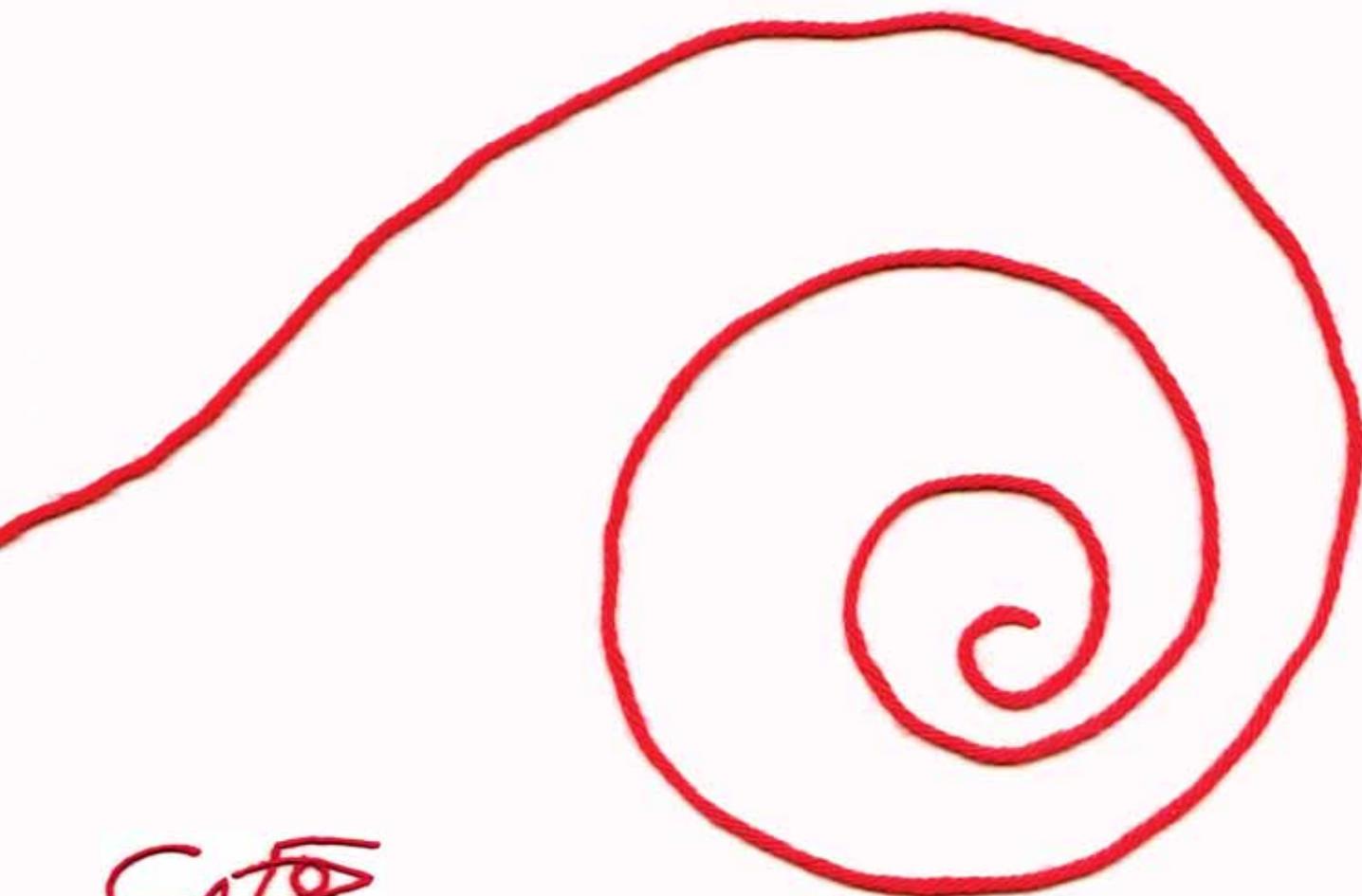


# dokumentation und evaluation des mentoring-programms »gender goes praxis«







# dokumentation und evaluation des mentoring-programms »gender goes praxis«

Es gibt einen Unterschied wie Tag und Nacht zwischen Menschen, die ihren Zielen und Visionen folgen, und solchen, die dies nicht tun. Diese persönliche Zielausrichtung ist es, der wir mit dem Mentoring-Programm ein ganzes Stück näher gekommen sind. Das Orgateam.

## impressum

Text und Redaktion:

Anna Hartung,  
Katja Hintze,  
Sandra Schramm

Fotografien:

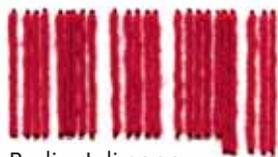
Uwe Boek (1), Katja  
Hintze (56), Humboldt-  
Universität zu Berlin (1),  
Fotostudio Urbschat,  
Berlin (1)

Grafische Gestaltung:

Sabine Klopffleisch, d17

Druck:

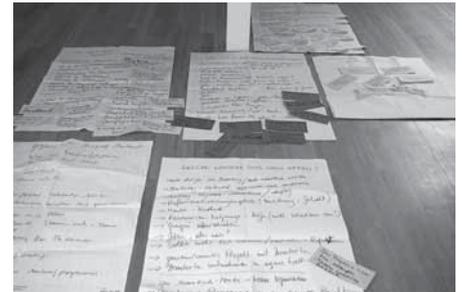
Druckerei der  
Humboldt-Universität  
zu Berlin



Berlin, Juli 2009

# inhalt

<b>Grußwort</b>	<b>7</b>
<b>Anstatt eines Vorwortes</b>	
Rede von Dr. Claudia Neusüß	8
Rede von Prof. Dr. Susanne Baer	9
<b>1. Informationen über das Mentoring-Programm</b>	<b>11</b>
1.1 Was ist Mentoring?	11
Versuch einer Definition   Mentoring in der Universität	
1.2 Warum ein Mentoring-Programm für Studierende?	12
Ausgangssituation   Exkurs	
1.3 Was sind nun ganz konkret Mentori?	14
1.4 Was sind Mentees?	15
1.5 Wie kann eine Mentoring-Beziehung aussehen?	15
1.6 Das Konzept: Mentoring-Programm »Gender goes Praxis«	18
Vorbereitungsphase Mentoring-Programm	
Das Mentoring-Programm	
1.7 European Commission Input on Mentoring	22
Die acht Grundsätze des Erfolges	23
1.8 Fußnoten	22
1.9 Bibliographie	24
<b>2. Evaluation</b>	<b>25</b>
2.1 Ziele und Visionen	25
2.2 Zentrale Säulen des Mentoring-Programms	28
Selbstständige Mentori-Suche   Mentoring als Instrument	
der Studierendenförderung   Mentoring-Räume	
Mentoring als Instrument der Öffentlichkeitsarbeit	
2.3 Rahmenprogramm, Seminare und Veranstaltungen	34
Vorbereitungsphase   Fern-Mentoring	
2.4 Gestaltung der Mentoring-Beziehung	35
Mentoring-Orte   Inhalte der Mentoring-Beziehung	
Veränderungsprozesse der Mentees durch die Mentoring-	
Beziehung   Zusammenarbeit   Zitate   Verlängerung	
2.5 Empfehlungen	39
Mentori an Mentees   Mentees an Mitmentees und Zukünftige	
2.6 Resümee	40
Abschließende Zitate der Mentees zum Programm	
<b>3. Programm-Materialien</b>	<b>42</b>
<b>4. Dank, Rede und Nachhaltigkeit</b>	<b>54</b>
4.1 Rede von Prof. Dr. Christine Bauhardt	54
4.2 Empfehlungsschreiben von Agnès Hubert	57
4.3 Schreiben des Mentori-Netzwerks	58
4.4 Dank des Organisationsteams	59
<b>5. Sponsoring, Förderung und Preise</b>	<b>61</b>
<b>6. Kontakt</b>	<b>63</b>





**grußwort**  
der Schirmherrin  
Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit

gruß  
wort

Die Aufforderung, die Schirmherrschaft über ein Mentoring-Programm für Gender-Studierende zu übernehmen, ist ehrenvoll, ihr nachzukommen ebenso reizvoll. Ich hatte im Sommer 2006 Gelegenheit, mich mit Gender-Studierenden auszutauschen und habe dabei von meinen beruflichen Erfahrungen, Schwierigkeiten wie Erfolgen berichtet und auch davon, wie frau sich bisweilen in einer Männerwelt fühlt, welchen Gleichmut, welche Stärke, Toleranz und Entschlossenheit sie aufbringen muss, um das gewollte Ziel zu erreichen. Die jungen Studierenden haben in der angeregten Diskussion gezeigt, welches Selbstverständnis sie von ihrem künftigen Leben haben und dass sie mit berechtigtem Selbstwertgefühl Herausforderungen suchen und annehmen werden. Ich habe gleichzeitig erlebt, wie wenig konkret ihre Vorstellungen vom Beruf und von der Kombination von Beruf und Familie sind und wie sich bei der Bewältigung dieser Aufgaben Unsicherheit und Furcht einschleichen können. Hier kann ein gutes Mentoring helfen, den Mut zur eigenen Stärke zu finden und auszubauen.



Die Mentees erleben beim Mentoring erfahrene Menschen, die Gender-Probleme erlebt und gelöst haben oder noch lösen. Die Mentorinnen und Mentoren erleben auf der anderen Seite, wie neue Studien und Entwicklungen neue Wege zeigen und den jungen Menschen helfen, ihren Weg zu suchen und zu finden.

Ich wünsche dem Mentoring-Programm und allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen guten und verdienten Erfolg.

Berlin, 3. Juli 2007

DR. LORE MARIA PESCHEL-GUTZEIT

# VOR wort 1

Rede zur Auftaktveranstaltung  
des Mentoring-Programms  
am 19. April 2007



## anstatt eines vorwortes 1 Dr. Claudia Neusüß Mentoring – Raum für wechselseitiges Lernen

Seit über zehn Jahren begleite ich junge Frauen bei ihrem Berufseinstieg bzw. bei beruflich-privaten Veränderungswünschen als Mentorin und im Rahmen meiner selbstständigen Tätigkeit als Coach.

Mentoring ist ein spannendes Instrument meiner Arbeit geworden und keineswegs eine »Einbahnstraße«, in der allein die beruflich Erfahrenere eben diese Erfahrungen an die junge Frau im »Tandem« weitergibt. Mehr und mehr ist mein Augenmerk auf die Reziprozität der Beziehung gerückt – auf das Potenzial wechselseitigen Lernens. Wichtig dabei ist es, in der Mentoring-Beziehung auf »Augenhöhe« zu achten. Damit meine ich nicht Unterschiede zu negieren. Vorhandene Unterschiede in Ausbildung, Alter und Erfahrung bergen erhebliche Potenziale z.B. für intergenerationellen Dialog und für Lernen. Diese reflexive Seite, z.B. durch nachvollziehende Perspektivwechsel oder durch gute Fragen der Mentees angeregt, bergen die Chance zu innovieren und können die Qualität der Arbeit oder anstehender Entscheidungen steigern helfen. Auch mit Blick auf Netzwerke sind Mentees keineswegs nur »Empfängerinnen« nützlicher Kontakte, sondern selber Player. Gemeinsam ins »Tun« zu kommen und Erfahrungen zu teilen, kann ebenfalls diese Potenziale befördern.

Was hilft die Qualität der Beziehung zu steigern? Fruchtbar erwiesen hat sich, Ziele, Erwartungen und Ressourcen frühzeitig zu klären, Grenzen aufzuzeigen sowie Aufmerksamkeit auf das Beziehungs-»Matching« zu legen. Konflikte und den Umgang mit ihnen, als Teil professioneller Kernkompetenzen zu erfahren, kann ebenfalls ein relevantes Lernfeld darstellen und sollte in Mentoring-Programmen berücksichtigt werden.

Herausforderungen für die Zukunft sehe ich darin, die Diversität der Beteiligten zu steigern. Es gilt stärker als bisher Frauen mit Migrationshintergrund oder auch Frauen mit Behinderung in die Programme einzubeziehen, als Mentees aber auch als Mentorinnen!

Zweifelsfrei stellt Mentoring ein wichtiges Instrument individueller Entwicklung und persönlichen Empowerments dar. Als strukturelles Instrument zur Bekämpfung von »Glasdecken« und zur Förderung von Gleichstellung geraten Mentoring-Programme vermutlich nur, wenn sie offensiv Geschlechterhierarchien bekämpfen und Teil umfassenderer Gleichstellungsstrategien sind. Marietta Bauernberger, deren Masterarbeit zum Thema Mentoring an Hochschulen ich im letzten Jahr betreuen durfte, stellt dazu fest, dass »...strukturelle Veränderungspotenziale aber nur eröffnet und genutzt werden können, wenn eine kritische Haltung gegenüber den herrschenden Strukturen bei der Konzeption mitgedacht wird. Es ist daher eine wesentliche Frage, wer diese Förderungsprogramme konzipiert, finanziert und durchführt.« Weiterhin gilt: Gleichstellung muss erkämpft werden!

DR. CLAUDIA NEUSÜSS

## anstatt eines vorwortes 2

### Prof. Dr. Susanne Baer

# VOR wort 2

Zum Abschluss des Mentoring-Programms der Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin stellen sich mehrere Fragen:

Was sollen die Gender Studies in der Welt? Genauer: Was machen Menschen, die sich wissenschaftlich mit Gender befassen haben, während und nach einem Studium in der Praxis der Erwerbsarbeit?

Und umgekehrt: Was soll die Welt mit den Gender Studies? Genauer: Was machen Unternehmen und andere Organisationen, was machen Politik, Kultur und Wirtschaft mit der Kompetenz, sich systematisch auf die Frage konzentrieren zu können, welche Bedeutung Geschlecht im Zusammenwirken mit sozialer und ethnischer Herkunft oder Zugehörigkeit, mit Behinderung und Alter oder mit Überzeugungen, mit Lebensweise und sexueller Orientierung hat?

Also: Was hat die Welt von Gender Kompetenz?

Für die Studierenden ist das eine wichtige Frage. Damit ist es für das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) an der Humboldt-Universität zu Berlin eine wichtige Frage. Und leicht gewendet ist es eben auch für Unternehmen und andere Organisationen eine wichtige Frage: Was können die denn eigentlich?

Das Mentoring-Programm erfüllt in diesem Zusammenhang mehrere Funktionen:

- \_ Die Studierenden können und sollen sich darüber Klarheit verschaffen, über welche Kompetenzen sie verfügen (und über welche nicht) – schon die Aufgaben sich selbst eine Mentorin oder einen Mentor zu suchen, ist ein Teil dieser Klärung. Hier läuft ein »Berufs-Profilung«.
- \_ Die Studierenden sollen von den Mentorinnen und Mentoren lernen: Worauf kommt es an? In welche Netze und in welche Praxisfelder soll und will ich mich unter welchen Bedingungen einweben?
- \_ Und der Mehrwert des Mentoring geht darüber hinaus: Die Welt sieht die Gender Studies. Mit jedem Mentoring wird auch vermittelt, was die Gender Studies sind, was sie leisten – und was sie nicht sind. Das sind public relations für ein junges, kritisches und manchmal doch zu Unrecht kritisiertes wissenschaftliches Feld im besten Sinne.

Zudem: Die Welt verändert sich auch, wenn sie gender-kompetent bevölkert wird. Die Schirmherrin des Programms, Kämpferin für Frauenrechte, ehemalige Berliner Senatorin und jetzt Anwältin, Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit, sprach beim Bergfest von der »Besetzung von öffentlichen Räumen«: Zum Auftakt waren das die Räume des DGB, zum Bergfest die der Deutschen Bahn, heute ein Raum in der Humboldt-Universität selbst – und auch diese Institution profitiert davon! Dies ist schließlich auch das erste Mentoring-Programm, das Studierende selbst realisiert haben, für das Sie werben und arbeiten – hier sind Gender Studies einmal mehr Avantgarde!

Was also soll die Welt mit der Gender Kompetenz?

Im GenderKompetenzZentrum machen wir damit alltäglich durchaus unterschiedliche Erfahrungen. Es gibt Skepsis, auch Widerstand (und Interventionsbedarf) – und es gibt Neugierde, also Informationsbedarf. Selten war so deutlich wie heute, dass Gender Kompetenz gebraucht wird –

- \_ in der Familienpolitik mit der Frage, wem genau da eigentlich was zu Gute kommt, und welche Rolle da Männlichkeiten und Weiblichkeitsstereotype spielen;

Rede zur Abschlussfeier des  
Mentoring-Programms  
am 15. November 2007



- \_ in der Sozialpolitik mit der Frage, wie genau eigentlich wer adressiert wird und werden kann, um Eigenverantwortlichkeit zu fördern, aber Abhängigkeiten nicht zu stabilisieren, oder um im Alter Versorgung zu sichern, aber nicht auf heimliche Reservearmeen der Migrantinnen als Pflegekräfte oder auf die Töchter in den Familien oder auf diejenigen zu setzen, die sich Pflege dann noch leisten können;
- \_ in der Gesundheitspolitik mit der Frage, wann endlich systematisch Gender in die Arzneimittelzulassung Eingang findet;
- \_ oder in der Außenpolitik mit der Frage, wie genau wir uns zum Standard der Menschenrechte verhalten, wenn diese in so genannten »privaten« oder »innerstaatlichen« oder »kulturellen« Fragen so oft zu Lasten von Frauen verletzt werden.

Erneut: So deutlich waren die Gender-Fragen in dieser Komplexität – eben als Gender-Fragen – noch nie auf dem Tisch (und das ist ein Erfolg der Frauenbewegungen, der kleineren Männerbewegungen und verwandter Emanzipationsversuche).

Aber natürlich bedeutet das auch, dass die Widerstände gegen Gleichstellungsmaßnahmen wieder einmal unübersehbar sind. Die Frankfurter Allgemeine Zeitung oder das Handelsblatt übertreffen sich beispielsweise gegenseitig in ideologiegelastigen Denunziationen, insofern sie über Gender Studies und Gleichstellungspolitik mit Hilfe personenbezogener Stereotype mehrfach Unsinn verbreiten. Vielleicht sollte die Redaktion einmal ein Mentoring genießen – sowohl die Öffentlichkeit als auch die Gender Studies würden davon sicher profitieren. Das Mentoring-Programm der Studierenden in den Gender Studies an der Humboldt-Universität befasst sich aus der Perspektive der Kompetenz mit den Potenzialen der Gender Studies, ohne solche Widerstände zu übersehen.



Was tun Sie?

Sie verbreiten die gute Nachricht: Gleichstellungsorientiertes Handeln ist mit Hilfe des besseren Wissens machbar.

Sie verbreiten oft gute Laune: In den Gender Studies findet sich Kreativität und eine spannende Kultur des Umgangs miteinander.

Und Sie – und da meine ich die Mentees ebenso wie die Mentorinnen und Mentoren – arbeiten für einen wirklich guten Zweck, denn Gleichstellungsakteure brauchen Fürsprache – und eben das Wissen, das Gender Studies produziert.

Dazu gratuliere ich Ihnen – und dafür bedanke ich mich herzlich! Sie haben beste Gründe dafür geliefert, ein solches Programm fortzusetzen. Es ist Ihnen (und uns allen) zu wünschen, dass dafür auch die notwendige Förderung bereit gestellt wird.



PROF. DR. SUSANNE BAER

## 1. informationen über das programm

# pro gramm

### was ist mentoring?

#### 1.1

#### versuch einer definition

Obwohl eine allgemeingültige Definition zu Mentoring nicht existiert, lassen sich einige zentrale Aspekte von Mentoring-Beziehungen benennen: Der Kern jedes Mentoring ist die sogenannte »One-to-one-Beziehung«. Eine Mentoring-Beziehung besteht aus je einer/einem Mentee und Mentori<sup>1</sup> oder mehreren Mentori. Es handelt sich um eine geschützte Beziehung, die einen offenen Austausch für beide Seiten ermöglicht – »in der Lernen und Experimentieren stattfinden kann und in denen potentielle Fähigkeiten und neue Kompetenzen entwickelt werden können.«<sup>2</sup> Mentoring ist nicht altersabhängig, wenngleich die Mentees in der Regel jünger sind als ihre Mentori. Ziel ist es also, die Mentees in ihrer persönlichen oder beruflichen Entwicklung innerhalb oder außerhalb von Unternehmen zu fördern.



Mentoring wird als eine unterstützende, auf eine bestimmte Aufgabe oder Zielsetzung bezogene, persönliche Austauschbeziehung zwischen zwei Personen definiert, von denen die eine, die Mentori, über Kenntnisse und Erfahrungen verfügt, die die andere Person, die Mentee, für die Bewältigung einer anstehenden Aufgabe oder eines nächsten Entwicklungsschrittes benötigt. Konkrete Ziele für Mentees in einer Mentoring-Beziehung können im Bereich der Karriere- oder psycho-sozialen Entwicklung liegen, ebenso wie darin ein Rollenmodell zu finden.<sup>3</sup> Eine Mentoring-Beziehung kann wichtige Impulse für die berufliche Weiterentwicklung bieten. Vor Allem durch die unterstützte Selbstreflexion werden die eigenen Handlungsoptionen bezüglich der zukünftigen Berufswahl gefördert und das Spektrum beruflicher Tätigkeitsbereiche um neue Aufgabengebiete erweitert. Der Mut zur eigenen Karriere wird gestärkt, die eigenen Ziele werden detailliert formuliert und können dann gezielt umgesetzt werden.

Was Mentoring-Programme im Einzelnen leisten können und sollen, hängt von der individuellen und gemeinsamen Zielsetzung durch Mentees und Mentori ab. Im Weiteren von den übergeordneten Zielsetzungen der durchführenden Organisation, die in diesem Fall die Humboldt-Universität zu Berlin ist. Mentoring-Programme beinhalten damit neben einer individuellen und organisationspsychologischen auch eine gesellschaftspolitische Dimension, da sie dazu genutzt werden, gezielt Personengruppen zu fördern.

#### mentoring in der universität

In der Universität und im öffentlichen Dienst, wie auch in Industrie- und in Dienstleistungsunternehmen, sind Organisations- und Kommunikationsstrukturen äußerst komplex. Ein Hineinwachsen in diese komplexen Strukturen und die Planung einer Karriere bedarf organisierter Förderungsstrukturen. Für die Berufswelt und die Förderung des weiteren Karriereverlaufs sind informelle Netzwerke wichtig. Mentoring ist eine Möglichkeit, Informationen über und Einblicke in diese Netzwerke und Strukturen zu erhalten. Zusätzlich kann ein Mentoring-Programm das Entstehen eines neuen Netzwerkes fördern und somit ein zielgerichtetes Personalentwicklungsinstrument sein.



Im Unterschied zum Studierendenpraktikum oder zum Studierendennebenjob bietet das Mentoring-Programm die Chance einen Arbeitsbereich und einen darin erfolgreichen Menschen kennen zu lernen und zu begleiten, ohne von eigenen Arbeitsaufgaben in Beschlag genommen zu werden oder in einer Berufshierarchie zu stehen, die intensivere Einblicke unmöglich macht. Ebenso kann das eigene Netzwerk durch das der Mentori erweitert werden und die Mentoring-Beziehung kann die entstehenden Synergieeffekte nutzen. Hinzukommend fördert ein Mentoring-Programm die Verbindung zwischen theoretischem und beruflichem Wissen. Es unterstützt in hervorragender Weise die Netzwerkbildung unter Studierenden einerseits und die Kooperationen von Universität und Berufsfeldern andererseits.

## 1.2 **warum ein mentoring-programm für gender-studierende?**

Das Mentoring-Programm für Gender Studierende führt Studierende mit Genderkompetenz und -wissen mit Menschen zusammen, die u.a. mit Hilfe ihrer Genderqualifikationen wichtige Personen in der Gesellschaft geworden sind.

Im Speziellen soll also in diesem Mentoring-Programm auf die Kompetenzen und Qualifikationen von Gender-Studierenden eingegangen werden, um aufzuzeigen wie ein innovatives Studiumskonzept, auch innovative Berufsentwicklungen nach sich ziehen kann. Dabei wird das Mentoring-Programm für einige Mentees die Möglichkeit sein, einen direkten Berufseinstieg zu planen und für andere wiederum einen ersten Einblick in eine bis dahin nicht betretene Branche zu geben. Die Mentee-Mentori-Beziehung erschließt auch den etablierten Akteurinnen und Akteuren z.B. neue Entwicklungen in der Genderforschung.

Das Mentoring-Programm ist ein Pilotprojekt, bei dem die Nachfrage von Studierenden an der Teilnahme doppelt so hoch war wie die zur Verfügung stehenden Kapazitäten. Mit dem Programm wird die Berufsorientierungseinheit als integraler Bestandteil der Endphase des Studiums etabliert. Die bisher in Bezug auf die professionelle Perspektive zumeist unklare und damit belastende Situation am Ende des Studiums soll durch eine produktive und zielorientierte Berufseinstiegsphase abgelöst werden.



Die ausschlaggebende Frage dabei war, wie können Einblicke in verschiedene berufliche Räume gewährt werden, wie können solche Räume überhaupt betreten werden? Einen Zugang ermöglicht das Konzept Mentoring, welches intensive Einblicke in neue und interessante oder auch bekannte, aber nicht genügend erlebte Tätigkeitsfelder ermöglicht.

### **ausgangssituation**

Die Idee zu einem Mentoring-Programm entstand innerhalb des »Seminar[s] zur Entwicklung von Interventionsstrategischem Wissen«<sup>4</sup> aus der Überlegung heraus, dass die Vermittlung von Gender-Themen in den außeruniversitären und teilweise ebenso innerhalb der universitären Räume häufig die individuelle Aufgabe der

Studierenden ist – gerade während der Jobsuche. Die zu entwickelnden Interventionsstrategien sollten es den Teilnehmenden möglich machen das häufig neue Wissen produktiv zu kommunizieren. Verschiedenste Fach-, Biographie- und Kommunikationsstrategien wurden dabei von unterschiedlichen Personen aus Politik, Gesellschaft und Universität vorgestellt.

Das Seminar machte unter anderem deutlich, dass Gender-Studierende eine Vielzahl von Kompetenzen besitzen, diese aber auch formulieren müssen, wollen sie in der außer- und universitären Praxis ihre Fähigkeiten vorstellen und einsetzen. Interventionsstrategien brauchen eine genaue Vorstellung über eigene Kompetenzen, Möglichkeiten und Grenzen.

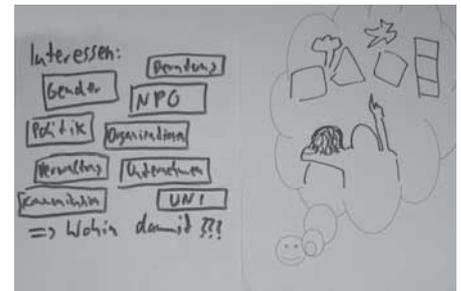
Durch die Erkenntnisse des Seminars sensibilisiert, fingen die Vorbereitungen des Organisationsteam damit an, die Mentoring-Konzepte und die in den Gender Studies entwickelten theoretischen Ansätze zusammen zu denken und daraus ein Mentoring-Gender-Programm zu entwickeln. Die Gendersensibilität und damit verbundene Kritikfähigkeit waren für das Programm zentral. Schon bei strukturellen Überlegungen musste zwischen Frauen- oder Studierendenförderung entschieden bzw. ein Synergieeffekt gefunden werden. Ebenso haben wir die Definition einer Mentoring-Beziehung überarbeitet, um unter anderem gängige Geschlechterrollen nicht zu verstärken.

Das innovative Studienkonzept der Gender Studies hat dazu beigetragen, das Instrument Mentoring zu verändern. Es ist an die Gegebenheiten des Studiengangs angepasst worden, um nicht nur Frauenförderung zu erreichen, sondern auch weitere Interdependenzen und Diskriminierungen zu berücksichtigen. Genderwissen wird somit außerhalb der inneruniversitären Praxis präsentiert und seine Nützlichkeit und Notwendigkeit veranschaulicht. Damit wird deutlich, dass ein innovatives Studienkonzept strukturelle Innovationen nach sich zieht und so die Weiterentwicklung von Instrumenten möglich wird.

## exkurs

Die Universität und insbesondere die Gender Studies befinden sich im Mittelpunkt einer allgemeinen Diskussion über die Berufsorientierung von Studium, die zu einer schnellen und radikalen Umstellung des Systems Universität und der Einführung von Bachelor und Master geführt hat. Unterstützt wird diese Entwicklung durch eine verschärfte Debatte über Arbeitsplätze, Arbeitszeiten, Renten etc.

Deshalb ist ein Mentoring-Programm für die Gender Studies so wichtig, aber auch für alle anderen akademischen Fächer, die nicht auf ein konkretes Berufsbild hin ausbilden. Eine gezielte Unterstützungsmaßnahme in der Phase der Berufsorientierung ist notwendig, um Zugangswege in die Berufswelt klar aufzuzeigen und die umfangreichen Möglichkeiten der zukünftigen Berufswahl zu verdeutlichen.



## 1.3 was sind nun ganz konkret mentori \* ?

\* Die Pluralbezeichnung »Mentori« meint hier und im weiteren Text die Mentorinnen und Mentoren. Wir haben uns für diese Form entschieden, um Wendungen wie »die Mentorin und der Mentor«, »die / der MentorIn«, »die Mentorinnen und Mentoren«, oder »die MentorInnen« zu vermeiden. Dies stellt zudem für uns die zur Zeit annehmbarste Form dar, um eine flüssige Lesbarkeit zu gewährleisten.



Mentori ist der Begriff für eine Person, die eine Erfahrene, meist Ältere, Fördernde, Lehrende und Ratgebende sein kann, auch fachliche Spezialistin oder ansprechbarer Experte und damit eine Begleitung bei der beruflichen Entwicklung. Ebenso können Mentori ein Rollenvorbild für die Mentees sein und eine persönliche oder berufliche Vorbildfunktion erfüllen.

Mentori führen ihre Mentees in Netzwerke ein und stellen somit einen spezifischen, auf die Zielsetzung der Mentoring-Beziehung bezogenen Kontakt zu relevanten Strukturen bzw. Akteurinnen und Akteuren her. Sie machen dadurch ihre Mentees sichtbar und unterstützen sie in der Netzwerkbildung. Damit werden die Mentees auch in ihren eigenen Netzwerken wahrnehmbarer. Mentori unterstützen und stärken ihre Mentees.

Den Mentees werden sowohl die eigenen bestehenden Kontakte und Möglichkeiten bewusst wie auch informelle und formelle Strukturen unterschiedlicher Institutionen, Organisationen oder andere berufsfeld- bzw. unternehmensspezifische Abläufe. Ein Mentoring-Programm baut gezielt einen geschützten Raum für diese Beziehung auf, um einen offenen Austausch für beide Seiten zu ermöglichen. Offenes Feedback kann genauso zur Rolle der Mentori gehören wie die Beratung bei Fragen der persönlichen Karriereplanung der Mentee.

Ein Mentoring-Programm beruht auf der Idee des Gebens und Nehmens, deshalb ist es gerade auch für die Mentori wichtig ihre Chancen und Möglichkeiten zu kennen. Dadurch dass die Mentees in diesem Fall Studierende sind, ergeben sich für die Mentori Einblicke in die aktuelle Forschung und damit möglicherweise neue Blickwinkel auf die eigene Arbeit.

Eine Mentoring-Beziehung ermöglicht es auch den eigenen Führungsstil zu reflektieren, den eigenen Arbeitsbereich mit anderen Augen zu sehen und eine neue Form des Feedbacks zu erhalten. Diese wird durch die Vermittlung neuer Praxis- und Theorieerfahrungen verstärkt und gerade im Dialog mit den anderen Mentori können innovative Perspektiven zu vorhandenen Netzwerkstrukturen gefunden und neue Kooperationsmöglichkeiten entwickelt werden.

Gleichzeitig wird mit der Sichtbarkeit der Mentees auch die der Mentori erhöht, da sie nicht nur ihre Mentees vorstellen, sondern sich selbst auch als Person positionieren, die sich den Herausforderungen eines Mentoring-Programms stellt und als herausragende Führungskraft ausgesucht wurde.

## was sind mentees?

### 1.4

Schon durch die Entscheidung der Mentees am Mentoring-Programm teilzunehmen und sich in den Suchprozess nach eigenen Mentori zu begeben, lernen die Studierenden ihre Kompetenzen und Fähigkeiten besser kennen bzw. erweitern diese.

Mentees verfolgen mit einem Mentoring-Programm bestimmte Ziele; diese können sein: Entweder ihrem Berufswunsch näher zu kommen oder auch eine konkrete Vision ihrer eigenen Lebensweggestaltung zu entwickeln. Möglicherweise suchen sie mehr Unterstützung in der schwierigen Phase des Uni-Abschlusses oder Einblicke, Orientierungspunkte bzw. Vorbilder für ihre Berufsbiographie und den beruflichen Werdegang.

Egal welches Ziel sie verfolgen, das Mentoring-Programm zeigt ihnen ihre eigenen Stärken auf und gibt ihnen damit mehr Mut, um eigene, vielleicht ungewöhnliche Arbeits- und Lebensziele zu formulieren, und erste Ideen, um diese zu verwirklichen. Dabei wird ganz konkret ihr eigenes schon entstandenes berufliches Netzwerk daraufhin geprüft, ob es geeignete Kontakte bereits beinhaltet. Es wird durch das Rahmenprogramm, das Mentee-Netzwerk und um die ganz spezifischen Mentori-Kontakte erweitert. Die daraus entstandenen Impulse können in der Mentoring-Beziehung besprochen werden. Der neue Praxisblick ermöglicht Strukturen der Berufswelt anders wahrzunehmen und Betätigungsräume für sich selbst zu entdecken bzw. auch zu erproben oder zu verwerfen.

Eine Mentoring-Beziehung kann jedoch auch so weit gehen, dass ganz konkrete Angebote wie Praktika, Stellenangebote und Projektzusammenarbeit ausgelöst werden.



## wie kann eine mentoring-beziehung aussehen?

### 1.5

»Das Schwierigste am Mentoring ist die Rollenfindung in der Tandembeziehung. Dies gilt sowohl für die Mentori als auch für die Mentees. Mentori können nicht »Steigbügel« für die Mentees sein, sondern bieten mit ihren Erfahrungen eine zeitweise Unterstützung auf dem Weg zum beruflichen Erfolg. Der berühmte Satz »Ohne Fleiß kein Preis!« gilt auch hier. In einer Tandembeziehung ist Engagement und Zeit gefragt, das gilt insbesondere für die Mentees. Auf Seiten der Mentori kann dagegen die Neigung bestehen, die »Elternrolle« einnehmen zu wollen. Mentoring ist jedoch im Prinzip darauf ausgerichtet, eine gleichberechtigte Beziehung zu schaffen, in der jeweils die eine Person von der anderen lernen kann.«<sup>5</sup>

In der Mentoring-Beziehung findet in einem definierten Zeitraum zwischen Mentee und Mentori eine kontinuierliche Kommunikation statt. Diese Beziehung entsteht aufbauend auf die unterschiedlichen Erfahrungen von Mentee und Mentori plus ihren jeweiligen persönlichen und beruflichen Netzwerken. Eine gezielte beratende,

unterstützende oder coachende erfolgreiche Beziehung kann dann entstehen, wenn beide Seiten einander in Offenheit und Ehrlichkeit begegnen können, Synergieeffekte ausgelotet und nutzbringend eingesetzt werden.



Eine Mentoring-Beziehung sollte eine offene Atmosphäre haben in der große Transparenz hergestellt wird u.a. zu den Themen: gegenseitige Erwartungen, Umgang mit den Informationen, Zeitressourcen, die in der Beziehung ausgetauscht werden, aber nicht für andere bestimmt sind, und zur Frage wie Konflikte und Probleme produktiv gelöst werden können. Außerdem verbinden beide Seiten mit dem Mentoring spezifische Ziele, die sich während der Mentoring-Beziehung verändern können. Dieser Entwicklungsprozess ist durchaus gewollt und sollte beständiger Inhalt der Tandem-Kommunikation sein. Diese Kommunikation kann für beide Seiten eine Herausforderung sein und sollte durch die Organisation bzw. Mediation so viel Unterstützung wie möglich und nötig erhalten können.

Mentoring braucht einerseits, um erfolgreich sein zu können, ganz spezifische, individuelle, überschaubare und konkrete Ziele innerhalb des Tandems. Der Tandem-Zeitraum von sechs Monaten ist nicht dazu gedacht den beruflichen, persönlichen Lebensweg vollständig zu reflektieren. Andererseits ist Mentoring eine gewollte Mischung aus Autonomie und Führung sowie aus Absicherung und Verunsicherung. Struktur und Chaos wechseln sich also ab und dieser gezielte Wechsel macht das Mentoring als Instrument so produktiv.<sup>6</sup> Mentoring ist also auch dann erfolgreich, wenn einmal gewählte Ziele als falsch bzw. nicht passend erkannt werden. »Auf diese Weise trägt eine Mentoring-Beziehung dazu bei, dass die Mentee durch die erfahrene Bestätigung und Akzeptanz offen über ihre Ängste und Erfahrungen berichten kann und damit ihr Selbstvertrauen steigert. Die Beziehung zur MentorIn ermöglicht es der Mentee, sich mit einem Vorbild auszutauschen und damit die eigenen beruflichen oder auch persönliche Perspektiven und Ziele klarer formulieren zu lernen.«<sup>7</sup>

Damit die Beziehung nicht nur durch das Mentoring-Programm und die Rahmenveranstaltungen eine Form bekommt, sondern auch ganz individuell von den Mentees und Mentori gemeinsam gestaltet werden kann, ist eine Mentoring-Vereinbarung (siehe in dieser Broschüre unter dem Punkt Programm-Materialien) zwischen den Tandem-Partnern zu empfehlen, die die ganz persönlichen Regelungen zu Erwartungen, Kontaktzeiten und -möglichkeiten, Umgang mit Daten etc. festlegt.

## 1.6

### das konzept: mentoring-programm »gender goes praxis«

Dieses Mentoring-Programm ist entstanden, um die häufig formulierte Schnittstelle von außer- und inneruniversitärer Praxis endlich zu erproben. Nach einer viermonatigen Konzeptionsphase starteten Ende 2006 die konkreten Vorbereitungen für das Mentoring-Programm »Gender goes Praxis«. Die Konzeption und Organisation übernahmen Anna Hartung, Katja Hintze und Sandra Schramm.

Die Idee zu diesem Mentoring-Programm ist aus dem »Seminar zur Entwicklung von Interventionsstrategischem Wissen«<sup>8</sup> entstanden, welches im Sommersemester 2006 von Philine Erfurt, Anna Hartung und Adriana Lettrari durchgeführt wurde. Im Anschluss an dieses Seminar war bereits im Vorfeld ein Mentoring-Programm angedacht. Für ihre Anregungen, Inspiration und ihr leidenschaftliches Plädoyer für studentische Kompetenzen möchten wir uns ganz herzlich bei diesem Team bedanken.

Folgende Erfahrungen aus dem Interventionsseminar waren für unsere Ausgangsideen besonders wegweisend:

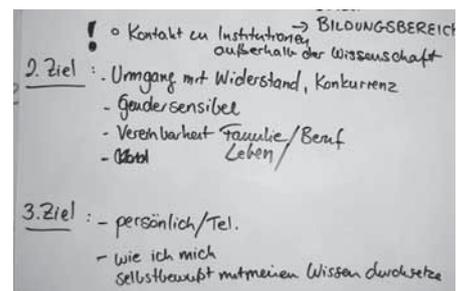
Das transdisziplinäre Konzept der Gender Studies erscheint für viele Studierende als das herauszustellende Alleinstellungsmerkmal des Studiengangs. Die Möglichkeit, sich ein komplexes Wissen über die unterschiedlichen wissenschaftlichen Zugänge und Methoden sowie die spezifischen Forschungsgegenstände aneignen zu können, wird als besonders sinnvoll und bereichernd betrachtet. Damit verbunden ist die Aneignung interdisziplinärer und innovativer Kompetenzen und Methoden, die ungewöhnliche Sichtweisen und andere Erklärungswege ermöglicht.

Durch das Studium der Gender Studies wird es möglich zwischen den verschiedenen Fachdisziplinen Verbindungen zu sehen, die unterschiedlichen Fachstärken und -schwächen zu erkennen und dadurch intersektionale, interkulturelle, intergenerationale und transdisziplinäre Zugangsweisen in Hinblick auf Theorie und Methode zu verstehen und einzusetzen.

Doch was die Studierenden in Bezug auf das Studium als sehr produktiv einschätzen, ist im Bezug auf die außer-, aber teilweise auch inneruniversitäre Praxis mit Bedenken verbunden. Sind diese Fähigkeiten mit der aktuellen Arbeitswelt kompatibel? Ist diese Kompetenz überhaupt bekannt und wird so anerkannt? Aufgrund dessen bleibt der Blick in die Arbeitswelt, in der Genderkompetenz und Genderwissen dringend notwendig sind, gegen Ende des Studiums mit Ängsten und Unsicherheiten verbunden.

## vorbereitungsphase mentoring-programm

In einer dreimonatigen Vorbereitungsphase fanden für die Mentees Qualifizierungsseminare statt, in denen die Grundlagen geschaffen wurden, um u.a. die innovative Idee der selbstständigen Mentori-Suche durch die Studierenden selbst zu erproben. Hierbei wurde auf die Erfahrungen des Interventionsseminars aufgebaut, bei dem die Kompetenzen und Stärken von Gender Studierenden klar herausgearbeitet wurden. Gender Studierende müssen sich in ihrem Studium in unterschiedlichen Disziplinen bewegen, dadurch erhalten sie trans- und interdisziplinäre Kompetenzen, die ihnen ein schnelles Einarbeiten in neue Arbeitszusammenhänge ebenso ermöglicht, wie das schnelle Erfassen unterschiedlicher Methoden- und Arbeitskulturen. Damit verbunden ist eine starke soziale Kompetenz und eine produktive Kritikfähigkeit. Außerdem erwerben sie natürlich fachspezifische Kompetenzen – das Genderfachwissen. Je nach individueller Studiengestaltung kommen sozialwissenschaftliche, juristische, literaturwissenschaftliche und viele andere Fachkompetenzen hinzu. Deshalb konzentrierten wir uns in mehreren Vorbereitungsworkshops zum Mentoring-Programm darauf die individuellen Stärken und Kompetenzen der Mentees herauszuarbeiten und damit verbunden ein konkretes Ziel für die Mentoring-Beziehung zu definieren.



# dramaturgie mentoring-programm »gender goes praxis«

19.01.2007  
HU Berlin  
**Vorbereitungstreffen**  
\_allgemeines Kennenlernen  
\_Begriffsklärung Mentoring  
\_Programm – Rahmen & Ablauf

02.02.2007  
HU Berlin  
**Vorbereitungstreffen**  
\_Traum-Mentoring-Phase  
\_Start der begleiteten Kontaktaufnahme

20.02.2007  
HU Berlin  
**Vorbereitungstreffen**  
\_Gruppenvernetzung  
\_Spezifika einer Mentoring-Beziehung  
\_Matching-Prozess

13.04.2007  
HU Berlin  
**Tagesseminar Business-Talk**

## mentees

### Coaching Kontaktaufnahme

### Stammtische

Coaching und  
Mediation

19.04.2007  
DGB  
**Auftaktveranstaltung**  
\_Vortrag Dr. Neusüß  
\_Vernetzung der beiden Gruppen  
\_Vernetzung Hochschule und Mentoring

## alle

### Begleitung, Betreuung, Kontakt

Persönliche  
Einzelgespräche

28.03.2007  
DGB  
**Informationsveranstaltung**  
\_Rahmen und Ablauf Programm  
\_Gruppenvernetzung

## mentori

### Begleitung, Betreuung, Kontakt

09/2006–01/2007  
**Vorbereitungstreffen**  
mit Verantwortlichen des ZtG

**Arbeitsgruppentreffen**  
»Presse und Öffentlichkeit«

**Gespräche**  
»Fundraising und Sponsoring«

**Gespräche und Vorbereitung der Veranstaltungen**

## hochschule

### Kontakt & Austausch

# drama turgie

08–10.06.2007

**Wochenendseminar**  
Berufsprofiling

**Persönliche  
Einzelgespräche**  
zum  
Beziehungsverlauf

Evaluation

**Netzwerken**  
**Nachhaltigkeit**  
**Alumni-Arbeit**

## Stammtische

03.07.2007  
DB

**Bergfest**  
\_Mentee- / Mentori-  
Reflexionsworkshop  
zur bisherigen  
Mentoringbeziehung  
\_Vernetzung von  
Programm, Hoch-  
schule, außeruniver-  
sitären Akteuren

15.11.2007  
HU Berlin

**Feierliche Abschluss-  
veranstaltung**  
\_Zertifikatsübergabe  
\_Vortrag  
Agnès Hubert  
\_Vernetzung von  
Programm, Hoch-  
schule, außeruniver-  
sitären Akteuren, EU

27.02.2008  
DGB

**Abschluss-  
veranstaltung für  
die Verlängerungs-  
phase**  
1. Alumni-  
Netzwerktreffen

Evaluation

**Netzwerken**  
**Nachhaltigkeit**  
**Alumni-Arbeit**

## Begleitung, Betreuung, Kontakt

28.08.2007  
HU Berlin

**Informations-  
veranstaltung**  
\_Was sind die  
Gender Studies?  
\_Vernetzung von  
Mentori und  
Hochschule

**Mediations-  
gespräche**

Evaluation

**Netzwerken**  
**Nachhaltigkeit**  
**Alumni-Arbeit**

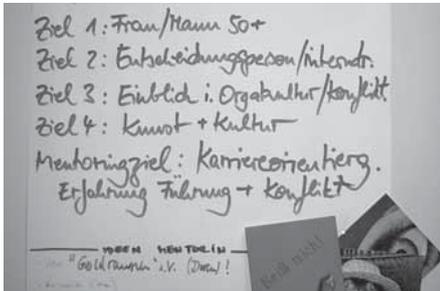
## Begleitung, Betreuung, Kontakt

**Feedbackgespräche**

Evaluation

**Netzwerken**  
**Nachhaltigkeit**  
**Alumni-Arbeit**

## Kontakt & Austausch



### 1. Motto: Realistische Ziele + Erwartungen = machen viel möglich!

Eine gut strukturierte, richtig begleitete und intensive Zielsetzungsphase ist Voraussetzung für die Mentees, um ihren Weg für das Programm zu finden. Das 1. Motto des Programms war somit: »Realistische Ziele + Erwartungen = machen viel möglich!« Die sorgfältige Vorbereitungs- und Zielsetzungsphase für dieses Mentoring-Programm war für uns deswegen von großer Bedeutung, weil nur dadurch die Mentees einen bestmöglichen Start in die Beziehung haben und es ihnen so möglich war mit der Unterstützung des Organisationsteams ihre Mentori selbst zu suchen, anzusprechen und für das Programm zu begeistern.

Der Matching-Prozess zwischen zukünftigen Mentees und Mentori ist für jedes Mentoring-Programm von entscheidender Bedeutung. Dieser wird normalerweise von der Organisationsebene übernommen, das heißt, Mentees und Mentori werden befragt und danach nach besten Wissen einander zugeordnet. Wir gingen als Organisationsteam davon aus, dass die Mentees, wenn sie gut vorbereitet werden und an einer ausführliche Zielfindungsphase teilnehmen, am besten wissen, welche Mentori sie ansprechen wollen. Natürlich wurden die Mentees dabei sowohl durch ein offizielles Schreiben der Universität und insbesondere durch die Informationsbereitstellung, Beratung und Begleitung durch das Organisationsteam unterstützt. Das eigentliche Matching, das heißt Suche, Kontaktaufnahme und Kennenlernen der Mentori, haben die Mentees jedoch selbst in die Hand genommen. Damit wurde allen Studierenden erfolgreich ermöglicht, sich eigenständig die für sie ideale Mentori zu suchen.

Dieses Prinzip hat außergewöhnlich und herausragend gut funktioniert, was sich auch darin zeigt, dass von 14 gestarteten Tandems nur ein Tandem vorzeitig den Mentoring-Prozess beendet hat.

### 2. Motto: Nach den Sternen greifen!

Unser 2. Motto: »Nach den Sternen greifen!« war für diesen Zeitraum der Mentori-Suche von großer Bedeutung. Mit der Unterstützung durch Universität, Studiengang, vor allem aber durch das Organisationsteam und die Mentee-Gruppe sollten die Studierenden in diesem Programm die Chance haben, die Menschen anzusprechen, die sie gerne als Mentori haben möchten. Sie sollten keinen Wunsch sanktionieren, alles ausprobieren, so unrealistisch es zuerst auch erscheinen mochte. Das Mentoring-Programm wollte somit auch eine Chance bieten aus den Bereichen der Gender Studies, in denen Gender im Mainstream ist, in Arbeitsbereiche zu gelangen, in denen Gender wichtig, aber eben selten Mainstream ist. Dabei hat sich gezeigt, dass es durch die Kombination aus individuellem Engagement der Mentees, studentischen Kontakten, dem Programmrahmen und der institutionellen Unterstützung möglich war, sehr verschiedene Mentori anzusprechen und für das Programm zu gewinnen.



## das mentoring-programm

Da das Mentoring-Programm an der Schnittstelle außer- und inneruniversitärer Praxis angesiedelt war, sollte sich das auch in den Programmörtlichkeiten niederschlagen.

### 3. Motto: Über den Dächern von Berlin.

Das 3. große Motto des Programms hieß deshalb: »Über den Dächern von Berlin«. Dabei ging es einerseits darum, den Studiengang und das Programm in der außeruniversitären Praxis sichtbar zu machen und wichtige Orte in Berlin mit den Themen der Gender Studies zu besetzen. Ebenso ging es aber auch darum ungewöhnliche Orte für die Mentees, Mentori und die Universität zugänglich zu machen und das Programm an besonderen Orten zu feiern. Aufgrund der Unterstützung des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Deutschen Bahn war es möglich, die feierliche Auftaktveranstaltung im April 2007 im Gebäude des DGB-Vorstands und das Bergfest im Juli 2007 mit Blick über Berlin in der 7. Etage des Deutsche Bahn Towers am Potsdamer Platz zu feiern.

Die Veranstaltungen waren nicht nur Organisationstreffen, sondern boten auch Möglichkeiten für Netzwerk- und Weiterbildung, da z.B. Dr. Claudia Neusüß auf der Auftaktveranstaltung den Vortrag »Mentoring – Potentiale und Stolperstein« hielt und Agnès Hubert (Gender-Expertin der EU-Kommission und Mitglied des Beraterteams von EU-Kommissionspräsident Barroso) über »Europäische Perspektiven auf Gleichstellungspolitik und Mentoring« sprach. Programmbegleitend gab es im August 2007 eine Veranstaltung, um den Mentori die Inhalte des Studiengangs nahe zu bringen. Neben der Teilnahme an einem Vortrag von Prof. Dr. Susanne Baer zum Thema »Options of Knowledge – Opportunities in Science« fand eine sehr lebendige und anregende Diskussionsrunde zum Thema »Was sind die Gender Studies?« statt. Die Inputs übernahmen Prof. Christina von Braun, Dr. Ilona Pache und die Mentees sowie die studentische Frauenbeauftragte der Theologischen Fakultät Eva-Maria Albert.

Für die Mentees wurden Seminare zu den Themen Berufsprofilung und Business-Talk angeboten. Daneben haben die Mentees und die Mentori regelmäßig Tandem- und Austausch-Treffen organisiert, um sich über den Verlauf des Programms gegenseitig zu informieren und sich zu vernetzen. Auf dem Bergfest des Programms wurde mehrfach der Wunsch geäußert, das Programm zu verlängern, da viele Mentoring-Beziehungen ihre Zusammenarbeit über die sechs Monate hinaus vertiefen wollten. Dieses äußerst positive Zeichen für die entstandenen Beziehungen wollten wir nicht ungehört verhallen lassen und verlängerten das Programm kurzerhand informell bis Ende Februar 2008.

Das Mentoring-Programm wurde den Studierenden aber nicht einfach fix und fertig zur Verfügung gestellt. Mehrere Veranstaltungspunkte wurden von der Mentee-Gruppe vorgeschlagen, von ihnen entweder vollständig organisiert oder mitgestaltet. Durch diese Partizipation wurden die meist schon sehr ausgeprägten Studierendennetzwerke und -kompetenzen sichtbar und somit auch deutlich, dass die Annahme durchaus gerechtfertigt ist, dass eine Mentoring-Beziehung vom gegenseitigen Geben und Nehmen geprägt ist.



## 1.7 european commission input on mentoring

Zum Abschluss des Mentoring-Programms am 15.11.2007 hielt Agnès Hubert (Bureau of European Policy Advisors) den Vortrag »European Perspectives on Politics of Equality and Mentoring«. Sie unterstrich darin die Bedeutung des Instruments Mentoring, das auch in der Gleichstellungspolitik auf verschiedenen Ebenen eingesetzt wird. In diesem Zusammenhang benennt sie acht Grundsätze des Erfolges, die einige Kernerfahrungen des Programms auf den Punkt bringen (siehe Seite 23).

In ihrem Vortrag wurde deutlich, dass Mentoring einen Prozess des Empowerments darstellt, in dem eigene Möglichkeiten und Werte klar werden. Es entsteht damit sogar die Fähigkeit, sich in bestimmten Situationen selbst Mentori sein zu können: »Be your own mentor.«<sup>9</sup>

## 1.8 fußnoten

- 1 Die Pluralbezeichnung »Mentori« meint hier und im weiteren Text die Mentorinnen und Mentoren. Wir haben uns für diese Form entschieden, um Wendungen wie »die Mentorin und der Mentor«, »die / der MentorIn«, »die Mentorinnen und Mentoren«, oder »die MentorInnen« zu vermeiden. Dies stellt zudem für uns die zur Zeit annehmbarste Form dar, um eine flüssige Lesbarkeit zu gewährleisten.
- 2 Hofmann-Lun, Irene / Schönfeld, Simone / Tschirner, Nadja: Mit Mentoring auf Erfolgskurs, S. 69. In: Zeitschrift für Frauenforschung. 17. Jahrgang, 4 / 99.
- 3 Vgl. und mehr dazu: Hansen, Katrin / von Papstein, Patricia: Mentoring über Grenzen hinweg: Entwicklungschancen für UnternehmerInnen. Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien. Heft 1+2, 2005, S. 102.
- 4 [www.gender.hu-berlin.de/studiumlehre/lehre/kursmaterialien/interventionsstrategien/](http://www.gender.hu-berlin.de/studiumlehre/lehre/kursmaterialien/interventionsstrategien/) (09.02.2009).
- 5 Wulf, Marion: Mentoring – Eine Anleitung zum Doing. Dortmund: SFS. Soziale Forschungsstelle, 2002, S. 21.
- 6 Vgl. Hansen, Katrin / von Papstein, Patricia: Mentoring über Grenzen hinweg: Entwicklungschancen für UnternehmerInnen. Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien. Heft 1+2, 2005.
- 7 Deutsches Jugendinstitut e. V., Projekt »Mentoring für Frauen«: Mentoring für Frauen in Europa. Eine Strategie zur beruflichen Förderung von Frauen. In: [www.dji.de/4\\_mentoringfrauen/titeldt.htm](http://www.dji.de/4_mentoringfrauen/titeldt.htm) (09.02.2009).
- 8 [www.gender.hu-berlin.de/studiumlehre/lehre/kursmaterialien/interventionsstrategien/](http://www.gender.hu-berlin.de/studiumlehre/lehre/kursmaterialien/interventionsstrategien/) (09.02.2009).
- 9 Source: »Be your own mentor« by Sheila Wellington and Catalyst.

# die acht grundsätze des erfolges

## **The best is not good enough.**

Talent and hard work alone do not bring success. It is not what you know; it is who knows you know it.

Das Beste ist nicht gut genug.

Talent und harte Arbeit allein reichen nicht, um Erfolg zu haben.

Es kommt nicht darauf an, was du weißt; es kommt drauf an, dass jemand weiß, dass du es weißt.

## **Time is of the essence.**

Time must be managed well – it is important to plan but also to be flexible.

Der Zeitpunkt ist entscheidend.

Zeit muss gut genutzt werden: Planen ist wichtig – flexibel sein auch.

## **If you do not blow your horn, nobody else will.**

You must take the initiative to increase your visibility.

Wenn du dich nicht selbst lobst, tut es keiner.

Du musst selbst die Initiative ergreifen, um dich bekannt zu machen.

## **Expertise impresses.**

Become indispensable and gain the essential credentials.

Fachwissen macht Eindruck.

Mache dich unentbehrlich und besorge dir die nötigen Referenzen.

## **Nothing comes to she who waits.**

Be proactive and network, network, network.

Ruhig abwarten bringt nichts.

Ergreife die Initiative und netzwerke, netzwerke, netzwerke.

## **Diversify.**

Pursue broad experience and make an effort to accrue profit-and-loss responsibilities.

Diversifiziere.

Verfolge ein breites Spektrum an Erfahrungen und versuche, Verantwortung für profitrelevante Entscheidungen zu bekommen.

## **Fortune favours the brave.**

Take risks; be bold.

Das Glück begünstigt die Mutigen.

Gehe ein Risiko ein; sei kühn.

## **Money matters.**

Know your own value and do not negotiate your worth.

Geld ist wichtig.

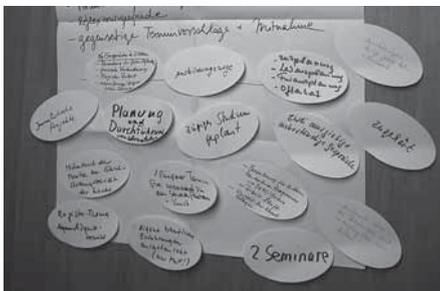
Kenne deinen Wert und lasse dich nicht runterhandeln.

Agnès Hubert,  
Gender-Expertin  
der EU-Kommission und  
Mitglied des Beraterteams  
von EU-Kommissions-  
präsident Barroso



## 1.9 bibliographie

- Deutsches Jugendinstitut e.V., Projekt: »Mentoring für Frauen«. Mentoring für Frauen in Europa. Eine Strategie zur beruflichen Förderung von Frauen. In: [http://www.dji.de/4\\_mentoringfrauen/titeldt.htm](http://www.dji.de/4_mentoringfrauen/titeldt.htm) (09.02.2009).
- Dressel, Gert / Langreiter, Nikola: Wissenschaftlich Arbeiten – schneller, höher, weiter? Zum (Un-)Verhältnis von Arbeit und Freizeit in den (Kultur-)Wissenschaften. In: Forum Qualitative Sozialforschung, 9 (Januar 2008) Nr. 1, Artikel 38.
- Eberhardt, Dagmar / Eichhorn, Tatjana u.a. (Hg.): Dokumentation der 10. Fachtagung »Lobby für Frauennetzwerke« des Hessischen Sozialministeriums. Wiesbaden: Hessisches Sozialministerium, 2004.
- Franzke, Astrid / Gotzmann, Helga (Hg.): Mentoring als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen. Strukturelle Potenziale der Implementierung. Hamburg: 2006.
- Haasen, Nele: Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgsrezept. München: 2001.
- Haasen, Nele / Weidlich, Daniela u.a.: Mentoring für Frauen. Ein Erfolgsmodell für zukunftsorientierte Personalentwicklung. München: 2000.
- Hansen, Katrin / von Papstein, Patricia: Mentoring über Grenzen hinweg: Entwicklungschancen für UnternehmerInnen. Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien. 23 (2005) Heft 1+2, S. 99–113.
- Higgins, Monica C. / Kram, Kathy E.: Reconceptualizing Mentoring at Work. A Developmental Network Perspective. In: Academy of Management Review. 26 (2001) Heft 2, S. 264–288.
- Hofmann-Lun, Irene / Schönfeld, Simone u.a.: Mit Mentoring auf Erfolgskurs. In: Zeitschrift für Frauenforschung. 17 (1999) Heft 4, S. 67–80.
- Nöbauer, Herta / Genetti, Evi / Schlögl, Waltraud (Hg.): Mentoring für Wissenschaftlerinnen. Im Spannungsfeld universitärer Kultur- und Strukturveränderung. Wien: 2005.
- Nöbauer, Herta / Genetti, Evi u.a. (Hg.): move on. Ergebnisse und Empfehlungen aus dem Wiener Mentoring-Projekt für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Wien: Referat Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien, 2003.
- Projektgruppe »Mentoring für Frauen in Europa«: Mentoring für Frauen – eine berufliche Strategie im europäischen Vergleich. In: Mischau, Anina / Kramer, Caroline / Blättel-Mink, Birgit (Hg.): Frauen in Hochschule und Wissenschaft – Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie. Baden-Baden: 2000, S. 103–109.
- Schliesselberger, Eva / Strasser, Sabine: In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld am Beispiel von Frauen in den Kulturwissenschaften. In: Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr (Hg.): Hundert Jahre danach. Aktuelle Forschung zur Situation der Frauen in den Hochschulen. Wien: 1997, S. 185–226.
- Stallmann, Freia: Vernetzung, Mentoring und Personalentwicklung. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien. 26 (2003) Heft 4, S. 75–83.
- Wulf, Marion (Hg.): Mentoring – Eine Anleitung zum Doing. Dortmund: sfs Beiträge aus der Forschung, 2002.



## 2. evaluation

Die vorliegende Evaluation bezieht sich auf teilstandardisierte Fragebögen, die inhaltlich differenziert auf Mentori und Mentees zugeschnitten waren. Die Befragung ist unmittelbar nach Abschluss des Mentoring-Programms während der Verlängerungsphase durchgeführt worden. Evaluiert wurden die Bewertungen der Projektorganisation, der Programminhalte, der Seminare und des Rahmenprogramms.

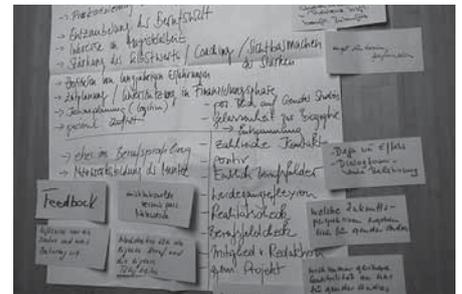
Das Mentoring-Programm hat bei den Mentees vor allem in den Bereichen der Persönlichkeitsentwicklung und Karrierestrategien wichtige Impulse gesetzt. Insbesondere die Methode der Biographiearbeit und die Reflexion der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen, wie auch Einblicke in Berufsfelder schufen neue Perspektiven, die eine anregende und positive Auseinandersetzung mit der aktuellen Lebensphase und den eigenen Wünschen bezüglich Berufsorientierung und Karriere möglich machte. Im Programm wurde das Konzept der Work-Life-Balance für den individuellen Persönlichkeitsweg ernst genommen und gestärkt. Eine herausragende Bedeutung wurde den vielfältig entstandenen Unterstützungsstrukturen zugemessen. Sie bestanden in Form von kollegialer und kooperativer Beratung seitens des Organisationsteams und des Mentee-Netzwerkes, sowie der beratenden Begleitung durch die Mentori.

## ziele und visionen

Die Mentees wünschten sich zu Beginn des Programms in erster Linie Hilfe beim Berufseinstieg sowie den Aufbau und den Kontakt zu neuen Netzwerken. Es war deshalb von Beginn an zentral zu vermitteln, dass es sich bei diesem Mentoring-Programm nicht um einen konkreten Berufseinstiegsdienst im Sinne einer Jobvermittlung handelt – auch wenn es innerhalb des Programms Jobangebote von Seiten der Mentori an Mentees gab – sondern es vielmehr darum geht, einen Raum zu eröffnen, indem die Reflexion und Konkretisierung eigener beruflicher Wünsche stattfinden kann. Das Hauptziel des Programms besteht darin, die Entscheidungs- und Handlungskompetenzen von Studierenden durch den Prozess einer Mentoring-Beziehung zu stärken. So geht es in diesem Mentoring-Programm in erster Linie um eine Klärung der eigenen beruflichen Vorstellungen und der Vermittlung von Techniken, die die Mentees mit der Handlungskompetenz ausstattet, sich selbst eine »Traumarbeitsstruktur« oder ihren »Traumjob« zu organisieren. Der Schwerpunkt liegt somit auf Maßnahmen und Hilfestellungen, die einen langfristigen Effekt für das Leben der Mentees haben. Dazu gehören das Wahrnehmen und Ernstnehmen der eigenen Fähigkeiten, Zwänge und Wünsche, sowie das Erfahren von kooperativen Arbeitszusammenhängen und die Stärkung der Umsetzungskompetenz hinsichtlich beruflicher und persönlicher Ziele. In diesem Sinne nehmen Methoden zum »Empowerment« der Studierenden, ein dezidiertes Berufsprofiling, ebenso wie die strategische Nutzung von Netzwerken einen zentralen Aspekt in dem Programm ein.

# evalu ation

Team



## 2.1

Team

### Ziele, die für die Mentees im Rahmen des Mentoring-Programms von Bedeutung waren

Aufbau von Netzwerkbeziehungen	18 %
Berufsfeldorientierung	19 %
Selbstreflexion, Standortbestimmung	15 %
Karriereplanung	15 %
Erleichterung des Überganges in den Beruf	13 %
Persönliche Weiterentwicklung	10 %
Erwerb einer Qualifikation	6 %
Hilfestellung in der Studienabschlussphase	4 %

Die Evaluation hat ergeben, dass die Erwartungen hinsichtlich des »Networkings« innerhalb des Programms auf verschiedenen Ebenen überdurchschnittlich erfüllt worden sind. Alle Befragten geben als einen Haupteffekt des Programms an, sowohl neue Berufsnetzwerke als auch private Netzwerke aufgebaut zu haben, die sie jetzt in Form eines Lebensnetzwerkes weiter begleiten werden. Auf Grund der Ergebnisse kann gefolgert werden, dass eine stattgefundene Mentoring-Beziehung innerhalb des Studiums für die Mentees einen Hauptbaustein für ihr berufliches Netzwerk bildet. Für die Hochschule kann es als Ausgangspunkt für eine gute Alumni- und Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden. Beides wird seitens der Mentees und Mentori dieses Programms empfohlen, denn dadurch werde eine positive, produktive und für beide Seiten gewinnbringende Gestaltung der Übergangsphase »Ausbildung-Beruf« eingeleitet.

### Mentees

Als weitere Effekte der Mentoring-Beziehung wurden von den Mentees hinsichtlich des Studiumsverlaufs folgende Aspekte aufgeführt:

- *Ich habe einen konkreten Zeitplan für die Abschlussphase aufgestellt und begonnen, auch darüber hinaus zu planen.*
- *Ich habe einen Zugang zum »Wissenschaftscoaching« erhalten.*
- *Ich habe mich um ein Stipendium beworben und eine Empfehlung für die Gestaltung der Magistra-Arbeit und der betreuenden Professorin erhalten. In Kürze werde ich eine wirtschaftliche Zusatzausbildung aufnehmen.*
- *Das Netzwerk zwischen den Mentees ist eine große Bereicherung für den Austausch über den Verlauf der Abschlussphase.*



Auch die beruflichen Vorstellungen der Mentees wurden durch den Prozess des Mentorings verändert:

- *Durch die Mentoring-Beziehung gab es einen Abgleich und eine Bestätigung der Vorstellungen mit der Wirklichkeit. Dadurch entwickelte sich ein Abschluss von verschiedenen beruflichen Tätigkeitsbereichen und eine realistischere Einschätzung bestehender Vorstellungen und Korrekturen.*
- *Ich möchte mich nun trauen beruflich freier von Institutionen zu denken.*
- *Ich habe eine Bestärkung fürs Ausprobieren und Machen erfahren.*
- *Selbstständigkeit könnte eine Option für mich sein.*

Das Programm macht sichtbar, dass Mentoring eine sehr gute Plattform für die ernsthafte und spielerische Auseinandersetzung mit beruflichen Vorstellungen und Zielen bietet. Ein Mentoring-Programm kann den Teilnehmenden einen Raum des Ausprobierens und der Selbstreflexion eröffnen und eine Stabilisierung der eigenen Vorhaben befördern.

Die Teilnahme an dem Mentoring-Programm wird vor allem in der Abschlussphase des Studiums als sehr hilfreich angesehen, da durch den begleiteten Prozess eine Konkretisierung für die Zukunft nach dem Studium eingeleitet wird. Gerade bei unspezifischer Berufsausbildung stärkt das Mentoring-Programm den Impuls, der eigenen Berufung zu folgen und ermöglicht es, diese in realistische und realisierbare Schritte zu übersetzen.

Weil ich angesprochen worden bin	8
Strategien für den Berufseinstieg entwickeln	7
Interesse und Neugier, Mentorin / Mentor zu sein	6
Nachwuchskräfte stärken und Impulse für Entwicklungen geben	6
Unterstützung leisten bei der individuellen Profilentwicklung der Mentee	5
Einblicke in die Berufs- und Arbeitswelt ermöglichen	5
Weitergabe von Erfahrung	5
Der Mentee Zielorientierung für das Studien-Ende bieten	4
Persönlichkeit und Selbstbewusstsein der Mentee stärken	4
Als Ratgebende/r der jungen Generation Unterstützung leisten	4
Einblicke in die aktuelle Hochschulsituation / in den Studiengang gewinnen	4
Netzwerk aufbauen	3
Impulse für die eigene Arbeit / berufliche Weiterentwicklung	2
Reflexion des eigenen Karriereweges	2
Kontakt zu jüngeren Generationen	2
Schlüsselkompetenzen stärken	1
Habe selbst einmal positive Erfahrungen als Mentee gemacht	0

Als unerwartet eingetretener wesentlicher Effekt des Programms werden die neu entstandenen generations- und statusübergreifenden Beziehungsstrukturen innerhalb der Mentoring-Beziehungen zwischen Mentees und Mentori genannt. Daneben wird die persönliche Beziehung innerhalb des Programms als sehr wertvoll und wichtig erachtet. Es entstanden Momente des Austauschs über Fachkulturen hinweg, eine Annäherung verschiedener Lebenswelten fand ebenso statt wie ein gewünschter »Theorie-Praxis-Transfer«.

Die Ermutigung über die selbstständige Suche eigene »Heldinnen, Helden, Vorbilder und Stars« anzusprechen, bewerten die Mentori als eine bedeutende und bemerkenswerte Erfahrung, die sie als relevante Handlungskompetenz deuten.

Team

Mentees und Mentori

### Gründe, aus denen sich die Mentori für das Mentoring-Programm zur Verfügung gestellt haben

Die Zahlen geben an, wie viele Mentori sich bei möglicher Mehrfachnennung für diese Antwort entschieden haben.

## 2.2 zentrale säulen und effekte des mentoring-programms

### Mentees und Mentori

Die Projektorganisation des Mentoring-Programms bewerteten die Mentori und Mentees in der Mehrzahl mit »zufrieden« bis »sehr zufrieden«.

In der Evaluation wurde angeregt, dass vor allem die Betreuung der Tandems mit mehr Ressourcen und Kapazitäten (Zeit, Finanzen, Personal) ausgestattet werden muss, um eine engmaschigere, unterstützendere und optimalere Begleitung der Mentoring-Tandems gewährleisten zu können.

### Mentees

Unterstützt wurde diese Forderung auch durch die Evaluationsergebnisse zur Frage nach der Partizipation der Studierenden am Mentoring Programm. Während des Mentoring-Programms wurde angeregt, die Studierendenpartizipation zur Mitgestaltung und Durchführung des Programms erhöhen, so dass dies im Rahmen der Evaluation abgefragt wurde. Die Idee, ein Mentoring-Programm für die teilnehmenden Mentees partizipativer zu gestalten, wurde jedoch von allen Befragten abgelehnt. Die Begründungen sind vielschichtig und nur allzu verständlich: Das Mentoring-Konzept erfordert zum einen eine intensive Phase der Vorbereitung, in der die Teilnehmenden begleitet und sehr detailliert ihre aktuellen Lebenssituationen reflektieren, Bedürfnisse und Umsetzungsziele formulieren. Diese vielschichtige Arbeit (Stichwort: ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung) stellt neben der Bewältigung des normalen Uni- und Arbeitsalltages der Studierenden eine besondere Anforderung dar. Der mit einer erhöhten Partizipation verbundene zusätzliche Arbeitsaufwand wurde seitens der Mentees als Überforderung angesehen und abgelehnt. Bereits die Teilnahme an dem Programm erfordert einen hohen Arbeitsaufwand, da die einzelnen Seminare und Veranstaltungen sowie die Beziehung zur Mentorin, zum Mentor intensive Vor- und Nachbereitungen mit sich bringen.

Die Rahmung des Programms muss somit vielmehr einen Raum herstellen, der es möglich macht in der Mentoring-Struktur gesichert zu agieren, ohne diese als Mentee mittragen zu müssen. Vor allem für Bachelor- und Master-Studierende muss hier noch einmal genau überlegt werden, inwieweit deren Studienanforderungen Kapazitäten für ein ähnlich intensives Mentoring-Programm zulassen und wie dieses im Rahmen der Studienleistungen anerkannt werden kann und sollte.



### selbstständige mentori-suche

### Mentees und Mentori

Das Konzept der eigenständigen Mentori-Suche der Mentees wurde durchweg als sehr positiv bewertet und hat sich in den Augen aller als ein sehr wertvolles, herausragendes und erfolgreiches Konzept bewährt.

### Mentori

Die Mentori bewerteten das Konzept als sehr positiv, da für sie durch die eigenständige Suche das Engagement und die Selbstständigkeit der Studierenden sichtbar wurde. Das individuelle, zielgerichtete Interesse und die persönliche Ansprache der Mentees ihrer jeweils ausgesuchten Mentorin, ihres Mentors, war für sie sogar der entscheidende Motivationspunkt an dem Programm teilzunehmen. Vielfach wurde

den Mentori auf diese Weise bewusst, dass ihre Erfahrungen und ihr individuelles Wissen für Studierende interessant sind.

Das Konzept der selbstständigen Suche erfordert im ersten Schritt eine intensive Auseinandersetzung der Mentees mit den eigenen Lebenszielen wie auch mit dem Leben der jeweiligen Mentorin, des jeweiligen Mentors. Im zweiten Schritt benötigt es den Mut, die jeweilige Person anzusprechen und für sich selber als Unterstützerin, Unterstützer im Mentoring-Programm zu gewinnen.

Wir, die Organisatorinnen, sehen in diesem Verfahren eine der Hauptsäulen des Mentoring-Programms, da es neben der eigenen Standortbestimmung, die Kompetenz der Ansprache vermittelt und praktisch erprobt.

Das Erlebnis der persönlichen Ansprache einer »Heldin«, eines »Helden« hat langfristige Auswirkungen auf das Leben der Mentees. Denn sie haben anhand dieser Erfahrung ihre Fähigkeit kennen gelernt, Personen zu identifizieren, die ihnen in ihrer jeweiligen Berufs- oder Lebenssituation eine geeignete Hilfe sein können und diese anzusprechen. Mittels des Programms haben sie ihre Handlungs- und Umsetzungs-kompetenz auf ihre eigenen beruflichen Ziele hin geschult. Diese Erfahrung wird sie auch zukünftig ermutigen, sich immer wieder die Frage zu stellen, mit wem sie zusammenarbeiten wollen oder von wem sie etwas lernen möchten und mit diesen Menschen in Kontakt zu treten.

Daneben vermittelt das individuelle Interesse und die persönliche Ansprache der Mentori Wertschätzung und Sympathie und bietet damit eine gute Grundlage für eine gelungene und vertrauensvolle Mentoring-Beziehung. Die Evaluation verdeutlicht zudem, dass der direkte Kontakt einen hohen Grad an Verbindlichkeit herstellt.

Auch aus Sicht der Mentees hat sich die eigenständige Suche als wertvolles und erfolgreiches Konzept bewährt, da der Matching-Prozess von Mentori und Mentees als selbstbestimmter und -strukturierter, gut vorbereiteter, stringent begleiteter und nicht autoritärer Kontaktprozess wahrgenommen wurde. So sind denn auch von 14 gestarteten Tandems 13 erfolgreich ins »Ziel« eingelaufen.

Zitate der Mentees zu dieser Form der Mentori-Suche:

- *Es erfordert mehr eigenständige Auseinandersetzung und Zeitaufwand auf Seiten der Mentees insbesondere am Anfang. Dies zahlt sich aber in der Mentoring-Beziehung aus, da ich reflektiert und durchdacht die Person ausgesucht habe und dies auch vermitteln kann.*
- *Wenn man den /die Mentor/in selbst sucht, ist die Chance sich persönlich zu verstehen evtl. höher. Außerdem regt es an, auf Veranstaltungen etc. zu gehen, um sich umzugucken.*

## mentoring als instrument der studierendenförderung

Sowohl Mentori als auch Mentees haben in der Endbefragung das Mentoring-Programm als ein sehr gut geeignetes Instrument zur Studierendenförderung an Universitäten bewertet.

Sieben von acht Mentori hätten sich in ihren Übergangs- und Einstiegssituationen rund um den Studienabschluss und den Berufseinstieg eine Mentorin oder einen Mentor gewünscht.

Team



Mentees

Mentees und Mentori

Mentori

## Team



Die Mentees beurteilen das Mentoring-Programm als ein außergewöhnlich gut funktionierendes Instrument der Studierendenförderung, da es zur Auseinandersetzung mit den eigenen Berufswünschen anregt und die Vernetzung innerhalb der Studierenden stärkt. Die ermöglichten Einblicke in den Alltag verschiedener Berufskontexte dienen der Orientierung und Verifizierung eigener Vorstellungen und sind damit ein idealer Realitätsabgleich für die Mentees. Die Erarbeitung und Sichtbarmachung der eigenen Kompetenzen und Stärken bringt das Thema der Wertschätzung in den universitären Alltag und steigert das Selbstwertgefühl der Mentees. Zudem wurde gerade auch die One-to-one-Beziehung zu einer erfahrenen, älteren, erfolgreichen Person seitens der Mentees als Selbstwert steigernd geschildert.

Ein weiterer Effekt ist die erweiterte Bindung zwischen dem Studiengang, der das Mentoring-Programm anbietet und ausführt, und den Studierenden. Durch die Teilnahme an dem Mentoring-Programm erfahren die Mentees gerade in der herausfordernden Phase des Studienabschlusses eine besondere Qualität der Begleitung in Form von Unterstützung und Förderung ihrer Person sowie ihrer erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Dies führt zu einer speziellen Verbundenheit und hohem Commitment seitens der Mentees gegenüber dem Studiengang. Ein Mentoring-Programm schafft somit eine positive Wirkung auf der Beziehungs- und Kontaktebene und kann für den ausführenden Studiengang und die Universität eine gute Grundlage für den Aufbau eines Alumni-Netzwerkes darstellen.

### mentoring-räume

## Team



Eine weitere Hauptsäule des Programms war die praktische Erfahrung eines »Theorie-Praxis-Transfers«, der nicht nur inhaltlich, sondern vor allem auch räumlich stattfinden sollte. Da sowohl die Deutsche Bahn (DB) als auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) Räumlichkeiten für dieses Mentoring-Programm zur Verfügung gestellt haben, bestand die Möglichkeit, die Auftaktveranstaltung des Programms im Hauptgebäude des DGB in Berlin-Mitte zu feiern und das Bergfest im Hauptgebäude der DB am Potsdamer Platz. Ein Hauptanliegen für diese »Ortswechsel« lag in dem Ziel, das Programm und seine Inhalte außerhalb der akademischen Welt sichtbar zu machen. Den Mentees sollten dadurch besondere Berufsräume näher gebracht werden und neue Perspektiven hinsichtlich der eigenen Vorstellungen auf Arbeits- und Wirkungsorte eröffnet werden. Für einige Mentees und Mentori war es eine Gelegenheit neue Räume kennen zu lernen und diese mit ihren Themen zu besetzen. Dieses Vorhaben entwickelte sich zu einem wesentlichen Strukturpunkt des Programms, da er zum einen für Abwechslung sorgte und zum anderen Berührungspunkte mit »der oberen Etage« oder »Vorstandsräumen« abbaute. Nicht zuletzt konnten durch dieses Konzept auch neue Partnerschaften und Fördermöglichkeiten für ein Mentoring-Programm gefunden werden.

Grundsätzlich lässt sich das Konzept der wechselnden Mentoring-Räume auch im Sinne der Öffentlichkeits- und Kooperationsarbeit für den ausführenden Studiengang nutzen. So können zu Beginn des Programms potentielle Kooperationsinstitutionen identifiziert werden, die durch eine Beteiligung an dem Mentoring-Programm genauer kennen gelernt werden. Durch die gemeinsame Projektdurchführung kann ein Kontakt aufgebaut werden, aus dem mögliche weitere Kooperationen folgen können.

## mentoring als instrument der öffentlichkeitsarbeit

Im Verlauf des Projektes »Gender goes Praxis« wurde deutlich, dass das Mentoring-Programm automatisch ein öffentliches Interesse hervorruft und sich zahlreiche Möglichkeiten öffentlichkeitswirksamer Vorstellungen und Präsentationen für den ausführenden Studiengang bzw. die Humboldt-Universität zu Berlin bieten.

Ein Mentoring-Programm kann also dem ausführenden Studiengang und der Hochschule ein Instrument der eigenen Öffentlichkeitsarbeit sein. Es ist empfehlenswert, die entstehende öffentliche Aufmerksamkeit im Vorfeld zu bedenken und entsprechend zu lenken.

Team

Durch das Programm entstanden vielfältige Anfragen, daraus entwickelten sich folgende wissenschaftliche Vorträge, Workshops, Artikel in Fachzeitschriften und Zeitungen:

### vorträge, workshops, presse, preise

- »Wie machen Sie das, Frau Merkel?«  
Artikel in der Berliner Zeitung vom 27. Februar 2008.
- »Raus in die Praxis mit prominenter Begleitung«  
Artikel in der HUMBOLDT vom 15. Februar 2008.
- »Mentoring als ein interessanter Weg von der Hochschule in Gesellschaft und Mainstream«. Vortrag und Workshop an der Universität Leipzig  
Tagung »Genderkompetenz und Diversity«, 07. Februar 2008.
- »Wissensformen und Weiblichkeitskonstruktionen in frauenfördernden Beratungsprogrammen am Beispiel Mentoring«  
Interview mit Anja Rozwandowicz, 2008.
- Gender goes Praxis – Erfahrung mit Mentoring. Vortrag und Workshop an der Humboldt-Universität zu Berlin, Jubiläumstagung »Impuls – Innovation – Intervention. Gender Studies im Visier«, 25.–27. Oktober 2007.
- Hartung, A. / Hintze, K. / Schramm, S.: Gender goes Mentoring – Gender goes »Praxis«. In: Bulletin Info 35 (September 2007), S. 15–18.

Öffentlichkeitsarbeit

Darüber hinaus fanden nachhaltige Netzwerkveranstaltungen innerhalb der Academia (Präsidium der Humboldt-Universität zu Berlin; Humboldt-Universitäts-Gesellschaft; Career Center der Humboldt-Universität zu Berlin) und der Berliner Politik (Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung) statt.

Weitere Öffentlichkeit wurde dem Programm durch folgende Nominierung und Verleihung zu teil.

- **Nominierung:** »Studentenwerkspreis für besonderes soziales Engagement 2008« des Deutschen Studentenwerkes
- **Verleihung:** »Innovationspreis der Humboldt-Universität zu Berlin 2007«

HUMBOLDT,  
15.02.2008

## Raus in die Praxis mit prominenter Begleitung

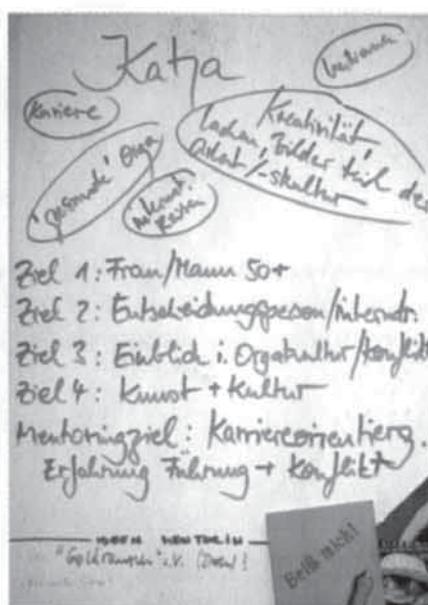
Ein Mentoring-Programm bringt erfahrene Persönlichkeiten mit Studierenden zusammen

Was soll ich bloß nach meinem Studium machen? Will ich in der Wissenschaft bleiben oder lieber in einen ganz anderen Bereich? Zu welchem Thema soll ich meine Abschlussarbeit schreiben und ist das überhaupt wichtig für meine Bewerbungen nach dem Studium? Und vor allem, was ist mir dabei wichtig? Studierende am Ende des Studiums kennen diese Fragen zur Genüge, und nicht selten bringen sie diese leicht ins Schleudern und bisweilen zur Verzweiflung.

So haben wir drei Studentinnen der Gender Studies gedacht, dass sich daran etwas ändern sollte. Unser Traum war, dass es eine Institution gibt, die diese Fragen und Unsicherheiten ernst nimmt und uns dabei unterstützt, diese produktiv zu nutzen. Da es solch eine Unterstützung für Studierende bisher kaum gibt, haben wir diese selbst initiiert.

Die Idee war, Studierenden in der Abschlussphase eine erfahrene Person an die Seite zu stellen, die Lust hat, durch ihre Erfahrung und Kontakte mit ihrer oder ihrem Mentee deren Träume Schritt für Schritt zu verwirklichen. Als Rahmen dafür konnten wir mit dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien das erste Mentoring-Programm für Studierende dieser Art an der Humboldt-Universität ins Leben rufen: Das Mentoring-Programm „Gender goes Praxis“.

Im März 2007 ging es los: 15 Studierende der Gender Studies kamen zusammen, um ihre Wünsche für die berufliche Weiterentwicklung zu realisieren. Die Motivationen für die Teilnahme an dem Programm und die jeweiligen Ziele waren sehr unterschiedlich und vielfältig. Mentorinnen und Mentoren sind unter anderem: die Bundesministerin a.D. Christine Bergmann, die FHTW-Professorin



Katjas Ziele ...

Claudia Gather, die Vizepräsidentin der Akademie der Künste Nele Hertling, der Politikberater Herbert Hönigsberger, die Journalistin Heide Oestreich sowie Henning von Bargen von der Heinrich Böll Stiftung.

„Ich habe mich gefreut, dass in den Gender Studies dieses Programm angeboten wurde“, so eine Teilnehmerin. Es sei ein Ort geschaffen, „an dem ich mich über meine Unsicherheiten und Unzufriedenheiten austauschen kann. Meist fühlte ich mich doch eher verloren an der Uni, wenn es um Fragen der Studienorganisation und Berufsorientierung geht.“ Mit ihrer Mentorin konnte sie besprechen, wie sie ihre Abschlussphase finanzieren könne, ob sie ihre Arbeit für eine Organisation schreiben soll und wann sie sich um eine erste Kontaktaufnahme bemüht. Ein Mentor gibt den Mentees noch mit auf dem Weg, sich bei der Arbeitsplatzsuche nicht

durch Rückschläge entmutigen zu lassen und dabei an den eigenen Ambitionen festzuhalten.

Eine andere Teilnehmerin hebt vor allem den intensiven und guten Kontakt zu anderen Kommilitoninnen und Kommilitonen hervor, der durch das Programm hergestellt wurde, und eine weitere hat vor kurzem ein Jobangebot erhalten.

Das offizielle Ende des Programms feierten wir im November. Darüber hinaus sind wir dem Wunsch auf Verlängerung des Programms gefolgt, so dass wir im Februar ein „zweites Ende“ feiern werden. Wir betrachten dieses Programm als eine große Erfolgsgeschichte, die sowohl den Studierenden als auch den Gender Studies und der Humboldt-Universität viel Positives gebracht hat und bringen wird. Wir konnten mit diesem Programm spannende Mentorinnen und Mentoren mit engagierten Studierenden zusammenbringen und sie für unterschiedliche Bereiche der Wissenschaft begeistern.

In einigen Fächern engagieren sich Studierende und Alumni bereits mit ähnlichen Programm-Konzepten: bei den Wirtschaftswissenschaften, in der Physik oder bei der Betreuung internationaler Studierender. Schön wäre, wenn es Mentoring-Programme für Studierende in der Abschlussphase für alle Fachbereiche der Humboldt-Universität gäbe. Solche Programme stellen eine außergewöhnliche, innovative und gleichzeitig hochkarätige Betreuung während des Studiums dar, die für die Humboldt-Universität ein Alleinstellungsmerkmal werden könnte und durch langfristige Alumniarbeit zu einem stabilen und großen Netzwerk führen würde.

Anna Hartung, Katja Hintze und Sandra Schramm

Auch durch die Gruppe der Mentori findet Öffentlichkeitsarbeit statt, denn im Verlauf des Programms wurde offensichtlich, dass die Mentori mehr Informationen bezüglich des Studiengangs Gender Studies erhalten wollten. Es bestand ein besonderes Interesse zu erfahren, was die Gender Studies und die konkreten Studieminhalte sind. Insgesamt wünschten sich die Mentori eine stärkere Anbindung und Präsenz des Studiengangs und mehr Informationen zu diesem. Der Frage, ob das Programm ihrer Meinung nach eine große öffentlichkeitswirksame Komponente besitzt, stimmten 80% der Mentori zu und nur 20% gingen von einer mäßigen Wirksamkeit aus.

In diesem Zusammenhang ist die Anregung zu sehen, bei einem nächsten Durchlauf zu Beginn des Programms die Gender Studies und deren Einbettung ins Universitätsgefüge zu erläutern. Dies ist auch auf andere Studiengänge, die ein Mentoring-Programm anbieten, zu übertragen und sollte im Rahmen der Information und Begleitung der Mentori erfolgen.

Mentori

Team

Berliner Zeitung,  
27.02.2008

---

EIN SONDERTHEMA DER BERLINER ZEITUNG

## HUMBOLDT-UNIVERSITÄT

NUMMER 49

EIN MENTORINGPROGRAMM AN DER HU BRINGT ERFAHRENE PRAKTIKER MIT STUDIERENDEN ZUSAMMEN

### Wie machen Sie das, Frau Merkel?

„Was kommt danach?“ – Vor dieser Frage stehen viele Studierende, sobald der Studienabschluss näher rückt. Einige haben zwar bereits konkrete Vorstellungen, andere gar den ersten Job in der Tasche, aber oft wissen selbst Absolventen noch nicht, wohin sie einmal beruflich möchten.

Da es bisher nur wenige Angebote seitens der Hochschulen gibt, die Studierende beim Berufseinstieg unterstützen, haben drei Studentinnen der Gender Studies an der HU selbst eine Initiative gestartet und im vergangenen Jahr das Mentoring-Programm „Gender Goes Praxis“ ins Leben gerufen. Bei diesem Projekt begleitet eine erfolgreiche Persönlichkeit aus der Berufspraxis als Mentor den Studierenden, Mentee genannt, in allen Fragen rund um den Berufseinstieg.

„An unserem Modell ist das Besondere, dass die Studierenden sich ihre Mentoren allein aussuchen“, sagt Katja Hintze vom „Gender-Goes-Praxis“-Team. Normalerweise werden Mentoren und Mentees, die sich für ein solches Programm bewerben, durch ein sogenanntes Matching-Verfahren einander zugeordnet. Die Organisatoren entscheiden,

wer am besten zu wem passt und welcher Mentor welchen Mentee betreut.

Der neuartige Ansatz von „Gender Goes Praxis“, der mit dem Innovationspreis der HU 2007 ausgezeichnet wurde, hat demgegenüber für die Studierenden zwei entscheidende Vorteile erklärt Katja Hintze: „Dadurch, dass sich die Studierenden selbst einen Mentor suchen, müssen sie zuerst einmal überlegen, wohin sie wollen, und was sie interessiert.“ Die Mentorenwahl setze daher schon einen Reflexionsprozess bei den Mentees voraus.

Zudem, so der zweite Vorteil, müssen die Studierenden selbst aktiv werden und die Mentoren ansprechen. Das Mentoring-Programm stellt dabei den organisatorischen Rahmen her, vermittelt Kontakte, gibt den Mentees ein Schreiben einer Professorin über das Projekt mit auf den Weg und hilft ihnen, falls Probleme auftreten.

Der erste Durchlauf des Projekts war bereits sehr erfolgreich. Von den 14 gestarteten Tandems sind 13 ins Ziel gekommen. Zu den Mentoren zählten unter anderem die Bundesministerin a.D. Christine Bergmann, die FHTW-Professorin Claudia Gather, die Journalistin Hei-

de Oestreich sowie der Politikberater Herbert Hönigsberger. Sie gaben ihren Mentees Einblick in ihre Arbeitsfelder, stellten Kontakte her und führten sie im besten Fall in informelle Netzwerke ein. Wie das konkret abläuft, ist von Einzelfall zu Einzelfall verschieden. Katja Hintze, die selbst als Mentee am Programm teilnahm und mit Nele Hertling, Vizepräsidentin der Akademie der Künste, ein Tandem bildete, konnte beispielsweise so an Veranstaltungen und Meetings teilnehmen, zu denen sie sonst keinen Zugang gehabt hätte. Andere Mentoren setzen dagegen verstärkt auf Einzelgespräche. Wieder andere binden ihre Mentees sogar aktiv in Projekte ein.

Für die Mentoren selbst, die diese Rolle ehrenamtlich übernehmen, bietet das Programm auch Vorteile. Eine „gegenseitige Befruchtung“ nennt Katja Hintze, die mit dem Organisationsteam gerade an der Evaluierung des Projekts arbeitet, diesen Prozess. Dadurch dass die Studierenden neue wissenschaftliche Erkenntnisse von der Hochschule mitbringen und eine andere Perspektive einnehmen, geben sie ihren Mentoren auch neue Impulse. „Ich habe selten so deutlich erlebt, dass beide Seiten so viel

voneinander gelernt haben“, sagt Susanne Baer, Direktorin des Gender-Kompetenz-Zentrums der HU. Die Vorbehalte seitens einiger Mentoren, dass sie sich mit diesem Programm „ihre eigene Konkurrenz heranzüchten“, seien schnell widerlegt worden, berichtet Katja Hintze.

Auch von den Mentees wird das Projekt durchweg positiv beurteilt. Selbst wenn ihre Vorstellungen vom zukünftigen Betätigungsfeld durch den Einblick in die Praxis gänzlich enttäuscht worden sind und sie sich jetzt neu orientieren müssen. Doch auch das Gegenteil ist der Fall: Eine Teilnehmerin ist inzwischen so stark in das Arbeitsfeld ihrer Mentorin eingebunden, dass ihr kaum Zeit für den Studienabschluss bleibt.

Trotz des durchschlagenden Erfolgs – mehrere Universitäten haben bereits angefragt, das Projekt abzukaufen – ist die Zukunft von „Gender Goes Praxis“ an der HU noch ungeklärt. Die Frage der Finanzierung des bisher ehrenamtlich von den Studentinnen betreuten und von der Humboldt-Universitäts-Gesellschaft unterstützten Programms, ist offen. Bleibt zu hoffen, dass andere Institute die Idee des Mentoring-Programms aufgreifen.

Jan Steeger

## 2.3 rahmenprogramm, seminare und veranstaltungen

Team

Die Bewertung der Veranstaltungen des Mentoring-Programms durch die Mentori erfolgte durchgängig mit »zufrieden« bis »sehr zufrieden«. Dabei wurde den vier Veranstaltungen des offiziellen Rahmenprogramms die größte Priorität eingeräumt. Diese wurden besonders zahlreich besucht und lösten großes Interesse aus, eine Nichtteilnahme kam nur aus Zeitmangel oder Krankheit zu Stande. Bei den Mentees gab es eine hohe Beteiligungsquote am offiziellen Rahmenprogramm und den angebotenen Seminaren.

Mentees und Mentori

Die Teilnahme an den Veranstaltungen haben alle Beteiligten als äußerst wichtig bewertet, da dadurch Kontinuität und Nachhaltigkeit in der Mentoring-Beziehung hergestellt wird. Zeitgleich schätzen alle Befragten die Termine als das wichtigste Element zur Netzworkebildung ein. Von den Mentees wurden insbesondere die Seminare der Vorbereitungsphase als besonders wichtig hervorgehoben. Von den befragten Studierenden befanden alle die Veranstaltungen der Vorbereitungsphase als die wichtigsten und mit dem höchsten Nutzen für das Mentoring-Programm.

### vorbereitungsphase

Team

Die Ergebnisse der Evaluaton zeigen, dass eine intensive und gut strukturierte Vorbereitungsphase für die teilnehmenden Mentees des Mentoring-Programms zentral ist. Sie ist Garant für eine erfolgreiche Teilnahme an dem Programm, da hier der Prozess der Berufsorientierung und die Vorbereitung auf die Ansprache der zukünftigen Mentori stattfinden. Hauptziel dieser Phase ist die Erarbeitung konkreter Zielformulierungen der Mentees für ihre Mentoring-Beziehungen.



Im Zentrum dieses Stadiums steht also das Empowerment der Mentees. Und gemäß dem Motto des Programms »Nach den Sternen greifen« bedeutet Empowerment an dieser Stelle, die Mentees von einengenden Vorstellungen hinsichtlich ihrer beruflichen Möglichkeiten und eigenen Kompetenzen zu lösen. So werden die Mentees in dieser Orientierungsphase motiviert, sich Fragen zu ihren (Traum-)Berufsszenarien zu stellen und darauf vorbereitet, die in ihrem (Traum-)Berufsfeld etablierten Personen anzusprechen und deren Unterstützung als Mentorin / Mentor zu erfragen. Diese Erfahrungen aufnehmend empfehlen wir, in einem nachfolgenden Programm der Vorbereitungsphase der Mentees einen herausragenden Stellenwert beizumessen. Eine begleitende Seminarstruktur mit ausreichend Raum zur Reflexion und Beratung ist hier von Vorteil. Zusätzliche Austauschtreffen unter den Mentees sind dazu eine sinnvolle und hilfreiche Ergänzung.

### fern-mentoring

Team

In diesem Mentoring-Programm »Gender goes Praxis« gab es drei Teilnehmende, die eine Mentoring-Beziehung über Kilometer-Distanzen führten, da sie zum Zeitpunkt des Programmstarts ein Auslandssemester absolvierten. Zwei konnten zu den vorbereitenden Veranstaltungen nicht anwesend sein, eine Teilnehmerin konnte dies auch während der eigentlichen Mentoring-Beziehung nicht. Sie hat in dieser Zeit an

den Rahmenveranstaltungen zwar teilgenommen, war aber ansonsten nicht vor Ort. Die Erfahrungen aus dem Programm haben uns gezeigt, dass von einem Fern-Mentoring zukünftig abzuraten ist. Aufgrund der fehlenden Eingebundenheit der Mentees in die Vorbereitungsphase des Programms ist die Herausforderung sehr groß, die geeignete Person als Mentori zu finden.

Hierbei ist es zum einen unvorteilhaft, dass die Mentees an dem angeleiteten Prozess nicht teilhaben, bei dem sie dazu qualifiziert werden, die eigenen beruflichen Träume für sich zu finden, zuzulassen und sich dafür einzusetzen. Zum anderen sind sie nicht von Beginn an in das entstehende Mentee-Netzwerk eingebunden, dadurch fehlt ihnen die Erfahrung der strukturell wichtigen Unterstützungs- und Austauschmomente innerhalb der Peer Group. Sie erhalten nicht den als sehr positiv beschriebenen Rückhalt der anderen Mentees und können nicht an deren Erfolgserlebnissen und ihrem Erfolgswissen partizipieren. Die selbstorganisierten Austauschtreffen, die so genannten »Stammtische«, nahmen während des gesamten Programms einen unerlässlichen Platz zur Stärkung der einzelnen Beteiligten und der Gruppe ein.



## gestaltung der mentoring-beziehung

## 2.4

Die Gestaltung der Tandembeziehungen nahm, den Zielvorstellungen und Bedürfnissen der Mentees entsprechend, individuell unterschiedliche Formen an. Es gab von Seiten der Organisation Empfehlungen für die Häufigkeit der Treffen und Informationen über mögliche Formen einer Mentoring-Beziehung, doch wie oft und in welchem Rahmen sich die Tandems trafen, wurde innerhalb der Beziehungen selbstständig geregelt. Diese Freiheit in der zeitlichen und auch sonstigen Gestaltung der Tandembeziehung erachten wir auch für kommende Mentoring-Programme als wichtig und sinnvoll, da die Teilnehmenden eine sehr hohe Motivation mitbringen und eine feste Vorgabe hier dem selbstbestimmten Charakter des Programms entgegen wirken würde. Die eigenständige Festlegung ermöglicht eine individuelle Gestaltung der Beziehung, die den persönlichen Zielen und Möglichkeiten von Mentees und Mentori entspricht.

Team

## orte für die mentoring-beziehung

Die Treffen der Mentee und Mentori fanden in unterschiedlichen Räumen und Konstellationen statt – in Büro- sowie Privaträumen, innerhalb und außerhalb Berlins, es gab Cafétreffen, gemeinsame Teilnahmen an Fachkongressen und Arbeitskreisen, wissenschaftlichen Abendveranstaltungen, Redaktionssitzungen oder Ausstellungsbesuche. Im Schnitt haben sich die Tandems ein Mal im Monat à zwei Stunden zum ausführlichen Zweiergespräch getroffen, daneben wurden für die Kommunikation ausführliche Telefon- und Emaillkontakte genutzt. In einem Fall fand eine mehrtägige gemeinsame Seminarhospitanz statt. Die Tandemkommunikation wurde von einigen Teilnehmenden teils individuell, teils partnerschaftlich vorbereitet. Für einige Tandems war das sogenannte Shadowing, also das bewusste Mitlaufen des Mentees auf Veranstaltungen, Terminen, Arbeitstreffen der Mentori besonders wichtig.

Team



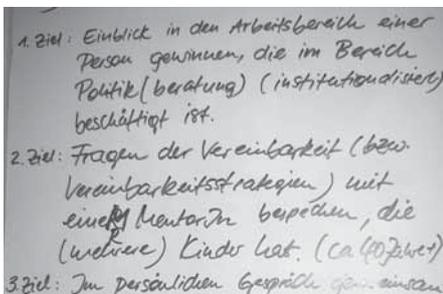


Diese unterschiedlichen Formen der Mentoring-Beziehung verdeutlichen die Gestaltungsvielfalt, die ein Mentoring-Programm hervorbringen kann.

Es ist selbstverständlich, dass je nach Zielvorgabe der Mentees unterschiedliche Aspekte ausschlaggebend für die Entscheidung für eine/n bestimmte/n Mentorin/ Mentor sind. Gerade diese individuellen Anforderungen und die flexible Gestaltung der Rahmenbedingungen machen für die Mentori die Entscheidung für die Mentee bzw. eine Mentoring-Beziehung überhaupt möglich. So sind die einzelnen Beziehungen dementsprechend divers, jede auf ihre Weise einzigartig und erfolgreich. Für nur ein Drittel der befragten Mentees war z.B. das konkrete Berufsfeld der Mentori an erster Stelle ausschlaggebend für die Auswahl. Für die anderen zwei Drittel bestand die Relevanz der Mentoring-Beziehung darin, in Kontakt zu einer beruflich erfahrenen Person zu kommen und von ihr Wertschätzung und konstruktives Feedback in Bezug auf bisher geleistete Arbeiten zu erhalten. Des Weiteren war für die Mentees elementar, Unterstützung und Beratung hinsichtlich der eigenen beruflichen Orientierung zu erhalten. Hieran wird deutlich, inwieweit ein Mentoring-Programm als wirksames Instrument der Studierendenförderung gesehen werden kann.

## inhalte der mentoring-beziehung

### Team



Die Inhalte der Mentoring-Beziehungen wurden von Mentees und Mentori partnerschaftlich bestimmt und nahmen den individuellen Bedürfnissen entsprechend eine karrierestrategische, fachliche oder / und eine sehr persönliche Ausrichtung an.

Kontakte wurden vermittelt, sofern dies in der Beziehung von Bedeutung war. Dafür gab es zum Beispiel einen zusätzlich organisierten Kontaktgrillabend für eine Mentee. Für viele stand die Kontaktvermittlung jedoch zum Zeitpunkt des Mentoring-Programms nicht im Vordergrund. Der Bedarf nach Kontaktvermittlung wird für die Phase nach dem Abschluss möglicherweise relevanter. Da die Mentoring-Beziehung bei den meisten Mentees während der Abschlussphase des Studiums stattfand, waren die hervorstechendsten Themen vielmehr die persönliche Ausrichtung und die strategische Berufsplanung.

## veränderungsprozesse der mentees durch die mentoring-beziehung

### Mentori

Aus Sicht der Mentori haben die Mentees während der Mentoring-Beziehung einen Veränderungsprozess durchlaufen, der sich sowohl auf ihre Persönlichkeitsentwicklung, wie auch auf ihr Berufsprofil, ihr Zeitmanagement und ihre Prioritätensetzung bezieht. Insgesamt wurde durch die Teilnahme an dem Programm die Fähigkeit lösungsorientierter Problembewältigung verfestigt. Fortschritte im Studienverlauf wurden durch die Etablierung neuer Zukunftsperspektiven ausgelöst, die zu weiteren Informations-, Organisations- und Erkenntnisfortschritten führten. Auf der persönlichen Ebene beobachteten die Mentori die Zunahme von Selbstbewusstsein und Zuversicht hinsichtlich der Fähigkeit zur eigenen Zukunftsgestaltung.

## zusammenarbeit

Der Gewinn für die Mentees in einer Mentoring-Beziehung ist deutlich erkennbar, doch auf den ersten Blick ist schwer erkennbar, was die Mentori »gewinnen«. Ein elementarer Bestandteil der Mentoring-Struktur ist aber die Herstellung einer Win-Win-Beziehung. Die Antwort einer Mentorin auf die Frage, was ihr besonders gut an der Mentee-Zusammenarbeit gefallen hat, illustriert dies: »Die Offenheit in den Gesprächen ist dabei ebenso von Bedeutung, wie der damit gegenseitig ausgelöste Lernprozess: Praxis meets Theorie – Theorie meets Praxis.« Die Teilnahme an einem Mentoring-Programm für Studierende bietet Einblicke in den Aufbau von Studiengängen und damit verbundene Informationen und Kontakte zur aktuellen Universitätslandschaft. So waren die Mentori äußerst interessiert an den Inhalten, mit denen sich die Studierenden auseinandersetzen, und es bot sich für sie die Möglichkeit ihren Erfahrungs- und Wissenshorizont zu erweitern und »mal wieder die Studierendenperspektive ein[zun]ehmen«. Die Mentoring-Beziehung selbst beinhaltet zudem für die Mentori in beträchtlichem Maße eine Wertschätzung der eigenen Person, ihrer Arbeit, ihres Lebens- und Karriereweges.

Die Neugier der Mentees auf den Lebens- und Berufsweg der Mentori kann also eine neue Sicht auf den eigenen Weg eröffnen und eine Reflexion mit anderen Vorzeichen auslösen. Ganz allgemein bewerten die Mentori das ihnen entgegengebrachte Vertrauen durch die Mentees als etwas Besonderes, welches neue Perspektiven auf Erlebtes und die eigene Arbeitswelt ermöglicht.

## fachliche nähe: ja oder nein?

Die Notwendigkeit einer fachlichen Nähe zu den Mentori wurde von den Mentees unterschiedlich bewertet. Die Nähe zu Gender Thematiken wird von den Mentees einerseits als positiv eingeschätzt, da es bedeuten kann, dass ein größeres Verständnis für die Kompetenzen der Mentees vorhanden ist. Andererseits kann es aber auch das Sichtfeld für das zukünftige Betätigungsfeld einschränken und den Einblick in andere fachliche Kontexte verhindern. Für diejenigen Mentees, die ihre inhaltliche Ausrichtung innerhalb der Mentoring-Beziehung prüfen wollen, ist eine fachliche Nähe der Mentori sehr wichtig, da nur so konkrete Vorstellungen zur beruflichen Orientierung erarbeitet werden können.

Ist jedoch die Mentee-Zielvorgabe zu allererst neue Kontakte zu erschließen oder unterschiedliche Branchen kennen zu lernen, spielt die fachliche Nähe keine oder eine untergeordnete Rolle. Es werden auch bewusst Personen als Mentori ausgewählt, die fachfremd sind und dadurch Einblicke, in den für die Mentees interessanten und bisher noch nicht betretenen Bereich geben können.

Es ist wichtig die Entscheidung für die fachliche Nähe oder fachliche Distanz der Mentori in der Vorbereitungsphase zur Zielformulierung für das Programm zu bedenken. Eventuelle Frustrationen durch falsche Erwartungen an die Mentori können dadurch von vorn herein ausgeschlossen werden.

Um einen noch konkreteren Blick auf die Mentoring-Beziehungen werfen zu können, wurden die Mentees in der Evaluation gefragt: Was hat dir in der Zusammenarbeit mit der Mentori-Person besonders gut gefallen?

Team

Mentori



Team

Mentori

Mentees



Team

Mentees

## zitate

- *Große Offenheit, Wertschätzung meines Wissens, Spaß, Vertrauen in meine Fähigkeiten.*
- *Ihr Interesse und Engagement für den Studiengang; ihre Unterstützung, dass Gender Studies wichtig sind; ihr persönliches Interesse an mir; ihre Art und Weise Strukturen zu hinterfragen und dies als Fähigkeit anzunehmen.*
- *Persönliche Unterstützung, Praxiseinblick, Vertrauensverhältnis, welches sich aufgebaut hat.*
- *Dass sie sich auf meine persönlichen Belange einlassen konnte.*
- *Der persönliche Umgang, die Prozessorientierung, die geringen Erwartungshaltungen.*
- *Ernst genommen werden, in meinem Fall als junge Wissenschaftlerin, realistischer und ehrlicher Einblick in das Berufsfeld.*
- *Das Mitlaufen und Kennenlernen von Arbeitsprozessen, die vertrauensvolle Zur-Verfügung-Stellung von Kontakten, die Bodenständigkeit und Pragmatik meiner Mentorin.*
- *Wir waren auf einer wissenschaftlichen Tagung in Hamburg. Ohne ihre Forderung, mich dort anzumelden, wäre ich nicht gefahren. Auch als es Probleme mit der Anmeldung gab, weil ich den Status der Studentin nicht mehr hatte, half sie mir weiter. [...]*
- *Kontakte waren einfach, wir hatten eine gleiche Arbeitsweise, Fragen waren immer zu jeder Zeit erlaubt, nicht drängend oder aufdringlich.*
- *Die Offenheit und Herzlichkeit, das Interesse an mir und meinen Ideen, die Ehrlichkeit, Kritikfähigkeit.*



Team



## verlängerung

Nach der sechsmonatigen Laufzeit der Mentoring-Beziehung wurde sowohl von den meisten Mentees wie auch den Mentori der Wunsch nach einer Verlängerung der Mentoring-Beziehung formuliert. Allgemein kann nach einem Mentoring-Programm die Beziehung von Mentee und Mentori natürlich weiter bestehen bzw. der Kontakt in anderer Art und Weise erhalten bleiben. In unserem Falle wünschten sich fast alle Mentoring-Tandems aufgrund der gut verlaufenden und intensiven Beziehungen eine formalisierte Weiterführung der Beziehung. Daher organisierten wir eine dreimonatige offizielle Verlängerung des Mentoring-Programms inklusive einer schriftlichen Verlängerungsvereinbarung für interessierte Tandems. Somit verlängerte sich der Mentoring-Programm-Zeitraum offiziell auf neun Monate. Die schriftliche Vereinbarung wurde nur noch von wenigen Tandems benötigt und genutzt. Die dreimonatige Verlängerungsphase verstanden wir als Testlauf für weitere Programme und befragten deshalb die Tandems auf dem Nachtreffen zum Nutzen derselben. Favorisiert wird von fast allen Beteiligten die Begrenzung auf eine offizielle sechsmonatige Mentoring-Beziehung und eine optionale nicht formalisierte Verlängerung. Gründe dafür sind zum einen, dass die Begrenzung der Beziehung auf ein halbes Jahr einen überschaubaren Zeitrahmen für die intensive Verfolgung der gesetzten Ziele bietet. Ein längerer Zeitraum kann dazu verleiten der Annäherungsphase zwischen Mentee und Mentori mehr Gewicht zu geben bzw. mehr Zeit einzuräumen als notwendig und dadurch das Verfolgen der Ziele aus den Augen zu verlieren. Zum anderen muss bedacht werden, dass die Mentoring-Beziehung durch

die Intensität in der Zusammenarbeit für die Mentees eine Phase großer persönlicher Auseinandersetzung und zeitlicher Belastung darstellt, die schwerlich über eine lange Zeitdauer zu tragen ist. Vor allem Studierende, die sich in der Abschlussphase befinden und damit gleichzeitig in oder vor einer weiteren herausfordernden Phase ihres Lebens stehen, ist daher die Begrenzung der Beziehung auf ein halbes Jahr zu empfehlen.

Daneben kann die Beendigung der formalisierten halbjährigen Programm-Struktur in eine Phase des Verarbeitens und Neuorientierens führen, die als Nachbereitungsabschnitt nicht zu unterschätzen ist. Auch birgt diese nachfolgende Zeitspanne für diejenigen Tandems, die über das formale Programm hinaus miteinander in Kontakt bleiben wollen, die Chance eine Neugestaltung der Beziehung vorzunehmen.

Mentori

## empfehlungen

## 2.5

### mentori an mentees

- *Den Blick auf Berufsmöglichkeiten vorrangig bearbeiten.*
- *Durch Rückschläge bei der Arbeitsplatzsuche nicht entmutigen lassen, an eigenen Ambitionen festhalten.*
- *Die aufgebauten neuen Netzwerke stärken und die Kontakte pflegen, denn diese können für die Zukunft sehr hilfreich sein.*

Mentori

### mentees an mitmentees und zukünftige

- *Selbstbewusstsein, Sterne greifen, Visionen entwickeln, Wünsche und Träume zulassen und verwirklichen.*
- *Praxis wagen.*
- *Treib dich auf vielen Veranstaltungen rum, um viele Leute zu erleben und kennen zu lernen, so erfährst du, wen du gut findest und mit wem du zusammenarbeiten willst.*
- *Seid nicht bescheiden bei der MentorInnen-Auswahl.*
- *Sehr genau und unterstützt zu überlegen, mit wem eine Beziehung sinnvoll ist.*
- *Zeit nehmen für die Suche (hierbei ruhig »nach den Sternen greifen«), und für die Mentoring-Beziehung.*
- *Am Ball bleiben, weiter so frisch und mutig bleiben.*
- *Lasst uns weiter netzwerken und einander unterstützen.*
- *Die persönliche Beziehung sehr zu wertschätzen.*
- *Da könnte ich eigentlich gar nichts mehr raten, denn sie sind alle durchweg sehr liebenswürdig und hilfsbereit gewesen. Alle haben sich sehr unterstützt und füreinander mitgedacht.*
- *Gucken, dass man mit Mentor/in auch persönlich klar kommt, da es bestenfalls eine Vertrauensperson wird.*
- *Ohne ein Miteinander und Helfen durch und mit einem Netzwerk geht wenig. Mensch muss zusammenhalten.*
- *Vergesst nie, wie toll ihr seid.*

Mentees



## 2.6 resümee

### Team

Die Teilnahme am Mentoring-Programm wurde von allen Beteiligten, Mentees sowie Mentori, durchgehend als sehr positiv und großer Gewinn bewertet. Alle Mentees würden wieder an einem Mentoring-Programm teilnehmen. Die Form des Lernens und Reflektierens wurde als neue Erfahrung innerhalb des Studiums beschrieben und als besonders motivierend beurteilt. Vor allem die Art des Kontaktes mit der außer- und inneruniversitären Praxis wurde als innovativ und erfolgsvoll erlebt, da sie dazu anregt, eigene Berufswünsche zu definieren und Wege zu finden, diese zu prüfen und in die Realität umzusetzen.

### Mentori

Fast alle Mentori würden in Zukunft noch einmal für diese Aufgabe zur Verfügung stehen, da sie die Erfahrung als Mentori im Programm gewesen zu sein, als sehr positiv bewerten. Das Projekt wird von ihnen als sinnvoll und notwendig eingeschätzt, u. a. weil es zusätzlich zur Verbindung von Theorie und Praxis, auch die Generationenverständigung fördere und Wissenstransfer zwischen den Generationen auf einem direkten und persönlichen Weg möglich macht.

Der ermöglichte Praxistransfer an der Seite einer erfahreneren Person bewerten die Mentori als sinnvoll und relevant. Eine Mentori formulierte es sehr klar und pragmatisch: »Ein Mentoring-Programm für Studierende helfe vielleicht ein paar Fehler und Umwege zu vermeiden.«



Für die Mentori haben sich durch die Teilnahme am Programm größtenteils neue fachliche und persönliche Kontakte ergeben, die sie je zur Hälfte in beruflichen/ehrenamtlichen (40% der Befragten) oder privaten (auch 40%) Kontexten nutzen wollen, lediglich 20% der Befragten haben keine Kontakte dieser Art für sich machen können.



Im Besonderen wurde hervorgehoben, dass die institutionalisierte Form des Mentoring im Gegensatz zu einem Konzept der informellen persönlichen Förderung von Nachwuchs, die Einbindung in ein Netzwerk beinhaltet und dies scheint von großer Bedeutung zu sein. So wurden als unerwartet erreichte Ziele das entstandene Mentori-Netzwerk und das gemeinsame Engagement für den Studiengang der Gender Studies genannt. Wie wichtig der Faktor Netzwerk in diesem Mentoring-Programm war, zeigt sich daran, dass 50% der Befragten an der Gründung eines Mentoring-Netzwerkes Interesse haben und die anderen 50% sich eine Teilnahme daran vorstellen könnten.

### Team

Das Mentoring-Programm hat bei den Mentees sowohl laut Selbsteinschätzung, als auch nach Mentori-Wahrnehmung, verstärkt in den Bereichen der Persönlichkeitsentwicklung und Karrierestrategien wichtige Impulse gesetzt. Biographiearbeit und Selbstreflexion der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen, wie auch Einblicke in Berufsfelder brachten Impulse zur Auseinandersetzung mit der eigenen Lebensphase und den Wünschen bezüglich der Berufsorientierung und Karriere. Selbstbewusstsein und die Zuversicht hinsichtlich der Fähigkeit zur eigenen Zukunftsgestaltung nahmen zu. Fortschritte im Studienverlauf wurden durch die Etablierung

neuer Zukunftsperspektiven ausgelöst, die zu weiteren Informations-, Organisations- und Erkenntniswegen führten. Mentoring ermöglicht somit Studierenden einen ungewöhnlichen Blick in unterschiedliche Praxisräume und von dort wird mit großem Interesse zurückgeschaut. Aufgrund der sehr positiven Erfahrung der Mentees können sich die meisten von ihnen vorstellen früher oder später selbst die Funktion einer Mentori für jemanden zu übernehmen.

Mentees

## abschließende zitate der mentees zum programm

- *Hat sich durchweg gelohnt.*
- *Ich habe gelernt mir selbst treu zu bleiben und mein Leben bewusst zu gestalten.*
- *Ich weiß jetzt eindeutiger, was ich will.*
- *Bereichernd, unterstützend, schöne Form des Lernens und Reflektierens.*
- *Hilfe holen und annehmen können ist super, beste Weg für Einblicke.*
- *War einfach nur super! Eine tolle absolut neue Erfahrung auf der ganzen Linie!*
- *Beste Seminar meiner Studienzeit in Bezug auf persönliche und berufliche Entwicklung und Kontakte knüpfen, Praxisbezug und mit Studierenden vernetzen.*
- *Interessantes Neuland zu entdecken, Selbstreflexion auch in Bezug auf den Studiengang, raus aus dem Uni Alltag.*
- *Es ist wichtig, sich weiter zu entwickeln, und dafür braucht mensch oft Unterstützung. Solch ein Programm ist für so etwas hervorragend geeignet.*
- *Der Austausch in der Studienabschlussphase untereinander (Mentees) ist sehr hilfreich.*
- *Sehr gerne und jederzeit! Kann mir das auch in jeder Berufsphase als sehr, sehr hilfreich vorstellen.*
- *Tolle Sache, so ein Mentoring!*



# mater ialien

## 3. programm-materialien

Während des Mentoring-Programms begleitete die Programm-Teilnehmenden ein ständig wachsendes personenbezogenes Mentoring-Logbuch. Dieses enthielt allgemeine Informationen zum Thema Mentoring wie auch spezifische Informationen zum Ablauf des Programms, z.B. Agenden, Artikel, Reden, Kontakte, Notizblätter usw. Auszüge davon stellen wir hier vor.

Am Mentoring-Programm nahmen 14 Tandems teil – ein Tandem besteht aus einem Mentee und einer/einem oder mehreren Mentori. Die Mentees sind alle Studierende oder Absolvierende der Gender Studies/Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin. Die Mentori kommen aus verschiedenen Bereichen: der Unternehmensberatung, aus EU-Projekten, dem Kunst- und Kultursektor, der Stiftungsarbeit, Jugend- und Erwachsenenbildung, Politikberatung, der Universität oder der Arbeit in religiösen und politischen Verbandsstrukturen.



## auszüge aus dem mentoring-logbuch

### Projektleitung und Organisationsteam

1

2

3

4

5

6



Sandra Schramm

Anna Hartung

Katja Hintze

#### Anna Hartung

Studium der Europäischen Ethnologie und der Gender Studies  
Humboldt-Universität zu Berlin  
Team GenderKompetenzZentrum  
Kontakt direkt: annahartung@gmx.de

#### Katja Hintze

Studium der Philosophie, Publizistik und Kommunikationswissenschaften  
und der Gender Studies  
Freie Universität Berlin und Humboldt-Universität zu Berlin  
Business Development Managerin bei der Besscom AG  
Kontakt direkt: katja@besscom.de

#### Sandra Schramm

Studium der Gender Studies und Germanistik  
Universität Potsdam und Humboldt-Universität zu Berlin  
Referentin für politische und (inter-)kulturelle Bildung,  
Mitarbeiterin der Geschäftsstelle pro familia Brandenburg  
Kontakt direkt: schrammpotsdam@aol.com

**Kontakt Mentoring-Programm**  
Tel.: 030-8441 8003/ 0172-168 68 20  
Fax: 030-8441 8882  
E-Mail: mentoringplus@gmx.de  
Internet: www.gender.hu-berlin.de

**Mentoring Programm - Gender goes Praxis**

# mentoring-logbuch kapitel 1

1

## Informationen

### Zeitungfang und Termine

Die Vorbereitungsphase lief seit September 2006. Innerhalb dieser Phase nehmen die Mentees an Informationsveranstaltungen, Seminaren und Workshops teil.

### Zeitungfang:

Die Laufzeit der Mentoring-Beziehung ist auf ein halbes Jahr (April – Oktober 2007) begrenzt.

Kontakt-Vereinbarungen der einzelnen Tandems werden individuell getroffen, empfohlen wird mindestens 1 Kontakt pro Monat (Treffen, Telefonat, Chat).

### Termine und Rahmenprogramm für Mentees:

<b>SoSe 2006</b>	Interventionsseminar
<b>Sept. 06 – Jan. 07</b>	Organisationsphase
<b>Jan. 07 – April 07</b>	Vorbereitungsphase des Mentoring-Programms - Mentee-Vorbereitung - Mentori-Suche - Aufbau Mentori ~ Mentee-Beziehung
<b>19.01.2007</b>	1. Informationsveranstaltung für die Mentees Zeit: 18:00 – 21:00 Uhr Ort: HU, Dorotheenstr. 24, R. 3018
<b>02.02.2007</b>	2. Informationsveranstaltung für die Mentees Zeit: 15:00 – 18:00 Uhr Ort: HU, Dorotheenstr. 24, R. 3007
<b>20.02.2007</b>	3. Informationsveranstaltung für die Mentees Zeit: 18:00 – 21:00 Uhr Ort: HU, Dorotheenstr. 24, R. 2103 Koordination / Profilfindung / Begleitung des Matching-Prozesses der Mentee-Gruppe
<b>12.04.2007</b>	Business Talk (Tagesseminar)
<b>8.-10.06.2007</b>	Berufsprofilung (Wochendseminar; geleitet von Kerstin Schenkel, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FU Berlin/Stadtforschung)

Regelmäßiger selbstorganisierter Mentee-Stammtisch

2

3

4

5

6

# mentoring-logbuch kapitel 1

1

## Termine zur Vorbereitung und Vernetzung der Mentori:

- 28.03.2007** 1. Informationsveranstaltung zum Rahmen und Ablauf des Mentoring-Programms  
Zeit: 18:00 – 20:00 Uhr  
Ort: DGB Bundesvorstand, Saal 3, 8. Etage, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
- 28.08.2007** 2. Informationsveranstaltung zum Thema „Was sind die Gender Studies?“  
Zeit: 17.00 – 21.30 Uhr  
Ort: HU Berlin, Audi Max der Humboldt-Universität zu Berlin und Hauptgebäude hinterer Ostflügel, Unter den Linden 6, Berlin, 10099 Berlin

2

3

4

## Gemeinsame Rahmenveranstaltungen für Mentees und Mentori:

- 19.04.2007** Auftaktveranstaltung des Mentoring-Programms  
Zeit: 18:00 – 20:00 Uhr  
Ort: DGB Bundesvorstand, Saal 4, 2. Etage, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
- 03.07.2007** Bergfest / Halbzeit des Programms  
Zeit: 17:00 – 19:30 Uhr  
Ort: Deutsche Bahn Bundesvorstand, Tower am Potsdamer Platz
- 15.11.2007** Feierliche Abschlussveranstaltung des Mentoring-Programms  
Zeit: 17:00 – 21:30 Uhr  
Ort: Humboldt-Universität zu Berlin, Seminargebäude am Hegelplatz, Hörsaal 1.101

5

6

## mentoring-logbuch kapitel 2

### Die Tandems des Mentoring-Programms

Mentee	Mentori
<b>Albert, Eva Maria</b> Evangelische Theologie, Gender Studies	<b>Dr. Christine Bergmann</b> Bundesministerin a.D., Ehrenamtliche Sachwalterin für Gleichstellungsfragen der evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg- Schlesische Oberlausitz
<b>Beck, Petra</b> Europäische Ethnologie, Gender Studies	<b>Prof. Dr. Claudia Gather</b> Professorin in den Sozialwissenschaften Fachhochschule für Wirtschaft Berlin
<b>Bittner, Melanie</b> Erziehungswissenschaften, Gender Studies	<b>Maria Rolfes</b> Mediatorin, systematische Beraterin, Team Kreativität
<b>Drechsel, Diana</b> Neuere Geschichte, Gender Studies	<b>Heide Oestreich</b> Journalistin
<b>Erfurt, Philine</b> Europäische Ethnologie, Gender Studies	<b>Herbert Hönigsberger</b> Gesellschafter und Mitarbeiter der IST GmbH, Gesellschaft für angewandte Sozialwissenschaften und Statistik
<b>Fantke, Doreen</b> Erziehungswissenschaften, Gender Studies	<b>Prof. Dr. Sabine Kröner</b> Emeritierte Professorin für Sozialwissenschaften, Vorstand Frauenzentrum Potsdam e.V.
<b>Gesing, Frieda</b> Europäische Ethnologie, Gender Studies	<b>Dipl.-Ing. Petra Ullmann</b> Freiberufliche Fachjournalisten, Infobrokerin, Infoagentur Petra Ullmann
<b>Hartung, Anna</b> Europäische Ethnologie, Gender Studies <b>Leitung des Programms</b>	<b>Monika Schulz-Strelow</b> Unternehmensberaterin, Außenhandlungsexpertin, Vorstand Frauen in die Aufsichtsräte (FidA) e.V.

**Mentoring Programm - Gender goes Praxis**

1

2

3

4

5

6

## mentoring-logbuch kapitel 2

1

2

3

4

5

6

<b>Hintze, Katja</b> Philosophie, Publizistik + Kommunikationswissenschaften, Gender Studies <b>Leitung des Programms</b>	<b>Nele Hertling</b> Vizepräsidentin der Akademie der Künste
<b>Jasper, Sandra</b> Geographie, Gender Studies	<b>Dipl.-Geografin Uta Bauer</b> Inhaberin von BiP Berlin <b>Leonie Baumann</b> Geschäftsführung der Neuen Gesellschaft für Bildende Kunst e.V.
<b>Krüger, Constance</b> Kunstgeschichte, Gender Studies	<b>Dr. Barbara Barsch</b> Kunsthistorikerin und Leiterin der ifa- Galerie Berlin des Institutes für Auslandsbeziehungen
<b>Lettrari, Adriana</b> Publizistik + Kommunikationswissenschaften, Gender Studies	<b>Dr. Hella Gerth</b> Politikwissenschaftlerin, Beraterin
<b>Mahmud, Samira</b> Publizistik + Kommunikationswissenschaften, Gender Studies	<b>Henning von Barga</b> Referent für Bildung und Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie, Stabstelle beim Vorstand Heinrich-Böll-Stiftung
<b>Mohr, Sebastian</b> Europäische Ethnologie, Sozialwissenschaften, Gender Studies	<b>Prof. Dr. Beate Binder</b> Professorin der Europäischen Ethnologie
<b>Schramm, Sandra</b> Germanistische Literaturwissenschaft, Gender Studies	<b>Leitung des Programms</b>

**Mentoring Programm - Gender goes Praxis**

# mentoring-logbuch kapitel 3

## Auftaktveranstaltung

19. April 2007

Empfang: 17:45 Uhr  
Zeit: 18:00 – 20:00 Uhr  
Ort: DGB Bundesvorstand, 2. Etage, Saal 4, Henriette-Herz-Platz 2,  
10178 Berlin

### Agenda

#### 1. Begrüßung + Ablauf

- Vorstellung des Organisationsteams
- Übersicht heute

#### 2. Begrüßungsworte durch die Sprecherin des Zentrums für Transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) Prof. Dr. Christine Bauhardt

#### 3. Organisatorisches

- Bergfest am 3. Juli 2007
- Rahmenprogramm des Mentoring-Programms
- Konfliktmediation

#### 4. Vortrag Dr. Claudia Neusüß „Mentoring – Potentiale und Stolperstein“

#### 5. Vorstellung der Tandems

#### 6. Vereinbarungen treffen + unterschreiben, anschließender Übergang zum offenen Ausklang

**Mentoring Programm - Gender goes Praxis**

**1****2****3****4****5****6**

## mentoring-logbuch kapitel 3

<b>Mentoring-Vereinbarung</b>	<b>1</b>
zwischen .....	<b>2</b>
Mentori	
und .....	
Mentee	<b>3</b>
Vereinbarungen zu Organisation und Ablauf der Treffen:	
-	<b>4</b>
-	
-	
-	
Wir vereinbaren folgende Inhalte und Ziele in unserer Mentoring- Beziehung zu verfolgen:	<b>5</b>
-	
-	
-	
-	
Über den Umgang mit vertraulichen Informationen haben wir folgendes vereinbart:	<b>6</b>
-	
-	
-	
-	
-	
Wenn wir beide trotz allem Bemühen die Mentoring-Beziehung nicht mehr fortführen wollen, können wir die Vereinbarung jederzeit lösen. Andernfalls erlischt die Vereinbarung mit Beendigung dieses Mentoring- Programms. Die Vereinbarungen über Vertraulichkeit bleiben aber auch darüber hinaus bestehen.	
Datum, Ort: .....	
.....	
Unterschrift Mentori	Unterschrift Mentee
<b>Mentoring Programm - Gender goes Praxis</b>	

## mentoring-logbuch kapitel 4

1

### Bergfest

03. Juli 2007

2

Empfang: 16:45 Uhr  
 Zeit: 17:00 – 19:30 Uhr (informelle Runde bis 20:30 Uhr möglich)  
 Ort: Deutsche Bahn, Potsdamer Platz im BahnTower

3

#### Agenda

##### 1. Begrüßung + Ablauf

- Grußwort Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit
- Übersicht heute

4

##### 2. Workshop für Mentori + Workshop für Mentees

Workshop Mentori:  
 Leitungsteam Sandra Schramm und Mediatorin Georgia Schramm;

Workshop Mentees:  
 Leitungsteam Anna Hartung und Katja Hintze

- Austausch über bisherige Erfahrungen
- Vernetzung
- Ausblick auf die 2. Hälfte des Programms

5

##### 3. Begrüßungsworte der Deutschen Bahn durch Dr. Matthias Afting, Leiter Personal-/ Bildungsstrategie und die Diversity Beauftragte Birgit Reinhardt, ebenso wie durch die Geschäftsführerin des ZtG Dr. Gabriele Jähnert

6

##### 4. Auswertung der Workshops

##### 5. Organisatorisches

- Offizielle Abschlussveranstaltung mit Zertifikatsverleihung am 15.11.07
- Evaluation Ende Okt. 2007 – Ende Mai 2008

##### 6. Anschließender Übergang zum offenen Ausklang mit Imbiss

**Mentoring Programm - Gender goes Praxis**

## mentoring-logbuch kapitel 4

1

### Informationsveranstaltung „Was sind die Gender Studies?“ und offene Diskussion

28. August 2007

2

Empfang: 17:15 Uhr  
Zeit: 17:30 – 21:00 Uhr  
Ort: Audi Max der Humboldt-Universität zu Berlin, Unter den Linden 6,  
10099 Berlin, Hauptgebäude hinterer Ostflügel

3

#### Agenda

- |                   |   |
|-------------------|---|
| 17:30 – 18:30 Uhr | Vortrag Prof. Dr. Susanne Baer<br>„Options of Knowledge –<br>Opportunities in Science“  |
| 18:30 – 18:45 Uhr | Begrüßung durch die<br>Gleichstellungsbeauftragte<br>der Humboldt-Universität zu Berlin<br>Dr. Marianne Kriszio               |
| 19:00 – 21:00 Uhr | Diskussionsrunde<br>„Was sind die Gender Studies?“<br>im Kleinen Senatssaal der<br>Humboldt-Universität zu Berlin,<br>R. 2103 |

4

5

6

#### Impulsreferate: „Das sind die Gender Studies!“

**Prof. Dr. Christina von Braun**  
Mitinitiatorin des Studiengangs „Gender Studies“

**Dr. Ilona Pache**  
Studienkoordinatorin des Studiengangs „Gender Studies“

**Eva-Maria Albert**  
Studentische Frauenbeauftragte der Theologischen Fakultät

#### Offene Diskussion

Zu guter Letzt: Informeller Ausklang  
bei einem Gläschen Wein in einem nahegelegenen Restaurant

**Mentoring Programm - Gender goes Praxis**

## mentoring-logbuch kapitel 5

1

### Feierliche Einladung zum Abschluss des „Mentoring Programms – Gender goes Praxis“

15. November 2007

Empfang: 17:45 Uhr  
Zeit: 18:00 – 20:00 Uhr,  
Ort: Humboldt-Universität zu Berlin, Hegelplatz, Dorotheenstr. 24,  
Raum 1.101

2

**Liebe Mentori und Mentees,**

seien Sie herzlich eingeladen zur Abschlussfeier des „Mentoring Programms – Gender goes Praxis“ der Humboldt-Universität zu Berlin:

**am 15.11.2007.**

Vor der offiziellen Abschlussfeier wollen wir die Zeit von 17:00 – 18:15 Uhr nutzen, um Ihnen als Mentees und Mentori die Möglichkeit zu einem abschließenden oder weiterführenden Austausch zu geben.  
Treffpunkt ist die Eingangshalle des Seminargebäudes am Hegelplatz, Dorotheenstr. 24, um 17:00 Uhr.

3

Um 18:30 Uhr beginnt dann der offizielle Teil unserer Abschlussfeier in Raum 1.101.

4

#### Agenda

17:00 – 18:15 Uhr	Vorrunde zum programminternen Austausch
18:30 – 19:15 Uhr	Begrüßung und Grußworte des Wissenschaftssenats der Stadt Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin
19:15 – 20:00 Uhr	Das war das Mentoring Programm 2007 – ein Fazit mit anschließender Verleihung der Zertifikate
20:00 – 20:15 Uhr	Pause
20:15 – 21:30 Uhr	Vortrag und Diskussion: Agnès Hubert (Gender Expertin der EU Kommission und Mitglied des Beraterteams von EU-Kommissionspräsident Barroso) „Europäische Perspektiven auf Gleichstellungspolitik und Mentoring“

5

Für einen gemeinsamen informellen Abschluss haben wir einen Tisch in einem nahegelegenen Restaurant reserviert.

Wir freuen uns auf unsere gemeinsame Veranstaltung!  
Ihr Mentoring-Organisations-Team

6

**Mentoring Programm - Gender goes Praxis**

# mentoring-logbuch kapitel 6

## Abschlusstreffen zur Verlängerungsphase des Mentoring-Programms ‚Gender goes Praxis‘

26. Februar 2008

Empfang: 17:45 Uhr  
Zeit: 18:00 – 20:30 Uhr  
Ort: DGB Bundesvorstand, 8. Etage, Saal 3,  
Henriette-Herz-Platz 2,  
10178 Berlin

### Agenda

1. Lockere Austauschrunde mit Mentees und Mentori
2. Was ist in den letzten drei Monaten beim Orgateam passiert?  
Reaktion von Mentees und Mentori
3. Was ist in den letzten drei Monaten bei den Mentees und  
Mentori passiert?
4. Mentoring-Netzwerk

1

2

3

4

5

6

## 4. dank, rede und nachhaltigkeit

### 4.1 rede von prof. dr. christine bauhardt



Sehr geehrte Frau Hubert,  
 liebe Mentorinnen, liebe Mentoren, liebe Mentees,  
 sehr geehrte Damen und Herren,

es ist mir eine große Freude, Sie heute im Namen des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterforschung hier zu begrüßen. Mit dieser Veranstaltung wollen wir das Mentoring-Programm »Gender goes Praxis« feiern und Ihr Engagement für dieses Programm würdigen. Für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Mentoring-Programm bekommen Sie, die Mentorinnen, Mentoren und Mentees, heute ein Zertifikat überreicht, das Ihren ehrenamtlichen und persönlichen Einsatz für die erfolgreiche Gestaltung des Programms zumindest symbolisch anerkennt und damit auch öffentlich sichtbar macht.

Ganz besonders freue ich mich, dass Madame Agnès Hubert es möglich machen konnte, zu diesem Anlass nach Berlin zu kommen. Frau Hubert ist als Gender-Expertin in der EU-Kommission als Mitglied des Beraterteams des Kommissionspräsidenten Barroso in Brüssel tätig. Herzlich willkommen und vielen Dank, Mme. Hubert, dass Sie heute hier dabei sind und zur Gleichstellungspolitik in Europa und zu europäischen Perspektiven auf Mentoring-Prozesse vortragen werden.

So wie ich die öffentlichen Veranstaltungen des Mentoring-Programms erlebt habe, an denen ich selbst teilnehmen konnte, wurde mein Eindruck gefestigt, dass dieses Programm sehr erfolgreich war für Sie als Teilnehmende und ebenso für den Studiengang Geschlechterstudien. Als wir zu Beginn des vergangenen Sommersemester das Programm eröffnet haben, sind Sie und auch wir vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien mit großen Erwartungen in diese Initiative gestartet. Soweit ich es beurteilen kann aufgrund von Gesprächen und Rückmeldungen haben sich diese Erwartungen als berechtigt erwiesen, und darüber freue ich mich sehr.

Dass das Programm überhaupt das Licht der Welt erblickt hat, verdanken wir in erster Linie dem Engagement von Anna Hartung, Katja Hintze und Sandra Schramm. Sie stehen am Beginn dieser Idee, die dann den Titel »Gender goes Praxis« erhielt. Alle drei sind Studentinnen der Geschlechterstudien in der Abschlussphase des Studiums und haben an der Vorläuferveranstaltung teilgenommen, einem Seminar zur Vermittlung von interventionsstrategischem Wissen, an dem auch Philine Erfurt und Adriana Lettrari verantwortlich beteiligt waren. Ausgangspunkt dieses Seminars war die Frage, wie das komplexe Wissen, das im Studiengang Gender Studies über die Konstruktion von Geschlecht und die Transformation von Geschlechterverhältnissen vermittelt wird, in die manchmal doch recht profanen Anforderungen der Lebens- und Berufswelt hinein getragen werden kann.

Dieses Seminar hat bei den Teilnehmenden den Wunsch geweckt, die dort erworbenen Kenntnisse zu vertiefen und mit Menschen zu diskutieren, die selbst sehr viel Erfahrung mit der Integration von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit in ihr

professionelles Handeln haben. Der Wunsch war, daraus zu lernen für die eigene berufliche Praxis und für die Klärung der eigenen Position in unterschiedlichen Kontexten potentieller beruflicher Tätigkeit. So entstand die Idee eines Mentorings für Absolventinnen und Absolventen der Gender Studies.

Aber sicher stand auch die Erwartung im Raum, sich mit erfahrenen Persönlichkeiten über die Möglichkeiten und vielleicht auch die Grenzen der Integration von Gender-Wissen in die Praxis auszutauschen. Denn möglicherweise sind die komplexen theoretischen und auch kritischen Ansprüche des Studienganges Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität nicht immer eins zu eins in die berufliche Lebenswelt zu übersetzen.

Der Studiengang Geschlechterstudien an der HU Berlin existiert nun bereits seit zehn Jahren, wir haben vor drei Wochen dieses Jubiläum mit einer internationalen Tagung gefeiert. Dabei wurde deutlich, wie erfolgreich unser Studienprogramm in dieser relativ kurzen Vergangenheit war, wir hatten von Beginn an eine große Nachfrage nach Studienplätzen und können auf rund 120 Absolventinnen und Absolventen im Haupt- oder Nebenfach verweisen.

Anlässlich dieses Jubiläums habe ich gemeinsam mit einer Gruppe von Studierenden in einer Befragung der Absolventinnen und Absolventen des Studienganges Daten zu der rückblickenden Einschätzung des Studiums und zu ihrer aktuellen beruflichen Situation erhoben.

Die Ergebnisse dieser Befragung zeigen, dass unsere Absolventinnen und Absolventen sich in ähnlichen Situationen befinden wie diejenigen anderer sozial- und geisteswissenschaftlicher Fächer, die ebenfalls nicht in vordefinierte Berufsfelder münden. Ungefähr die Hälfte der von uns Befragten arbeitet an einem mehr oder weniger finanziell abgesicherten Promotionsprojekt, die andere Hälfte steht in außeruniversitären Beschäftigungsverhältnissen, deren Spektrum sehr breit streut. Von der Personalmanagerin in einem international agierenden Unternehmen bis zur Servicekraft im Hotelgewerbe erstreckt sich die Spannweite. Ganz deutlich ist zu sehen, dass diejenigen, die sich bereits während des Studiums um Praktika oder Auslandsaufenthalte bemüht haben und damit außeruniversitäre Erfahrungen sammeln konnten, beim Berufseintritt im Vorteil sind.

Ein Ergebnis, das uns Lehrende eher überraschte, war der in der Rückschau recht deutlich formulierte und kritisierte Mangel an Praxisbezug des Studiengangs. Dies hat uns umso mehr irritiert, als sowohl praxisorientierte Projektseminare als auch der von Dr. Ilona Pache organisierte Praxistag, bei dem sich Studierende über Praxiserfahrungen und Berufsperspektiven informieren können, feste Bestandteile des Studienprogramms sind. Wir haben dieses Manko aus der Sicht der Absolventinnen und Absolventen während der Tagung intensiv diskutiert und sind zu dem vorläufigen Schluss gekommen, dass dies möglicherweise als Anzeichen für einen Praxischock nach dem Verlassen des universitären Universums zu interpretieren ist.

Deshalb liegt uns dieses Mentoring-Programm besonders am Herzen, weil darin eine Chance liegt, diesen Praxischock abzumildern oder gar nicht erst entstehen zu lassen.





Wir werden noch einen Rückblick auf das Mentoring-Programm erhalten, deshalb möchte ich jetzt nicht vorgreifen. Aber vielleicht darf ich ein kurzes Schlaglicht werfen auf die Aktivitäten, die im Rahmen des Programms stattgefunden haben. Zum Beispiel fanden konkrete Beratungen und Coachings statt zur Organisation der Abschlussphase des Studiums und zur Planung einzelner Schritte zum Einstieg in die inner- und außeruniversitäre Laufbahn. Daraus ergaben sich z.B. im Wissenschaftskontext konkrete Bewerbungen auf nationale und internationale Ausschreibungen von Promotionsstipendien. Im Feld der Erwachsenenbildung konnte eine Mentee ihre Mentorin zu Seminaren und Trainings begleiten und sich mit ihr über die Inhalte der Seminare austauschen. Im Bereich des Kulturmanagements wurde einer Mentee die Teilnahme am Programmausschuss der Akademie der Künste ermöglicht und über eine mögliche Mitarbeit in diesem Arbeitsfeld nachgedacht. Und schließlich wurden auch soziale Anlässe geschaffen, um den Mentees Zugang zu professionellen Netzwerken zu eröffnen.

Der Ansatzpunkt, sich die Mentorin bzw. den Mentor selbst aussuchen und ansprechen zu können, wurde von den Mentees ebenso wie von den Mentorinnen sehr positiv aufgegriffen. Sicher ist es sinnvoll, in einer Mentoring-Beziehung nicht nur den beruflich-strategischen Aspekt, sondern auch die persönlich-subjektive Komponente zu sehen.

Damit bin ich auch bei der Frage angekommen, was haben denn die Mentorinnen und Mentoren davon, wenn sie ihre Zeit und ihr Wissen mit einer Mentee teilen? Denn ein solches Programm, das auf ehrenamtlichem Engagement basiert, kann kaum gelingen, wenn sich nicht ein beidseitiger positiver Grenznutzen, wie die Ökonomen das nennen, ergeben würde. Der persönliche Kontakt sowie die eigenständige Suche der Mentorin bzw. des Mentors hat sicher dazu beigetragen, den Beziehungsaspekt neben dem Inhaltsaspekt als gleichrangig zu betrachten. Aber auch die professionelle und flexible Ausgestaltung des Programms hat wohl dazu beigetragen, dass Sie als Mentorin oder Mentor ebenfalls von dem Mentoring profitieren konnten. Die Heterogenität der Tätigkeitsfelder und Erfahrungskontexte des Kreises der Mentorinnen und Mentoren ist ein großes Plus für alle Beteiligten, wenn Mentoring-Netzwerke geknüpft werden. Ich hoffe, dass auch für Sie neue Möglichkeiten des Networking mit Menschen aus völlig anderen professionellen Kontexten entstanden sind und möglicherweise heute Abend noch entstehen.

Ich möchte abschließend allen Beteiligten des Mentoring-Programms, den Mentorinnen, den Mentees und den Initiatorinnen, dafür danken, dass Sie den ersten Schritt unternommen haben, diese wichtige Phase des Übergangs von der Hochschule in den Beruf zu begleiten und ich hoffe und wünsche, dass es uns gelingen wird, diesen hoffnungsvollen Beginn in Zukunft fortsetzen zu können. Erste Schritte dazu wurden bereits unternommen, hoffentlich gelingt es, auch die finanzielle und ideelle Unterstützung zu erhalten, die dafür nötig ist, eine solche Initiative auf Dauer zu stellen. Ich wünsche uns allen einen angenehmen Abend und bedanke mich nochmals für Ihr Engagement und Ihr Kommen heute.

15. November 2007

PROF. DR. CHRISTINE BAUHARDT

## empfehlungsschreiben von agnès hubert

## 4.2

To whom it may concern,

I had the pleasure to give a key note speech at the »gender goes praxis« closing event of the students mentoring program of Humboldt University on 15th November 2007.

I have the chance to have had a long professional experience in gender equality policy at European level and to have met a lot of actresses and actors of the promotion of gender equality, in all the member states of the European Union as well as in the US, Canada, India and other places. On the other hand, having recently been involved in writing a report on »investing in Youth, an empowerment strategy« for BEPA, the Bureau of European Policy Advisers of the European Commission, I am particularly sensitive to effective ways to empower young people to address life transitions. It is with this double perspective that I wish to convey my appreciation for this students' mentoring program which appeared to me to have all the ingredients of commitment, sense of purpose and enthusiasm, on both sides (mentees and mentors) to produce meaningful and sustainable results for the future of the students who took part in it.

Despite the abundant and very positive literature (mainly US) on mentoring which I read over the years, my view about mentoring programs had so far remained rather sceptical as the practice, as a tool to empower individual women in companies and organisations, they would mostly remain very formal, the relationship ending after a few meetings and leaving a sense of being patronising. They are often imposed from the top rather than coming from a demand of those who have the most to gain from it. This is probably the very first and most important quality of the Humboldt student mentoring program: to have emanated from the student themselves. I see the support and encouragement of the gender studies department and of the University as the second essential ingredient for success and the choice of very committed mentors as the third element.

Only in 10 years time, a research could be made on the measure of success attributable to this program by comparing life courses of the students who went through it with other students. The contact I had with the community of mentors and mentees of this program gives me confidence however that the format is likely to be effective and should continue to be implemented and shared.

Brussels, 25.1.08  
D(2008)

AGNÈS HUBERT

European Commission  
Bureau of European Policy Advisers



Commission européenne,  
B-1049 Bruxelles /  
Europese Commissie,  
B-1049 Brussel – Belgium.  
Telephone: (32-2) 299 11 11

## 4.3 schreiben des mentori-netzwerks

Mentoring-Programm  
»Gender goes Praxis«  
Humboldt Universität  
zu Berlin  
Mentoring-Netzwerk



Henning von Bargaen,  
Dr. Barbara Barsch,  
Leonie Baumann, Uta Bauer,  
Prof. Dr. Beate Binder,  
Prof. Dr. Claudia Gather,  
Dr. Hella Gerth,  
Nele Hertling,  
Herbert Hönigsberger,  
Prof. Dr. Sabine Kröner,  
Heide Oestreich,  
Maria Rolfes, Petra Ullmann.

Sehr geehrter Herr Präsident,

die UnterzeichnerInnen dieses Schreibens haben sich als ehrenamtliche MentorInnen im Mentoring-Programm »Gender goes Praxis« der Humboldt-Universität zu Berlin engagiert. Dieses Programm wurde im Rahmen des Magisterstudienganges Geschlechterstudien / Gender Studies angeboten und von Studierenden des Studienganges selbst entwickelt und umgesetzt. Wir MentorInnen konnten im Verlauf des Programms das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin und die dort mitarbeitenden Wissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen kennen und deren Arbeit schätzen lernen. Das große Engagement aller am Mentoring-Programm-Beteiligten hat uns sehr beeindruckt.

Durch die enge und persönliche Kooperation mit den Studierenden in der Abschlussphase ihres Studiums, kurz vor dem Übergang in den Beruf, konnten wir erleben, welche guten Leistungen diese jungen Frauen und Männer zeigen und welche hohen Kompetenzen sie erworben haben. Ein exzellentes Curriculum des Studienganges garantiert Qualität sowie Breite des fachlichen Spektrums und methodische Vielfalt. Die Studierenden erwerben analytische und konzeptionelle Fähigkeiten, die ihnen gute Voraussetzungen für ein vielfältiges Wirken in unterschiedlichen Praxisfeldern bieten. Besonders bei dieser Einmündung in den Beruf unterstützen wir die Studierenden.

Das Mentoring-Programm, das wir als großen persönlichen Gewinn für beide Seiten, für MentorInnen und Mentees, sehen und in das wir uns intensiv eingebracht haben, sollte für die Humboldt-Universität Anstoß sein, darüber nachzudenken, wie ein solches Programm auf Dauer gesichert werden kann. Es wäre aus unserer Sicht wünschenswert, die Verzahnung zwischen Hochschule und beruflicher Praxis nachhaltig zu stärken. Eine Verstetigung des Bottom-Up-Ansatzes, der unserer Einschätzung nach wesentlich zum Erfolg des Projektes beigetragen hat, würde hier eine Lücke beim Übergang vom Studium ins Berufsleben schließen und den jungen Menschen den Einstieg ins Erwerbsleben erleichtern. Mit diesem Programm, das bereits positive Resonanz in wie außerhalb der Universität gefunden hat, könnte die Humboldt-Universität deutlich an Profil gewinnen und damit anderen Studiengängen als Vorbild dienen. Darüber hinaus wäre ein solches von der Humboldt-Universität getragenes Mentoring-Programm ein Anstoß für eine Vernetzung mit AkteurInnen aus der Wirtschaft, verschiedensten Organisationen und Institutionen. Dies könnte zu mehr Öffentlichkeit für die Belange der Universität führen.

Berlin, den 26.02.2008

Mit freundlichen Grüßen  
im Namen des Mentoring-Netzwerkes,

DR. CHRISTINE BERGMANN

MONIKA SCHULZ-STRELOW

## dank des organisationsteams

## 4.4

Wir möchten hiermit die Möglichkeit nutzen, uns bei allen Menschen ganz herzlich zu bedanken, die mit ihrem Rat und vielen Taten dazu beigetragen haben, dass das Mentoring-Programm ein Erfolg geworden ist.

### gestaltung des programms

Bei der Gestaltung des Programms haben uns als inspirierende und motivierende Referentinnen unterstützt: EVA-MARIA ALBERT (Studentische Frauenbeauftragte der Theologischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin), PROF. DR. CHRISTINA VON BRAUN (Humboldt-Universität zu Berlin), SANDRA HILDEBRANDT (Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung), AGNÈS HUBERT (Gender-Expertin EU), DR. CLAUDIA NEUSÜSS (Politikberatung und Projektentwicklung) und KERSTIN SCHENKEL (Freie Universität Berlin / Freiberufliche Berufstrainerin).

Ganz besonders danken wir DR. LORE MARIA PESCHEL-GUTZEIT, die uns als äußerst fachkundige, generationenüberbrückende und verschiedene Praxiswelten kennende Schirmherrin zur Seite stand.

Herzlich danken möchten wir auch Rechtsanwältin GEORGIA SCHRAMM, die uns als Seminarleitung unterstützte und das Programm als Mediatorin begleitete.

SIOBHAN GROITL hat uns bei der Abschlussveranstaltung als Übersetzerin unterstützt und uns in der Kommunikation und bei der Herstellung von Dokumenten immer wieder Übersetzungshilfen gegeben – dafür möchten wir uns ganz herzlich bedanken.



### unterstützung und beratung

Folgende Personen standen uns als Referentinnen zur Verfügung, doch sie haben zusätzlich den gesamten Prozess der Entstehung des Mentoring-Programms mit ihrer **Unterstützung und Beratung** begleitet – dafür soll PROF. DR. SUSANNE BAER, PROF. DR. CHRISTINE BAUHARDT, DR. GABRIELE JÄHNERT und DR. ILONA PACHE an dieser Stelle sehr herzlich gedankt werden.

Seine Besonderheit erhielt dieses Programm durch die überaus engagierten Mentees, die eine so anregende Mischung an Mentori versammelt haben. Wir danken ADRIANA LETTRARI, die die Kooperation zum DGB möglich gemacht hat, und SANDRA JASPERS, die einen Großteil der Organisation der Informationsveranstaltung am 28. August 2007 übernommen hat. Aber diese beiden sollen nur stellvertretend genannt werden als Vertreterinnen einer Mentee-Gruppe, die die Veranstaltungen durch ihre Kreativität, ihr Engagement und vielerlei Kompetenzen mitgeprägt haben. Besonders herzlich möchten wir uns bei PETRA BECK bedanken, die die bürokratischen Mühen auf sich genommen hat, uns für den Studentenwerkspreis für besonderes soziales Engagement zu nominieren.



Die Mentori standen in ihrem Engagement für das Programm den Mentees in nichts nach, und wir möchten diese Möglichkeit nutzen, um ihnen für ihr Interesse und ihre weitere Begleitung (u.a. durch einen offenen Unterstützungsbrief an die Humboldt-Universität zu Berlin) ganz herzlich zu danken. Insbesondere möchten wir NELE HERTLING danken, die es möglich machte, dass sich die Mentori zum Austausch in der Akademie der Künste trafen. Zudem möchten wir PROF. DR. CLAUDIA GATHER und MONIKA SCHULZ-STRELOW für ihr herausragendes Engagement in Bezug auf die Verstetigung des Programms danken, indem sie u.a. das Gespräch mit dem Senat und dem HU-Präsidium gesucht haben.

PROF. DR. SUSANNE BAER	<a href="http://www.rewi.hu-berlin.de">www.rewi.hu-berlin.de</a>
PROF. DR. CHRISTINE BAUHARDT	<a href="http://www.agrar.hu-berlin.de">www.agrar.hu-berlin.de</a>
PROF. DR. CHRISTINA VON BRAUN	<a href="http://www.culture.hu-berlin.de">www.culture.hu-berlin.de</a>
AGNÈS HUBERT	<a href="http://ec.europa.eu/dgs/policy_advisers/team">http://ec.europa.eu/dgs/policy_advisers/team</a>
DR. GABRIELE JÄHNERT	<a href="http://www.gender.hu-berlin.de">www.gender.hu-berlin.de</a>
DR. CLAUDIA NEUSÜSS	<a href="http://www.claudia-neusuess.com">www.claudia-neusuess.com</a>
DR. ILONA PACHE	<a href="http://www.gender.hu-berlin.de">www.gender.hu-berlin.de</a>
DR. LORE MARIA PESCHEL-GUTZEIT	<a href="http://www.fps-law.de">www.fps-law.de</a>
GEORGIA SCHRAMM	<a href="http://www.raeschramm.de">www.raeschramm.de</a>



Für uns als Organisationsteam war es ein großes Vergnügen, diese engagierte, experimentierfreudige und zeitinvestierende Mentee- und Mentorigruppe zu begleiten. Wir hoffen, dass dieses Mentoring-Programm für alle eine ebensolche bereichernde Erfahrung war und dass zusätzliche und längerfristige Beziehungen und Netzwerke ihren Anfang gefunden haben. Wir danken allen, die dabei waren, an uns geglaubt und mitgemacht haben; auf ein weiteres gemeinsames Einander-Begleiten freuen wir uns!



## 5. sponsoring, förderung und preise

# spon soren

### sponsoren und förderung des mentoring-programms

Der Deutschen Bahn AG sind wir zu großem Dank verpflichtet für die außergewöhnlichen Ein- und Ausblicke, die ihre Räumlichkeiten am Potsdamer Platz und das damit verbundene Catering geboten haben. Wir danken Birgit Reinhardt, Diversity Beauftragte der DB, für die ausgezeichnete Zusammenarbeit und die Unterstützung. Das Bergfest des Programms wurde somit zu einem heimlichen Höhepunkt der Veranstaltungen – das lag definitiv auch an der schwindelerregenden Höhenlage der Vorstandsetage.



Die Humboldt-Universität zu Berlin hat uns vielfältigst durch Mitarbeitende, Räumlichkeiten und technische Ausstattung unterstützt.



Das Programm wurde von Prof. Dr. Christine Bauhardt und Prof. Dr. Antje Hornscheidt organisatorisch und inhaltlich betreut und vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG), Geschäftsführerin Dr. Gabriele Jähnert, Studiengangskordinatorin Dr. Ilona Pache, logistisch und organisatorisch unterstützt.



Das Programm wird aus Mitteln des Innovationsfonds der Humboldt-Universität zu Berlin, der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Marianne Kriszio und des ZtG gefördert.

### sponsoring und förderung der broschüre

Die vorliegende Broschüre wurde in Umfang und Qualität nur möglich gemacht durch folgende Unterstützung:

- Humboldt-Universitäts-Gesellschaft  
[www.hu-berlin.de/hug/](http://www.hu-berlin.de/hug/)
- Dr. Marianne Kriszio  
Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin  
<http://gremien.hu-berlin.de/frb/>



### preise

- Innovationspreis der Humboldt-Universität zu Berlin 2007
- Nominierung für den »Studentenwerkspreis für besonderes soziales Engagement 2008« des Deutschen Studentenwerks



### anschließende projektförderung

Die Hans-Böckler-Stiftung fördert im Anschluss an dieses Programm die Erstellung einer Studie zu Mentoring-Programmen für Studierende an deutschen Hochschulen. Das Forschungsprojekt findet in Kooperation mit Prof. Bernhard Prosch, Universität Nürnberg, Lehrstuhl für empirische Sozialforschung, statt.





## 6. kontakt

# kon takt

Organisationsteam des Mentoring-Programms »Gender goes Praxis«:



Anna Hartung, Katja Hintze und Sandra Schramm  
Kamillenstraße 63  
12203 Berlin

Telefon: 030 8441 8003, 0172 168 68 20  
Fax: 030 8441 8882

*[mentoringplus@gender.hu-berlin.de](mailto:mentoringplus@gender.hu-berlin.de)*  
*[www.gender.hu-berlin.de/studium/praxis/mentoring/](http://www.gender.hu-berlin.de/studium/praxis/mentoring/)*

<http://www.gender.hu-berlin.de>  
mentoringplus@gender.hu-berlin.de

