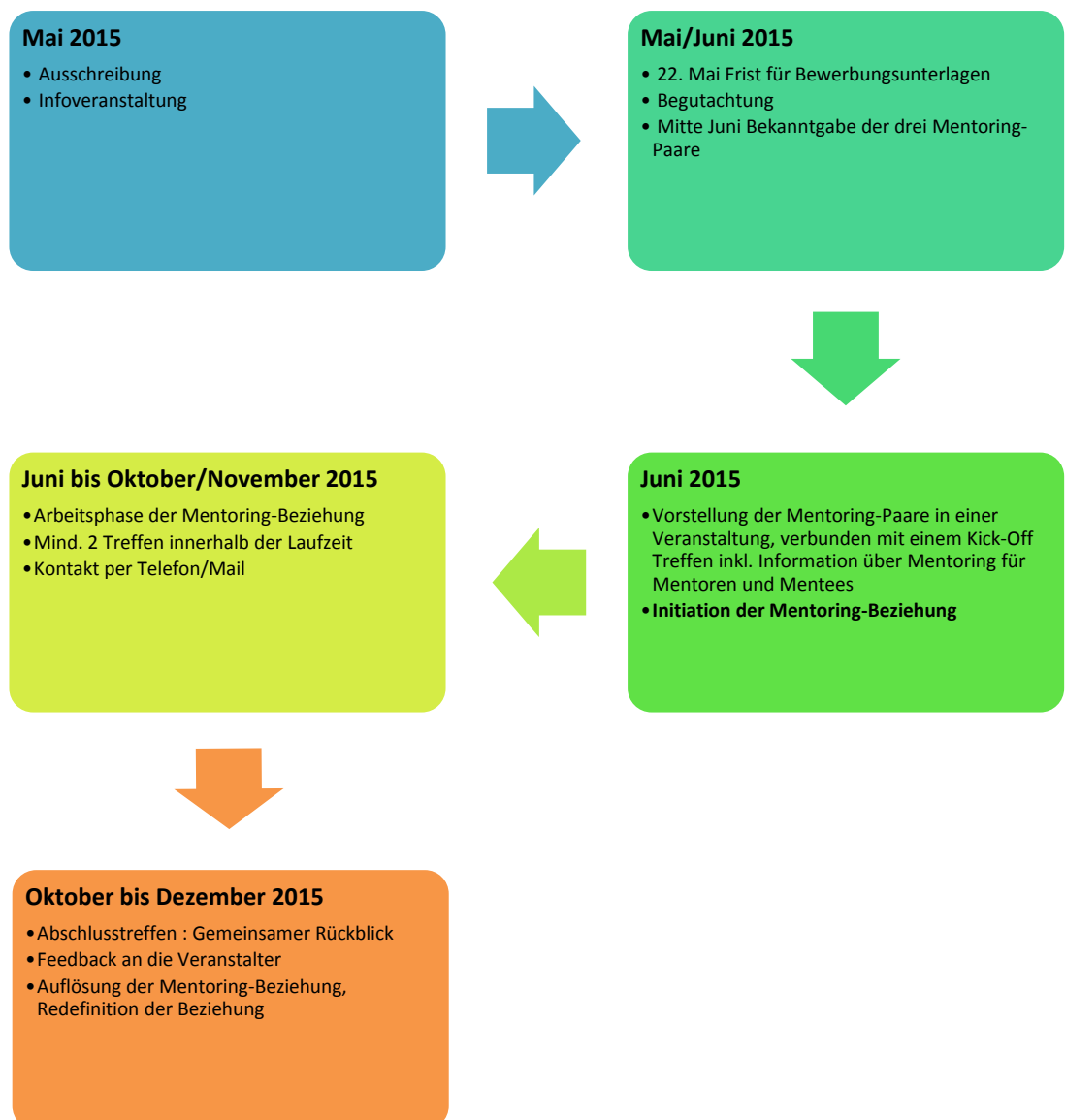


Mentoring-Angebot des Vereins der Freunde des Instituts für Buchwissenschaft 2015

Für ausgewählte Master- und Magister-Studierende besteht die Möglichkeit, ein 1:1-Mentoring durch einen Alumni zu erhalten. Die Studierenden können sich um diese Mentoring-Plätze bewerben. Für 2015 werden drei Mentoring-Plätze ausgelobt. Voraussetzung für den Erhalt des Mentorings ist der Eintritt in den Verein der Freunde (5€ pro Jahr für Studierende). Der Mentor hilft seinem Mentee bei Fragen zur Berufsorientierung, zur Bewerbung, zur Netzwerkbildung etc. Dabei können die Mentoren – je nach Berufswunsch des Mentees – aus der Buch- und Medienbranche, aus Bibliotheken und Archiven sowie aus dem wissenschaftsnahen Bereich kommen.

Zeitplan



Organisatorisches

Bewerbungsunterlagen

- Bachelorzeugnis in Kopie
- Lebenslauf
- 1-seitiges Motivationsschreiben mit Berufswunsch/konkreten Fragestellungen
- aktuelle Notenübersicht aus Jogustine

Auswahlkriterien

- Noten/akademische Leistungen
- Engagement
- Motivationsschreiben

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung bis zum **22. Mai 2015** an: Verein der Freunde des Instituts für Buchwissenschaft e.V. (Abgabe der Bewerbungsunterlagen bei Frau Geyer)

Die Mentoring-Beziehung

Die Verein-der-Freunde-Mentoren sind für die ausgewählten Master-Studierenden der Mainzer Buchwissenschaft zusätzliche, vom privaten und universitären Umfeld unabhängige Ansprechpartner. Sie übernehmen dabei verschiedene Aufgaben: Sie sind einerseits Vorbild und andererseits Berater.

Wo kommt der Begriff „Mentoring“ her?

Der Begriff „Mentor“ kommt aus der griechischen Sagenwelt. König Odysseus zog in den Troianischen Krieg und übergab die Ausbildung und Erziehung seines Sohnes Telemachos an Mentor. Mentor übernahm für Telemachos eine Vaterfigur; er war Vertrauter und Lehrer.¹

Was bietet ein Mentor seinem Mentee?

- Hinweise zur beruflichen Orientierung
- Kontakte in die Berufswelt
- Kritisches, konstruktives Feedback, zum Beispiel auf Bewerbungsschreiben
- Unterstützung bei der Formulierung kurz- und langfristiger Ziele
- Offenes Gespräch über Berufswünsche in vertraulicher, unabhängiger Atmosphäre
- Inhaltliche Ratschläge (im Gegensatz zum Coaching, bei dem der Coach die eigene Lösungsfindung anregt)²

Die Mentoren stehen den Mentees ein halbes Jahr lang im Rahmen der Arbeitsphase der Mentoring-Beziehung zur Verfügung. Sie sollen die Entwicklung der Mentees nachhaltig unterstützen.

Achtung! Damit Mentoring-Gespräche funktionieren, ist ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis unbedingt erforderlich. Es muss Offenheit zwischen Mentor und Mentee möglich sein und gleichzeitig Vertraulichkeit gewährleistet sein. Weder Mentor noch Mentee muss über die Inhalte der Mentoring-Gespräche Auskunft geben.

Was hat der Mentor davon?³

- Anstöße zur Reflexion des eigenen Führungsverhaltens
- Freude an der Vermittlung von Erfahrungswissen
- Vorleben und Verdeutlichung guter Führung
- Reflexion eigener Denk- und Handlungsmuster.

Wie sieht eine Mentoring-Beziehung aus?

Abgesehen von den Rahmenbedingungen und festgelegten Treffen (Kick-Off und Abschlusstreffen) liegt die Ausgestaltung der Beziehung in der Eigenverantwortung der beiden zusammengeführten Partner. In der Regel übernimmt der Mentee hierbei die aktivere Rolle, das heißt Vorbereitung und Vereinbarung der Gespräche.

¹ Vgl. Ingrid Walter-Kühfuss: Mentoring. In: Führung und Erfolg. Eigene Potenziale entfalten, Mitarbeiter erfolgreich machen. Hrsg. von Karl Kreuser und Thomas Robrecht. Wiesbaden: Gabler 2010, S. 131–146, hier S. 132.

² Vgl. zum Unterschied zwischen Coaching und Mentorin ebenda, S. 134.

³ Nach ebenda, S. 133/4.

Achtung! Es ist sinnvoll, sich nicht zu viel für die einzelnen Gespräche/Treffen vorzunehmen. Das erste Treffen, zum Beispiel, sollte hauptsächlich dafür genutzt werden, um die Bedürfnisse des Mentees sowie die Rahmenbedingungen des Mentorings zu besprechen. Entscheidend für den Aufbau einer tragfähigen Mentoring-Beziehung ist einerseits die persönliche Chemie, aber auch die Verbindlichkeit und Regelmäßigkeit der Beziehungsgestaltung.

Wie könnte ein erstes Mentoring-Gespräch aussehen?

Wir empfehlen im ersten Gespräch folgende Punkte miteinander zu klären:

- Welche Anliegen, Fragestellungen und Themen sind für den Studierenden von besonderem Interesse?
- Wie viel Engagement und Zeit können Mentor und Mentee für das Programm aufbringen?
- Gesprächsorganisation:
 - In welchen Abständen können die Gespräche stattfinden?
 - Werden die Gespräche regelmäßig oder nach Bedarf stattfinden?
 - Welche anderen Arten der Kommunikation sind erwünscht (Telefon, E-Mail)?
 - Wo können die Gespräche stattfinden?
- Erwartungen:
 - Was erwarte ich jeweils von der anderen Person?
 - Welche Form der Unterstützung ist möglich?
 - Was sind die Erfolgskriterien für beide Seiten?

Wann und wie endet die Mentoring-Beziehung?

Nach dem Ablauf der Mentoring-Beziehung sowie nach dem Abschluss- und Feedbacktreffen (siehe Grafik) können Mentor und Mentee die Beziehung auflösen oder neu definieren (zum Beispiel Wandlung der Mentoring-Beziehung in Netzwerk-Beziehung oder Freundschaft).

An wen können Mentoren und Mentees sich bei Fragen wenden?

Der Verein der Freunde bleibt während des Mentorings Ansprechpartner für Mentoren und Mentees. Er unterstützt bei allen Fragen und Problemen, die sich rund um das Mentoring ergeben.

Welche Mentoring-Paare gab es in den vergangenen Jahren?

- Sandra Wegner – Catrin Pfister (Deutscher Fachverlag, Frankfurt)
- Toni Helmle - Franz Götz (Bayrische Staatsbibliothek, München)
- Silke Bischof – Sabine Ühlein (Stiftung Lesen, Mainz)
- Annedore Friedrich - Michelle Sattinger (Hörbuch Hamburg)

Weiterführende Literaturhinweise

Ann, Junk: 30 Minuten für erfolgreiches Mentoring. Offenbach: Gabal Verlag 2004.

Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Hrsg. von Heidrun Stöger, Albert Ziegler und Diana Schimke. Lengerich/Berlin: Pabst Science Publishers 2009.