

Leitfaden 2017/2019

ARIADNE *ReWi*

Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät



ARIADNE *ReWi*

Impressum

Herausgeberin:

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Redaktion:

Büro für Gender und Diversity

Am Weichselgarten 9

91058 Erlangen

Tel. 09131 85-64028

ariadne-rewi@fau.de

www.mentoring.rw.fau.de

Fotos: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Büro für Gender und Diversity, Juni 2017

| | |
|--|----|
| Das ARIADNE<i>ReWi</i>-Team | 4 |
| Koordination und Ansprechpartner | |
| Das ARIADNE<i>ReWi</i> Mentoring-Programm | 5 |
| Zielsetzung und Hintergründe – Zielgruppe – Finanzierung und Laufzeit | |
| Mentoring – Konzept, Chancen und Aufgaben | 8 |
| Das Konzept „Mentoring“ – Chancen und Aufgaben für Mentees, Mentorinnen und Mentoren | |
| Das Veranstaltungsprogramm | 13 |
| Rahmenprogramm, Workshops und Netzwerktreffen – Organisatorisches | |
| Organisation und Gestaltung der Mentoring-Treffen | 15 |
| Die Mentoring-Treffen – Checklisten | |
| Die Mentoring-Vereinbarung | 21 |
| Literaturhinweise und Links | 26 |

Das ARIADNEReWi-Team

PROJEKTBEAUFTRAGTE

Dipl.-Sozialw. Barbara Erdel

Programmkoordination

Am Weichselgarten 9
91058 Erlangen

Tel. 09131 85-64028
barbara.erdel@fau.de

Prof. Dr. Martina Steul-Fischer

Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und Frauenbeauftragte des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften

Lange Gasse 20
90403 Nürnberg

Tel. 0911 5302-763
martina.steul-fischer@fau.de

Prof. Dr. Andreas Funke

Stellvertretender Frauenbeauftragter der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und Frauenbeauftragter des Fachbereichs Rechtswissenschaften

Schillerstraße 1
91054 Erlangen

Tel. 09131 85-22238
andreas.funke@fau.de

SCHIRMHERRSCHAFT

Prof. Dr. Hans Kudlich

Dekan der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Schillerstraße 1
91054 Erlangen

Tel. 09131 85-22248
hans.kudlich@fau.de

Prof. Dr. Veronika Grimm

Prodekanin der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Findelgasse 7/9
90402 Nürnberg

Tel. 0911 5302-650
wiwi-sprecher@fau.de

Das ARIADNEReWi Mentoring-Programm

Zielsetzung und Hintergründe

Das ARIADNEReWi Mentoring-Programm geht zurück auf die „Zielvereinbarung zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft“, die zwischen der Universitätsleitung der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät geschlossen wurde. Die FAU möchte mit dieser Vereinbarung aktiv zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen der Wissenschaft beitragen. Langfristig soll der Anteil weiblicher Professuren erhöht werden. Jedoch ist es dafür notwendig, den Frauenanteil bereits auf den vorherigen Qualifikationsstufen zu steigern. Das ARIADNEReWi Mentoring-Programm soll dazu beitragen, dieses Ziel zu erreichen.

Die folgende Grafik zeigt die Verteilung von Frauen und Männern in den jeweiligen Qualifikationsstufen an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der FAU und macht deutlich, dass ein großer Handlungsbedarf besteht.

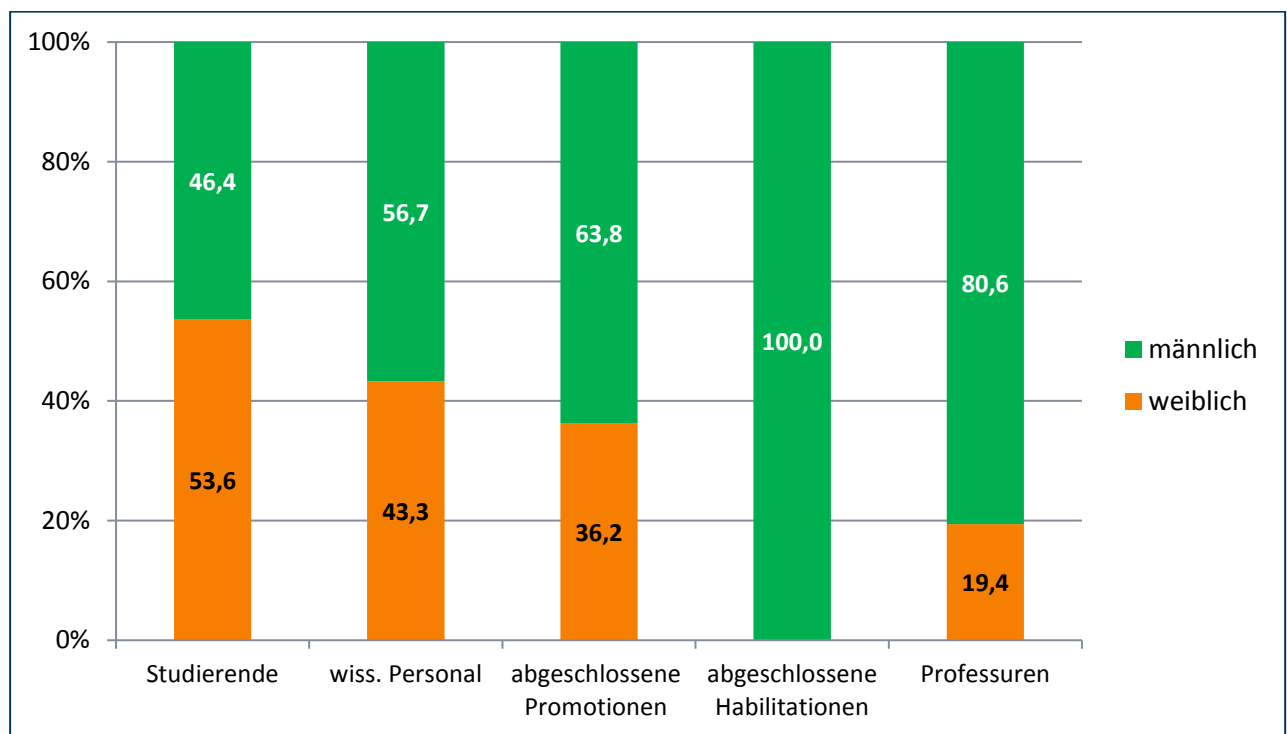


Abbildung 1: Anteil von Frauen und Männern in den Qualifikationsstufen an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in Prozent. Studierende (WS 2016/17); wiss. Personal (1.12.2016); Promotionen (Prüfungsjahr 2016); Habilitationen (Prüfungsjahr 2016); Professuren (1.12.2016); Quelle: Stabsabteilung – Referat Planung, Führungsinformationssysteme, Statistik (S-PFS) der FAU.

Während an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Frauenanteil bei den Studierenden (WS 2016/17) bei ca. 54 % liegt, sind gerade einmal knapp 20 % der Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Dieses Missverhältnis zeigt sich auch bei getrennter Betrachtung der beiden Fachbereiche. Im Fachbereich Rechtswissenschaft finden sich unter den Studierenden zwar deutlich mehr Frauen als Männer (Frauen: 59 %; Männer: 41 %). Allerdings schwindet dieser Vorsprung unter dem wissenschaftlichen Personal (Frauen: 45 %; Männer: 55 %). Im Prüfungsjahr 2016 wurden am Fachbereich 26 Promotionen erfolgreich abgeschlossen, davon 42 % von Frauen und 58 % von Männern. Die hauptberufliche Professorenschaft besteht momentan ausschließlich aus Männern. Ähn-

Das ARIADNEReWi Mentoring-Programm

lich, aber nicht ganz so stark ausgeprägt, ist das Bild am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften. So ist der Anteil von Frauen und Männern unter den Studierenden nahezu ausgeglichen (Frauen: 52 %; Männer: 48 %). In der Gruppe der wissenschaftlich Mitarbeitenden befinden sich jedoch deutlich mehr Männer als Frauen (Frauen: 43 %; Männer: 57 %) und unter den Professoren sind Frauen mit einem Anteil von 28 % deutlich in der Unterzahl. Im Prüfungsjahr 2016 wurden insgesamt 94 Promotionen erfolgreich abgeschlossen, wobei auch hier die Männer klar in der Mehrheit sind (Frauen: 36 %; Männer: 64 %). Im selben Jahr hat sich ein Wissenschaftler des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften habilitiert. Am Fachbereich Rechtswissenschaft gab es im Prüfungsjahr 2016 keine Habilitation.

Die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Akademikerinnen in den oberen Qualifikationsstufen sind in individuellen aber auch strukturellen Gegebenheiten zu finden. So spielen unter anderem persönliche Verhaltensweisen und teilweise negative Selbsteinschätzungen von Frauen eine große Rolle. Frauen bewerten ihre Arbeitsleistung oftmals geringer als Männer, was auf lange Sicht ein negatives Selbst- aber auch Fremdbild begünstigt. Dies wirkt sich wiederum ungünstig auf das Fortschreiten der wissenschaftlichen Karriere aus. Auch die in vielen Fällen noch gelebte traditionelle Rollenverteilung – die Frau mit der Doppel- bzw. Dreifachbelastung mit Beruf, Haushalt und Familie; der Mann konzentriert sich verstärkt auf seine Karriere – kann die wissenschaftliche Karriere von Frauen erschweren. Studien zeigen, dass in der Wissenschaft nur der belohnt wird, der sich 100%ig auf die Arbeit konzentriert, oftmals mit Wochenarbeitszeiten von weit über 40 Stunden. Diese Forderung ist kaum zu erfüllen, wenn neben dem Beruf noch Tätigkeiten im Haushalt ausgeübt und Kinder betreut werden müssen. Eine weitere These, die für die geringe Anzahl von weiblichen Professorinnen herangezogen wird, ist das Konzept der „homosozialen Kooptation“. Dies bedeutet, dass Mitglieder eines Systems neue Mitglieder nach der größtmöglichen Ähnlichkeit auswählen und dabei das Geschlecht von höchster Bedeutung ist. Sofern also Männer über die Karriere von Frauen entscheiden, haben Frauen geringere Chancen, in den oberen Qualifikationsstufen der Wissenschaft tätig zu sein.¹ Diese vielfältigen Gründe versperren den Blick auf die wissenschaftliche Exzellenz von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Deshalb verfolgt ARIADNEReWi das Ziel, Frauen zu ermutigen, ihre wissenschaftliche Laufbahn konsequent zu verfolgen.

Im April 2014 startete ARIADNEReWi erstmals an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und geht nun im Oktober 2017 in die dritte Programmrunde. Genauso wie die ARIADNE Mentoring-Programme der weiteren vier Fakultäten der FAU (ARIADNEmed, ARIADNEnat, ARIADNEphil und ARIADNEtech) fördert ARIADNEReWi besonders potenzialreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg einer akademischen Karriere. Das Programm regt die Nachwuchswissenschaftlerin an, ihre akademische Laufbahn gezielt zu planen, zu verfolgen und stärkt ihr Selbstverständnis als Wissenschaftlerin. Es fördert darüber hinaus den Aufbau formeller und informeller Netzwerke und sichert auf diese Weise eine bessere Einbindung innerhalb der Scientific Community.

Im Herbst 2014 wurde das ARIADNEReWi Mentoring-Programm der FAU als Modellbeispiel in den Instrumentenkasten der *Deutschen Forschungsgemeinschaft* (DFG) unter den Best Practice Modellen forschungsorientierter Gleichstellungsarbeit aufgenommen. Bei der Entscheidung über die Aufnahme war von zentraler Bedeutung, dass dieses Mentoring-Programm in Bezug auf seinen Ansatz und Inhalt bundesweit einmalig und einzigartig ist.

¹ vgl. Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smasal, Kerstin; Smykalla, Sandra: Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2005, S. 44ff.

Das ARIADNEReWi Mentoring-Programm

Zielgruppe

ARIADNEReWi richtet sich an **Studentinnen** in der Endphase ihres Studiums, **Promovendinnen**, **Postdoktorandinnen** und **Habilitandinnen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät**, die eine **wissenschaftliche Weiterqualifikation** und eine **universitäre Laufbahn** anstreben.

Ebenso richtet sich ARIADNEReWi an **Professorinnen** und **Professoren**, **wissenschaftliche Mitarbeiterinnen** und **Mitarbeiter** und **Frauenbeauftragte** der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der FAU, die gerne ihre persönlichen und akademischen Erfahrungen als erfolgreiche Wissenschaftlerin/erfolgreicher Wissenschaftler in der **Rolle als Mentorin/Mentor** weitergeben und eine Nachwuchswissenschaftlerin individuell hinsichtlich ihrer **Qualifikationslaufbahn und Karriereplanung beraten** möchten.



Finanzierung und Laufzeit

ARIADNEReWi wird aus den von der Universitätsleitung bereitgestellten Mitteln aus den Zielvereinbarungen finanziert. Die **Laufzeit einer Programmrunde** beträgt **18 Monate**.

Wichtiger Hinweis

ARIADNEReWi bietet kein Fachmentorat an. Die Betreuung der Qualifikationsarbeiten bleibt den jeweiligen Betreuerinnen und Betreuern überlassen.

Mentoring – Konzept, Chancen und Aufgaben

Das Konzept „Mentoring“

- Homers Odyssee** Seinen Namen verdankt das Konzept des Mentoring der griechischen Mythologie. Nach Homers Odyssee war Mentor ein Freund des Königs von Troja. Als Odysseus in den Krieg der Griechen gegen Troja zog, vertraute er Mentor die Erziehung seines Sohnes Telemach an. Mentor wurde für Telemach Vorbild, Freund, Ratgeber und Beschützer.
- Austauschbeziehung** Heute wird Mentoring als Personalentwicklungsinstrument erfolgreich in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft angewendet. Im Allgemeinen handelt es sich um eine Austauschbeziehung zwischen einer meist älteren Person (Mentorin/Mentor), die über Erfahrung und Netzwerke verfügt und einer meist jüngeren, weniger erfahrenen Person (Mentee).
- Mentoring bei ARIADNE** Das Mentoring bei ARIADNE*ReWi* erfolgt in einer One-to-One-Beziehung. Es basiert auf dem Beziehungssystem zwischen einer berufserfahrenen Person – Akademikerinnen und Akademiker als Mentorinnen und Mentoren – und einer Nachwuchswissenschaftlerin (Mentee). Ziel der Beziehung ist es, dass die Mentee bei der Planung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn motiviert und beraten wird und Einblicke in Strukturen, Prozesse und (informelle) Spielregeln des Universitäts- und Wissenschaftsbetriebs sowie Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken erhält. Ergänzend dazu bietet ARIADNE*ReWi* den Mentees wertvolle Seminare zu karriererelevanten Themen, welche fächerübergreifende Kompetenzen und Soft Skills vermitteln.
- Matching** Mentees können – wenn gewünscht – entweder eine Mentorin oder einen Mentor für sich vorschlagen oder das Fachgebiet einschränken, aus dem die Mentorin/der Mentor stammen soll. Diese Wünsche werden beim Matching nach Möglichkeit berücksichtigt.

Mentoring – Konzept, Chancen und Aufgaben

Chancen für Mentees

Die Mentees erhalten von ihrer Mentorin/ihrem Mentor Tipps für ihre weitere Laufbahnplanung bzw. für den nächsten wissenschaftlichen Qualifikationsschritt. Sie erwerben dadurch laufbahnrelevantes Handlungswissen und gewinnen Klarheit über ihre beruflichen und persönlichen Ziele. Gemeinsam mit der Mentorin/dem Mentor können sie überlegen, wie ihnen dieser Weg gelingen kann. Zudem erhalten sie die Möglichkeit, gemeinsam mit der Mentorin/dem Mentor individuelle Lösungen zu erarbeiten und zu reflektieren.

Karriereplanung

Anhand des Austauschs über persönliche Erfahrungen, der Auseinandersetzung mit der Persönlichkeit und der Biografie der Mentorin/des Mentors lernen die Mentees die Anforderungen an eine Wissenschaftlerin und das damit verbundene Berufsbild am Beispiel kennen. Sie erhalten Anregungen, ihre akademische Laufbahn gezielt zu planen und zu verfolgen. Durch das Vorbild der Mentorin/des Mentors stärkt die Mentee ihr Selbstverständnis als Wissenschaftlerin.

Orientierung

Die Nachwuchswissenschaftlerinnen lernen durch die Mentorinnen und Mentoren die Strukturen und (informellen) Spielregeln der Scientific Community kennen und bekommen Einblicke in den universitären Arbeits- und Forschungsalltag.

Einblicke in Strukturen
der Scientific Community

Durch das individuelle Feedback ihrer Mentorin/ihres Mentors lernen die Teilnehmerinnen ihre eigenen Potenziale besser kennen und entwickeln die Fähigkeit weiter, Herausforderungen zu analysieren und Lösungen zu erarbeiten. Die Mentees können über anstehende Entscheidungen und schwierige Situationen sprechen und zusammen mit der Mentorin/dem Mentor Möglichkeiten hinsichtlich der jeweils nächsten Schritte erarbeiten.

Persönlichkeitsentwicklung

In zahlreichen Kompetenzseminaren haben die Mentees die Chance, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, die für eine Universitätslaufbahn und Führungspositionen relevant sind. So werden beispielsweise Seminare zur Forschungsförderung und Antragstellung oder zu Publikationsstrategien angeboten. Sie trainieren darüber hinaus Soft Skills wie Kommunikationsfähigkeit, Präsentationstechniken, Konfliktlösungsstrategien und Teamfähigkeit.

Qualifikationen und
Schlüsselkompetenzen

Mentoring – Konzept, Chancen und Aufgaben

Eintritt in Wissenschaftsnetzwerke Die Mentees lernen die Bedeutung von tragfähigen Netzwerken für die weitere Qualifikationslaufbahn und das weitere Berufsleben kennen. Sie knüpfen gezielt und selbständig Kontakte und sichern sich so eine bessere Einbindung in die Scientific Community. Mentorinnen und Mentoren können hierbei als Türöffner fungieren.

Shadowing Gegebenenfalls können Mentees ihre Mentorin/ihren Mentor auf Termine innerhalb und außerhalb der FAU und auf Tagungen begleiten (Shadowing). Dies ist vom Fach und den individuellen Gegebenheiten abhängig. Sie sollten vorab vereinbaren, ob das Shadowing Teil der Mentoring-Beziehung sein soll und welche Gelegenheiten hierfür geeignet wären.

Aufgaben der Mentees

Zielsetzungen Zu Beginn des Programms legen die Teilnehmerinnen ihre persönlichen Ziele fest und sind selbst dafür verantwortlich, diese zu erreichen. Die Mentorinnen und Mentoren helfen dabei, die Ziele realistisch und schlüssig zu formulieren und unterstützen auf dem Weg dorthin.

Prozessverantwortung Die Prozess- und Entscheidungsverantwortung in der Mentoring-Beziehung liegt bei den Mentees. Sie nehmen eigenständig mit der Mentorin/dem Mentor Kontakt auf, formulieren den eigenen Beratungsbedarf sowie die Gesprächsthemen und initiieren Terminvereinbarungen.

Eigenverantwortung In den Mentoring-Gesprächen holen sich die Mentees Rat, Anregungen und Empfehlungen, machen sich ihre Entscheidungsmotive bewusst und treffen anschließend selbstständige Entscheidungen auf einer erweiterten Wissensbasis. Die Mentoring-Beziehung bietet einen geschützten Rahmen, um neue Ideen zu äußern, Probleme zu besprechen, Erfolge und Misserfolge zu analysieren.

Lernbereitschaft Die Mentees lernen für Feedback, Anregungen sowie konstruktive Kritik der Mentorin/des Mentors aufgeschlossen und offen zu sein und ebenfalls Rückmeldung zu geben. Sie steigern ihre Flexibilität und entwickeln eine verstärkte Bereitschaft, Handlungsalternativen zu erproben.

Charakter der Mentoring-Beziehung Die Mentoring-Beziehung ist eine Arbeitsbeziehung. Ihr thematischer Fokus ist auf Fragen der Weiterqualifikation, der Karriereplanung, lauffahnrelevante Entscheidungen sowie den Umgang mit Herausforderungen im universitären Kontext gerichtet. Es bleibt den Mentoring-Partnern selbst überlassen, private Themen anzusprechen.

Mentoring – Konzept, Chancen und Aufgaben



Chancen für Mentorinnen und Mentoren

Die Mentorinnen und Mentoren geben ihr informelles Wissen und ihre Erfahrungen an ihre Mentee weiter und fördern sie in ihrer persönlichen und wissenschaftlichen Entwicklung. Sie können auf diesem Wege aktiv an der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mitwirken.

Wissen und Erfahrungen weitergeben

Sie profitieren ebenfalls von der Mentoring-Beziehung, indem sie neue Impulse für die eigene Arbeit erhalten. Der intensive Austausch mit der Mentee hilft auch bei der Betreuung anderer Nachwuchswissenschaftlerinnen, deren Probleme und Situation besser zu verstehen.

Neue Impulse

Gegenseitiges Feedback zwischen Mentee und Mentorin/Mentor und das Begleiten der Mentee bietet Gelegenheit, die eigene Biographie, den eigenen Karriereweg und die Motive der eigenen Laufbahnentscheidungen zu reflektieren.

Selbstreflexion

Die Mentorinnen und Mentoren erweitern im Mentoring-Prozess ihre Beratungs- und Führungskompetenz. Spezielle Programmangebote können hier unterstützen. Sie erfahren überdies durch die Tätigkeit als Mentorin/Mentor Anerkennung.

Kompetenzen sichtbar machen

Mentoring – Konzept, Chancen und Aufgaben

Aufgaben der Mentorinnen und Mentoren

- Beraten und Wissen vermitteln** Mentoring setzt Beratungskompetenz, also Kenntnisse von Lern- und Entwicklungsprozessen, von Interaktion und Kommunikation sowie von Gesprächsführungsmethoden voraus. Entscheidend bei der Beratung ist, dass sich die Mentorin/der Mentor nicht für Entscheidungen der Mentee verantwortlich fühlt, fertige Lösungen präsentiert oder glaubt, die Mentee von einer bestimmten Entscheidung oder einem bestimmten Verhalten überzeugen zu müssen. Die Entscheidungsfreiheit und -verantwortung im Mentoring liegt bei der ratsuchenden Nachwuchswissenschaftlerin.
- Anleiten und Strategien vermitteln** Bei der Annäherung an komplexe Problemstellungen nehmen die Mentorinnen und Mentoren einen professionellen Außenblick ein und haben so ausreichend Distanz, die dabei hilft, Möglichkeiten und Handlungsalternativen aufzuzeigen, Blockaden zu beseitigen, konstruktive Anregungen zu geben und Entwicklungspotenziale zu erkennen.
- Navigieren** Die Mentorinnen und Mentoren unterstützen bei der Formulierung und Entwicklung von realistischen Karrierezielen. Gemeinsam mit der Mentee legen sie Meilensteine und Teilschritte fest und weisen frühzeitig auf mögliche Konsequenzen und Gefahrenmomente oder Konfliktpotenziale hin.
- Netzwerken** Die Mentorinnen und Mentoren unterstützen die Mentee dabei, berufs- und karriererelevante Kontakte zu knüpfen, sie fungieren gegebenenfalls als „Türöffner“ oder weisen auf wichtige Veranstaltungen oder Fördermöglichkeiten hin. Einer der wichtigsten Effekte von Mentoring ist eine höhere Sensibilisierung der Teilnehmerinnen für die Zusammenhänge zwischen Karriereverlauf, Vernetzung und Kooperation und ein daraus resultierendes höheres Engagement in Netzwerken.
- Shadowing** Das Shadowing kann eine Möglichkeit sein, der Mentee einen vertieften Einblick in den beruflichen und wissenschaftlichen Alltag zu geben. Die Mentee begleitet dabei ihre Mentorin/ihren Mentor auf Kongresse und Fachtagungen, zu Besprechungen und Sitzungen oder zu anderen relevanten Terminen, um anschließend Erlebtes und Beobachtetes gemeinsam mit der Mentorin/dem Mentor zu reflektieren. Umgekehrt ist es genauso möglich, dass Mentorinnen und Mentoren ihre Mentee zu Präsentationen, Vorträgen und Lehrveranstaltungen begleiten und anschließend Rückmeldung geben.

Das Veranstaltungsprogramm

Rahmenprogramm, Workshops und Netzwerktreffen

Der Kern des Programms, die Mentoring-Beratung, wird von einem zielgruppenspezifischen Veranstaltungsprogramm begleitet. Dieses umfasst zahlreiche Seminare sowie Netzwerktreffen.

In der Auftaktveranstaltung werden die Tandems, also Mentee und Mentorin/Mentor offiziell zusammengeführt. Bei einem kleinen Buffet gibt es die Gelegenheit zum ersten Kennenlernen und zum Austausch untereinander.

Auftaktveranstaltung

Der Workshop führt in das Konzept des Mentorings und die Rolle als Mentee ein, vermittelt Grundlagen für die erfolgreiche Gestaltung der Mentoring-Beziehung, zeigt mögliche Grenzen auf und lädt zur Auseinandersetzung mit den persönlichen Erwartungen und Zielen im Zusammenhang mit dem Mentoring-Programm ein.

Einführungsworkshop für Mentees

Für Mentorinnen und Mentoren werden in Zusammenarbeit mit dem FBZHL kostenlose individuelle Lehr-Coachings organisiert. Dabei können beispielsweise Fragen zur Gestaltung von Lehrsituationen, zur Beratung oder Teamführung behandelt werden. Mentorinnen und Mentoren wenden sich bei Interesse an die Programmkoordination.

„Beraten im Mentoring“ für Mentorinnen und Mentoren

In hochkarätigen Seminaren werden neben karriererelevanten Soft Skills auch Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt, die für eine Universitätslaufbahn und Führungsposition unabdingbar sind. Mögliche Themen dabei sind z. B. Selbstpräsentation, Potenzialanalyse und Zielfindung, Teamfähigkeit und Teamführung, Präsentation in Englisch und Publikationstraining. Die Planung der Seminarangebote richtet sich nach den Bedarfslagen und Wünschen der Mentees. Um die Seminarteilnahme zu erleichtern, werden die Termine rechtzeitig angekündigt.

Seminare

Regelmäßige Netzwerktreffen – zum Teil auch fakultätsübergreifend – fördern den Kontakt und den Austausch der Mentees untereinander. Je nach Bedarf sind im Verlauf der Programmrunde vier bis sechs solcher Netzwerktreffen vorgesehen. Die Treffen sind als informelle Treffen konzipiert.

Netzwerktreffen

Bei der feierlichen Abschlussveranstaltung werden die Mentees, Mentorinnen und Mentoren offiziell aus der Beziehung und dem Programm verabschiedet und erhalten ihre Teilnahmezertifikate.

Abschlussveranstaltung für Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees

Das Veranstaltungsprogramm

Organisatorisches

- Informationen für die Programmkoordination** Die Mentee teilt der Koordination Änderungen ihrer Kontaktdaten sowie alle Änderungen, die die Programmteilnahme betreffen (z. B. längerer Auslandsaufenthalt, Universitäts- oder Stellenwechsel, Adress- oder Namensänderung), rechtzeitig mit.
- Kinderbetreuung** Während Veranstaltungen und Seminaren bietet das ARIADNereWi Mentoring-Programm in Kooperation mit dem Familienservice der FAU auf Wunsch eine Kinderbetreuung an – vor Ort oder zu Hause. Kinderbetreuungsbedarf melden Sie bitte mindestens zwei Wochen vor jeder Veranstaltung bei der Programmkoordination an.
- Teilnahmezertifikat** Über die Gesamtteilnahme am Programm erhält jede Mentee ein Teilnahmezertifikat. Das Zertifikat gibt zugleich einen Überblick über die von der Mentee während der Laufzeit besuchten Veranstaltungen.
- Berichte** Während der Programmlaufzeit gibt die Mentee dreimal Rückmeldung an die Programmkoordination in Form einer Anfangs-, einer Zwischen- sowie einer Abschlussevaluation. Die Berichte werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Sie dienen der Mentee zur gezielten Reflexion über das Programm und die erreichten Ziele. Gleichzeitig stellen die Berichte eine wichtige Rückmeldung für die Programmkoordination über die Gestaltung und den Erfolg des Programms dar und können damit zur stetigen Verbesserung des Angebots beitragen.

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Treffen

Die Mentoring-Treffen

Die Mentees nehmen frühzeitig nach dem Matching Kontakt zu ihrer Mentorin/ihrem Mentor auf. Das erste „inhaltliche“ Mentoring-Treffen findet zeitnah nach der Auftaktveranstaltung statt und dient dazu, die Ziele und einige Regeln zur Gestaltung der Mentoring-Beziehung festzulegen. Es empfiehlt sich, die auf den nachfolgenden Seiten abgedruckte Mentoring-Vereinbarung gemeinsam auszufüllen bzw. die darin angeführten Aspekte verbindlich zu besprechen. Diese Mentoring-Vereinbarung dient als eine Anregung für eine optimale Ausgestaltung der Mentoring-Beziehung.

Erstes Mentoring-Treffen

Häufigkeit und Dauer der Treffen werden von den Tandems individuell vereinbart. Sie können regelmäßig oder nach Bedarf stattfinden. Nach den bisherigen Erfahrungen haben sich etwa 60-minütige Treffen im Abstand von sechs bis acht Wochen bewährt. Der Impuls zu den Treffen geht von der Mentee aus. Sie ist in der Pflicht, die Mentorin/den Mentor um einen Termin zu bitten. Es empfiehlt sich, dass die Mentee der Mentorin/dem Mentor bereits vor dem Treffen kurz die Themen mitteilt, die Gegenstand des Gesprächs sein sollen. Auch die Wahl des Ortes für die Treffen bleibt den Tandems überlassen. Da eine Mentoring-Beziehung meist zeitlich begrenzt ist, ist eine gute Vorbereitung der Treffen durch die Mentee ratsam, um eine hohe Effektivität und Zufriedenheit beider Partner zu erzielen.

Vorbereitung, Häufigkeit und Länge der Treffen

Die persönlichen Treffen können durch Kontakte via Telefon und/oder E-Mail ergänzt werden, bei denen aktuelle Fragen besprochen werden. Es empfiehlt sich abzusprechen, welche Kontaktwege und Kontaktzeiten von beiden Seiten akzeptiert bzw. bevorzugt werden.

Unterschiedliche Kontaktwege

Mentoring macht keine Vorgaben bezüglich der Gesprächsinhalte. Es hängt von der Mentee sowie der Mentorin/des Mentors ab, worüber sie miteinander reden, wenngleich die Inhalte einen Bezug zum universitären Arbeitskontext aufweisen sollen. Die Gesprächsthemen sind abhängig von den Wünschen und Bedürfnissen der Mentee, der diesbezüglichen Kompetenz der Mentorin/des Mentors und dem vorhandenen Vertrauen.

Inhalte der Gespräche

In einem Abschlussgespräch am Ende der Programmlaufzeit ziehen Mentee und Mentorin/Mentor gemeinsam Bilanz über die zurückliegende Mentoringzeit. Sie können weitere Ziele vereinbaren und ebenso darüber entscheiden, ob und inwieweit sie nach Ende des offiziellen Mentorings in Kontakt bleiben möchten.

Abschlussgespräch

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Treffen

Checkliste zur Vorbereitung von Mentoring-Treffen

Anhand dieser Checkliste mag es leichter fallen, sich auf das nächste Mentoring-Treffen vorzubereiten und größtmöglichen Nutzen daraus zu ziehen. Beantworten Sie die Fragen, die für Ihr nächstes Treffen relevant sind:

- Besteht Klarheit über Zeit und Ort?
- Was ist beim letzten Treffen im Nachhinein offen geblieben?
- Über welches Thema wollen Sie jetzt sprechen?
- Welche Aspekte interessieren Sie an diesem Thema?
- Haben Sie Beispiele dafür, wie Sie von dem Thema betroffen sind?
- Machen Sie sich Stichpunkte, damit Sie wichtige Aspekte nicht vergessen.
- Was sind Ihre Erwartungen/Wünsche diesbezüglich an die Mentorin/den Mentor?
- Welche Erfahrungen, die die Mentorin/der Mentor gemacht hat, interessieren Sie dabei besonders?

Bitte denken Sie daran:

Sie als Mentee werden initiativ in Bezug auf Kommunikation und Interaktion mit Ihrer Mentorin/Ihrem Mentor.

Die folgende Vorlage zur Vor- und Nachbereitung Ihrer Gespräche können Sie kopieren.

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Treffen

Vorbereitung auf das Mentoring-Gespräch

Termin: _____

Welche Themen will ich besprechen?

Welches Thema ist mir besonders wichtig?

Die Mentoring-Vereinbarung

Das Nachdenken über eine Mentoring-Vereinbarung zwischen Mentee und Mentorin/Mentor ist ein wichtiger Auftakt für die Mentoring-Beziehung. Dabei können Ziele, Vorstellungen und Erwartungen der Mentee und der Mentorin/des Mentors geklärt werden. Zudem können organisatorische Punkte besprochen werden. Im Folgenden sind einige Punkte genannt, die Bestandteil einer Mentoring-Vereinbarung sein können:

Organisation und Ablauf

- Wie häufig wollen Sie sich treffen? Wie viele Treffen wollen Sie mindestens abhalten?
- Sind auch telefonische und E-Mail-Kontakte geplant? Wie häufig darf das sein? Gibt es bestimmte Zeiten, zu denen kein telefonischer Kontakt erfolgen soll?
- Ist eine Begleitung zu Terminen, Veranstaltungen, Netzwerken (Shadowing) geplant?
- Wo werden Sie sich treffen?
- Zu welchen Zeiten sollen die Treffen stattfinden? Auch am Wochenende oder am Abend?

Inhalte

- Welche Erwartungen haben Sie aneinander? Was erhoffen Sie sich von der Mentoring-Beziehung?
- Welche Ziele haben Sie und wer trägt was dazu bei?
- Welche Themen sollen im Mentoring besprochen werden?
- Sollen die Ergebnisse der einzelnen Treffen protokolliert werden?

Vertrauen

- Vereinbaren Sie ausdrücklich Verschwiegenheit und Vertraulichkeit.
- Wie sollen Konflikte und ungute Gefühle im Zusammenhang mit dem Mentoring-Prozess angesprochen werden?
- Wie soll Feedback gegeben werden? Wie können Sie deutlich machen, wenn Ihnen das Feedback der Mentorin/des Mentors nicht zusagt/hilft?
- Möchte auch die Mentorin/der Mentor Feedback haben? In welcher Form?

Revision und Abschluss

- Wie wollen Sie am Ende Bilanz ziehen?
- Wollen Sie auch nach der Programmlaufzeit in Kontakt bleiben?

Auf den nächsten Seiten ist eine vorgefertigte Mentoring-Vereinbarung abgedruckt, die jedoch nicht zwingend in der Form übernommen werden muss.

Die Mentoring-Vereinbarung

Mentoring-Vereinbarung

Zwischen Mentee

Name

Adresse

Telefon

E-Mail

und Mentorin/Mentor

Name

Adresse

Telefon

E-Mail

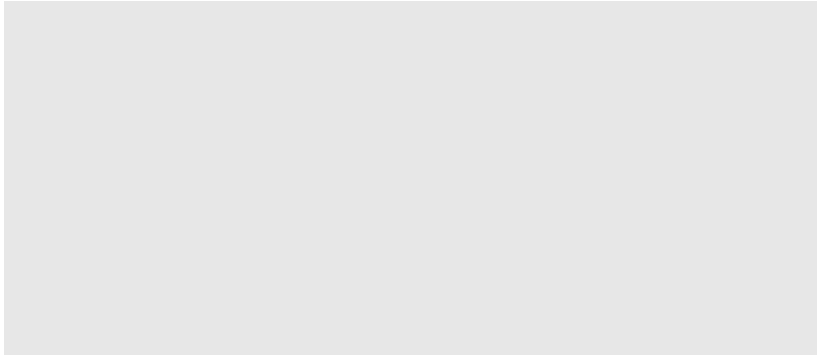
Organisation und Ablauf der Mentoring-Treffen

Wie oft und in welchem Turnus wollen wir uns treffen?

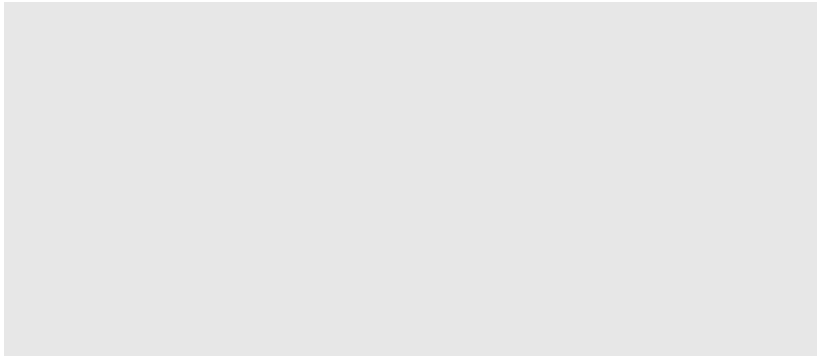
Gibt es bestimmte Zeitfenster für unsere Treffen?

Die Mentoring-Vereinbarung

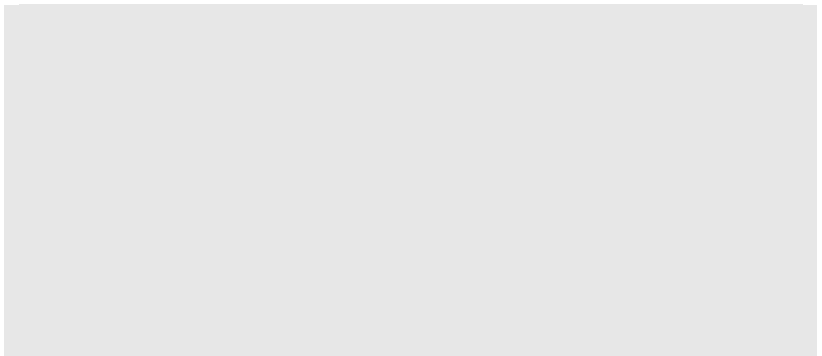
Wo wollen wir uns bevorzugt treffen?



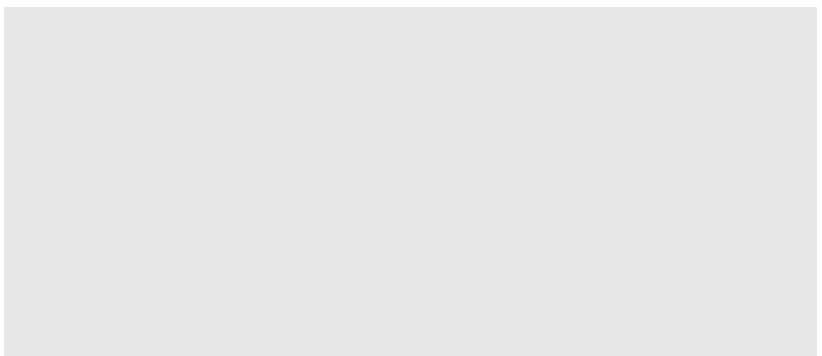
Wie sind wir gegenseitig erreichbar?



Wie wollen wir Terminverschiebungen handhaben?



Wie bereiten wir unsere Treffen vor?

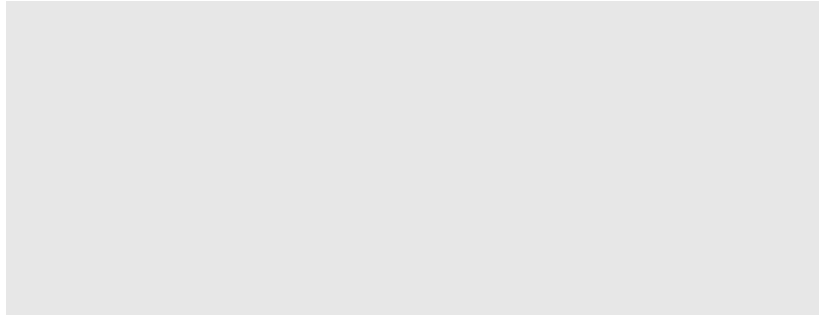


Die Mentoring-Vereinbarung

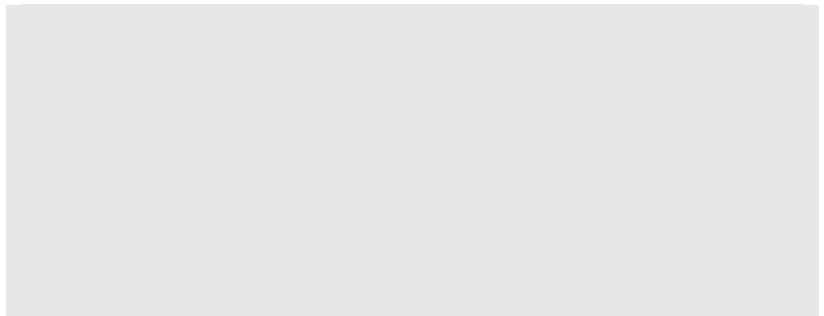
Erwartungen und Zielsetzungen

Welche Erwartungen an die gemeinsame Zusammenarbeit haben wir füreinander?

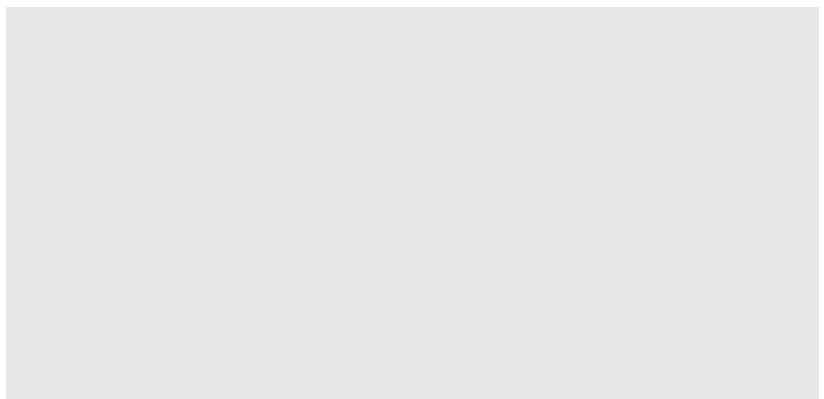
An die Mentee



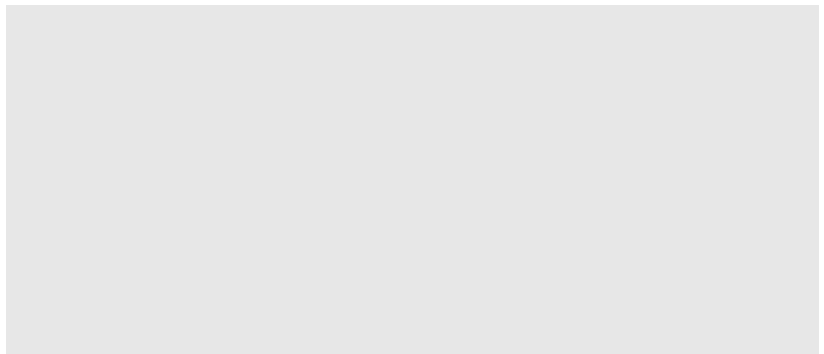
An die Mentorin/den Mentor



Welche Ziele möchte ich als Mentee innerhalb der Programmdauer erreichen?



Woran erkennen wir beide, dass diese Ziele erreicht sind?



Die Mentoring-Vereinbarung

Sonstige Vereinbarungen

Sonstige Vereinbarungen zwischen Mentee und Mentorin/Mentor

Beendigung der Mentoring-Arbeit

Unsere offizielle Mentoring-Beziehung endet mit der Abschlussveranstaltung. Es steht uns frei, die Mentoring-Beziehung über die Teilnahme am Programm hinaus in dieser Konstellation auf informeller Basis fortzuführen.

Wir sind offen und respektieren unterschiedliche Perspektiven und Meinungen, die im Mentoring auftreten.

Wir fördern eine produktive Arbeitsbeziehung, indem wir uns nach jedem Mentoring-Treffen gegenseitig Feedback geben. Somit sichern wir, dass wir unsere Perspektiven gegenseitig verstanden haben und können evtl. auftretende Missverständnisse frühzeitig ausräumen.

Wir erklären, dass wir alle Gesprächsinhalte absolut vertraulich behandeln und diese nicht an Dritte weitergeben. Nur so kann eine vertrauensvolle und gelungene Arbeitsbeziehung gewährleistet werden. Die Vertraulichkeitsregelung gilt auch über die offizielle Teilnahme am Mentoring-Programm hinaus.

Ort, Datum

Unterschrift Mentee

Unterschrift Mentorin/Mentor

Literaturhinweise und Links

Literaturhinweise

Barzantny, Anke: Mentoring-Programme für Frauen. Maßnahmen zu Strukturveränderungen in der Wissenschaft? Eine figurationssoziologische Untersuchung zur akademischen Medizin. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008.

Edelkraut, Frank; Graf, Nele: der Mentor – Rolle, Erwartungen, Realität. Standortbestimmung des Mentoring aus Sicht der Mentoren. Lengerich: Pabst, 2011.

Kaiser-Belz, Manuela: Mentoring im Spannungsfeld von Personalentwicklung und Frauenförderung. Eine gleichstellungspolitische Maßnahme im Kontext beruflicher Felder. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008.

Kurmeyer, Christine: Mentoring. Weibliche Professionalität im Aufbruch. Wiesbaden: Springer VS, 2012.

Müller, Mirjam: Promotion – Postdoc – Professur. Karriereplanung in der Wissenschaft. Frankfurt u.a.: Campus Verlag, 2014.

Stöger, Heidrun; Ziegler, Albert; Schimke, Diana: Mentoring. Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich: Pabst, 2009.

Links

ARIADNE Mentoring-Programme der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
www.mentoring.fau.de

Mentoring-Programm ARIADNereWi an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
www.mentoring.rw.fau.de

Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
www.frauenbeauftragte.rw.fau.de

Forum Mentoring e.V. – Bundesweiter Dachverband für Mentoring-Programme an Hochschulen
www.forum-mentoring.de

Leitfaden überarbeitet und aktualisiert von:

Dipl.-Sozialw. Barbara Erdel
Kordinatorin des ARIADNEReWi Mentoring-Programms der FAU

anhand des
Leitfadens von Ass. Jur. Dipl. Soz. Ulrike Otto
ehem. Koordinatorin des ARIADNEReWi Mentoring-Programms der FAU

und anhand des
Log-Buchs ‚karrierenetz‘ des Mentoring-Projektes der Fachhochschule München, entwickelt von:
Institut für Mentoring, Training und Organisationsentwicklung (Simone Schönfeld, Dr. Nadja Tschirner und Dr. Andrea Rothe)

