



FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN



JOHANNES GUTENBERG UNIVERSITÄT MAINZ

Christine de Pizan-Mentoring-Programm

Mentoring in den Geistes- und Sozialwissenschaften

sowie den beiden künstlerischen Hochschulen der Johannes Gutenberg-Universität

Das Christine de Pizan-Programm ist ein Mentoring-Projekt der Universität Mainz für die Fachbereiche Katholische und Evangelische Theologie, Sozialwissenschaften, Medien und Sport, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Philosophie und Philologie, Translations-, Sprach- und Kulturwissenschaften, Geschichts- und Kulturwissenschaften sowie der Kunsthochschule Mainz und der Hochschule für Musik Mainz. Es wird aus Mitteln des Hochschulpakts II finanziert.

Ziel des Programms ist es, promovierende, promovierte und habilitierende Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Führungsverantwortung in Forschung und Lehre übernehmen möchten, in ihrem beruflichen Karriereprozess zu unterstützen. Damit verfolgt die Universität die Strategie, langfristig den Anteil von Frauen in Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung zu erhöhen. Sprecherin und Sprecher des Programms sind Vizepräsidentin Prof. Dr. Mechthild Dreyer und Prof. Dr. Jan Kusber.

Mentoring als Personalentwicklungsinstrument

Der sogenannte „leaky pipeline-Effekt“, das Sinken des Frauenanteils mit steigender Qualifikationsstufe, lässt sich in sämtlichen Fachrichtungen beobachten. In jenen Fächern, die als ausgesprochene **Frauendomänen** gelten, ist das Missverhältnis zwischen berufsqualifizierenden Abschlüssen und Promotionen einerseits und dem Zugang zu sicheren Beschäftigungsverhältnissen und Führungspositionen andererseits besonders augenfällig. Die **Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen verlieren viele hoch qualifizierte Frauen** in den Geistes- und Sozialwissenschaften, vor allem in der Phase nach der Promotion.

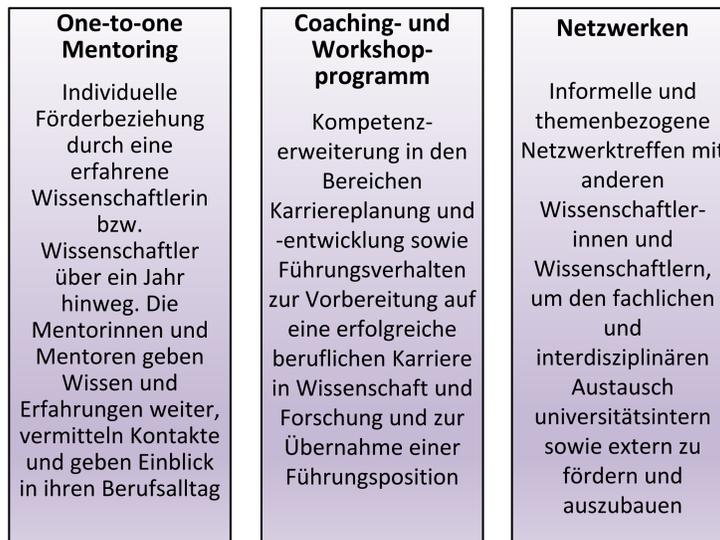
Mentoring-Programme haben sich in der Wissenschaft als **effektives Instrument der Nachwuchsförderung und Personalentwicklung** – insbesondere von Frauen – fest etabliert. Sie dienen gleichermaßen der Karriereentwicklung der Nachwuchswissenschaftlerinnen wie der Qualitätssicherung und Wettbewerbssteigerung der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Grundlegendes Ziel ist es, der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Fächern sowie auf den höheren Stufen der beruflichen Karriereleiter entgegenzuwirken. In Veröffentlichungen des Wissenschaftsrates, der DFG sowie der HRK wird die Weiterführung bestehender Programme ausdrücklich empfohlen.

Programmverlauf im Überblick

- Bewerbungsauftrag zum Jahresende, Bewerbungsfragebogen, Motivationsschreiben, Lebenslauf
- Standardisiertes Auswahlverfahren, Auswahlgespräche
- Matching-Phase, Auftakt- und Abschlussveranstaltung
- Schriftliche Zielvereinbarung der Mentee mit der Mentorin/dem Mentor sowie mit dem Programm
- Prozessbegleitung zu Beginn, als Zwischenbilanz und am Ende des Mentoring-Jahres sowie ein auf hochschulspezifische Themen zugeschnittenes Rahmenprogramm
- Erfahrungsberichte der Mentee über die Mentoring-Beziehung, die Erreichung der formulierten Ziele, das Rahmenprogramm und den Netzwerkaustausch
- Jahrgangsübergreifende Netzwerktreffen

Säulen des Programms



Evaluation/Qualitätssicherung

Die **Qualitätssicherung** des Christine de Pizan-Programms umfasst vier Schwerpunkte:

- Nach den persönlichen Auswahlgesprächen und dem Abschluss des Matching-Verfahrens unterzeichnen Mentee und Mentorin bzw. Mentor eine gemeinsame **Vereinbarung**, in der die **Ziele beider Personen definiert** werden
- **Evaluation der Veranstaltungen** des Rahmenprogramms durch das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung
- **Zwischenbilanzierung** der Ziele sowohl der Mentees als der Mentorinnen und Mentoren nach der Hälfte der Laufzeit
- **Erfahrungsberichte** der Mentees nach Ablauf des Mentoring-Jahres zur Mentoring-Beziehung, zum Rahmenprogramm, zum informellen Netzwerkaustausch und zur Programmkoordination. **Dokumentation erreichter und geplanter Karriereschritte**

Im Jahr 2013 erschien ein zusammengefasster Ergebnisbericht der Evaluierungen von 2011 und 2012. Nach Abschluss der 5. Programmlaufzeit ist eine Gesamtevaluation des Programms geplant. Neben der Zufriedenheit gilt es zu erfassen, welche Etappen bzw. Ziele während des Mentoring-Jahres und seither erreicht wurden. Wurde die Promotion bzw. Habilitation abgeschlossen? Wie sieht die derzeitige Beschäftigungssituation aus? Bestehen Netzwerke fort? Bilanzierung der Publikationstätigkeit etc.

Aus den Erfahrungsberichten:

„Ich bin präsenter auf Konferenzen, ich habe mehr publiziert, mir sind die Rahmenbedingungen und Strukturen der Universität transparenter geworden. Mein Ziel ist die Habilitation. Mir wurde im Mentoring-Jahr bewusst, das ist es!“

„Meine Teilnahme am Mentoring-Programm war eine entscheidende Unterstützung für meinen Wiedereinstieg als wissenschaftliche Mitarbeiterin nach der Elternzeit und für die Einreichung meiner Habilitation. Durch das Programm habe ich neben vielen wichtigen Kontakten und einer Publikation in einer renommierten Zeitschrift auch viel Mut und Hinweise für meinen weiteren Karriereweg erhalten.“

„Ich freue mich sehr über diese neugewonnene Gelegenheit des fachlichen Austauschs und der gemeinsamen Reflexion, die ganz abseits des regulären Universitätsbetriebs stattfindet und so ganz außergewöhnliche Chancen ermöglicht.“

Programmhistorie

An der Johannes Gutenberg-Universität werden **seit 2008 fachbereichsspezifische Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen** angeboten. Mit dem Edith-Heischkel-Programm und dem Ada-Lovelace-Projekt war die Maßnahme zunächst an Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen adressiert. Nachdem auch die Geistes- und Sozialwissenschaften, die Kunst und die Musik Interesse geäußert hatten, startete das **Christine de Pizan-Programm 2011** in seine **Pilotphase**. Mentoring wird nunmehr **seit fünf Jahren flächendeckend für alle Fachbereiche an der JGU** angeboten.

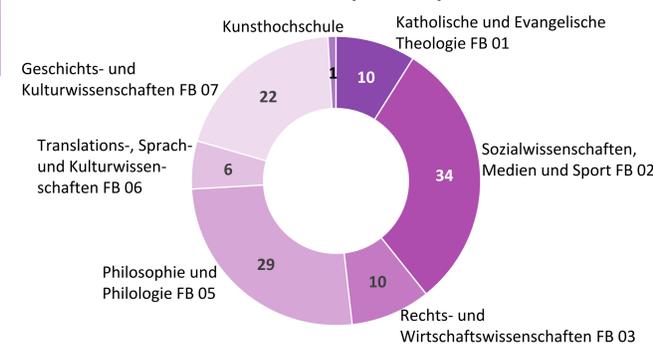
Nach dem ersten Durchgang mit 20 Mentees, wurden in den Jahren 2012 und 2013 jeweils 29 Bewerberinnen ins Programm aufgenommen und auf einen Berufseinstieg in **Wissenschaft oder Wirtschaft** vorbereitet.

Aufgrund der Evaluationsergebnisse und der Erfahrungen erfuhr das Programm 2014 eine konzeptionelle Zuspitzung.

Die Zahl der Teilnehmerinnen wurde auf 15-18 pro Durchgang reduziert und das Rahmenprogramm noch gezielter auf jene Nachwuchswissenschaftlerinnen zugeschnitten, die eine **wissenschaftliche Karriere anstreben und Führungsverantwortung in Forschung und Lehre** übernehmen möchten. Neben ausgewählten externen TrainerInnen und Coaches wird verstärkt auf das Wissen und die Kompetenz verschiedener zentraler Einrichtungen der JGU zurückgegriffen. Unterschiedliche Veranstaltungsformate, wie Informationsveranstaltungen, Kamingsgespräche oder themenbezogene Netzwerktreffen ergänzen das Workshop- und Coaching-Programm und fördern den fachlichen und interdisziplinären Austausch innerhalb der Gruppe der Mentees sowie den am Programm beteiligten Mentorinnen und Mentoren auch jahrgangsübergreifend.

Strukturdaten

Fachbereichszugehörigkeit der Mentees 2011-2015 (n = 112)



Akademischer Status der Mentees bei Aufnahme ins Programm (n = 112)

