



Friedrich-Alexander-Universität
Philosophische Fakultät und
Fachbereich Theologie

FAUmentoring ARIADNE phil

Leitfaden für das Mentoring

Karriereförderung für Nachwuchswissen-
schaftlerinnen an der Philosophischen Fakultät
und Fachbereich Theologie



FAU mentoring
ARIADNE phil

Inhaltsverzeichnis

Das ARIADNE <i>phil</i> -Team	2
FAUmentoring ARIADNE <i>phil</i>	3
Das Konzept Mentoring.....	5
ARIADNE-Mentoring	6
Teilnahme als Mentee.....	8
Teilnahme als Mentorin	9
Das Veranstaltungsprogramm	10
Empfehlungen zur Organisation und Gestaltung der Mentoring-Gespräche	11
Literaturhinweise und weiterführende Links	17
Anlagen.....	18
Impressum	23

Das ARIADNE_{phil}-Team

Dr. Maria Mammen, Programmkoordinatorin (*Elternzeitvertretung*)

Viktoria Kaufmann, Programmkoordinatorin (*in Elternzeit*)

Wetterkreuz 13, 91058 Erlangen

Tel.: 09131 - 85-25432, E-Mail: ariadne-phil@fau.de

www.mentoring.fau.de/ariadnephil

Dr. Katharina Gerund,

Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie

Department of English and American Studies

Bismarckstraße 1c, 91054 Erlangen

Tel.: 09131 85-22438, E-Mail: katharina.gerund@fau.de

<https://www.phil.fau.de/fakultaet/gremien-kommissionen/frauenbeauftragte>

Dr. Magda Luthay, Leiterin des Büros für Gender und Diversity

Bismarckstraße 6, 91054 Erlangen

Tel.: 09131 - 85 22951, E-Mail: gender-und-diversity@fau.de

<https://www.gender-und-diversity.fau.de/>



**FAU mentoring
ARIADNE phil**

Zielsetzung

Frauen sind in den höheren Hierarchieebenen des universitären Wissenschaftsbetriebs weiter unterrepräsentiert. Obwohl Frauen über mindestens ebenso viel wissenschaftliches Potenzial und Zielstrebigkeit wie ihre männlichen Kollegen verfügen, sind nur rund ein Viertel aller Professuren an deutschen Universitäten mit Frauen besetzt.

Selbst in den Geistes- und Sozialwissenschaften in denen insgesamt mehr Frauen vertreten sind als in anderen Fachbereichen, sinkt der Anteil der Frauen mit jeder Qualifikationsstufe. Obwohl gut 75% der Hochschulabsolventinnen und -absolventen und immerhin noch 55% der Promovierenden weiblich sind, sind nur rund 42% der geisteswissenschaftlichen Professuren an deutschen Universitäten sind mit Frauen besetzt.¹ An der FAU sogar nur 39%². Das heißt, obwohl in den Geistes- und Sozialwissenschaften im Vergleich zu anderen Fachbereichen anteilig deutlich mehr Professorinnen tätig sind, gibt es auch hier eine große Diskrepanz zwischen der Zahl derer, die eine Karriere in der Wissenschaft beginnen und derer, die tatsächlich als Professorin dauerhaft in der Wissenschaft bleiben.

Für Frauen ist eine kritische Phase für die Fortsetzung der wissenschaftlichen Karriere die Zeit während und nach der Promotion. Der „drop out“ setzt sich auf dem Weg zur Habilitation und bei Berufungsverfahren fort. Die Ursachen für diese sogenannte „leaky pipeline“ sind vielfältig. Neben etablierten Strukturen im Wissenschaftsbetrieb spielen fachkulturelle Charakteristika und persönliche sowie soziokulturelle Faktoren eine Rolle. Dazu gehört auch, dass Frauen in formellen und informellen Netzwerken unterrepräsentiert sind.

Seit 2009 verfolgt das FAUmentoring ARIADNE^{phil} das Ziel, Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern und damit großes Potenzial für die Wissenschaft zu sichern. Als ein Instrument gezielter Nachwuchsförderung will Mentoring Frauen in ihrem Selbstverständnis als Wissenschaftlerin stärken und sie dazu motivieren und ermutigen, ihre wissenschaftliche Laufbahn konsequent zu verfolgen. Damit leistet die FAU einen aktiven Beitrag zur signifikanten Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Bereichen der Wissenschaft, zur Erzielung echter Chancengleichheit und nicht zuletzt zu wissenschaftlicher Exzellenz.

¹ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Bonn (2022): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*. 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Online verfügbar unter https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft-85-CHAG_Sammelmappe1.pdf

² Zur Entwicklung an der FAU in allen Fakultäten : <https://www.gender-und-diversity.fau.de/chancengleichheit/monitoring/>.

Zielgruppen

ARIADNE^{phil} richtet sich an:

- **Promovendinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen** und **Juniorprofessorinnen** aus der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der FAU.

Ebenso richtet sich ARIADNE^{phil} an **Professorinnen und Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** beider Fakultäten, die als Mentorin³ ihre persönlichen und akademischen Erfahrungen in der Rolle weitergeben und eine Nachwuchswissenschaftlerin beraten und unterstützen möchten.

Programmangebot & Finanzierung

ARIADNE^{phil} vermittelt Nachwuchswissenschaftlerinnen **individuelle, überfachliche Mentoring-Beratung für die akademische Karriereplanung durch eine laufbahnerfahrene Person (Mentorin/Mentor)**. Gegenstand der Beratung sind beispielsweise strategische Fragen in Bezug auf den akademischen Qualifikationsweg und die praktische Umsetzung von Karriereschritten. Daneben können ganz individuelle Themen wie z.B. die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche mit einer wissenschaftlichen Laufbahn oder Fragen zur aktuellen Qualifikationsphase Gegenstand der regelmäßigen Gespräche sein.

Ergänzend zum Mentoring bietet ARIADNE^{phil} Mentees ein **Workshop-Programm mit professionellen Trainerinnen und Trainern** zur persönlichen Kompetenzentwicklung.

Regelmäßige Netzwerktreffen bieten den Mentees die Chance zur **Erweiterung Ihres Peer-Netzwerkes**.

ARIADNE ist Teil der Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft 2023-27, die die Fakultäten und die Universitätsleitung gemeinsam beschlossen haben. Die Zielvereinbarungen sollen langfristig dazu beitragen, den Anteil an weiblichen Professuren zu erhöhen. ARIADNE wird aus den von der Universitätsleitung im Rahmen der Zielvereinbarungen bereitgestellten Mitteln finanziert und vom Büro für Gender und Diversity der FAU organisiert.



³ Zur Verbesserung der Lesbarkeit wird hier und im Folgenden das generische Femininum verwendet. Gemeint sind immer alle Geschlechter.

Das Konzept Mentoring

Seinen Namen verdankt das Konzept des Mentoring der griechischen Mythologie. Odysseus vertraute seinem Freund Mentor die Erziehung seines Sohnes Telemachos an, als er in den Trojanischen Krieg zog. Mentor wurde für Telemachos Vorbild, Freund, Ratgeber und Beschützer.

In den 1970er Jahren wurde Mentoring in den USA als Instrument der Personalentwicklung für Nachwuchskräfte wiederentdeckt und neu organisiert. Heute ist Mentoring im akademischen Bereich ein besonders bewährtes und effektives Instrument der gezielten Nachwuchsförderung.

Mentees profitieren vom Empowerment durch ihre Mentorinnen⁴ und die Peergroup. Der Mentoring-Prozess unterstützt die Persönlichkeitsentwicklung und schärft die Führungs- und Wissenschaftsprofile der Mentees. Mentees erhalten Einblick in Strukturen, Prozesse und informelle Spielregeln innerhalb des Wissenschaftssystems.

! Mentoring ist keine professionelle Beratung und kann diese auch nicht ersetzen !

Charakteristik einer Mentoring-Beziehung

Eine Mentoring-Beziehung ist eine Arbeitsbeziehung. Es handelt sich um eine geschützte, offene Beziehung, die auf persönlichem Kontakt, Vertrauen und auf gegenseitigem Wohlwollen und Respekt basiert.

Eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung beruht auf mehreren Faktoren:

Freiwilligkeit

Mentee und Mentorin gehen die Mentoring-Beziehung freiwillig und aus eigenem Antrieb ein.

Unabhängigkeit

Zwischen Mentee und Mentorin besteht kein Abhängigkeitsverhältnis und keine Weisungsbefugnis, d.h. keine direkte oder indirekte Arbeitsbeziehung oder Betreuung von Masterarbeit, Promotion oder Habilitation.

Vertraulichkeit

Die Mentoring-Gespräche finden in geschütztem Rahmen statt. Voraussetzung für eine offene und vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre ist die absolute **Vertraulichkeit** beider Gesprächsparteien. Konkret bedeutet das, dass die Mentorin Informationen über die Mentee nur nach deren ausdrücklicher Zustimmung weitergeben darf und vice versa. Die **Verschwiegenheit gegenüber Dritten gilt auch nach Ende der Programmlaufzeit.**

⁴ Zur Verbesserung der Lesbarkeit wird im Folgenden das generische Femininum verwendet. Gemeint sind immer alle Geschlechter.

Definierter Zeitraum

Die Mentoring-Beziehung besteht über einen definierten Zeitraum. Sie kann nach individueller Absprache über diesen Zeitraum hinaus fortgesetzt werden.

Persönlicher Kontakt

Ein face-to-face Austausch ist vor allem zu Beginn des Mentoring-Prozesses von großer Bedeutung. Dieser kann in einem persönlichen Treffen oder einem Online-Meeting stattfinden.

Verbindlichkeit

Termine und Absprachen werden verlässlich eingehalten.

Erwartungen und Vereinbarung

Erwartungen und Vereinbarungen über Ziele, Regeln zur Kontaktaufnahme, zu Feedbacks etc. sollten zwischen Mentee und Mentorin zu Beginn der Mentoring-Beziehung besprochen und in einer Mentoring-Vereinbarung schriftlich fixiert werden. Eine Vorlage für die **Mentoring-Arbeitsvereinbarung** finden Sie in den Anlagen dieses Leitfadens und unter <https://www.mentoring.fau.de/ariadnephil/downloads-und-links/>.

ARIADNE-Mentoring

Überfachliches Mentoring

ARIADNE bietet **überfachliches Mentoring** als Ergänzung zur wissenschaftlichen Fachbetreuung. Es handelt sich **nicht** um ein Fachmentorat.

Qualitätssicherung

Als Mitglied des bundesweiten Fachverbands *Forum Mentoring e.V.* hat sich das ARIADNE-Programm der FAU zur Einhaltung der geltenden **Qualitätsstandards für Mentoring-Programme** an Hochschulen verpflichtet⁵.

Matching der Mentoring-Tandems

Um eine hierarchische Beziehung, Rollenkonflikte oder anderweitige Befangenheitsgründe zwischen Mentee und Mentorin auszuschließen, ist das ARIADNE-Mentoring bewusst **interdisziplinär bzw. überfachlich** angelegt. Das bedeutet, die Mentorin kommt nicht aus dem gleichen Fachbereich wie die Mentee. In der Regel wird das Matching jedoch innerhalb der Fakultät durchgeführt, da eine gewisse fachliche Nähe bzw. Gemeinsamkeiten in der Fach-

⁵ *Forum Mentoring e.V.: Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft (2014): <https://forum-mentoring.de/mentoring/qualitaetsstandards/>*

kultur und den Qualifikationswegen die Wirkung für die Mentee deutlich erhöhen. **Das wichtigste Kriterium für das Matching ist, dass die Mentorin durch ihren Erfahrungsschatz die Mentee in der Mehrzahl der von ihr genannten Themen beraten kann.**

Themenspektrum

Mentoring ist im positiven Sinne unstrukturiert. Die Koordination macht keine Vorgaben über die Gesprächsinhalte. Es hängt von der Mentee und der Mentorin ab, worüber sie miteinander reden. Die Inhalte sollten einen Bezug zum universitären Arbeitskontext aufweisen. Spezifische Herausforderungen als weibliche Wissenschaftlerinnen im Kontext von Rollenzuschreibungen und Rollenverständnis, Selbstvertrauen und Selbstsicherheit und Positionierung in Verhandlungen sind mögliche Querschnittsthemen.

Weitere Themen für das Mentoring können sein:

- Strategische Karriereplanung
- Klärung von Berufszielen
- Akademische Strukturen und Prozesse
- Profilbildung in der Wissenschaft
- Aufbau wissenschaftlicher Netzwerke
- Publikationsstrategien
- Berufseinstieg und Bewerbung
- Habilitationsprozess & Berufungsverfahren
- Planung von Auslandsaufenthalten
- Forschungsförderung
- Aufbau wissenschaftlicher Arbeitsgruppen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Selbstpräsentation und Arbeitstechniken
- Führungs- und Konfliktmanagement

Teilnahme als Mentee

Ihre Rolle als Mentee

Als Mentee sollten Sie für neue Perspektiven offen und bereit sein, konstruktive Kritik anzunehmen. Im Mittelpunkt des Mentorings steht Ihr Lernprozess als Mentee.

Sie übernehmen im Mentoring-Tandem die aktive Rolle und die Prozessverantwortung.

Das Mentoring-Tandem: Die Mentee sitzt vorne!



Perfekt!



Ungünstig!



Kontaktieren Sie die Programmkoordination!

Ihr Nutzen

Das One-to-one Mentoring bietet Ihnen die Chance einer **individuellen Förderung**. Als Mentee erhalten Sie abhängig von Ihrem Bedarf:

- Anregungen zur gezielten Karriereplanung in der Wissenschaft und einen vertieften Einblick in universitäre Strukturen und Spielregeln.
- Laufbahnrelevantes Handlungswissen
- Informationen und Tipps zur Profilbildung, den Anforderungen im wissenschaftlichen Umfeld und für Bewerbungen und Berufung.
- Individuelles Feedback der Mentorin, um Ihre Potentiale besser zu identifizieren, Herausforderungen auch als weibliche Nachwuchswissenschaftlerin zu analysieren und mögliche Lösungswege zu erarbeiten.

In Workshops mit professionellen Trainern und Trainerinnen können Sie Ihr Profil als Wissenschaftlerin schärfen und überfachliche und persönliche Kompetenzen weiterentwickeln, die für Ihre Laufbahn wichtig sind. Die Workshops adressieren gezielt spezifische Herausforderungen für weibliche Wissenschaftlerinnen.

In ARIADNE-Netzwerktreffen erweitern Sie **Ihr Peer-Netzwerk**.

Über die Teilnahme am Mentoring-Programm erhält jede Mentee ein Teilnahmezertifikat, das einen Überblick über die von der Mentee besuchten Veranstaltungen gibt.

Ihre Erwartungen an das Mentoring

Der Austausch mit einer Mentorin bietet viele Möglichkeiten. Sie sollten Ihre Erwartungen aber überprüfen: **Mentoring kann und will Ihnen keine fertigen Lösungen liefern, sondern unterstützt Sie dabei, Ihre eigenen Lösungswege zu entdecken und zu gehen.** Daher ist es auch wichtig, dass Sie sich über die Grenzen des Mentorings bewusst sind. Mentorinnen können Ihnen Angebote machen, Entscheidungshilfe geben und Möglichkeiten aufzeigen – Ihnen aber keine Entscheidungen abnehmen.

Teilnahme als Mentorin

Ihre Rolle als Mentorin

Mentorinnen sind Vorbilder und Begleitende. Sie teilen Erfahrungen und geben Feedback, Rat und konstruktive Kritik.

Mentoring heißt Beratung als Hilfe zur Selbsthilfe. Es geht nicht darum, Mentees Entscheidungen abzunehmen, sondern bei Entscheidungen durch gezieltes Nachfragen (Klären von Präferenzen, leichte vs. schwierige Wege zum Ziel, Klärung von sich bietenden Möglichkeiten...) unterstützend zu wirken. **Die Mentee soll befähigt werden, sich selbst zu helfen!**

Ihre Aufgaben

Als Mentorin geben Sie Ihr **informelles Wissen** und Ihre Erfahrungen an Ihre Mentee weiter und fördern sie in ihrer persönlichen und wissenschaftlichen Entwicklung.

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 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 Beratungsprozess liegt bei der ratsuchenden Nachwuchswissenschaftlerin.

Mentorinnen **unterstützen bei der Formulierung und Entwicklung realistischer Karriereziele.** Gemeinsam mit der Mentee legen sie Meilensteine und Teilschritte fest und weisen frühzeitig auf mögliche Konsequenzen und Gefahrenmomente oder Konfliktpotenziale hin.

Einer der wichtigsten Effekte von Mentoring ist eine höhere Sensibilisierung der Teilnehmerinnen für die Zusammenhänge zwischen Karriereverlauf, Vernetzung und Kooperation und ein daher sinnvolles Engagement in **Netzwerken.** Die Mentorinnen unterstützen die Mentees

dabei, berufs- und karriererelevante Kontakte zu knüpfen, indem sie eigene Networking-Strategien erläutern oder auch auf wichtige Veranstaltungen oder Fördermöglichkeiten hinweisen.

Die Orientierungs- und Entscheidungshilfe durch die Mentorin kann aus den folgenden Elementen bestehen:

- Vermittlung von Wissen und Kontakten
- Bericht eigener Erfahrungen und Weitergabe von „Insider-Wissen“
- Tipps für die Erreichung beruflicher Ziele
- Unterstützung bei der Informationssuche
- Ermutigen und bestärken, auch zu gender-spezifischen Herausforderungen
- Feedback geben und erhalten
- Analyse und/oder Entwickeln von Optionen
- Entscheidungsmethoden anbieten (Mentee entscheidet)

Ihre Chancen

Als Mentorin können Sie aktiv an der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mitwirken. Als Mentorin

- erhalten Sie neue Impulse für Ihre Arbeit.
- reflektieren Sie den eigenen Werdegang.
- stärken Sie Ihre Beratungskompetenz.
- erweitern Sie Ihr eigenes Netzwerk.
- erhalten Sie Einblicke in die Situation und die Herausforderungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Zu Beginn des Programmdurchgangs erhalten Mentorinnen die Möglichkeit, an einem eigens für ARIADNE entwickelten **Online-Workshop für Mentorinnen** teilzunehmen und sich so auf Ihre Rolle vorzubereiten.

Auf Wunsch erhalten die Mentorinnen ein Zertifikat über ihre ARIADNE-Mentorinnenschaft.

Das Veranstaltungsprogramm

Einführungsveranstaltung für Mentees

Die **Einführungsveranstaltung für Mentees** findet kurz vor oder nach der Auftaktveranstaltung statt. **Die Teilnahme ist für die Mentees verpflichtend!**

Hier werden die Teilnehmerinnen für ihre Rolle als Mentee vorbereitet. Die Veranstaltung vermittelt Grundlagen für die erfolgreiche Gestaltung der Mentoring-Beziehung, zeigt mögliche Grenzen auf und lädt zur Auseinandersetzung mit den persönlichen Erwartungen und Zielen für das Mentoring ein. **Wir empfehlen, das erste Mentoring-Gespräch nach der Einführungsveranstaltung zu planen.**

Die Auftaktveranstaltung

Die **Auftaktveranstaltung** markiert den offiziellen Programmstart und bietet Gelegenheit für ein vertieftes Kennenlernen im Kreis der Mentoring-Tandems und der Mentee-Peers.

Workshops für Mentees

Das Mentoring wird systematisch von einem Workshop-Programm für die Mentees begleitet. Im Zentrum stehen Soft Skills, Persönlichkeitsentwicklung und die Positionierung als Wissenschaftlerin in einem männlich dominierten Umfeld.

Netzwerktreffen

ARIADNE bietet eine Plattform für den Aufbau eines wissenschaftlichen Peer-Netzwerks. Neben organisierten Netzwerktreffen werden die Mentees dabei begleitet, Netzwerkaktivitäten eigeninitiativ zu gestalten. Zusätzlich zu den Netzwerktreffen mit den Mentees der eigenen Programmlinie, gibt es auch Formate, die den Austausch mit Mentees der anderen ARIADNE-Programmlinien oder mit ARIADNE- Alumnea ermöglichen.

Abschlussveranstaltung

Bei der **Abschlussveranstaltung** werden die Mentees und Mentorinnen offiziell aus der Mentoring-Beziehung und dem Programm verabschiedet. Es steht den Mentoring-Tandems frei, die Mentoring-Partnerschaft auch nach Programmende fortzuführen.

Kinderbetreuung

Bei Bedarf bieten wir für die Dauer einer Veranstaltung von ARIADNE^{phil} eine Kinderbetreuung über den Familienservice der FAU an. Diese findet i.d.R. bei der Mentee zu Hause statt. Wenn die räumlichen Kapazitäten gegeben sind, kann die Betreuung auch am Ort der Veranstaltung stattfinden.

Wenden Sie sich bei Bedarf frühzeitig nach Erhalt der Veranstaltungseinladung an die Programmkoordination. Ein Betreuungsbedarf muss aus organisatorischen Gründen mindestens drei Wochen vor der Veranstaltung angemeldet werden.

Empfehlungen zur Organisation und Gestaltung der Mentoring-Gespräche

Häufigkeit, Länge und Organisation der Mentoring Treffen

Häufigkeit und Länge der Treffen werden von den Mentoring-Tandems individuell vereinbart. Sie können regelmäßig (z. B. zu einem festen Termin einmal im Monat) oder nach

Bedarf stattfinden. Bewährt haben sich etwa 60 - 120-minütige Treffen im Abstand von ca. sechs Wochen.

Grundsätzlich gilt, dass die Treffen zu Beginn der Mentoring-Beziehung häufiger stattfinden sollten. Da Mentoring von persönlichen Lernprozessen lebt, sollte zwischen zwei Treffen ausreichend Zeit sein, um neue Lernerfahrungen zu ermöglichen. Bei wichtigen Ereignissen sollte es die Möglichkeit geben, kurze Zwischentreffen einzuschieben.

Der Impuls zu den Treffen muss von der Mentee ausgehen. Sie muss bei der Mentorin einen Termin anfragen. Zur besseren Vorbereitung sollte die Mentee dabei die Themen nennen, die sie ansprechen möchte.

Auch die Wahl des Ortes für die Treffen bleibt den Tandems überlassen, sie können beispielsweise im Büro der Mentorin oder in einem Café stattfinden. Persönliche Treffen können durch Kontakte via Videokonferenz, Telefon, E-Mail, etc. ergänzt werden. Es empfiehlt sich, im Vorfeld abzusprechen, welche Kontaktwege und -zeiten von beiden Seiten akzeptiert und bevorzugt werden.

Die Vorbereitung: Das Kennenlertreffen

In der Matchingphase vor dem offiziellen Programmstart findet ein Kennenlertreffen zwischen der Mentee und der potentiellen Mentorin statt. Ziel ist es, gegenseitige Erwartungen auszutauschen und die „Chemie“ zwischen beiden Parteien zu testen. Sympathie ist in der Mentoringbeziehung von zentraler Bedeutung. Auf Grundlage des Kennenlertreffens entscheiden beide Seiten, ob Sie eine Mentoringbeziehung eingehen und zusammen als Tandem ins Programm starten möchten.

Dabei ist nicht nur die inhaltliche Abstimmung für das bevorstehende Mentorat wichtig, sondern auch die Frage, ob man persönlich für die folgenden 18 Monate miteinander auskommen kann. Folgende Aspekte sollten Sie in diesem Gespräch miteinander klären:

Erwartungen klären: Was erwarten sich beide von der Teilnahme am Mentoring? Was erwarten beide voneinander (Themen, Verhalten, Initiative, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit...)? Wie lässt sich evtl. aufkommende Unzufriedenheit ansprechen?

Rahmenbedingungen festlegen: Wie oft und an welchem Ort sollen die Gespräche stattfinden? Welche größeren Themenkomplexe stehen für die Mentoring-Arbeit an?

Sich eigene Ziele bewusstmachen: Was möchte die Mentee während des Mentorings erreichen? Welche studien- oder laufbahnrelevanten Entscheidungen stehen wann an? Ziele und Inhalte des Mentorings sollen gemeinsam festgelegt werden.

Aufgabe der Mentees ist es, zeitnah nach dem Matching Kontakt zu ihrer potentiellen Mentorin aufzunehmen und einen Termin für das Kennenlertreffen zu vereinbaren. Eine Mentoring-Partnerschaft startet erst, wenn beide Parteien nach dem Kennenlertreffen ihre Einwilligung gegeben haben.

Erstes Mentoring-Gespräch und Rahmenbedingungen

Das erste Mentoring-Gespräch nach dem Kennenlernetreffen sollte nach der Einführungsveranstaltung für die Mentees stattfinden. Es dient dazu, die Ziele und einige Regeln zur Gestaltung der Mentoring-Beziehung festzulegen.

Es empfiehlt sich bei diesem Gespräch, die **Mentoring-Arbeitsvereinbarung** (s. Anlagen oder <https://www.mentoring.fau.de/ariadnephil/downloads-und-links/>) gemeinsam zu erarbeiten bzw. die darin angeführten Aspekte verbindlich zu besprechen. Sie dient als Anregung für eine optimale Ausgestaltung der Mentoring-Beziehung und die Klärung gegenseitiger Erwartungen und Ziele. **Das vertrauliche Dokument verbleibt allein beim Mentoring-Tandem** – bitte leiten Sie dieses nicht an die Programmkoordination weiter!

Im ersten Mentoring-Gespräch ist es wichtig Vertrauen aufzubauen. Lernen Sie den anderen Menschen kennen. Vereinbaren Sie Vertraulichkeit und erzählen Sie von sich. **Gerade für dieses erste Gespräch ist es wichtig, ausreichend Zeit einzuplanen.**

Wir empfehlen Ihnen, beim ersten Treffen auf jeden Fall folgende Informationen auszutauschen:

- Themen, Anliegen und Wünsche, die Ihnen beiden besonders wichtig sind. Was sind Ihre Ziele und Erwartungen als Mentee für die Dauer Ihrer Beziehung? Was erwarten Sie als Mentorin von der Mentee?
- Wie gehen Sie mit Vertraulichkeit um? Vereinbaren Sie Regeln darüber, wie Vertraulichkeit zu behandeln ist.
- Was darf nicht passieren? Was möchten Sie auf keinen Fall im Mentoring-Prozess erleben?
- Wie werden die Gespräche vor- und nachbereitet?
- Erfolgsdefinition: Woran machen Sie den Erfolg unserer Zusammenarbeit im Tandem fest? Wo möchte die Mentee am Ende des Programms stehen?

Die Folgegespräche

Mentoring ist im positiven Sinne unstrukturiert und macht keine Vorgaben über die Gesprächsinhalte. Die Gesprächsthemen sind abhängig von den Wünschen und Bedürfnissen der Mentee, dem Erfahrungshintergrund der Mentorin und der Vertrauensbeziehung.

Im Anschluss an die Mentoring-Treffen können folgende Fragen hilfreich für die Auswertung der Gespräche aus Sicht der Mentee sein:

- Welche Themen haben wir heute besprochen?
- Welche Lösungen und Strategien haben wir entwickelt?
- Was sind die Aufgaben bis zum nächsten Treffen?
- Was ist das Thema des nächsten Treffens?

Eine **Checkliste zur Vorbereitung von Mentoring-Gesprächen** sowie Anregungen zur **Reflexion der Mentoring-Gespräche** für die Vor- und Nachbereitung der Gespräche sind in den Anlagen dieses Leitfadens sowie auf der [ARIADNEphil Website](#) verfügbar.

Das Abschlussgespräch

Zur Auswertung der Mentoring-Kooperation ist es für die Tandems empfehlenswert, ein Abschlussgespräch vor dem offiziellen Programmende durchzuführen. Im Rückblick können beide Tandempartner*innen die Beziehung Revue passieren lassen und ihre Erfahrungen austauschen.

Relevante Aspekte sind dabei beispielsweise:

- Welche wichtigen (Lern-)Erfolge hat die Mentee während des Mentorings erreicht?
- Welche Strategien, Informationen und Tipps waren besonders hilfreich, welche weniger?
- Welche Ziele strebt die Mentee nun an?
- Wie strukturiert, unterstützend und zielführend waren die Mentoring-Gespräche?
- Wie klar haben die Tandempartner*innen ihre eigene Rolle und Aufgabe im Tandem empfunden?
- Welche Ziele wurden nicht erreicht? Woran lag es? Wie kann mit Unerledigtem oder noch anstehenden Entscheidungen weiter umgegangen werden?
- Ist es sinnvoll/möglich/erwünscht, die Mentoring-Beziehung auf informeller Ebene weiter zu führen? Wie wollen Mentee und Mentor*in zueinander Kontakt halten?
- Welche weiteren Anregungen gibt es für die Tandempartner*innen?

Erfolgsfaktoren im Mentoringprozess

<u>Für die Mentee</u>	<u>Für die Mentorin</u>
✓ Proaktive Gestaltung des Mentoring-Prozesses	✓ Offenheit
✓ Investition von Zeit und strukturierte Planung	✓ Ausreichend Zeit nehmen für Gespräche
✓ Gespräche vor- und nachbereiten	✓ Vermeidung von Störungen während der Gespräche
✓ Zuverlässigkeit	✓ Zuverlässigkeit
✓ Vertraulichkeit/Diskretion	✓ Vertraulichkeit/Diskretion
✓ Zuhören können	✓ Zuhören können
✓ Feedback annehmen	✓ Ehrliches und konstruktives Feedback geben
✓ Feedback geben	✓ Feedback annehmen
✓ Kontinuierliche Reflexion	✓ Ernstnehmen der Probleme
✓ Bereitschaft zur Selbstkritik	✓ Fragen stellen
✓ Zielsetzungen entwickeln	✓ Alternativen aufzeigen
✓ Ehrgeiz um die gesetzten Ziele zu erreichen	✓ Entscheidungshilfe geben
✓ Geduld	✓ Geduld
✓ Wertschätzung	✓ Wertschätzung
✓ Übernahme der Prozessverantwortung	

Barrieren für den Mentoringprozess

<u>Für die Mentee</u>	<u>Für die Mentorin</u>
<ul style="list-style-type: none">× Anspruchsdenken	<ul style="list-style-type: none">× Vergleich der Mentee mit vorherigen Mentees
	<ul style="list-style-type: none">× Zu hohe Erwartungen an die Mentee
<ul style="list-style-type: none">× Erwartung fertiger Lösungen	<ul style="list-style-type: none">× Vorwürfe
<ul style="list-style-type: none">× Verletzung der Vertraulichkeit	<ul style="list-style-type: none">× Entscheidungen abnehmen
<ul style="list-style-type: none">× Distanzlosigkeit, Themen werden zu privat	<ul style="list-style-type: none">× Verletzung der Vertraulichkeit
	<ul style="list-style-type: none">× Distanzlosigkeit, Themen werden zu privat
<ul style="list-style-type: none">× Verwechslung von Freundschaft und Mentoring-Beziehung	<ul style="list-style-type: none">× Interessenkonflikte

Bitte wenden Sie sich bei Problemen in der Mentoring-Beziehung, die Sie nicht gemeinsam im Tandem lösen können, zeitnah an die Programmkoordination. Wenn sich bei Ihnen Veränderungen ergeben und Sie das Mentoring nicht mehr in Anspruch nehmen bzw. anbieten können oder möchten, besprechen Sie eine Auflösung der Mentoring-Vereinbarung im Mentoring-Tandem und mit der Programmkoordination.

Literaturhinweise und weiterführende Links

Wissenschaftskarrieren allgemein

Müller, Mirjam: Promotion – Postdoc – Professur. Karriereplanung in der Wissenschaft. Frankfurt am Main 2014.

Kahlert, Heike: Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen, Berlin, Toronto 2013.

Beaufays, Sandra / Engels, Anita / Kahlert, Heike (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt am Main 2012.

Färber, Christine / Riedler, Ute: Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur. Frankfurt am Main 2011.

Mentoring

Haghanipour, Bahar: Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung. Wirksamkeit und Grenzen eines Programms in den Ingenieurwissenschaften. Wiesbaden 2013.

Stöger, Heidrun / Ziegler, Albert / Schimke, Diana (Hrsg.): Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich 2009.

Weiterführende Links

Mentoring-Programm ARIADNE^{Phil} an der FAU: <https://www.mentoring.fau.de/ariadnephil/>

Büro für Gender und Diversity der FAU: <https://www.gender-und-diversity.fau.de>

Frauenbeauftragte der der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie: <https://www.phil.fau.de/fakultaet/gremien-kommissionen/frauenbeauftragte>

Zielvereinbarungen der FAU Universitätsleitung mit der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft: https://www.phil.fau.de/fakultaet/gremien-kommissionen/frauenbeauftragte/#collapse_3

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

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung: www.gesis.org

Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft (MaWi): <https://www.netzwerk-mawi.de/>

Anlagen

Mentoring-Arbeitsvereinbarung	18
Checkliste zur Vorbereitung von Mentoring-Gesprächen	21
Reflexion der Mentoring-Gespräche	22

Alle Anlagen finden Sie auch zum Download unter:

<https://www.mentoring.fau.de/ariadnephil/downloads-und-links/>



Mentoring-Arbeitsvereinbarung

Vereinbarung zwischen

Mentee

und

Mentorin/Mentor

Name:

Name:

E-Mail:

E-Mail:

Tel.:

Tel.:

Organisation und Ablauf der Mentoring-Treffen

Wie oft und in welchem Turnus wollen wir uns während des Programms treffen?

Gibt es bevorzugte Zeitfenster für unsere Treffen?

Wo wollen wir uns bevorzugt treffen?

Wie sind wir gegenseitig erreichbar?

Wie wollen wir Terminverschiebungen handhaben?

Wie bereiten wir unsere Treffen vor?

Erwartungen und Zielsetzungen

Welche Erwartungen an die gemeinsame Zusammenarbeit haben wir aneinander?

- an die Mentee:
-

- an die Mentorin/ den Mentor:
-

- Welche Ziele möchte ich als Mentee innerhalb der Programmlaufzeit erreichen?
-

- Woran erkennen wir beide, wenn diese Ziele erreicht sind?
-

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 Mentor*in

Reflexion der Mentoring-Gespräche

Welche Entscheidungen sind angeregt worden? Welche Gesprächsergebnisse lassen sich festhalten?

Welche nächsten Schritte sind zu tun, bis wann, von wem?

Wann und wo findet das nächste Mentoring-Gespräch statt?

Was soll im nächsten Tandem-Gespräch besprochen werden?

Impressum

Herausgeberin:

Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg

Redaktion:

Büro für Gender und Diversity
ARIADNE*phil* Koordination
Wetterkreuz 13
91058 Erlangen
Tel. 09131/85-25509
E-Mail: ariadne-phil@fau.de
Web: www.mentoring.phil.fau.de

Stand: Mai 2024

