

Rowena-Morse- Mentoring-Programm

für Nachwuchswissenschaft-
lerinnen und Nachwuchs-
künstlerinnen an den
Thüringer Hochschulen

Leitfaden

Vorwort	4
1 Mentoring	5
1.1 Allgemeine Informationen	6
1.2 Phasen des Mentoring-Prozesses	6
1.3 Gestaltung der Mentoring-Beziehung	7
2 Das Rowena-Morse-Mentoring-Programm	9
2.1 Wer war Rowena Morse?	10
2.2 Bedarf und Ausgangssituation	11
2.3 Programmziel und Zielgruppe	12
2.4 Struktur und Ablauf des Programms	13
2.4.1 Vorbereitung auf die Programmteilnahme	14
2.4.2 Rahmenprogramm	14
2.4.3 Kombiniertes Peer- und Gruppen-Mentoring	15
2.4.4 Trainingsangebote zu karriererelevanten Schlüsselqualifikationen	16
2.4.5 Networking	17
2.4.6 Qualitätssicherung	17
2.5 Gewinne für und Anforderungen an die Mentees	19
2.6 Gewinne für und Anforderungen an die Mentor*innen	21
2.7 Abschluss des Mentoring-Programms	23
3 Programmkoordination	25
4 Literaturverzeichnis	27

Mit dem Rowena-Morse-Mentoring-Programm erfolgreiche Führungskraft werden

Die Entscheidung für eine Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft oder Kunst erfordert eigenes Engagement und Überzeugung, aber auch Unterstützung und Ermutigung durch andere. Die eigene fachliche Begeisterung, Können und Neugier sind nur ein Teil der Voraussetzungen, die man dafür mitbringen muss. Trotz aller angesammelter fachlicher Expertise bleiben Zweifel und Unklarheiten nicht aus: Wie gehe ich strategisch geschickt vor? Wie verbinde ich meinen Berufsweg mit weiteren Bereichen meiner Lebensplanung? Was bedeutet diese formelle Hürde?

Gerade Frauen auf dem Weg in Spitzenfunktionen begegnen wenigen Vorbildern, die ihnen Antworten darauf vorleben. Ermutigung und Orientierung darf und muss man durchaus einfordern: Dafür dient das Rowena-Morse-Mentoring-Programm. Es zeigt in Workshops praktische Lösungshilfen auf und vermittelt durch den Austausch mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen sowie durch die Beratung mit einer*m Mentor*in wertvolle Ideen, wie Hürden und kleine Stolpersteine erfolgreich bewältigt werden können.

Lassen Sie sich auf Ihrem Weg begleiten und nutzen Sie den Austausch mit anderen, um Ihr persönliches Profil zu schärfen!

Der wissenschaftliche Beirat des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung (TKG).

1 Mentoring

1.1 Allgemeine Informationen

Mentoring-Programme sind als zeitlich begrenzte Intensivfördermaßnahmen konzipiert und unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Anforderungen und Bedarfe zielgruppenspezifisch ausgerichtet. Insbesondere in Umbruch- und Entscheidungssituationen bieten begleitende Mentoring-Programme Orientierungshilfe und Förderung. Durch die Kombination von Trainings zu karriererelevanten Schlüsselkompetenzen und der Unterstützung bei der Vernetzung, setzen sie an den Schnittstellen von Hochschulabschluss / Promotion, Promotion / Postdoc-Phase und Habilitation / Berufung an.

Mentoring-Programme gelten als erprobtes und effektives Instrument zur individuellen Karriereförderung im Rahmen einer gleichermaßen exzellenz- und gleichstellungsorientierten Personalentwicklung. Ihren Einsatz im Bereich der hochschulischen Nachwuchsförderung empfiehlt die Hochschulrektorenkonferenz nachdrücklich: „Die Hochschulen stellen sicher, dass durch Mentoring- und Coaching-Programme vor allem in der Phase nach der Promotion geeignete Ansprechpartnerinnen und -partner und Angebote die Karriere- und Berufsentwicklung unterstützen“ (Hochschulrektorenkonferenz 2015).

1.2 Phasen des Mentoring-Prozesses

Innerhalb des Mentoring-Prozesses werden verschiedene Phasen der Beziehungsbildung und -lösung durchlaufen.

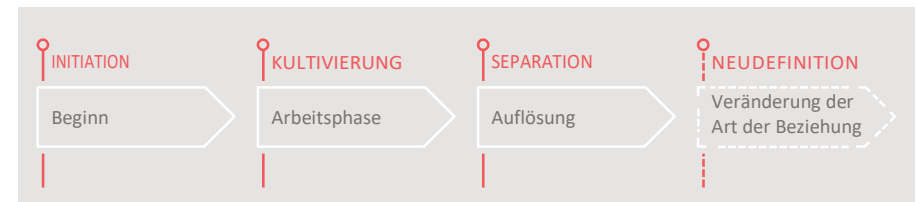


Abbildung 1: Phasen eines Mentoring-Prozesses

In jeder der Phasen werden andere Themen und Aufgaben durch und für die Beteiligten fokussiert (Abbildung 1). In der **Phase der Initiation** geht es zunächst um

- das gegenseitige Kennenlernen,
- die Entwicklung von Vertrauen und
- das gemeinsame Abstecken von Zielen.

Danach folgt die **Phase der Kultivierung**. Hier geht es bereits um das gemeinsame Arbeiten an konkreten Themen und Fragestellungen im Kontext des Mentorings.

In der **Phase der Separation** bzw. Auflösung wird der Abschluss der Mentoring-Beziehung gemeinsam vorbereitet. Nach der offiziellen Beendigung des Mentorings kann es zu einer **Neudefinition** der Beziehung kommen. Diese Phase ist jedoch nicht zwangsläufig Teil des Mentorings, da die Mentoring-Beziehung und der Kontakt auch regulär mit dem Abschluss des Programms enden können.

1.3 Gestaltung der Mentoring-Beziehung

Für das Gelingen einer Mentoring-Beziehung können verschiedene Kriterien identifiziert werden:

Offenheit

Beide Seiten sind an einem offenen Austausch interessiert, denn häufig geht es um Themen, die in anderen Settings nicht angesprochen werden. Die Mentee sollte ohne Sorge vor nachteiligen Wirkungen auf ihren beruflichen Werdegang auch Fehler und Schwächen offenbaren können.

Vertrauen und Verschwiegenheit

Im Mentoring findet ein sehr persönlicher Austausch über Forschungstätigkeiten, informelles Wissen, Berufserfahrung, Verhalten usw. statt. Dieser Austausch setzt Vertrauen voraus, da beide Seiten sich darüber sicher sein müssen, dass Besprochenes nicht oder nur nach expliziter interner Absprache weitergegeben werden darf.

Keine Hierarchie – Wechselseitigkeit

Mentoring ist keine hierarchische Beziehung und beinhaltet keine Weisungsbefugnis. Es ist eine Beratungs- und Austauschkooperation zwischen Personen mit unterschiedlichen Erfahrungswerten. Mentoring ist ein wechselseitiger Prozess, in dem beide Seiten voneinander lernen.

Aktivität

Die Mentees kümmern sich um die Organisation und das Einhalten gemeinsamer Termine, halten den Kontakt, schlagen Themen vor – kurz: sie sind aktiv. Sie überlegen sich vorher, worüber sie sprechen möchten und welche Themen sie gerade beschäftigen.

Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit

Mentoring bedeutet, die Entwicklung einer Person über einen gewissen Zeitraum zu begleiten. Das setzt voraus, dass beide Seiten voneinander wissen, welche Themen sie aktuell beschäftigen. Dies kann nur über regelmäßigen Kontakt und Informationsaustausch erreicht werden, durch den sich auch Verbundenheit entwickeln kann. Erfahrungsgemäß entsteht durch Verbundenheit auch Verbindlichkeit.

Eigenverantwortlichkeit

Die Mentees bestimmen die Themen, an denen sie arbeiten wollen selbst und entscheiden, welche Anregungen und Empfehlungen von dem*der Mentor*in zu ihren eigenen Werten passen und welche sie umsetzen möchten. Jede Mentee legt für sich fest, welche beruflichen und persönlichen Ziele sie erreichen möchte. Die*Der Mentor*in kann dabei beraten, gibt aber keinesfalls die Ziele vor.

Umsetzung

Die Mentees setzen um, was sie gemeinsam mit ihrer*m Mentor*in erarbeitet haben. Mentees haben die Chance, Neues auszuprobieren und die Ergebnisse dann zu besprechen.

Bereitschaft zu Lernen und Kritik anzunehmen

Mentees sind offen für Feedback, Anregungen und konstruktive Kritik. Sie fragen nach und entwickeln gemeinsam mit der*dem Mentor*in positive Handlungsalternativen. Dies erfordert geistige Flexibilität, die Bereitschaft, alte Gewohnheiten abzulegen und neue Verhaltensweisen auszuprobieren.

Freiwilligkeit

Die Teilnahme am Mentoring-Programm erfolgt auf freiwilliger Basis und beruht auf persönlichem Interesse sowie individuellem Engagement.

Klare Absprachen über gegenseitige Erwartungen sind eine wichtige Voraussetzung. Deshalb sollten die Mentees sich schon vor dem ersten Gespräch über ihre eigenen Erwartungen und Ziele im Klaren sein. Die Mentoring-Partner*innen vereinbaren einen vertraulichen Umgang mit allen Informationen, die sie im Verlauf der Mentoring-Beziehung voneinander gewinnen.

2 Das Rowena-Morse-Mentoring-Programm

Das Rowena-Morse-Mentoring-Programm (RMMP) der Thüringer Hochschulen ist ein Förderangebot für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen an der Schnittstelle von Promotions- und Postdoc-Phase.

Finanziert durch das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) wurde im Vizepräsidium für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung der Friedrich-Schiller-Universität Jena das Grundkonzept für das RMMP entwickelt und zur thüringenweiten Umsetzung bereitgestellt.

Im Arbeitskreis Mentoring des TKG wurde dieses kooperativ als gemeinsames Konzept, mit Beteiligungsmöglichkeiten für alle Thüringer Hochschulen, weiterentwickelt.

2.1 Wer war Rowena Morse?

Rowena Morse wurde 1871 in New York geboren und studierte an der Iowa State University. Daran anschließend unterrichtete sie an einer High-School in Omaha und hörte Vorlesungen der University of Chicago.

1901 kam sie zu einem Studienaufenthalt nach Deutschland. Da ihr Promotionsgesuch in Berlin abgelehnt wurde, entschied sie sich für ein Semester nach Jena zu wechseln und ihre Arbeit über den „Widerspruch im Wahrheitsbegriff in Lockes Erkenntnislehre“ an der Philosophischen Fakultät erneut zur Promotion einzureichen.

Noch im Jahr 1900 wurden Promotionsgesuche anderer Frauen an der Universität Jena abgelehnt und das Frauenstudium in Jena erst ab dem Jahr 1907 offiziell erlaubt (vgl. Eickhölter et al. 2015).

Rowena Morse schloss 1904 als erste Frau in Thüringen ihre Promotion an der Friedrich-Schiller-Universität Jena erfolgreich ab. Sie setzte sich gegen große Vorbehalte gegenüber Frauen im Studium und in der Wissenschaft durch (vgl. Kirchhoff 1897) und ist Wegbereiterin und positives Vorbild für den heutigen wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchs in Thüringen.

2.2 Bedarf und Ausgangssituation

Die Hochschulforschung identifiziert verschiedene Faktoren, die die Verfolgung einer Hochschulkarriere für Frauen erschweren. Als zentrale Ursachen, die häufig zu einem Ausstieg von Frauen führen, stellt die Hochschulrektorenkonferenz heraus, dass das deutsche Wissenschaftssystem „stark auf individuelle Förderbeziehungen ausgerichtet ist und Frauen dabei seltener zur Weiterqualifikation aufgefordert werden als männliche Absolventen. Frauen werden auch seltener in den Hochschulbereich integriert, ihnen werden häufiger Stipendien als Stellen angeboten“ (Hochschulrektorenkonferenz 2016). Dadurch sind Frauen auch weniger in karriere-relevante Netzwerke eingebunden und ihre beruflichen Perspektiven im Hochschulbereich sind im Vergleich zu denen ihrer männlichen Kollegen unklarer, unsicherer, weniger planbar und scheinbar auch weniger erwünscht.

Im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifizierung entscheiden sich überproportional viele, auch hochqualifizierte und talentierte Frauen vor allem aufgrund der oben genannten Hindernisse gegen eine Wissenschaftskarriere. Diese Tendenz verstärkt sich mit zunehmender Qualifizierungsstufe – ein Phänomen, das als *Leaky Pipeline* umschrieben wird. Dadurch geht der Wissenschaft wertvolles Leistungs- und Innovationspotential verloren. Zudem werden damit Geschlechterungleichheiten der Gesellschaft reproduziert und verfestigt.

Die *Leaky Pipeline* charakterisiert auch das Profil der Statusgruppenfolge an den Thüringer Hochschulen. Der Frauenanteil sinkt mit steigender Qualifikationsstufe. Insbesondere nach der Promotion öffnet sich die Schere im Geschlechterverhältnis zunehmend. Im Fokus der Aufmerksamkeit bei der Motivierung und Förderung weiblicher Karrierewege steht der Zeitraum rund um den Promotionsabschluss und der Postdoc-Qualifizierung. Beide Phasen gehen für den Wissenschaftsnachwuchs mit verschiedenartigen Anforderungen und Unterstützungsbedarfen einher. Um hochtalentierte Frauen in diesen Zeiträumen zum Anstreben einer erfolgreichen Karriere zu motivieren und vorzubereiten, empfiehlt sich der Einsatz zielgruppenspezifisch zugeschnittener Förderangebote im Rahmen von Mentoring-Programmen.

2.3 Programmziel und Zielgruppe

Die Thüringer Hochschulen verbinden mit dem Programmangebot das übergeordnete Ziel, ihren Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen eine zielgruppengerechte und gängigen Standards entsprechende Intensivförderung zukommen zu lassen und deren Leistungs- und Innovationspotential verstärkt und nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und zu nutzen.

Konkret soll das Programm dazu beitragen,

- bei einer reflektierten Karriereentscheidung zu unterstützen,
- die zur Planung und Umsetzung eines Einstiegs in eine Wissenschafts- oder Wirtschaftskarriere notwendigen Kenntnisse, Schlüsselkompetenzen und Kontakte zu vermitteln,
- ein langfristig unterstützendes und sukzessiv erweiterbares Peer-Netzwerk anzubieten,
- die Selbst- und Sozialkompetenzen zu stärken,
- den Übergang in die zweite wissenschaftliche Qualifizierungsphase erfolgreich zu gestalten.

Das Programm richtet sich an Doktorandinnen aller Fachrichtungen in der Finalphase ihrer Promotion sowie an Postdoktorandinnen während der Planung ihres weiteren Karriereweges, die

- sich mit den Optionen einer Wissenschafts- oder Wirtschaftskarriere ernsthaft auseinandersetzen,
- erste wissenschaftliche Publikationen (Fachtagungspräsentationen, Zeitschriftenartikel, Buchbeiträge o. ä.) verfasst haben,
- erste wissenschaftliche Tätigkeiten (Vorträge, Praxiserfahrungen o. ä.) nachweisen können,
- von einer*m Professor*in ihrer Fachdisziplin für eine Programmteilnahme empfohlen werden.

2.4 Struktur und Ablauf des Programms

Die Thüringer Hochschulen beteiligen sich je nach Bewerberin-
nenlage und Kapazität am RMMP. Das Programm bietet eine zeitlich
begrenzte Prozessbegleitung mit einer Laufzeit von einem Jahr.

Der Turnus läuft jeweils von Oktober / November des aktuellen
Jahres bis Oktober / November des Folgejahres (Abbildung 2).



Abbildung 2: Ablauf des Mentoring-Programms

Kern des Programms ist ein Gruppen-Mentoring der Teilnehmer-
innen, die durch erfahrene Professor*innen der Thüringer
Hochschulen unterstützt werden. Dieses wird begleitet von
Trainingsangeboten zu karriererelevanten Schlüsselqualifikationen
sowie Veranstaltungen zur Rahmung des Programms.

Das Programm setzt sich aus folgenden Modulen zusammen:

- (1) Vorbereitung auf die Programmteilnahme
- (2) Rahmenprogramm
- (3) Kombiniertes Peer- und Gruppen-Mentoring
- (4) Trainingsangebote zu Schlüsselqualifikationen
- (5) Qualitätssicherung

2.4.1 Vorbereitung auf die Programmteilnahme

Zur Unterstützung des Programmserfolgs werden die Nachwuchs-
wissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen (Mentees) im
Rahmen eines Workshops vorab gezielt auf ihre Programm-
teilnahme vorbereitet.

Als Ergebnis dieses Workshops sollen die Mentees eine klare
Vorstellung über ihre Aufgaben und realistische Erwartungen an
das Programm entwickeln. Es werden zudem unterstützende
Kommunikationsformen vermittelt und Ziele für das erste Treffen
mit der*dem Mentor*in im Rahmen der Auftaktveranstaltung
festgelegt. In Vorbereitung auf den Workshop füllen die Mentees
sogenannte Profildbögen aus, welche als Grundlage für die Peer-
Gruppen-Bildung und die Auswahl passender Mentor*innen dienen.

2.4.2 Rahmenprogramm

Das Mentoring-Programm wird von drei begleitenden Veran-
staltungen strukturiert:

Die **Auftaktveranstaltung** erfolgt in einem feierlichen Rahmen.
Die teilnehmenden Mentees und Mentor*innen stellen sich im
Plenum kurz vor (*Elevator Pitch*) und sollen nach Möglichkeit Zeit
und Gelegenheit für ein gegenseitiges Kennenlernen haben. Zudem
findet ein erstes Treffen der Mentee-Gruppen mit ihren jeweiligen
Mentor*innen statt.

Während eines Treffens zur **Zwischenbilanz** berichten die
Gruppen von ihrer Arbeit. Mentees und Mentor*innen bewerten
ihre bisherige Zusammenarbeit, überprüfen ihre Zielsetzungen und
melden ggf. ihren Optimierungsbedarf.

Die festliche **Abschlussveranstaltung** hat zum Ziel, dass die
Gruppen eine Bilanz über die vergangenen zwölf Monate ziehen.

Die Rahmenveranstaltungen bieten allen Teilnehmenden zudem die
Möglichkeit zur gruppenübergreifenden Vernetzung.

2.4.3 Kombiniertes Peer- und Gruppen-Mentoring

Kernstück des RMMPs ist ein kombiniertes Angebot von Peer- und Gruppen-Mentoring. Die Mentees können auf diese Weise von Unterstützung und Beratung auf horizontaler und vertikaler Ebene profitieren.

Im **Vorbereitungsworkshop** werden die Peer-Gruppen zusammengeführt und haben die Gelegenheit, sich kennenzulernen. Ein erstes Treffen dieser Gruppen mit ihren jeweiligen Mentor*innen findet im Rahmen der Auftaktveranstaltung statt. Hierbei sollten sich die Anwesenden über die Rahmenbedingungen ihrer Treffen und geltende Kommunikationsregeln verständigen und dadurch die Grundlage für eine offene und vertrauensvolle Gesprächskultur schaffen. Zudem sollte sich die Gruppe über die Erwartungen, Ziele und Befürchtungen aller Mitglieder austauschen und Möglichkeiten zum Umgang mit inkonsistenten oder nicht erfüllbaren Vorstellungen klären. Zur Unterstützung dieses Prozesses werden Muster-Vereinbarungen durch die Programmkoordination angeboten. Auf Grundlage dieser Absprachen fördern die Gruppenprozesse die Selbstreflexion und -präsentation der Teilnehmenden und stärken ihre Kommunikations-, Teamplayer- und Teamführungs-kompetenzen. Bei Bedarf werden die Mentees und Mentor*innen durch die Programmkoordination moderierend und beratend unterstützt.

Im **Peer-Mentoring** bilden die Peer-Gruppen hierarchiefrei und selbstverantwortlich agierende Karriereteams. Möglichst monatlich finden selbstorganisierte Treffen statt, bei denen sich die Mentees, zugeschnitten auf ihre speziellen Bedürfnisse, gegenseitig nach dem im Vorbereitungsworkshop vermittelten Prinzip der kollegialen Beratung in ihrer wissenschaftlichen Situation und der Planung und Verfolgung ihrer Karriere unterstützen. Die für die Mentees relevanten Fragen und Themen, die in der Peer-Gruppe aufgrund mangelnder Kenntnisse und Erfahrungen nicht hinreichend geklärt werden können, werden für die Treffen mit ihren Mentor*innen vorbereitet. Über die Treffen werden Kurzprotokolle geführt, die allen Gruppenmitgliedern zur Protokollkontrolle zugänglich gemacht werden. Auf diese Weise können Missverständnisse deutlich, Entwicklungen sichtbar und Ergebnisse bilanziert werden.

Jede Peer-Gruppe wählt ein Mitglied zur Sprecherin, welches als Ansprechperson regelmäßig die Programmkoordination über Fragen, Probleme oder gemeinsame Anliegen der Peer-Gruppe informiert.

Die Karriereteams können nach Ablauf der Programmteilnahme als langfristige, Unterstützung bietende Peer-Netzwerke fortgeführt werden.

Gruppen-Mentoring bedeutet, dass jeder Peer-Gruppe eine erfahrene Person (Professor*in) als Mentor*in zur Seite gestellt wird, die*der als positives Rollen-Vorbild (*Role Model*) fungiert und mit der*dem die Mentees die im Peer-Mentoring entwickelten Themen bearbeiten können. Die*Der Mentor*in erhält zur Vorbereitung auf jedes Gruppen-Mentoring-Treffen eine Themenübersicht mit Kurzinformationen bezüglich der spezifischen Interessen und Fragestellungen jedes Gruppenmitglieds.

Das Gruppen-Mentoring ist in mindestens dreimonatlichen Abständen geplant und auf die Dauer der Programmteilnahme befristet.

Die Anzahl, Terminierung, inhaltliche und zeitliche Ausgestaltung der Peer- und Gruppen-Mentorings liegt jeweils in der Selbstverantwortung der Beteiligten. Für konkrete Zielsetzungen und eine zielgerichtete Arbeit wird empfohlen, eine entsprechende Vereinbarung abzuschließen.

2.4.4 Trainingsangebote zu karriererelevanten Schlüsselqualifikationen

Für eine erfolgreiche Wissenschaftskarriere sind neben einer hervorragenden Qualifikation auch Selbst-, Sozial-, Führungs- und Managementkompetenzen im Hochschul- und Wissenschaftsbereich ausschlaggebend.

Hierfür werden den Teilnehmerinnen bedarfsorientiert Trainingsworkshops beispielsweise zu folgenden Themenkomplexen angeboten:

- Potentialanalyse
- Selbstorganisation
- Wissenschaftliche / künstlerisch-gestalterische Profilbildung
- Karrierewege in der Wissenschaft, Wirtschaft und Kunst
- Professionelle Kommunikation und Networking
- Dynamik von Gruppenprozessen und Konfliktmanagement
- Vereinbarkeit von Karriere und Familie / Work-Life-Balance

In jeder Programmrunde werden Workshops angeboten, die thematisch an den Bedarfen der Teilnehmerinnen ausgerichtet sind. Die Teilnahme an den Workshops ist für die Mentees kostenfrei.

2.4.5 Networking

Als regelmäßige Vernetzungsmöglichkeit werden Stammtischtreffen für alle Mentees angeboten, an denen auf Wunsch auch die Mentor*innen und die Programmkoordination teilnehmen können. Zusätzlich zur Vernetzung innerhalb der Peer-Gruppen und des Plenums der einzelnen Kohorten werden kohortenübergreifende Networking-Möglichkeiten angeboten.

Auf Wunsch unterstützt die Programmkoordination bei der Organisation kohortenübergreifender Treffen.

2.4.6 Qualitätssicherung

Die Konzeption des Programms erfolgte gemäß den Qualitätsstandards des Bundesverbandes Mentoring in der Wissenschaft (Brückner 2014). Die Evaluation des RMMP erfolgt in verschiedenen Stufen und mit unterschiedlichen Methoden (Abbildung 3). Da es sich um ein auf persönlichen Beziehungen beruhendes Programm handelt, wird von Online-Evaluationen / Befragungen abgesehen. Stattdessen wird die Qualitätssicherung im Programm jeweils vor Ort und entsprechend der Methode schriftlich bzw. mündlich durchgeführt.

Die erste Stufe der Qualitätssicherung stellen die auszufüllenden Profilbögen dar, welche den Matching-Prozess – sowohl der Mentees in die Peer-Gruppen als auch der Peer-Gruppen zum* zur Mentor*in – erleichtern und professionalisieren sollen.

Etwa nach der Hälfte der Programmlaufzeit findet ein durch die Programmkoordination organisiertes gemeinsames Treffen aller Mentees statt, bei dem eine kurze, schriftliche Zwischenevaluation durchgeführt wird. Darin werden die aktuelle Situation, Wünsche der Teilnehmenden sowie bisher aufgetretene Herausforderungen und Probleme abgefragt.

Die Zufriedenheit der teilnehmenden Mentees und Mentor*innen mit der Programmstruktur, dem Ablauf und der Koordination wird mittels speziell entwickelter Fragebögen am Ende des Mentoring-Zeitraums erfasst.

Zudem werden alle Trainingsworkshops durch deren Teilnehmende bewertet. Die Ergebnisse werden bei der weiteren Programmgestaltung zu dessen kontinuierlicher Optimierung herangezogen.

Prozessbegleitend stehen die Programmkoordination für alle Programmteilnehmenden für Beratungs- und Feedbackgespräche zur Verfügung.



Abbildung 3: Methodenplan

2.5 Gewinne für und Anforderungen an die Mentees

Nachfolgend wird skizziert, wie die Mentees zum Erfolg des Mentorings beitragen und was sie damit gegebenenfalls erreichen können.

Klare Erwartungen und Zielsetzung

In der Anfangsphase des Mentorings formulieren die Mentees klare Erwartungen und Ziele für sich selbst und verständigen sich darüber mit der Peer-Gruppe und der*dem Mentor*in. Je konkreter die Mentees ihre eigenen Ziele und Erwartungen definieren können, desto eher kann die*der Mentor*in sie in der Zielerreichung unterstützen.

Berufliche Perspektiven

Die Mentees reflektieren ihre Interessen und erarbeiten sich im Laufe des Mentoring-Prozesses Perspektiven für die eigene wissenschaftliche Karriere und Strategien zu deren Umsetzung.

Aktive Rolle

Die Mentees übernehmen die aktive Rolle in der Kooperation. Da sie die Nachfragenden und Lernenden sind, bringen sie ihre Interessen aktiv ein. Sie nutzen kreativ und engagiert ihre individuellen Fähigkeiten und Kenntnisse, tragen selbst Verantwortung und treffen eigene Entscheidungen.

Kontakt halten

Die Mentees halten den Kontakt zu ihrer*m Mentor*in, tauschen sich regelmäßig aus und informieren ggf. über ihren Entwicklungsstand. Wenn vereinbart, kann die Kontaktaufnahme bei aktuellen Fragen auch außerhalb der Treffen beispielsweise telefonisch oder per Email erfolgen.

Offenheit

Die Mentees sind gegenüber der*dem Mentor*in offen und bereit, sie*ihn an ihren Erfahrungen teilhaben zu lassen. Dadurch erhalten sie die Möglichkeit, Ursachen für Fehler oder schwierige Situationen zu erkennen. Sie erklären sich bereit, die jeweiligen Unterstützungsangebote und den Rat von der*dem Mentor*in anzunehmen.

Selbstkritische Beobachtung

Die Mentees analysieren und nutzen eigene Kompetenzen, sind bereit, sich selbst kritisch zu hinterfragen, eigene Stärken und Schwächen zu erkennen und ggf. an ihnen zu arbeiten.

Das Mentoring kann die Mentees bei der Verwirklichung folgender Ziele unterstützen:

- Stärkung der Selbstkompetenzen („Empowerment“)
- Einblick in unterschiedliche Hochschulstrukturen und Fachkulturen
- fundierte persönliche Karriereentscheidung auf Basis einer persönlichen Potential- und Zielanalyse sowie einer umfassenden Reflexion über Wissenschaft als Laufbahn
- Gewinnung von karriererelevantem formellen und informellen Wissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln des Wissenschaftsbetriebs
- Reflexion geschlechtsspezifischer Faktoren einer Karriere als Führungskraft
- Entwicklung einer individuellen Karrierestrategie
- Unterstützung bei der Planung konkreter Vorhaben und Karriereschritte
- (wissenschaftliche) Profilbildung
- Erwerb karriererelevanten Wissens und notwendiger Schlüsselkompetenzen
- Einblick in die fachspezifische internationale Scientific Community
- hochschulübergreifendes (Peer-)Networking
- Entwicklung von Strategien zur Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen bzw. zur Umsetzung einer Dual-Career-Partnerschaft

2.6 Gewinne für und Anforderungen an die Mentor*innen

Mentor*innen sind berufserfahrene Wissenschaftler*innen, welche die weniger erfahrenen Mentees in ihrer beruflichen Entwicklung beraten, über wichtige Spielregeln und Arbeitskulturen informieren und in relevante Sphären einer (Wissenschafts-)Karriere einführen.

Ein Engagement als Mentor*in impliziert folgende Aufgaben:

Beratung und Wissensvermittlung

Mentor*innen stehen ihren Mentees beratend und ermutigend zur Seite und unterstützen sie dabei, ihre aktuelle berufliche Situation, Potentiale und Möglichkeiten sowie Perspektiven zu reflektieren, Ziele zu definieren, Strategien zur Zielerreichung zu entwickeln und diese in konkreten Schritten zu verfolgen.

Anleitung und Strategien vermitteln

Die*Der Mentor*in zeigt Möglichkeiten zur Lösung komplexer Probleme unparteiisch und unabhängig auf. In der gemeinsamen Arbeit werden Entwicklungspotentiale sichtbar und erfolgversprechende Lösungsmöglichkeiten entdeckt. Sie*Er gibt Hilfestellung und Ermutigung für unkonventionelle, erfolgsversprechende Wege.

Unterstützung

Die*Der Mentor*in gibt eigene berufliche Erfahrungen an die Mentees weiter. Realistische Karriereziele und Wege zur Zielerreichung werden aufgezeigt. Sie*Er vermittelt den Mentees ihr*sein formelles und informelles (Erfahrungs-)Wissen zu den Strukturen, Prozessen und Regeln des Wissenschafts- und Hochschulsystems.

Netzwerken

Die*Der Mentor*in sensibilisiert für Zusammenhänge zwischen Karriereverlauf, Vernetzung, Kooperation, öffnet eigene und vermittelt Anregungen zu relevanten Netzwerken.

Die*Der Mentor*in fungiert als positives Rollenmodell und unterstützt die einzelnen Mentees der Gruppe, indem sie*er

- die Selbstreflektion der Mentees zu persönlichen Zielen und Fähigkeiten anregt und konstruktives Feedback gibt,
- die Mentees zu Fragen der Karriereplanung, Strategieentwicklung und akademischem Networking berät,
- bei der Planung und Vorbereitung konkreter Karriereschritte bzw. karriererelevanter Vorhaben, z. B. bei Publikationen, Auslandsaufenthalten und Bewerbungsverfahren, unterstützt,
- den Austausch über geschlechterdifferente Erfahrungen, Umgangsweisen, Besonderheiten und Probleme in der (wissenschaftlichen) Karriereentwicklung anregt.

Die Mentor*innen leisten einen engagierten Beitrag zur Nachwuchsförderung und Gleichstellung in der Wissenschaft.

Die beteiligten Mentor*innen haben durch ihr Engagement u. a. die Gelegenheit,

- die eigenen Erfahrungswerte und Kompetenzen an Interessierte weitergeben zu können,
- die eigene Führungs-, Nachwuchs-, Beratungs- und Betreuungsarbeit zu reflektieren und zu stärken,
- neue Impulse, Perspektiven und Feedback durch die Mentees zu erhalten,
- persönliche Einblicke in die Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu gewinnen,
- eigene Erfahrungen, Arbeitsweisen und den Karriereweg zu reflektieren,
- eigenen Kontaktnetze und Kooperationsmöglichkeiten zu erweitern.

2.7 Abschluss des Mentoring-Programms

Mentoring-Beziehungen sind im RMMP auf einen Zeitraum von zwölf Monaten begrenzt. Aufgrund der festen Zeitvorgabe wird die Mentoring-Gruppe dazu angehalten, zielgerichtet gemeinsam zu arbeiten. Das offizielle Ende der Mentoring-Beziehung soll dazu genutzt werden, eine Bilanz zu ziehen, ob die Mentoring-Beziehung erfolgreich war, ob die Erwartungen der Beteiligten erfüllt wurden und ob es noch offene Fragen gibt.

Nach dem Mentoring-Programm kann es sich durchaus ergeben, dass Mentor*innen und Mentees die Beziehung bzw. das Netzwerk informell weiterführen.

Mentoring-Programme leben von der persönlichen Beziehung, dem gegenseitigen Vertrauen und der Offenheit. Diese Grundlagen sind im Miteinander nicht immer von Beginn an gegeben und können manchmal auch nicht hergestellt werden. Sollte es trotz gegenseitiger Absprachen und Vereinbarungen zu Problemen in der Mentoring-Beziehung kommen, ist es sinnvoll, die Probleme zu thematisieren. Bei Unstimmigkeiten und / oder Nichteinhalten der Vereinbarungen wird empfohlen, Kontakt zur Programmkoordination aufzunehmen.

Lassen sich Probleme nicht lösen, so kann nach Rücksprache mit der Programmkoordination die Mentoring-Beziehung vorzeitig beendet werden.

Das Team der TKG-Geschäftsstelle berät und begleitet Sie gerne und freut sich auf Ihre Teilnahme an dem Programm!

3 Programmkoordination

Die Koordination des Rowena-Morse-Mentoring-Programmes obliegt der Geschäftsstelle des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung:

Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung

c/o Friedrich-Schiller-Universität Jena
Accouchierhaus
Jenergasse 8
07743 Jena

Telefon: 03641 9401350
Email: kontakt@tkg-info.de
Website: www.tkg-info.de

<https://www.tkg-info.de/service/foerderungen/rmmp/>

4 Literaturverzeichnis

- Brückner, S. (2014): Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft. Forum Mentoring e. V., online verfügbar unter: https://www.forum-mentoring.de/files/8014/1104/2070/BroschuereForumMentoring_eV_2014-09-162.pdf (zuletzt geprüft: 13.11.2020).
- Eickhölter, C. et al. (2015): *Frauenamen für Jenas Straßen. Eine Ausstellung des Frauenzentrums TOWANDA Jena e.V.*, online verfügbar unter: <https://www.frauenzentrum-jena.de/wp-content/uploads/hier.pdf> (zuletzt geprüft: 13.11.2020).
- Hochschulrektorenkonferenz (2006): Frauen fördern. Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich. Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006, online verfügbar unter: https://www.hrk.de/fileadmin/migrated/content/uploads/Empfehlung_Frauen_01.pdf (zuletzt geprüft: 13.11.2020).
- Hochschulrektorenkonferenz (2015): Kernthesen zum „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur“. Empfehlung der 18. HRK-Mitgliederversammlung am 12.5.2015, online verfügbar unter: https://www.hrk.de/fileadmin/migrated/content/uploads/Empfehlung_Kernthesen_Orientierungsrahmen_12052015.pdf (zuletzt geprüft: 13.11.2020).
- Hochschulrektorenkonferenz (2016): Gleichstellung, online verfügbar unter: <http://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/gleichstellung/> (zuletzt geprüft: 13.11.2020).
- Kirchhoff, A. (1897): Die akademische Frau: Gutachten hervorragender Universitätsprofessoren, Frauenlehrer und Schriftsteller über die Befähigung der Frau zum wissenschaftlichen Studium und Berufe (No. 1511), online verfügbar unter: <https://www.e-rara.ch/zut/content/titleinfo/11622216> (zuletzt geprüft: 13.11.2020).

Impressum:

Herausgegeben vom Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung

Redaktion: Dr. Kristin Probstmeyer, Stefanie Pietsch, Sarah Kohlhepp, Silke Meinhardt,
Paula Jaeger

Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung
Jenergasse 8
07743 Jena

Gestaltung: Kohlhaas & Kohlhaas, Weimar

4. Auflage 11/2020



Das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung ist eine gemeinsame wissenschaftliche Einrichtung der Thüringer Hochschulen mit dem Auftrag, die Hochschulen bei der Umsetzung ihrer gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen zu unterstützen.