

Mentoring: Ein Begriff in vielen Gewändern

Ein kritische Auseinandersetzung



Foto: privat

Dr. phil. Henrike Wolf

Die Autorin ist Programm-Managerin von drei Mentoring-Programmen an der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen. Seit Juni 2011 ist sie Stellvertretende Vorstandsvorsitzende des Forums Mentoring e.V.

Tel.: 0241/8085500

hewolf@ukaachen.de

Forum Mentoring
Bundesverband
der Mentoring-Programme in der Wissenschaft

Forum Mentoring e.V.

Der Bundesverband für Mentoring in der Wissenschaft ist eine bundesweite Plattform für Wissenstransfer, Austausch und Vernetzung rund um Mentoring in der Wissenschaft. Der Bundesverband vertritt die Belange der Mitglieder und unterstützt die Entwicklung von Mentoring-Angeboten im Bereich der geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung. Der Verband zielt auf die Initiierung, konzeptionelle Weiterentwicklung, Institutionalisierung und Qualitätssicherung von Mentoring-Maßnahmen unter Aspekten der Chancengleichheit in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und der akademischen Personalentwicklung.

www.forum-mentoring.de

Mentoring ist ein Begriff der in der Hochschullandschaft ganz unterschiedliche Formen annimmt. Das Forum Mentoring e. V. als Bundesverband für Mentoring in der Wissenschaft stellt eine bundesweite Plattform dar, die Maßstäbe für ein qualitativ hochwertiges und geschlechtergerechtes Mentoring setzt.

Der Begriff „Mentoring“ boomt in der Hochschullandschaft. Er wird mittlerweile geradezu inflationär gebraucht: von „Mentoring-Programme“ zur Berufsorientierung und Karriereförderung bis zu „Mentoring-Systeme“ als Studienbegleitung für Studierende. Mentoring findet sowohl in Dyaden, Gruppen oder web-basiert statt. Die Bandbreite der verschiedenen Anwendungsgebiete verdeutlicht, dass insbesondere im Hochschulkontext der Mentoring-Begriff nicht klar umrissen ist. Vielmehr sind verschiedene Konzepte mit unterschiedlichen Zieldimensionen sowie Struktur- und Organisationsformen gemeint, die darüber hinaus auch Gender- und Diversity-Aspekte in unterschiedlicher Gewichtung mit einbeziehen. Denn während Mentoring-Programme überwiegend für den weiblichen Nachwuchs konzipiert sind, lassen die meisten Mentoring-Systeme das Prinzip der Chancengleichheit außer Acht.

Die erwähnten formalisierten Mentoring-Programme etablierten sich Ende der 90er Jahre an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Rahmen der Gleichstellungsarbeit. Sie verfolgten das Ziel, der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Fachgruppen und in der weiteren wissenschaftlichen Laufbahn entgegenzuwirken. Sie stellen als kreativer Ansatz zur Erprobung neuer Lern- und Lehrformen einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung und Erhöhung des wissenschaftlichen Nachwuchses dar.

Gemeinsam ist den meisten Mentoring-Programmen in der Wissenschaft, dass die Mentoring-Beziehung – die in verschiedenen Formen wie One-to-One, Peer oder Gruppen-Mentoring ablaufen kann – durch die Module „Trainings zu Schlüsselkompetenzen“ und „Vernetzungsangebote“ ergänzt wird. Der Gestaltungsspielraum ist hierbei groß. Unterschiede sind insbesondere auf struktureller

Ebene – bei der Implementierung und finanziell-personellen Ausstattung der Programme festzustellen. Während ein Großteil bei den Gleichstellungsstellen angesiedelt ist, findet in den letzten Jahren zunehmend die strukturelle Anbindung an Personalabteilungen, Stabsstellen oder einzelne Fakultäten statt. Damit einhergehend werden die Programme aus ganz unterschiedlichen „Töpfen“ finanziert. Die Spannweite reicht vom Europäischen Sozialfond über Gleichstellungsmittel der Deutschen Forschungsgemeinschaft bis hin zu Haushaltsmitteln der Abteilungen und Institute. Diese finanzielle Situation der Programme hat nicht selten Konsequenzen für die Arbeitsplatzsituation der ProgrammkoordinatorInnen zur Folge. Nur die allerwenigsten verfügen über ein entfristetes Arbeitsverhältnis – trotz jahrelanger, qualitativ erfolgreicher Tätigkeit. Dies hat auch eine Fluktuation zur Folge, welche die Kontinuität von Programmen und deren Erfolge beeinträchtigen kann. Auch auf inhaltlicher Ebene weisen Mentoring-Programme Unterschiede auf, sei es hinsichtlich der Betreuung der Mentees und MentorenInnen, der Wahl von externen TrainerInnen oder bei der Evaluation der einzelnen Durchgänge.

Qualitätsstandards sind notwendig

Vor diesem Hintergrund sowie im Hinblick auf die kontinuierlich steigende Anzahl von Mentoring-Programmen und -Systemen, hat die Qualitätssicherung und -entwicklung dieses Personalentwicklungs- und Nachwuchsförderinstruments zunehmend an Bedeutung gewonnen. Qualitätsstandards sind unumgänglich. Die von der Arbeitsgruppe „Qualitätsmanagement im Mentoring“ entwickelten Qualitätskriterien bilden eine zentrale Basis für die künftige Entwicklung und Gestaltung von Mentoring-Programmen. Entstanden ist dabei nicht nur ein kritisches Instrument zur Überprüfung der Güte von unterschiedlichsten Maßnahmen, sondern gleichermaßen ein differenziertes, anwendungsbezogenes Raster zur Konzeption von neuen Mentoring-Programmen. Letztendlich stellen die Qualitätsstandards einen praxisorientierten Handlungsleitfaden für erfolgreiches Mentoring dar. Damit setzt das Forum Mentoring e. V. unter dem Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit Maßstäbe für ein qualitativ hochwertiges Mentoring in der Wissenschaft.