

## Mentor\*in - Aufgaben und Chancen

Sie als Mentor\*in können in dieser Mentoring-Beziehung verschiedene Rollen einnehmen: als Berater\*in, Wissensvermittler\*in, Unterstützer\*in, Türöffner\*in und/oder Kontakter\*in in verschiedenste Netzwerke. Sie gewähren damit einen realitätsnahen Einblick in Ihr Berufsfeld. Sie sind mit den internen Strukturen Ihrer Institutionen und deren informellen Gegebenheiten bestens vertraut, so dass Sie Ihre jeweilige Mentee an diesem Erfahrungswissen teilhaben lassen können. Sie sollten bereit sein, über Ihre persönlichen Erfahrungen zu berichten, also auch etwas von sich selbst preiszugeben. Die Inhalte der Mentoringbeziehung orientieren sich dabei primär an den Interessen und Fragen Ihrer Mentee.

Damit verbunden können Ihre Tätigkeiten folgende Aufgaben umfassen:

- ▶ Kompetenzen ihrer Mentee stärken und zu ihrer Entwicklung beitragen
- ▶ Weitergabe von Berufs- und Lebenserfahrung, durch die Gewährung von Einblicken in berufliche Aufgabenfelder und Tätigkeiten sowie Erläuterungen zum eigenen Arbeitsstil
- ▶ Weitergabe von Wissen über informelle Strukturen und Regeln des Wissenschafts-/ bzw. Wirtschaftsbetriebes
- ▶ Nutzung des eigenen Netzwerks und eigener Kontakte für Ihre Mentee
- ▶ Beratung in Fragen der Karriere- und Lebensplanung sowie die Unterstützung beim selbstbestimmten Finden von Lösungen

Es gibt zahlreiche Chancen, die für ein Engagement als Mentor\*in sprechen:

- ▶ Weitergabe von Erfahrungen und Werten an eine interessierte und dankbare ZuhörerIn
- ▶ Anregung zur Selbstreflexion über die eigene berufliche Biographie und den eigenen Arbeitsstil
- ▶ Erkenntnisgewinn durch die Konfrontation mit neuen Ideen, Ansichten und Verhaltensweisen und bewusste Auseinandersetzung mit bestimmten Themen
- ▶ Offenes und vertrauliches Feedback zur eigenen Außenwirkung und dem eigenen Arbeitshandeln
- ▶ Fachlicher und persönlicher Austausch mit Nachwuchskräften
- ▶ Realitätsnahe Einblicke in die gegenwärtigen Problem- und Fragestellungen von NachwuchswissenschaftlerInnen
- ▶ Stärkung und Ausbau der eigenen Führungs- und Beratungskompetenz
- ▶ Einfluss auf Personalentwicklung und Unterstützung einer geschlechtersensiblen Nachwuchsförderung
- ▶ Erweiterung eigener Kontaktnetzwerke
- ▶ Stärkung des Images als gute Führungskraft

(Auszug aus dem › Mentoringleitfaden (<https://www.kgc-sachs>

[anhalt.de/kffg\\_media/Home\\_MeCoSa/MeCoSa\\_Mentoring\\_Box/Mentoring\\_Box/Mentoringleitfaden\\_Stand+12\\_2019-p-1292.pdf](https://www.kgc-sachs-anhalt.de/kffg_media/Home_MeCoSa/MeCoSa_Mentoring_Box/Mentoring_Box/Mentoringleitfaden_Stand+12_2019-p-1292.pdf)



