



Friedrich-Alexander-Universität
Rechts- und Wirtschafts-
wissenschaftliche Fakultät

Leitfaden 2022/ 2024

ARIADNE ReWi

Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät



ARIADNE ReWi

Impressum

Herausgeberin:

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Redaktion:

Büro für Gender und Diversity

Wetterkreuz 13

91058 Erlangen

Tel. 09131 85-64028

ariadne-rewi@fau.de

www.mentoring.fau.de/ariadnerewi/

Büro für Gender und Diversity 2022

Das ARIADNEReWi-Team	4
Koordination und Ansprechpersonen	
Das ARIADNEReWi Mentoring-Programm	5
Zielsetzung und Hintergründe – Allgemeine Informationen zum Programm	
Mentoring – Konzept, Chancen und Aufgaben	7
Das Konzept „Mentoring“ – Chancen und Aufgaben für Mentees, Mentorinnen und Mentoren	
Das Veranstaltungsprogramm	14
Rahmenprogramm, Workshops und Netzwerktreffen – Organisatorisches	
Programmorganisation	15
Koordination, Kinderbetreuung, Zertifikat, Berichte	
Organisation und Gestaltung der Mentoring-Treffen	16
Die Mentoring-Treffen – Checklisten	
Die Mentoring-Vereinbarung	24
Literaturhinweise und Links	29
Notizen	30

Das ARIADNEReWi-Team

PROGRAMMBEAUFTRAGTE

Alexandra Pfisterer

Programmkoordination

Am Wetterkreuz 13
91058 Erlangen

Tel. 0172 5728556
alexandra.pfisterer@fau.de

Prof. Dr. Martina Steul-Fischer

Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und Frauenbeauftragte des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Lange Gasse 20
90403 Nürnberg

Tel. 09115302-95763
martina.steul-fischer@fau.de

Prof. Dr. Andreas Funke

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

Schillerstraße 1
91054 Erlangen

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

Das ARIADNEReWi Mentoring-Programm

Zielsetzung und Hintergründe

Das ARIADNEReWi Mentoring-Programm ist eine Maßnahme der Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft, die zwischen der Universitätsleitung der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät geschlossen wurden. Die FAU möchte mit dieser Vereinbarung aktiv zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen der Wissenschaft beitragen. Langfristig soll der Anteil weiblicher Professuren gesteigert werden. Jedoch ist es dafür notwendig, den Frauenanteil bereits auf den vorherigen Qualifikationsstufen anzuheben. Das ARIADNEReWi Mentoring-Programm soll – wie viele andere Maßnahmen auch – dazu beitragen, dieses Ziel zu erreichen.

An der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät lag der Frauenanteil im Jahr 2021 bei den Studierenden zwar über 50 Prozent, bei den Professuren allerdings nur bei weniger als 20 Prozent (FAU - S-DATEN - Daten und Führungsinformationen). Deshalb setzt ARIADNEReWi dort an, wo die Weichen für eine wissenschaftliche Laufbahn gestellt werden, nämlich in der Promotionsphase. Es wendet sich darüber hinaus insbesondere auch an Post-Doktorandinnen und Habilitandinnen, da für diese weit fortgeschrittenen Nachwuchswissenschaftlerinnen eine individuelle Beratung für die weiteren Karriereschritte besonders ertragreich sein kann.

Genau wie die ARIADNE Mentoring-Programme der anderen Fakultäten (ARIADNE*phil*, ARIADNE*med*, ARIADNE*TechNat*) fördert ARIADNEReWi besonders potenzialreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg einer akademischen Karriere. Das Programm regt die Nachwuchswissenschaftlerinnen an, ihre akademische Laufbahn gezielt zu planen und zu verfolgen, und stärkt ihr Selbstverständnis als Wissenschaftlerinnen. Es fördert darüber hinaus den Aufbau formeller und informeller Netzwerke und sichert auf diese Weise eine bessere Einbindung innerhalb der Scientific Community.

Im April 2014 startete ARIADNEReWi erstmals an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und geht nun im Oktober 2022 in die sechste Programmrunde.

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

Das ARIADNEReWi Mentoring-Programm

Allgemeine Informationen zum Programm

- Zielgruppe** ARIADNEReWi richtet sich an **Promovendinnen, Postdoktorantinnen und Habilitandinnen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät**, die eine **wissenschaftliche Weiterqualifikation** und eine **universitäre Laufbahn** anstreben. Studentinnen des Fachbereichs Rechtswissenschaft, die sich in der Endphase ihres Studiums befinden und eine Promotion anstreben, können ebenfalls teilnehmen.
- Ebenso richtet sich ARIADNEReWi an **Professorinnen und Professoren** sowie **wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, die gerne ihre persönlichen und akademischen Erfahrungen als erfolgreiche Wissenschaftlerin bzw. erfolgreicher Wissenschaftler in der **Rolle als Mentorin bzw. Mentor** weitergeben und eine Nachwuchswissenschaftlerin individuell hinsichtlich ihrer **Qualifikationslaufbahn und Karriereplanung beraten** möchten.
- Finanzierung und Laufzeit** ARIADNEReWi wird aus den von der Universitätsleitung im Rahmen der Zielvereinbarungen bereitgestellten Mitteln finanziert. Die Laufzeit einer Programmrunde beträgt 18 Monate.
- Wichtiger Hinweis** ARIADNEReWi bietet **kein** Fachmentorat an. Die Betreuung der Qualifikationsarbeiten bleibt den jeweiligen Betreuerinnen und Betreuern überlassen. Die Mentoring-Beziehung steht damit außerhalb des Promotions- bzw. Habilitationsverhältnisses und gewährleistet einen professionellen Außenblick auf die eigene Situation.

Mentoring – Konzept, Chancen und Aufgaben

Das Konzept „Mentoring“

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

Homers Odyssee

Heute wird Mentoring als Personalentwicklungsinstrument erfolgreich in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft angewendet. Im Allgemeinen handelt es sich um eine Austauschbeziehung zwischen einer in ihrer Laufbahn fortgeschrittenen Person (Mentorin bzw. Mentor), die über Erfahrung und Netzwerke verfügt und einer meist jüngeren, weniger erfahrenen Person (Mentee).

Austauschbeziehung

Das Mentoring bei ARIADNE*ReWi* erfolgt in einer One-to-One-Beziehung, das heißt jede Mentee wird von einer eigenen Mentorin bzw. einem eigenen Mentor betreut. Es basiert auf dem Beziehungssystem zwischen einer berufserfahrenen Person – Akademikerinnen und Akademiker als Mentorinnen und Mentoren – und einer Nachwuchswissenschaftlerin (Mentee). Ziel der Beziehung ist es, dass die Mentee bei der Planung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn motiviert und beraten wird und Einblicke in Strukturen, Prozesse und (informelle) Spielregeln des Universitäts- und Wissenschaftsbetriebs sowie Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken erhält. Ergänzend dazu bietet ARIADNE*ReWi* den Mentees und Mentorinnen und Mentoren jeweils Netzwerkveranstaltungen zum programminternen und fakultätsübergreifenden Austausch.

Mentoring bei
ARIADNE*ReWi*

Mentees können entweder eine Mentorin oder einen Mentor für sich vorschlagen oder das Fachgebiet einschränken, aus dem die Mentorin bzw. der Mentor stammen soll. Sie können ebenfalls angeben, ob sie gerne eine weibliche Mentorin hätten oder ob dies keine Rolle für sie spielt. Diese Wünsche werden beim Matching nach Möglichkeit berücksichtigt.

Matching

Mentoring – Konzept, Chancen und Aufgaben

Chancen für Mentees

- Karriereplanung** Die Mentees erhalten von ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor Tipps für ihre weitere Laufbahnplanung bzw. für den nächsten wissenschaftlichen Qualifikationsschritt. Sie erwerben dadurch laufbahnrelevantes Handlungswissen und gewinnen Klarheit über ihre beruflichen und persönlichen Ziele. Gemeinsam mit der Mentorin bzw. dem Mentor können sie überlegen, wie ihnen dieser Weg gelingen kann. Zudem erhalten sie die Möglichkeit, gemeinsam mit der Mentorin bzw. dem Mentor individuelle Lösungen zu erarbeiten und zu reflektieren.
- Orientierung** Anhand des Austauschs über persönliche Erfahrungen und der Auseinandersetzung mit der Persönlichkeit und Biografie der Mentorin bzw. des Mentors lernen die Mentees die Anforderungen an eine Wissenschaftlerin und das damit verbundene Berufsbild am Beispiel kennen. Sie erhalten Anregungen, ihre akademische Laufbahn gezielt zu planen und zu verfolgen. Durch das Vorbild der Mentorin bzw. des Mentors stärkt die Mentee ihr Selbstverständnis als Wissenschaftlerin.
- Einblicke in Strukturen der Scientific Community** Die Nachwuchswissenschaftlerinnen lernen durch die Mentorinnen und Mentoren die Strukturen und (informellen) Spielregeln der Scientific Community kennen und bekommen Einblicke in den universitären Arbeits- und Forschungsalltag.
- Persönlichkeitsentwicklung** Durch das individuelle Feedback ihrer Mentorin bzw. ihres Mentors lernen die Teilnehmerinnen ihre eigenen Potenziale besser kennen und entwickeln die Fähigkeit weiter, Herausforderungen zu analysieren und Lösungen zu erarbeiten. Die Mentees können über anstehende Entscheidungen und schwierige Situationen sprechen und zusammen mit der Mentorin bzw. dem Mentor Möglichkeiten hinsichtlich der jeweils nächsten Schritte erarbeiten.

Mentoring – Konzept, Chancen und Aufgaben

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

Eintritt in Wissenschaftsnetzwerke

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

Shadowing

Mentoring – Konzept, Chancen und Aufgaben

Aufgaben der Mentees

- Zielsetzungen** Zu Beginn des Programms legen die Teilnehmerinnen ihre persönlichen Ziele fest und sind selbst dafür verantwortlich, diese zu erreichen. Die Mentorinnen und Mentoren helfen dabei, die Ziele realistisch und schlüssig zu formulieren, und unterstützen auf dem Weg dorthin.
- Prozessverantwortung** Die Prozess- und Entscheidungsverantwortung in der Mentoring-Beziehung liegt bei den Mentees. Sie nehmen eigenständig mit der Mentorin bzw. dem Mentor Kontakt auf, formulieren den eigenen Beratungsbedarf sowie die Gesprächsthemen und initiieren Terminvereinbarungen.
- Eigenverantwortung** In den Mentoring-Gesprächen holen sich die Mentees Rat, Anregungen und Empfehlungen, machen sich ihre Entscheidungsmotive bewusst und treffen anschließend selbstständige Entscheidungen auf einer erweiterten Wissensbasis. Die Mentoring-Beziehung bietet einen geschützten Rahmen, um neue Ideen zu äußern, Probleme zu besprechen sowie Erfolge und Misserfolge zu analysieren.
- Lernbereitschaft** Die Mentees lernen, für Feedback, Anregungen sowie konstruktive Kritik der Mentorin bzw. des Mentors aufgeschlossen und offen zu sein und ebenfalls Rückmeldung zu geben. Sie steigern ihre Flexibilität und entwickeln eine verstärkte Bereitschaft, Handlungsalternativen zu erproben.
- Charakter der Mentoring-Beziehung** Die Mentoring-Beziehung ist eine Arbeitsbeziehung. Ihr thematischer Fokus ist auf Fragen der Weiterqualifikation, der Karriereplanung, laufbahnrelevante Entscheidungen sowie den Umgang mit Herausforderungen im universitären Kontext gerichtet. Es bleibt den Mentoring-Partnern selbst überlassen, private Themen anzusprechen.

Mentoring – Konzept, Chancen und Aufgaben

Chancen für Mentorinnen und Mentoren

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

Wissen und
Erfahrungen
weitergeben

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

Neue Impulse

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

Selbstreflexion

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

Kompetenzen sichtbar
machen

Mentoring – Konzept, Chancen und Aufgaben

Aufgaben der Mentorinnen und Mentoren

Beraten und Wissen vermitteln Mentoring setzt Beratungskompetenz, also Kenntnisse von Lern- und Entwicklungsprozessen, von Interaktion und Kommunikation sowie von Gesprächsführungsmethoden voraus. Entscheidend bei der Beratung ist, dass sich die Mentorin bzw. der Mentor nicht für Entscheidungen der Mentee verantwortlich fühlt, fertige Lösungen präsentiert oder glaubt, die Mentee von einer bestimmten Entscheidung oder einem bestimmten Verhalten überzeugen zu müssen. Die Entscheidungsfreiheit und -verantwortung im Mentoring liegen bei der ratsuchenden Nachwuchswissenschaftlerin.

Anleiten und Strategien vermitteln Bei der Annäherung an komplexe Problemstellungen nehmen die Mentorinnen und Mentoren eine professionelle Außenperspektive ein und haben so ausreichend Distanz, die dabei hilft, Möglichkeiten und Handlungsalternativen aufzuzeigen, Blockaden zu beseitigen, konstruktive Anregungen zu geben und Entwicklungspotenziale zu erkennen.

Navigieren Die Mentorinnen und Mentoren unterstützen bei der Formulierung und Entwicklung von realistischen Karrierezielen. Gemeinsam mit der Mentee legen sie Meilensteine und Teilschritte fest und weisen frühzeitig auf mögliche Konsequenzen, Gefahrenmomente und Konfliktpotenziale hin.

Netzwerken Die Mentorinnen und Mentoren unterstützen die Mentee dabei, berufs- und karriererelevante Kontakte zu knüpfen, sie fungieren gegebenenfalls als „Türöffner“ oder weisen auf wichtige Veranstaltungen oder Fördermöglichkeiten hin. Einer der wichtigsten Effekte von Mentoring ist eine stärkere Sensibilisierung der Teilnehmerinnen für die Zusammenhänge zwischen Karriereverlauf, Vernetzung und Kooperation und ein daraus resultierendes höheres Engagement in Netzwerken.

Shadowing Das Shadowing kann eine Möglichkeit sein, der Mentee einen vertieften Einblick in den beruflichen und wissenschaftlichen Alltag zu geben. Die Mentee begleitet dabei ihre Mentorin bzw. ihren Mentor auf Kongresse und Fachtagungen, zu Besprechungen und Sitzungen oder zu anderen relevanten Terminen, um anschließend Erlebtes und Beobachtetes gemeinsam mit der Mentorin

Mentoring – Konzept, Chancen und Aufgaben

bzw. dem Mentor zu reflektieren. Umgekehrt ist es genauso möglich, dass Mentorinnen und Mentoren ihre Mentee zu Präsentationen, Vorträgen und Lehrveranstaltungen begleiten und anschließend Rückmeldung geben.

Das Rahmenprogramm

Rahmenprogramm, Workshops, Netzwerktreffen

Der Kern des Programms, die Mentoring-Beratung, wird von einem Rahmenprogramm begleitet.

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

Auftaktveranstaltung

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

Einführungsworkshop für Mentees

Für Mentorinnen und Mentoren werden in Zusammenarbeit mit dem Fortbildungszentrum Hochschullehre der FAU (FBZHL) kostenlose individuelle Lehr-Coachings organisiert. Dabei können beispielsweise Fragen zur Gestaltung von Lehrsituationen, zur Beratung oder Teamführung behandelt werden. Mentorinnen und Mentoren wenden sich bei Interesse an die Programmkoordination. Die ARIADNE Programmkoordinatorinnen organisieren zudem fakultätsübergreifende Austauschtreffen für Mentorinnen und Mentoren.

„Beraten im Mentoring“ für Mentorinnen und Mentoren

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

Netzwerktreffen

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

Abschlussveranstaltung für Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees

Programmorganisation

Koordination, Kinderbetreuung, Zertifikat, Berichte

- Austausch mit der Programmkoordination** Die Koordination ist Ansprechpartnerin in allen Fragen und Anliegen rund um das Programm. Um einen reibungslosen Programmablauf zu gewährleisten, ist es unbedingt erforderlich, dass die Mentees sowie auch die Mentorinnen und Mentoren die Programmkoordination auf dem Laufenden halten, wenn sich Kontaktdaten ändern. Mentees teilen der Programmkoordination außerdem mit, wenn sie beispielsweise durch einen längeren Auslandsaufenthalt für einen bestimmten Zeitraum nicht an Veranstaltungen teilnehmen können. Insbesondere ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Programm, beispielsweise bei Wechsel der Universität, muss mit der Programmkoordination abgestimmt werden.
- Kinderbetreuung** Während Veranstaltungen bietet das ARIADNE*ReWi* Mentoring-Programm in Kooperation mit dem Familienservice der FAU auf Wunsch eine Kinderbetreuung an – vor Ort oder zu Hause. Kinderbetreuungsbedarf melden Sie bitte mindestens zwei Wochen vor jeder Veranstaltung bei der Programmkoordination an.
- Teilnahmezertifikat** Über die Gesamtteilnahme am Programm erhält jede Mentee ein Teilnahmezertifikat. Das Zertifikat gibt zugleich einen Überblick über die von der Mentee während der Laufzeit besuchten Veranstaltungen.
- Berichte** Während der Programmlaufzeit gibt die Mentee zweimal Rückmeldung an die Programmkoordination – in Form eines Zwischen- sowie eines Abschlussberichtes. Die Berichte werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Sie dienen der Mentee zur gezielten Reflexion über das Programm und die erreichten Ziele. Gleichzeitig stellen die Berichte eine wichtige Rückmeldung für die Programmkoordination über die Gestaltung und den Erfolg des Programms dar und können damit zur stetigen Verbesserung des Angebots beitragen.

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Treffen

Die Mentoring-Treffen

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

Erstes Mentoring-Treffen

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

Vorbereitung, Häufigkeit und Dauer der Treffen

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

Unterschiedliche Kontaktwege

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

Inhalte der Gespräche

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Treffen

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

Abschlussgespräch

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Treffen

Checkliste zur Vorbereitung von Mentoring-Treffen

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

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

Bitte denken Sie daran:

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

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

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Treffen

Vorbereitung auf das Mentoring-Gespräch

Termin: _____

Welche Themen will ich besprechen?

Welches Thema ist mir besonders wichtig?

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Treffen

Notizen und Nachbereitung zum Mentoring-Gespräch

Nächster Termin: _____

Welche Themen haben wir heute besprochen?

Aufgaben bis zum nächsten Treffen:

Die Mentoring-Vereinbarung

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

Organisation und Ablauf

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

Inhalte

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

Vertrauen

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

Abschluss

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

Die Mentoring-Vereinbarung

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

Die Mentoring-Vereinbarung

Mentoring-Vereinbarung

Zwischen Mentee

Name

Adresse

Telefon

E-Mail

und Mentorin bzw.
Mentor

Name

Adresse

Telefon

E-Mail

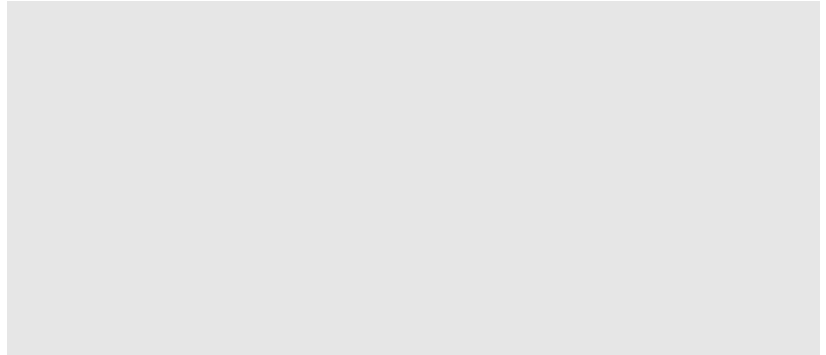
Organisation und Ablauf der Mentoring-Treffen

Wie oft und in welchem Turnus
wollen wir uns treffen?

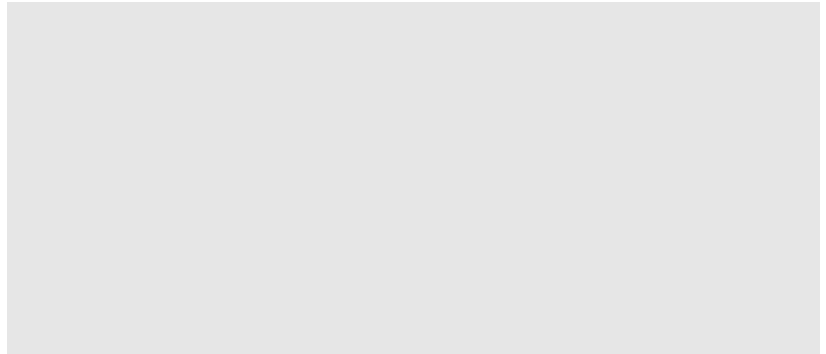
Gibt es bestimmte Zeitfenster
für unsere Treffen?

Die Mentoring-Vereinbarung

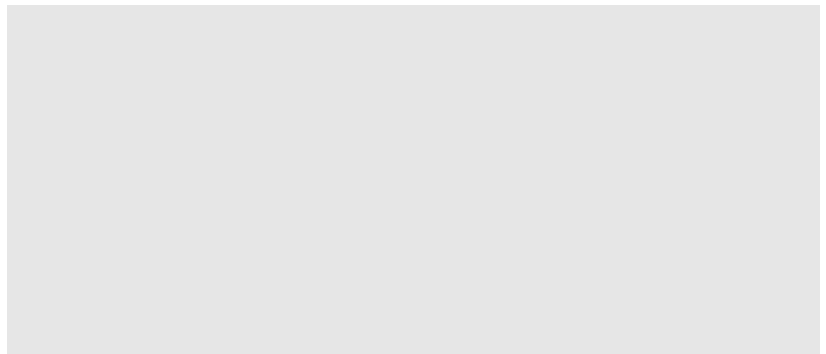
Wo wollen wir uns bevorzugt treffen?



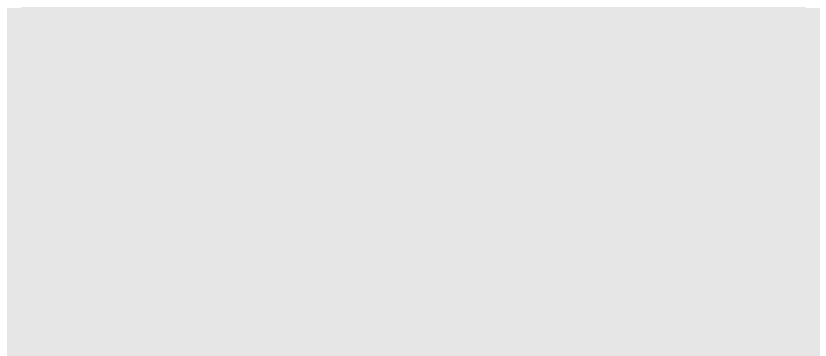
Wie sind wir gegenseitig erreichbar?



Wie wollen wir Terminverschiebungen handhaben?



Wie bereiten wir unsere Treffen vor?

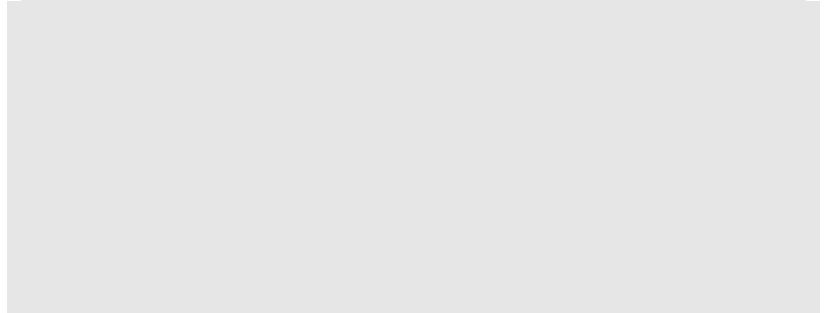


Die Mentoring-Vereinbarung

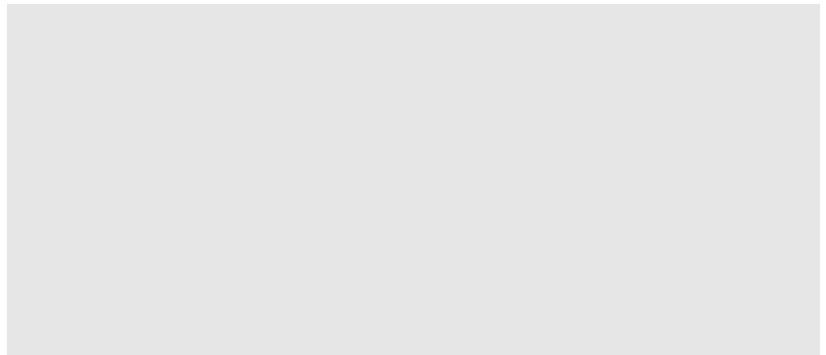
Erwartungen und Zielsetzungen

Welche Erwartungen an die gemeinsame Zusammenarbeit haben wir füreinander?

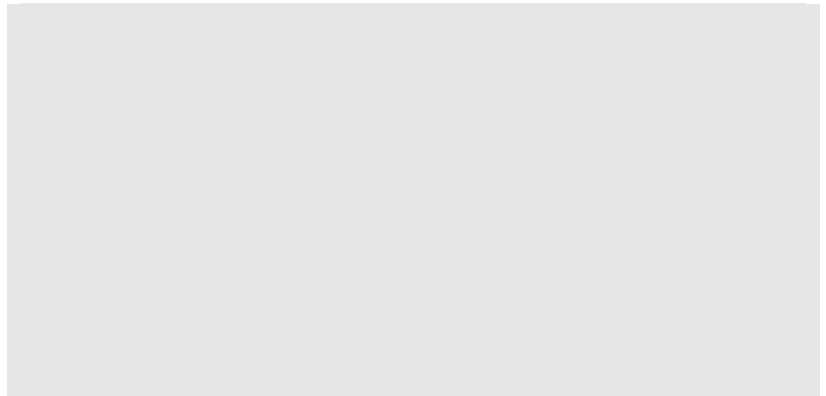
An die Mentee



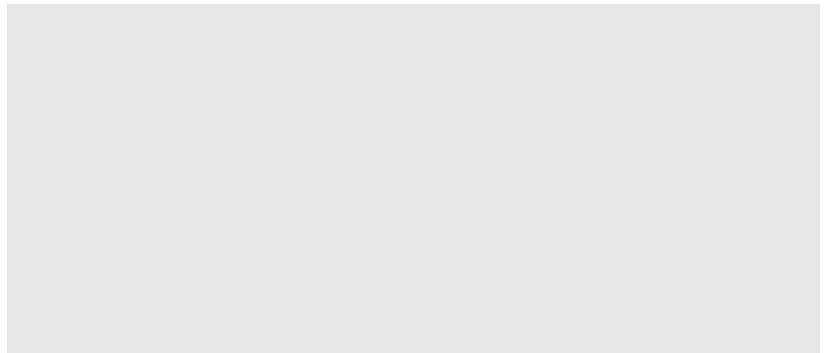
An die Mentorin bzw. den Mentor



Welche Ziele möchte ich als Mentee innerhalb der Programmdauer erreichen?



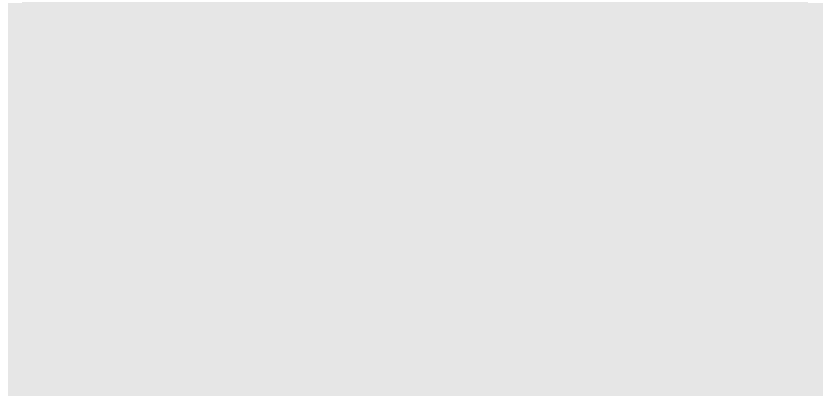
Woran erkennen wir beide, dass diese Ziele erreicht sind?



Die Mentoring-Vereinbarung

Sonstige Vereinbarungen

Sonstige Vereinbarungen zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor



Beendigung der Mentoring-Arbeit

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

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

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

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

Ort, Datum

Unterschrift Mentee

Unterschrift Mentorin bzw. Mentor

Literaturhinweise und Links

Literaturhinweise

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

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

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

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

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

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

Links

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

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.
bukof.de

Büro für Gender und Diversity, Gender- und Diversity Monitoring, Universitäre Statistik Chancengleichheit
www.gender-und-diversity.fau.de/chancengleichheit/monitoring/universitaere-statistik/#collapse_0

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

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

Leitfaden überarbeitet und aktualisiert von:

Alexandra Pfisterer,
Kordinatorin des ARIADNE*ReWi* Mentoring-Programms der FAU

anhand des
Leitfadens von Ulrike Otto und Barbara Erdel
ehem. Koordinatorinnen des ARIADNE*ReWi* Mentoring-Programms der FAU

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