



Die eigene Wirkung lebt fort

im Handeln der anderen.  
Leibniz

## Workshops für Mentor\*innen und Mentees

### Eröffnung des Mentoringprogramms

#### Vorbereitungsworkshop für Mentor\*innen

Die Mentor\*innen lernen das Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung kennen und bereiten sich durch Reflexion ihrer eigenen Werte und Motivatoren auf ihre Rolle im Mentoring-Prozess vor. Dazu reflektieren und erarbeiten sie mögliche Zielsetzungen und Aufgaben sowie Rollen(anteile). Anhand konkreter Beispiele der Rollenkonflikte werden individuelle Lösungsstrategien erarbeitet. Die Mentor\*innen besprechen die Funktion von Feedback in einem solchen Prozess und erarbeiten in Gruppen Leitfäden für Zielvereinbarungsgespräche mit den Mentees.

#### Eröffnungsworkshop für Mentees

In Form einer individuellen Standortbestimmung reflektieren und visualisieren die Mentees ihren bisherigen Karriereweg, bisherige Entscheidungen und Gemeinsamkeiten ihrer biographischen Phasen. Orientiert an den Bedürfnissen der Teilnehmenden entwickeln diese eine persönliche Zielsetzung für den Mentoring-Prozess, formulieren Erwartungen und Wünsche an den/die Mentor\*in und erarbeiten erste Zielsetzungen. Darüber hinaus werden Besonderheiten der aktuellen Karrierephase der Mentees (Promotion, Post-Doc) beleuchtet.

### Karriere in der Wissenschaft

#### Von der Professur bis zu Karrierewegen im Third Space – individuelle Karriereplanung für Promovierende und Post-Docs

Durch eine individuelle Standortbestimmung, die die Visualisierung und Analyse der bisherigen wissenschaftlichen Karriere und damit einhergehenden Entscheidungsmustern umfasst, zeichnen die Teilnehmenden ein klares Bild ihrer Ausgangsposition. In Begleitung der Trainerin und der Gruppe erfolgt eine Positionierung als Wissenschaftler\*in. Die Teilnehmenden werden sich ihrer höchsten Werte und ihrer individuellen Ziele für eine Karriere im Hochschulkontext bewusst. Durch thematische Inputvorträge der Trainerin und der Diskussion der Karriereoptionen in der Gruppe werden die Möglichkeiten der Professur und der Beschäftigung im sog. „Third Space“ beleuchtet. Ziel des Workshops ist die Karriereklarheit: Welche Möglichkeit der Beschäftigung im Hochschulkontext ist mit den Werten und Zielen der Teilnehmenden vereinbar und realisierbar? Welche Maßnahmen der weiteren Karriereplanung sind notwendig und wie können sie konkret aussehen?

Die eigene Wirkung lebt fort

im Handeln der anderen.

Leibniz

## Workshops für Mentor\*innen und Mentees

### **Karrierewege und -optionen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft – ein Workshop für Promovierende**

Die Teilnehmenden lernen typische Karriereverläufe in der Wissenschaft sowie die relevanten Stationen kennen. Mögliche Optionen, Pfade und Lebensverläufe werden sowohl aus individueller als auch aus systemischer Perspektive beleuchtet. Auf Basis einer individuellen Standortanalyse und der Reflexion ihrer bisherigen wissenschaftlichen Karriere beantworten die Teilnehmenden grundlegende Fragen der weiteren Karriereplanung. Die Teilnehmenden bereiten unter Begleitung durch die Trainerin die Basis für eine Entscheidung für oder gegen eine Promotion bzw. Habilitation vor. Orientiert an den Werten und Zielen der Teilnehmenden erarbeiten diese die wichtigsten Leitplanken für eine individuelle und prägnante Selbstpositionierung in der Wissenschaft als potenzielle Doktorand\*innen oder Habilitant\*innen bzw. Post-Docs. Die erarbeitete Rollen- und Werteklarheit dient in praxisnahen Gruppenübungen der zielgenauen Aufbereitung der Selbstpräsentation der Teilnehmenden in Form eines Pitches.

### **Lust auf Führung?! – Ein Workshop für (Post-)Docs**

Der Workshop richtet sich an (Post-)Doktorand\*innen, die den nächsten Karriereschritt planen und sich auf die Übernahme von mehr Verantwortung freuen oder bereits erste Führungserfahrungen übernommen haben. Ziel des Workshops ist es, Klarheit darüber zu erlangen, ob eine Führungsposition in Wirtschaft oder Wissenschaft für die Teilnehmenden das Richtige ist. Der Workshop bietet Gelegenheit, sich praxisnah und gendersensibel mit dem Thema "Führung" auseinander zu setzen. Mit Hilfe von Impulsen, Übungen und Reflexionsrunden können die Teilnehmenden herauszufinden, wo ihre Stärken und Entwicklungspotentiale liegen, welcher Kontext für Sie der richtige ist, welche Führungsaufgaben und welcher Führungsstil zu ihnen passt und welche Karriereschritte in Richtung Führungsposition sie wie aktiv vorbereiten können. Der Workshop lässt Raum für individuelle Fragestellungen, Situationsanalysen und die Reflexion übergreifender Themen wie Klartext-Kommunikation und Work-Life-Balance im Hochschulkontext.

Die eigene Wirkung lebt fort

im Handeln der anderen.

Leibniz

## Workshops für Mentor\*innen und Mentees

### Kompetenzerwerb

#### Zeit- und Selbstmanagement in wissenschaftlichen Arbeitsprozessen

Die Teilnehmenden lernen Begrifflichkeiten und Techniken des Selbstmanagements, der Selbstführung und der Selbstfürsorge im Wissenschaftskontext kennen, beleuchten Unterschiede, Gemeinsamkeiten und Zusammenhänge: Sie analysieren ihre aktuelle Situation und zeichnen in Bezug zu dieser Ist-Zustand einen Soll-Zustand. Das Veränderungsvorhaben konkretisieren die Teilnehmenden in Begleitung durch die Trainerin anhand verschiedener Methoden und Übungen. In Einzel- und Gruppenarbeiten erarbeiten die Teilnehmenden Strategien der Selbstpositionierung und Selbstermächtigung im noch immer patriarchal geprägten Hochschulsystem. Gemeinsam werden die Ergebnisse ihren beruflichen Alltag in der Hochschule / Universität übertragen. Die Teilnehmenden setzen sich konkrete Ziele und erarbeiten Techniken zur Rückfallprophylaxe.

#### Work-Life-Balance im Promotionsprozess

In einer Situationsanalyse zeichnen die Teilnehmenden ein detailliertes Bild ihres Promotions- und Berufsalltags. Die Teilnehmenden formulieren ein Veränderungsvorhaben mit Blick auf ihre Work-Life-Balance. Dieses wird geleitet vom Soll-Zustand des Berufsalltages und stellt ein messbares Ziel dar. In Gruppen erarbeiten die Teilnehmenden Herausforderung der Promotionsphase als spezifisches Arbeitsverhältnis. Entgrenzung von Arbeit und Rollenunklarheiten im wissenschaftlichen Kontext spielen hier eine zentrale Rolle. Die Teilnehmenden identifizieren in Einzel- und Gruppenarbeiten Nah-, Fern- und Lebensziele und entwickeln vor diesem Hintergrund konkrete Instrumente zur Strukturierung des Berufsalltags und der Selbstorganisation. Für eine authentische Selbstpositionierung im Wissenschaftsbetrieb reflektieren die Teilnehmenden ihre höchsten Werte und ihre Auswirkungen auf die Selbstpräsentation in verschiedenen Situationen, wie Betreuungsgesprächen, Kolloquien, Tagungen, etc.

Die eigene Wirkung lebt fort

im Handeln der anderen.

Leibniz

## Workshops für Mentor\*innen und Mentees

### **Verhandlungstechniken, Gesprächsführung und rhetorische Strategien Work-Life-Balance im Promotionsprozess**

Die Teilnehmenden reflektieren die Anforderungen, die an sie im Arbeitsalltag gestellt werden und ihre grundlegende Haltung „Was bedeute für mich in meiner Position »Hart in der Sache, fair in den Mitteln und freundlich im Ton«?“ So erarbeiten die Teilnehmenden die professionelle Grundlage für kommende Verhandlungen und Gespräche. Durch Inputs der Trainerin und Gruppenübungen erlernen die Teilnehmende Techniken der Gesprächsführung wie das aktive Zuhören, unterschiedliche Fragetechniken und die Regeln der klaren Kommunikation. Am Arbeitsalltag und konkreten Beispielsituationen der Teilnehmenden orientiert, werden die Charakteristika und Herausforderungen unterschiedlicher Gesprächsformate wie dem Dialog und der Verhandlung besprochen. Die Teilnehmenden lernen verschiedenen Verhandlungsstrategien kennen und erarbeiten in Orientierung an ihren Aufgaben individuelle Vorgehensweisen für konkrete Situationen aus dem Berufsalltag. Auf Basis aktueller Konflikttheorien lernen die Teilnehmenden, Konflikte in ihrem Berufsalltag zu verstehen und einzuordnen sowie konflikthafte Gesprächsverläufe zu erkennen. Die Teilnehmenden lernen, Konfliktsituationen hinsichtlich unterschiedlicher Dimensionen zu analysieren und konstruktiv Lösungen zu erarbeiten sowie Konfliktgespräche vorzubereiten.

### **Kollegiale Beratung im Peer-Mentoring**

Die Methode der kollegialen Beratung dient der Reflexion und Bearbeitung (berufsbezogener) Praxisprobleme in der Gruppe. Durch den Austausch mit Kolleg\*innen und den strukturierten Ablauf der Gespräche können die Ressourcen der Erfahrung und Perspektivenvielfalt optimal genutzt werden. Um diese Methode kennen zu lernen und zu erproben umfasst der Workshop folgende Themen: Die Methode der kollegialen Beratung: Ablauf, Anwendungsfelder, Möglichkeiten der Implementierung im beruflichen Alltag, konkrete Fallarbeit in Kleingruppen, (begleitet durch die Trainerin), Situationsanalyse (systemische und individuelle eines Problems), Handlungsspielräume, mögliche Problembearbeitungen und ihre Auswirkungen erkennen und Handlungsstrategien erarbeiten. Ziel des Workshops ist es, Mentor\*innen und Mentees die Anwendung der Methode der kollegialen Beratung im Mentoring-Prozess zu ermöglichen.

Wissenschaft ist etwas Wunderbares für  
Menschen, die Freude am Spielen haben.

Prof. Daniel Shechtman, Nobelpreisträger für Chemie

## Peer-Mentoring – ein seit 1996 erfolgreiches Konzept

**Laufzeit: 6 - 8 Monate**

**Team: 5 - 6 Teilnehmer\*innen**

**Leitung: Alexandra Busch, Systemische Beraterin und Coach**

### Start-Seminar

1 Tag, Leitung: Alexandra Busch

Start des Gruppenprozesses und  
des individuellen Arbeitsprozesses:  
u.a. Ziele für die  
Peer-Team-Laufzeit

### Mittel-Seminar

1 Tag, Leitung: Alexandra Busch

Thementag

Peer-Team wählt ein Thema:  
z.B. Führung, Zeitmanagement,  
Kommunikation, Lebens- und  
Karriereplanung, Work-Life-  
Balance

### Abschluss-Seminar

1 Tag, Leitung: Alexandra Busch

Abschluss des Gruppenprozesses  
und des individuellen  
Arbeitsprozesses, ggf.  
abschließende thematische  
Impulse durch den Coach

1



2



3



4



5



6



7



8

1

Peer-Team-Treffen  
3 Stunden, Leitung: Coach

2

Peer-Team-Treffen  
3 Stunden, selbstorganisiert  
nach Schema

3

Peer-Team-Treffen  
3 Stunden, selbstorganisiert  
nach Schema

4

Peer-Team-Treffen  
3 Stunden, selbstorganisiert  
nach Schema

5

Peer-Team-Treffen  
3 Stunden, Leitung: Coach

6

Peer-Team-Treffen  
3 Stunden, selbstorganisiert  
nach Schema

7

Peer-Team-Treffen  
3 Stunden, selbstorganisiert  
nach Schema

8

Peer-Team-Treffen  
3 Stunden, selbstorganisiert  
nach Schema