

MENTORING PROGRAMME

Instrumente einer gendergerechten Personalentwicklung
an der RWTH Aachen

Mentoring Handbuch

Ein Leitfaden



Herausgeber:

Integration Team -
Human Resources, Gender and Diversity Management
RWTH Aachen

Verantwortlich:

Dr. Carmen Leicht-Scholten, v.i.S.d.P.

Redaktion:

Dr. Carmen Leicht-Scholten, Elke Breuer,
Gitta Doebert, Gehrt Hartjen, Dr. Henrike Wolf

Gestaltung:

Nathalie Callies

www.igad.rwth-aachen.de

1	Einleitung	4
2	Mentoring als Instrument einer geschlechtergerechten Personalentwicklung	5
2.1	Was ist Mentoring?	5
2.2	Mentoring in der Wissenschaft	5
3	Das Mentoring-Konzept der RWTH Aachen	7
4	Die Programme im Überblick	9
4.1	TANDEMKids – für Schülerinnen und Schüler ab der Jahrgangsstufe 7	11
4.2	TANDEMSchool – für Schülerinnen und Schüler ab der Jahrgangsstufe 11	12
4.3	TANDEM – für Studentinnen und Doktorandinnen aller Fachbereiche	13
4.4	TANDEMmed – für Medizinstudentinnen	14
4.5	TANDEMplus – für promovierte Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen	15
4.6	TANDEMplusMED – für promovierte Wissenschaftlerinnen aus der Medizin	16
4.7	TANDEMplusIDEA – für promovierte Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen der europäischen Partnerhochschulen der IDEA League	17
5	Praxis-Tipps für die Gestaltung einer erfolgreichen Mentoring-Beziehung	18
5.1	Voraussetzungen	18
5.2	Informationen für Mentorinnen und Mentoren	18
5.3	Informationen für Mentees	19
5.4	Vorlagen	22
6	Literaturempfehlungen und Bibliographie	25
7	Kontakt	27

MENTORING

1 EINLEITUNG

Als Odysseus in den Trojanischen Krieg zog, bat er seinen Vertrauten Mentor, seinen Sohn Telemachos zu beraten und in die Gesellschaft einzuführen. Bis heute steht der Begriff „Mentoring“ für die Begleitung einer meist jüngeren, weniger erfahrenen Person durch eine erfahrene Mentorin oder einen erfahrenen Mentor. Und auch heute noch kann es in vielen Lebenslagen hilfreich sein, sich durch eine externe Ratgeberin bzw. einen externen Ratgeber in der eigenen Entwicklung unterstützen zu lassen. Der Mentor oder die Mentorin gibt dabei Kenntnisse über formelle und informelle Regeln weiter, vermittelt Zugang zu personellen Netzwerken und berät in persönlichen oder beruflichen Angelegenheiten.

Vor dem Hintergrund der Sicherung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Hochschulen stellen sie als kreativer Ansatz zur Erschließung ungenutzter Potenziale und Erprobung neuer Lern- und Lehrformen einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung und Erhöhung des wissenschaftlichen Nachwuchses dar. Im Rahmen einer gendergerechten Personalentwicklung werden sie gezielt eingesetzt, um weiblichen Nachwuchs in den unterschiedlichsten wissenschaftlichen Stufen und Disziplinen zu gewinnen und zu halten. Denn mit Blick auf eine künftige, systematische Personal- und Führungskräfteentwicklung sind innovative Konzepte – wie Mentoring-Programme – gefragt, die den Know-how-Transfer und die Vernetzung innerhalb der Scientific Community intensivieren und die erforderlichen Schlüsselkompetenzen beim wissenschaftlichen Nachwuchs gezielt unterstützen. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden damit Beratungs- und Wissensressourcen erschlossen, die an deutschen Hochschulen bislang nicht systematisch genutzt wurden und über formale Aus- und Weiterbildungsangebote kaum zugänglich sind.

An der RWTH Aachen haben sich die Mentoring-Programme mittlerweile als ein fester Bestandteil des Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes etabliert und werden im Rahmen der Exzellenz-Initiative weiter ausgebaut. Mit ihren drei zusammenwirkenden Bausteinen Mentoring-Training-Networking bieten sie den Nachwuchskräften auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen eine effektive Unterstützung bei der individuellen

Berufs- und Karriereplanung sowie beim Aufbau fachlich relevanter Netzwerke.

Ein vielfältiges Angebotsspektrum also, das an den Bedürfnissen der Nachwuchskräfte sowie der RWTH Aachen ansetzt und dabei gleichzeitig die wissenschaftliche Evaluation des Konzepts Mentoring in den Blick nimmt – eine gute Voraussetzung für eine gendergerechte Personalpolitik und für exzellente Forschungsergebnisse.



Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen das Mentoring-Konzept der RWTH Aachen vor, geben einen Überblick über unsere Programme sowie Praxistipps für Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Wir wünschen eine spannende und anregende Lektüre.

Dr. Carmen Leicht-Scholten

Leiterin Stabsstelle
Human Resources, Gender and Diversity Management

2 MENTORING ALS INSTRUMENT EINER GENDERGERECHTEN PERSONALENTWICKLUNG

2.1 WAS IST MENTORING?

Mentoring ist eine institutionalisierte, prozessorientierte Strategie zur Personalentwicklung und Karriereförderung von Nachwuchskräften. Das Prinzip des Mentorings basiert auf einer persönlichen Beziehung zwischen zwei Personen, die eine deutliche Erfahrungsdiskrepanz aufweisen. Im Sinne einer Patenschaft wird die erfahrungsjüngere Person (Mentee) von einer Mentorin bzw. einem Mentor für einen zeitlich befristeten Zeitraum in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung beraten und unterstützt. Im Gegensatz zum Mentoring bedeutet Coaching eine rein professionelle Begleitung, meist von Führungskräften. „Zielsetzung von Coaching ist die Weiterentwicklung von individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen bzgl. primär beruflicher Anliegen“.²

Im Zentrum der Mentoring-Beziehung stehen der Austausch von Erfahrungen und Know-How sowie die Vermittlung von Kontakten und Zugangsmöglichkeiten zu beruflichen Strukturen, Informationsquellen und Netzwerken. Dabei profitieren in der Regel beide Seiten von der Zusammenarbeit, denn die Mentorinnen und Mentoren erweitern u.a. ihre Beratungskompetenzen sowie ihre eigenen Netzwerke und bekommen einen Einblick in die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Mentoring-Beziehungen finden überwiegend außerhalb von Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnissen statt und bieten auf diese Weise eine langfristig angelegte und geschützte Vertrauensbasis.

MENTORING

² Der Coach gibt dem Klienten oder der Klientin ein neutrales Feedback, unterstützt bei der Identifikation von Problemen und regt zur eigenständigen Entwicklung konkreter Lösungswege an. Beim Mentoring ergreift demgegenüber der Mentor bzw. die Mentorin die Partei der/des Mentee und unterstützt so auf einer personalisierten Vertrauensbasis. Die Beziehung ist zudem langfristig ausgerichtet.

2.2 MENTORING IN DER WISSENSCHAFT

Als *informelle* Förderbeziehung kann Mentoring im Wissenschaftsbetrieb auf eine lange Tradition blicken - beispielsweise in Form der herkömmlichen wissenschaftlichen Betreuung. *Formale* Mentoring-Programme, solche, in denen die Mentoring-Beziehung in ein Rahmenprogramm eingebettet ist, werden in der Wissenschaft in Deutschland hingegen erst seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre eingesetzt.

Diese formalen Programme wurden vor dem Hintergrund der Erkenntnisse über die Bedeutung von Mentoring und informellen Netzwerken für berufliche Karriereverläufe und der Schwierigkeiten von weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen, Zugang zu diesen Unterstützungsformen zu finden, zunächst für Frauen in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft initiiert. Als effektives Personalentwicklungsinstrument sollte es dazu beitragen, der „leaky pipeline“, d.h. der stetigen Abnahme von Frauen mit zunehmender wissenschaftlicher Qualifikation, entgegenzuwirken und exzellente Nachwuchskräfte in der Wissenschaft zu gewinnen und zu halten. Damit sollten vorhandene gleichstellungspolitische Instrumente an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ergänzt werden.

Mentoring-Programme für Wissenschaftlerinnen entstanden Ende der 1990er Jahre aus der Gleichstellungsarbeit. Vor dem Hintergrund der Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft sollte ein effektives Personalentwicklungsinstrument dazu beitragen, den Anteil von weiblichen Führungskräften zu erhöhen und Wissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg zu unterstützen.

Auch an der RWTH Aachen war es die Initiative der Gleichstellungsbeauftragten, die im Jahr 2002 zur Einrichtung des ersten Mentoring-Programms führte. Seither wurden weitere Programme für die unterschiedlichen Zielgruppen entwickelt und durchgeführt. Die Strategie der Hochschule beruht dabei auf der Überzeugung, dass die Vielfältigkeit ihrer Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Chance und Potenzial darstellen. Die Unterschiedlichkeit der Menschen in den verschiedenen

Phasen der universitären Laufbahn soll daher wertgeschätzt und als positiver Beitrag zum Erfolg der RWTH Aachen genutzt werden. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Sicherung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Hochschulen ist die Qualifizierung insbesondere des

weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses von großer Bedeutung. Die Mentoring-Programme der RWTH Aachen richten sich daher an Mentees verschiedener Qualifikationsstufen und unterstützen sie bei ihrer individuellen Karriereplanung.

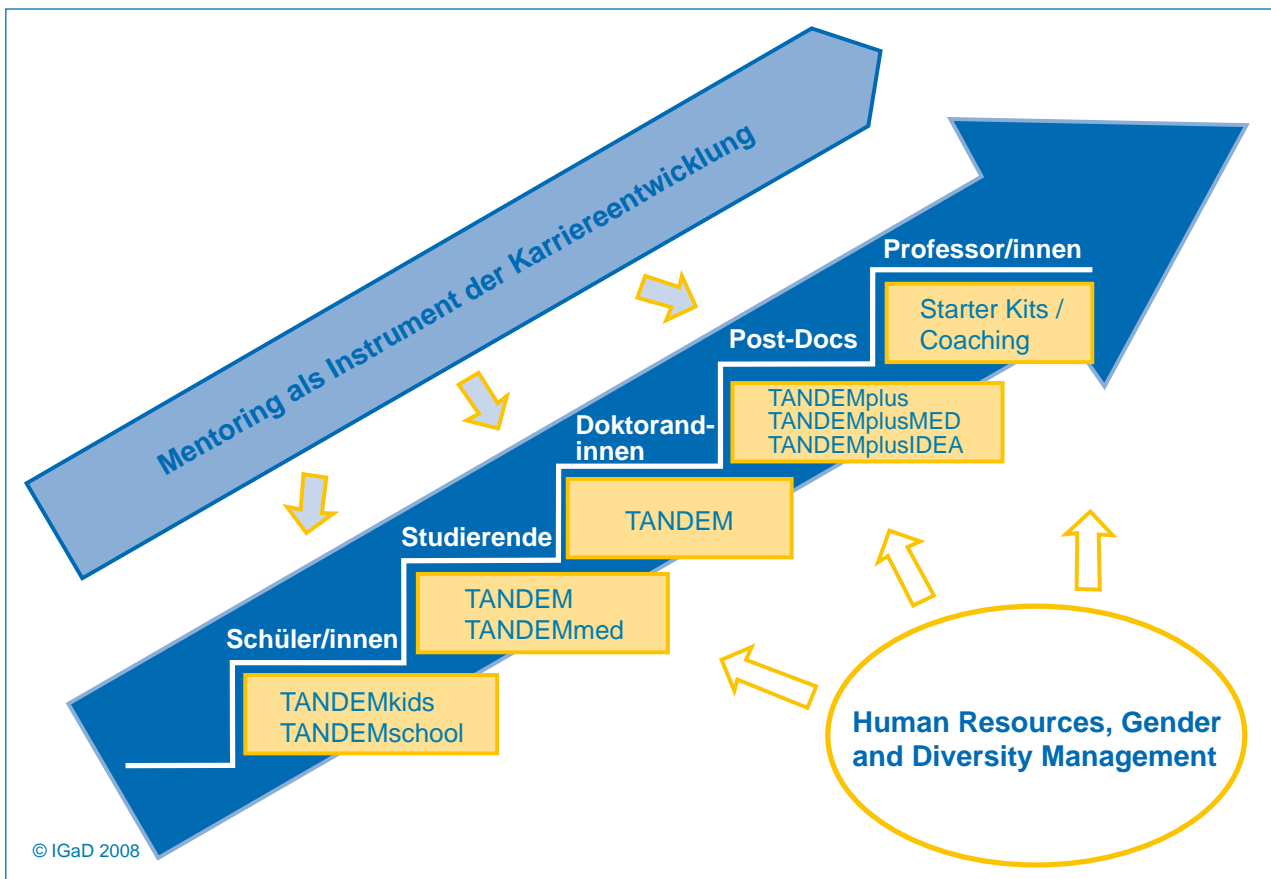


Abb. 1: Mentoring als Instrument der Karriereentwicklung

Mentoring-Programme haben einen vielfältigen Nutzen für alle Teilnehmenden. Sie stärken die gegenseitige Vernetzung zwischen Mentees und Mentorinnen und Mentoren, sowie ihre Einbindung in die Scientific Community. Gerade fehlende Netzwerke und Kontakte werden häufig als wesentliche Ursache für den Rückgang des Frauenanteils mit steigender Qualifikationsstufe gesehen. Darüber hinaus profitieren beide Seiten durch eine Stärkung ihrer persönlichen und beruflichen Kompetenzen. Während Mentees vor allem ihre Management- und Führungskompetenzen sowie ihre Kenntnisse über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftssystem erweitern, profitieren die Mentorinnen und Mentoren durch einen Ausbau ihrer Beratungs- und Führungs-

kompetenzen sowie durch einen Einblick in die Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und in aktuelle Forschungsergebnisse.

Darüber hinaus bringen Mentoring-Programme einen Mehrwert für die beteiligten Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen. Indem sie dazu beitragen, dass hoch qualifizierte Studierende und Wissenschaftlerinnen angeworben und für die Wissenschaft begeistert werden, gewähren sie den beteiligten Institutionen Standortvorteile im Wettbewerb um die besten Köpfe. Eine Personalpolitik, die Aspekte von Gender and Diversity berücksichtigt, ermöglicht zudem eine Erweiterung der Forschungsperspektiven um neue,

interdisziplinäre Ansätze. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Personal einer Hochschule hat nicht nur Auswirkungen auf die Diversität und Qualität der Forschungsergebnisse, sondern auch auf das soziale und politische Klima einer Gesellschaft. Wissenschaftlerinnen können als Rollenvorbilder für Studentinnen dienen; sie durchbrechen Geschlechterstereotypen und erweitern gesellschaftliche Normen und Werte. Letztlich können sie eine Kettenreaktion in Gang setzen, indem sie mehr junge Frauen zu einer Karriere in der Wissenschaft, insbesondere in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern, ermutigen.

3 DAS MENTORING-KONZEPT DER RWTH AACHEN

Die RWTH Aachen bietet heute ein breites Spektrum von Mentoring-Programmen an, die jeweils spezifisch auf die Anforderungen und Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen zugeschnitten sind.

Bereits im Jahr 2002 wurde bei der Gleichstellungsstelle der RWTH Aachen das Programm TANDEM für Studentinnen und Doktorandinnen aller Fachbereiche eingerichtet, um diese bei der Berufs- und Karriereorientierung zu unterstützen.

Zwei Jahre später folgte mit TANDEMplus ein hochschulübergreifendes Programm zur Förderung von hochqualifizierten promovierten Wissenschaftlerinnen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften auf dem Weg zur Professur. Das Kooperationsprojekt zwischen der RWTH Aachen, der Fraunhofer-Gesellschaft München und der Universität Karlsruhe lief in seiner 3-jährigen Pilotphase erfolgreich und wird ab 2009 um eine Kooperation mit internationalen Unternehmen erweitert.

Aufgrund der positiven Erfahrungen der ersten Programme und aufgrund der hohen Nachfrage wurde 2005 an der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen das Programm TANDEMplusMED für promovierte Wissenschaftlerinnen aus der Medizin eingerichtet. Das beim Dekanat angesiedelte Programm wurde im Jahr 2008

ergänzt durch das Programm TANDEMmed für Medizinstudentinnen nach der ärztlichen Basisprüfung.

Im Frühjahr 2007 startete mit TANDEMplusIDEA das erste gemeinsame EU-Projekt der technischen Hochschulen der IDEA League (Imperial College London, TU Delft, ETH Zürich und RWTH Aachen), um hoch qualifizierte Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen bei der Vorbereitung auf eine Professur in den beteiligten Ländern zu unterstützen. Es ist gleichzeitig das erste internationale Mentoring-Programm überhaupt.

Im Rahmen der MINT-Aktivitäten der Exzellenzinitiative wurden im Jahr 2008 zusätzlich die beiden Programme TANDEMkids (ab 7. Klasse) und TANDEMSchool (ab 11. Klasse) eingerichtet. Sie richten sich an Schülerinnen und Schüler mit einem Schwerpunkt in den MINT-Fächern.

Alle Mentoring-Programme an der RWTH Aachen sind heute unter der Leitung der Sozialwissenschaftlerin Dr. Carmen Leicht-Scholten bei der Stabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management angegliedert. Die Ansiedlung bei der unmittelbar dem Rektorat unterstellten Organisationseinheit zeigt den hohen Stellenwert der Mentoring-Programme für die RWTH Aachen. Die Stabsstelle wurde 2007 im Rahmen der Exzellenzinitiative eingerichtet und ist seither zentrale Anlaufstelle für alle Hochschuleinrichtungen hinsichtlich der Entwicklung und Umsetzung eines kohärenten, gender-and-diversity-gerechten Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes.



Um die Vernetzung der Programme zu garantieren, eine bestmögliche Qualität und nachhaltige Wirkung zu sichern, engagieren sich Projektleitung und Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren in verschiedenen Mentoring-Netzwerken auf Bundes- und Landesebene. Sie sind u.a. Mitglied im bundesweiten Forum Mentoring e.V.², dem Netzwerk Mentoring NRW³, sowie im Vorstand des

² <http://www.forum-mentoring.de>

³ <http://www.netzwerk-mentoring.de>

Vereins Ada Lovelace Mentoring e.V.⁴. Demgemäß erfüllen auch alle Programme der RWTH Aachen die Mentoring-Qualitätskriterien, die durch das Forum Mentoring e.V. und Ada Lovelace Mentoring e.V. entwickelt wurden.⁵ Dazu gehört u.a. die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der Programme sowie ein standardisiertes Auswahlverfahren.

Gemeinsames Ziel aller Mentoring-Programme an der RWTH Aachen ist es, junge Menschen in ihrer Berufswahl und Qualifikationsphase zu unterstützen und zu einer Karriere in der Wissenschaft zu ermutigen. Dabei werden insbesondere Schülerinnen, Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen angesprochen, um langfristig den Anteil von Frauen in (wissenschaftlichen) Führungspositionen zu erhöhen. Ein weiterer Schwerpunkt der Mentoring-Programme der RWTH Aachen liegt in den Fachgebieten Naturwissenschaft, Technik und Medizin. Als eine der renommiertesten technischen Hochschulen Europas setzt die RWTH Aachen damit auch in der geschlechtergerechten Personalentwicklung richtungsweisende Standards.

Entsprechend der Zielsetzung kombinieren alle Programme die drei Instrumente der Personalentwicklung Mentoring-Training-Networking und sind in ein Rahmenprogramm eingebettet: Nach einem Auswahlprozess werden pro Durchgang von einem Jahr 10-15 Mentees aufgenommen, die das Qualifikationsprofil des jeweiligen Programms erfüllen. Die Aufnahme in die Programme erfolgt auf der Basis einer ausführlichen schriftlichen Bewerbung und eines Auswahlgesprächs.

Das **Mentoring** erfolgt in der klassischen Form, dem one-to-one Mentoring, d.h. in einer klassischen Zweierbeziehung, in der die Mentorin bzw. der Mentor eine oder einen Mentee individuell berät und unterstützt. Um eine gelungene Mentoring-Beziehung zu gewährleisten, sind die Bedürfnisse der Mentees so passgenau wie möglich auf einen Mentor oder eine Mentorin abzustimmen. Die Programmteilnehmerinnen bzw. -teilnehmer schlagen daher eine bis zwei Personen vor, die für sie als Mentorin oder Mentor in Frage kämen. Die Koordinationstelle spricht diese Personen gezielt an, eine Mentoring-Kooperation einzugehen. Vor der endgültigen Zusage

4 <http://www.ada-mentoring.de>

5 Vgl. http://www.forum-mentoring.de/download/2007_Kriterien_Mindeststandards_Messmethoden_de.pdf

werden ihnen Kopien der Bewerbungsunterlagen der Mentees übermittelt, um eine bestmögliche Unterstützung sicherzustellen. Die konkrete Ausgestaltung der Mentoring-Beziehung, insbesondere im Hinblick auf Inhalt, Häufigkeit oder Dauer der Treffen, liegt in den Händen der einzelnen Tandems. Die Beratungsgespräche können in Form von persönlichen Treffen, aber auch via Telefon oder E-Mail erfolgen.

Im Rahmen des einjährigen Programmdurchlaufs werden den Mentees fachliche Seminare und **Trainings** zum Bereich Persönlichkeitsentwicklung und Laufbahnplanung angeboten, deren Themen speziell auf die Bedürfnisse der Gruppe abgestimmt werden. Alle Trainings werden von erfahrenen externen Referentinnen bzw. Referenten durchgeführt.



Darüber hinaus stärken **Networking**-Module die Vernetzung der Mentees in der Scientific Community. Dazu zählen informelle Treffen der Mentees ebenso wie offizielle Veranstaltungen mit externen Referenten und Referentinnen. Sie fördern den Informations- und Erfahrungsaustausch untereinander sowie die gegenseitige Unterstützung in der Gruppe. Bei der Gestaltung der Netzwerkbeziehungen werden daher auch Formen des Peer-Mentoring wirksam.

Zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Konzepte findet eine wissenschaftliche **Evaluation**⁶ der Programme statt. In Form standardisierter Fragebögen werden zu Beginn, in der Mitte und am Ende des jeweiligen Durchgangs Motivation, Erwartungen, persönliche

6 Vgl. dazu Leicht-Scholten, Carmen 2008+2009 und <http://www.idealeague.org/tandemplus>

Erfahrungen/Bewertungen, Zufriedenheit und Handlungsanregungen der Programm-Teilnehmerinnen und -teilnehmer schriftlich erfasst. Von 2004 bis 2007 fand eine projektbegleitende Evaluation von Mentoring-Programmen der Universitäten Aachen, Bonn und Köln sowie des Programms mentoring³ (Ruhr-Universität Bochum, TU Dortmund, Universität Duisburg-Essen) statt. Obwohl die untersuchten Programme unterschiedliche fachliche Schwerpunkte haben (Naturwissenschaften, Geisteswissenschaften, Life Sciences), waren sie aufgrund gleicher Strukturen gut miteinander vergleichbar. Die Untersuchung ergab insgesamt eine große Zufriedenheit mit dem Instrument „Mentoring-Programm“. Gleichzeitig wurden jedoch auch die unterschiedlichen Bedürfnisse

der Mentees in den verschiedenen Fachbereichen deutlich. So zeigte sich, dass zielgruppenorientierte Programme mit starken institutionellen Strukturen besonders erfolgreich sind.

Zukünftig wird sich die Evaluation der Programme insbesondere auf die Weiterentwicklung des Mentoring-Konzeptes konzentrieren. So wird beispielsweise die Evaluation des Programms TANDEM-plusIDEA in die Entwicklung eines Best practice-Modells für ein internationales Mentoring-Programm münden.

Parallel zu der Programmevaluation werden auch die einzelnen Seminare evaluiert, um die Qualität der angebotenen Trainings kontinuierlich zu überprüfen und adäquat anpassen zu können.

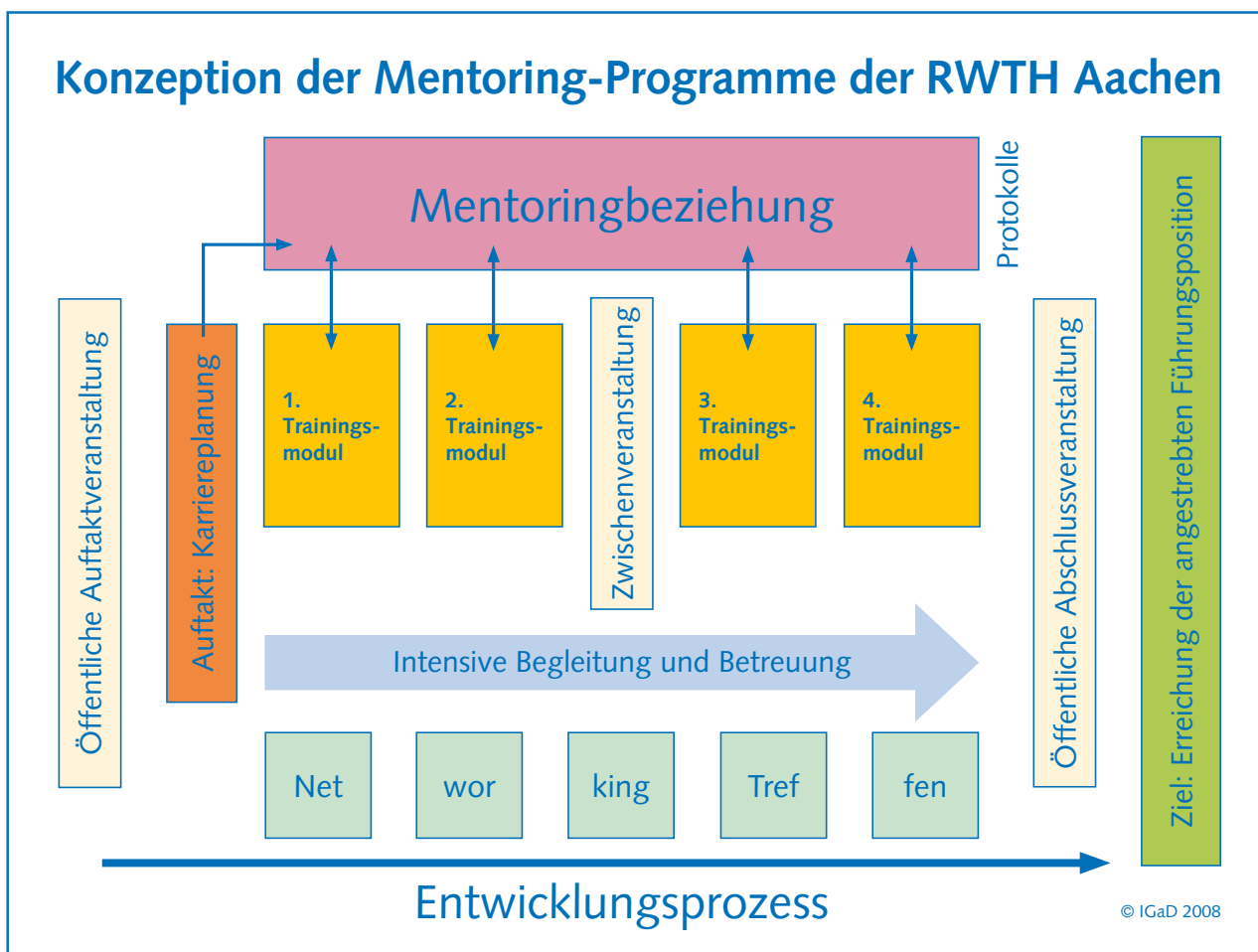


Abb. 2: Konzeption der Mentoring-Programme der RWTH Aachen

4 DIE PROGRAMME IM ÜBERBLICK

4.1 TANDEMkids – für Schülerinnen und Schüler ab der Jahrgangsstufe 7

4.2 TANDEMschool – für Schülerinnen und Schüler ab der Jahrgangsstufe 11

4.3 TANDEM – für Studentinnen und Doktorandinnen aller Fachbereiche

4.4 TANDEMmed – für Medizinstudentinnen

4.5 TANDEMplus – für promovierte Natur- und
Ingenieurwissenschaftlerinnen

4.6 TANDEMplusMED – für promovierte Wissenschaftlerinnen aus
der Medizin

4.7 TANDEMplusIDEA – für promovierte Natur- und
Ingenieurwissenschaftlerinnen der europäischen Partnerhochschulen
der IDEA League

4.1 TANDEMkids – FÜR SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER DER JAHRGANGSSTUFEN 7 bis 9

Das Programm TANDEMkids möchte bei den Schülerinnen und Schülern ein Interesse an der Beschäftigung mit Themen aus dem MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) wecken, ihnen Spaß und Faszination im Umgang mit Wissenschaft und Technik vermitteln und ihnen erste Ideen über eine mögliche Berufsorientierung in diesem Bereich nahebringen. Dabei sollen insbesondere Mädchen ermutigt werden, sich den MINT-Fächern vorurteilsfrei und mit Freude anzunähern.

Laufzeit des Programms

Anfang 2009 - 2012

Zielgruppe

Überregional Schülerinnen und Schüler der 7. bis 9. Klasse von Gymnasien und Gesamtschulen

Mentorinnen und Mentoren

Speziell geschulte Studierende oder Promovierende der RWTH Aachen

Ziele

- Förderung des Interesses und der Begeisterung an MINT-Themen
- Unterstützung der intensiven Beschäftigung mit MINT-Fächern und bei der frühen Berufs- und Studienorientierung
- Abbau geschlechtsspezifischer Barrieren im Zugang zu Informationen, Wissen und Erfahrungen
- Vermittlung eines altersgerechten Einblicks in Wissenschaft und Forschung
- Herstellung eines Austauschs mit Personen ähnlicher Interessen
- Erhöhung der sozialen und kommunikativen Kompetenz
- Verbesserung der Medienkompetenz



Inhalte

Webportal für Mentees mit umfangreichem Informationsangebot zu verschiedenen MINT-Themen und Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und zu Kontakten sowohl untereinander als auch mit Mentorinnen und Mentoren, intensiver Austausch zwischen Mentee und Mentorin/Mentor vorwiegend per E-Mail, Teilnahme an speziellen Veranstaltungen und Exkursionen.

Finanzierung

Exzellenzinitiative des Bundes und der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Kontakt

Marcel Lämmerhirt M.A. (Projektkoordinator)
Tel.: +49 (0)2 41 / 80 - 90 556
E-Mail: tandemkids@igad.rwth-aachen.de
URL: www.tandemkids.de

TANDEM
kids

4.2 TANDEMschool – FÜR SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER AB DER JAHRGANGSSTUFE 11

TANDEMschool möchte das Interesse von Schülerinnen und Schülern an den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) festigen, Möglichkeiten für die Gestaltung der eigenen beruflichen Zukunft in diesen Bereichen aufzeigen und den Übergang von der Schule zur Hochschule erleichtern. Das Programm ist ein Teil des Zukunftskonzeptes der RWTH Aachen.



Laufzeit des Programms

2008 - 2012

Zielgruppe

Schülerinnen und Schüler ab der 11. Jahrgangsstufe, die sich für ein Studium im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich interessieren

Mentorinnen und Mentoren

Speziell geschulte Studierende oder Promovierende der RWTH Aachen

Ziele

- Unterstützung von Schülerinnen und Schülern bei der passenden Studien- und Berufswahl und Motivation zur Wahl technisch-naturwissenschaftlicher Leistungskurse

- Vermittlung eines realistischen Einblicks in Studium, Wissenschaft und Forschung an der RWTH Aachen
- Dauerhafte Erhöhung der Anzahl qualifizierter Studierender, insbesondere Ermutigung junger Frauen zu einem Studium in den MINT-Fächern

Inhalte

Intensiver fachlicher Austausch zwischen Mentee und Mentorin/Mentor, in Form von regelmäßigen Emails oder Treffen, Erfahrungsaustausch durch gemeinsame Aktivitäten und regelmäßige Netzwerktreffen, halbjährliche Sommer- und Winter-Universitäten an der RWTH Aachen zur Anwendung wissenschaftlicher Themen aus dem MINT-Bereich.

Finanzierung

Exzellenzinitiative des Bundes und Deutsche Forschungsgemeinschaft

Kontakt

Dipl.-Math. Gehrt Hartjen (Projektkoordinator)

Tel.: +49 (0)2 41 / 80 - 94 517

E-Mail: gehart.hartjen@igad.rwth-aachen.de

URL: www.igad.rwth-aachen.de/tandemschool

TANDEM school

4.3 TANDEM – FÜR STUDENTINNEN UND DOKTORANDINNEN ALLER FACHBEREICHE

TANDEM war das erste Mentoring-Programm der RWTH Aachen und unterstützt seit Jahren erfolgreich Studentinnen und Doktorandinnen aller Fachbereiche bei ihrer Berufs- und Lebensplanung und der Entwicklung und Umsetzung von Karrierestrategien.

Laufzeit des Programms

Seit 01.10.2002 ohne Befristung.

Zielgruppe

Studentinnen im Hauptstudium und Diplomandinnen aller Fachbereiche (außer Medizin) und Doktorandinnen aller Fachbereiche (außer Medizin).

Mentorinnen und Mentoren

- Interne Professorinnen und Professoren, Doktorinnen und Doktoren der RWTH Aachen
- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler externer Hochschulen
- Führungskräfte großer Unternehmen
- selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer der freien Wirtschaft in leitenden Positionen

Ziele

- Berufsorientierung
- Einblick in die Berufspraxis
- Karriereplanung
- Einführung in Netzwerke
- Erweiterung des Persönlichkeitsprofils

Inhalte

Unterstützung bei der Berufs- und Karriereplanung durch die Vermittlung einer Mentorin/eines Mentors, durch Seminare zu berufs- und karriererelevanten Themen und durch regelmäßige Netzwerktreffen sowie Themen- und Diskussionsabende.



Finanzierung

Eigenmittel der Hochschule

Kontakt

Dipl.-Soz.-Arb. Gitta Doeberl (Projektkoordination)
Tel.: +49 (0) 241 / 80 - 96 563
E-Mail: mentoring@rwth-aachen.de
URL: www.igad.rwth-aachen.de/tandem

4.4 TANDEMmed – FÜR MEDIZIN-STUDENTINNEN

Mit dem Mentoring-Programm TANDEMmed der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen sollen Studentinnen der Medizin bei ihrer Berufs- und Karriereorientierung unterstützt werden, um frühzeitig die richtigen Weichen für ihre berufliche Laufbahn zu stellen.

Laufzeit des Programms

Seit Mitte 2008

Zielgruppe

Studentinnen der Medizin der RWTH Aachen nach der ärztlichen Basisprüfung (ab 7. Semester), die bei ihrer beruflichen Orientierung und Karriere unterstützt werden möchten.



Mentorinnen und Mentoren

Interne Fach- und Führungskräfte des Universitätsklinikums Aachen.

Ziele

- Strukturierung und Konkretisierung der beruflichen Ziele
- Entwicklung individueller Karrierestrategien
- Erweiterung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen
- Praxisnahe und effiziente Gestaltung des Berufseinstiegs
- Einblick in Strukturen und Spielregeln im medizinischen Wissenschaftsbetrieb
- Aufbau von Kontakten und Zugang zu Netzwerken

Inhalte

Individuelle Berufs- und Karriereplanung durch einen Mentor oder eine Mentorin aus dem Universitätsklinikum der RWTH. Trainingsangebote sowie regelmäßige Netzwerktreffen und Themenabende zum Informations- und Erfahrungsaustausch runden das Programm ab.

Finanzierung

Eigenmittel des Fachbereichs Medizin

Kontakt

Dr. Henrike Wolf (Projektkoordination)

Tel: +49 (0)2 41 / 80 - 85 500

E-Mail: tandemmed@ukaachen.de

URL: www.tandemmed.ukaachen.de

TANDEMmed

4.5 TANDEMplus – FÜR NATUR- UND INGENIEURWISSENSCHAFTLERINNEN

TANDEMplus ist ein institutionsübergreifendes Kooperationsprojekt der RWTH Aachen, dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) sowie dem Forschungszentrum Jülich.

In der Pilotphase von 2004-2007 konnten bereits drei erfolgreiche Durchgänge unter Mitarbeit der RWTH Aachen, der Universität Karlsruhe (TH) und der Fraunhofer Gesellschaft München durchgeführt werden.



Laufzeit des Programms

Pilotprojekt 2004 - 2007, Neuauflage seit 2010

Zielgruppe

- Wissenschaftlerinnen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften, die sich auf eine Führungsposition in Wissenschaft oder Wirtschaft vorbereiten möchten
- Exzellente Wissenschaftlerinnen der beteiligten Kooperationspartner

Mentorinnen und Mentoren

- Professorinnen und Professoren aus dem In- und Ausland
- Führungskräfte internationaler Unternehmen, die an der Schnittstelle zwischen Forschung und Industrie arbeiten

Ziele

- Unterstützung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zu einer Führungsposition in Universität oder Industrie
- Vernetzung und Austausch von Mitarbeiterinnen aus Wissenschaft, Forschung und Industrie

Inhalte

Aufbau einer Mentoring-Beziehung, Seminare zu karriere-relevanten Themen, regelmäßige Netzwerktreffen der einzelnen Durchgänge und durchgangsübergreifende Treffen.

Finanzierung

Pilotprojekt: 60% HWP-Mittel, 40% Eigenmittel der Hochschule und der Kooperationspartner

Verlängerungsprojekt: Eigenmittel der Hochschule und der Kooperationspartner

Kontakt

Rebecca Apel M.A. (Projektkoordination)

Tel.: +49 (0)2 41 / 80 - 90 551

E-Mail: tandemplus@rwth-aachen.de

URL: www.tandemplus.de

Katrin Klink M.A.

Tel.: +49 (0)721 - 608 8454

E-Mail: katrin.klink@kit.edu

Ute Vollrath M.A.

Tel.: +49 (0) 2461 - 61 2960

u.vollrath@fz-juelich.de

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.tandemplus.de.



4.6 TANDEMplusMED – FÜR PROMOVIERTE WISSENSCHAFTLERINNEN AUS DER MEDIZIN

TANDEMplusMED wurde aufgrund der hohen Nachfrage in der Medizin am Dekanat der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen eingerichtet und unterstützt seither promovierte Wissenschaftlerinnen bei der Planung und Durchführung einer wissenschaftlichen Karriere.

Laufzeit des Programms

Anfang 2006 – Ende 2010

Zielgruppe

Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Leiterinnen von Forschungsgruppen der Medizin und Naturwissenschaften an der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben

Mentorinnen und Mentoren

Externe Professorinnen und Professoren der Medizin und Naturwissenschaften aus dem In- und Ausland

Ziele

- Stärkung der persönlichen und strategischen Kompetenzen auf dem Weg zur Professur
- Erweiterung von Kenntnissen über Strukturen und Spielregeln im medizinischen Wissenschaftssystem
- Transfer und Vernetzung von High Potentials in der Scientific Community
- Langfristig Erhöhung des Frauenanteils in medizinischen Führungspositionen

Inhalte

Individuelle Karriereplanung an der Seite eines externen Mentors oder einer externen Mentorin, wissenschafts-spezifisch ausgerichtete Trainingsangebote mit Gruppen-Coachings kombiniert mit regelmäßigen Netzwerktreffen zum Informations- und Erfahrungsaustausch.

Finanzierung

Eigenmittel des Fachbereichs Medizin

Kontakt

Dr. Henrike Wolf (Projektkoordination)

Tel: +49 (0)2 41 / 80 - 85 500

E-Mail: tandemplusmed@ukaachen.de

URL: www.tandemplusmed.ukaachen.de



4.7 TANDEMplusIDEA – FÜR PROMOVIERTE NATUR- UND INGENIEURWISSENSCHAFTLERINNEN DER EUROPÄISCHEN PARTNERHOCHSCHULEN DER IDEA LEAGUE

TANDEMplusIDEA ist das erste gemeinsame EU-Projekt der technischen Hochschulen der IDEA League (Imperial College London, TU Delft, ETH Zürich, RWTH Aachen und ParisTech) und das erste internationale Mentoring-Programm. Es beinhaltet auch die Entwicklung eines Best Practice-Modells eines internationalen Mentoring-Programms und die Durchführung einer internationalen Konferenz.

Laufzeit des Programms

2007 - 2010,
Laufzeit des Mentoring-Durchgangs 2008 - 2009

Zielgruppe

Promovierte Wissenschaftlerinnen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften der beteiligten Hochschulen der IDEA League, die eine Wissenschaftskarriere anstreben

Mentorinnen und Mentoren

International renommierte Professorinnen und Professoren

Ziele

- Unterstützung internationaler Postdoktorandinnen auf dem Weg zur Professur
- Internationaler Transfer und Vernetzung von High Potentials
- Einblick in unterschiedliche Wissenschaftskulturen und die internationale Scientific Community
- Erhöhung des Frauenanteils an Professuren und mehr Geschlechtergerechtigkeit an europäischen Universitäten

Inhalte

Aufbau einer Mentoring-Beziehung, Seminare zu zentralen Themen der Wissenschaftskarriere in Form von Summer und Winter Schools sowie Netzwerktreffen. Die Veranstaltungen finden wechselseitig an den beteiligten europäischen Hochschulen statt.

Finanzierung



6. Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Kommission

Kontakt

Elke Breuer M.A. (Projektkoordination)
Tel.: +49 (0)2 41 / 80 - 90 633
E-Mail: tandemplusidea@idealeague.org
URL: <http://www.idealeague.org/tandemplus>



5 PRAXIS-TIPPS FÜR DIE GESTALTUNG EINER ERFOLGREICHEN MENTORING-BEZIEHUNG

5.1 VORAUSSETZUNGEN

Eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen einer Mentoring-Beziehung ist eine exklusive Partnerschaft, die vor allem durch das Engagement und die positive Grundeinstellung der Partner geprägt ist. Zu den Voraussetzungen einer erfolgreichen Mentoring-Beziehung gehören daher:

Offenheit

Wichtig ist beidseitiges Interesse an einem offenen Austausch, in dem auch Auseinandersetzungen über Themen geführt werden können, die sonst nicht angesprochen werden. Fehler und Schwächen sollten offenbart werden können, ohne nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang fürchten zu müssen.

Vertrauen und Vertraulichkeit

Der zum Teil sehr persönliche Austausch über Berufserfahrung, Führungsverhalten, Unternehmenskultur, informelles Wissen und subtile Botschaften setzt Vertrauen voraus. Mentee und Mentor bzw. Mentorin müssen sicher sein können, dass das Besprochene nur nach vorher erteiltem Einverständnis weitergegeben wird.

Verbindlichkeit und Regelmäßigkeit

Längerfristige Mentoring-Partnerschaften setzen voraus, dass Termine und Vereinbarungen zuverlässig eingehalten oder ggf. rechtzeitig abgesagt bzw. geändert werden.

5.2 INFORMATIONEN FÜR MENTORINEN UND MENTOREN

Aufgaben der Mentorinnen und Mentoren

Beraten und Wissen vermitteln

Beratung im Rahmen von Mentoring erfordert psychosoziale Beratungskompetenzen, die Kenntnisse zu Verhaltens- und Lernänderungen, zu Interaktions- und Kommunikationstheorien sowie Methodenkenntnisse

zur Gesprächsführung voraussetzen. Es gilt nicht nur Themen klar strukturiert zu vermitteln und Lernprozesse zu begleiten, sondern auch lösungsorientiert zu beraten, ohne bereits fertige Lösungen zu präsentieren.

Anleiten und Strategien weitergeben

Bei der Annäherung an komplexe Problemstellungen leisten Mentorinnen bzw. Mentoren Hilfestellung und Ermutigung. Sie sollten den Mentees Möglichkeiten und Visionen aufzeigen und sie dabei darin unterstützen, Entwicklungspotentiale und eigene Kompetenzen zu erkennen sowie unkonventionelle, Erfolg versprechende Lösungsmöglichkeiten zu entdecken. Gegebenenfalls werden Anstöße gegeben, ungünstige Entscheidungen zu revidieren.

Unterstützen

Mentorinnen und Mentoren unterstützen die Mentees bei der Formulierung und Entwicklung kurzfristiger und langfristiger, realistischer Karriereziele. Gemeinsam legen sie Teilschritte fest und diskutieren und evaluieren diese. Die Mentees erfahren Wertschätzung, indem, frei von Manipulations- und Beeinflussungsversuchen, Wissen sowie berufliche und persönliche Erfahrungen weitergegeben werden.

Netzwerken

Die Mentorinnen und Mentoren sollten die Mentees auf die Bedeutung und Funktion von Netzwerken insbesondere in weiblichen Karriereverläufen hinweisen und ihnen die eigenen hierarchieübergreifenden Netzwerke bereitwillig öffnen, um ihnen dadurch auch einen Einblick in informelle Strukturen und Regeln zu ermöglichen.

5.3 INFORMATIONEN FÜR MENTEES

Aufgaben der Mentees

Ziele setzen

Die Mentees legen die Themen fest, an denen sie arbeiten wollen und entscheiden selbst, welche beruflichen oder persönlichen Ziele sie sich setzen möchten. Dabei werden sie von Mentorinnen bzw. Mentoren beraten und unterstützt. Je genauer die Mentees die eigenen Ziele definieren, desto eher können die Mentorinnen bzw. Mentoren sie bei der Umsetzung begleiten.

Aktivität

Die Mentees organisieren die gemeinsamen Termine, halten den Kontakt, schlagen Themen vor, rufen an bzw. mailen, wenn sie etwas Aktuelles besprechen möchten – kurz: die Mentees sind der aktive Part in der Mentoring-Beziehung. Dies beinhaltet differenzierte Vorüberlegungen ebenso wie die gezielte Nachbereitung der gemeinsamen Gespräche.



Umsetzung

Die Mentees setzen um, was sie gemeinsam mit ihren Mentorinnen bzw. Mentoren erarbeitet haben und geben ihnen ein Feedback darüber. Es sollte dabei die Chance genutzt werden, Neues auszuprobieren und eventuell auftretende Fehler oder Probleme bei der Umsetzung zu besprechen.

Bereitschaft zu lernen und Kritik anzunehmen

Offenheit gegenüber Anregungen und konstruktiver Kritik sowie die Fähigkeit Kritik üben zu können sind wichtige Voraussetzungen für eine funktionierende Mentoring-Beziehung. Gemeinsam mit den Mentorinnen bzw. Mentoren werden ggf. lösungsorientierte Handlungsalternativen entwickelt.

Eigenverantwortung

Die Mentees setzen von den Anregungen und Empfehlungen ihrer Mentorinnen bzw. Mentoren nur das um, was sie für richtig halten und was mit ihren eigenen Werten übereinstimmt. Es ist auch das Ziel des Mentorings, die Mentees zu ermutigen, individuelle Lösungsstrategien zu verfolgen.

Aspekte der Gesprächsvorbereitung

Aufgrund der Vielzahl an möglichen Themen und der zeitlichen Begrenzung ist eine gute Vorbereitung der Gespräche in der Mentoring-Beziehung unerlässlich, um Effektivität und Zufriedenheit der Beteiligten zu gewährleisten. Eine gute Vorbereitung verhindert zudem Gesprächsbarrieren und eventuell auftretende Konflikte.

Zunächst ist jedoch die wohl wichtigste und grundlegende Frage zu klären: Welche Ziele werden mit dem Mentoring angestrebt? Wie können diese Ziele erreicht werden? Welche Unterstützung könnte wann sinnvoll sein? An welchen Aspekten lassen sich die Ziele am Ende als erfolgreich festmachen bzw. messen?

Mit dem Fokus auf das langfristig angestrebte Mentoring-Ziel lassen sich dann einzelne Gesprächsziele festlegen. Themen und Inhalte sind jeweils von den Mentees entsprechend zu konkretisieren und vorzubereiten. Dies beinhaltet folgende Aspekte:

- **Präzise, knappe Ausdrucksweise**
Bringen Sie das Thema und entsprechende Fragestellungen auf den Punkt.
- **Detaillierte Darlegung der Themen und Fragestellungen**
Bereits vor dem Gespräch sollten Sie diese den Mentorinnen/Mentoren zur Verfügung stellen, um die Möglichkeit zur Vorbereitung und ggf. zur Ergänzung zu geben.
- **Vorbereitung von Lösungsansätzen zur Diskussion**
Durch diese pro-aktive Vorgehensweise dokumentieren Sie Interesse und setzen sich bereits im Vorfeld mit Problemlösungsstrategien auseinander, die im Anschluss gemeinsam mit der Mentorin/dem Mentor reflektiert werden können.
- **Klare Formulierung der Erwartungen an die Mentorin bzw. den Mentor**
Welche Beiträge wünschen Sie sich von Ihrer Mentorin bzw. Ihrem Mentor wie z.B. Feedback, Problemlösungsstrategien, die Weitergabe eigener Erfahrungen etc.? Das Gespräch verläuft effektiver, wenn Sie Ihre Bedürfnisse mitteilen.

- **Aktualität**

Treten dringende Fragen oder Probleme auf, deren Klärung keinen Aufschub duldet, sollten Mentorin oder Mentor umgehend (telefonisch) kontaktiert werden. Es empfiehlt sich im Vorfeld, diesbezüglich Absprachen zu treffen.

Ein wesentlicher Aspekt der Gespräche zwischen Mentees und Mentorinnen/Mentoren ist eine absolute Vertraulichkeit. Das Verhältnis zwischen den Beteiligten sollte daher so tragfähig sein, dass u.U. auch Persönliches angesprochen werden kann.



Anregungen für die Wahl Ihrer Themen

Kontext Hochschule/Unternehmen

- Haben Sie Fragen zu Ihrer laufenden Arbeit? Gibt es inhaltliche Probleme?
- Welche Veränderungen gab es in der Vergangenheit bei Ihrem Arbeitgeber? Welche Entwicklungen sind abzusehen und wie wirken sie sich auf Sie persönlich aus?
- Wie sind Ihre Beziehungen zu Vorgesetzten, zu Kolleginnen und Kollegen? Gibt es Schwierigkeiten und wenn ja, warum?

- Gibt es offizielle Leitlinien der Hochschule? Unterscheiden sie sich von den ungeschriebenen Gesetzen und informellen Spielregeln?
- Welche Motive hat Ihre Mentorin/Ihr Mentor für ein bestimmtes Verhalten?

Kontext Führung

- Wie führt man Mitarbeiter- oder Zielvereinbarungsgespräche?
- Wie gibt man konstruktives Feedback?
- Wie kontrolliert und delegiert man vernünftig?
- Welche Verhandlungsstrategien gibt es?
- Wie tritt man gegenüber unterschiedlichen Gruppen (Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) auf?
- Welche Führungsstile gibt es (z.B. männlich – weiblich)? Gibt es Vor- und Nachteile?
- Welche Strategien hat die Mentorin/der Mentor, um Ziele zu erreichen?
- Welche Auswirkungen hat eine Führungsposition auf das Privatleben?

Kontext Netzwerke

- Welche Kontakte Ihres Mentors bzw. Ihrer Mentorin könnten für Sie interessant sein und umgekehrt?
- Welche Netzwerke kennen Sie beide und welche Bedeutung haben sie?
- Wie bekommt man Eintritt in Netzwerke, knüpft Kontakte und pflegt diese?
- Welche informellen Wege gibt es, um Informationen zu erhalten?

Kontext Karriere

- Wie können Sie Ihre Karriereziele erreichen? Welche Hindernisse müssen Sie überwinden, und welche Qualifikationen brauchen Sie auf Ihrem Weg?
- Inwieweit beeinflussen informelle Regeln eine Karriere?
- Welche Erfahrungen hat Ihre Mentorin/Ihr Mentor auf dem Karriereweg gemacht? Gab es Fehler, Konflikte und Krisen, und wie wurden sie gelöst?

- Wie sind Familie und Beruf zu vereinbaren?
- Wie äußert sich Rollenverhalten bei Frauen und Männern am Arbeitsplatz und welchen Einfluss hat es auf die Karriere?

Nachbereitung Ihres Gesprächs

Es empfiehlt sich, die Gesprächsergebnisse in einem Kurzprotokoll festzuhalten, sonst können viele interessante Aspekte nach kurzer Zeit vergessen sein. Mit einem Protokoll haben Sie und Ihre Mentorin/Ihr Mentor vor Augen, was bereits besprochen wurde und was sie erreicht haben (siehe 5.4 Gesprächsprotokoll, S. 22).

Vorteile der Nachbereitung

- Sie haben Aufzeichnungen Ihrer Gespräche.
- Sie können besser planen.
- Sie können Ihre Entwicklungen, Ergebnisse und Erfolge bilanzieren.
- Offene Fragen werden deutlich.
- Missverständnisse werden nachvollziehbar und können geklärt werden.
- Sie können Namen und Positionen von Menschen notieren, zu denen Sie Kontakt aufnehmen wollen oder schon aufgenommen haben.
- Notizen sind hilfreich, wenn Sie sich zu einem späteren Zeitpunkt auf ein bestimmtes Ereignis oder Gespräch beziehen wollen.

Es wird auch empfohlen, ein Mentoring-Tagebuch zu führen, um Entwicklungen festzuhalten, Inhalte ins Gedächtnis zu rufen oder individuell-persönliche Veränderungen, Erkenntnisse und Entschlüsse nachvollziehen zu können.

5.4 VORLAGEN

Zielverwirklichungsplan

Zu Beginn des Mentoring-Prozesses kann ein Zielverwirklichungsplan den Mentees dabei helfen, ein klares Bild von ihren Kompetenzen, Zielen und Vorgehensweisen zu bekommen.

MENTO

Welche **Stärken und Kompetenzen** habe ich?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Wie möchte ich diese Fähigkeiten ausbauen?

Welche **Schwächen** habe ich?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Wie möchte ich diese Schwachpunkte verbessern?

Zu welchen Themen habe ich bisher gearbeitet?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Welche weiteren Themen interessieren mich?

MENTORING

Was möchte ich langfristig beruflich erreichen?

Welche Schritte sind dazu notwendig?

1. _____
2. _____
3. _____

Welche Ziele setze ich mir für das Mentoring-Jahr?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

In welcher Form können mich die drei Module dabei unterstützen?

Mentoring:

Training:

Networking:




Welche weiteren Schritte können mir bei der Erreichung meiner Ziele helfen
(z.B. Weiterbildungsangebote, Eigeninitiative, Literatur)?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

5.4 VORLAGEN

Gesprächsprotokoll

Es ist eine gute Idee, die Ergebnisse aus den Gesprächen zwischen Mentee und Mentorin/Mentor schriftlich festzuhalten. Dadurch lässt sich jederzeit reflektieren, was bereits erörtert wurde und welche Themen noch intensiver behandelt werden sollen. Gesprächsprotokolle wie dieses können dabei hilfreich sein.

Tag des Gesprächs:	 <input type="checkbox"/>	 <input type="checkbox"/>	 <input type="checkbox"/>
Themen:	<hr/>		
Mein Gesprächsziel:	<hr/> <hr/>		
Inhalte des Gesprächs:	<hr/> <hr/> <hr/>		
Empfehlungen und Ratschläge:	<hr/> <hr/> <hr/>		
Nächste Handlungsschritte:	<hr/> <hr/> <hr/>		
Weitere Notizen:	<hr/> <hr/> <hr/>		

6 LITERATUREMPFEHLUNGEN UND BIBLIOGRAPHIE

Zeit- und Selbstmanagement

Covey, Stephen (1992): Die sieben Wege zur Effektivität. Ein Konzept zur Meisterung Ihres beruflichen und privaten Lebens. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Kellner, Hedwig (1996): Die Posträuber-Methode. Erfolgsstrategien für Selbst- und Projektmanagement. Frankfurt: Eichborn.

Rückert, Werner (2006): Schluss mit dem ewigen Aufschieben. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Seiwert, Lothar (2006): Das neue 1x1 des Zeitmanagements, München: Gräfe und Unzer.

Sprenger, Reinhard (2000): Das Prinzip Selbstverantwortung. Wege zur Motivation. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Verhandlungsstrategien und Kommunikation

Fischer, Roger / Ury, William / Patton, Bruce (2003): Das Harvard-Konzept. Klassiker der Verhandlungstechnik. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Schulz von Thun, Friedemann (2007): Miteinander reden. Bd. 1-3. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch.
(Bd. 1: „Störungen und Klärungen“; Bd. 2: „Stile, Werte, Persönlichkeitsentwicklung“; Bd. 3: „Das innere Team“)

Toelstede, Bodo G. (1997): Das Verhandlungskonzept. Hart in der Sache – menschlich im Dialog. Weinheim/Basel: Beltz.

Karriere und Mentoring

Asgodom, Sabine (2001): Erfolg ist sexy! Die weibliche Formel für mehr Lust im Beruf. München: Piper.

Barker, Kathy (2002): At the Helm. A Laboratory Navigator. New York: Cold Spring Harbour Laboratory Press.

Haasen, Neele (2001): Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept. München: Heyne.

Heinze, Christine (2002): Frauen auf Erfolgskurs. So kommen Sie weiter mit Mentoring. Freiburg im Breisgau: Herder.

Pritchard, Peggy A. (ed.) (2006): Success Strategies for Women in Science. A Portable Mentor. Burlington/San Diego/London: Elsevier Academic Press.

Reis, Richard M. (1997): Tomorrow's Professor. Preparing for Academic Careers in Science and Engineering. New York: IEEE Press.

Segerman-Peck, Lily M. (1991): Networking & Mentoring. A Women's Guide. London: Piatkus.

6 LITERATUREMPFEHLUNGEN UND BIBLIOGRAPHIE

Konfliktmanagement

- Berckhan, Barbara* (2004): So bin ich unverwundbar. Sechs Strategien souverän mit Ärger und Kritik umzugehen, München: Heyne Verlag.
- Dölz, Susanne* (2003): Sich durchsetzen. Planegg/München: Haufe.
- Glasl, Friedrich* (2002): Konfliktmanagement – Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. Stuttgart: Verlag Freies Geistesleben.
- Hertel, Anita von* (2007): Professionelle Konfliktlösung. Führen mit Mediationskompetenz. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Klein, Susanne* (2006): Wenn die anderen das Problem sind. Konfliktmanagement, Konfliktcoaching, Konfliktmediation. Offenbach: Gabal.
- Redlich, Alexander / Elling, Jens R.* (2000): Potential: Konflikte. Ein Seminarkonzept zur Konflikt Moderation und Mediation für Trainer und Lerngruppen. Hamburg: Windmühle Verlag.
- Schmidt-Tanger, Martina* (1998): Veränderungscoaching: Kompetent verändern. NLP im Changemanagement, im Einzel- und Teamcoaching. Paderborn: Junfermann Verlag.
- Schwarz, Gerhard* (2005): Konfliktmanagement. Konflikte erkennen, analysieren, lösen. Wiesbaden: Gabler.
- Thomann, Christoph / Prior, Christian* (2007): Klärungshilfe 3. Das Praxisbuch. Hamburg: Rowohlt Verlag.

Bibliographie

- Leicht-Scholten, Carmen / Henrike Wolf* (2009): Vergleichende Evaluation von Mentoring-Programmen für High Potentials mit disziplinärem Schwerpunkt. In: Heidrun Stöger et al. (Hrsg.): Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. (im Erscheinen)
- Leicht-Scholten, Carmen* (2008): Where is the Key to Success? A Comparative Evaluation of Mentoring Programmes for Excellent Female Scientists in Natural Science, Engineering, Social Sciences and Medicine. In: Sabine Grenz et al. (Hrsg.): Gender Equality in Higher Education. VS Verlag für Sozialwissenschaften Wiesbaden, S. 163-178.
- Leicht-Scholten, Carmen* (2007): Gender and Science. Perspektiven in der Wissenschaft. Bielefeld: Transcript.
- Leicht-Scholten, Carmen* (2007): Mentoring in Engineering. Cooperation scheme between technical universities and research institutions for excellent female researchers. First results. In: Welpé, Ingelore et al. (Hrsg.): Gender and Engineering – Strategies and Possibilities. Frankfurt: Peter Lang Verlag.
- Leicht-Scholten, Carmen* (2006): Mentoringprogramme an der RWTH Aachen. In: Franzke, Astrid/Gotzmann, Helga (Hrsg.): Mentoring als Wettbewerbsfaktoren für Hochschulen – Strukturelle Ansätze der Implementierung. Münster: Lit Verlag.

7 KONTAKT

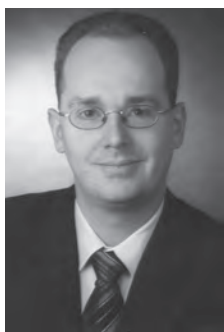


Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten
Leitung Integration Team - Human Resources, Gender
and Diversity Management
Templergraben 55
52056 Aachen
Tel.: +49 (0) 2 41 80 - 90 630
Fax: +49 (0) 2 41 80 - 92 629
carmen.leicht@igad.rwth-aachen.de

Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren:

TANDEMkids

Marcel Lämmerhirt M.A.
Integration Team
Templergraben 55
52056 Aachen
Tel.: +49 (0) 2 41 80 - 96 556
Fax: +49 (0) 2 41 80 - 92 628
tandemkids@rwth-aachen.de
www.tandemkids.de



TANDEMschool
Dipl.-Math. Gehrt Hartjen
Integration Team
Templergraben 55
52056 Aachen
Tel.: +49 (0) 2 41 80 - 94 517
Fax: +49 (0) 2 41 80 - 92 628
gehart.hartjen@igad.rwth-aachen.de
www.igad.rwth-aachen.de/tandemschool

TANDEM

Dipl.-Soz.arb. Gitta Doebert
Integration Team
Templergraben 55
52056 Aachen
Tel.: +49 (0) 2 41 80 - 96 563
Fax: +49 (0) 2 41 80 - 92 628
mentoring@rwth-aachen.de
www.igad.rwth-aachen.de/tandem



TANDEMplus

Rebecca Apel M.A.
Integration Team
Templergraben 55
52056 Aachen
Tel.: +49 (0) 2 41 80 - 90 551
Fax: +49 (0) 2 41 80 - 92 628
tandemplus@rwth-aachen.de
www.tandemplus.de



TANDEMmed und TANDEMplusMED

Dr. Henrike Wolf
Dekanat der Medizinischen Fakultät
Pauwelsstr. 30
52074 Aachen
Tel.: +49 (0) 2 41 80 - 85 500
Fax: +49 (0) 2 41 80 - 82 034
tandemmed@ukaachen.de und
tandemplusmed@ukaachen.de
www.tandemmed.ukaachen.de und
www.tandemplusmed.ukaachen.de

