

MENTORING



Universität Trier

Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen

Leitfaden

Für Absolventinnen & Masterstudentinnen
Oktober 2018



Inhalt

Ansprechpersonen	4
1 Die Promotion	5
2 Was ist Mentoring?	8
3 Informationen für Mentees.....	13
3.1 Aufgaben	13
3.2 Chancen.....	15
4 Mentoring an der Universität Trier	17
5 Mentoring für Absolventinnen & Masterstudentinnen	19
5.1 Ablauf	19
5.2 Die Kleingruppen	22
5.3 Evaluation.....	23
5.4 Umgang mit Unsicherheiten und Konflikten	23
5.5 Erwartungen.....	23
6 Literatur.....	24
6.1 Literatur zum Thema Promotion in Auswahl	24



Ansprechpersonen

Das Mentoring-Projekt *Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen* der Universität Trier mit drei Programmlinien ist im Referat für Gleichstellung angesiedelt. Es wird finanziert aus Mitteln des Hochschulpaktes 2020 (Programmphase III) des Bundes und der Länder durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MBWWK) des Landes Rheinland-Pfalz, Laufzeit 2016 – 2020.

Referat für Gleichstellung der Universität Trier

Universitätsring 15
Campus I, Drittmittelgebäude Räume 38–40, 48–51
54296 Trier
Fax: 0651 / 201-3279

Dr. Claudia Seeling

Projektkoordination Mentoring
DM 39
Tel.: 0651 / 201-3044
E-Mail: mentoring@uni-trier.de

Dorothee Adam-Jäger

Gleichstellungsbeauftragte
DM 38
Tel.: 0651 / 201-3196
E-Mail: adamjage@uni-trier.de

Edith Kirsten

Sachbearbeitung
DM 48
Tel.: 0651 / 201-3197
E-Mail: gleichstellung@uni-trier.de

Claudia Winter

Frauenreferentin
DM 51
Tel.: 0651 / 201-3257
E-Mail: wintercl@uni-trier.de

Dr. Sibylle Rahner

Familienbüro
DM 40
Tel.: 0651 / 201-3198
E-Mail: familie@uni-trier.de

Informationen und aktuelle Termine:

www.mentoring.uni-trier.de
www.gleichstellung.uni-trier.de

1 Die Promotion

Wer den Schritt zu promovieren in Erwägung zieht, auf den wartet eine mehrjährige Herausforderung! Die Wege zur Promotion sind vielfältig und Nachwuchswissenschaftlerinnen befinden sich „in einer vielschichtigen Situation: Sie sind in Lehre und Forschung eingebunden, Mitarbeiterin am Lehrstuhl oder in einem Projekt und stehen in einem ständigen Betreuungs- und Begutachtungsprozess.“¹ Dabei können die individuellen Promotionsbedingungen sehr unterschiedlich sein. Und ganz gleich, ob Sie in einem traditionellen Betreuungsverhältnis oder in einem strukturierten Prozess promovieren, Promovieren ist mehr als das Schreiben der Dissertation. Es „hat auch ganz viel mit Organisation, Administration und Durchhalten zu tun.“² Gleichzeitig ist das wissenschaftliche Arbeiten „im Vergleich zu vielen anderen Berufen sehr selbstbestimmt, was Themen, Methoden und nicht zuletzt die Zeiteinteilung angeht.“³ Vielen erscheinen die Karrierewege allerdings nicht transparent genug und sie befinden sich in dem Dilemma, dass Verlauf und Ergebnis ihrer Forschung prinzipiell nicht planbar sind, aber mit der Planung einer Erwerbsbiographie und Karriere koordiniert werden müssen.⁴

Die Entscheidung für oder gegen eine Promotion kann nur individuell getroffen werden. Wer sie jedoch reflektiert trifft, sich Gedanken über seine eigenen Bedürfnisse bzw. Erwartungen und damit über die Rahmenbedingungen dieser Berufs- und Lebensphase macht, kann für sich selbst gute Voraussetzungen schaffen und ist entsprechend vorbereitet – oder mit sich selbst im Reinen, wenn die Entscheidung, einen anderen Weg zu gehen, getroffen wird. Auch der Qualitätszirkel Promotion (QZP) empfiehlt: „Promovierende sollten [...] zu Beginn der Promotion die eigenen Erwartungen klären und sich einige grundlegende Fragen stellen. [...] Und auch die Frage nach der möglichen beruflichen Entwicklung nach der Promotion sollte frühzeitig gestellt werden.“⁵

¹ Sigrid Dany: Editorial. In: Journal Hochschuldidaktik 26 (2016) 1–2, S. 3.

² Dany, Editorial, S. 3.

³ Mirjam Müller: Promotion, Postdoc, Professur. Karriereplanung in der Wissenschaft. Frankfurt/M. 2014, S. 9.

⁴ Siehe dazu Lisa Sigl: „Absicherung gibt es überhaupt keine, man kann nur hoffen ...“ Über den Umgang mit Unsicherheiten im Kontext der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen junger Lebenswissenschaftler/innen. In: Journal Hochschuldidaktik 26 (2016) 1–2, S. 24–27.

⁵ Qualitätszirkel Promotion (Hrsg.): Gemeinsam die Promotion gestalten. Handlungsempfehlungen für Promovierende. 3. Aufl. 2014, S. 8.

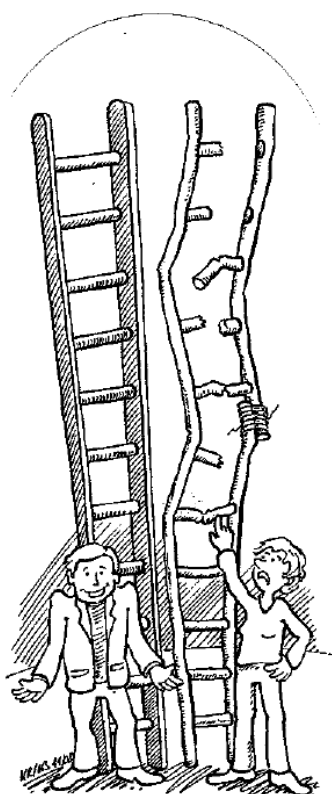


Genau in dieser Entscheidungssituation unterstützt das Mentoring-Programm der Universität Trier Absolventinnen und Masterstudentinnen. Themen rund um die Promotion, die zwischen den Mentees und ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor besprochen werden, können unter anderem sein:

- Motivation für eine Promotion
- Ziel der Promotion
- Themenfindung
- Promotionsordnung
- Betreuung (Erst-/Zweitgutachten)
- Finanzierung
- zu erwartende Kosten
- Rahmenbedingungen
- Phasen
- Standards wissenschaftlichen Arbeitens
- akademische Schlüsselqualifikationen
- universitäre Infrastruktur
- Projekt- und Zeitmanagement
- Publizieren
- Lehre
- Tagungen und Konferenzen
- Berufs- und Karriereperspektiven
- Qualifizierung
- Praxiserfahrung
- Vereinbarkeit
- Krisen und ihre Bewältigung
- Konflikte
- ...

Absolventinnen und Studentinnen stehen oftmals vor zusätzlichen Herausforderungen, z. B. weil sie Fragen zum Mutterschutz, zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, zur Vereinbarung von Familienarbeit und Berufstätigkeit oder zu den Karriere- und Aufstiegschancen für Frauen haben. Dass diese sich auch heute noch von denen ihrer männlichen Kollegen unterscheiden, zeigen die Zahlen.

Für die Universität Trier sehen diese so aus: Während der Frauenanteil unter den Studierenden, die 2016 ihr Studium abgeschlossen haben, 63 % betrug, lag er bei den Promovierenden zum gleichen Zeitpunkt bei 46 %.⁶ Im WS 2016/17 betrug der Anteil der Professorinnen an der Universität Trier 25 %.⁷ Dies zeigt, dass der Wissenschaft qualifizierte Frauen nach wie vor verloren gehen, denn je höher die Qualifizierungsstufe, desto geringer der Frauenanteil. Hier setzen Mentoring-Programme an.



*Was denn,
sind doch beide
gleich hoch!*

Quelle: Als Lesezeichen erhältlich bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

⁶ Universität Trier in Zahlen 2017, S. 109.

⁷ A.a.O., S. 103.



2 Was ist Mentoring?

Mentoring ist ein Nachwuchsförderinstrument bzw. eine Personalentwicklungsmaßnahme mit dem Ziel, „für persönliche und berufliche Themen und Fragestellungen individuelle Lösungen zu finden“.⁸ Inzwischen sind Mentoring-Programme an Hochschulen insbesondere als Gleichstellungsmaßnahme etabliert und bieten Wissenschaftlerinnen als in der Regel unentgeltliches Beratungsengagement die Chance zum erfolgreichen Karrieremanagement.

Noch immer scheiden Frauen in den verschiedenen Qualifikationsphasen häufiger aus dem Wissenschaftssystem aus als ihre männlichen Kollegen. Deshalb haben Hochschulen den gesetzlichen Auftrag, Frauenförderung als Bestandteil des Qualitätssicherungssystems zu verankern. Ziel von Mentoring-Programmen ist es:

- der bestehenden Benachteiligung von Akademikerinnen entgegenzuwirken,
- sie bei der aktiven Karriereplanung zu unterstützen,
- ihnen karriererelevante Netzwerke zu eröffnen,
- die Präsenz von Frauen bei den Professuren und in Führungspositionen zu erhöhen.

Was unter Mentoring verstanden wird, ist sehr abhängig vom jeweiligen Kontext. Im engeren Sinne handelt es sich um eine Beratungsbeziehung zwischen einer erfahrungsalteren und einer erfahrungsjüngeren Person:

Mentoring ist die Eins-zu-Eins-Beziehung zwischen einem Berater oder einer Beraterin (Mentor/Mentorin) und einem/einer Ratsuchenden (Mentee). Beide führen über einen längeren Zeitraum regelmäßig Gespräche [...]. Das Ziel ist die Weiterentwicklung der Persönlichkeit und der Fähigkeiten der oder des Mentee und die Förderung seiner oder ihrer beruflichen Karriere. Mentoring ist damit eine berufliche, aber auch eine persönliche Beziehung zwischen zwei Menschen. Deshalb ist gegenseitiges Wohlwollen und Respekt für die Person des anderen Voraussetzung für das Gelingen. Die Gespräche können nur in einer Atmosphäre des Vertrauens stattfinden, in der beide Seiten sicher sein können, dass persönliche Dinge nicht an Dritte weitererzählt werden. Die Gespräche sollten in einem geschützten Rahmen stattfinden, in dem Lernen, Fehler machen und über eigene Schwächen reden, akzeptiert werden und ein echtes Interesse besteht, die Person des Mentee voranzubringen. Findet diese Beziehung in einem beruflichen Kontext statt, sollte das deshalb außerhalb der Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung geschehen.⁹

⁸ Bernd Schmidt; Nele Haasen: Einführung in das systemische Mentoring. Heidelberg 2011, S. 14.

⁹ Nele Haasen: Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept. München 2001, S. 15f. Zitiert nach Manuela Kaiser-Belz: Mentoring im Spannungsfeld von Personalentwicklung und Frauenförderung. Wiesbaden 2008, S. 24.

Die Merkmale von Mentoring sind:

- **Mentoring findet außerhalb abhängiger Beziehungen statt und birgt keine Weisungsbefugnis.**
- **Die Dauer einer Mentoring-Beziehung ist zeitlich begrenzt. Innerhalb dieses Zeitraums findet ein regelmäßiger Kontakt statt.**
- **Mentoring ist altersunabhängig, auch wenn die Mentorinnen bzw. Mentoren in der Regel älter sind als ihre Mentees.**
- **Mentoring ist ein wechselseitiger Prozess von Geben und Nehmen. Auch Mentorinnen und Mentoren profitieren davon.**
- **Mentoring wird im „öffentlichen Raum“ praktiziert: Programmstruktur und das Bestehen von Förderbeziehungen sind sichtbar und transparent.**
- **Voraussetzungen für Mentoring sind Freiwilligkeit, gegenseitiges Wohlwollen, Respekt und Vertrauen.**
- **Mentoring soll keine professionelle Beratung ersetzen.**

Im Zentrum der Programmlinie *Mentoring für Absolventinnen & Masterstudentinnen* steht die partnerschaftliche Begleitung einer Gruppe erfahrungsjüngerer Personen auf einem individuell definierten Abschnitt des beruflichen Weges über einen zielabhängig befristeten Zeitraum hinweg. Eine Mentorin bzw. ein Mentor fördert die Mentees in ihrem beruflichen Selbstfindungsprozess, berät sie bei der individuellen Planung und lässt sie an den eigenen Erfahrungen als Promovendin bzw. Promovend teilhaben. Mentorinnen und Mentoren können darüber hinaus wichtiges Handlungswissen über Anforderungen und Strukturen vermitteln, erläutern ungeschriebene Spielregeln und erleichtern den Zugang zu karriererelevanten Netzwerken. Die in der Gruppe gestellten Fragen und formulierten Anliegen werden gemeinsam bearbeitet und geklärt.¹⁰

¹⁰ In unserem Programm engagieren sich Mentorinnen und Mentoren. Wird in den folgenden Abschnitten ausschließlich der Begriff Mentorin verwendet, so geschieht dies nur aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Mentoren sind dabei immer mitgemeint.



Solche Beziehungen (*high-quality-relationships*) erfordern besondere Kompetenzen:

- Bereitschaft, die Rollen situativ zu wechseln und sich selbst in Frage zu stellen,
- Empathie und Offenheit,
- Zuhören-Können,
- Feedback-Kompetenz,
- und eine ausgeprägte Lernmotivation.¹¹

Daraus ergibt sich: „Die Mentoring-Beziehung basiert voll und ganz auf einem freiwilligen Engagement für- und miteinander.“¹² Bisher gemachte Erfahrungen zeigen:

Mentoring begeistert: Mentees [...] berichten von mehr Selbstvertrauen, von größerer Sicherheit in der Ausübung ihrer beruflichen Rolle, von besserer Einsicht in komplexe Zusammenhänge, gewachsenem Verständnis für informelle Spielregeln und etlichem weiteren individuellen Nutzen. Ebenso erleben es Mentorinnen und Mentoren. Sie erzählen von ihrer Freude, jüngere Menschen begleiten und unterstützen zu können, vom erlebten Sinn, die eigenen Erfahrungen nutzbar zu machen, von wertvollen Einsichten für ihre eigene berufliche Tätigkeit oder von der als spannend erlebten Herausforderung, sich als Berater zu engagieren.¹³

Für eine gut funktionierende Mentoring-Beziehung sollten folgende Voraussetzungen gegeben sein:

Freiwilligkeit: Mentees und Mentorin nehmen freiwillig und aus eigenem Antrieb am Programm teil.

Unabhängigkeit: Es besteht kein direktes Abhängigkeitsverhältnis zwischen einer Mentee und der Mentorin, d. h. keine direkte oder indirekte Arbeitsbeziehung, z. B. als Hilfskraft, oder durch die Betreuung einer Masterarbeit.

Definierter Zeitraum: Die Mentoring-Beziehung besteht über einen definierten Zeitraum und zwar während des Wintersemesters.

¹¹ Friederike Höher: Coaching und Mentoring Teil 1 – Grundlagen. In: Coaching-Newsletter Oktober 2014, unter <http://www.coaching-newsletter.de/archiv/2014/2014-10.html#c5990>. Zugegriffen am 07.04.2016.

¹² Broschüre Gutenberg-Akademie für den wissenschaftlichen Nachwuchs, hg. von der Geschäftsstelle der Gutenberg-Akademie für den wissenschaftlichen Nachwuchs der JGU Mainz (o.J.), S. 11.

¹³ Schmidt, Haasen: Einführung in das systemische Mentoring, S. 9.



Persönlicher Kontakt: Der persönliche Kontakt zwischen den Mentees und der Mentorin während des Mentoring-Prozesses ist von großer Bedeutung für dessen Erfolg.

Vertraulichkeit: Die Mentoring-Gespräche finden in geschütztem Rahmen statt und sind von den Beteiligten streng vertraulich zu behandeln.

Verbindlichkeit: Der verbindliche und zuverlässige Umgang mit Terminen und Absprachen ist eine wesentliche Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Mentoring-Prozess.

Erwartungen und Vereinbarung: Zu Beginn des Mentoring-Prozesses sollten konkrete Erwartungen zwischen den Mentees und der Mentorin kommuniziert werden.

Der Erfolg der Zusammenarbeit zwischen den Mentees und ihrer Mentorin hängt in wesentlichen Teilen von diesem Engagement und der positiven Beziehung zwischen den beteiligten Personen ab. Voraussetzungen dafür sind:

Offenheit

Innerhalb einer Mentoring-Beziehung sollen auch Themen und Fragestellungen behandelt werden, die sonst nicht angesprochen werden können, jedoch unterschwellig wirken. Deswegen müssen die Mentees und ihre Mentorin ein Interesse an offenen Gesprächen haben. Die Mentees sollten eigene Unsicherheiten oder Schwächen in diesem Rahmen ohne Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang offenbaren können.

Vertrauen

Die Basis für Offenheit in zwischenmenschlichen Beziehungen bildet gegenseitiges Vertrauen. Die Mentees und ihre Mentorin reden u. a. über sehr persönliche Dinge aus der eigenen Berufserfahrung heraus. Ob es nun um den eigenen Lebensweg, die subtilen Botschaften innerhalb der Wissenschaftskultur oder aber informelles Wissen geht, alle beteiligten Personen müssen sich sicher sein, dass das Besprochene vertraulich behandelt wird.



Zuverlässigkeit/Verbindlichkeit

Um eine Mentoring-Beziehung aufrechtzuerhalten, ist Zuverlässigkeit ein wichtiger Faktor. Sind Mentees oder Mentorin unzuverlässig bzw. unverbindlich, beispielsweise bei der Absprache oder Einhaltung von Terminen, so lässt die Motivation der anderen sehr schnell nach. Zuverlässige Kontakte sind jedoch essentiell für den gegenseitigen Austausch von Themen, die die Mentees aktuell beschäftigen.

Freiwilliges Engagement

Mentoring fußt auf dem freiwilligen, individuellen Engagement von Mentees und Mentorin. Dieses wird zusätzlich zu den alltäglichen Verpflichtungen geleistet und sollte von beiden Seiten geschätzt werden.

Wechselseitigkeit

Nicht nur die Mentees profitieren von der Erfahrung der Mentorin, auch diese erschließt sich neue Sichtweisen und lernt möglicherweise bisher nicht wahrgenommene Problemlagen kennen. Die Beziehung wird durch ein wechselseitiges Nehmen und Geben bestimmt.

Grundsätzlich orientiert sich Mentoring an dem Prinzip der Pädagogin Maria Montessori: „Hilf mir, es selbst zu tun.“ Es bedeutet nicht, dass die Mentees Fragen stellen und das Gegenüber die passende Antwort parat hat. Mentorinnen sollten weniger Ratschläge geben und sich für Lösungen verantwortlich fühlen als zuhören, Fragen stellen und die Wirklichkeit der Mentees verstehen und hinterfragen.¹⁴ Letztendlich entscheiden die Mentees, was und wie sie etwas machen wollen.

¹⁴ Vgl. Schmidt, Haasen: Einführung in das systematische Mentoring, S. 14f.

3 Informationen für Mentees

Im Mittelpunkt des Mentorings steht der Lern- und Entwicklungsprozess der Mentees und in diesem Fall die Frage, ob sie als Absolventinnen oder Masterstudentinnen eine Promotion anstreben oder nicht. „Grundlegend für alle Formen der Mentoring-Beziehung ist eine durch gegenseitige Wertschätzung und positive Grundeinstellung geprägte Partnerschaft auf gleicher Augenhöhe – trotz vorhandener Alters- und Erfahrungsunterschiede. Im gesamten Prozess obliegt der Mentee die Zielerreichungsverantwortung, d. h. sie hat den aktiven Part innerhalb der Mentoring-Beziehung.¹⁵ Die Mentees sind also die Hauptakteurinnen in diesem Prozess und haben eine ‚Holschuld‘ bei den Mentorinnen und Mentoren. Das setzt nicht nur bestimmte Kompetenzen voraus, sondern stellt auch konkrete Anforderungen an die Mentees.

Als Mentee ...

- **haben Sie berufliche und/oder persönliche Ziele und sind fest entschlossen, sich aktiv dafür einzusetzen.**
- **sind Sie in der Lage, Beziehungen zu anderen Menschen aufzubauen und zu pflegen.**
- **können Sie offen über Ideen, Befürchtungen und Schwächen sprechen.**
- **sind Sie bereit, über die eigene Position nachzudenken und sich selbst kritisch in Frage zu stellen.**
- **sind Sie ehrlich, vertrauenswürdig und der Mentorin gegenüber loyal.**
- **sind Sie für sich selbst verantwortlich und fällen ihre eigenen Entscheidungen.**

3.1 Aufgaben

Zu Ihren Aufgaben als Mentee gehört es:

Ziele zu setzen: Sie formulieren klare Zielvorstellungen für den Mentoring-Prozess. Es ist Ihre Aufgabe, sich über die eigenen Wünsche und Pläne bewusst zu werden und dies in der

¹⁵ Forum Mentoring (Hrsg.): Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft. 5. Aufl., Juni 2014, S. 22f. Download Broschüre über http://www.forum-mentoring.de/index.php/qualitaet_top/qualitaetsstandards/download-broschure/. Zugegriffen am 13. April 2016.



Gruppe zu kommunizieren. Zu Beginn des Mentoring-Prozesses verständigen Sie sich darüber mit den anderen Mentees und mit ihrer Mentorin. Es sollte sichergestellt werden, dass die Erwartungen innerhalb der Mentee-Gruppe nicht zu sehr divergieren. Sollten die Vorstellungen doch relativ unterschiedlich sein, sollte auch das in der Gruppe kommuniziert und ein für alle zufriedenstellender Umgang damit gefunden werden.

Kontakt zu halten: Es ist die Aufgabe der Mentees, den Kontakt zur Mentorin aufrecht zu halten und dafür zu sorgen, dass die vereinbarten Treffen wie abgesprochen stattfinden. Ebenso wichtig ist es aber auch, dass die Mentees untereinander Kontakt haben, und wenn das gewollt ist, auch ohne die Mentorin Treffen der Gruppe vereinbaren und Informationen miteinander teilen.

Aktiv zu sein: Die Mentees sollten die Treffen mit der Mentorin vorbereiten und sich gemeinsam, aber auch einzeln, überlegen, was geklärt werden soll, um welches Thema und um welche Fragen es gehen soll. Halten Sie die Ergebnisse der Treffen fest, so dass man sich zu einem späteren Zeitpunkt über das Erreichte oder Gelernte bei Bedarf austauschen kann.

Offen zu sein: Mentoring bringt umso mehr, je offener die Mentees sind und die Mentorin auch an Schwierigkeiten und Schwächen teilhaben lassen. So haben Sie die Chance, aus Fehlern oder schwierigen Situationen zu lernen. Dies setzt einerseits eine vertrauensvolle Kooperation voraus, kann andererseits aber selbst dazu beitragen, Vertrauen zu schaffen.

Themen festzulegen: Zur Vorbereitung der Treffen gehört, Klarheit zu schaffen. Um welches Thema geht es Ihnen? Welchen konkreten Aspekt davon möchten Sie mit der Mentorin besprechen? Welches Vorwissen gibt es in der Gruppe bereits?

Dinge umzusetzen: Belassen Sie es nicht beim Planen, Fragen und Diskutieren, sondern werden Sie selbst aktiv. Erwarten Sie keine vorgefertigten Lösungen, sondern gestalten Sie mit Hilfe der Fragen und Anregungen der Mentorin und der anderen Mentees in der Gruppe die eigene Weiterentwicklung und bringen Sie dabei Ihre Fähigkeiten kreativ und engagiert ein.

Reflektieren Sie den Prozess und Ihre Rolle darin.

3.2 Chancen

Mentoring bietet in vielerlei Hinsicht die Chance, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln. Beispiele hierfür können sein:

Weiterentwicklung der Persönlichkeit: Mentoring macht Ihre Kompetenzen für andere sichtbar und gibt Ihnen Gelegenheit, diese noch zu erweitern. Im Dialog mit der Mentorin und den anderen Mentees können Sie die Fähigkeit, Probleme zu analysieren, verbessern und Ihre Urteilsfähigkeit schärfen. Sie verbessern Ihre Selbsteinschätzung, lernen Ihre Stärken effektiver einzusetzen und Ihre Schwächen leichter zu handhaben. Dadurch stärken Sie ihr Selbstbewusstsein.

Weiterentwicklung von Kompetenzen: Im Mentoring-Prozess werden verschiedenste Kompetenzen wie Kritik- und Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit und soziale Kompetenz (Selbstkompetenz, Selbstbehauptung, Durchsetzungsvermögen, Kontaktfähigkeit) trainiert. Auch Ihre fachlichen Kompetenzen können Sie weiterentwickeln. Sie erhalten insbesondere Einblick in die Berufspraxis der Mentorin und ihre Erfahrungen mit der Promotion.

Orientierung: Im Mentoring-Prozess werden wesentliche Aspekte zu einer Promotion geklärt. Sie lernen, Anforderungen und den dafür nötigen Energieaufwand sowie Perspektiven realistisch einzuschätzen. Durch die Mentorin, aber auch durch die anderen Mentees, lernen Sie andere Ansichten und Erfahrungen kennen und erweitern dadurch Ihren Horizont.

Karriereplanung: Im Mentoring-Prozess gewinnen Sie eine größere Klarheit über Ihre beruflichen und persönlichen Ziele und haben die Möglichkeit, individuelle Strategien zu entwickeln.

Neue Kontakte: Im Rahmen des Programms können Sie Kontakte zu anderen Promovendinnen knüpfen und für die Promotionsphase ein Netzwerk aufbauen, das Ihnen über Fachbereichsgrenzen hinweg den Austausch ermöglicht. Über die Mentorin oder Mentees aus anderen Programmlinien können Sie u.U. berufliche Kontakte knüpfen und Zugang zu Netzwerken erhalten, die Sie in Ihrer beruflichen Entwicklung weiterbringen können.



Ehemalige Mentees sagen:

- *Das Mentoring-Programm hat für meine Entscheidungsfindung eine wichtige Rolle gespielt.*
- *Ich bin davon überzeugt, dass ich mein Vorstellungsgespräch nur so gut meistern konnte, weil ich viele Tipps von meiner Mentorin bekommen habe.*
- *Das Aha-Erlebnis dabei war vor allem, dass ich unbedingt promovieren möchte, wie ich es angehe und wann ich damit in meiner Karriere beginne.*
- *Die Vernetzung mit anderen Mentees finde ich sehr sinnvoll, da diese oft noch andere Fragen stellen, an die man selbst noch nicht gedacht hat bzw. andere Ansichten zum Thema beitragen, die sehr weiterhelfen.*
- *Die Mentoren konnten uns viel von ihren eigenen Erfahrungen und Problemen bzw. Erfolgen berichten, was in einer solchen Situation unentbehrlich ist.*
- *Im Rahmen des Workshops ‚Promotion ja oder nein?‘ habe ich viele nützliche Informationen zur Finanzierung einer Promotion erhalten, die mir bis dahin nicht bekannt waren.*
- *Der Austausch mit den Mentees nahm das Gefühl, allein zu sein, und die Mentorinnen und Mentoren konnten neben den strukturellen Informationen auch psychologisch unterstützend wirken.*
- *Das Programm hat mir geholfen zu verstehen, was Promovieren überhaupt bedeutet.*
- *Alle Teile des Programms haben sich auf ihre spezifische Art und Weise als profitabel erwiesen.*
- *Das Programm bietet vor allem die Stärkung der eigenen Persönlichkeit und des eigenen Selbstbewusstseins.*
- *Promovieren ist durchaus machbar!*
- *Die Entscheidung zur Promotion stand schon fest. Ich fühle mich nach dem Programm jedoch viel besser darauf vorbereitet.*

4 Mentoring an der Universität Trier

Als individuelles Instrument einer geschlechtergerechten akademischen Personalentwicklung ist das Mentoring-Projekt mit drei Programmlinien im Referat für Gleichstellung angesiedelt. Wir sind Mitglied im Bundesverband Forum Mentoring e.V. und orientieren uns an den Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft.¹⁶ Damit ist ein modular konzipiertes Programm innerhalb einer Rahmenstruktur gewährleistet. Neben der Mentoring-Beziehung bieten formalisierte Programme auch Qualifizierungsmaßnahmen und Vernetzungsmöglichkeiten als Programmbausteine an. Wir sind ebenfalls Mitglied im Johanna Loewenherz-Netzwerk Rheinland-Pfalz, einem Zusammenschluss von Mentoring- und Coachingprogrammen für Frauen und Mädchen in Schulen, Wissenschaft, Verwaltung, Wirtschaft und Nonprofit-Organisationen.

Unsere Zielgruppen

Die Programmlinien der Universität Trier richten sich an (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, die ihre Karriere aktiv mitgestalten, ihre Ressourcen besser kennen lernen und ausschöpfen möchten und die an Erfahrungsaustausch und neuen Impulsen interessiert sind.

Juniorprofessorinnen & Postdoktorandinnen werden im Rahmen eines One-to-One-Mentorings von einer Mentorin oder einem Mentor aus einem wissenschaftlichen bzw. einem wissenschaftsnahen Kontext begleitet. Diese können aus der eigenen bzw. aus einer anderen Universität oder einem Forschungsinstitut stammen. Die Mentees entscheiden individuell, wann sie sich für die Teilnahme im Mentoring bewerben, z. B. dann, wenn sie sich neuen Aufgaben und Erwartungen gegenübersehen oder ein nächster Karriereschritt ansteht. Die Tandems legen individuell fest, wie lange ihre Zusammenarbeit formal besteht. Die Qualifizierungsveranstaltungen der Programmlinie werden auf den Bedarf der Zielgruppe ausgerichtet, z. B. zum Thema Standortanalyse, Führung, Berufung u. a.

Promovendinnen werden im Rahmen eines One-to-One-Mentorings von einer Mentorin oder einem Mentor aus einem wissenschaftlichen oder bei Bedarf auch aus einem außeruniversitären Kontext begleitet. Gerade für diese Zielgruppe besitzen alternative Möglichkeiten

¹⁶ Forum Mentoring (Hrsg.): Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft. 5. Aufl., Juni 2014. Download Broschüre siehe Fußnote 15.



der Laufbahnentwicklung eine hohe Relevanz, die deshalb auch Eingang in die akademische Personalentwicklung finden müssen. Für diese auf zwei Jahre angelegte Programmlinie bewerben sich Mentees zu einem vorgegebenen Termin jeweils im April und durchlaufen das Programm und seine Bausteine gemeinsam. Neben der Einführung in das Mentoring werden begleitend zum Mentoring-Prozess zwei Themen-Workshops durchgeführt: *Abgrenzen & Durchsetzen im beruflichen Kontext* sowie *Karriereplanung*.

Masterstudentinnen & Absolventinnen können sich im September für ein einsemestriges Gruppen-Mentoring zum Thema Promotion bewerben, wenn sie herausfinden möchten, ob sie die formellen und persönlichen Voraussetzungen dafür erfüllen. Ca. vier Mentees kommen während des Wintersemesters mit einer Mentorin oder einem Mentor aus dem gleichen Fachbereich zusammen. Die Mentorinnen und Mentoren sind in der Regel Promovierende. Bei der Promotion handelt es sich um einen ersten wichtigen Karriereschritt, diese Phase ist jedoch stark von individuellen Voraussetzungen und damit oftmals von Unsicherheit geprägt. Ziel ist die individuell reflektierte Entscheidung für – oder gegen – die Promotion, eine gezielte Vorbereitung auf die Promotionsphase bzw. eine frühzeitige Weichenstellung für die weitere berufliche Entwicklung.

Egal, in welcher Qualifizierungsphase Sie sich befinden: Mentoring ist ein erprobtes und erfolgreiches Instrument und hat sich an der Universität Trier etabliert. So ist ein kompetentes Netzwerk entstanden, das Wissenschaftlerinnen der Universität Trier als Community miteinander verbindet.

5 Mentoring für Absolventinnen & Masterstudentinnen

5.1 Ablauf

Das Mentoring-Programm für Absolventinnen & Masterstudentinnen findet im Wintersemester während der Vorlesungszeit statt. Mentees müssen sich bis Mitte September um eine Teilnahme beworben haben. Der aktuelle Bewerbungstermin wird wie andere Termine auch auf der Homepage des Referats für Gleichstellung auf den Seiten des Mentoring-Programms bekannt gegeben. Neben dem tabellarischen Lebenslauf gehört zur Bewerbung ein Motivationsschreiben, in dem die Mentee darlegt, warum sie am Mentoring teilnehmen möchte, in welchem Fach die Promotion angestrebt wird und welche Fragen sie hat.

Herzstück der Programmlinie ist das Gruppen-Mentoring zwischen ca. vier Mentees und einer Mentorin oder einem Mentor, die oder der selbst promoviert (zur Kleingruppe siehe Kapitel 5.2). Hier findet der individuelle Erfahrungsaustausch statt, für den der Begriff Mentoring steht. Es finden in der Regel zwei bis drei Treffen statt. Die Mentoring-Beziehung wird sowohl inhaltlich als auch zeitlich von den Gruppen individuell gestaltet. Ihre Zusammenarbeit ist eingebettet in die Prozessbegleitung durch die Projektkoordination im Referat für Gleichstellung. Hierzu gehören folgende Veranstaltungen, welche alle Mentees gemeinsam besuchen:

1. Einführung in das Mentoring

Im Rahmen der Veranstaltung werden die Teilnehmerinnen (Mentees) mit dem Instrument Mentoring und dem individuellen Angebot an der Universität Trier vertraut gemacht. Sie lernen ihre Rolle im Mentoring-Prozess und ihre damit verbundenen Aufgaben kennen und erfahren mehr über die Hintergründe des Programms. Darüber hinaus dient das Treffen dem Kennenlernen der Teilnehmerinnen untereinander, die sich außer in den Kleingruppen auch in der gesamten Gruppe austauschen, Informationen teilen, sich gegenseitig beraten bzw. an ihren individuellen Erfahrungen teilhaben lassen, gemeinsam Veranstaltungen besuchen und sich im Bedarfsfall zusätzlich verabreden können.

Im zweiten Teil des Workshops findet die Einteilung in die fachbereichsspezifischen Kleingruppen statt, die miteinander das erste Treffen in der Kleingruppe vorbereiten. Die Zu-



sammensetzung der Kleingruppen hängt von der Gesamtzahl der Bewerberinnen und ihres Fächerspektrums ab.

Der Einführungs-Workshop wird von der Projektkoordinatorin geleitet, die während des gesamten Mentoring-Prozesses allen Mentees, Mentorinnen und Mentoren bei Fragen oder Unklarheiten zur Verfügung steht, aber auch dann, wenn zusätzliche Unterstützung benötigt wird.

2. Workshop *Promotion ja oder nein?*

Dieser Workshop bietet Informationen zu den strukturellen Promotionsbedingungen und den Promotionswegen in Deutschland sowie die Möglichkeit, persönliche Motive zu reflektieren und für eine bewusste Entscheidung für oder gegen eine Promotion zu nutzen.

Inhaltlich geht es um die Frage, was kommt, wenn das Ende des Studiums in Sicht ist: Was kommt danach? Kehre ich der Universität den Rücken oder ist die nächste Qualifizierungsstufe, die Promotion, eine realistische Option für mich? Was spricht für diesen Weg? Bessere Berufs- und höhere Verdienstmöglichkeiten, Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten, Gedanken an eine Hochschulkarriere oder doch eher die Leere im Kopf bei der Vorstellung, jenseits der Hochschule beruflich einzusteigen? Und welche Herausforderungen warten auf mich während der Promotionszeit? Wie kann ich mich finanzieren und was bedeutet die Verlängerung meiner Qualifizierungszeit für meine Lebensplanung?

Der Workshop bietet die Möglichkeit, mit Hilfe kreativer Methoden persönliche Motive zu reflektieren, die insbesondere das emotionale Gedächtnis ansprechen, um es bewusst für diese Entscheidung zu nutzen. Informationen über strukturelle Bedingungen der Promotion in Deutschland, über verschiedene Promotionswege und ihre finanzielle Seite sowie formale Anforderungen sind die zweite Säule des Workshops. Die Sichtweisen, Fragen und Zweifel der Teilnehmerinnen sind der Mehrwert eines Workshops, bei dem aktive Mitarbeit willkommen ist.

In den Ablauf sind folgende Aspekte integriert:

- Persönliche Standortklärung, Soziogramm der Gruppe
- Information: Finanzierung, Betreuung, Krisen, Lebensplanung, Netzwerke
- Reflexion: Das emotionale Erfahrungsgedächtnis nutzen bei der Suche nach einer stimmigen Entscheidung
- Die beste Alternative

3. Informationsveranstaltung des Graduiertenzentrums (GUT)

Das Graduiertenzentrum ist eine zentrale Einrichtung der Universität und damit *die* Anlaufstelle für alle Promovierenden. Seine Aufgabe ist es, gute Promotionsbedingungen zu schaffen. Es bietet promotionsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen und Beratung bei allen fächerübergreifenden Fragen sowie im individuellen Bedarfsfall an.

Die Facetten dieser Aufgaben und die verschiedenen Angebote des Graduiertenzentrums werden den Mentees im Rahmen des Mentorings individuell vorgestellt. Auch wenn nicht alle Mentees an der Universität Trier promovieren werden, lernen sie ein Angebot kennen, das in ähnlicher Form auch an anderen Universitäten existiert.

Die Veranstaltung bietet außerdem die Möglichkeit, Fragen, die während des Mentoring-Prozesses noch nicht beantwortet werden konnten, zu stellen und zu diskutieren.

4. Abschlusstreffen

Um Bilanz zu ziehen und das Mentoring gemeinsam abzuschließen, findet ein Treffen aller Mentees und wenn möglich gemeinsam mit den Mentorinnen und Mentoren statt. Die Kleingruppen lernen die Erfahrungen und Ergebnisse der anderen Gruppen kennen und erhalten die Möglichkeit, den Mentorinnen und Mentoren sowie der Projektleitung Rückmeldung zu ihrer Teilnahme am Mentoring-Programm zu geben.

5. Mentoring-Veranstaltungen

Finden während des Wintersemesters Veranstaltungen des Referats für Gleichstellung oder Angebote des Mentoring-Programms statt, erhalten die Mentees die entsprechenden Informationen über den Verteiler. So können Absolventinnen und Masterstudentinnen auch Mentees aus einem anderen Mentoring-Durchgang oder aus anderen Programmlinien kennen lernen. Die Projektkoordination stellt auch gerne individuelle Kontakte her, wenn es gilt, ganz spezielle oder fachspezifische Fragen zu beantworten oder individuelle Netzwerke zu knüpfen.

6. Die Mentees erhalten darüber hinaus:

- Anschluss an das Informationsnetz der Koordinierungsstelle
- Beratungsangebote der Mitarbeiterinnen im Referat für Gleichstellung
- Veranstaltungs- und Informationsangebot des Referats für Gleichstellung



5.2 Die Kleingruppen

In der Regel können sich alle Absolventinnen und Masterstudentinnen, die sich für die Teilnahme am Mentoring interessieren, dafür bewerben und in den Durchgang aufgenommen werden. Die für den aktuellen Durchgang eingegangenen Bewerbungen werden von der Koordinierungsstelle im Referat für Gleichstellung geprüft und nach Fachbereichen, in dem eine Promotion angestrebt wird, sortiert. In der Regel besteht eine Kleingruppe aus ca. 4 Mentees, die sich für eine Promotion in demselben Fachbereich interessieren.

Jede Kleingruppe wird gewöhnlich von einer Promovendin oder einem Promovenden aus dem Fachbereich betreut. In der Regel finden zwei Treffen in der Kleingruppe statt, bei Bedarf kann ein drittes Treffen vereinbart werden.

Die Kleingruppen sind aufgefordert, die persönlichen Treffen gemeinsam zu gestalten. Die Themen hängen von den Anliegen, Fragen und Interessen der Mentees genauso ab wie von den Erfahrungen der Mentorin oder des Mentors. Diese bringen aus ihren Arbeitskontexten erprobte Beratungsmodelle und entsprechende Erfahrungen mit, die dazu beitragen, den Mentoring-Prozess zu strukturieren.

Die Mentorinnen und Mentoren lassen die Mentees an ihren persönlichen Erfahrungen teilhaben, stehen ihnen für Reflexionsprozesse zur Verfügung und verfügen über Netzwerke, die sie zur Verfügung stellen können, um weitergehende Fragestellungen zu klären.

Auch die Mentees verfügen über Wissen, das sie ebenso wie ihre individuellen Kompetenzen in den Mentoring-Prozess einbringen sollen. So bildet sich zwischen den Beteiligten ein komplexeres Netz an Interaktionen als dies bei einem klassischen 1:1-Mentoring der Fall ist.

Ziel der Kleingruppenarbeit ist es, alle Fragen, die sich die Mentees in Bezug auf die Rahmenbedingungen einer Promotion, gute Promotionsbedingungen und ihre persönliche Eignung stellen, zusammenzutragen. Jede Mentee wird so auf ihrem Weg, auf diese Fragen individuelle Antworten zu finden, unterstützt und begleitet.

5.3 Evaluation

Als ein durch den Hochschulpakt 2020 gefördertes Projekt wird das Mentoring-Programm durch das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) der Universität Mainz evaluiert. Die Mentees erhalten zu diesem Zweck ca. zwei Wochen nach Ende des Programms per E-Mail einen Link zu einer Online-Umfrage. Untersucht wird die persönliche Zufriedenheit der Mentees mit ihrer Teilnahme am Mentoring. Das Ergebnis wird auch für die Qualitätssicherung des Programms genutzt.

5.4 Umgang mit Unsicherheiten und Konflikten

Trotz gegenseitiger Absprachen kann es zu Unsicherheiten und Problemen, schlimmstenfalls zu Konflikten kommen. In solchen Fällen ist es sinnvoll, die Probleme so schnell wie möglich zu thematisieren.

Für Rückfragen oder zur Vermittlung steht Ihnen die Projektkoordinatorin in jedem Fall zur Verfügung. Gemeinsam werden wir versuchen, eine Lösung zu finden.

5.5 Erwartungen

Im Rahmen des Mentoring-Prozesses können nicht immer alle Aspekte erschöpfend behandelt oder abgedeckt werden. Es sollte aber immer ein Interesse daran bestehen zu klären, wie an die entsprechenden Informationen oder an zusätzliche Beratung herangekommen werden kann.

Entsteht bei Ihnen als Mentee das Bedürfnis, sich weiter zu qualifizieren, z. B. in Form eines Bewerbungstrainings, eines Workshops zum wissenschaftlichen Schreiben usw., lassen sich entsprechende Angebote an der Universität oder in der Region ganz sicher ausfindig machen. Bei der Suche ist die Projektkoordination gerne behilflich.



6 Literatur

Der vorliegende Leitfaden wurde auf der Basis der zitierten und in den Fußnoten aufgeführten Literatur erstellt.

Das Archiv im Referat für Gleichstellung stellt verschiedene Titel zum Thema Wissenschaft und Qualifizierung, Karrierewege und -planung, Vereinbarkeit und anderes zur Verfügung. Entsprechende Veröffentlichungen werden bei einer Recherche über das Suchportal der Universitätsbibliothek (TRiCAT) angezeigt. Titel mit der Signatur 817 können direkt im Referat für Gleichstellung entliehen werden. Kommen Sie einfach vorbei!

Hinweis: Datenbank der Hochschulrektorenkonferenz

Die praktische Umsetzung der landesgesetzlichen Bestimmungen seitens der Hochschulen geschieht durch Promotionsordnungen, die das Promotionsverfahren (inkl. Zulassungsvoraussetzungen) regeln. Die Promotionsordnungen der Universitäten werden kontinuierlich von der HRK ausgewertet; sie sind in der online verfügbaren Datenbank Hochschulkompass im Segment Promotion unter jedem einzelnen Eintrag verlinkt.

Sie finden die Seite unter www.hochschulkompass.de/promotion.html.

6.1 Literatur zum Thema Promotion in Auswahl

Andermann, Ulrich; Drees, Martin; Grätz, Frank: Duden – Wie verfasst man wissenschaftliche Arbeiten? Ein Leitfaden für das Studium und die Promotion. 3. völlig neu erarb. Auflage. Mannheim 2006.

Dunleavy, Patrick: Authoring a PhD. How to plan, draft, write and finish a doctoral thesis or dissertation. Basingstoke 2003.

Günauer, Franziska; Krüger, Anne; Moes, Johannes; Steidten, Torsten; Koepernik, Claudia: GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive: Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen. Bielefeld 2012.

Gunzenhäuser, Randi; Haas, Erika: Promovieren mit Plan: Ihr individueller Weg – von der Themensuche zum Dokortitel. 3. Aufl. Wien, Frankfurt/Main 2015.

Herrmann, Dieter; Spath, Christian: Deutsches Forschungshandbuch 2016/17. Förderinstitutionen, Förderprogramme und Drittmittel für die Wissenschaft. Lampertheim 2016.

Knigge-Illner, Helga: Der Weg zum Dokortitel. Strategien für die erfolgreiche Promotion. 3. aktualisierte und erweiterte Auflage, Frankfurt a.M. 2015.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 (BuWiN 2017). Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Dritter Bericht, erschienen am 16. Februar 2017.

Nünning, Ansgar; Sommer, Roy (Hrsg.): Handbuch Promotion. Forschung- Förderung- Finanzierung. Stuttgart/Weimar 2007.

Qualitätszirkel Promotion (Hrsg.): Gemeinsam die Promotion gestalten. Handlungsempfehlungen für Promovierende. 3. Aufl. 2014, S. 8.

Stock, Steffen; Schneider, Patricia; Peper, Elisabeth; Molitor, Eva: Erfolgreich Promovieren. Ein Ratgeber von Promovierten für Promovierende. 3. Auflage. Berlin/Heidelberg 2013.

Wergen, Jutta: Will ich oder will ich nicht – und wenn ja, wie? Promovieren!!! In: Journal Hochschuldidaktik 26 (2016) 1–2, S. 5–8.



Notizen:

Lined writing area for notes.

MENTORING

**Referat für Gleichstellung
Universität Trier**

Dr. Claudia Seeling
Projektkoordination
Drittmittelgebäude, Raum 39
Tel.: 0651 / 201-3044
E-Mail: mentoring@uni-trier.de



 **Universität Trier**

www.mentoring.uni-trier.de