

Forum Mentoring – die Geschlechterperspektive in Mentoring–Programmen

Als Instrumente zur Förderung von Frauen in Studium, Wissenschaft, Forschung und auf dem Weg dahin werden Mentoring–Programme bundesweit an Hochschulen mit großem Erfolg umgesetzt. Von der in diesen Programmen freigesetzten Energie berichten die Koordinatorinnen bei den regelmäßigen Treffen im Forum Mentoring. Die Begeisterung ist nachhaltig: bereits seit sieben Jahren tauschen sich die Organisatorinnen in dieser Runde – mit unterschiedlichen Zusammensetzungen – über Strategien und Methoden im Mentoring aus. Dabei stehen manchmal ganz alltagspraktische Fragen im Vordergrund: Wie erreiche ich Schülerinnen, die sich für Technik interessieren am besten? Welche Seminare kommen bei den Teilnehmenden besonders gut an? Sind Workshops für Mentoren und Mentorinnen sinnvoll?

Aber es werden auch ganz übergreifende Themen diskutiert. Zum Beispiel ,welche Kooperationspartner in den Hochschulen relevant sind, damit Mentoring verlässlich und auf Dauer als eine Fördermöglichkeit in den Einrichtungen angeboten werden kann. Aber auch welche Form der Evaluation den Programmen angemessen ist und wie eine möglichst hohe Qualität in der Durchführung erreicht, eingehalten und dargestellt werden kann.

Um auf diese weitreichenden Fragen auch passende Antworten zu finden, wurde gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern anderer Institutionen in der ,AG Qualitätsmanagement in Mentoring–Programmen' des Ada–Lovelace–Mentoring e.V. an der Erstellung eines umfassenden Kriterienkatalogs gearbeitet.

Einer besonderen Fragestellung soll an dieser Stelle auch gesondertes Augenmerk zuteil werden: Was ist eigentlich mit den Männern?

Die Geschlechterperspektive in Mentoring–Programmen

Mentoring basiert auf der sehr langen Tradition einer individuellen Nachwuchsförderung – hauptsächlich unter Männern. Mentoring–Programme greifen die Exklusivität dieser Partnerschaft auf und machen sie –hauptsächlich für Frauen – nutzbar.

Diese hochqualifizierte Form der Personalentwicklung ist so attraktiv, dass immer wieder die Frage auftaucht: Warum gibt's das nicht auch für Männer?

Obwohl die Antwort auf diese Frage auf den ersten blick verhältnismäßig schlicht erscheint, lohnt es sich doch, noch einmal genauer hinzusehen.

Mentoring–Programme wurden initiiert und eingeführt, um den quantitativen Anteil von Frauen zum Beispiel in Führungspositionen, Professuren oder ganz allgemein in technisch–naturwissenschaftlichen Bereichen zu erhöhen. Dieses Klassenziel ist noch längst nicht erreicht.

Gleichwohl ist es unter den Vorzeichen von Gender Mainstreaming wichtig, stets beide Geschlechter in den Blick zu nehmen.

Diese spannende Aufgabe wurde daher von verschiedenen Seiten aufgegriffen und schließlich in einem Workshop eingehender beleuchtet, der vom Ada-Lovelace-Mentoring e.V. unterstützt im Dezember 2006 in Berlin stattfand.

Unter der Moderation von Frau Claudia Dunst, von der WERT.ARBEIT Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation, Berlin, wurden die drei großen Bereiche, welche die Grundlage bilden für hervorragende Mentoring-Programme, den Fragestellungen des Gender Mainstreaming unterzogen: Macht es einen Unterschied, ob diese Teil-Maßnahme eines Programms für Frauen oder für Männer durchgeführt wird, und wenn ja, welchen?

Exemplarisch werden hier nur kurze Aspekte aufgezeigt, die verdeutlichen sollen, dass die Geschlechterfrage auch in Mentoring-Programmen ein komplexes System von scheinbaren Selbstverständlichkeiten aufdeckt und noch längst nicht abschließend geklärt wurde.

Besonders wichtige Punkte für die Gestaltung der Geschlechterperspektive in Mentoring-Programmen sind die Kompetenzvermittlung und Qualitätssicherung.

3 Beispiele

Kriterium: Ein Projektkonzept ist vorhanden und schriftlich fixiert.

Geschlechterfrage: Basiert das Konzept auf einer geschlechterdifferenzierten Bestandsaufnahme, sind die Ziele, die Zielgruppen und das Vorgehen plausibel gemacht?

Etwas überspitzt formuliert heisst das, ein geschlechtergerechtes Mentoring-Programm ist nicht per se ein Programm zur Frauenförderung. Wenn plausibel dargestellt werden kann, dass im angestrebten beruflichen Zielbereich eins der beiden Geschlechter unterrepräsentiert ist, kann sich daraus die Grundlage für ein Mentoring-Programm für Jungen oder Männer ableiten.

Kriterium: Kompetenzvermittlung Mentee / Mentorin (Form / Inhalte / Kriterien)

Geschlechterfrage: Wie wird die Geschlechterstruktur in Seminaren / Workshops berücksichtigt?

Wird z.B. thematisiert, dass es ausschließlich Teilnehmerinnen sind? Wird transparent, dass und aus welchen Gründen für verschiedene Veranstaltungen männliche oder weibliche Referierende auftreten? Wie werden die Fortbildungs-Inhalte vermittelt in Sprache und Bild, z.B. in Fallbeispielen. Was wird als ‚gute Praxis‘ vorgestellt?

Wird das Thema Lebensplanung angeboten (work life balance / Karriereplanung)?

Kriterium: Qualitätssicherung (Evaluation / Dokumentation)

Wie werden die Einschätzung der Mentees und Mentor/innen zum Programm festgehalten (Gespräche / Fragebogen) und für die Weiterentwicklung genutzt? Wird das Programm nachvollziehbar dokumentiert und öffentlich dargestellt?

Geschlechterfrage: Gibt es eine differenzierte Auswertung von Frauen / Männern im Feedback (z.B. Mentor/innen) und wie wird die Erweiterung der Genderkompetenz festgehalten (z.B.

Wahrnehmung von Geschlechterstrukturen)? Wie und welcher Kompetenzgewinn wird dargestellt?

Mögliche Fragestellung: „Wie hat sich ihr Blick auf Frauen / Männer verändert?“ „Werden sie ihr Verhalten künftig ändern und was wollen sie daran ändern?“

Bezüglich der Mentoring-Beziehung können unter dem Gender-Aspekt vornehmlich Empfehlungen ausgesprochen werden, da die Ausgestaltung dieses persönlichen Verhältnisses in die Verantwortung der einzelnen Teilnehmenden gelegt wird. Gleichwohl kann als Qualitätskriterium angesehen werden, dass es Empfehlungen für die Beziehung von Mentee und Mentor/in von Seiten der Programm-Organisation gibt.

Hauptkriterium: Beziehungsform (One-to-one-, Peer-, Gruppen-Mentoring, etc.) – Wie wird begründet, dass die eine oder andere Form für das Mentoring-Programm gewählt wurde?

Geschlechterfrage: Wie wird hierbei die Frage der geschlechtshomogenen / geschlechtsheterogenen Konstellationen der Mentoring-Paarungen dargestellt und reflektiert?

Werden Geschlechtsrollenstereotype thematisiert?

Wird das Thema work life balance besprochen?

Konfliktregulierung: Werden Konflikte nach geschlechterbezogenen Stereotypen reflektiert?

Diese und alle weiteren Ergebnisse fließen unmittelbar ein in den Kriterienkatalog, an dem qualitativ hochwertige Mentoring-Programme gemessen werden können. Aber diese Diskussion wird auch in Zukunft noch im Forum Mentoring geführt werden und unter den jeweiligen Maßgaben der einzelnen Projekte weiter verfolgt werden.

Christine Kurmeyer
Vorstand Forum Mentoring e.V.
www.forum-mentoring.de

Zentrale Frauenbeauftragte
Charité – Universitätsmedizin Berlin
Charitéplatz 1
10117 Berlin
fon +49 30 450 577 251
fax +49 30 450 577 951
mail to christine.kurmeyer@charite.de