



## **DGLR Mentoring-Programm**

### Programmordnung

#### **§ 1 Ziel und Grundsätze**

##### **(1) Ziel:**

Das DGLR Mentoring-Programm fördert den persönlichen Austausch zwischen erfahrenen und jungen Mitgliedern der Luft- und Raumfahrtgemeinschaft. Ziel ist es, Wissen, Erfahrungen und Perspektiven weiterzugeben und individuelle Entwicklungswege zu unterstützen.

Das Programm versteht sich als Orientierungs- und Unterstützungsangebot. Ablauf und Inhalte werden von den Tandems eigenständig gestaltet. Ein Leitfaden unterstützt

##### **(2) Grundsätze:**

1. Die Teilnahme am DGLR Mentoring-Programm ist für alle Beteiligten freiwillig, jedoch ist ein regelmäßiges Einbringen von Mentor/-in und Mentee für den erfolgreichen Verlauf des Mentorings erforderlich.
2. Die hier und im Leitfaden vorgeschlagenen Programminhalte stellen Empfehlungen zur Orientierung dar. Ablauf und Umfang des individuellen Mentorings sollen in Absprache zwischen Mentor/-in und Mentee einvernehmlich und eigenständig gestaltet werden.
3. Ein Abbruch der Teilnahme ist nach Rücksprache mit den zuständigen Mitgliedern der Arbeitsgruppe Mentoring des Jungen Senats der DGLR jederzeit möglich.

#### **§ 2 Definition und Anforderungen an die Zielgruppen**

Innerhalb der DGLR werden zwei Zielgruppen für das Mentoring-Programm definiert, Mentoren/innen und Mentees. Die Mentorinnen und Mentoren sind erfahrene Mitglieder sowie Freunde und Förderer der DGLR mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung. Mentees sind junge DGLR-Mitglieder in Ausbildung, Studium oder am Beginn ihres Berufswegs.

## **(1) Anforderungen an Mentoren/-innen:**

1. Hardskills:
  - i. Ordentliche Mitglieder sowie Freunde und Förderer der DGLR.
  - ii. Berufserfahrung von mind. fünf Jahren.
  - iii. Jede Fachrichtung ist willkommen, primär zählt die allgemeine Erfahrung und sekundär das Fachwissen.
2. Softskills:
  - i. Aktives Zuhören.
  - ii. Direkte Kommunikation und Offenheit für neue Sichtweisen.
  - iii. Interesse am Austausch.
  - iv. Feedback geben können.

## **(2) Anforderungen an Mentees:**

1. Hardskills:
  - i. Mitglied der DGLR.
  - ii. Wenn in Berufsausbildung befindlich: mindestens im zweiten Lehrjahr.
  - iii. Wenn im Studium befindlich:
    - a. mindestens im fünften Bachelorsemester  
**oder**
    - b. im Master.
  - iv. Wenn das Hauptstudium bereits abgeschlossen wurde:
    - a. im Promotionsstudium  
**oder**
    - b. in den ersten fünf Jahren im Beruf/nach dem Hauptstudium.
2. Softskills:
  - i. Offen für neue Sichtweisen.
  - ii. Proaktives, zielorientiertes Handeln.
  - iii. Kritikkompetenz im Annehmen und Geben von Feedback.

Die Anforderungen aus § 2 (2) 1. i.-iv. müssen zu Beginn des Mentoring-Programms, nicht zum Bewerbungsbeginn erfüllt sein. Alle Bewerber/-innen, die diese Anforderungen nicht erfüllen, werden im Bewerbungs- und Vermittlungsprozess zunächst unter Vorbehalt aufgenommen. Eine Vergabe im Fall freier Kapazitäten ist in Ausnahmefällen möglich.

## § 3 Bewerbungs- und Auswahlprozess

### (1) Bewerbungsprozess:

1. Zentraler Bewerbungszeitraum:
  - i. **26.01. bis 15.03.** des Kalenderjahres
2. Bewerbungsunterlagen:
  - i. **Für Mentees:**
    - a. Nachweis über die **Mitgliedschaft** in der DGLR (Übermittlung der Mitgliedsnr.).
    - b. Nachweis über den aktuellen Stand der Berufsausbildung/des Studiums/der Promotion/der Berufserfahrung.
    - c. Motivationsschreiben (max. eine DIN A4 Seite, Schriftgröße 11, dieses kann z.B. eine persönliche Vorstellung sein und/oder eine Antwort auf die Frage enthalten, warum man selbst Mentee werden möchte).
    - d. Ausgefülltes Informationsblatt/Onlineumfrage für das Matching (Mentee).
  - ii. **Für Mentoren/-innen:**
    - a. Ausgefüllter Informationsbogen/Onlineumfrage für das Matching (Mentor/-in).

### (2) Auswahl- und Matchingprozess:

1. Die Auswahlkommission besteht aus den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Mentoring des Jungen Senats sowie zwei bis vier Mitgliedern des Senats und/oder der Geschäftsstelle der DGLR. Sie ist als unabhängiges Gremium zum Zwecke der Auswahl und des Matchings von Mentee und Mentor/-in tätig.
2. Matchingprozess:
  - i. Prinzipiell soll für den/die Bewerber/-in als künftige/-r Mentee ein/eine Mentor/-in mit ähnlicher fachlicher Ausrichtung (unter Berücksichtigung expliziter Wünsche des/der Mentee) gefunden werden. Idealerweise werden Tandems zudem so gewählt, dass für die gesamte Gruppe aller Mentoren/-innen und Mentees das beste Ergebnis erzielt wird.
  - ii. Sollte die Anzahl der Mentees die der Mentoren/-innen überschreiten, werden Bewerber/-innen bevorzugt, welche die Bewerbungskriterien am besten erfüllen. Außerdem können Mentees so ausgewählt werden, dass das Kriterium aus § 3 (2) 2. i. bestmöglich erfüllt wird. Auch das Motivationsschreiben dient als Auswahlkriterium.
  - iii. Matching-Kriterien:
    - a. Möglichst große Übereinstimmung der fachlichen Ausrichtung des/der Mentee mit der Berufserfahrung des/der Mentors/Mentorin.

- b. Regionale Nähe zwischen Mentor/-in und Mentee.
- c. Berücksichtigung der Wünsche von Mentor/-in und Mentee bzgl. Matches.

### **(3) Bekanntgabe des Ergebnisses:**

Nach dem abgeschlossenen Bewerbungs-, Auswahl- und Matchingprozess wird allen Bewerbern/-innen mitgeteilt, ob eine Teilnahme im aktuellen Programm möglich ist. Außerdem werden auf Wunsch erste Kontaktdaten des jeweiligen Mentors/der jeweiligen Mentorin bzw. des/der Mentee ausgetauscht.

## **§ 4 Ablauf und Inhalt**

### **(1) Laufzeit:**

Die Laufzeit des Mentorings beträgt von offizieller Seite aus ein Jahr. Darüber hinaus steht es den Mentoren und Mentees selbstverständlich frei, weiter einen persönlichen Kontakt zu halten, welcher jedoch nicht unter die Organisation der DGLR fällt. Bei erneuter Teilnahme am Mentoring-Programm wird zur besseren Vernetzung in der Branche darauf geachtet, dass keine identischen Gruppierungen aus Mentoren und Mentees entstehen – es sei denn, diese werden explizit von beiden Seiten gewünscht. Eine erneute Teilnahme der Mentees ist so lange gestattet, wie Sie die in §2.2 aufgeführten Aufnahmebedingungen erfüllen.

### **(2) Ablauf:**

Nach der Bewerbung und Bestätigung der Teilnahme am aktuellen Programm findet ein erstes Kennenlerntreffen zwischen Mentor/-in und Mentee statt. Dieses wird auf Wunsch von einem Mitglied des Jungen Senats begleitet, um die ersten Schritte zu erläutern und einen reibungslosen Start des Mentorings zu ermöglichen. Danach übernehmen Mentor/-in und Mentee die weitere Gestaltung des Programms in Eigenverantwortung. Es wird dafür folgendes empfohlen:

- Abklären gemeinsamer sowie individueller Ziele und Themen.
- Erstellen eines Ablaufplans, um Ziele zu definieren und messbar zu erreichen.
- Mind. ein Treffen pro Monat, um den regelmäßigen Austausch aufrecht zu erhalten.
- Weitere Vorschläge und Empfehlungen finden sich im Leitfaden.

### **(3) Inhalt:**

Für den Inhalt des Programms werden bis auf den organisatorischen Rahmen keine weiteren Vorschriften gemacht. Jedes Mentor/-in-Mentee-Team durchläuft selbstständig ein individuelles Programm. Einen Vorschlag für die inhaltliche Gestaltung hält der Leitfaden bereit.

## **§ 5 Verantwortlichkeit**

- (1) Die Arbeitsgruppe Mentoring des Jungen Senats der DGLR ist für die Konzipierung und Gestaltung des Mentoring-Programms verantwortlich.
- (2) Die Verantwortung für das Auswahlverfahren sowie für den Matchingprozess liegt bei der Auswahlkommission (siehe § 3 (2) 1.).
- (3) Als Ansprechpartner für die mögliche individuelle Gestaltung, bei Unstimmigkeiten zwischen Mentor/-in und Mentee oder im Falle sonstigen Klärungsbedarfs kann sich jederzeit an die Arbeitsgruppe Mentoring des Jungen Senats der DGLR ([jungersenat-mentoring@dglr.de](mailto:jungersenat-mentoring@dglr.de)) gewandt werden.

## **§ 6 Sonstiges**

### **(1) Stetige Verbesserung des Mentoring-Programms:**

Um die stetige Verbesserung des Mentoring-Programms zu gewährleisten, werden alle Mentoren/-innen und Mentees gebeten, halbjährlich ein kurzes Feedback an die Arbeitsgruppe Mentoring des Jungen Senats der DGLR zu schicken. Dieses soll beinhalten:

1. Kurze Beschreibung, wie das individuelle Programm ablief.
2. Was gut gefallen hat.
3. Welche Wissenszuwächse gewonnen werden konnten.
4. Welches Verbesserungspotenzial besteht.
5. Sonstige Anregungen und Wünsche.

- (2) Um die Vernetzung und den Austausch aller Beteiligten zu fördern, soll jährlich ein großes Zusammentreffen aller Mentoren/-innen und Mentees stattfinden.