

## Inhaltsverzeichnis

---

<b>Das ARIADNETechNat-Team</b>	2
<b>Das ARIADNETechNat Mentoring-Programm</b>	3
<i>Hintergründe ...</i>	3
<i>Projektziele ...</i>	4
<i>Zielgruppe ...</i>	5
<i>Finanzierung und Laufzeit ...</i>	5
<b>Mentoring – Idee, Chancen und Aufgaben</b>	6
<i>Die Idee ...</i>	6
<i>Das ARIADNE-Mentoring ...</i>	6
<i>Chancen für die Mentees ...</i>	7
<i>Aufgaben der Mentees ...</i>	8
<i>Chancen für die Mentorinnen und Mentoren ...</i>	9
<i>Aufgaben der Mentorinnen und Mentoren ...</i>	10
<b>Das Veranstaltungsprogramm</b>	12
<i>Rahmenprogramm ...</i>	12
<i>Kompetenzseminare und Workshops ...</i>	13
<i>Informationsveranstaltungen und Netzwerktreffen ...</i>	13
<i>Kinderbetreuung ...</i>	13
<i>Organisatorisches ...</i>	14
<b>Organisation und Gestaltung der Mentoring-Treffen</b>	15
<i>Auftakt, Treffen, Inhalt, Kontakt, Abschluss ...</i>	15
<i>Arbeitsvereinbarung ...</i>	17
<b>Weiterführende Literaturhinweise und Links</b>	20

# Das ARIADNETechNat-Team

---

## **Dr. Elena Zeißler**

Programmkoordination

Am Weichselgarten 9  
91058 Erlangen

Tel.: 09131 - 85 64029  
ariadne-technat@fau.de

## **Prof. Dr. Friedlinde Götz-Neunhoeffler**

Gewählte Fakultätsfrauenbeauftragte der  
Naturwissenschaftlichen Fakultät

Geozentrum Nordbayern  
Schloßgarten 5 a  
91054 Erlangen

Tel.: 09131 - 85 25780  
friedlinde.goetz@fau.de

## **Dr. Doris Segets**

Gewählte Fakultätsfrauenbeauftragte der  
Technischen Fakultät

Cauerstraße 4  
91058 Erlangen

Tel.: 09131/85-29404  
doris.segets@fau.de

## **Dr. Imke Leicht**

Leiterin des Büros für Gender und Diversity

Bismarckstraße 6  
91054 Erlangen

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

# Das ARIADNE*TechNat* Mentoring-Programm

---

## Hintergründe

Trotz der insgesamt geringer gewordenen Bildungsunterschiede zwischen den Geschlechtern zeichnet sich im Mittelbau und auf der professoralen Stufe eine deutliche Geschlechtersegregation ab. Die Annahme, dass durch die Zunahme des Anteils von Studentinnen zugleich auch mehr Frauen in die höheren Stufen der Hierarchie im universitären Wissenschaftsbetrieb aufsteigen, hat sich bislang nicht bewahrheitet. Dabei verfügen Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen über mindestens ebenso viel wissenschaftliches Potenzial und Zielstrebigkeit. Gleichwohl sind die Anteile von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlich stark ausgeprägt, sowohl in den einzelnen Fächern als auch auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen einer akademischen Laufbahn. An der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) lässt sich eine ähnliche Entwicklung beobachten, vor allem in der Naturwissenschaftlichen und der Technischen Fakultät. In der Technischen Fakultät liegt der Frauenanteil bereits bei den Studierenden unter 25 %.<sup>1</sup> Der Frauenanteil verringert sich noch stärker ab der Qualifikationsstufe Promotion (etwa 16 %), obwohl hier eine Steigerung im Jahresvergleich zu beobachten ist. An der Naturwissenschaftlichen Fakultät der FAU ist die Verteilung der Geschlechter im Studium, aber auch während der Promotionsphase (etwa 47 %) relativ ausgeglichen. Bei den abgeschlossenen Habilitationen sowie Professuren zeigt sich dagegen auch für die Naturwissenschaftliche Fakultät, dass Frauen „auf anspruchsvollen Ebenen des Wissenschaftssystems weiterhin deutlich unterrepräsentiert“<sup>2</sup> sind. Diese liegen in beiden Fällen bei etwa 17 %. Gerade in den Natur- und Ingenieurwissenschaften steigen überproportional mehr Frauen als Männer aus der Wissenschaft aus. Hier setzen Effekte ein, „die das Erreichen von Spitzenpositionen und das mit Selbstverständlichkeit an der Spitze sein für Frauen systematisch erschweren“.<sup>3</sup> Der kritische Punkt, an dem Frauen über eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Karriere entscheiden, liegt in der Zeit während und nach der Promotion. Der „drop out“ von Akademikerinnen findet nicht nur besonders eklatant beim Übergang von der Promotion zur Habilitation statt, sondern setzt sich beim Ruf auf eine Professur fort und reproduziert die Geschlechterasymmetrien auf der professoralen Ebene. Je nach Fachbereich variiert dieser Rückgang von Wissenschaftlerinnen im System der Hochschule stark.

Als Ursache für die Unterrepräsentanz von Akademikerinnen in den oberen Hierarchiestufen gelten komplexe Wechselwirkungen mehrdimensionaler, dem System des Wissenschaftsbetriebes immanenter Strukturen sowie fachkulturelle Charakteristika. Umfassende soziologische Untersuchungen haben gezeigt, dass auf individueller Ebene persönliche, strukturelle und soziokulturelle Faktoren miteinander korrelieren und so ein mehrdimensionales Wirkungsgefüge bilden, das zu einem häufigen Ausscheiden der Frauen aus der Wissenschaft führt. Darüber hinaus fehlt es nicht selten an der notwendigen Unterstützung und gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Tradierte Muster und Rollenvorstellungen versperren den Blick auf ihre wissenschaftliche Exzellenz. Neben der Praxis der homosozialen Kooptation – der Tendenz, vor allem „sozial ähnliche“ Mitglieder in ein bestehendes Netzwerk aufzunehmen – wirkt sich zudem die unterschiedliche Teilhabe von Frauen und

---

1 Alle folgenden Angaben wurden von der Stabsabteilung – Referat Planung, Führungsinformationssysteme der FAU zur Verfügung gestellt und beziehen sich auf das Jahr 2016.

2 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2010, S. 7. Zit. nach Hüttges, Annett / Fay, Doris: Geschlechterdifferente (Wissenschafts-) Karrieren – Fakten, Theorien, Denkanstöße. In: Dautenberg, Kirsti / Fay, Doris / Graf, Patricia (Hrsg.): Frauen in den Naturwissenschaften. Ansprüche und Widersprüche. Wiesbaden 2011, S. 13.

3 Beaufays, Sandra / Engels, Anita / Kahlert, Heike: Einleitung: Einfach Spitze? In: Beaufays, Sandra / Engels, Anita / Kahlert, Heike (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt am Main 2012, S. 7–22. Hier S. 10.

# Das ARIADNETechNat Mentoring-Programm

---

Männern an formellen und informellen Netzwerken negativ auf die Karrierechancen von Frauen in der Wissenschaft aus. Damit verliert die Wissenschaft insgesamt großes Potenzial.

Aus diesen Gründen verfolgt das ARIADNETechNat Mentoring-Programm als ein Exzellenz- und Karriereförderprogramm u. a. das Ziel, Nachwuchswissenschaftlerinnen mithilfe eines institutionalisierten Unterstützungssystems deutlich wirkungsvoller in ein formelles Netzwerk zu integrieren. Mentoring will als ein Instrument gezielter Nachwuchsförderung Frauen ermutigen, sie in ihrem Selbstverständnis als Wissenschaftlerin stärken und sie dazu motivieren, 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. Dazu setzt sie seit 2005 als Steuerungs- sowie Förderungs- und Informationsinstrument Zielvereinbarungen ein.

Mit dem ab 2018 neu konzipierten Mentoring-Programm ARIADNETechNat werden gezielt begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen der FAU auf dem Weg einer akademischen Karriere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften begleitet und gefördert. Das Programm umfasst drei Programmlinien: Habilitandinnen und Postdoktorandinnen (18 Monate), Promovendinnen (18 Monate) sowie fortgeschrittene Masterstudentinnen (9 Monate).

## Projektziele

Das Mentoring dient dazu, dass sich die Mentees in einem inneren Diskurs der Chancen und Risiken einer Wissenschaftskarriere bewusst werden und sich mit neuralgischen Punkten gezielt und selbstbewusst auseinandersetzen.

Chancen und Risiken einer Wissenschaftskarriere

Die Teilnahme am Programm ermöglicht den Mentees, Schlüsselqualifikationen und notwendige Kompetenzen für eine akademische Laufbahn, wie zum Beispiel in der Präsentation, im Networking, in der Selbstpräsentation oder im Publizieren zu erwerben bzw. zu vertiefen.

Notwendige Kompetenzen

Das Ziel der Universitätsleitung der FAU, mittel- und langfristig eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren zu erreichen, setzt bereits eine Steigerung des Frauenanteils auf den vorherigen Qualifikationsstufen voraus.

Erhöhung des Frauenanteils

Für die Erreichung dieses Ziels wurden von der Universitätsleitung und den Dekanen der Naturwissenschaftlichen sowie der Technischen Fakultät am 08. November 2017 die jeweils dritten **Zielvereinbarungen** unterzeichnet. Das Mentoring-Programm ARIADNETechNat ist eine Maßnahme unter anderen, die zur Erreichung dieser Zielstellungen beitragen sollen.

Zielvereinbarungen

# Das ARIADNE*TechNat* Mentoring-Programm

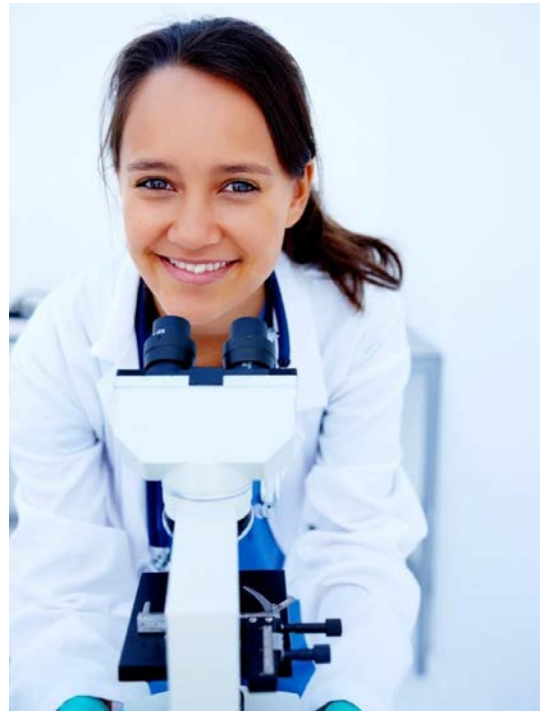
---

## Zielgruppe

Das Programm richtet sich an **fortgeschrittene Masterstudentinnen, Promovendinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der Naturwissenschaftlichen und der Technischen Fakultät der FAU**. Ebenso richtet sich ARIADNE*TechNat* an **Professorinnen und Professoren** sowie **wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Naturwissenschaftlichen und der Technischen Fakultät**, die gerne ihre persönlichen und akademischen Erfahrungen in der Rolle als Mentorin/Mentor weitergeben und eine Nachwuchswissenschaftlerin hinsichtlich ihrer Qualifikationslaufbahn und Karriereplanung beraten möchten.

## Finanzierung und Laufzeit

Das Projekt wird aus den von der Universitätsleitung bereitgestellten Mitteln aus den Zielvereinbarungen während ihrer Laufzeit von **2018 bis 2022** finanziert. Die **Dauer einer Programmrunde beträgt 9 Monate für Masterstudentinnen** bzw. **18 Monate für Promovendinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen**.



© panthermedia.net

# Mentoring – Idee, Chancen und Aufgaben

## Die Idee

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.

Homers Odyssee

Seit dem 18. Jahrhundert wird der Begriff *Mentor* synonym für einen Erzieher oder Ratgeber verwendet, der seinen Schützling auf dessen Lebensweg begleitet, ihn berät und lehrt, sich in der Gesellschaft zurechtzufinden.<sup>4</sup>

Erzieher und Ratgeber

Mentoring wurde in den 1970er Jahren in den USA als Instrument der Personalentwicklung für Nachwuchskräfte wiederentdeckt und neu organisiert. Es wird heute mit unterschiedlichen Ausprägungen in vielfältiger Weise äußerst erfolgreich in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft angewendet. Im Grundsatz handelt es sich um eine individuelle Austauschbeziehung zwischen einer meist älteren Person, die über Erfahrung und Netzwerke verfügt, und einer jüngeren, weniger erfahrenen Person.

Austauschbeziehung

## Das ARIADNE-Mentoring



Das Mentoring im ARIADNETechNat-Programm erfolgt in einem **One-to-One-Mentoring**. Es basiert auf dem Beziehungssystem zwischen einer berufserfahrenen Person – Akademikerinnen und Akademiker (Mentorinnen und Mentoren) – und einer Nachwuchswissenschaftlerin bzw. Masterstudentin (Mentee). Ziel dieser 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.

4 Vgl. Ziegler, Albert: Mentoring. Konzeptuelle Grundlagen und Wirksamkeitsanalyse. In: Stöger, Heidrun / Ziegler, Albert / Schimke, Diana (Hrsg.): Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich 2009, S. 7–29, hier S. 8f.

# Mentoring – Idee, Chancen und Aufgaben

---

## Chancen für die Mentees

Die Mentees profitieren von dem Beziehungssystem zu ihrer Mentorin/ihrem Mentor durch eine Beratung zu ihrer weiteren Laufbahnplanung und eine gemeinsame Erarbeitung des nächsten wissenschaftlichen Qualifikationsschritts. Sie erwerben durch Informationen und Tipps zur Positionierung im wissenschaftlichen Umfeld laufbahnrelevantes Handlungswissen. Die Mentees erhalten die Möglichkeit, gemeinsam mit der Mentorin/dem Mentor zu reflektieren und über individuelle Lösungen nachzudenken.

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 Anregung dazu, ihre akademische Laufbahn gezielter zu planen und zu verfolgen. Durch die Einnahme einer Art Vorbildfunktion durch die Mentorin/den Mentor (Role-Model) stärkt die Mentee ihr Selbstverständnis als Wissenschaftlerin.

Orientierung

Die Mentees lernen durch die Mentorinnen und Mentoren die (formalen) Strukturen und (informellen) Spielregeln der Scientific Community kennen und bekommen Einblicke in den universitären Arbeits- und Forschungsalltag. Auch für den Bereich Bewerbung und Berufung können sie wichtige Kenntnisse durch die Erfahrungen ihrer Mentorin/ihres Mentors erlangen.

Einblicke in Strukturen der Scientific Community

Die Mentees lernen durch das individuelle Feedback ihrer Mentorin/ihres Mentors, das hierarchiefrei und vertraulich auf Augenhöhe und im geschützten Rahmen erfolgt, 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; die Mentorinnen/Mentoren zeigen Möglichkeiten auf und geben Anregungen hinsichtlich der jeweils nächsten Schritte.

Persönlichkeitsentwicklung

In exklusiven Kompetenzseminaren und Workshops, zum Beispiel zur Forschungsförderung, haben die Mentees die Chance, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, die für eine Universitätslaufbahn und Führungsposition bedeutsam sind. Sie trainieren darüber hinaus Soft Skills wie beispielsweise

Qualifikationen und Schlüsselkompetenzen

# Mentoring – Idee, Chancen und Aufgaben

---

Kommunikationsfähigkeit, angemessenes Vortragen und Auftreten, Präsentationstechniken, Konfliktlösungsstrategien und Teamfähigkeit, Projekt- und Zeitmanagement sowie fachspezifisches Publizieren.

Die Mentees lernen die außerordentlich hohe Bedeutung von tragfähigen Netzwerken für die weitere Qualifikationslaufbahn und das weitere Berufsleben kennen. Sie knüpfen gezielt und selbständig Kontakte, auch über die Grenzen des eigenen Fachs und der FAU hinaus. Sie sichern sich so eine bessere Einbindung in die Scientific Community. Möglicherweise können die Mentorinnen und Mentoren hierbei als Türöffner fungieren.

Wissenschaftsnetzwerke

Abhängig von ihrem Fach und der jeweiligen Fachkultur können die Mentees ihre Mentorin/ihren Mentor zu Terminen an und außerhalb der FAU sowie auf wissenschaftliche Tagungen und Kongresse begleiten (*Shadowing*). Es sollte vorab vereinbart werden, ob das *Shadowing* einen Teil Ihrer Mentoring-Beziehung einnehmen soll und welche Gelegenheiten hierfür geeignet wären.

Shadowing

## Aufgaben der Mentees

Jede Mentee legt zu Beginn des Programms ihre persönlichen Ziele fest und ist selbst dafür verantwortlich, diese zu erreichen. Die Mentorin/der Mentor hilft dabei, die Ziele realistisch und schlüssig zu formulieren, und unterstützt auf dem Weg der Zielerreichung.

Zielsetzungen

Die Prozess- und Entscheidungsverantwortung in der Mentoring-Beziehung liegt stets bei der Mentee. Sie nimmt eigenständig mit ihrer Mentorin/ihrem Mentor Kontakt auf, formuliert den eigenen Beratungsbedarf sowie die Gesprächsthemen und initiiert Terminvereinbarungen.

Prozessverantwortung

In den Mentoring-Gesprächen holt sich die Mentee Rat, Anregungen und Empfehlungen, macht sich ihre Entscheidungsmotive bewusst und trifft anschließend selbständig und eigenverantwortlich ihre Entscheidungen auf einer erweiterten Wissensbasis. Die Mentoring-Beziehung bietet einen vertraulichen und geschützten Rahmen, in dem neue Ideen geäußert, Probleme besprochen sowie Erfolge und Misserfolge analysiert werden können.

Eigenverantwortung



## Mentoring – Idee, Chancen und Aufgaben

---

Die Mentee lernt für Feedback, Anregungen sowie konstruktive Kritik ihrer Mentorin/ihres Mentors aufgeschlossen und offen zu sein und ebenfalls Rückmeldung zu geben. Sie steigert ihre Flexibilität und entwickelt eine verstärkte Bereitschaft, Handlungsalternativen zu erproben.

Lernbereitschaft

Die Mentoring-Beziehung ist eine Arbeitsbeziehung. Ihr thematischer Fokus ist auf Fragen der beruflichen Weiterqualifikation, der Karriereplanung, laufbahnrelevanter Entscheidungen sowie den Umgang mit Herausforderungen im universitären Kontext gerichtet. Dazu gehört auch die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Es bleibt den Mentoring-Partnern selbst überlassen, auch private Themen anzusprechen, wenngleich sie nicht Inhalt der Mentoring-Beziehung sind.

Charakter der Mentoring-Beziehung



© panthermedia.net

### Chancen für die 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 in inhaltlicher als auch methodischer Hinsicht erhalten und durch den Erfahrungsaustausch mit den Mentees, aber auch mit anderen Mentorinnen und Mentoren ebenso lernen. Der intensive Austausch mit der Mentee hilft auch bei der Betreuung anderer weiblicher und männlicher Nachwuchswissenschaftler, deren Probleme und Situation besser zu verstehen.

Neue Impulse

# Mentoring – Idee, Chancen und Aufgaben

---

Gegenseitiges Feedback zwischen Mentee und Mentorin/Mentor und das Begleiten der Mentee bieten Gelegenheit, die eigene Biographie, den eigenen Karriereweg und die Motive der eigenen Laufbahnentscheidungen zu reflektieren. Welche Rolle spielen Faktoren wie soziale Herkunft, Unterstützung von verschiedenen Personen oder auch Zufall in der eigenen Entwicklung?

Selbstreflexion

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

Kompetenzen  
sichtbar machen

## Aufgaben der Mentorinnen und Mentoren

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 Beratungsprozess liegt bei der ratsuchenden Nachwuchswissenschaftlerin.

Beraten und Wissen  
vermitteln

Bei der Annäherung an komplexe Problemstellungen nehmen die Mentorinnen und Mentoren einen professionellen Außenblick ein und haben so eine ausreichende Distanz (oft im Gegensatz zur Mentee), die dabei hilft, Möglichkeiten und Handlungsalternativen aufzuzeigen, Blockierungen zu beseitigen, konstruktive Anregungen zu geben und Entwicklungspotenziale zu erkennen.

Anleiten und Strategien  
vermitteln

Mentorinnen und Mentoren unterstützen bei der Formulierung und Entwicklung kurz-, mittel- und langfristiger, vor allem aber realistischer Karriereziele. Gemeinsam mit der Mentee legen sie Meilensteine und Teilschritte fest und weisen frühzeitig auf mögliche Konsequenzen und Gefahrenmomente oder Konfliktpotenziale hin.

Navigieren

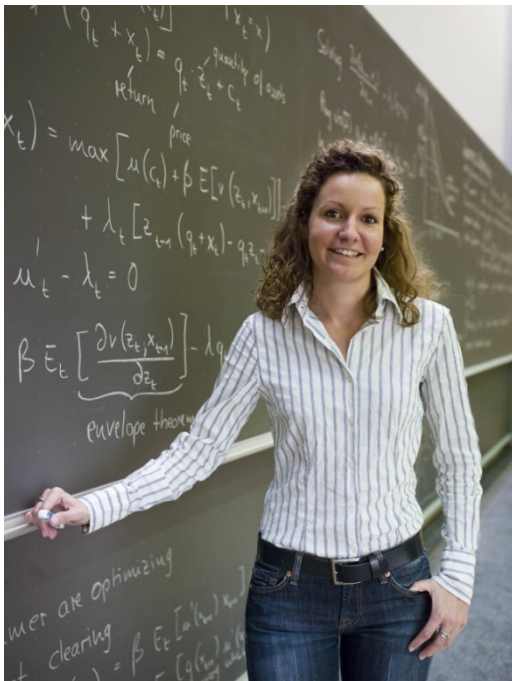
## Mentoring – Idee, Chancen und Aufgaben

Die Mentorinnen und Mentoren unterstützen die Mentees dabei, berufs- und karriererelevante Kontakte zu knüpfen, sie fungieren gegebenenfalls als „Türöffner“ in Netzwerke 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.

Netzwerken

Das *Shadowing* ist eine Möglichkeit, Mentees 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 Mentees zu Präsentationen, Vorträgen und Lehrveranstaltungen begleiten und anschließend Rückmeldung geben.

Shadowing



© Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der FAU

### Wichtiger Hinweis:

ARIADNETechNat bietet kein Fachmentorat an. Die Betreuung der jeweiligen Qualifikationsarbeiten bleibt den jeweiligen Betreuerinnen/Betreuern überlassen. Die Mentoring-Beziehung steht damit außerhalb des Promotions- bzw. Habilitationsverhältnisses und gewährleistet einen professionellen Außenblick auf die eigene Situation.

# Das Veranstaltungsprogramm

---

Die Mentoring-Beratung, die während der Treffen zwischen Mentorin/Mentor und Mentee sowie gegebenenfalls in weiterer Kommunikation stattfindet, wird systematisch von einem zielgruppenspezifischen Veranstaltungsprogramm ergänzt und begleitet. Dieses umfasst Seminare und Workshops insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Informationsveranstaltungen und Netzwerktreffen zu karriererelevanten Themen.

## Rahmenprogramm

In der Auftaktveranstaltung werden die Tandems, also die jeweilige Mentee und ihre Mentorin/ihr 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 die Mentorinnen und Mentoren aller ARIADNE-Mentoring-Programme gibt es die Möglichkeit, ein individuelles Coaching des Fortbildungszentrums Hochschullehre (FBZHL) zum Thema „Beraten im Mentoring“ wahrzunehmen. Sie können darin ihre Beratungsbeziehung reflektieren, eventuelle Beratungskonflikte oder problematische Situationen besprechen und in praktischen Übungen Methoden kennenlernen, die in der Mentoring-Beratung eingesetzt werden können.

Coaching für  
Mentorinnen und Mentoren

Nach etwa der Hälfte der Programmlaufzeit berichten die Mentees in einem Zwischenbericht über ihre Mentoring-Erfahrungen und reflektieren über ihre Erwartungen und Zielsetzungen. Bei einem Treffen mit der Programmkoordination haben die Mentees außerdem Gelegenheit zur gemeinsamen Reflexion über den bisherigen Programmverlauf, ihre Mentoring-Erfahrungen und zum Austausch.

Zwischenbilanz

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

Abschlussveranstaltung

# Das Veranstaltungsprogramm

## Kompetenzseminare und Workshops

In den Seminaren und Workshops (in den Programmen doc und doc+) sollen neben karriere-relevanten Soft Skills auch Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die für eine Universitätslaufbahn und Führungspositionen unabdingbar sind. Bei der Planung und inhaltlichen Ausgestaltung werden Interessenlagen und Bedürfnisse der Mentees so gut wie möglich berücksichtigt.

Folgende grundlegende Themen stehen regelmäßig auf der Agenda der Seminar- und Workshop-Angebote:

- ✓ Selbstpräsentation und Networking
- ✓ Potenzialanalyse und Zielfindung
- ✓ Präsentation im akademischen Kontext
- ✓ Publikationstraining
- ✓ Zeitmanagement und Work-Life-Balance
- ✓ Forschungsförderung



© Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der FAU

## Informationsveranstaltungen und Netzwerktreffen

Informations- und Gesprächsabende bieten neben Wissenswertem ebenso wie die Netzwerktreffen die Gelegenheit zum informellen Austausch unter den Mentees und unter den Mentoring-Tandems. Netzwerktreffen finden teilweise auch mit Mentees der anderen ARIADNE-Programme statt, so dass es hier die Möglichkeit zum fakultätsübergreifenden Austausch gibt.

Folgende Themen eignen sich für Informations- und Gesprächsabende:

- ✓ Auslandsaufenthalte
- ✓ Karrierewege in die Naturwissenschaften
- ✓ Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft

## Kinderbetreuung

Bei Bedarf bieten wir für die Dauer einer Veranstaltung von ARIADNE*TechNat* eine Kinderbetreuung an, entweder bei der Mentee zu Hause oder vor Ort.

# Das Veranstaltungsprogramm

---

## Organisatorisches

Die Mentee teilt der Koordination eventuelle Änderungen ihrer Kontaktdaten sowie alle Änderungen, die die Programmteilnahme betreffen (z. B. längerer Auslandsaufenthalt, Universitäts- oder Stellenwechsel), rechtzeitig mit.

Kommunikation

Über die Gesamtteilnahme am Programm erhalten sowohl die Mentorinnen und Mentoren als auch die Mentees Teilnahmezertifikate. Das Zertifikat der Mentees gibt zugleich einen Überblick über die von der Mentee während der Laufzeit besuchten ARIADNE-Veranstaltungen.

Teilnahmezertifikate

Die Mentees verfassen einen Zwischenbericht (etwa zur Programmmitte) und einen Abschlussbericht vor Ende des Programms. 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.

Berichte



© panthermedia.net

# Organisation und Gestaltung der Mentoring-Treffen

---

## 1. Der Auftakt: Erstgespräch

Die Mentees werden gebeten, möglichst zeitnah nach dem erfolgreichen Matching Kontakt zu ihrer Mentorin/ihrem Mentor aufzunehmen. Das erste Mentoring-Treffen sollte nach der Auftaktveranstaltung stattfinden und dazu dienen, die Ziele und einige Regeln zur Gestaltung der Mentoring-Beziehung festzulegen. Es empfiehlt sich, die in diesem Leitfaden abgedruckte Mentoring-Arbeitsvereinbarung (S. 17ff.) gemeinsam auszufüllen bzw. die darin angeführten Aspekte verbindlich zu besprechen. Die Mentoring-Arbeitsvereinbarung ist nicht verpflichtend einzugehen, sondern dient als Anregung für eine optimale Ausgestaltung der Mentoring-Beziehung. Damit können Rahmenbedingungen, gegenseitige Erwartungen und Ziele der Mentoring-Beziehung geklärt werden.

Erstes Mentoring-Treffen und  
Rahmenbedingungen

## 2. Die Treffen

Häufigkeit und Dauer der Treffen werden von den Tandems individuell vereinbart. Sie können regelmäßig (z. B. zu einem festen Termin einmal im Monat) oder nach Bedarf stattfinden. Nach den bisherigen Erfahrungen haben sich etwa 60-minütige Treffen im Abstand von ca. sechs Wochen oder anlassbezogene, individuell vereinbarte Treffen bewährt. Die Initiative zu einem Treffen geht stets von der Mentee aus. Sie ist für eine aktive Gestaltung der Mentoring-Beziehung verantwortlich und ersucht die Mentorin/den Mentor eigeninitiativ um einen Termin. Es empfiehlt sich, dass die Mentee der Mentorin/dem Mentor bereits vor dem Treffen die Themen nennt, die sie gerne beim Treffen ansprechen möchte. Auch die Wahl des Ortes für die Treffen bleibt den Tandems überlassen. Da eine Mentoring-Beziehung zumeist zeitlich begrenzt ist, empfiehlt sich eine gute Vorbereitung der Treffen durch die Mentee, um einen möglichst hohen persönlichen Nutzen zu erlangen.

Häufigkeit und Länge  
der Treffen

# Organisation und Gestaltung der Mentoring-Treffen

---

## 3. Ergänzender Kontakt

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

Unterschiedliche Kontaktwege

## 4. Inhalte der Gespräche

Mentoring ist im positiven Sinne unstrukturiert und macht keine Vorgaben über die Gesprächsinhalte. Es hängt von der Mentee und der Mentorin/dem Mentor ab, worüber sie miteinander reden, wenngleich die Inhalte einen Bezug zum universitären Arbeitskontext aufweisen sollten. Die Gesprächsthemen sind abhängig von den Wünschen und Bedürfnissen der Mentee, der diesbezüglichen Kompetenz der Mentorin/des Mentors, die Dauer der Mentoring-Beziehung und dem vorhandenen Vertrauen.

Nach Vereinbarung



© panthermedia.net

## 5. Der Abschluss

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

Abschlussgespräch



# Mentoring-Arbeitsvereinbarung

---

Zwischen **Mentee**

Name:

Adresse:

E-Mail:

Tel.:

und **Mentorin/Mentor**

Name:

Adresse:

E-Mail:

Tel.:

## Organisation und Ablauf der Mentoring-Treffen

Wie oft und in welchem Turnus wollen wir uns treffen?

Gibt es bevorzugte Zeitfenster für unsere Treffen?

Wo wollen wir uns bevorzugt treffen?

## Mentoring-Arbeitsvereinbarung

---

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 für einander?

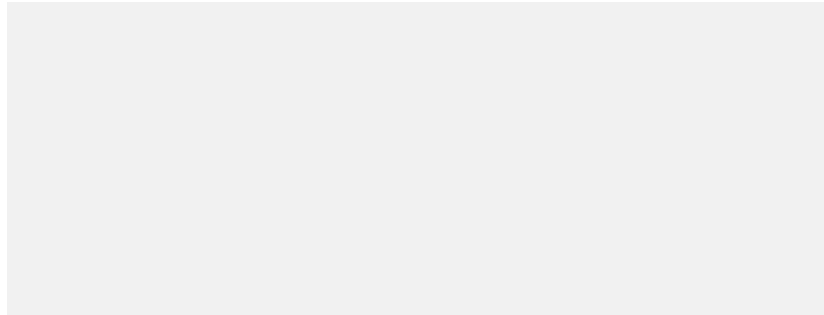
An den Mentee

An die Mentorin/den Mentor

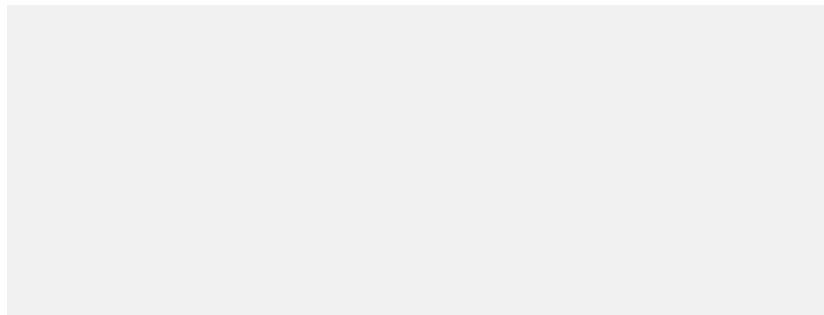
# Mentoring-Arbeitsvereinbarung

---

Welche Ziele möchte ich als Mentee innerhalb der Programmdauer erreichen?



Woran erkennen wir beide, dass 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 eventuell auftretende Missverständnisse frühzeitig ausräumen.

## Vertraulichkeitserklärung

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

Ort, Datum

---

Unterschrift Mentee

---

Unterschrift Mentorin/Mentor

## Weiterführende Literaturhinweise und 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.

### Wissenschaftskarrieren Naturwissenschaften

Bodewits, Karin / Hauk, Andrea / Gramlich, Philipp: Karriereführer für Naturwissenschaftlerinnen. Erfolgreich im Berufsleben. Weinheim 2016.

Pascher, Ute / Stein, Petra (Hrsg.): Akademische Karrieren von Naturwissenschaftlerinnen gestern und heute. Wiesbaden 2013.

Stöger, Heidrun / Ziegler, Albert / Heilemann, Michael (Hrsg.): Mädchen und Frauen in MINT. Bedingungen von Geschlechtsunterschieden und Inventionmöglichkeiten. Berlin 2012.

Dautzenberg, Kirsti / Fay, Doris / Graf, Patricia (Hrsg.): Frauen in den Naturwissenschaften. Ansprüche und Widersprüche. Wiesbaden 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.

### Links

Mentoring-Projekte zur Förderung von Frauen an der FAU: [www.mentoring.fau.de](http://www.mentoring.fau.de)

Mentoring-Programm ARIADNETechNat an der FAU: [www.mentoring-tech-nat.fau.de](http://www.mentoring-tech-nat.fau.de)

Forum Mentoring e.V. – Bundesweiter Dachverband für Mentoring-Programme an Hochschulen: [www.forum-mentoring.de](http://www.forum-mentoring.de)

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung: [www.gesis.org/cews](http://www.gesis.org/cews)