

S
U
K

SEMINARE, COACHING
UND BERATUNG FÜR
WISSENSCHAFTLER*INNEN

Mentor*in sein! – Eine Einführung

Dr. Cécile Schain

Dr. Dieta Kuchenbrandt

SCHAINUNDKUCHENBRANDT

WAS ERWARTET SIE? – PROGRAMM

- **Was ist Mentoring?**
- **Mit welchen Anliegen kommen Mentees?**
- **Wie kann ich unterstützen?**
- **Methodische Hinweise**
 - Rollenklärung
 - Grundlagen gelungener Gesprächsführung
 - Feedback geben

WAS IST MENTORING?

→ Zentrale Grundprinzipien

- Freiwilligkeit
- Vertraulichkeit
- Offenheit
- Hierarchiefreiheit & Unabhängigkeit

WAS ERWARTET SIE? – PROGRAMM

→ **Was ist Mentoring?**

→ **Mit welchen Anliegen kommen Mentees?**

→ **Wie kann ich unterstützen?**

→ **Methodische Hinweise**

- Rollenklärung
- Grundlagen gelungener Gesprächsführung
- Feedback geben

MIT WELCHEN ANLIEGEN KOMMEN MENTEES?

→ **Generell: Weiterentwicklung der Karriere**

- Rollenvorbild / -modell
- Netzwerk aus(f)bauen
- Fragen zur akademischen Karriere
- (unabhängige) Einschätzung zum Profil und zu nächsten Karriereschritten
- Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere
- Ungeschriebene Regeln kennen und verstehen lernen
- Rückenstärkung
- ...

MIT WELCHEN ANLIEGEN KOMMEN MENTEES?

→ Zielgruppen und ihre Anliegen

- Studierende
 - z.B. Entscheidung für eine Promotion
- Promovierende
 - z.B. Schwierigkeiten mit der Dissertation
- Post-Docs
 - z.B. Fragen zu konkreten Aspekten des akademischen Profils
- Tenure-Track-Professor*innen und Nachwuchsgruppenleiter*innen
 - z.B. Führungsfragen

WAS ERWARTET SIE? – PROGRAMM

→ **Was ist Mentoring?**

→ **Mit welchen Anliegen kommen Mentees?**

→ **Wie kann ich unterstützen?**

→ **Methodische Hinweise**

- Rollenklärung
- Grundlagen gelungener Gesprächsführung
- Feedback geben

WIE KANN ICH UNTERSTÜTZEN? I/2

→ Schaffung eines Reflexionsraums

→ Modellernen (»Wie habe ich es gemacht?«)

- Eigenen Werdegang reflektieren
- Rollenmodell sein

→ Expertise, Feld- und Erfahrungswissen teilen

- Karriereberatung
- Angebot einer (erfahrenen) Perspektive
- Beratung zu strategischen Fragen

→ Feedback

- »praktische« Rückmeldung
- Rückmeldung zum Karriereprofil
- Verhaltens- und kompetenzorientierte Rückmeldung

WIE KANN ICH UNTERSTÜTZEN? 2/2

→ **Zwischenmenschliche Unterstützung**

- Ermutigung
 - Anteilnahme
-

→ **Aktives Fördern**

- Anbindung an das eigene Netzwerk
- Erfahrungen ermöglichen
- Informationen weitergeben

WAS ERWARTET SIE? – PROGRAMM

- **Was ist Mentoring?**
- **Mit welchen Anliegen kommen Mentees?**
- **Wie kann ich unterstützen?**
- **Methodische Hinweise**
 - Rollenklärung
 - Grundlagen gelungener Gesprächsführung
 - Feedback geben

ROLLENKLÄRUNG 1/3

→ **Wer Mentor*innen sein können?**

- Personifizierter Erfahrungsschatz
- Türöffner*in
- Impuls-Geber*in
- Zuhörer*in
- Vertrauensperson
- Mutmacher*in
- Trainer*in
- ...

ROLLENKLÄRUNG 2/3

→ Übung: Meine Rolle als Mentor*in?

ROLLENKLÄRUNG 3/3

→ **Wer Mentor*innen eher nicht sind?**

- Vorgesetzte
- Elterliche Funktionen
- Retter*in
- Allwissende
- Problemlöser*in
- Verantwortungsträger*in
- Erfolgsgarant*innen
- ...

WAS ERWARTET SIE? – PROGRAMM

- **Was ist Mentoring?**
- **Mit welchen Anliegen kommen Mentees?**
- **Wie kann ich unterstützen?**
- **Methodische Hinweise**
 - Rollenklärung
 - Grundlagen gelungener Gesprächsführung
 - Feedback geben

GRUNDLAGEN GESPRÄCHSFÜHRUNG

→ Schaffung einer förderlichen Gesprächsumgebung

→ Schaffen einer förderlichen Gesprächshaltung

- Offenheit
 - Akzeptanz
 - Aufrichtigkeit
 - »Nicht alles, was echt ist, will ich sagen. Doch was ich sage, soll echt sein.«
(Ruth Cohen)
-

→ Nutzung bewährter Gesprächstechniken

- Empathisches Zuhören

EMPATHISCHES ZUHÖREN

→ Paraphrasieren

— Beispiel:

»Ich verstehe einfach nicht, was meine Doktormutter von mir will. Mal will sie, dass ich schnell fertig werde, dann will sie wieder, dass ich noch mehr Experimente mache.«

»Sie bekommen von Ihrer Doktormutter widersprüchliche Signale.«

→ Verbalisieren

»Der anstehende Termin setzt Sie ganz schön unter Strom.«

→ Verständnis äußern

GRUNDLAGEN GESPRÄCHSFÜHRUNG

→ **Schaffung einer förderlichen Gesprächsumgebung**

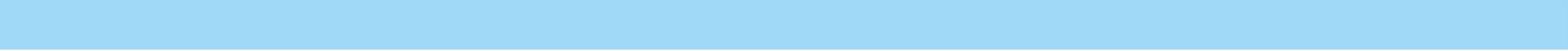
→ **Schaffen einer förderlichen Gesprächshaltung**

- Offenheit
 - Akzeptanz
 - Aufrichtigkeit
-

→ **Nutzung bewährter Gesprächstechniken**

- Empathisches Zuhören
- Geleitetes Entdecken

GELEITETES ENTDECKEN



GRUNDLAGEN GESPRÄCHSFÜHRUNG

→ **Schaffung einer förderlichen Gesprächsumgebung**

→ **Schaffen einer förderlichen Gesprächshaltung**

- Offenheit
 - Akzeptanz
 - Aufrichtigkeit
-

→ **Nutzung bewährter Gesprächstechniken**

- Empathisches Zuhören
- Geleitetes Entdecken
- Fragetechniken

FRAGETECHNIKEN

→ **Problemverständnis schärfen**

- »Was ist aus Ihrer Sicht das Problem?«
 - Begriffsdefinition hinterfragen (»Was meinen Sie mit...?«)
 - »Was ist ein konkretes Beispiel für dieses Problem?«
-

→ **Bisherige Lösungsversuche erfragen**

- »Welche Lösungsschritte haben Sie schon unternommen? Was war davon hilfreich?«
 - »Wann ist das Problem nicht aufgetreten? Was war da anders?«
-

→ **Lösungsvision fördern**

- »Ab wann würden Sie merken, dass das Problem gelöst ist?«

GRUNDLAGEN GESPRÄCHSFÜHRUNG

→ Schaffung einer förderlichen Gesprächsumgebung

→ Schaffen einer förderlichen Gesprächshaltung

- Offenheit
 - Akzeptanz
 - Aufrichtigkeit
-

→ Nutzung bewährter Gesprächstechniken

- Empathisches Zuhören
 - Geleitetes Entdecken
 - Fragetechniken
-

→ Gestaltung des Erstgesprächs

- Anbahnung einer belastbaren Arbeitsbeziehung
- Erwartungsklärung

WAS ERWARTET SIE? – PROGRAMM

- **Was ist Mentoring?**
- **Mit welchen Anliegen kommen Mentees?**
- **Wie kann ich unterstützen?**
- **Methodische Hinweise**
 - Rollenklärung
 - Grundlagen gelungener Gesprächsführung
 - Feedback geben

FEEDBACK GEBEN

- **Leistungsfeedback**
- **Schwierigkeiten / Probleme ansprechen**

FEEDBACK GEBEN – LEISTUNGSFEEDBACK

Weniger konstruktiv	Tipp	Konstruktiv
<p>»Du musst sichtbarer sein.«</p> <p>»Du bist viel zu zurückhaltend.«</p>	spezifisch	<p>»Im Kolloquium hast du dich nicht einmal gemeldet und eine Frage gestellt. Und im Anschluss an das Kolloquium bist du sofort aus dem Raum gegangen und hast auf dein Handy geschaut.«</p>
	handlungsorientiert	<p>»Um innerhalb der Community sichtbar zu sein und zu netzwerken, solltest du bei Gelegenheiten wie Vorträgen immer mindestens eine Frage in der Diskussion stellen und im Anschluss im Raum bleiben ohne auf's Handy zu schauen.«</p>

FEEDBACK GEBEN – PROBLEME ANSPRECHEN

W ahrnehmung	Um welches Verhalten geht es?	»Wir hatten vereinbart, nachdem wir beim letzten Treffen Ihren Vortrag gemeinsam durchgesprochen haben, dass Sie sich nach der Konferenz bei mir melden. Das haben Sie nicht getan. Außerdem haben Sie unseren nächsten Termin jetzt schon zweimal kurzfristig verschoben haben.«
W irkung	Welche Auswirkungen hat das?	»Das irritiert mich. Ich habe den Eindruck, dass ich mich auf unsere Absprachen nicht verlassen kann.«
W arum	Nachfrage, wie Ihr Gegenüber dies sieht.	»Können Sie meine Irritation nachvollziehen? Welche Gründe sehen Sie für Ihr Verhalten?«
W unsch	Welches alternative Verhalten wünsche ich mir? Welche Lösungen kann es geben?	»Wie wollen wir es künftig mit Absprachen halten?«

FEEDBACK GEBEN – ALLGEMEINE HINWEISE

→ **Vorsicht bei „Ich-Botschaften“ – Feedback ohne Interpretation**

- »Ich fühle mich ausgenutzt«
 - keine Ich-Botschaft
- »Ich habe viel Zeit investiert, dir Feedback zu deinem Probenvortrag zu geben. Ich hätte mir eine Rückmeldung gewünscht, wie der Vortrag gelaufen ist«
 - Sachliches Feedback ohne Interpretation / Unterstellung

→ **Vorsicht mit der Sandwich-Regel**

- Bleiben Sie authentisch
- Trennen Sie positives und kritisches Feedback
 - »Es war alles sehr gut, ABER...« → Das ABER wiegt schwer!
 - »Es gibt einiges, das mir sehr positiv aufgefallen ist. Es gibt auch einiges, dass aus meiner Sicht noch verbessert werden könnte. Ich fange mal mit den Stärken an...«

LITERATUREMPFEHLUNGEN

- **Schmid, B. & Haasen, N. (2019).** *Einführung in das systemische Mentoring.* Carl-Auer Verlag.
- **Weisbach, C.-R. & Sonne-Neubacher, P. (2015).** *Professionelle Gesprächsführung: Ein praxisnahes Lese- und Übungsbuch.* beck im dtv.
- **Patrzek, A. (2016).** *Systemisches Fragen: Professionelle Fragetechnik für Führungskräfte, Berater und Coaches.* Springer.

WAS ERWARTET SIE? – PROGRAMM

- **Was ist Mentoring?**
- **Mit welchen Anliegen kommen Mentees?**
- **Wie kann ich unterstützen?**
- **Methodische Hinweise**
 - Rollenklärung
 - Grundlagen gelungener Gesprächsführung
 - Feedback geben

Fragen & Anliegen?

cs@schainundkuchenbrandt.de

dk@schainundkuchenbrandt.de

www.schainundkuchenbrandt.com