

[Home](#) [Karriere](#) "Jenseits von hierarchischen Unterschieden"



## MENTORING-PARTNERSCHAFT

# "Jenseits von hierarchischen Unterschieden"

Mentoring-Programme unterstützen auf dem Karriereweg. Dr. Martina Pottek über den Matching-Prozess und Regeln für erfolgreiches Mentoring.

Von **Henrike Schwab** / 31.01.2024

Vor circa 20 Jahren wurden die ersten Mentoring-Programme an deutschen Universitäten eingeführt. Damals wie heute gilt es vor allem Frauen auf ihrem Weg in wissenschaftliche Leitungspositionen oder auf eine Professur zu unterstützen. Als eines der ersten dieser Programme kann das "MeTra"-Programm der Uni Bonn gelten, das von Dr. Martina Pottek 2003/04 mitbegründet wurde. An dem Bedarf an solchen Programmen hat sich nach ihrer Einschätzung seitdem wenig geändert: "Auch wenn sich schon vieles verbessert hat, gibt es noch immer hierarchiebedingte Mechanismen und festgefahrene Strukturen, die dazu beitragen, dass Frauen von Netzwerken ausgeschlossen, weniger unterstützt und gefördert oder sogar im Fortkommen übervorteilt werden." Weil die wissenschaftliche Laufbahn mit so vielen Unsicherheiten verbunden ist, sei es generell wichtig, sich frühzeitig mit der aktiven Karriereplanung zu befassen. Mentoring-Programme können einen solchen Prozess begleiten und wichtige Impulse liefern.



Dr. Martina Pottek ist Leiterin und Mitbegründerin des "MeTra"-Programms an der Universität Bonn

© privat

Das "MeTra"-Programm umfasst mittlerweile Angebote für die verschiedenen Karrierephasen und wendet sich an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen in der Anfangsphase und fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Neben dem Mentoring bietet das Programm Workshops und die Gelegenheit zum Networking in der Peergroup der Programmteilnehmerinnen. Unterstützung erhalten die Teilnehmerinnen auch bei der Suche nach einem geeigneten Mentor oder einer geeigneten Mentorin. Dabei handelt es sich um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Uni Bonn, aber auch anderer Forschungseinrichtungen und Hochschulen bundesweit. Am Anfang der sogenannten Matching-Phase steht laut Pottek immer ein ausführliches Gespräch mit der jeweiligen Mentee, "um herauszufinden, was ihre Erwartungen und Fragestellungen an die Wunschmentorin oder den Wunschmentor sind und worauf sie bei ihrer Recherche achten sollte".

## **Mentoring als Weitergabe von Wissen**

Aber auch außerhalb solcher organisierten Programme kann die Suche nach einer Mentorin oder einem Mentor sinnvoll sein. In Frage kommende Personen sollten in jedem Fall einen gehörigen Erfahrungsvorsprung mitbringen: "mindestens ein bis zwei Karrierestufen weiter als ihre Mentees", empfiehlt Pottek. Fachliche Nähe ist dabei nur ein mögliches Kriterium bei der Auswahl. Andere Schwerpunkte können im Bereich Networking, Internationalisierung, Drittmittelinwerbung oder Vereinbarkeit von Familie und Karriere liegen. Die angefragte Person sollte bereit sein, über eigene Herausforderungen auf dem Karriereweg zu berichten und ihre oder ihren Mentee bei den nächsten Karriereschritten zu begleiten. Vor allem aber sollte sie "Freude an der Weitergabe ihres Wissens zu Führungsanforderungen, Strukturen und Politik des Hochschul- und Wissenschaftssystems haben", so Pottek.

Gleich zu Beginn einer Mentoring-Beziehung ist es sinnvoll, sich über Erwartungen und Ziele zu verständigen und einen regelmäßigen Turnus für Gespräche festzulegen. Leitfäden und Workshops bereiten näher auf die Rolle als Mentor oder Mentorin vor. Über solche grundsätzlichen Empfehlungen hinaus sind für eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung aber zwischenmenschliche Faktoren entscheidend, wie Martina Pottek betont: "Die Basis für ein gutes Funktionieren der Mentoring-Partnerschaft ist der Aufbau von Vertrauen und Verbindlichkeit, einer wertschätzenden Haltung sowie einer offenen und interessierten Kommunikationsstruktur auf Augenhöhe, jenseits von hierarchischen Unterschieden."

## **"Die meisten Wissenschaftler\*innen übernehmen sehr gerne eine Mentor\*innen-Rolle."**

Dr. Martina Pottke, Universität Bonn

Die thematische Ausrichtung der Gespräche sollte durch die oder den Mentee vorgegeben werden. Auch die Vor- und Nachbereitung der Termine liegt entsprechend bei der oder dem Mentee. Diese Gelegenheit lässt sich nutzen, um sich dem Mentorierenden in Erinnerung zu rufen und den nächsten Gesprächstermin zu planen. Im Idealfall stellt sich eine dauerhafte Mentoring-Partnerschaft ein, die über die ursprünglich vereinbarten Ziele hinausreicht.

Weil eine solche Mentoring-Partnerschaft auch von der Mentorin oder dem Mentor einigen Einsatz fordert, ist natürlich damit zu rechnen, dass nicht jede Anfrage positiv beantwortet wird. Bei der Recherche sollten deswegen am besten mehrere Wunschkandidatinnen und –kandidaten ins Auge gefasst werden. Erstaunlicherweise kommt es laut Pottke aber eher selten zu Absagen: "Die meisten Wissenschaftler\*innen übernehmen sehr gerne eine Mentor\*innen-Rolle."

## **Bundesverband Forum Mentoring**

Die meisten universitären Mentoring-Programme sind Mitglied im **Bundesverband Forum Mentoring e.V.** und darüber hinaus in Arbeitsgruppen oder regionalen Verbänden vernetzt. Die Ziele des Bundesverbands sind die "Initiierung, konzeptionelle Weiterentwicklung, Institutionalisierung und Qualitätssicherung von Mentoring-Maßnahmen unter Aspekten der Chancengleichheit in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und der akademischen Personalentwicklung". Auf der Homepage des Verbands findet sich weiterführende Information, etwa eine Broschüre zu "Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft".