

# TU! MentorING

## Ziele, Nutzen und Umsetzung\*

Gerti Kappel  
Ulli Pastner

\* Folien teilweise nach Vorlage des Projekts mu:v – mentoring university vienna

## Mentoring ist

- eine persönliche, wohlwollende Beziehung zwischen Menschen mit unterschiedlicher Berufs- und Lebenserfahrung,
  - auf eine bestimmte Zeitdauer begrenzt,
  - idealerweise formalisiert und in ein qualifizierendes Rahmenprogramm eingebettet,
  - eine erfolgreiche Strategie der individuellen Personalentwicklung und Nachwuchsförderung,
  - gerade für Frauen eine ideale Methode zur persönlichen Weiterentwicklung und Förderung ihrer beruflichen Laufbahn
  - und deshalb ein gutes Instrument zur Förderung der Gleichstellung.
- 
- Die Mentorin/der Mentor unterstützt gezielt durch Ratschläge, Gespräche und erschließt für die Mentees neue Kontakte.

## Mentee-orientierte Ziele

- Über den Zugang zu neuen informellen oder formellen Netzwerken die wissenschaftliche Laufbahn forcieren
- „Beschleunigung von Erfahrungen“ durch Zugang zu informellem und formellem Wissen (Fakten, Kultur)
- Austausch von Erfahrungen und Förderung von Teamarbeit (zusätzliches Peer – Netzwerk in der Gruppe)
- Klärung der beruflichen Ziele, Erreichen der nächsten Qualifizierungsstufe durch Motivierung und Unterstützung

## MentorInnen-orientierte Ziele

- Nachwuchsförderung
- Vertiefte Erfahrungen mit langfristigen Teamprozessen
- Transfer von Mentoring Skills in andere Zusammenhänge (universitäre Lehrveranstaltungen, Führungsaufgaben)
- Gendersensibilisierung

## Umfrageergebnisse zeigen

- persönlichen Gewinn aus der Reflexionsmöglichkeit
- oftmals Entwicklungsschub im eigenen Bereich, z.B. im Führungs- und Kommunikationsverhalten
- die Sensibilisierung erfolgreicher Männer für bestehende Ungleichheiten im Wissenschaftsbetrieb

## Institutions-orientierte Ziele

- Personalentwicklung und Nachwuchsförderung
- mehr kompetente Frauen in Führungspositionen
- Verbesserung der Kommunikation und Höherqualifizierung
- Implementierung von formalisiertem Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Finden von Anerkennungsformen für MentorInnen
- Gleichstellung von Frauen und Männern

## ■ **Projektkoordination**

- Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies

## ■ **Projektkoordination für den Bereich Informatik**

- WIT, Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien

## ■ **Konzept**

- nach dem Vorbild der Universität Wien mu:v
- großes Danke an die Kolleginnen von mu:v!!

## ■ **Finanzierung**

- TU Wien
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
- Europäischer Sozialfonds (esf)

- **10 Mentoringgruppen** mit je vier Mentees und einer/m MentorIn
  - davon max. 4 Gruppen des Bereichs Informatik
  - **Mentees:** Dissertantinnen, Post-docs, Habilitandinnen der TU Wien
  - **Bewerbung noch bis Ende Oktober 2005!**
  - **MentorInnen:** Professorinnen und Professoren der TU Wien (Ao. Univ.-Prof. und O. Univ.-Prof. mit DV)
  - **werden ab November 2005 angesprochen, InteressentInnen willkommen!!**

## ■ Mentoringbeziehungen

- Laufzeit 18 Monate: Jänner 2006 bis Juni 2007
- 10 Stunden pro Semester (nach Vereinbarung in der Gruppe)

## ■ Einstiegstraining für MentorInnen und Mentees

- MentorInnen: 5 Stunden
  - Mentees: 5 Stunden
- *geplant für Mitte Februar 2006*
  - *Erste Gruppentreffen ab März 2006*



## Seminare

- 4 Seminarmodule für Mentees  
→ soft skills (z.B. Zeit- und Konfliktmanagement, Laufbahnplanung, Präsentationstechniken)

## Einzelcoaching

- Bedarfsorientiert für MentorInnen und Mentees

## Gruppencoaching

- Bedarfsorientiert für Mentoringgruppen

## Rolle und Aufgaben

- Gesamtkonzeption und -realisation
  - Auswahl und Gruppenzusammenstellung
  - laufende Beratung und Betreuung bei Mentoring-Angelegenheiten
  - Vermittlung von Gruppen- und Einzelcoaching
  - Organisation von Seminaren und Events
- 
- **Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!**