

Eckpunkte des Fach-Mentoring-Programms des Instituts für Philosophie

1. Ziele

Das Fach-Mentoring-Programm des Instituts für Philosophie soll Studierende dabei unterstützen, sich im Fach Philosophie zu orientieren und sie dabei unter anderem auch mit Gepflogenheiten und Konventionen des Fachs und des Arbeitsfelds vertraut machen, die spätestens dann wichtig werden, wenn sie die Fortführung des Studiums, vielleicht sogar eine Promotion oder die weitergehende Arbeit in der Philosophie, überlegen. Dabei helfen Mentor:innen, die vorrangig aus dem wissenschaftlichen Mittelbau rekrutiert werden und bereits signifikante berufliche Erfahrungen gemacht haben. Für andere und akutere Bedarfe (z.B. eine finanzielle Notlage, Zweifel am Studium) sind die Mentor:innen ebenfalls offen, verweisen hier aber zumeist auf andere Stellen, die größere Erfahrung und Expertise besitzen (z.B. Studierendenwerk, Fachstudienberatung, Psychologische Studienberatung).

2. Zielgruppe

Das Fach-Mentoring des Instituts für Philosophie ist offen für alle, die Philosophie im Bachelor (Kernfach oder Ein-Fach-Studiengang) oder im Master studieren. Voraussetzung für Bachelor-Studierende ist lediglich, das 1. Semester abgeschlossen zu haben. Besonders zur Teilnahme ermutigen wir Studierende, die zu marginalisierten Gruppen gehören (z.B. Studierende mit Behinderungen, mit Kindern, mit physischen oder mentalen Erkrankungen, mit Migrationshintergrund, oder mit Pflegeverpflichtungen; Studierende, deren Eltern nicht studiert haben; Studierende, die ihr Studium parallel durch Lohnarbeit finanzieren müssen; sowie nicht-männliche Studierende).

Dr. Eva Kellner
Mentoratsvermittlung
Telefon 0211 81 12321
eva.kellner@hhu.de

Julia Mirkin
Koordination Fach-Mentoring
Telefon 0211 81 13542
fachmentoring.phil@hhu.de

Dr. Simon Wimmer
Koordination Fach-Mentoring
Telefon 0211 81 14617
fachmentoring.phil@hhu.de

Düsseldorf, 24. Oktober 2025

**Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf**
Universitätsstraße 1
40225 Düsseldorf
Gebäude 24.53
Ebene 1 Raum 86
www.hhu.de

3. Format

Alle Mentees haben eine:n Mentor:in. Mentor:innen haben im Regelfall zwei Mentees; je nach individueller Verfügbarkeit können sie auch weniger oder mehr Mentees haben. Mentees, die auch als Hilfskraft tätig sind, werden nicht von ihren Vorgesetzten gementort.

Zwei Koordinator:innen sind für die Organisation des Programms zuständig. Die Koordinator:innen werden vom Mittelbau des Instituts gewählt und stammen aus dem Mittelbau. Derzeit sind Julia Mirkin und Simon Wimmer als Koordinator:innen tätig. Sollte ein:e Koordinator:in das Institut verlassen wird die zweite Stelle sobald möglich nachbesetzt. Um personelle Kontinuität zu gewährleisten soll ein:e Koordinator:in entfristet beschäftigt sein.

Eine weitere Person, die nicht selbst als Mentor:in tätig ist, verteilt Mentees auf Mentor:innen („Mentoratsvermittler:in). Der/die Mentoratsvermittler:in kann z.B. ein Mitglied des Sekretariats oder des Mittelbaus sein. Der/die Mentoratsvermittler:in kann nicht zur gleichen Zeit auch als Mentor:in tätig sein. Derzeit ist Eva Kellner als Mentoratsvermittlerin tätig.

Neben Mitgliedern des Mittelbaus können auch Professor:innen als Mentor:innen am Programm teilnehmen. Professor:innen sind in ihrer Rolle als Mentor:innen den Koordinierenden des Programms untergeordnet.

Mentees und Mentor:innen vereinbaren die Frequenz und Formate ihrer Treffen. Dabei kommunizieren und achten sie auf ihre jeweiligen Grenzen. Sie treffen sich im Regelfall zumindest einmal pro Semester. Treffen finden zu den üblichen Bürozeiten und in öffentlichen Räumen (z.B. Büro, Cafe, Mensa, etc.) statt.

Als Formate für Treffen sind unter anderem denkbar:

- Beratung und Erfahrungsaustausch
- Feedback zu Bewerbungsunterlagen
- Anbahnungen von Bewerbungen
- Begleitung in der beruflichen Tätigkeit des/r Mentor:in mit begleitender Reflexion (z.B. gemeinsamer Tagungsbesuch, Begleitung bei Vortrag, etc.)

Einmal pro Semester findet im Regelfall eine Veranstaltung statt, zu der alle Programm- teilnehmenden eingeladen sind. Diese Veranstaltung dient dem Erfahrungsaustausch sowie der Vernetzung untereinander. Sie umfasst zu Beginn einen öffentlichen Teil, der interessierten Studierenden die Möglichkeit bietet, in das Programm reinzuschnuppern. Im Regelfall knüpft diese Veranstaltung auch Verbindungen zu anderen Stellen der Universität, die für Teilnehmende von Interesse sind (z.B. Familienberatungsbüro, Gleichstellungsbeauftragte, psychologische Studienberatung, etc.).

Jedes Sommersemester findet eine Auftaktveranstaltung statt. (Diese kann mit der oben genannten Veranstaltung überlappend oder zusätzlich stattfinden.) Diese Veranstaltung hat zum Ziel, Interesse am Programm zu wecken und interessierten Studierenden zu ermöglichen, unverbindlich reinzuschnuppern. Zu diesem Zweck führen die Koordinator:innen kurz in das Programm ein; einige Mentor:innen stellen sich vor und teilen für das Programm relevante Erfahrungen; und falls möglich, geben auch einige Mentees ein Testimonial ab. Um möglichst breite Teilnahme zu ermöglichen, findet diese Veranstaltung im für Institutsvorstände freigehaltenen Slot statt.

Einmal pro Semester oder Jahr, je nach Bedarf, findet ein Supervisionstreffen der Mentor:innen statt. Dieses Treffen dient dem Erfahrungsaustausch und, falls notwendig, dem Ansprechen konkreter Probleme. Mentor:innen können auch Personen anderer Stellen (z.B. Psychologische Studienberatung, Fachstudienberatung, etc.) einladen, sollten sie dies als hilfreich erachten. Darüber hinaus können Mentor:innen weitere Treffen untereinander organisieren, sollte akuter Gesprächsbedarf bestehen.

4. Bewerbungsprozess für Mentees

Bewerbungen sind jederzeit möglich. Zuweisungen von Mentees an Mentor:innen finden jedoch gesammelt zu bestimmten Terminen statt (z.B. ein Monat nach der Auftaktveranstaltung im Sommersemester und zu Beginn des darauffolgenden Wintersemesters). Zuweisungen erfolgen durch eine Person, die selbst nicht als Mentor:in aktiv ist („Mentoratsvermittler:in“).

Bewerbungen sind über zwei Kanäle möglich. Studierende können einen Online-Fragebogen ausfüllen oder eine E-Mail schreiben. Für den E-Mail-Kontakt gibt es eine Funktions-Adresse, auf die nur der/die Mentoratsvermittler:in Zugriff haben.

Bewerbungen müssen vier Felder umfassen: Name, E-Mail-Adresse, Studiengang und Semester, Teilnahmewunsch und eine Angabe, ob und, wenn ja, wo, Bewerber:innen bereits als Hilfskraft tätig sind. Zusätzlich können Studierende im Online-Fragebogen freiwillig ihre Präferenzen für bestimmte Mentor:innen angeben. Dazu ranken sie Mentor:innen, die auf einer Liste angeführt werden. Personen, die sie ungern als Mentor:in hätten, kann niedrigschwellig einfach keine Zahl auf dieser Liste zugewiesen werden. Mentor:innen erfahren nichts über die Präferenzen der Studierenden. Diese Information steht nur dem/der Mentoratsvermittler:in zum Matching von Mentees und Mentor:innen zur Verfügung. Ebenfalls zusätzlich können Studierende im Online-Fragebogen freiwillig ein freies Bemerkungsfeld ausfüllen, um anzugeben, welche Themen sie besonders interessieren. Diese Information wird von dem/der Mentoratsvermittlerin:in an Mentor:innen weitergegeben.

Bewerbungen bei Mentor:innen direkt sind nicht möglich. Mentor:innen, die von interessierten Studierenden angesprochen werden, verweisen auf oben genannte Kanäle.

Sollten zu einem Zuweisungstermin mehr Bewerbungen vorliegen als Mentee-Plätze, versuchen die Koordinator:innen zunächst, weitere Mentee-Plätze zu organisieren. Sollte dies nicht erfolgreich sein, werden Bewerber:innen, die bereits als Hilfskraft tätig sind abgelehnt. Sollten auch danach mehr Bewerbungen vorliegen als Mentee-Plätze, werden die verbliebenen Bewerber:innen per Losverfahren auf die vorhandenen Plätze verteilt.

5. Beginn und Ende der Mentoring-Beziehung

Mentees und Mentor:innen informieren die Koordinierenden des Mentoring-Programms über das Ende der Mentoring-Beziehung. Vor Stichtagen für die Zuweisung neuer Mentees an Mentor:innen prüfen die Koordinator:innen den Status bestehender Mentoring-Beziehungen und geben diesen an den/die Mentoratsvermittler:in

weiter, um zu gewährleisten, dass bestehende Kapazitäten bei der Zuweisung genutzt werden können.

Mentees können die Beziehung jederzeit und ohne Angabe von Gründen beenden, indem sie dies den Koordinierenden bekannt geben. Mentees müssen Mentor:innen nicht über die Beendigung der Beziehung informieren. Sollte der/die Mentor:in auch ein:e Koordinator:in sein, können Mentees die Beziehung beenden, indem sie dies der/m zweiten Koordinator:in oder der/m Mentorsvermittler:in bekannt geben. Wir laden Studierende ausdrücklich dazu ein, in die Mentoring-Beziehung hineinzuschnuppern, um zu entscheiden, ob sie an einer langfristigen Mentoring-Beziehung interessiert sind.

Mentor:innen können die Beziehung ebenfalls beenden, sollte es zu beruflichen oder persönlichen Änderungen kommen. Mentor:innen können bei befristeten Vertragslaufzeiten die Mentoring-Beziehung auch von Beginn weg befristen.

6. Eckpunkte der Mentoring-Beziehung

Mentees und Mentor:innen kommunizieren beidseitig klar und transparent. Sie halten Vereinbarungen ein oder melden sich frühzeitig, falls das im Einzelfall nicht möglich ist, idealerweise mit einem Alternativvorschlag.

Mentees und Mentor:innen begreifen ihre Mentoring-Beziehung als beidseitig fruchtbar. Die Dimensionen des Gebens seitens der Mentor:innen und des Nehmens seitens der Mentees liegen auf der Hand. Auch hier kommunizieren und achten sie ihre jeweiligen Grenzen.

Mentees und Mentor:innen behandeln die Inhalte ihrer Mentoring-Beziehung vertraulich. Persönliche Anliegen, individuelle Herausforderungen sowie besprochene Themen werden nicht ohne ausdrückliche Zustimmung der jeweils anderen Person an Dritte weitergegeben. Vertraulichkeit bildet die Grundlage für eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Grenzen der Vertraulichkeit (z. B. in Fällen schwerwiegender Konflikte oder struktureller Probleme) werden bei Bedarf transparent gemacht und gemeinsam reflektiert.

Mentees und Mentor:innen pflegen einen respektvollen Umgang miteinander, auch mit Blick auf Unterschiede und Asymmetrien in Lebensalter, Erfahrungshorizont, sozialem und ökonomischem Status, Geschlecht, Herkunft, sozialer Zugehörigkeit und anderen Dimensionen. Genauso respektvoll verhalten sie sich auch gegenüber anderen Personen, mit denen oder über die sie sich in diesem Rahmen austauschen.

Mentees und Mentor:innen trennen diese Rollen klar von anderen Rollen, in denen sie sich ebenfalls begegnen (z.B. als Hilfskraft und Kolleg:in oder als Studierende und Lehrperson) und stellen sicher, dass keine gegenläufigen Eindrücke entstehen. Mentees steht es weiterhin offen, die Lehrveranstaltungen der Mentor:innen zu besuchen und Arbeiten bei ihnen zu schreiben. Mentor:innen sind sich möglicher Interessenskonflikte bewusst (z.B. bei der Benotung von Arbeiten) und behandeln diese offen und professionell.

Eine Mentoring-Beziehung ist eine professionelle Beziehung und sie bleibt das auch in privateren Kontexten wie etwa einem gemeinsamen Essen. Alle Verhaltensweisen, die diese Professionalität gefährden, sind unangemessen. Das umfasst alle Formen der Grenzüberschreitung ins Private, vor allem ins Intime. Selbst einmalige Äußerungen und abgelehnte, nie wieder zur Sprache gebrachte Anbahnungsversuche bleiben schließlich in den Köpfen der Beteiligten und gefährden dadurch das Gelingen der Mentoring-Beziehung.

Bei Rückfragen, Unklarheiten oder Problemen in der Mentoring-Beziehung suchen Mentees und Mentor:innen nach konstruktiven Lösungen. Dies kann eigenständig geschehen, unter Einbeziehung der Koordinierenden des Mentoring-Programms, oder auch an Mentor:innen vorbei im direkten Kontakt mit den Koordinierenden.

Mentees und Mentor:innen, die sich nicht an den hier genannten Eckpunkten der Mentoring-Beziehung orientieren, können von der weiteren Teilnahme am Programm ausgeschlossen werden.