



MENTORING-PROGRAMM

Ziele unseres Mentoring-Programms

Mentoring bedeutet, dass eine (berufs-)erfahrene Person (**Mentor:in**) einer weniger erfahrenen Person (**Mentee**) über einen festgelegten Zeitraum hinweg unterstützend und beratend zur Seite steht. Mentoring ist ein Prozess der informellen Übertragung von Wissen, Sozialkapital und psychosozialer Unterstützung. Dies geschieht in Bereichen, die sowohl von Mentor:in als auch Mentee als relevant für die Arbeit, Karriere und/oder berufliche Entwicklung angesehen werden.



Ausgangspunkt der Mentoring-Beziehung ist der Erfahrungshintergrund von Mentor:in und Mentee. Die Eins-zu-Eins-Beziehung ermöglicht einen vertraulichen Austausch, der auf die gegenwärtigen beruflichen und persönlichen Gegebenheiten beider Seiten abgestimmt ist.

Das Konzept geht von einem **gegenseitigen Geben und Nehmen** aus.

MENTORING-PROGRAMM



Wichtige Merkmale der Mentoring-Beziehung sind **Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und Hierarchiefreiheit.**

Mentor:in und Mentee bestätigen, dass:

- jeglicher Austausch zuverlässig, offen, und ehrlich erfolgt, und zugleich Diskretion bewahrt wird. Der Inhalt des Mentorings bleibt (auch über das Programmende hinaus) vertraulich
- ein respektvoller, vertrauensvoller Umgang miteinander gepflegt wird
- weder ein Abhängigkeitsverhältnis noch eine Konkurrenzsituation zwischen Mentor:in und Mentee existiert

Die wichtigsten Vorteile



Mentee

- Bewusstwerden der eigenen Stärken und Erweiterung des fachlichen und persönlichen Selbstvertrauens
- Persönliche Unterstützung in der aktuellen beruflichen Situation
- Reflexion der eigenen Entwicklung
- Vertrauliche Klärung konkreter Fragen



Mentor:in

- Spaß und Freude, junge Jurist:innen von Erfahrungen profitieren zu lassen und sie auf ihrem Karriereweg zu unterstützen
- Erweiterung der eigenen Beratungskompetenz
- Unverfälschte Einblicke in die Situation des juristischen Nachwuchses
- Selbstreflektion sowie neue Impulse und Perspektiven für die eigene Arbeit

Ablauf

Phase 1: Bewerbung & Matching

Passende Bewerber:innen werden von uns ausgewählt und zu Mentor:innen mit entsprechend passenden Qualifikationen und Erwartungen gematched. Die **Bewerbungsportale** sind jederzeit nutzbar.

Jedes Quartal matched **▲LICE** nun Mentees und Mentor:innen, informiert beide Parteien über das Match, und lädt zum gemeinsamen Kick-Off-Call ein.

Phase 2: Erstes Kennenlernen

Mentor:innen und Mentees können sich bei einem **Kick-Off-Call** vernetzen und weiterführend gemeinsame Erwartungen an das Programm erarbeiten. In einem anschließenden Erstgespräch sollten die Rahmenbedingungen skizziert werden: **Gegenseitige Erwartungen an das Programm werden geklärt, Ziele festgelegt, Kommunikationswege besprochen** sowie ein weiterer **Zeitplan** darüber erstellt, wie oft und wann weitere Treffen stattfinden werden.

▲LICE empfiehlt für Folgetreffen einen vier- bis sechswöchigen Turnus.

Dies kann jedoch individuell zwischen Mentor:in und Mentee, je nach Bedürfnissen und zeitlicher Verfügbarkeit, vereinbart werden.

Nach dem ersten Kennenlernen bitten wir Euch um eine kurze Rückmeldung per Mail

- ob die Chemie zwischen Dir und Deinem/Deiner Mentor:in/ Mentee stimmt,
- in welchen zeitlichen Abständen Ihr Euch treffen werdet,
- und bei welchen Punkten möglicherweise Unterstützung durch Dritte benötigt wird oder offene Fragen bestehen

an die Programmverantwortliche:

Monja Philien Pöhler
monja@uhlala.com

Monja wird Eure **Ansprechpartnerin** für all Eure Anliegen während des gesamten Mentoring-Programms sein.



Phase 3: Mentoring mit Feedback-Calls

Nun startet ihr als Mentoring-Team in die eigentliche Programmphase, die ihr selbst individuell und eigenverantwortlich nach Bedürfnissen, Zielen und Erwartungen gestaltet.

Bei regelmäßigen Gesprächen diskutieren Mentor:in und Mentee Fortschritte und offene Fragen. Folgende Inhalte sind beispielsweise denkbar:

- Arbeitsfortschritte seit dem letzten Treffen
- Ausblick auf die nächsten Schritte
- Veränderte Bedingungen im beruflichen oder privaten Umfeld
- Umgang mit Konflikten, Hierarchien, Konkurrenz am Arbeitsplatz
- Strategien gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz / an der Universität
- Unterstützung in der weiteren Karriereplanung und Impulse für Berufsperspektiven
- u.v.m.

Rollenverständnis



Mentee

Die Mentoring-Beziehung wird besonders durch die Eigeninitiative der Mentees getragen. Dazu wird die Bereitschaft erwartet, bei der Vereinbarung der Gespräche selbst aktiv zu werden, die Treffen zu terminieren, vorzubereiten und einzuhalten. Als Mentee geht man vor allem gegenüber sich selbst die Verpflichtung ein, die Mentoring-Kooperation aktiv mitzugestalten, sowie die in den Gesprächen erworbenen Kenntnisse über die Person und über Dritte streng vertraulich zu behandeln.



Mentor:in

Als Mentor:in nimmt man eine Vorbildfunktion ein. Mentor:innen haben die Aufgabe, ihr Wissen und Erfahrungen an den/die Mentee weiterzugeben, berufliche und akademische Entwicklungsprozesse zu unterstützen, bei Problemen und in Krisen gemeinsam zu reflektieren, Lösungsmöglichkeiten mit dem/der Mentee zu erarbeiten, und bei der Entwicklung der eigenen Ideen zu unterstützen.

Die vertrauliche Behandlung des Besprochenen ist hierbei eine Grundvoraussetzung.

Phase 4: Programmabschluss & Evaluation

Das Programm endet offiziell nach 12 Monaten.

Der Mentoring-Endspurt sollte daher zur Reflexion genutzt werden:

- Wurde erreicht, was sich Mentor:in und Mentee als Ziele und Wünsche festgesetzt hatten?
- Wie sehen weitere Schritte für den/die Mentee von nun an aus?

Natürlich muss der Kontakt zwischen Mentee und Mentor:in hier nicht enden – legt gerne weitere Kontaktmöglichkeiten fest.

Von **▲ALICE** wird Euch zum Programmabschluss ein **Evaluationsfragebogen**. Bitte beantwortet die Evaluationsfragen ehrlich und unabhängig von Eurem/Eurer Mentor:in/ Mentee.

