RETNINGSLINJER OG PRINCIPPER FOR MENTORFORLØB -  
Forfremmelsesprogrammet til professor

**Indledning**

I forbindelse med optagelse i programmet og som en del af udviklingsplanen tildeles medarbejderen en mentor, som er senior-VIP, og der fastlægges et individuelt mentorforløb. Udvælgelsen af mentor foretages af nærmeste faglige leder eller institutlederen. Valget af mentor sker med udgangspunkt i aftaleskemaet for forfremmelsesprogrammet samt nedenstående principper og kriterier.

**Kriterier**

* Mentor er erfaren senior-VIP  
  *Mentorer er som udgangspunkt en erfaren senior-VIP på professorniveau*.
* Mentor er som udgangspunkt AU ansat   
  *Mentorer er som udgangspunkt AU-medarbejdere. Dette kan dog i særlige tilfælde vælges en ekstern og evt. international mentor.*
* Rollen som mentor er som udgangspunkt ulønnet   
  *AU ansatte mentorer, vil ikke modtage løn eller anden godtgørelse for deres rolle som mentor. Rollen som mentor og den tid, der allokeres skal balanceres med mentors øvrige opgaver. Vælges der en ekstern mentor, kan der laves en aftale om økonomisk godtgørelse.*

**Principper**

* Der matches på tværs af institutter  
  *Det anbefales, at der som udgangspunkt matches på tværs af institutter. Dette gøres for at opnå de mest konstruktive, uafhængige og neutralitet relationer mellem mentor og medarbejder. På større institutter eller i tilfælde, hvor det fagligt er mest hensigtsmæssigt, kan der dog godt matches internt.*
* Der tilknyttes én mentor ad gangen   
  *Som udgangspunkt tilknyttes der en mentor pr. medarbejder i forfremmelsesprogrammet. Dette princip kan dog fraviges i de tilfælde, hvor medarbejderens udvikling bedst understøttes med flere mentorer.*
* Der kan vælges en ny mentor   
  *Der kan vælges en ny mentor, hvis medarbejderen har udviklingsmål, der bedre kan understøttes af en anden mentor. Denne afklaring finder sted under de løbende opfølgninger, og den nye mentor vælges af nærmeste leder eller institutlederen.*
* Omfang af mentorarbejdet  
  *Form, omfang og mødekadence aftales endeligt mellem mentor og medarbejder. For at skabe gode og udbytterige mentorforløb bør udvælgelsen af mentor gøres under hensyntagen til mentors sædvanlige opgaver samt de opgaver, der følger af rollen som mentor. Det anbefales at mentoren har ressourcer til som minimum at mødes 4 gange årligt til møder på ca. 1 ½ timers varighed.*