



DGLR Mentoring-Programm

organisiert durch den Jungen Senat

Kurzübersicht

Zur Förderung des fächer- und generationen-übergreifenden Austauschs innerhalb der DGLR hat der Junge Senat ein neues Mentoring-Programm für die Mitglieder der DGLR entwickelt.

Im Vordergrund des Programms steht der Wissenstransfer zwischen Mentor/-in, einer berufserfahrenen Person im Umkreis der DGLR, und Mentee, einem jungen DGLR-Mitglied. Neben der Stärkung des Austauschs zwischen den Generationen möchten wir damit aktiv die Diversität unserer Gesellschaft nutzen und gemeinsam den Nachwuchs in der Luft- und Raumfahrt fördern. Die Teilnahme am Programm ist freiwillig und vorerst auf ein Jahr beschränkt, mit der beiderseitigen Möglichkeit zu verlängern.

Ansprechpersonen in der DGLR

Initiator und für die Koordinierung des Mentoring-Programms verantwortlich ist die Arbeitsgruppe Mentoring des **Jungen Senats der DGLR** (jungsenat-mentoring@dglr.de), darin:

- ▶ Florian Ditsche
- ▶ Karl Funke
- ▶ Julian Klingler
- ▶ Henry Savic
- ▶ Victoria Schmitz
- ▶ Nicolas Schneiders

Zielgruppen und Anforderungen

Mentoren/-innen sind Mitglieder sowie Freunde und Förderer der DGLR. Idealerweise verfügen sie über eine Berufserfahrung von mind. fünf Jahren. Dabei ist jede Fachrichtung willkommen.

Im Vordergrund stehen neben der allgemeinen (Berufs-)Erfahrung auch die „Kniffe und Tricks“, die Mentoren/-innen beim Einstieg in ihr bzw. während ihres Berufslebens erlernt haben. Genau hier soll der Wissenstransfer auf die Mentees stattfinden.

Dafür bringt der/die Mentor/-in die Fähigkeit mit, offen mit dem/der Mentee zu kommunizieren, insbesondere aber auch aktiv zuzuhören. Nicht nur das Interesse an einem regen Austausch, sondern auch Offenheit für neue Sichtweisen, konstruktives Feedback und Zukunftsperspektiven für den/die Mentee helfen dabei, das Mentoring-Programm für beide Seiten besonders ergiebig und zielführend zu gestalten.

Mentees auf der anderen Seite sind junge Mitglieder der DGLR, die sich im fortgeschrittenen Studium (mind. 5. Fachsemester im Bachelor bis einschl. Promotion) bzw. Ausbildung (mind. 2. Lehrjahr) oder Einstieg in das Berufsleben (Berufserfahrung max. fünf Jahre) befinden.

Ein/Eine Mentee zeichnet sich durch proaktives und zielorientiertes Handeln aus. Er/Sie setzt die entscheidenden Schritte während des Mentorings und gibt gezielt die Richtung mit Fragen, Wünschen und Ähnliches an den/die Mentor/-in vor. Dazu gehören jedoch auch Umsetzung von Feedback und Kritikfähigkeit, um einen erfolgreichen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen.

Auswahlprozess und Ablauf

Um ein bestmögliches Matching zwischen künftigem/er Mentee und Mentor/-in vornehmen zu können, bewerben sich interessierte Mitglieder der DGLR über einen Informationsbogen mit Angaben zur Studienrichtung, Berufserfahrung, zum aktuellen Ausbildungsstand sowie Zielen und Wünschen innerhalb des Mentorings. Mentees reichen zudem ein einseitiges Motivationsschreiben ein.

Nach erfolgreicher Bewerbung und individueller Zuordnung von Mentor/-in und Mentee folgt ein erstes Kennenlernen, das auf Wunsch von einem Mitglied des Jungen Senats der DGLR begleitet wird und zur Abstimmung gemeinsamer Ziele und Erwartungen an das Mentoring dient. Hierbei stehen vor allem die nächsten Ziele des/der Mentee im Vordergrund. Idealerweise wird ein erster Ablaufplan in Verbindung mit regelmäßigen Treffen erstellt, um einen stetigen Fortschritt sicherzustellen. Der/Die Mentor/-in dient hier als Beratungsperson mit Erfahrung und gibt diese an den/die Mentee weiter. Der/Die Mentee ist proaktiv und gibt maßgebend den Weg für das Mentoring-Programm vor.

Nach der vorläufigen Laufzeit von einem Jahr ziehen Mentor/-in und Mentee ein Resümee und können beiderseitig das Mentoring weiterführen, beenden oder sich ohne Angabe von Gründen für eine neue Vermittlung bereitstellen.

Geplant ist zudem ein jährliches Zusammentreffen aller Mentees und Mentoren/-innen, um sich innerhalb der DGLR auszutauschen, besser zu vernetzen und gemeinsam Feedback für die weiteren Mentoring-Durchläufe zu sammeln.