



# MENTORING-PROGRAMM

## für Tenure-Track-Professor/innen

### AUSGANGSSITUATION

Gemäß der Satzung über die Besetzung von Tenure-Track-Professuren an der Friedrich-Schiller-Universität Jena vom 14. April 2021 nach § 3, nehmen Tenure-Track-Professor/innen an einem Mentoring-Programm der Universität teil:

- (1) Im Einvernehmen mit der Tenure-Track-Professorin/dem Tenure-Track-Professor bestellt der Fakultätsrat zwei Mentorinnen/Mentoren aus dem Kreis der Hochschullehrenden, die in der Regel der Universität angehören. Die Bestellung soll innerhalb der ersten drei Monate nach Ernennung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors erfolgen. Mentorinnen und Mentoren sind nicht Mitglied der jeweiligen Evaluationskommissionen, werden nicht als professorale Berichterstellerinnen/Berichtersteller aus der ständigen Kommission für das jeweilige Tenure-Track-Verfahren eingesetzt und kommen nicht als Gutachterinnen/Gutachterin Betracht.
- (2) Aufgabe der Mentorinnen/Mentoren ist es, die Tenure-Track-Professorin/den Tenure-Track-Professor zu beraten, zu fördern und zu unterstützen und sie/ihn in ihrer/seiner wissenschaftlichen Entwicklung zu stärken.
- (3) Die Mentorinnen/Mentoren wirken darauf hin, dass die Tenure-Track Professorin/der Tenure-Track-Professor ihr/sein wissenschaftliches Forschungsfeld selbst aktiv gestaltet, und unterstützen sie/ihn bei der Einbindung in die nationale wie internationale Spitzenforschung.
- (4) Tenure-Track-Professorinnen/Tenure-Track-Professoren nehmen an einem Qualifizierungsprogramm der Universität für Tenure-Track-Professorinnen/Tenure-Track-Professoren teil. Dieses umfasst die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen für Hochschullehrende in Forschung, Lehre, Führung und Betreuung.

### BETEILIGTE AKTEURE

- Alle Fakultäten, die Tenure-Track-Professor/innen berufen
- Dezernat 5 – Abteilung Personalentwicklung
- Koordinator/in des Tenure-Track-Projekts

### VERANTWORTLICHKEITEN

- Die Fakultät ist verantwortlich für die Unterstützung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors bei der Auswahl der zwei Mentor/innen.
- Die Abteilung Personalentwicklung ist verantwortlich für die Erstellung eines Mentoring-Leitfadens.
- Die/Der Koordinator/in ist für einen regelmäßigen Informationsaustausch zwischen den Akteuren verantwortlich.

---

## Leitfaden Mentoring-Programm Tenure-Track-Professor/innen

---

### DAS MENTORING-PROGRAMM

Zur Sicherung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit von Hochschulen ist die Entwicklung von Rahmenbedingungen zur Gewinnung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler von großer Bedeutung.

Zur bestmöglichen Betreuung der Tenure-Track-Professor/innen richtet die Universität an den Fakultäten ein Tenure-Track-Mentoring ein. Jede/r Tenure-Track-Professor/in wird durch zwei Professor/innen (W2 oder W3) begleitet, die als zuständige Mentor/innen im Einvernehmen mit der Tenure-Track-Professorin bzw. dem Tenure-Track-Professor vom Fakultätsrat bestellt werden. Zur Wahrung von Objektivität und kritischer Distanz sollte einer der Mentorinnen/Mentoren fakultätsübergreifend besetzt sein. Somit bestehen zwei Mentorate, die unabhängig voneinander geführt werden können. Selbstverständlich kann auch ein Austausch zu dritt erfolgen.

Die Aufgabe der Mentorinnen/Mentoren ist es, die Tenure-Track-Professorin/den Tenure-Track-Professor zu beraten, zu fördern und zu unterstützen und sie/ihn in ihrer/seiner wissenschaftlichen Entwicklung zu stärken. Die Mentorinnen/Mentoren wirken darauf hin, dass die Mentees ihr/sein wissenschaftliches Forschungsfeld selbst aktiv gestaltet und unterstützen sie/ihn bei der Einbindung in die nationale wie internationale Gemeinschaft der Forschenden. Sie bieten insbesondere in der Phase bis zur Zwischenevaluation regelmäßig Feedback zur wissenschaftlichen Entwicklung an.

### 1. PROGRAMMSTRUKTUR

Der Mentoring-Prozess erstreckt sich über den gesamten Zeitraum des Tenure-Track-Verfahrens, wobei die intensivste Zeit der Unterstützung in den ersten vier Jahren bis zur Tenure-Track-Zwischenevaluation liegen wird.

Die Anzahl und Dauer der Mentoring-Treffen regeln die Beteiligten nach Absprache selbst. Empfohlen werden zwei persönliche Gespräche pro Semester zu Beginn des Programms, später können diese nach Bedarf auf ein Treffen pro Semester reduziert werden.

Das Mentoring-Programm wird durch das Qualifizierungsprogramm für Tenure-Track-Professor/innen flankiert, welches ausgewählte Weiterbildungsangebote für die Zielgruppe anbietet.

### 2. MENTORING-BEZIEHUNG

Ziel des Mentoring ist es, neben der Unterstützung der/des Mentee in der Entwicklung ihrer/seiner fachlichen Karriere auch den Zugang zu Wissenschaftsnetzwerken zu ermöglichen und informelles Wissen über die „Spielregeln“ des Wissenschafts- und Hochschulsystems zu vermitteln.

Mentoring ist keine hierarchische Beziehung und beinhaltet keine Weisungsbefugnis. Es ist eine Beratungs- und Austauschkooperation zwischen zwei Personen mit unterschiedlichem Erfahrungshorizont.

#### Mentoring beinhaltet

- Unterstützung im wissenschaftlichen Forschungsfeld.
- Austausch von Erfahrungen und informellem Wissen zu karriererelevanten Aspekten.
- Unterstützung beim Auf- und Ausbau eines Netzwerks in der Scientific Community.
- Gemeinsame Reflektion der Stärken, Schwächen und Ziele.

Die/Der Mentor/innen unterstützt die/den Mentee bei

- der wissenschaftlichen Profilbildung.
- der Planung konkreter Vorhaben.
- der Integration in die fachspezifische nationale/internationale Scientific Community.
- dem Einblick in die Universitätsstrukturen.
- der Stärkung der Selbstkompetenzen.

Wichtige Grundlagen der Mentoring-Beziehung

Grundlagen für eine gute Beziehung und Zusammenarbeit zwischen Mentorin/Mentor und Mentee sind:

- Offenheit
- Vertrauen und Verschwiegenheit
- Respekt
- Kritikfähigkeit
- Engagement
- Freiwilligkeit
- Wechselseitigkeit
- Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit

### 3. KLÄRUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN

Damit der Mentoring-Prozess zu beidseitiger Zufriedenheit verlaufen kann, wird den Mentorinnen/Mentoren und Mentees empfohlen, im Erstgespräch die Rahmenbedingung, Erwartungen und Ziele zu klären. Dies ermöglicht, dass beide Beteiligten ihre Vorstellungen reflektieren und von Beginn an klären, wie die Beziehung gestaltet werden soll.

Folgende Punkte können zur Klärung besprochen werden:

- Anzahl, Form und Organisation der Kontakte
- Gesprächsort und -termine
- Vertraulichkeit der Gespräche
- Themen und Ziele, die im Rahmen des Mentoring verfolgt werden sollen
- Erwartung an die gegenseitigen Rollen

### 4. QUELLE

Die Erstellung des *Mentoring-Leitfadens für Tenure-Track-Professor/innen* erfolgte von Dr. Daniela Siegel in Anlehnung an: *Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen, Leitfaden zum Mentoring*, Hrsg. Unibund Halle-Jena-Leipzig, 2018.

### 5. ANSPRECHPARTNERIN FÜR DAS MENTORING

Dr. Kristin Probstmeyer

Projektkoordination und Mentoring im „Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ an der Friedrich-Schiller-Universität Jena

E-Mail: [tenure-track@uni-jena.de](mailto:tenure-track@uni-jena.de)