

Mentoring-Programm für Hilfskräfte am Leibniz-Institut für Deutsche Sprache (IDS)¹

Präambel

Am Leibniz-Institut für Deutsche Sprache (IDS) beschäftigten ungeprüften und geprüften (BA) studentischen Hilfskräften, die überdurchschnittliches Engagement und besondere Kompetenzen zeigen, soll die Möglichkeit geboten werden, durch wissenschaftliche Mitarbeiter*innen des IDS wissenschaftlich gefördert zu werden. Diese Förderung kann über den eigentlichen Auftrag der Hilfskräfte und die eigentliche Themenstellung des Projektes, in dem sie angestellt sind, hinausgehen. Ziel ist, die Hilfskräfte dabei zu unterstützen, eine erste wissenschaftliche Arbeit zu erstellen, die der Öffentlichkeit präsentiert wird: ein Poster oder einen Vortrag auf einer (ggf. studentischen, nationalen) Konferenz, einen Beitrag in einem wissenschaftlichen Kolloquium oder ggf. eine Publikation bzw. einen Beitrag zu einer Publikation.

Das hier beschriebene Mentoring-Programm richtet sich an am IDS beschäftigte studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Das IDS sieht das Mentoring-Programm als geeigneten Bestandteil der Nachwuchsförderung auf mehreren Ebenen:

- Geeignete Hilfskräfte werden auf ihrem weiteren Weg in die Wissenschaft gezielt unterstützt und gefördert, indem sie zusätzliche wissenschaftliche Qualifikationen erwerben und ihnen der Zugang zur Wissenschaftsgemeinschaft erleichtert wird.
- Die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die als Mentor*innen fungieren, können auf diesem Wege weitere, insbesondere dokumentierbare Betreuungserfahrung sammeln.

Aufbau

1) Rahmenbedingungen:

1. Grundsätzlich ist das Programm ein beiderseits freiwilliges Angebot zum gegenseitigen Nutzen. Die Verantwortung für die Auswahl liegt bei den Abteilungen, die endgültige Zustimmung wird vom LK beschlossen.
2. Seitens der HK besteht kein Anspruch auf Mentoring.
3. Für die WM besteht keine Verpflichtung, Mentor*in zu sein.
4. Grundsätzlich soll die Initiative für ein Mentoring von einer/einem WM ausgehen, die/der die HK und ihre Arbeit kennt und ihre Eignung einschätzen kann. Die/der WM schlägt die HK mit deren Einverständnis der zuständigen Programmbereichsleitung vor.
5. Das Verfahren wird von dem/der WM dokumentiert. Die Dokumentation wird zum Zwecke der Evaluation mit dem MAus geteilt.

1 Im Folgenden sind:

HK: ungeprüfte oder geprüfte (BA) studentische Hilfskraft / Hilfskräfte

WM: wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in / wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

LK: Leitungskollegium des Leibniz-Instituts für Deutsche Sprache

ELK: Erweitertes Leitungskollegium des Leibniz-Instituts für Deutsche Sprache

MAus: Ausschuss der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Leibniz-Instituts für Deutsche Sprache

2) Umfang und Bestandteile des Mentorings

1. HK sollen im Rahmen des Mentorings erste Erfahrungen in folgenden Bereichen sammeln können:
 - Erwerb methodischer und fachlicher Kompetenzen,
 - selbstständige (angeleitete) Bearbeitung von Forschungsfragen,
 - Präsentation von Arbeit und Ergebnissen im Rahmen einer wissenschaftlichen Veranstaltung (bspw. IDS-Gesprächsrunde, Studentische Tagung Sprachwissenschaft [StuTS], ein Kolloquium, eine Arbeitstagung),
 - ggf. Publikation der Ergebnisse (Sprachreport, Konferenz-Band o. ä.).Die Arbeiten können auch in Verbindung mit einem Projekt innerhalb eines Studiengangs erfolgen, beispielsweise im Studiengang „Sprache und Kommunikation“ an der Universität Mannheim.
2. Der inhaltliche und zeitliche Umfang eines Mentorings wird zu dessen Beginn zwischen dem/der jeweiligen WM und der HK abgesprochen und in formloser Weise schriftlich festgehalten. Als Richtwert gilt hierbei die erfolgreiche Durchführung eines einzelnen Projektes (bspw. von der Datenerhebung bis zur Präsentation und ggf. Publikation der Untersuchungsergebnisse). Umfangreicheres Mentoring einer HK bedarf der dezidierten Absprache mit dem ELK.
3. HK können im Rahmen des Mentorings finanzielle Unterstützung durch das IDS erhalten, bspw. für die Durchführung von Feldforschung, Konferenzreisen oder Publikationen. Ein Anspruch hierauf besteht jedoch nicht.
4. Das LK legt die Obergrenze für Aufwendungen für das Mentoring-Programm fest.

3) Verrechnung mit der Arbeitszeit:

1. Die im Rahmen des Mentorings von der HK durchzuführenden Aufgaben und Arbeiten erfolgen nur so weit in deren vertraglicher Arbeitszeit, als sie ohnehin unmittelbarer Bestandteil ihrer regulären Tätigkeit am IDS sind. Jede darüberhinausgehende Tätigkeit erfolgt außerhalb der regulären Arbeitszeit.
2. Die im Rahmen des Mentorings von der/dem WM durchzuführenden Aufgaben sind Bestandteil ihrer/seiner regulären Tätigkeit am IDS und werden als Arbeitszeit verbucht.
3. In der KLR sind Tätigkeiten im Rahmen des Mentorings als „Sonstige wissenschaftliche Aufgaben“ zu verbuchen.
4. Die Festlegung des Umfangs der von der/dem WM für Mentoring-Aufgaben aufzuwendenden Arbeitszeit erfolgt in Absprache mit der Projektleitung.

4) Evaluation:

1. Das Mentoring-Programm wird zunächst für einen Zeitraum von 3 Jahren (beginnend ab dem 1. Januar 2021) eingeführt.
2. Nach 2 ½ Jahren wird zu Beginn des 3. Quartals (zum ersten Mal: 2023) das Programm vom ELK gemeinsam mit dem MAus einer Evaluation unterzogen. Solange beide Gremien den bisherigen Verlauf des Programms als positiv einschätzen, wird es für weitere 3 Jahre mit anschließender Evaluierung fortgeschrieben.