sichtbar machen: Das „Honours-Programm für forschungsorientierte Studierende“ fördert talentierte und forschungsorientierte Studierende aller Fachrichtungen, um ihnen bereits während des Studiums vertiefte Einblicke in Forschungsprozesse zu ermöglichen, ihnen Anteil an der wissenschaftlichen Gemeinschaft zu geben und sie auf eine wissenschaftliche Karriere vorzubereiten.

Das Programm ist Bestandteil der Strategie „LIGHT, LIFE, LIBERTY – Connecting Visions“ der Friedrich-Schiller-Universität Jena und wird durch die Universitätspauschale der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder gefördert. Die Koordination erfolgt durch die Graduierten-Akademie.

Neben der finanziellen Unterstützung der Studierenden und einem Rahmen- und Begleitprogramm ist das Honours-Mentoring eines der Hauptelemente des Honours-Programms für forschungsorientierte Studierende:

- **Honours-Fonds:** Finanzielle Unterstützung
Der Fonds fördert Aktivitäten der ausgewählten Studierenden, die mit ihrer Forschung in Zusammenhang stehen, zum Beispiel Reisekosten für Kongressteilnahmen oder andere Sachkosten bis max. 1.000 € p.a. Außerdem können Initiativen der ausgewählten Studierenden, zum Beispiel die Einladung von Gastreferenten oder die Ausrichtung studentischer Forschungskongresse, finanziert werden.
- **Honours-Workshops:** Rahmen- und Begleitprogramm
Die Graduierten-Akademie bietet für die Honours-Studierenden einige Veranstaltungen und Workshops an. Diese widmen sich speziellen Fragestellungen, die außerhalb des Kanons der grundständigen Studiengänge liegen. Angeboten werden zum Beispiel Workshops zum wissenschaftlichen Schreiben und Präsentieren, zu guter wissenschaftlicher Praxis, zu Wissenschaftsphilosophie, zu Forschungsethik und zu den ersten Schritten einer wissenschaftlichen Laufbahn. Dadurch können die Honours-Studierenden forschungsrelevante Schlüsselqualifikationen frühzeitig trainieren und ihre Erfahrungen mit der eigenen Forschung und der erlebten Forschungskultur reflektieren. In den Workshops und regelmäßig stattfindenden Vernetzungstreffen wird der interdisziplinäre Austausch und die Zugehörigkeit zur wissenschaftlichen Community gefördert.
- **Honours-Mentoring:** Einbindung in Forschungsaktivitäten und individuelle Betreuung
Die ausgewählten Studierenden werden durch eine/n Wissenschaftler/in fachlich betreut und auf ihrem akademischen Weg begleitet und unterstützt. Als betreuende Wissenschaftler/innen können sich Professor/innen oder fortgeschrittene Postdocs

engagieren. Die fachliche Betreuung kann je nach Forschungskultur im Zusammenhang mit einem eigenen kleinen Forschungs- oder Publikationsprojekt, mit der Einbindung in Graduiertenprogramme, Oberseminare oder Doktorandenkolloquien und mit der Teilnahme an Kongressen und Tagungen geschehen. Eine Betreuung kann neben der fachlichen Beratung und der Unterstützung des Forschungsprojektes auch eine Mentoring-orientierte Begleitung der/des Honours-Studierenden beinhalten.

Die ausgewählten Studierenden werden bis zum Abschluss ihres Studiengangs in das Honours-Programm aufgenommen. Zum Abschluss bekommen sie ein Zertifikat über die Mitgliedschaft und ihre Forschungs- und Weiterbildungsaktivitäten im Programm.

2 *Honours-Mentoring*: Einbindung in Forschungsaktivitäten und individuelle Betreuung

Das Honours-Mentoring verfolgt das Ziel, durch eine individuelle Betreuung junge Talente zu fördern und ihnen Perspektiven und Chancen auf eine wissenschaftliche Laufbahn zu eröffnen. Viele begabte und engagierte Studierende bringen fachliches Wissen, Können und Begeisterung mit – aber auch viele Fragen und vielleicht Zweifel, was die eigene berufliche Perspektive in der Wissenschaft betrifft. Die Begleitung und Unterstützung durch eine/n erfahrene/n Wissenschaftler/in kann an dieser Stelle enorm hilfreich sein, um die eigenen Ziele zu reflektieren, um einen tieferen Einblick in Forschungsprozesse und die konkrete Gestaltung eines beruflichen Alltags in der Wissenschaft zu bekommen und um sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln. Daher ist das Honours-Mentoring einer der drei zentralen Bausteine des Honours-Programms an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Individuelle Betreuung und Förderung von Studierenden ist schon immer ein Grundelement im Wissenschaftssystem. Dabei gibt es unterschiedliche Arten der Betreuung und Förderung: die fachliche Betreuung z.B. von Abschlussarbeiten, informelle Mentoring- und Förderbeziehungen oder eine strukturierte Mentoring-Kooperation.

Die fachliche Betreuung ist vor allem projektbezogen. Dies bedeutet, dass neben der Vermittlung von Fach- und Methodenkenntnissen die Supervision des Forschungsprojektes im Mittelpunkt steht. Eine individuelle Betreuung kann aber auch Elemente einer Mentoring-orientierten Begleitung der akademischen Entwicklung der/des Studierenden beinhalten.¹ Unter Mentoring versteht man im Hochschulkontext die individuelle Begleitung und Unterstützung, die besonders auf die persönliche und akademische Entwicklung von Nachwuchswissenschaftler/innen zielt, auf die Reflexion und Förderung von Fähigkeiten, Zielen und Karriereplänen. Mentoring ist ein Erfahrungsaustausch und bietet einen geschützten Raum für persönliche Fragen und Gespräche. Damit geht es über eine rein fachliche Beratungssituation hinaus. Solche Mentoring-Beziehungen gibt es an der Universität vielfach informell. Die Vorteile der Struktur und Anbindung, die das Honours-Mentoring von einem informellen Mentoring unterscheidet, sind vielfältig: Die zeitliche, inhaltlich-thematische und persönliche Eingrenzung durch die anfangs getroffenen und ggf. schriftlich festgehaltenen Absprachen

¹ UniWiND: Betreuung Promovierender. Empfehlungen und Good Practice für Universitäten und Betreuende. Hrsg. von Berit Carmesin, Dr. Uta Hoffmann, Dr. Gunda Huskobra et al. 2. Aufl. Freiburg 2017, S. 11.

unterstützen die Verlässlichkeit und die Umsetzung vereinbarter Ziele und Regeln auf beiden Seiten. Die Koordinationsstelle des Honours-Programms stellt auch für das Mentoring eine Ansprechpartnerin außerhalb der Tandembeziehung dar und steht für Fragen und auch bei Problemen zu Verfügung. Die erhöhte Verbindlichkeit und das unterstützende Workshop-Programm fördern zudem die Aktivierung der Studierenden. Im Unterschied zu informellen Mentoring-Beziehungen bietet das Honours-Mentoring einen Rahmen, um im Tandem, in den begleitenden Workshops und ggf. mit der Koordinierungsstelle die Betreuungsbeziehung zu reflektieren.

Die individuelle Betreuung im Honours-Programm kann und soll keiner standardisierten Vorgabe folgen, da eine Betreuungsbeziehung immer von den individuellen Voraussetzungen, Erwartungen und Bedürfnissen abhängt. Um Honours-Studierende und Betreuende dabei zu unterstützen, die für beide Seiten passende und gewünschte Betreuungsbeziehung zu finden und konkret zu gestalten, finden sich im Folgenden einige Anregungen und Hinweise.

3 Die Mentoring-Beziehung zwischen Mentor/in und Mentee

Damit das Honours-Mentoring sowohl von den Studierenden als auch den Betreuenden als sinnvoll, angenehm und zielführend erlebt wird, können einige Kriterien identifiziert werden, die zum Gelingen der Mentoring-Beziehung beitragen. Zentral ist die Verständigung über die Ziele des Mentorings, über die konkrete Gestaltung der Beziehung und der einzelnen Treffen und über das Rollenverständnis von Mentor/in und Mentee.

3.1 Zielstellung

Die Ziele des Honours-Mentorings sollten zu Beginn der Kooperation zwischen Betreuenden und Studierenden besprochen und klar festgelegt werden. Folgende Aspekte können als mögliche Ziele des Honours-Mentorings formuliert werden, deren konkrete Umsetzung jedoch stark von den individuellen Bedingungen abhängen:

- *Beratung*

Die Honours-Studierenden können sich mit konkreten Fragen an ihre Mentorinnen und Mentoren wenden. Die Beratung kann individuell verschiedene Themen umfassen, erfolgt aber immer ausgehend von einem Anliegen der/des Studierenden. Die Mentor/innen geben ihr Wissen weiter, das bei der Lösung eines konkreten Problems oder bei einer konkreten Entscheidung unterstützen kann.

- *Erfahrungsaustausch*

Der Mentor/Die Mentorin teilt mit der/dem Honours-Studierenden eigene Erfahrungen. Sie/Er eröffnet damit einen Horizont, der über offizielle Broschüren oder Informationen hinausgeht und steht für Fragen zur Verfügung. Der Erfahrungsaustausch kann sowohl im Gespräch erfolgen als auch im konkreten Miterleben, wenn der/die Studierende beispielsweise zu verschiedenen Treffen mitgenommen wird oder Einblicke in Hochschulstrukturen und bestimmte Arbeitsabläufe bekommt.

- *Feedback*

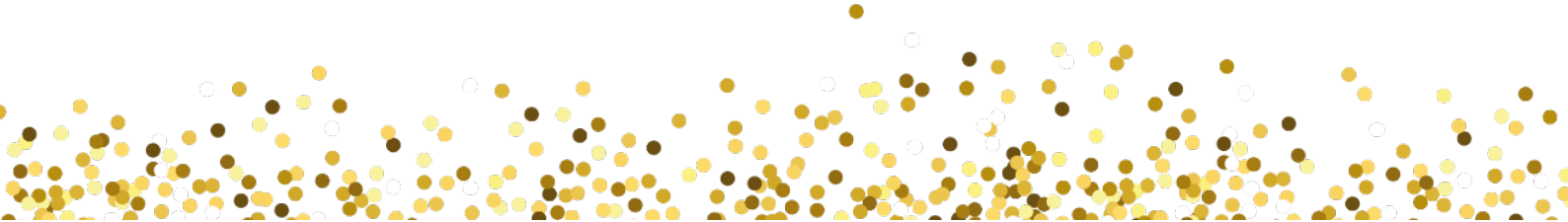
Die Mentorinnen und Mentoren geben einerseits in fachlicher Hinsicht Feedback und unterstützen damit die/den Honours-Studierende/n in ihrer/seiner wissenschaftlichen Entwicklung. Darüber hinaus besteht ein Ziel des Feedbacks in der Mentoring-Beziehung andererseits auch darin, konstruktive Rückmeldungen zum Verhalten oder den Plänen der/des Mentee zu geben. Das Feedback erfolgt immer in einem geschützten Raum und ist keine Leistungsbeurteilung, die außerhalb dieses geschützten Raumes sichtbar ist. Durch diese Rückmeldungen erkennen die Mentees ihre Potenziale und Stärken und lernen, welches Verhalten und welche Wirkung in der akademischen Welt als passend und wichtig eingeschätzt werden.

- *Netzwerke*

Mentorinnen und Mentoren geben Hinweise, welche Rolle Netzwerke in der Wissenschaft spielen und wie man diese nutzen und pflegen kann. Neben dem Netzwerk, das sich im Honours-Programm auf der Ebene der Studierenden entwickelt, ist es auch das Ziel einer Mentoring-Beziehung, Netzwerke zu schaffen. Dabei können Mentor/innen ihre Mentees in eigene Netzwerke einführen. Sie können zudem helfen, wichtige Kontakte herzustellen oder zu vermitteln.

- *Zukunftsplanung*

Da die Mentoring-Beziehung im Honours-Programm zeitlich begrenzt ist, ist es ein Ziel des Honours-Mentorings, konkrete Planungen für die Zukunft der/des Studierenden zu besprechen, zu entwickeln und gegebenenfalls erste Schritte zu realisieren. Dabei sollten die Ziele und Wünsche der/des Mentees gemeinsam reflektiert werden, Chancen und mögliche Probleme sollten besprochen und konkrete berufliche Strategien entwickelt werden.



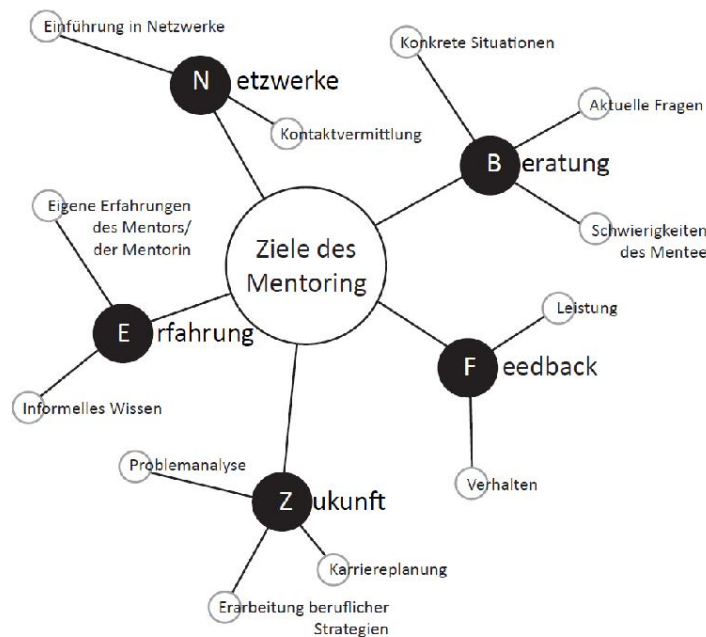


Abbildung 1: Ziele des Mentorings

Quelle: http://www.planen-bauen-umwelt.tu-berlin.de/uploads/media/Broschuere_Konzept_06.pdf, zitiert nach t.e.a.m. Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Leipzig, hrsg. von dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität Leipzig, Oktober 2018, S. 7; http://www.gleichstellung.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/gleichstellungs_buero/T.E.A.M/t.e.a.m._Mentoring_Leitfaden_Universitaet_Leipzig.pdf [abgerufen 04.12.2019].

Diese Ziele aus den Bereichen Beratung, Erfahrungsaustausch, Feedback, Netzwerke und Zukunftsplanung betreffen verschiedene Themen, die stark abhängig sind von der individuellen Situation von Betreuer/m und Studierender/m. Dennoch lassen sich Themen auflisten, die in Mentoring-orientierter Betreuung häufig eine Rolle spielen:²

- Berufliche Perspektiven, zum Beispiel Promotion und Wissenschaftskarriere
- Fachliche Ausrichtung/ Spezialisierung
- Strukturen, Abläufe und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb
- Rolle der „scientific community“, Kontaktmöglichkeiten, Netzwerken
- Zeit- und Aufgabenmanagement
- Persönliches Auftreten und Wirkung
- Persönliche und fachliche Fähigkeiten und Potenziale
- Publikationsmöglichkeiten und -strategien
- Einwerbung von Stipendien und Sachkosten

² Erweiterung und Anpassung der Liste häufiger Themen im Mentoring des Leitfadens für Mentoring-Tandems in t.e.a.m. Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Leipzig, hrsg. von dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität Leipzig, Oktober 2018, S. 7; http://www.gleichstellung.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/gleichstellungs_buero/T.E.A.M/t.e.a.m._Mentoring_Leitfaden_Universitaet_Leipzig.pdf [abgerufen 27.11.2019].

- Anforderungen an Kommunikation im Wissenschaftsbetrieb bzw. in der jeweiligen Fachkultur
- Life-Work-Balance: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Dual Career

3.2 Gestaltungsmöglichkeiten der individuellen Betreuung im Honours-Programm

Bei einer Mentoring-orientierten Betreuung tritt die hierarchische Beziehung in den Hintergrund. Es handelt sich bei dieser Art der Betreuung vor allem um eine Beratungs- und Austauschkooperation zwischen (Nachwuchs-)Wissenschaftler/innen mit verschiedenen Erfahrungshorizonten. Entsprechend sollte die Gestaltung der Beziehung besprochen und von beiden Seiten gemeinsam festgelegt werden.

Das Gelingen einer solchen Betreuung erfordert ein persönliches Engagement beider und beide Seiten sollen von der Beziehung profitieren. Dies ist nur möglich, wenn sich Mentor/in und Mentee zu Beginn über die Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit verständigen. Auch wenn das Honours-Mentoring auf Freiwilligkeit basiert, sind der regelmäßige und verbindliche Austausch für ein zielgerichtetes und erfolgreiches Mentoring wichtig.

Ebenso zentral sind Vertrauen und Offenheit in der Betreuungsbeziehung. Es kann teilweise in den Gesprächen um sehr persönliche Themen gehen, die den besonderen Kontext des Mentorings erfordern, weil sie an anderen Stellen oft nicht angesprochen werden (können). Das Mentoring sollte auch Räume schaffen, um Fehler, Ängste oder Schwächen zu besprechen, ohne dass die/der Studierende Sorge haben muss, dass sich dies nachteilig auf das Studium oder den eigenen beruflichen Werdegang auswirken könnte.

3.3 Vertraulichkeit und Datenschutz

Der persönliche Austausch sowohl über Forschungsaktivitäten, Ziele, Strategien und informelles Wissen als auch über Potenziale, persönliches Verhalten und Erfahrung setzt Vertrauen voraus und erfordert Verschwiegenheit. Besprochenes wird daher grundsätzlich nicht oder nur nach expliziter Absprache an Dritte weitergegeben.

Dies wird auch in der Vereinbarung zur Betreuung im Honours-Programm so festgehalten, die von Studierender/m und Betreuer/in unterschrieben wird. Die Vereinbarung und damit auch die Verschwiegenheitsverpflichtung besitzt auch nach Beendigung der Honours-Mentoring-Beziehung weiter Gültigkeit.

Es ist zu empfehlen, dass in einem der ersten Treffen auch über den Umgang mit Kritik gesprochen wird. Gerade ein persönliches Feedback – in beide Richtungen – erfordert Vertrauen und Verschwiegenheit genauso wie die Bereitschaft, Kritik anzunehmen.

3.4 Die Rolle der/des Honours-Studierenden als Mentee

Im Zentrum des Honours-Mentorings steht die/der Studierende als Mentee. Je nach Absprache und persönlichem Bedarf kann das Mentoring den Studierenden die Möglichkeit bieten, in einem geschützten Raum offen über ihre Ziele und Pläne, über Erfolge, Rückschläge und Befürchtungen zu sprechen. Es setzt voraus, dass die Studierenden bereit sind, ihre eigene

Position und ihre Kompetenzen zu reflektieren und Ratschläge und Feedback anzunehmen, zu durchdenken und selbstverantwortlich Entscheidungen zu treffen.

Aufgaben und Verantwortung:

Die Verantwortung für regelmäßigen Kontakt und fachlichen Austausch liegt sowohl bei der/dem Studierende/n als auch bei der/dem Betreuenden. Da der/die Hauptakteur/in im Honours-Mentoring die/der Studierende ist, liegt es darüber hinaus in ihrer/seiner Verantwortung, die Mentorin bzw. den Mentor über Entwicklungen und Entscheidungen zu informieren und sich mit Zukunftsfragen und persönlichen Themen an sie/ihn zu wenden. Das setzt voraus, dass die Mentees die Gespräche aktiv vorbereiten und bereit sind, offen über die Themen zu sprechen, die sie bewegen. So kann es gelingen, dass der/die Studierende sich persönlich und akademisch weiterentwickelt, Kompetenzen aufbaut und stärkt, sich in der Hochschullandschaft und im eigenen Fach orientieren kann, neue Kontakte und ein Netzwerk gewinnt und Klarheit über die eigenen Karriereziele erlangt.

Das zentrale Ziel im Honours-Mentoring ist, dass die/der Studierende in die Lage versetzt wird, sich eigenständig und selbstwirksam im Hochschulkontext zu bewegen und ihre/seine Ziele zu verfolgen.

3.5 Die Rolle der/des Betreuenden als Mentor/in

Entsprechend der Zielstellung der Honours-Betreuung können die Betreuenden verschiedene Rollen einnehmen: Sie können Berater/innen sein, Wissensvermittler/innen, Türöffner/innen und Unterstützer/innen. Diese Funktionen können sie – je nach Absprache und Zielvereinbarung – sowohl auf fachlicher als auch auf persönlich-berufsbezogener Ebene erfüllen. Oft werden Mentor/innen auch als Vorbilder wahrgenommen und sie sind vor allem, wenn zusätzlich eine Abhängigkeit beispielsweise durch die Betreuung einer Abschlussarbeit besteht, auch Bewertende. In einem der ersten Treffen sollte man daher darüber sprechen, wie sich dies auf die fachliche Betreuung und die persönlich-berufsbezogene Mentoring-Beziehung auswirken kann. Auch über die gegenseitigen Erwartungen und Rollenverständnisse sollte zu Beginn gesprochen werden, um eine offene und funktionierende Betreuungsbeziehung aufbauen zu können.

Mentor/in zu sein bedeutet auch, Zeit zu investieren. Diese Zeit sollte für beide, Mentor/in und Mentee, sinnvoll und gewinnbringend sein. Auch, wenn die Entwicklung und die Themen der Honours-Studierenden im Fokus stehen, können Betreuer/innen ebenfalls vom Mentoring profitieren, da sie nicht nur neue Anregungen und Perspektiven durch die/den Mentee erhalten, sondern auch ihre eigenen Coaching- und Beratungskompetenzen stärken und ihre Kontakt-netze für die Zukunft erweitern.

Aufgaben und Verantwortung:

Ein/e Mentor/in begleitet ihre/n Honours-Studierenden für eine begrenzte Zeit auf ihrem/seinem akademischen Weg bzw. bei den ersten Schritten in der Wissenschaft. Mentor/innen tragen nicht die Verantwortung für das Gelingen oder das Wohlbefinden der Studierenden; sie können sie begleiten, aber nicht beschützen. Wenn die Mentees mit Themen und Anliegen an ihre/n Mentor/in herantreten, bei denen sie/er aus ihrer/seiner Erfahrung heraus nicht unterstützen kann, sollte dies klar kommuniziert werden. Unterstützung kann ggf.

dennoch erfolgen, indem auf andere Institutionen und Stellen aufmerksam gemacht wird, in deren Zuständigkeit das Anliegen fällt.

Als Begleiter/in sollten Mentor/innen keine Lösungen und Wege vorgeben, sondern die Studierenden ermutigen und unterstützen, selbst aktiv zu sein.

3.6 Organisation der Honours-Mentoring-Gespräche

In einem ersten Gespräch sollten Betreuende und Studierende ihre gegenseitigen Erwartungen klären und über die Ziele sprechen, die während der Teilnahme am Honours-Programm verwirklicht werden sollen. Auch langfristige berufliche Wünsche, Vorstellungen und Ziele können in einem der ersten Gespräche thematisiert werden. Manchmal kann es sinnvoll sein, die Erwartungen und Ziele als Teil der Vereinbarung zur Betreuung im Honours-Programm festzuhalten. Im ersten Gespräch sollten außerdem die Rahmenbedingungen besprochen und ebenfalls ggf. schriftlich festgehalten werden. Zu den Rahmenbedingungen zählt dabei die gegenseitige Verpflichtung zu Verschwiegenheit, die ganz konkrete Organisation der Treffen (Wo finden die Treffen statt? Wie werden die Treffen vereinbart? Wie regelmäßig finden die Treffen statt? u.s.w.) und auch die Verständigung über die konkrete Einbindung in Forschungszusammenhänge vor Ort oder überregional. Auch hier sollten die Absprachen so konkret wie möglich sein und Erwartungen sollten transparent und klar kommuniziert werden.

Empfehlenswert ist auch eine konkrete Planung und Vorbereitung der einzelnen Treffen. Im Vorfeld sollte besprochen werden, wer die Themen für die Gespräche vorschlägt (diese Aufgabe sollte in den allermeisten Fällen auf der Seite der Studierenden liegen) und ob beide sich über das jeweilige Thema vor dem Treffen beispielsweise per Mail verständigen. Auch sollte zu Beginn grundsätzlich geklärt werden, welche Themen überhaupt besprochen werden sollten und welche Themen nicht besprochen werden. Eine Nachbereitung der Treffen liegt in der Verantwortung der Studierenden. Individuell kann abgesprochen werden, ob die Treffen schriftlich nachbereitet werden, ob die Nachbereitung noch einmal besprochen wird, oder ob die Studierenden die Nachbereitung selbstständig und für sich vornehmen.

3.7 Probleme oder Beendigung des Honours-Mentorings

Betreuende und Studierende verständigen sich zu Beginn des Honours-Mentorings darüber, Probleme und Konflikte offen anzusprechen. Ratsam ist, bereits zu Beginn darüber zu sprechen, wie mit möglichen Konflikten und Problemen umgegangen werden kann.

Die Koordination des Programms unterstützt, sofern möglich, die Behebung des Konflikts oder die Lösung des Problems. Ein Abbruch des Honours-Mentorings ist der Koordination mitzuteilen. Die Verschwiegenheitspflicht aller Beteiligten besitzt auch in diesem Falle selbstverständlich weiterhin Gültigkeit.

4 Programmkoordination

Die Koordination des Honours-Programms erfolgt durch die Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Friedrich-Schiller-Universität Jena
Graduierten-Akademie
Kordinatorin: Dr. Annika Bartsch
Johannisstraße 13
07743 Jena

Kontakt:
Telefon +49 3641 9-401330
annika.bartsch@uni-jena.de
www.jga.uni-jena.de

5 Literatur

Dieser Leitfaden basiert auf den Qualitätsstandards von „Forum Mentoring. Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft“ und orientiert sich am Leitfaden des Mentoring-Programms „Unibund. Halle – Jena – Leipzig“ sowie dem Leitfaden des „t.e.a.m.“-Mentoring-Programms der Universität Leipzig.

Als weiterführende Literatur zum Thema Mentoring empfehlen wir folgende Titel:

Leitfaden des Mentoring-Programms „inSight“ an der Hochschule Bochum:
<https://www.yumpu.com/de/document/read/21689896/mentoringleitfaden-hochschule-bochum/2>
[zuletzt abgerufen am 04.12.2019].

Leitfaden des Mentoring-Programms für Postdoktorandinnen „UNIBUND. Halle – Jena – Leipzig“, Stand 2018: http://www.pd-mentoring.uni-jena.de/mentoringmedia/Formulare/Mentoring_Leitfaden+2018_DE_barrierefrei_pdf.pdf [zuletzt abgerufen am 04.12.2019].

Leitfaden des Mentoring-Programms „t.e.a.m. Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen“, Stand 2018: http://www.gleichstellung.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/gleichstellungsbuero/T.E.A.M/t.e.a.m._Mentoring_Leitfaden_Universitaet_Leipzig.pdf [zuletzt abgerufen am 04.12.2019].

Mölders, Babette: Mentoring zur Begleitung von Übergängen vom Studium in den Beruf. Band 11 Reihe Weiterbildung und Biographie. Leverkusen 2017.

Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia Simone; Doebert, Gitta; Rudack, Helga; Wolf, Henrike (Hgg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden 2017.

UniWiND: Betreuung Promovierender. Empfehlungen und Good Practice für Universitäten und Betreuende. Hrsg. von Berit Carmesin, Dr. Uta Hoffmann, Dr. Gunda Huskobla et al., 2. Aufl. Freiburg 2017.

6 Beispiel für eine Vereinbarung zur Betreuung im Honours-Programm

Vereinbarung zur Betreuung im Honours-Programm

_____ (Betreuende/r)

und

_____ (Honours-Student/in)

gehen eine Betreuung im Rahmen des Honours-Programms ein. Diese Kooperation beginnt am _____ und endet _____.*

Die Treffen finden mit folgender Regelmäßigkeit statt: _____

Für gewöhnlich werden die Treffen folgendermaßen organisiert:

Beide erklären sich bereit,

- alle Informationen und Inhalte der Treffen vertraulich zu behandeln und nicht an Dritte weiterzugeben. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung behält auch nach Beendigung des Honours-Mentorings ihre Gültigkeit;
- die Kooperation aktiv und offen zu gestalten und regelmäßig wie oben vereinbart in Austausch zu treten;
- sich gegenseitig respektvoll und ehrlich Feedback zu geben;
- regelmäßig neben den zu besprechenden Themen auch ihre Mentoring-Kooperation zu reflektieren und
- bei Konflikten oder Problemen die Koordination des Honours-Programms zu kontaktieren.

* Es ist möglich die Kooperation mit dem Ende des Studiums zu beenden oder zunächst für eine bestimmte Zeit abzuschließen (z.B. ein Semester oder ein Jahr). Nach diesem Zeitraum kann darüber gesprochen werden, ob und wie die individuelle Betreuung fortgesetzt wird.

Beide verständigen sich darauf, im Honours-Mentoring folgende Ziele zu verfolgen:

Themen, die in den Treffen besprochen werden sollen, sind:

Ort, Datum: _____

Unterschrift Betreuende/r:

Unterschrift Honours-Student/in:

