

## Peer-Programm „NaWi“ zum Start in die Promotion



Programmleitfaden

Version/Stand: 15. Juli 2021 (AS/SH)

## Geschäftsstelle des Graduiertenzentrums

Universität Passau  
Graduiertenzentrum  
Dr. Stefan Halft  
Nikolastr. 12  
94032 Passau

## Programmkoordination

Aniane Semeraro  
Internet: <http://www.uni-passau.de/peer-nawi/>  
E-Mail: [peer-nawi@uni-passau.de](mailto:peer-nawi@uni-passau.de)



## Inhaltsverzeichnis

1. Programmziel .....	4
2. „NaWi“ als Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses .....	5
3. Zielgruppe.....	6
4. Programmablauf .....	7
5. Programmstruktur .....	9
5.1 Information, Beratung, Coaching.....	9
5.2 Qualifizierung .....	9
5.3 Peer-Tandems.....	10
5.4 Peer-Gruppe.....	11
5.5 Networking .....	11
6. Empfehlungen für die Organisation der Peer-Tandems.....	12
6.1 Gestaltung der Mentoring-Beziehung.....	12
6.2 Die Rolle der Mentees .....	13
6.3 Rolle der Mentor*innen.....	14
Literatur .....	15

## 1. Programmziel

Die Hochschulrektorenkonferenz (vgl. HRK 2014/2015) und der Universitätsverband zur Qualifizierung des Wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND) stufen **Beratung als zentrales Instrument bei der Betreuung, Begleitung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses** ein. Während bei Masterstudierenden ein „umfassendes Informations- und Beratungsangebot zur Promotion und der damit verbundenen Karriereentwicklung“ inkl. der „Qualifizierung während der Promotionsphase im Hinblick auf die berufliche Zielsetzung“ (UniWiND 2014: 6–7) im Vordergrund steht, rückt ab der Promotion eine **ganzheitliche Karriereberatung** im Sinne eines „Ausloten[s] von Karriereoptionen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft“ sowie des „Erwerb[s] von fachunabhängigen Schlüsselkompetenzen“ (UniWiND 2017: 24) ins Zentrum. Anstatt dabei auf inselhafte Angebote in den Bereichen Information, Beratung und Qualifizierung zu setzen, wird die Notwendigkeit einer **Verschränkung** dieser Bereiche unterstrichen (vgl. UniWiND 2016: 8, 14, 18, 19, 27). Etabliert im Angebot vieler Graduierteneinrichtungen sind Formate zur Karriereberatung und/oder Coaching und/oder **Mentoring**. Einzelne Einrichtungen bieten aufeinander abgestimmte Beratungsformate an, bei denen Beratung, Qualifizierungs- bzw. Karrierephasen, Karriereplanung und Qualifizierung aufeinander abgestimmt sind. Ergänzt werden die Support-Strukturen teils durch **Peer-Netzwerke, Tandems**, Formate nach dem Prinzip ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘, Stammtische etc.

Studienergebnisse des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) zur **Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses** deuten insgesamt auf ein ausbaufähiges zentrales Betreuungsangebot seitens der Hochschulen hin: So sind lediglich 45,6% der Promovierenden zufrieden mit den Betreuungsstrukturen (vgl. DZHW 2018). Neben der fachlichen Betreuung durch die Betreuungspersonen trägt auch eine **überfachliche Support-Struktur** an der Universität zu einem erfolgreichen Abschluss der Promotion bei. Angesichts der Promotionsbedingungen an der Universität Passau, an der aktuell die Mehrheit der Promotionen selbstständig organisierte Individualpromotionen darstellen, ist daher ein **Ausbau der zentralen Betreuungsinfrastruktur des wissenschaftlichen Nachwuchses** durch das Programm „Peer-NaWi“ zum Start in die Promotion sinnvoll.

**Ziel des Programms** „Peer-NaWi“ ist es, promotionsinteressierte Studierende in der Abschlussphase ihres Studiums bei der **Entscheidung für die Promotion** und ggf. auch eine akademische Laufbahn zu unterstützen.

## 2. „NaWi“ als Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Im Rahmen der bereits bestehenden zentralen **Betreuungsinfrastruktur** durch das Graduiertenzentrum sowie das Frauen-Mentoring-Programm mentUP+ und das Diversity-Mentoring-Programm mentUP\* ist das Peer-Programm „NaWi“ ein **komplementäres Instrument** zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, denn es unterscheidet sich in den Programmzielen, der Programmstruktur, des Programmfokus und der Zielgruppe.

mentUP+



**Zielsetzung** Nachwuchswissenschaftlerinnen und weibliche Nachwuchsführungskräfte unterstützen und begleiten

**Fokus im Werdegang** Karriereweg nach Master, Promotion, Habilitation

**Zielgruppe** Nachwuchswissenschaftlerinnen, weibliche Nachwuchsführungskräfte ab Masterstudium

mentUP\*



Mitglieder bisher unterrepräsentierter Gruppen in Universitäten und Führungspositionen unterstützen

Karriereweg nach Master, Promotion, Habilitation

Nachwuchswissenschaftler\*innen, Nachwuchsführungskräfte ab Masterstudium

Peer-NaWi



Klärung Promotionswunsch, optimalen Start in die Promotion und erfolgreichen Promotionsprozess unterstützen

akademischer Karriereweg nach dem Studium, Übergang Promotion

promotionsinteressierte Studierende im letzten Semester vor Abschluss

### 3. Zielgruppe

**Teilnahmeberechtigt** am Peer-Programm „NaWi“ zum Start in die Promotion sind **als Mentees**:

1. **Studierende** mit mindestens **guten Leistungen** in der **Abschlussphase** eines zur Promotion berechtigenden Studiengangs, die eine Promotion an der Universität Passau planen und die Voraussetzung für die Annahme als Doktorand\*in an der jeweiligen Fakultät voraussichtlich erfüllen werden. Für Studierende der Juristischen Fakultät gilt, dass für eine Promotion dort in der Regel ein mit „vollbefriedigend“ bewertetes Erstes Staatsexamen erforderlich ist.
2. **Graduierte** mit mindestens **guten Leistungen**, die eine Promotion an der Universität Passau planen, deren **Studienabschluss** in der Regel **nicht mehr als sechs Monate** zum Zeitpunkt der Bewerbung zurückliegt und die Voraussetzung der Annahme als Doktorand\*in an der jeweiligen Fakultät erfüllen.

Die Teilnahme am Programm kann den Einstieg in die Promotion **nur dann effektiv unterstützen, wenn** die Teilnehmer\*innen

- regelmäßig die Treffen in den Peer-Tandems wahrnehmen,
- sich regelmäßig an den Gruppentreffen der kollegialen Beratung beteiligen,
- an geeigneten Qualifizierungsworkshops teilnehmen,
- an den Netzwerk-Treffen teilnehmen (insbesondere der Auftakt- und der Abschlussveranstaltung des Programms),
- das Informations-, Beratungs- und Coaching-Angebot des Graduiertenzentrums in individuell sinnvoller Weise nutzen.

Die **Teilnahme an der Evaluation** hilft dem Graduiertenzentrum außerdem, das Programm kontinuierlich zu verbessern.

## 4. Programmablauf

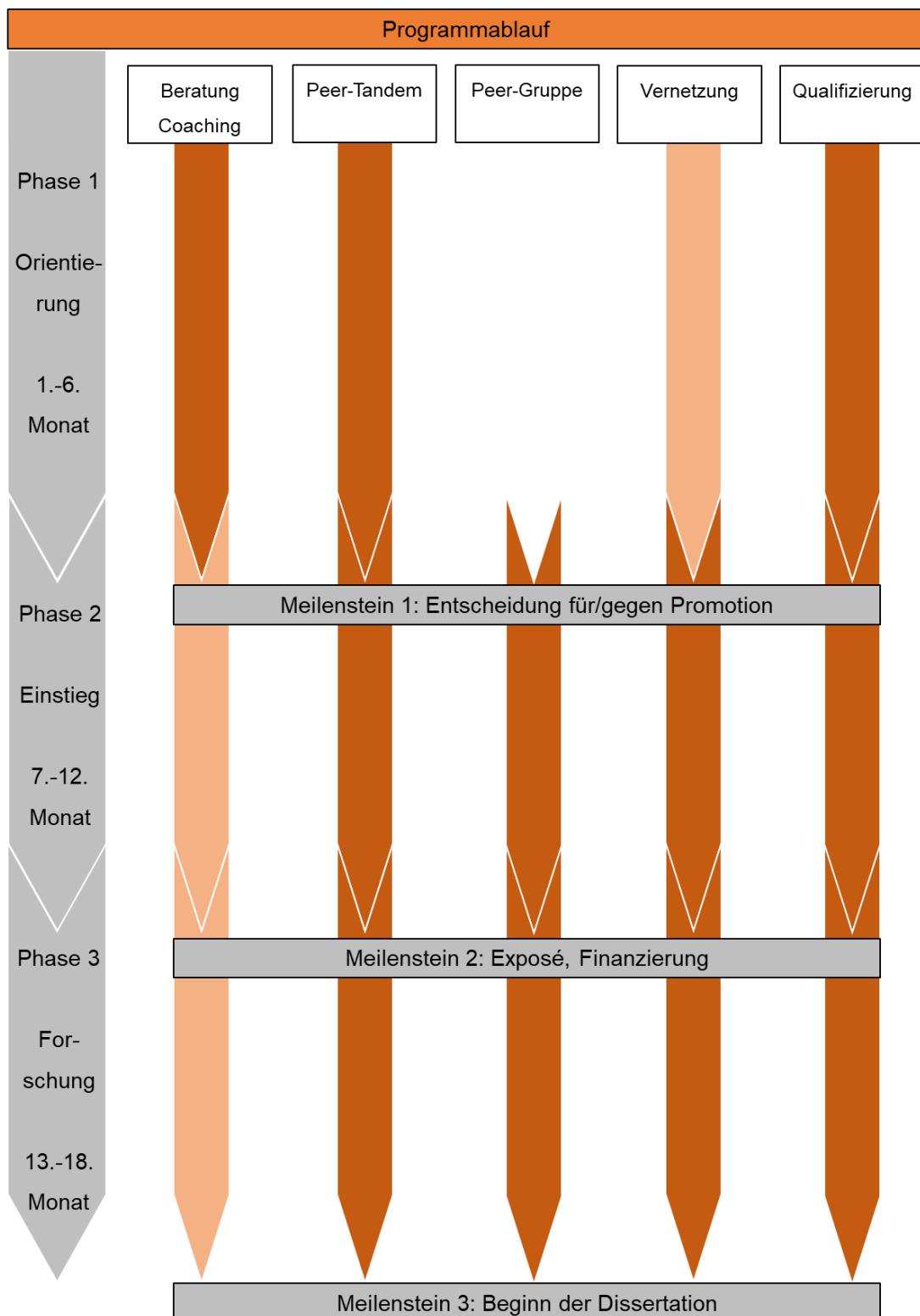
Das Programm möchte den spezifischen Herausforderungen, die sich während der Orientierungs- und Einstiegsphase der Promotion stellen, bedarfsgerecht begegnen. Es ist in **drei Phasen** gegliedert, die jeweils einen **eigenen Zielbeitrag** leisten und deren Abschluss durch ‚**Meilensteine**‘ markiert wird. Die Programmlaufzeit beträgt abhängig von der Entscheidung für oder gegen eine Promotion **sechs bis achtzehn Monate**. Teilnehmer\*innen, die sich nach der ersten Phase gegen eine Promotion entschieden haben, erarbeiten sich ein individuelles Kompetenzprofil für den nächsten Abschnitt ihrer außerakademischen Karriere.

**Die erste Phase** des „Peer-NaWi“ stellt Information und Beratung in den Vordergrund. Mit der *Informationsveranstaltung zum Start in die Promotion* und durch das *Beratungsangebot* des Graduiertenzentrums erhalten die Mentees Unterstützung dabei, ihre Motivation zu reflektieren und sich bewusst für oder auch gegen eine Promotion zu entscheiden. Um ein Gefühl dafür zu bekommen, wie ein (subjektiver) Promotionsalltag aussehen könnte, steht ihnen bereits in der ersten Phase eine/ein *Mentor\*in* zur Seite, die/der die Mentees bei einer Entscheidung für die Promotion während des gesamten Programmdurchlaufs begleiten werden. Die Mentees können außerdem die Veranstaltungen des Graduiertenzentrums besuchen, um sich gezielt auf den Einstieg in die Promotion vorzubereiten. Die erste Phase startet mit einer gemeinsamen *Auftaktveranstaltung*, die auch der Vernetzung dient. Im Rahmen der Beratung erarbeiten sich die Mentees in der ersten Phase ihr individuelles *Kompetenzprofil*, das sie unabhängig von ihrer Entscheidung für ihr weiteres Karrieremanagement nutzen können.

Ziel der **zweiten Phase** ist es, die Weichen für einen erfolgreichen Promotionsprozess zu stellen. Als Ziel dieser Programmphase werden daher die Klärung der Finanzierung der Promotion und die Erstellung eines Exposés über das Promotionsthema anvisiert. Diese Themen können auch Inhalte der Peer-Tandemtreffen sein. Die Mentor\*innen können beispielsweise Feedback zur Bewerbung auf eine Planstelle oder für ein Promotionsstipendium geben. Auch bei der Suche nach einer geeigneten Betreuungsperson und bei der Klärung der Rahmenbedingungen des Betreuungsverhältnisses können die Mentor\*innen mit ihren Erfahrungen den Mentees beratend zur Seite stehen. Bei der Entscheidung für eine Promotion an der Universität Passau unterstützen sich die Mentees in der zweiten Phase gegenseitig im Format der *kollegialen Beratung* (Angebot von LEHRE+). Hierbei geht es darum, für die Herausforderungen des Starts individuelle Lösungen in der Gruppe zu erarbeiten und so auch die eigenen Problemlösungsstrategien zu erweitern. Das Beratungsangebot des Graduiertenzentrums steht weiterhin bedarfsorientiert, nun mit einem Fokus auf bedarfsweises Coaching, zur Verfügung. Je nach Fachkultur und Erfordernis werden einige Mentees in dieser Phase eventuell ein Exposé (z.B. zur Bewerbung um ein Stipendium) anfertigen müssen oder wollen. Um diese Prozesse zu unterstützen, bietet das Graduiertenzentrum regelmäßig einschlägige *Veranstaltungen* zum Exposé-Schreiben, zu Arbeitstechniken, zur Arbeitsorganisation und zum Selbstmanagement an.

**Phase drei** fokussiert die Vorbereitung der Mentees für die Forschungsphase in der Promotion. Die dritte Phase unterstützt sie darin, ihr *Netzwerk* auszubauen und Fuß im Wissenschaftsbetrieb der Universität Passau zu fassen. Schwerpunkt dieser Phase ist der Übergang in die Forschungsphase in der Promotion. Erfolgreiches Forschen in der Promotion wird durch individuell ausgewählte *Qualifizierungsveranstaltungen* gefördert. In diesen lernen die Mentees z.B. auch Strategien kennen, mit typischen Herausforderungen während der Promotion umzugehen. Beim Übergang in die Forschungsphase werden die Mentees weiterhin von ihren

Mentor\*innen begleitet, die sie z.B. darin unterstützen, sich von Schreibblockaden oder Rückschlägen nicht entmutigen zu lassen. Parallel können die Mentees das kollegiale Beratungsformat weiter in Anspruch nehmen sowie bei Bedarf individuelles Coaching am Graduiertenzentrum.





## 5. Programmstruktur

Das „Peer-NaWi“ beinhaltet erprobte Programmkomponenten von Mentoring-Programmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und orientiert sich bei seiner Programmstruktur einerseits an den Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V. und andererseits an etablierten Phaseneinteilungen für die Promotion (vgl. Forum Mentoring e.V. 2020; UniWiND 2019). Das „Peer-NaWi“ setzt sich zusammen aus den **Komponenten**

1. Information, Beratung, Coaching,
2. Qualifizierung,
3. Peer-Mentoring (in Tandems und als Gruppenformat) und
4. Networking.

Die Programmkomponenten dienen der überfachlichen Begleitung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg in die Promotion, indem

- die Selbst- und Methodenkompetenz der Mentees gefördert wird,
- sie einen Einblick in die Strukturen und Spielregeln der Scientific Community erhalten,
- das persönliche und professionelle Netzwerk erweitert wird und
- sie neben der karrierebezogenen Förderung im Format des Peer-Mentorings auch psychosozial beim Übergang in die Promotion unterstützt werden.

**Das „Peer-NaWi“ ist allerdings kein Fachmentorat!** Die fachliche Betreuung der Dissertation ist den jeweiligen Betreuungspersonen vorbehalten.

### 5.1 Information, Beratung, Coaching

Die Teilnehmer\*innen des „Peer-NaWi“ können das Informations-, Beratungs- und Coaching-Angebot des Graduiertenzentrums jederzeit nutzen. Eingebunden in das Programm sind die Angebote

- öffentlich zugängliche Informationsmaterialien (Website)
- Informationsveranstaltung „Start in die Promotion“
- Kompetenzenbilanz-Coaching
- Karriereberatung
- Coaching.

Im Rahmen des Programms nehmen die Mentees an individuellen Beratungs- und Coaching-Einheiten teil. Mit dem Kompetenzenbilanz-Coaching erarbeiten sich die Mentees ihr individuelles Kompetenzprofil.

### 5.2 Qualifizierung

Das Veranstaltungsprogramm des Graduiertenzentrums steht allen Nachwuchswissenschaftler\*innen offen. Insbesondere in der zweiten und dritten Programmphase wird den Mentees empfohlen die Qualifizierungsangebote des Graduiertenzentrums zu nutzen, welche zeitlich auf die Programmphasen des „Peer-NaWi“ abgestimmt sind.

## Phase 2

- Arbeitstechniken (z.B. Recherche)
- Wissenschaftliches Schreiben und/oder ‚Schreibwerkstatt‘
- Exposé-Schreibwerkstatt
- Finanzierung: Promotionsförderung

## Phase 3

- Projekt- und Zeitmanagement
- Kommunikationskompetenz (z.B. Vorträge halten)
- Resilienz und Umgang mit Schreibblockaden
- Finanzierung: Forschungsprojektfinanzierung
- Angebot von LEHRE+

### 5.3 Peer-Tandems

Die Mentees werden im Rahmen des Programms „NaWi“ in Peer-Tandems durch Mentor\*innen begleitet, die sich in einem fortgeschrittenen Stadium ihrer Promotion befinden oder ihre Promotion bereits abgeschlossen haben, wobei der Abschluss der Promotion in der Regel nicht länger als fünf Jahre zurückliegt.

Ziel von Mentoring-Programmen ist der **Erfahrungs- und Wissenstransfer zwischen den Mentor\*innen und Mentees** mit dem Zweck der karrierebezogenen **Förderung**, psychosozialen **Unterstützung** und der Anregung zur **Selbstreflexion** der Mentees (vgl. Lödermann 2013: 51f.). Als klassische Mentoring-Beziehung gilt das One-to-One-Mentoring, welches als eine persönliche Beratungsbeziehung zwischen zwei meist statusunterschiedlichen Personen stattfindet. Die Mentor\*innen beraten ihre Mentees vor dem Hintergrund persönlicher Erfahrungen und vermitteln dadurch informelles erfahrungsbasiertes und operatives Wissen (vgl. Fleck/Brüschke/Brocke 2017: 79).

Das **Peer-Mentoring** unterscheidet sich von diesem klassischen Mentoring-Format durch die **Statusgleichheit der Peers**, die sich (in der Regel und annähernd) auf derselben Qualifikationsstufe befinden. Neben der wissenschaftspraktischen und persönlichen Kompetenzentwicklung können Peer-Mentoring-Formate auch eine **Sozialisationsfunktion** ausüben, indem sie die Vernetzung innerhalb der Universität fördern und psychosoziale Formen der Unterstützung bieten. Zudem wird der Ausbau des professionellen Netzwerkes gefördert (vgl. Brocke u.a. 2017: 92f., 96f.).

**Ziele und formale Organisation der Tandemtreffen** werden im Vorfeld durch eine Peer-Mentoring-Vereinbarung zwischen den Mentor\*innen und den Mentees festgelegt, die mit Beginn des Programms auf der Website des Graduiertenzentrums abrufbar ist. Die Tandemtreffen sollten als – nach Möglichkeit – physisches Treffen in regelmäßigen Abständen stattfinden und eine geeignete Dauer (z.B. 60 Minuten) umfassen. Inhalte der Treffen bestimmt das Tandemteam selbstständig.

Das **Matching** der Tandems wird zum einen durch die Programmkoordination vorbereitet, indem Fachkultur, Motivation, Erwartungen und sonstige Wünsche bezüglich der Programmteilnahme seitens der Mentor\*innen und Mentees berücksichtigt werden. Da für eine konstruktive

Zusammenarbeit innerhalb der Peer-Tandems jedoch auch die ‚Chemie‘ entscheidend ist, findet die finale Zusammensetzung der Tandems im Rahmen eines ‚Speed-Dating‘-Formats statt.

#### 5.4 Peer-Gruppe

Alle Mentees werden ab der zweiten Phase des Programms durch ein kollegiales Beratungsformat begleitet. In den **Gruppentreffen** werden die Mentees dazu angeleitet, eigenständig Problemlösungswege herauszuarbeiten, indem sie die **Methode der kollegialen Beratung** fallspezifisch anwenden. Die zu diskutierenden Fälle werden hierbei durch die Mentees selbst eingebracht. Die Peergruppentreffen werden in einem regelmäßigen Turnus angesetzt.

#### 5.5 Networking

**Themenspezifische Netzwerktreffen** (z.B. zur Finanzierung der Promotion und des Forschungsprojektes) sollen allen Teilnehmenden ermöglichen, Erfahrungen auszutauschen.

Das Programm beginnt mit einer **Auftaktveranstaltung**, bei der sich alle Mentor\*innen und Mentees kennenlernen. Die Teilnahme an der Auftaktveranstaltung ist verpflichtend.

Neben informellen **Stammtischtreffen** der Programmteilnehmenden ist vorgesehen, weitere Networking-Veranstaltung angepasst an die jeweiligen Ziele der einzelnen Programmphasen anzubieten. Angedacht ist etwa die Organisation eines Science Slam, bei dem die Teilnehmenden zum einen die Forschungsprojekte anderer Nachwuchswissenschaftler\*innen kennenlernen und zum anderen auch ihre Kommunikationskompetenz stärken können.

Das Programm endet regulär nach 18 Monaten mit einer **Abschlussveranstaltung**. Veranstaltungen an den Phasenübergängen sind angedacht.

## 6. Empfehlungen für die Organisation der Peer-Tandems

Das Peer-Mentoring innerhalb der Tandems wird von den Mentor\*innen und den Mentees **selbstständig organisiert**. Die Programmkoordination macht keine konkreten Vorgaben bezüglich der Inhalte und des Ablaufs der Tandemtreffen. Die Peer-Tandemtreffen sind **kein Fachmentorat**. Die fachliche Betreuung der Promotion obliegt weiterhin den designierten Betreuungspersonen. Die Mentor\*innen sind ein zu den Betreuungspersonen **komplementärer Support**. Sie beraten die Mentees vor allem bei überfachlichen Themen und Herausforderungen des Promotionseinstiegs. Dementsprechend sollten die Mentees kommunizieren, bei welchen Themen sie sich Unterstützung durch ihre Mentor\*innen wünschen und klären, ob dies nicht Inhalte der Promotionsbetreuung sind. Unter Umständen kann es daher sinnvoll sein, die designierte Betreuungsperson in den Mentoring-Prozess miteinzubinden.

**Wichtige Bedingungen** für einen erfolgreichen Austausch in den Peer-Tandems sind ein **wertschätzender Umgang** und eine **konstruktive Kommunikation**. Deshalb empfehlen wir, vor der Aufnahme die **Rahmenbedingungen der Tandembeziehung** zu besprechen und jeweilige **Wünsche und Erwartungen** zu klären.

### 6.1 Gestaltung der Mentoring-Beziehung

Beim ersten Treffen sollten folgende Punkte geklärt werden:

#### Inhalte der Tandemsitzungen

- Welche Erwartungen haben Sie aneinander?
- Was erhoffen Sie sich jeweils von der Peer-Mentoring-Beziehung?
- Welche Themen sollen besprochen werden?

#### Organisation und Ablauf

- Wie häufig wollen Sie sich miteinander austauschen?
- Wie wollen Sie Kontakt halten?
- Sind persönliche Treffen möglich? Wo werden Sie sich treffen?
- Wie viele Treffen wollen Sie mindestens abhalten?
- Wie kurzfristig darf ein Termin verlegt werden?

#### Vertrauen

- Vereinbaren Sie ausdrücklich Verschwiegenheit und Vertraulichkeit: Welchem Personenkreis gegenüber gilt das? Was darf wem unter welchen Umständen weitererzählt werden, was nicht?
- Wie soll Feedback gegeben werden? Wie und in welcher Form können Sie deutlich machen, dass Sie mit etwas nicht zufrieden sind?
- Wie kann thematisiert werden, falls der Eindruck entsteht, dass die Vereinbarung nicht mehr eingehalten wird?

#### Abschluss (der Mentoring-Beziehung)

- Wie wollen Sie am Ende des Programms Bilanz ziehen?

Wir empfehlen Ihnen, diese Punkte im Rahmen einer **Peer-Mentoring-Vereinbarung** verbindlich festzuhalten. Diese können Sie mit Beginn des Programms auf der Website des Graduiertenzentrums abrufen.

### Vermeidung von Abhängigkeits- und Konkurrenzverhältnissen

Im Rahmen der Mentoring-Kooperation **sollte kein Abhängigkeitsverhältnis** zwischen Mentee und Mentor\*in bestehen. Beim Mentoring innerhalb des „Peer-NaWi“ handelt es sich zudem um eine tendenziell **wenig bis nicht hierarchisch gerahmte Begleitung** durch Peers, sodass zwischen Mentee und Mentor\*in in der Regel Statusgleichheit gegeben ist. Achten Sie daher insbesondere darauf, dass, die/der Mentor\*in nicht in die akademische Betreuung der geplanten Promotion eingebunden ist. Aufgrund der Statusgleichheit kann sich außerdem ein anderes Szenario ergeben: ein **Konkurrenzverhältnis** zwischen Mentor\*in und Mentees, insbesondere dann, wenn diese an derselben Professur promovieren, als Postdocs arbeiten oder habilitieren. Potenziell konflikträchtige Situationen können u.a. die Bewerbung auf Projekte, die Teilnahme an Konferenzen, die Kooperation bei Publikationen oder auch Termine bei der gemeinsamen Betreuungsperson umfassen. Sollten Sie aufgrund einer solchen Konstellation einen möglichen **Interessenskonflikt** befürchten, empfehlen wir Ihnen mit Nachdruck, die Programmkoordination zu informieren und gemeinsam nach einer geeigneten Lösung zu suchen.

### Umgang mit Diversität

Auch demografische und persönliche Merkmale – wie Gender, sexuelle Orientierung, kulturelle und sozioökonomische Herkunft oder körperliche und geistige Einschränkungen oder Behinderung – können aufgrund der damit verbundenen gesellschaftlich Diskriminierungserfahrung, Sozialisierung oder Rollenzuschreibung einen indirekten Einfluss auf die Peer-Mentoring-Beziehung haben. Wenn Sie als Mentor\*in oder Mentee z.B. Teil eines Cross-Gender- oder Cross-Culture-Tandem sein sollten, empfehlen wir Ihnen, für sich selbst sowie auch gemeinsam im Tandem zu reflektieren und offen darüber zu kommunizieren, wie sich diese sozialen Marker auf die Tandembeziehung auswirken könnten.

## 6.2 Die Rolle der Mentees

Es obliegt den Mentees, die Peer-Mentoring-Beziehung aktiv zu gestalten und die Ziele zu benennen, bei deren Verwirklichung sie durch die/den Mentor\*in unterstützt werden wollen. **Sofern nichts anderes vereinbart wurde, initiieren die Mentees die Tandemtreffen und kümmern sich um die Terminorganisation und Kontaktpflege.**

Um die Erfahrungen und den informellen Wissensvorsprung der Mentor\*innen bestmöglich nutzen zu können, wird empfohlen, die Tandemtreffen vor- und ggf. auch nachzubereiten. Zur **Vorbereitung** der Tandemtreffen können die Mentees z.B. reflektieren, über welche Themen sie in der Sitzung mit der/dem Mentor\*in sprechen wollen. Zur Vorbereitung der Tandemtreffen ist es empfehlenswert, zu folgenden Punkten Überlegungen anzustellen:

- Gibt es Themen, die beim letzten Gespräch nicht vollständig geklärt wurden? Was ist beim letzten Treffen im Nachhinein offengeblieben?
- Welches Thema soll im nächsten Tandemtreffen hauptsächlich besprochen werden?
- Haben Sie Ihre/Ihren Mentor\*in über das Thema in Kenntnis gesetzt?
- Was genau interessiert Sie als Mentee an dem Thema?

- Inwiefern erhoffen Sie sich bei diesem Thema Input durch Ihre/Ihren Mentor\*in?
- Hat Ihre/Ihr Mentor\*in evtl. schon eine ähnliche Erfahrung gemacht? Wenn ja, was interessiert Sie daran besonders? Inwiefern sind Ihre Situationen vergleichbar?

Sinnvoll ist es zudem, nach dem Tandemtreffen evtl. ein **kurzes Protokoll** über die Gesprächsinhalte anzufertigen: Was nehmen Sie aus dem Gespräch mit und wie können Sie dies in Ihrem Promotionsalltag umsetzen? Dies dient auch der Reflektion darüber, ob in dem Tandemtreffen alle Themen geklärt wurden. Zudem können gemeinsam definierte Aufgaben bis zum nächsten Treffen festgehalten werden.

### 6.3 Rolle der Mentor\*innen

Die Mentor\*innen **fördern** die persönliche und akademische Entwicklung ihrer Mentees. Damit die Mentees von den Erfahrungen und vom informellen Wissen der Mentor\*innen profitieren können, ist ein **offener Austausch** über eigene Erfolge, (subjektiv) schwierige Situationen und **Strategien** zum Umgang mit den Herausforderungen beim Promotionseinstieg wichtig. Im Fokus stehen hierbei die **Bedürfnisse der Mentees**. Im Rahmen der Peer-Tandems leisten Mentor\*innen ‚**Hilfe zur Selbsthilfe**‘. Sie sind wohlwollende **Sparringspartner\*innen** der Mentees, die konstruktives Feedback geben und die Mentees bei der Selbstreflexion unterstützen. Zusätzlich zu den Betreuungspersonen der Promotion, können die Mentor\*innen ihre Mentees bei der Sozialisation mit dem Wissenschaftsbetrieb und bei der Einbindung in das Forschungsumfeld der Universität Passau unterstützen. In der Tandembeziehung sollte die **Initiative von Ihren Mentees** ausgehen, allerdings können Sie selbst das Mentoring auch aktiv mitgestalten! Für die Organisation der regelmäßigen Tandemtreffen kann es daher nützlich sein, zu folgenden Punkten Überlegungen anzustellen:

- Gibt es Themen, die beim letzten Gespräch nicht vollständig geklärt wurden? Was ist beim letzten Treffen im Nachhinein offengeblieben?
- Sind Sie informiert, welches Thema Ihre/Ihr Mentee im nächsten Treffen besprechen will?
- Haben Sie mit diesem Thema Erfahrung? Sind Sie auf das Thema vorbereitet?
- An welchen Themen oder Herausforderungen möchten Sie mit Ihrer/Ihrem Mentee arbeiten?
- Was möchten Sie zur Förderung Ihrer/Ihres Mentees tun?
- Möchten Sie Ihrer/Ihrem Mentee für das nächste Treffen evtl. bestimmte Aufgaben geben?

**Mentoring kann verschiedene Formen annehmen.** Neben dem **persönlichen Gespräch** können Sie Ihre Mentees auch durch ‚**Shadowing**‘ fördern. Wenn vereinbart, können Mentees ihre Mentor\*innen **auf Termine und Veranstaltungen begleiten** und anschließend das Beobachtete gemeinsam besprechen. In einer weiteren Variante des Shadowings nehmen Sie an einer Veranstaltung Ihres/Ihres Mentees teil (**Hospitation**). Zudem können Sie auch Rollenspiele als Methode innerhalb der Tandemtreffen anwenden, um z.B. Bewerbungsgespräche oder unangenehme **Situationen zu trainieren**. Neben den Inhalten des Mentorings und den Methoden, können Sie auch die **Orte der Tandemtreffen variieren**.

**Die Programmkoordination steht Ihnen als Mentor\*innen jederzeit als Ansprechpartner zur Seite** und bietet Ihnen zur Vorbereitung vor Programmbeginn eine **Schulung für das Mentoring** angehender Nachwuchswissenschaftler\*innen an.

## Literatur

- Brocke, Pia u.a. (2017): Mentoring-Formate. Peer- und Gruppen- Mentoring. Gemeinsam statt einsam durch den Wissenschaftsalltag, in: Petersen, Renate u.a. (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 91-105.
- Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) (2018): Nacaps-Datenportal. Themenbereich Betreuungssituation. Indikator: Zufriedenheit mit der Betreuung, verfügbar unter <https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/B5.html>, letztes Update am 10.07.2021.
- Fleck, Rosemarie/ Brüsckke, Gitta/ Brocke, Pia Simone (2017): Modul Mentoring. Die One-to-one Mentoring-Beziehung, in: Petersen, Renate u.a. (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S.73-90.
- Forum Mentoring e.V. (2020): Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft, online verfügbar unter [https://forum-mentoring.de/wp-content/uploads/2020/07/BroschuereForumMentoringeV\\_2014-09-162.pdf](https://forum-mentoring.de/wp-content/uploads/2020/07/BroschuereForumMentoringeV_2014-09-162.pdf), letztes Update am 11.07.2021.
- Lödermann, Anne-Marie (2013): Das Mentoring-Programm als soziales Lernarrangement im wissenschaftlichen Qualifikationsprozess. Ein Beitrag zur theoretischen Fundierung von Mentoring-Programmen, online verfügbar unter [https://opus.bibliothek.uni-augsburg.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/2377/file/Dissertation\\_Loedermann.pdf](https://opus.bibliothek.uni-augsburg.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/2377/file/Dissertation_Loedermann.pdf), letztes Update am 29.07.2020.
- UniWiND (2014): Empfehlungen für den Übergang von der Masterin die Promotionsphase, online verfügbar unter [https://www.uniwind.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/UniWiND\\_Pub\\_Bd2\\_web.pdf](https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/UniWiND_Pub_Bd2_web.pdf), letztes Update am 11.07.2021.
- UniWiND (2016): Kompetenzen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Entwicklung eines Kompetenzmodells, online verfügbar unter [https://www.uniwind.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/2016\\_UniWiND\\_Bd6\\_A5\\_web.pdf](https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2016_UniWiND_Bd6_A5_web.pdf), letztes Update am 11.07.2021.
- UniWiND (2017): Betreuung Promovierender. Empfehlungen und Good Practice für Universitäten und Betreuende, online verfügbar unter [https://www.uniwind.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/2017-UniWiND\\_Bd4\\_2\\_Auflage.pdf](https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2017-UniWiND_Bd4_2_Auflage.pdf), letztes Update am 11.07.2021.
- UniWiND (2019): Kompetenzentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Fördern und Entwickeln, online verfügbar unter [https://www.uniwind.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/2019-UniWiND\\_Bd10\\_web.pdf](https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2019-UniWiND_Bd10_web.pdf), letztes Update am 11.07.2021.