

Leitfaden zum Mentoring von Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren an der ETH Zürich

1. Über diesen Leitfaden

Dieser Leitfaden bietet eine umfassende Orientierung für das Mentoring von Assistenzprofessor:innen mit und ohne Tenure Track an der ETH Zürich. Er soll den Einstieg ins Mentoring erleichtern und zu einer erfolgreichen Gestaltung der Beziehung zwischen der Assistenzprofessor:in in der Rolle als Mentee und einer/einem erfahrenen Professor:in in der Rolle als Mentor:in beitragen.

2. Ziele und Voraussetzungen des Mentorings

Das Mentoring unterstützt Assistenzprofessor:innen aktiv während der gesamten Laufzeit ihrer Professur. Mit Hilfe des Mentorings soll der/die Assistenzprofessor:in seine bzw. ihre Kompetenzen zur zielorientierten Gestaltung der akademischen Karriere erweitern. Dies erfolgt etwa durch die Weitergabe von Wissen und Erfahrung, die Vermittlung von ETH-Kultur und -Werten, die Herstellung von Kontakten und die Unterstützung bei der Vernetzung. Der/die Mentor:in steht beratend zur Seite und unterstützt bei der Integration in das neue universitäre Umfeld.

Eine transparente Kommunikation der gegenseitigen Erwartungen bildet die Basis für ein erfolgreiches Mentoring. Auch das gegenseitige Vertrauen spielt eine grosse Rolle und beeinflusst massgeblich den Erfolg des Mentorings. Entscheidend ist, dass der Austausch zwischen Mentor:in und Mentee als offener Dialog mit wertschätzender Haltung geführt wird. Es sollte ein gemeinsames Verständnis darüber bestehen, dass die während der Mentoring-Beziehung besprochenen Inhalte vertraulich behandelt werden. Sofern der/die Mentor:in im Rahmen von Evaluationen Dritten Auskunft erteilt, beschränken sich die Informationen auf generelle Eindrücke, nicht jedoch auf konkrete während des Mentorings besprochene Inhalte.

3. Ernennung des/der Mentor:in

Jedem/jeder Assistenzprofessor:in steht im Departement mindestens ein:e ausserordentliche:r oder ordentliche:r Professor:in als Mentor:in zur Verfügung. Allfällige weitere Mentor:innen können auch der Professorenschaft eines anderen Departements angehören. Die Ernennung der Mentor:innen erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen aller Beteiligten und ist dem Stab Professuren spätestens drei Monate nach Stellenantritt mitzuteilen. Damit die neuen Assistenzprofessor:innen bereits zum Zeitpunkt der Ernennung eine direkte Ansprechperson haben, übernimmt der/die Vorsteher:in des Departements oder ihre bzw. seine Stellvertretung in der Anfangsphase die Rolle des/der Mentor:in. Im weiteren Verlauf wird die bzw. der Mentee, basierend auf persönlichen Erfahrungen und in Absprache mit dem/der Vorsteher:in des Departements, sich für einen/eine Mentor:in entscheiden. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Mentor:in und Assistenzprofessor:in und in Rücksprache mit dem Departement kann ein Wechsel des/der Mentor:in initiiert werden. Über alle disbezüglichen Änderungen ist der Stab Professuren zeitnah zu informieren.

4. Ziele und Voraussetzungen des Mentorings

4.1. Aufgaben des/der Mentor:in

Der/die Mentor:in übernimmt eine Brückenfunktion zwischen dem Departement und dem/der neuen Assistenzprofessor:in und fungiert als erste Ansprechperson bei Fragen zur Integration im Departement und an der ETH Zürich sowie zur Entwicklung der wissenschaftlichen Karriere. Er/sie setzt sich intensiv mit der Mentoring-Aufgabe auseinander, nimmt diese bewusst wahr und zeigt dem/der Mentee dadurch, dass die Betreuung und gezielte Förderung ernst genommen werden.

Zu den Aufgaben und Verantwortlichkeiten des/der Mentor:in zählen:

- Führen eines Erstgesprächs innerhalb der ersten drei Monate seit Antritt des/der Assistenzprofessor:in zur Klärung der Ziele des Mentorings, der gegenseitigen Erwartungen und der Rollen als Mentor:in und Mentee
- Ausrichtung des Mentorings nach den Bedürfnissen und Zielen der/des Mentee
- Unterstützung bei der Klärung der Anforderungen für den nächsten Karriereschritt
- proaktive Begleitung der/des Mentee im Rahmen des Tenure-Prozesses bzw. bei der Qualifikation für den nächsten Karriereschritt
- Feedback zu den vereinbarten Themen, Anregungen und weiterführende Hinweise zur Unterstützung der/des Mentee geben
- Zugang zum eigenen Netzwerk schaffen und Unterstützung bei der Vernetzung der/des Mentee bieten
- Klärung von Fragen zu ETH-Kultur und -Werten
- Ansprechen und Klärung allfälliger Konflikte bezüglich der Mentoring-Beziehung mit dem/der Mentee; ggf. gemeinsame Lösungsfindung mit dem/der Vorsteher:in des Departements.

Bei Fragen und Problemen, bei denen der/die Mentor:in keine Auskunft erteilen und Unterstützung bieten kann, ist auf die verantwortlichen Stellen zu verweisen.

4.2. Aufgaben der/des Mentee

Die/der Mentee trägt die Verantwortung für die Auswahl der Themen und Fragestellungen, die im Mentoring besprochen werden, und für die Umsetzung der erarbeiteten Lösungsvorschläge.

Zu den Aufgaben und Verantwortlichkeiten der/des Mentee zählen:

- aktive und bedarfsorientierte Initiierung von Gesprächen und Treffen mit dem/der Mentor:in; Einbringen von Themen und Fragestellungen in die Mentoring-Treffen
- klare Kommunikation der Erwartungen bezüglich der Ziele und Inhalte des Mentorings sowie der Gestaltung der Mentoring-Treffen
- Erarbeitung und Umsetzung von Lösungen zu den besprochenen Themen und Fragestellungen
- Reflexion und Diskussion über die Integration in das Departement und die ETH Zürich, die Ziele und Inhalte des Mentorings sowie über die weiteren Entwicklungsschritte in der akademischen Karriere
- kritische Auseinandersetzung mit und Berücksichtigung von Rückmeldungen des/der Mentor:in

- Ansprechen und Klärung allfälliger Konflikte bezüglich der Mentoring-Beziehung mit dem/der Mentor:in; ggf. gemeinsame Lösungsfindung mit dem/der Vorsteher:in des Departements.

5. Ergänzende Angebote

Alle Assistenzprofessor:innen mit Tenure Track werden ermutigt, das für ihr Departement benannte Mitglied des ETH Tenure-Komitees zu kontaktieren, um die Evaluationskriterien und spezifischen Besonderheiten des Tenure-Verfahrens an der ETH Zürich zu besprechen. Für akademisch-strategische Fragen steht der Stab Professuren zur Verfügung. Persönliche Fragen sowie Themen rund um Leadership-Entwicklung werden durch das Team der Abteilung Beratung Professorinnen und Professoren abgedeckt.

Anhang: Themenvorschläge für das Mentoring

Nachfolgend ist eine Liste mit einigen Vorschlägen für mögliche Themen des Mentorings aufgeführt. Sie ist ausdrücklich nicht als Checkliste gedacht, die vollständig abzuarbeiten ist, sondern soll der Anregung und Orientierung dienen und Themen anbieten, die neben der Vermittlung der ETH-Kultur im Rahmen der Treffen und Gespräche aufgegriffen werden können:

- **Karrieregestaltung**
 - *notwendige Qualifikationen für den nächsten Karriereschritt und Kriterien für ein erfolgreiches Tenure-Verfahren; Erwartungen des Departements*
 - *besondere Konstellationen im Forschungsfeld, die bei der Auswahl von Gutachtenden bzw. bei Vorschlägen für mögliche Gutachtende berücksichtigt werden sollten; strategisch geschicktes Verhalten, um einen ungünstigen Einfluss solcher Konstellationen auf die Bewertung und das Tenure-Verfahren zu vermeiden*
 - *Balance zwischen Forschung und Lehre sowie allenfalls Technologie-Transfer und Outreach*
 - *richtiger Zeitpunkt, auf dem Stellenmarkt aktiv zu werden; Vorbereitung auf Bewerbungen und Interviews an anderen Hochschulen, insbesondere bei einer Assistenzprofessur ohne Tenure Track*
- **Forschung**
 - *wissenschaftliche Integrität und Vorleben guter wissenschaftlicher Praxis im Forschungsalltag*
 - *Publikationsstrategien; relevante Publikationsorgane*
 - *Akquise von Drittmitteln; relevante Förderprogramme (ETH-intern und -extern)*
 - *Forschungsdatenmanagement*
 - *Auswahl der wichtigen Konferenzen für sich selbst und für Doktorierende und Postdocs*
 - *Hinweise, wer und wie für Keynotes eingeladen und für Auszeichnungen nominiert wird*
 - *mögliche Mitgliedschaften in wichtigen Fachgesellschaften*
 - *Kollaborations- und Vernetzungsmöglichkeiten innerhalb und ausserhalb des Departements bzw. der ETH Zürich*
- **Lehre**
 - *Erwartungen des Departements, u. a. bezüglich des Lehrumfangs und der Stufe, auf der zu unterrichten ist, sowie Eigenheiten der Lehre an der ETH Zürich*
 - *Vor- und Nachteile einer Übernahme von Kursen des/der Vorgänger:in vs. Neukonzeption von Kursen*

- *Niveau der Studierenden*
- *Umgang mit Lehrevaluationen*
- *mögliche Einbindung von Assistierenden und Studierenden in die Lehre*
- *Führungsaufgaben*
 - *ideale Gruppengrösse und Gruppenstruktur*
 - *schrittweiser Aufbau der Forschungsgruppe; bewährte Prozesse bei der Rekrutierung von Doktorierenden und Postdocs; Voraussetzungen und Zulassungskriterien für ein Doktoratsstudium an der ETH Zürich; Vorgehen bei der Anstellung von administrativem und technischem Personal*
 - *Kommunikation mit den Mitarbeitenden; Gruppen-Meetings; Umgang mit Konflikten*
 - *Umgang mit Leistungs- und Zeitdruck*
 - *Überblick über die wissenschaftlichen Funktionen an der ETH und ihre Relevanz in der Anfangsphase der Professur*
 - *strategische Beteiligungen in der akademischen Selbstverwaltung*
- *Weiterführende Kontakte z. B.*
 - *bei Fragen die Lehre betreffend (z. B. UTL)*
 - *bei Fragen zu Forschung, Drittmittelanträgen oder Verwertungen von Ergebnissen (Stab Forschung, ETH Grants Office, ETH transfer)*
 - *bei herausfordernden Konstellationen mit Mitarbeitenden*
 - *bei Fragen zum Laboraufbau, zum Tierschutz, zur Laborsicherheit etc.*
 - *bei Fragen zu Finanzen und Compliance (z. B. Beschaffungen), Rechtsgrundlagen, Regeln etc.*

26. November 2024