

Workshop 3:

Wie viel Differenzierung ist sinnvoll? Zielgruppenorientiertes Mentoring

Input: Sara Raudies, Aufwind-Team

Moderation: Dr. Manuela Kaiser-Belz, Universität Göttingen

Expertise: Larissa Schmitz, Universität zu Köln und Dr. Ulla Weber, Projektbeirat Aufwind

Zusammenfassung der Ergebnisse

Sara Raudies eröffnete den Workshop und stellte folgende zentrale Ergebnisse vor:

Die Workshopteilnehmerinnen waren über manche Ergebnisse zur Zufriedenheit der Mentees erstaunt und an weitere Kategorien „Verstetigung“, „Kontinuierliche Betreuung“ und „Fachliche Nähe“ im Hinblick auf die Zufriedenheit von Mentees noch einmal stärker in Betracht zu nehmen. Aus Sicht der Teilnehmerinnen am Workshop wirken sich gerade diese Rahmenbedingungen sehr stark auf die Bewertung der Programme durch Mentees aus.

Die anwesenden Koordinatorinnen von Mentoring-Programmen berichten, dass die meisten Programme für die Bestimmung der Zielgruppe ihrer Mentees gute Erfahrungen gemacht haben bei einer Differenzierung nach Geschlecht, dem Status der akademischen Karrierestufe (Studentinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen/Postdocs und (Junior-)Professorinnen) und/oder der wissenschaftlichen Disziplin (z.B. MINT, Sozial- und Geisteswissenschaften). Die Erfahrungen mit diesen Auswahlkriterien für Mentees sind insgesamt sehr gut – durch die Homogenität der Mentee-Gruppe können die Programme zielgruppenspezifisch mit Bezug auf die für die jeweilige Mentee-Gruppe typischen Fragen und Themen hin konzipiert werden.

Dazu ‚quer‘ gibt es (vereinzelt) weitere Differenzierungskategorien wie Mentees aus der Verbundforschung, Mentees mit Familie und Mentees mit Migrationshintergrund.

Es fehlte die Zeit, um diese Ausdifferenzierung weiter zu vertiefen, so kam z.B. die Frage auf, wonach eine Doktorandin aus einem MINT-Fach, die Mitarbeiterin in einem Sonderforschungsbereich und Mutter ist und einen Migrationshintergrund hat, entscheiden soll, in welchem Mentoring-Programm sie ‚richtig‘ wäre - angenommen, an ihrer Universität würde es für jede dieser Kategorien ein eigenes Mentoring-Programm geben?

Einigkeit herrschte darüber, dass die Einrichtung dieser neuen Programme Beleg für den großen Bedarf an Mentoring-Angeboten sind sowie für die große Bedeutung eine Orientierung an den Bedürfnissen und besonderen(berufs-)biographischen Situation der Mentees bei der Konzeption von Mentoring-Programmen.

Ein sich anschließender Austausch über die Praktiken zur Auswahl von Mentees, von MentorInnen und der Gestaltung des Trainingsprogramms für Mentees zeigte, dass in allen vorgestellten Mentoring-Programmen eine sehr starke Teilnehmerinnenorientierung im Zentrum steht. Dies zeigt sich bspw. in sehr aufwändigen Auswahlverfahren von individuelle Kennenlerngespräche mit Mentees und

GEFÖRDERT VOM

1



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



LaKoG

LANDESKONFERENZ DER
GLEICHSTELLUNGSBEAUF-
TRAGTEN AN DEN WISSEN-
SCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN
BADEN-WÜRTTEMBERGS

AUFWIND mit Mentoring

MentorInnen bis hin zu ausführlichen schriftlichen Bewerbungsbögen die spezifischen Bedarfe der Mentee für das Matching, das Trainingsprogramm etc. versucht zu ermitteln. Solche Praktiken können auch in der Regel gewährleisten, dass beispielsweise eine Mentee mit Migrationshintergrund eine Mentorin/einen Mentor mit einer ähnlichen biographischen Erfahrung vermittelt bekommt, oder dass das Trainingsprogramm einen Workshop zur Work-Life-Balance beinhaltet, da der Bedarf hiernach im Rahmen von Bewerbungsbögen und Aufnahmegesprächen mit Mentees festgestellt wurde.

In der abschließenden Diskussion wurde deutlich, dass sich gerade in bereits etablierten und länger existierenden Programmen nicht nur an den von TeilnehmerInnen selbst geäußerten Bedürfnissen zur Gestaltung des Trainings- und Begleitprogramms orientiert wird, sondern auf Basis der langjährigen Koordinationserfahrung auch andere – z.B. auf die Programmziele bezogene - Schwerpunktthemen gesetzt werden, die die Mentees und MentorInnen anregen sollen, sich mit ihnen bislang unbekannt Themen auseinander zu setzen. Auch um dieses Thema zu vertiefen, fehlte im Workshop aber letztlich die Zeit.

Als Handlungsempfehlung der AG Differenzierung für gute Mentoring-Programme wurde schließlich formuliert, dass eine Zielgruppendifferenzierung (z.B. nach Status, Fachbereich) als wichtig und notwendig für den Erfolg eines Mentoring-Programms erachtet wird, eine weitere Ausdifferenzierung der Programme entlang ‚querliegender‘, biographischer Kategorien (Familiensituation, Migrationshintergrund) aber problematisch gesehen wird. Eine Anregung hierzu wäre, Personengruppen mit bestimmten Merkmalen (Kinder, Migrationshintergrund) im Vergabeverfahren von Plätzen zu bevorzugen und durch eine hohe TeilnehmerInnenorientierung in der Konzeption von einzelnen Programmbausteinen auf die spezifischen Bedürfnisse dieser Gruppen einzugehen. Weiterhin wurde angeregt, dass es gerade für sehr zielgruppenspezifisch konzipierte Mentoring-Programme wichtig ist, sich als Netzwerk mit anderen Netzwerken zu vernetzen, um karriererelevante Unterstützung zu ermöglichen.

