Universität Marburg

RISEher

Handreichung zum Mentoring-Programm RISEher

Mentoring für FINTA* am Fachbereich Psychologie

Fachbereich Psychologie – Philipps-Universität Marburg

Inhalt

1. Mentoring: Ziel des Programms ... 3
Abgrenzung: Was Mentoring nicht ist ... 3
2. Mentoring Guide ... 3
2.1 Definition Mentoring ... 3
2.2 Standards einer One-to-one-Mentoring-Beziehung ... 4
2.3 Rolle und Aufgaben ... 4
2.3.1 Rolle und Aufgaben der Mentee ... 4
2.3.2 Rolle und Aufgaben der Mentorin* ... 4
3. Ablauf der Mentoring-Beziehung ... 5
3.1 Laufzeit (Empfehlung) ... 5
3.2 Treffen ... 5
3.3 Mögliche Themenfelder ... 5
3.4 Zielsetzung und Operationalisierung ... 5
3.5 Veranstaltungen ... 5
4. Das Erstgespräch ... 6
4.1 Vorbereitung ... 6
4.2 Mögliche Inhalte des Erstgesprächs ... 6
4.3 Nachbereitung ... 6
5. Umgang mit Konflikten, Grenzen und Beendigung ... 7
6. Abschlussgespräch ... 7
7. Rolle der Programm-Koordination ... 7
A. Checkliste für das Erstgespräch ... 8
B. Vorlage: Mentoring-Vereinbarung (Zielvereinbarung) ... 9
C. Mögliche Reflexionsfragen über den Mentoring-Prozess ... 10

1. Mentoring: Ziel des Programms

Das Mentoring-Programm RISEher richtet sich explizit an FINTA* (Frauen, inter, non-binär, trans und agender Personen). Unter diesen Überbegriff fallen verschiedene Identitäten und Lebensrealitäten[1]. Gemäß des Namens RISEher (Reach. Inspire. Support. Empower. Her) ist es das Ziel des Programms, Räume zu schaffen, in denen FINTA* am Fachbereich Psychologie der Philipps-Universität Marburg sich ein Netzwerk aufbauen und von dem Wissen und den Erfahrungen anderer gegenseitig profitieren können. Die Mentoring-Tandems als das Herzstück von RISEher bestehen aus einer Mentorin* und einer Mentee[2], die über einen festgelegten Zeitraum hinweg in einem regelmäßigen Austausch stehen.

Diese Handreichung soll den Tandems Orientierung für die Gestaltung ihrer Mentoring-Beziehung geben: Sie beschreibt Ablauf, Standards, Rollen, Methoden sowie den Rahmen für Erst- und Abschlussgespräch. **Die konkrete Ausgestaltung liegt bei den Tandems selbst.**

Zielgruppe und Zielsetzung

- **Zielgruppe:** Studierende der Psychologie, Fachbereichsangehörige aus dem Mittelbau und Professorinnen* am FB 04, die sich als FINTA* identifizieren.
- **Zielsetzung:** Begleitung der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung, Aufbau eines professionellen Netzwerks, Einblicke in akademische und außerakademische Berufsfelder, Überwinden struktureller Hürden – und worauf auch immer sich das Tandem einigt.

Abgrenzung: Was Mentoring nicht ist

Mentoring ist keine Therapie, Supervision, fachliche Betreuung von Prüfungen oder Abschlussarbeiten, oder Krisenintervention. Es ersetzt keine psychologische oder psychotherapeutische Versorgung bei akuten Belastungen. Die Mentorin* teilt Erfahrungen und gibt Orientierung, übernimmt aber keine Verantwortung für akademische Leistungen oder persönliche Entscheidungen der Mentee.

2. Mentoring Guide

2.1 Definition Mentoring

Mentoring bezeichnet eine persönliche Beratungs- und Begleitungsbeziehung zwischen einer erfahrenen Person (Mentorin*) und einer Person, die sich in einer früheren Berufs- oder Studienphase befindet (Mentee). Mentorinnen* teilen Erfahrungen und bieten Orientierung und Unterstützung, damit Mentees mehr Sicherheit darin finden, ihren eigenen Weg (fachlich und/oder persönlich) zu gehen. Mentoring kann helfen, die oft unausgesprochenen Regeln in der Uni und im Berufsleben durchschaubarer zu machen. Es kann stärken, Mut geben und Rückhalt bieten, besonders wenn Menschen mit Vorurteilen oder Diskriminierung konfrontiert werden.

[1] Das L in FLINTA steht für lesbisch als Geschlechtsidentität, weil bei "Frau" oft von der heteronormativen Realität ausgegangen wird. Da lesbische Frauen aber eine andere Lebensrealität haben, werden sie bei FLINTA mit eigener Präsenz (L) genannt. Wir gehen bei F nicht von der heteronormativen Realität aus, sondern integrieren gleichberechtigt auch die lesbische Welt. Daher benutzen wir hier „FINTA“.

[2] Hier wird die Mentee als generisches Femininum verwendet, gemeint sind alle FINTA*- Mentees.

2.2 Standards einer One-to-one-Mentoring-Beziehung

- **a. Hierarchiefreiheit —** Im Mentoring besteht eine gleichberechtigte Zusammenarbeit zwischen beiden Parteien. Die Mentorin* nimmt dabei eine unbefangene, externe Perspektive ein. Die Mentees sollten daher in keinerlei abhängiger Beziehung zu ihren Mentorinnen* stehen (z. B. keine Beschäftigungsverhältnisse).
- **b. Freiwilligkeit —** Der Austausch im Rahmen des Projekts erfolgt ausschließlich und jederzeit aus persönlichem Interesse und auf freiwilliger Basis. Beide Seiten können die Beziehung zu jeder Zeit beenden (siehe Abschnitt 5 „Umgang mit Konflikten und Grenzen“).
- **c. Verbindlichkeit und Pünktlichkeit —** Aufbau und Erhalt der Beziehung sind verbunden mit Zuverlässigkeit. Dazu gehören das Einhalten von Terminen und Absprachen sowie offene Kommunikation im Falle von Abweichungen.
- **d. Vertrauen und Vertraulichkeit —** Im Prozess kann ein sehr persönlicher Austausch stattfinden, der von beiden Seiten mit der entsprechenden Vertraulichkeit behandelt werden muss. Inhalte der Gespräche sowie persönliche Daten dürfen den vertrauten Rahmen nur nach ausdrücklicher Absprache verlassen. Mentee und Mentorin* unterschreiben mit Aufnahme ihrer Mentoring-Beziehung eine Vertraulichkeitserklärung.
- **e. Wertschätzung und Offenheit —** Es treffen Personen mit möglicherweise sehr verschiedenen Hintergründen, Ansichten oder Handlungsweisen aufeinander. Daher ist es wichtig, dass beide Parteien sich mit Toleranz und Wertschätzung begegnen. So können Differenzen offengelegt und vom Austausch profitiert werden. Zielführend ist ein konstruktiver Umgang und wohlwollende Kritik im Sinne der Weiterentwicklung.
- **f. Vielfalt wertschätzen —** Ein umsichtiger Umgang miteinander ist die Grundlage der Zusammenarbeit. Das Programm ist diskriminierungssensibel und intersektional ausgerichtet: Respektvoller Umgang mit Namen, Pronomen und gelebten Identitäten ist selbstverständlich; niemand ist verpflichtet, sich zu outen oder Identitäten zu erklären.

2.3 Rolle und Aufgaben

2.3.1 Rolle und Aufgaben der Mentee

- **Engagement und Eigeninitiative:** Die Mentee gestaltet den Prozess aktiv und ergreift die Initiative.
- **Klare Zielsetzung:** Formulierung eigener Nah- und Fernziele.
- **Vorbereitung der Treffen:** Vorab Übermittlung von Fragen/Themen an die Mentorin*.
- **Eigenverantwortung:** Treffen eigener Entscheidungen – die Mentorin* berät und begleitet Entscheidungen, entscheidet aber nicht stellvertretend.

2.3.2 Rolle und Aufgaben der Mentorin*

- **Unterstützung und Begleitung** der Weiterentwicklung der Mentee.
- **Erfahrungs- und Wissensvermittlung** aus eigenem Berufs- und Studienalltag.
- **Reflexion der eigenen Privilegien** im Hinblick auf Intersektionalität.
- **Proaktivität:** nicht nur Reaktion auf Fragen, sondern auch Angebot weiterer relevanter Informationen.

3. Ablauf der Mentoring-Beziehung

3.1 Laufzeit (Empfehlung)

Empfohlen wird eine Laufzeit von 12 Monaten, die zu Beginn im Tandem vereinbart wird. Ein fester Zeitrahmen schafft Verbindlichkeit für beide Seiten. Eine Verlängerung ist möglich und sollte am Ende der Laufzeit bewusst entschieden werden.

3.2 Treffen

- **Rhythmus:** Empfohlen werden Treffen je nach Bedarf oder in festgelegten Abständen, bspw. alle 2-3 oder alle 4-6 Monate.
- **Dauer:** Die Dauer der Treffen sollte im Tandem festgelegt und eingehalten werden.
- **Vorbereitung:** Die Mentee bereitet Themen und Fragen vor und schickt diese der Mentorin* in vereinbartem Abstand vor dem Treffen zu, damit diese sich vorbereiten kann.
- **Ort:** Je nach Vereinbarung können die Treffen in Präsenz, per Video-Call, Telefonat oder E-Mail verlaufen.
- **Feedback:** kontinuierliche Reflexion der Mentoring-Beziehung, gerne anhand der Reflexionsfragen (siehe Anhang C).

3.3 Mögliche Themenfelder

Die Tandems bestimmen die für sie relevanten Themenfelder selbst. Typische Themen sind bspw.:

- Umgang mit diskriminierenden Strukturen im Studien-/Arbeitsalltag
- Studienorganisation und -orientierung
- Berufsbilder und Karrierewege in der Psychologie
- Einblicke in informelle Spielregeln des akademischen und außerakademischen Betriebs
- Promotion und Wissenschaftskarriere
- Vereinbarkeit von Studium/Beruf und privaten Verpflichtungen
- Netzwerkaufbau und Sichtbarkeit
- Weiterentwicklung persönlicher und beruflicher Kompetenzen (Soft Skills: Selbstpräsentation, Kritikfähigkeit, Resilienz)

3.4 Zielsetzung und Operationalisierung

Zu Beginn werden gemeinsam Nah- und Fernziele formuliert. Diese sollten möglichst konkret und überprüfbar sein (z. B. „Ich möchte bis zum Ende des Semesters zwei Praktikumskontakte aufgebaut haben“). Die Zielvereinbarung wird schriftlich festgehalten (Vorlage siehe Anhang B) und im Verlauf sowie zum Abschluss reflektiert.

3.5 Veranstaltungen

Neben den Tandem-Gesprächen ist die Teilnahme an begleitenden Veranstaltungsformaten möglich:

- Gemeinsame Auftakt- und Abschlussveranstaltung
- Berufsfelder-Reihe
- Weitere Angebote je nach Interesse geplant (z.B. Vernetzungstreffen, Vorträge)

4. Das Erstgespräch

Das Erstgespräch (siehe Checkliste Anhang A) legt das Fundament der Mentoring-Beziehung. Es dient dem Kennenlernen, der Abstimmung von Erwartungen und der Vereinbarung des Rahmens.

4.1 Vorbereitung

- **Ort, Zeit, Dauer** klären (ca. 60-90 Minuten empfohlen).
- Die Mentee denkt im Vorfeld über eigene Ziele und Erwartungen nach und bereitet das Gespräch vor – die Gesprächsführung liegt bei ihr.

4.2 Mögliche Inhalte des Erstgesprächs

- **a. Erwartungen klären**

  Was erwarten beide von der Beziehung und voneinander?

  Was müsste passieren, damit sie im Nachhinein sagen: „Es war gelungen“?

  Was davon schätzen sie als realisierbar ein?

  Was darf auf keinen Fall eintreten (z. B. Grenzen, No-Gos)?
- **b. Themen- und Erfahrungsaustausch zur Themenfindung**

  Bisherige Tätigkeiten und Schwerpunkte

  Interessen und entscheidende berufliche/studienbezogene Ziele

  Bestehende Ressourcen (Netzwerke, Stärken)
- **c. Zielsetzung**

  Was sind Nahziele, Fernziele, Träume?
- **d. Rahmen und Regeln der Zusammenarbeit**

  Wie häufig, wo, in welchem Format (Präsenz/Online/Telefon) treffen sich Mentee und Mentorin*?

  Verbindlichkeit, Vertraulichkeit
- **e. Ausblick**

  Nächstes Treffen planen

  Was passiert bis dahin?

  Gibt es dazwischen Kontakt oder nicht?

4.3 Nachbereitung

Reflexion des Gesprächs zu Hause

- Eigene Zufriedenheit mit dem Erstgespräch
- Worauf möchte ich beim nächsten Mal achten?
- Bleiben Fragen offen, die ich beim nächsten Mal klären möchte?
- Nach dem Erstgespräch schickt die Mentee der Mentorin* die ausgefüllte Zielvereinbarung (Anhang B) zu, und beide unterschreiben.

5. Umgang mit Konflikten, Grenzen und Beendigung

Mentoring-Beziehungen können an Grenzen stoßen. Ein klarer, wertschätzender Umgang damit schützt beide Seiten:

- **Offene Kommunikation:** Bei Unzufriedenheit, Missverständnissen oder Grenzverletzungen sollten Betroffene das Thema möglichst früh und direkt ansprechen.
- **Unterstützung durch die Koordination:** Bei Konflikten, die das Tandem nicht selbst lösen kann, steht die Programm-Koordination als neutrale Ansprechstelle zur Verfügung.
- **Grenzen der Rolle:** Wenn Themen auftreten, die über das Mentoring hinausgehen (z. B. psychische Belastungen, akute Krisen), kann die Mentorin* auf Beratungsangebote verweisen (z. B. Psychosoziale Beratung der Studierendenberatung, Krisendienst). Mentoring ersetzt diese nicht.
- **Beendigung:** Beide Seiten können die Mentoring-Beziehung jederzeit beenden. Eine Beendigung sollte transparent kommuniziert und – wenn möglich – mit einem Abschlussgespräch verbunden werden.

6. Abschlussgespräch

Am Ende der Laufzeit steht ein bewusstes Abschlussgespräch:

- **Bilanz:** Was wurde erreicht? Welche Ziele wurden erreicht, welche haben sich verändert?
- **Offene Themen:** Was bleibt offen, ggf. für eine Weiterführung oder andere Formate?
- **Reflexion der Zusammenarbeit:** Was hat geholfen, was weniger?
- **Übergang:** Wie endet oder verändert sich die Beziehung? (z. B. Übergang in einen informellen Netzwerk-Kontakt, Beendigung)
- **Abschied und Wertschätzung:** Beiderseitiges Feedback und Dank

7. Rolle der Programm-Koordination

Die Koordination des Mentoring-Programms übernimmt folgende Aufgaben:

- **Matching** der Tandems (nach Interessen, Studien- und beruflicher Phase, Themen, Verfügbarkeit; Ausschluss abhängiger Beziehungen)
- **Kick-off-Veranstaltung** und Einführung in Standards
- **Begleitung** der Tandems während der Laufzeit
- **Ansprechstelle** bei Fragen, Konflikten oder Grenzverletzungen
- **Evaluation** und Weiterentwicklung des Programms

Zur nachhaltigen Weiterentwicklung des Programms bitten wir um freiwilliges Feedback an die Koordination! Wir kommen im Verlauf des Mentorings auf Euch zu.

Anhang

A. Checkliste für das Erstgespräch

- ☐ Ort, Zeit, Dauer geklärt
- ☐ Erwartungen und Grenzen besprochen
- ☐ Themen der Mentee gesammelt
- ☐ Ziele der Mentee gesammelt
- ☐ Rhythmus der Treffen vereinbart
- ☐ Format der Treffen vereinbart (Präsenz, online, …)
- ☐ Vertraulichkeitserklärung unterschrieben
- ☐ Nächstes Treffen terminiert
- ☐ To-Dos bis dahin vereinbart

B. Vorlage: Mentoring-Vereinbarung (Zielvereinbarung)

Mentee: _____	**Mentorin*: _____**
Laufzeit: von _____ bis _____	**Datum: _____**

Nahziele (konkret & überprüfbar):

1. _____
   _____
2. _____
   _____
3. _____
   _____

Fernziele

1. _____
   _____
2. _____
   _____
3. _____
   _____

Träume:

1. _____
   _____
2. _____
   _____
3. _____
   _____

Rahmen:

Rhythmus: _____

Dauer der Treffen: _____

Format (Präsenz/Online/Telefon): _____

Nächste Schritte bis zum nächsten Treffen:

Mentee:

_____
_____
_____
_____

Mentorin*:

_____
_____
_____
_____

C. Mögliche Reflexionsfragen über den Mentoring-Prozess

- Passt der vereinbarte Rhythmus für Dich?

  _____
  _____
  _____
  _____

- Hast Du den Eindruck, dass Deine Erwartungen mit dem Verlauf übereinstimmen?

  _____
  _____
  _____
  _____

- Hast du den Eindruck, dass ihr euch auf die vereinbarten Ziele zubewegt?

  _____
  _____
  _____
  _____

- Was sollte geändert werden?

  _____
  _____
  _____
  _____

- Fühlst Du Dich wohl und respektiert?

  _____
  _____
  _____
  _____