Zeitschrift: Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten = Association Suisse des Professeurs d'Université

Herausgeber: Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten

Band: 33 (2007)

Heft: 3-4

Artikel: Implementierung von Monitoring als Bottom-up- und Top-down-Strategie am Beispiel von Peer-Monitoring an der Universität Zürich

Autor: Meyerhofer, Ursula

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-894125

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 17.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Implementierung von Mentoring als Bottom-up- und Top-down-Strategie am Beispiel von Peer-Mentoring an der Universität Zürich

Ursula Meyerhofer[1]

An der Universität Zürich wird seit dem Jahr 2000 ein an den Anforderungen einer wissenschaftlichen Laufbahn entwickeltes Peer-Mentoring durchgeführt. Sein Ziel ist es, den Pool an gut ausgebildeten Wissenschaftlerinnen zu vergrössern und insbesondere die Zahl der Professorinnen an schweizerischen Universitäten zu erhöhen. Die Initiative zur Schaffung von Mentoring-Programmen an den eidgenössischen Universitäten stammt vom Bundesprogramm Chancengleichheit (2000–2007). Das Bundesprogramm förderte für die Periode bis 2007 die Durchführung von Mentoring-Programmen, die sich an den weiblichen akademischen Nachwuchs richten und unterstützte im Wettbewerb ausgewählte Programme zur Hälfte. Die andere Hälfte der Finanzmittel wurde durch die Universitätsleitungen zur Verfügung gestellt.[2]

Mentoring wurde dabei vom Bundesprogramm als Mentoring im weiteren Sinn verstanden; d.h. auch Kursprogramme und Vernetzungsprojekte sowie Informationsplattformen fielen unter den erweiterten Begriff von Mentoring. In der Folge starteten ab 2001 zahlreiche Mentoring- sowie Rahmen- und Kursprogramme an den Schweizer Universitäten.

Für Projekte dieser Periode, die sich als erfolgreich aufwiesen, stellt sich die Frage einer dauerhaften Implementierung an den Universitäten. Diese Frage stellt sich trotz einer Verlängerung des Bundesprogrammes für die Periode 2008-2011, da dies die definitiv letzte Beitragsperiode sein wird.

Mentoring als Nachwuchsförderung bedeutet, innerhalb des Systems Wissenschaft Nachwuchsforschenden die benötigte Orientierung im System zu geben, um gute Entscheidungen für die eigene Laufbahnplanung treffen zu können. Mentoring verhilft zu Hintergrundwissen, Erfahrungswissen Anderer und erhöht so die eigene strategische Laufbahnplanungskompetenz wie auch die Fähigkeit, früh aktiv an der Wissenschaft teilzuhaben.[3] Akteure sind neben den Nachwuchsforschenden selber ihre Vorgesetzten, ältere, erfahrenere Forschende, zu denen eine Vertrauensbasis besteht, gleichrangige Forschende, die miteinander Karriereziele und –schritte besprechen. Inputs zur eigenen Laufbahnplanung kommen auch von fachexternen Personen wie Coachs oder Fachpersonen für Skillvermittlung (so genannte „Trainer", Workshopanbietende). Mentoring ergänzt so die Nachwuchsförderung der Professorinnen und Professoren, die bei „eigenem" und „anderem" Nachwuchs durch Mentoring Unterstützung geben. Entscheidend für erfolgtes Mentoring ist Hintergrundwissen und instinktives oder erlerntes „förderndes" Verhalten.

Formelles Mentoring gilt deshalb seit Jahren als probates Mittel, Frauen in der wissenschaftlichen Laufbahn zu halten und gezielt Motivation und Laufbahnkompetenz zu vermitteln.[4]

Im Folgenden sollen Aspekte einer Implementierung von (Peer-)Mentoring in den breiteren Zusammenhang der Institution Universität und ihrer Nachwuchsförderung gestellt werden. Unter Implementierung wird dabei die Übernahme von Mentoring-Instrumenten, die mit dem Ziel einer Nachwuchsförderung von Frauen aus Drittmitteln ins Leben gerufen wurden, in die reguläre Nachwuchsförderung verstanden.

Mentoring im Kontext der allgemeinen Nachwuchsförderung

Als wissenschaftliche Nachwuchsförderung wird grundsätzlich die Ausstattung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Forschungsmitteln verstanden. Daraus sind Institutionen hervorgegangen, die dem zu fördernden Nachwuchs gezielt Stipendien oder die Mitarbeit in Projekten ermöglichen und somit die jeweils nächsten Qualifikationsschritte.[5]

Neu ins Blickfeld geraten ist der zusätzliche Kompetenzenerwerb in oder ausserhalb von Doktoratsstudien. Als Anforderung an eine zukünftige Doktoratsausbildung formulierten die deutschsprachigen Hochschulrektoren 2004: Neben der „Entwicklung von Strukturen, die eine forschungsgeleitete Herausbildung methodischer, disziplinärer und interdisziplinärer Kompetenzen (...) gewährleisten", stehen die „Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (Analyse und Vermittlungsfähigkeit, fachspezifische Auslandserfahrung, Selbständigkeit" sowie die „Vermittlung eigenständiger Forschungs-, Präsentations- und Publikationskompetenz" im Zentrum.[6] An der Universität Zürich wurden für die Einrichtung von Doktoratsstudiengängen Empfehlungen formuliert, die entsprechend breit sind. Unter dem Punkt

„ergänzende curriculäre Anteile" wird festgehalten: „Die Einrichtung und Durchführung von speziellen Lehrveranstaltungen für Promovierende (z.B. Doktoranden-Kollegs, Summer-Schools, Kolloquien, Mentoringprogramme etc.) sind nach Möglichkeit vorzusehen." [7]

Aus einem anderen Blickwinkel entstanden sind Konzepte einer Personalentwicklung von wissenschaftlichem Nachwuchspersonal. Verschiedenste Universitäten in Deutschland oder Österreich haben innovative Personalentwicklungskonzepte, die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen als Zielgruppe haben, eingeführt. Die Anregung für Innovation geht hier häufig von der speziellen Nachwuchsförderung von Frauen aus. Nicht alle Universitäten werden sich jedoch darauf einlassen wollen, auf Personalentwicklung zu setzen bei einer Zielgruppe, die hochmobil ist und sein muss und gleichzeitig nur schwerlich einen „Marktwert" für sich beanspruchen kann. Unter dem Aspekt, dass eine wissenschaftliche Laufbahn wegen der langjährig anhaltend unsicheren Perspektive unattraktiv wird bzw. in einigen Fächern wie Jurisprudenz und Wirtschaft es schon geworden zu sein scheint, kann sich die Perspektive auf die Begrifflichkeit „Personalentwicklung" in Kürze auch wieder ändern. [8]

Eigentliche wissenschaftliche Erprobungsplattformen für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind – ausserhalb des Bereichs Nachwuchsförderung von Frauen – noch rar. Als Trend scheint sich eine Netzwerkförderung abzuzeichnen. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich die Bedeutung von Netzwerken zunehmend als entscheidend laufbahnprägend darstellt (s. Bulletin Vereinigung Schweizer Hochschuldozenten August 2006), aber auch, dass im internationalen Wettbewerb Vorteile durch international vernetzte Forschende zu erringen sind. So hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) erfolgreich eine Förderung von Netzwerken eingerichtet, ebenso die Humboldt-Universität und ab dem Jahr 2008 auch der Nationalfonds der Schweiz.[9]

Die im Jahr 2000 auf Initiative des Bundes gestartete Initiative für Mentoring von Frauen hat bis jetzt bleibende Spuren im Bereich der Nachwuchsförderung hinterlassen. In den Augen eines Wissenschaftlichen Beirates und Institutsleiters ist der Profit von Peer-Mentoring wie folgt zu beschreiben:

- Vernetzung
- Peer-Effekt: „gemeinsam sind wir stark" und Erhöhung der kritischen Masse an Frauen
- Skillerwerb inklusive frauenspezifischer Aspekt (Kurse und Fähigkeiten wie Präsentieren, die Frauen trainieren sollen/möchten)
- Role Models kennen lernen und selber sein.[10]

An der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich fördert das Dekanat seit dem Jahr 2006 einzelne Mentoring-Gruppen aus eigenen Mitteln; am NCCR „Democracy", der an der Universität Zürich angesiedelt ist, wird mit den Nationalfonds-Mitteln für die Laufbahnförderung von Frauen ebenfalls eine Peer-Gruppe unterstützt.

Neue und unterschiedliche Beispiele von Innovationen in der Nachwuchsförderung aus dem internationalen Raum wie auch von der Universität Zürich werden in der kommenden Ausgabe der Zeitschrift universelle. Beiträge zur Gleichstellung, herausgegeben von der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann Anfang 2008 dargestellt werden. Es wird sich dabei um eine Schwerpunktnummer zum Thema akademische Nachwuchsförderung handeln, die die UniFrauenstelle zusammen mit der VauZ (Vereinigung der Assistierenden der Universität Zürich) inhaltlich gestaltet.[11]

Ausrichtung an der Anforderungen einer wissenschaftlichen Laufbahn als Innovation für die allgemeine Nachwuchsförderung

Das Projekt MentoringWerkstatt (2000–2004)[12] und das Nachfolgeprojekt *peer mentoring* (2004–2007), welches zusammen mit den Universitäten Basel und St. Gallen durchgeführt wurde, folgt dem angloamerikanischen Konzept eines Peer-Mentoring und erweitert dieses um das Element des Wettbewerbs und der Exzellenz (Projektanträge können wie Forschungsanträge gestellt werden) und bindet sowohl wissenschaftliche Beiräte wie Professorinnen/Professoren als Mentorinnen/Mentoren ein. Erfolgreichen Peer-Gruppen gelingt es, gezielt in Bezug auf ihr Fach und ihre Laufbahnstufe ein Programm zu entwickeln, das ihnen optimal und spezifisch bei der Absolvierung der nächsten Laufbahnschritte hilft. Einzelne Prototypen sind so bereits entstanden (z.B. Publikationswerkstatt, stufenspezifische Peer-Gruppe).

Peer-Mentoring bezieht Mentoring der fortgeschritteneren Gruppenmitglieder ein (oft geschieht Mentoring auch in einer Gruppe, die aus stufengemischten Mitgliedern besteht) und bietet den Support von externen Mentorinnen/Mentoren, den die Peer-Gruppe sich selber sucht. Mentoring durch externe Mentorinnen/Mentoren kann sich dabei

sowohl durch die Beirätinnen/Beiräte als auch durch die in die Gruppe eingeladenen Gäste ergeben.[13]

Die Mitglieder profitieren von einem Gruppeneffekt (Vorbilder, gegenseitiges Coaching) und schaffen Räume, die für nachfolgende jüngere Forscherinnen offen sind (z.B. via Aufnahme neuer Mitglieder oder Gründung von neuen Gruppen). Verbindlichkeit schaffen die Einwerbung der Drittmittel und die interne Delegation von Aufgaben zur Durchführung des Programms via klarem Projektmanagement.[14]

Zur Förderung von Frauen als bislang untervertretenem Geschlecht in der akademischen Laufbahn wird mehrgleisig vorgegangen: Regeln, wie Laufbahnschritte zu absolvieren sind, werden kommuniziert; Vorbilder und Motivation („es geht!") werden vermittelt; durch die Existenz eines Programmes werden Forscherinnen auf das Potenzial, das sie darstellen, hingewiesen und als förderwürdig dargestellt. Damit wird beabsichtigt, dass Frauen Laufbahnschritte anstreben und Stufen nach oben erklimmen. Peer-Mentoring erfüllt so Anforderungen einer geschlechterdifferenzierten Nachwuchsförderungspolitik, nämlich: das Eingehen auf die spezielle Situation von Frauen in der Wissenschaft, das Schaffen von gleichen Zugängen und eine Sensibilisierung für die Situation von Frauen in der wissenschaftlichen Laufbahn.[15]

Wie kann Peer-Mentoring in die allgemeine Nachwuchsförderung integriert werden?

Eine Implementierung von Peer-Mentoring erfordert die Ablösung vom Projektstatus und von einem prekären Status, weil immer wieder in einem aufwendigen Verfahren zu beantragenden (im Wettbewerb) Projektmittel. Sie ist schlechterdings auch notwendig, um die Leistungen, die Peer-Mentoring erbringt, langfristig in eine umfassende Nachwuchsförderung zu integrieren. Dabei gilt es die Hürde zu meistern, ein Programm zu institutionalisieren, welches über einen externen, politisch gesteuerten Anreiz ins Leben gerufen wurde.

Zur Initiierung von solchen Massnahmen ist eine Initiative von aussen sinnvoll und wird wegen der in Aussicht gestellten Finanzmittel gerne übernommen. Eine dauernde Implementierung erfordert jedoch ein überzeugtes Votum „von oben" und ein Leistungsausweis und Akzeptanz „von unten".

Wissenschaftliche Beirätinnen und Beiräte als Multiplikatoren

Die Implementierung von Peer-Mentoring ist abhängig von einer positiven Wahrnehmung durch die Beirätinnen/Beiräte. Beirätinnen/Beiräte haben keine Überwachungsfunktion von Peer-Gruppen. Sie sollen sich auf Anfrage für Auskünfte zu Verfügung stellen und gewissermassen „passiv" da sein. Erfolgreiche Beziehungen zu Beiräten werden von den Gruppen als eher „schwach" beschrieben. Die Beirätinnen/Beiräte sehen sich selbst in einer „Botschafter-Funktion", „Gate-Opener", „moralischer Beistand" und umschreiben ihre Funktion als „Gewährenlassen", „Zur-Verfügung-Stellen von Infrastruktur" sowie „Verzicht auf anderweitige übermässige Belastung" (Aussagen einer Beirätin/eines Beirats). Man muss sich dieser unterschiedlichen Deutung bewusst sein: Was die Beiräte beschreiben, ist ungeheuer viel, wenn man den Effekt, den das Verhalten hat, in Rechnung stellt und dazu noch die hohe zeitliche Belastung von Professorinnen/Professoren in Betracht zieht.

Umso höher zu gewichten ist es, wenn Beirätinnen und Beiräte sich hinter die Massnahme Peer-Mentoring stellen, weil sie dessen Nutzen erkennen und vertreten. Beiräte sind, wenn sie von „ihren" Peer-Gruppen überzeugt sind, wichtige Multiplikatoren von Peer-Gruppen, weil sie gemäss dem Funktionsprinzip der Wissenschaft deren Tätigkeit als Leistung „bottom-up" in Selbstorganisation würdigen. Nicht zuletzt erwächst den Instituten auch eine Aussenwirkung durch Peer-Gruppen und sie weisen damit – auch – eine Leistung an Nachwuchsförderung aus.

Das Bottom-up-Prinzip und der Faktor „Top-Down"

Die Ausrichtung auf Wissenschaft bedeutet die Inanspruchnahme von Professorinnen/Professoren bei der Auswahl von Peer-Gruppen und deren Orientierung an „Exzellenz": Peer-Gruppen, die Anträge stellen, müssen sich an Anforderungen wie überzeugende Argumentation, schlüssiges Programm, konsequentes Konzept und sorgfältiger Mitteleinsatz messen lassen. Für alle Projekte gilt, gute Projekte reflektieren die Situation der Frauen in der Disziplin bezüglich Betreuung, geschlechterdifferenzierter Anliegen und stufenspezifischer Anforderungen der Laufbahn.

Ausrichtung an wissenschaftlichen Massstäben heisst, dass die Initiative von unten kommen muss (von den Forschenden) und die oben (die etablierten Forschenden als Träger von Forschungszuwendungen) überzeugen muss. Peer-Mentoring bewegt sich so im Spannungsfeld der Interessen einer Begabtenförderung und allgemeine Förderung, weil es das Prinzip des wissenschaftlichen Wettbewerbs in sich trägt (Beantragung von Fördermitteln), es aber gleichzeitig der Personalentwicklung dient (Laufbahnmodule für die Gruppenmitglieder).

Das Commitment der obersten Leitungsebene einer Universität bzw. Hochschule erleichtert Implementierungsschritte. Ein weiteres Element einer gelungenen Implementierung ist die Vorbildwirkung von bestehenden Peer-Gruppen. Es wird von den Professorinnen und Professoren wahrgenommen werden, wie viele erfolgreiche Wissenschaftlerinnen Mitglieder sind oder wie viele sich im Verlaufe einer Mitgliedschaft in einer Peer-Gruppe verstärkt profiliert haben. Bestehende Peer-Gruppen haben zudem die Fähigkeit, sich mittels neuer Mitgliedergenerationen ständig zu erneuern. Gibt es bereits erfolgreiche Gruppen, so ist die Wahrscheinlichkeit, ein solches „Modell" – gerade wenn es sich um einen Fachbereich handelt, in dem wenig erfolgreiche Frauen vorhanden sind, zu implementieren – gegeben. Dies ist ein Anknüpfungspunkt neue Gruppen zu initiieren.

Zu klären ist die Frage, ob Frauen und auch Männer gefördert und angesprochen werden sollen, je nach Fakultät dürfte diese Frage unterschiedliche Relevanz haben. Sie muss im konkreten Fall mit allen beteiligten Seiten geklärt werden.

Ein Nachfolgeantrag für die Periode 2008 – 2011, in welcher erneut und letztmalig Gelder der Schweizerischen Universitätskonferenz einzuwerben möglich sein wird, ist der Polarität Top-Down und Bottom-up verpflichtet und setzt auf die Schaffung einer umfassenden fakultären Mentoring-Kultur. Neu haben die Mathematisch-Naturwissenchaftliche und die Phiolosophische Fakultät eine Beteiligung zugesagt. Ziel ist dabei die Einführung und Nutzung von Mentoring-Instrumenten für den gesamten wissenschaftlichen Nachwuchs und eine Integration der Instrumente in die Fakultätsplanung und in die Doktoratsstudien (vgl. Empfehlung der EUL). Dabei sollen Anforderungen des Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP) berücksichtigt werden. Konkret sollen verschiedene Arten von Mentoring und spezifisch bedarfsabgestimmt auf die Laufbahnstufe wie Disziplin Anwendung finden. Peer-Gruppen sollen dabei ein Hauptstandbein darstellen, aber erweitert und ergänzt werden um das Instrument „One-to-One-Mentoring", also Zweier-Mentorenschaften. Als eigentliche Leuchttürme stehen beispielgebende Institute mit „Best-Practice"-Modellen von Laufbahnförderung via Mentoring im Vordergrund. Start des Programmes, das in einer implementierten Mentoring-Kultur an zwei Pilotfakultäten sein Ziel sieht, ist vorbehaltlich einer Genehmigung durch die Schweizerische Universitätskonferenz im Herbst 2007 im April 2008. Im Anschluss, in der Förderphase 2010-11, sollen die übrigen Fakultäten in den Fokus einer Mentoring-Kultur gelangen. Parallel zu einer fakultären Ebene wird darauf abgezielt, auf einer gesamtuniversitären Ebene die Belange der Nachwuchsförderung der beiden Geschlechter strukturiert zu berücksichtigen.

Information zum Projekt bei der Gleichstellungsbeauftragten und Abteilungsleiterin der UniFrauenstlelle – Gleichstellung von Frau und Mann, Elisabeth Maurer, elisabeth.maurer@ufg.uzh.ch.

---

[1] Dr. Ursula Meyerhofer, Gleichstellungsbeauftragte Fachhochschule Nordwestschweiz, Schulthess-Allee 1, Postfach 235, 5201 Brugg (1.8. 2000 – 30. 9. 2007 Projektleiterin Mentoring an der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich)

[2] Beim vorliegenden Artikel handelt es sich um eine gekürzte und überarbeitete Version von folgendem Artikel: Dies., Implementierungsperspektiven und institutionelle Rahmenbedingungen von Mentoring am Beispiel des Koordinationsprojektes peer mentoring, in: Astrid Franzke, Helga Gotzmann, Mentoring als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen, Strukturelle Ansätze der Implementierung, Fokus Gender, Band 7, Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der HAWK/FH Hildesheim/Holzminden, Göttingen und der Stiftung Universität Hildesheim, LIT Verlag, Hamburg 2006, S. 83-94.

[3] Über die qualitative Wirkung der vom Bund geförderten Mentoring-Programme für die Universitäten: Franziska Müller, Ruth Bachmann, Christine Spreyermann, Christine Rothmeyer, Mentoring-Projekte: Fallstudien, Wirkungsanalyse im Rahmen der Evaluation des Bundesprogrammes Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten 2000 – 2007, Luzern, Bern, Montreal, Juni 2007 (noch unveröffentlicht).

[4] In den USA seit den 80er Jahre eines der ersten Mentoring-Programme für Wissenschaftlerinnen: die Organisation „Association for Women in Science", www.awis.org.

[5] Hans-Ulrich Rüegger, Stefanie Kahmen, Auf dem Weg zur Wissenschaft, Anforderungen an die Nachwuchsförderung, in: Quo vadis universitas? Kritische Beiträge zur Idee und Zukunft der Universität, hrsg. v. Hans-Ulrich Rüegger, Nr. 7, 4. Juli 2006 (http://www.fnf.uzh.ch/quovadis.html).

[6] Zur Zukunft der Promotion in Europa, Gemeinsame Erklärung der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS), der Österreichischen Rektorenkonferenz (ÖRK) und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Bonn, 27. März 2004

[7] Empfehlungen der Erweiterten Universitätsleitung für die Gestaltung der Doktoratsstufe an der Universität Zürich.

[8] Für die Perspektive auf Unternehmen vgl. Peters, Sibylle, Schmicker, Sonja, Weinert, Sybille (Hrsg.) 2004: Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2004, Breisig, Thomas, Kahlen, Hans-Joachim, Personalentwicklung an Hochschulen, in: Hanft, Anke (Hrsg.), Hochschulen managen? Zur Reformierbarkeit der Hochschulen nach Managementprinzipien, Neuwied 2000. S. 213-232, Fisch, Rudolf, Koch, Stefan (Hrsg.), Human Resources in Hochschule und Forschung, Leitungsprozesse – Strategien – Entwicklung, Bonn 2005, Meyerhofer, Ursula: (Peer-)Mentoring für Wissenschafterinnen und die Bedingungen einer nachhaltigen akademischen Laufbahnförderung: Grenzen und Chancen, in: Nöbauer, Herta/Genetti, Evi/Schlögl, Waltraud (Hrsg.): Mentoring für Wissenschafterinnen, Im Spannungsfeld universitärer Kultur- und Strukturveränderung, Wien 2005, 115-136.

[9] www.dfg.de (mehrere links auf Nachwuchsgruppen; Humboldt-Universität zu Berlin: http://forschung.hu-berlin.de/wiss_nachw/wn_nwgunter_html; Mehrjahresplan 2008-2011, Herausforderungen für die Forschungsförderung und Antworten des SNF, Aktionsprogramm Sinergia, Februar 2006.

[10] Schmid, Bernhard, Umfragen am Institut für Umweltwissenschaften: die Sicht des Institutsleiters, in: UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg): Universelle 7, 2005: Hellriegel, Barbara/Joshi, Jasmin/Lindemann-Mathies, Petra/Seidl, Irmi: Gemeinsam statt einsam: Peer-Mentoring als Nachwuchsförderung in eigener Regie, 10-12

Schmid in: Universelle, Regula Julia Leemann

[11] Zu bestellen ab Februar 2008 unter: sekretariat@ufg.uzh.ch

[12] Es wurde in enger Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten Elisabeth Maurer mit der Gleichstellungskommission der Universität Zürich entwickelt.

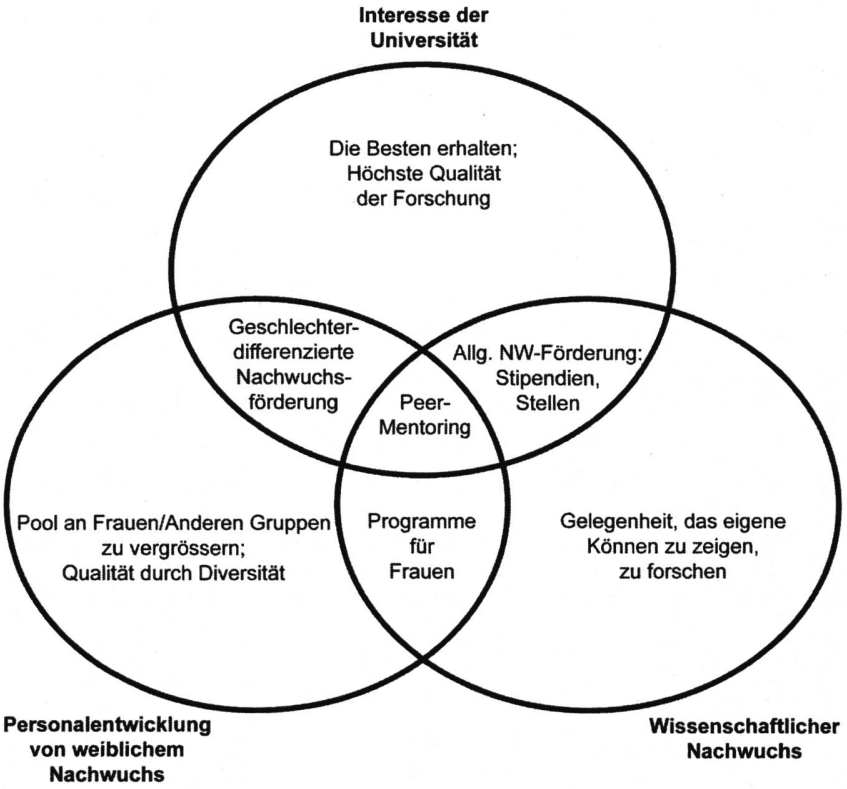
[13] Meyerhofer, Ursula, Die MentoringWerkstatt an der Universität Zürich 2000-2004, Erfahrungen und Empfehlungen, in: UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), Zürich 2004,

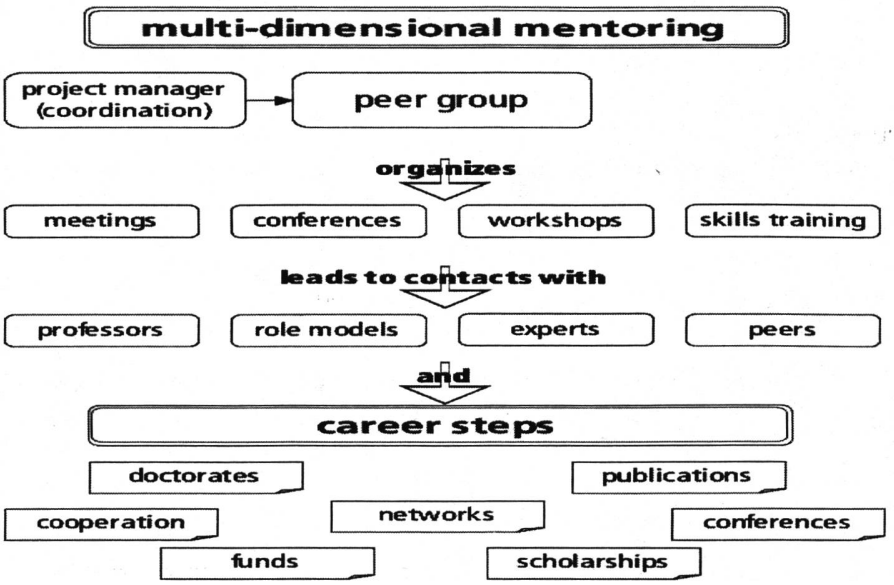
Meyerhofer Ursula, Peer-Mentoring, erste Erfahrungen mit der MentoringWerkstatt an der Universität Zürich. In: Löther, Andrea (Hrsg.), Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft, cews. Beiträge. Frauen in Wissenschaft und Forschung, no. 1, Bielefeld 2003, S. 29-40.Weitere Informationen zu Peer-Mentoring finden sich unter: www.mentoring.uzh.ch.

[14] Michel-Alder, Elisabeth, Wissenschaftliche Nachwuchsförderung mittels Mentoring, Wegbeschreibungen fürs Wandern durch die Mentoringlandschaft, in: UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.): Zürich 2004.

[15] Ulmi, Marianne/Maurer, Elisabeth: Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft, in: UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg): Studie 3 im Rahmen des SOWI-Disslabors, Zürich 2005 (www.frauenstelle.uzh.ch/publikationen/dokus/sowi.html)

Anhang


Interesse der Universität
Die Besten erhalten; Höchste Qualität der Forschung
Geschlechter-differenzierte Nachwuchs-förderung
Allg. NW-Förderung: Stipendien, Stellen
Peer-Mentoring
Pool an Frauen/Anderen Gruppen zu vergrössern; Qualität durch Diversität
Programme für Frauen
Gelegenheit, das eigene Können zu zeigen, zu forschen
Personalentwicklung von weiblichem Nachwuchs
Wissenschaftlicher Nachwuchs


multi-dimensional mentoring
project manager (coordination)
peer group
organizes
meetings
conferences
workshops
skills training
leads to contacts with
professors
role models
experts
peers
and
career steps
doctorates
publications
cooperation
networks
conferences
funds
scholarships