

Maria Elisabeth Aigner, Ursula Rapp

Mentoring für Frauen in der Wissenschaft

Ein Ausbildungsprogramm für Mentorinnen
aller Grazer Universitäten

Vorbemerkung

Die Karl-Franzens-Universität Graz steht – so wie die anderen Universitäten Österreichs auch – im Zuge von Gesetzesänderungen und Autonomie seit geraumer Zeit in einem intensiven Wandlungs- und Entwicklungsprozess. Zur Formulierung und Umsetzung von Ziel- und Leistungsvereinbarungen wurden konkrete Projekte entwickelt. Als Koordinationsbeauftragte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist uns eine zielgerichtete und authentizitätsorientierte Förderung von Frauen ein Anliegen.

Im Auftrag der Katholisch-Theologischen Fakultät haben wir für den universitären Schwerpunkt „Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung“ ein Mentoring-Projekt konzipiert,¹ das im Folgenden beschrieben werden soll. Unsere Überlegungen gehen dabei von einer feministisch-theologischen Perspektive aus, die unsere jahrelange universitätspolitische, forschende und lehrende Arbeit und unsere Suche nach selbstbestimmten, akademischen Identitätsentwicklungsprozessen und damit authentischen Berufslaufbahnen geprägt hat.

Das vorliegende Mentoring-Projekt will Frauen in der Theologie auf der Suche nach der Lebbarkeit und Umsetzung ihrer theologischen Kompetenz in kirchlichen wie außerkirchlichen Berufsfeldern unterstützen. Zugleich sollen aber auch Mentorinnen aus Fachbereichen aller vier Grazer Universitäten² ausgebildet werden. Sollte dieses Projekt umgesetzt werden können,³ wäre es unseres Erachtens ein Beispiel dafür, wie Theologie besonders im Bereich der Frauenförderung an einer Universität ihr kreatives diakonisches Potenzial entfalten könnte.

¹ Nach dem Erstellen des Grobkonzeptes haben wir eine weitere Mitdenkerin gewinnen können. Carmen Brugger, Theologin, Religionslehrerin und Angestellte im Bereich Personalentwicklung an der Karl-Franzens-Universität Graz, hat sich v. a. mit ihren Kompetenzen im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung ganz wesentlich an der Erstellung des Konzeptes beteiligt. Wir bilden derzeit zu dritt das Projektteam, welches das Konzept, sowie einen Finanzierungsvorschlag für die Universität erarbeitete.

² Das sind die Karl-Franzens-Universität Graz, die Technische Universität, die Kunstuniversität sowie die Medizinuniversität.

³ Derzeit laufen noch zähe und mühevolle Verhandlungen was die Finanzierung dieser Frauenförderungsmaßnahme betrifft.

Das Konzept

Die Katholisch-Theologische Fakultät hat im Sinne der Frauenförderung an der Karl-Franzens-Universität Graz sowie im Hinblick auf ihren Fakultätsschwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung ein Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen konzipiert. Dieses Programm intendiert einerseits, Mentorinnen an allen Grazer Universitäten auszubilden, andererseits, wissenschaftlichen Theologinnen mögliche Berufs- und Handlungsfelder zu erschließen. Dazu werden in der Pilotphase Mentoringprozesse zwischen Mentorinnen aller Disziplinen und theologischen Mentees begleitend initiiert und unterstützt.

Damit soll an den Grazer Universitäten ein fakultätsübergreifendes Netz geschaffen werden, in welchem interne Begleit- und Förderbeziehungen aufgebaut und gepflegt werden. Ein solches Beziehungsgeflecht beabsichtigt, Frauen Zugänge zu relevanten Informationen und Personen zu ermöglichen, sowie einen Raum für gemeinsames unterstützendes und ressourcenorientiertes Lernen und Experimentieren zu schaffen.

1 Zielgruppen

Die beiden Zielgruppen unterscheiden sich wesentlich durch ihre Statusungleichheit.

Mentorinnen: wissenschaftlich arbeitende Frauen aller Disziplinen und Universitäten (universitätsintern wie -extern) im Dissertantinnen- oder Habilitantinnenstatus bzw. habilitierte Frauen.

Mentees: wissenschaftlich arbeitende *Theologinnen* im Diplomandinnenstatus oder im projektierten/beginnenden Dissertantinnenstatus (Studienassistentinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in Ausbildung, Tutorinnen o. ä.).

2 Inhalte und Ziele

Innerhalb universitärer Strukturen gibt es bislang als Förderbeziehungen statusungleicher Personen in erster Linie die traditionelle Form des Mentorings. Sie ist als homosoziales Netzwerk nur für jene Personen zugänglich, die von der im Status höher gestellten Person dafür ausgewählt werden. Diese durch subjektive Selektionsprozesse entstandenen Beziehungen sind häufig von paternalistischen Mechanismen und Abhängigkeitsstrukturen geprägt. Frauen sind in besonderem Maß von dieser Form der traditionellen Förderbeziehung ausgeschlossen, wodurch sie auch schwer Zugang zu wichtigen Informationen und sozialen Beziehungen sowie wissenschaftlich bedeutsamen Netzwerken erhalten.

Das vorliegende Mentoring-Programm wirkt diesem selektiven Förderprozess sowohl durch die Qualität der Förderbeziehung als auch durch

die Art des dadurch entstehenden Netzwerkes entgegen. Mentoring, wie es hier entwickelt wird, geht von Autoritäts- statt Machtbeziehungen aus. Autorität wird dabei von ihrem wörtlichen Sinn her, von lat. *augere*, das soviel wie *wachsen lassen, mehren, fördern* bedeutet, verstanden.⁴ Autorität haben dann folglich Personen, die andere wachsen lassen und nicht solche, die strukturelle Macht besitzen. Sie zeichnen sich durch ein „Mehr“ an spezifischen Kompetenzen aus, das sie anderen Personen gegenüber haben („Statusungleichheit“). Für die Förderbeziehung bedeutet das, dass die Mentee dieses „Mehr“ wahrnimmt, akzeptiert und davon lernen will. Die Mentee bestimmt demnach, wer für sie jene Autorität hat, die sie in ihrer Situation braucht. An diesem umgekehrten Auswahlverfahren innerhalb der Förderbeziehung wird der Unterschied zum traditionellen Mentoring wie oben beschrieben besonders deutlich. Da nicht strukturelle Macht die Beziehung bestimmt, ist die Gefahr einer Abhängigkeitsbeziehung stark verringert.

Das vorliegende Mentoring-Konzept geht von den individuellen Wünschen und Bedürfnissen wissenschaftltreibender Mentees und Mentorinnen aus, und will ein Netzwerk von Frauen schaffen, die sich im Kontext ihres wissenschaftlichen und beruflichen Werdegangs gegenseitig unterstützen sowie konfrontieren – sich also fördern und fordern. So gesehen versteht sich dieses Programm nicht als Einführung in bestehende akademisch-gesellschaftliche Beziehungsverhältnisse und Strukturen, sondern als ein Potenzial zur strukturellen Veränderung und Neugestaltung wissenschaftlicher Rekrutierungsmechanismen.

Das erste Jahr dient in erster Linie der Selbstvergewisserung in Bezug auf den eigenen beruflichen Standort und die Rollenidentität. Durch drei Seminare und laufende Peergruppentreffen (mit Supervision/Coaching nach Bedarf) sowie Einzelsupervision und Einzelcoaching sollen Mentees und Mentorinnen auf den Einstieg in einen Mentoring-Prozess vorbereitet werden. Im zweiten Jahr werden die Mentoring-Prozesse umgesetzt. Mentees suchen sich entsprechend ihrer Bedürfnisse Mentorinnen für Paarmentoring bzw. Mentorinnen für entsprechende Gruppenmentoring.⁵ Die Mentorinnen reflektieren ihre Tätigkeit in Peergruppen und nach Bedarf im Einzelcoaching.

⁴ Vgl. dazu nebst der traditionellen Unterscheidung von „auctoritas“ und „potestas“ Markert, Dorothee, *Wachsen am MEHR anderer Frauen. Vorträge über Begehren, Dankbarkeit und Politik*, Rüsselsheim 2002, 7.194-221.

⁵ Unter „Paarmentoring“ wird hier die traditionelle Form des Mentoring zwischen zwei statusungleichen Personen verstanden. „Gruppenmentoring“ bedeutet, dass eine Mentorin oder auch zwei Mentorinnen mit einer Gruppe von Mentees arbeitet/n. „Peermentoring“ meint hingegen die unter statusgleichen Kolleginnen stattfindende gegenseitige Unterstützung und Beratung (zu zweit oder in einer Gruppe).

2.1 Mentorinnen – Inhalte

Berufliche Identität

Wissenschaftlich arbeitende Frauen sollen durch diesen Lehrgang quer durch die Fakultäten und Universitäten in Graz in die Rolle der Mentorin eingeführt werden. Im Hinblick auf dieses Zielvorhaben wird am Anfang die Reflexion des eigenen beruflichen Standortes in den Blick genommen. Die Entscheidung für den Beruf als Wissenschaftlerin (oder die diesbezüglich mehrmals getroffenen Entscheidungen) werden dabei in Verbindung mit der eigenen Biographie reflektiert. Zudem wird Augenmerk darauf gelegt, wie sich die Teilnehmerinnen derzeit in ihrer Identität als Wissenschaftlerin verstehen, was sie bereits in dieser spezifischen Rolle geleistet und bewältigt haben und welche Herausforderungen noch vor ihnen liegen. Dabei kommt die eigene Berufslaufbahn als beziehungs- und biographiegeprägter fortdauernder Prozess in den Blick.

Die Rolle der Mentorin

Ausgehend von dieser eigenen Standortbestimmung und -reflexion werden im Sinne einer Rollenvergewisserung eigene Wünsche, Vorstellungen und Bilder von Mentoring-Prozessen und Beziehungen ausgetauscht sowie Vorerfahrungen analysiert. Damit in Zusammenhang stehend soll darüber nachgedacht werden, welche Ziele sich dabei verfolgen und realisieren lassen und welche Herausforderung dies unter Umständen für die eigene Persönlichkeitsentwicklung und Rollenidentität als Wissenschaftlerin impliziert.

Ein wesentlicher weiterer Inhalt des Programms stellt die Einschulung und Erprobung in verschiedene Formen des Mentorings, wie z.B. Peer-, Paar- und Gruppenmentoring dar. Dabei geht es u. a. um das Bewusstmachen des Unterschiedes zwischen strategischer Förderung einerseits sowie individueller (eventuell auch biografisch kontextualisierter) Förderbeziehung andererseits. Geschlechterspezifische Problemfelder universitärer Karrieren sollen dabei transparent werden. Das Thematisieren von Kooperationsbedingungen, Vernetzungsmöglichkeiten und Konkurrenz soll neue Gestaltungsweisen des Miteinander unter und zwischen den Generationen im akademischen Kontext ermöglichen. In der Einführung in einen Mentoring-Prozess soll v. a. Augenmerk auf den Unterschied zwischen Macht und Autorität gelenkt werden. Vor diesem Hintergrund sollen primär die komplexen Verhaltensschemata reflektiert werden, welche durch eine Förderbeziehung zwangsweise entstehen. Förderbeziehungen werden dabei im oben beschriebenen Sinn als Autoritätsbeziehungen verstanden, in denen der Umgang mit struktureller Macht und Autorität einen beständigen Teil der Reflexion darstellt.

Der Einstieg in einen Mentoring-Prozess verlangt von Mentorinnen das Bewusstsein und die Bereitschaft, womöglich sehr unterschiedliche Karrieremuster zu begleiten und in Bezug auf deren individuellen Verlauf Pluralitätstoleranz einzuüben. Mentees müssen die Möglichkeit haben, ihren

beruflichen Werdegang auch völlig konträr zu jenem der Mentorin zu gestalten. Diese kann zwar von ihren eigenen Erfahrungen her beraten und begleiten, muss jedoch als primäre Orientierung - im Unterschied zu den traditionellen paternalistisch geprägten Förderbeziehungen – die gegenseitige Freiheit und Unabhängigkeit vor Augen haben. In diesem Sinne richtet der Lehrgang auch dezidiert den Blick auf die Gestaltung des Endes eines Mentoring-Prozesses und thematisiert Erfahrungen im Hinblick auf Abschluss und Beendigung einer solchen Förderbeziehung.⁶

Vernetzung der Mentorinnen

Schließlich wird in diesem Programm für Mentorinnen besonders Wert gelegt auf den Austausch von Informationen (Förderprogramme, rechtliche Bestimmungen, Mailinglisten, Publikations- und Vortragsmöglichkeiten etc.) und Erfahrungen (hinsichtlich des eigenen wissenschaftlichen Werdegangs und im Hinblick auf den Prozess mit den Mentees) in Peergruppen. Gegenseitiges Lernen und gemeinsames Kooperieren trotz aller Unterschiedlichkeit ist getragen von einer Haltung des Experimentierens. Diese Vorgehensweise ist eine wesentliche Haltung in der Beziehungsgestaltung der Mentorinnen untereinander, weil eine solche Kultur nicht nur ein Veränderungspotenzial im Hinblick auf gängige universitäre Kommunikationsstrukturen darstellt, sondern auch Vorbildcharakter für die Mentees hat.

2.2 Mentorinnen – Ziele

- Wahrnehmung und Reflexion des persönlichen beruflichen Standortes sowie des eigenen wissenschaftlichen Status in Verbindung mit der persönlichen Lebensaufgabe
- Klärung der eigenen Motivation für Mentoring als Maßnahme universitärer Frauenförderung
- Entwicklung einer individuellen Rollenidentität als etablierte und fördernde Wissenschaftlerin und Mentorin
- Vergewisserung eigener bereits vorhandener Stärken sowie persönliche Schwächenanalyse in Bezug auf die Rolle einer Mentorin
- Klärung des Weiterbildungsbedarfs in Bezug auf vorhandene Schwächen
- Stärkung der Förder- und Führungskompetenz durch Wahrnehmung und Reflexion der eigenen Kommunikationsformen und Beziehungsgestaltungsweisen
- Einüben von Kommunikationsformen und -stilen sowie reflektierten Verhaltensweisen zur Wahrung gegenseitiger Unabhängigkeit trotz Statusungleichheit
- Kennenlernen und Erproben von Instrumentarien und Strategien der Qualitätssicherung (genaue Zielformulierung, Protokolle etc.)

⁶ Die genannte Pluralitätstoleranz und Unabhängigkeit in der Förderbeziehung verstehen sich als Kompetenzen der Mentorin, die eigenständige Karrieregestaltung der Mentee nicht als Abwertung gegenüber der eigenen zu verstehen. Aufgrund des hohen Konkurrenz- und Abwertungspotenzials universitärer Handlungs- und Beziehungsmuster sind diese Kompetenzen von großer Relevanz.

- Reflexion des sich wandelnden eigenen Standortes bzw. Karriere-status in der Rolle als Mentorin durch Austausch und Feedback in den Peergruppen
- Interdisziplinäre Vernetzung mit anderen Mentorinnen als qualitäts-sichernder und reflektierender Austausch und zur Sammlung von Er-fahrungen

2.3 Mentees – Inhalte

Universität und Kirche als patriarchale Bezugsräume

Frauen, die wissenschaftliche Theologie betreiben, sind in einem dop-pelten Sinn gängigen patriarchalen Strukturen ausgesetzt. Zum einen sehen sie sich mit einem nach wie vor androzentrisch geprägten universi-tären System konfrontiert; zum anderen stehen sie einer hierarchisch strukturieren Kirche gegenüber, die in Bezug auf die definitorische und institutionelle Macht ausschließlich von Männern dominiert ist. Es soll des-halb im Rahmen des Mentoring-Programms Raum dafür geschaffen wer-den, zu beleuchten, was es heißt „wissenschaftliche Theologin“ zu sein und welche kirchlichen, gesellschaftlichen und privaten Implikationen eine solche Identität mit sich bringt.

Biografische Bezugspunkte und authentische Zielvergewisserung

Mentees, die sich wissenschaftlich-theologisch betätigen, sollen bei die-sem Curriculum die Möglichkeit erhalten, eine persönliche Standortbe-stimmung vorzunehmen, ihre Stärken und Schwächen in Bezug auf mög-liche berufliche Realisierungen wahrzunehmen, zu überprüfen und daran weiterzuarbeiten. Es geht dabei darum, sich im Sinne einer Zielvergewis-serung die eigene beruflich visionierte Zukunft als Theologin zu verge-genwärtigen und sie mit der eigenen Biographie, der persönlichen Le-benssituation sowie mit der Suche nach der eigenen „Lebensaufgabe“ zu verknüpfen. Welche Zusammenhänge erschließen sich zwischen den beruflichen Visionen und der eigenen Biographie und Lebensplanung, und inwiefern lassen sie sich in Bezug auf Zufriedenheit, Erfolg und Stim-migkeit im eigenen Lebenskontext realisieren?

Universitäres System und Frauen

Das Mentoring-Projekt beinhaltet für Mentees außerdem eine Sensibili-sierung für das System „Universität“ als hierarchisch strukturiertes Feld, in welchem Fragen der Geschlechterdifferenz einer aufmerksamen Reflexi-on bedürfen. Wie Frauen sich darin selber erfahren, erleben und bewege-n, stellt einen Teil dieser Analyse dar. Der Blick soll geschärft werden für soziale und strukturelle Beziehungen, um zu erkennen, inwiefern indivi-duelle Beziehungen vom System mitgeprägt sind und vom System gestützt oder gehemmt werden. In diesem Sinne kann auch deutlich werden, welche Aspekte und Kräfte im System karrierefördernd und -hemmend sind. Dazu gehören auch das Gewährwerden des eigenen Umgangs mit Macht und Autorität und das Erkennen des Unterschieds zwischen Macht und Autorität, der dem Programm zugrunde liegt. Ebenso wesentlich sind

Reflexionen in Bezug auf die Trennung von Sachebene und persönlicher Ebene vor allem in Krisen- und Konfliktsituationen, sowie die Trennung von Individuum und Institution in Entscheidungsphasen. Nachgegangen werden soll den eigenen Bedürfnissen nach Anerkennung und ihrem Verhältnis zur (Nicht)Entsprechung jener akademisch strukturellen Mechanismen, die Abwertung und damit persönliche Verletzung implizieren. Damit in Verbindung steht die Suche nach wirksamen Copingstrategien (Abgrenzungsstrategien, Prioritätensetzungen, Handlungsspielräume bei Druck von außen usw.). Dabei geht es nicht um eine bloß methodische Vermittlung von Skills und Tools, sondern um das Einüben des Bewusstseins, dass diese Schlüsselqualifikationen einer inneren, biografisch verorteten Haltung bedürfen. Erst diese Haltung ermöglicht es, in den Herausforderungen des wissenschaftlichen Umfeldes, selbstbewusst als Frau jenseits der gängigen androzentrisch geprägten akademischen Bewältigungsstrategien zu agieren. Dazu zählt auch, die Souveränität des eigenen Weges sowie die individuelle Gestaltung der eigenen Laufbahn wahrzunehmen, zu erkennen und zu stützen. Zu lernen ist, bei Herausforderungen von außen den eigenen Gefühlen zu trauen, innere Widerstände ernst zu nehmen und ihnen nachzugehen, sowie gängigen Anpassungsstrategien kritisch entgegenzuwirken. Es gilt, als Frauen in der Wissenschaft, Diskriminierungen nicht als unabänderliche Ohnmachtserfahrungen zu betrachten, sondern ihre strukturelle Bedingtheit im Zusammenhang androzentrisch geprägter und homosozial ausgerichteter Förder- und Anerkennungsschemata zu sehen. Im Kontrast dazu sollen die Teilnehmerinnen lernen, die eigenen Stärken, Kompetenzen und Bedürfnisse zu leben und zum Ausgangspunkt von Entscheidungen und Handlungsschritten zu machen.

Mentees sollen in diesem Lehrgang erste Schritte zur Umsetzung ihrer beruflichen Ziele finden, sowie einen realistischen Blick auf die Realitäten und Möglichkeiten zur Verwirklichung dieser Ziele erhalten. Damit in Zusammenhang steht das kontinuierliche Aushandeln von Kontrakten im Gruppen-, Paar- und Peermentoring während des gesamten Mentoring-Prozesses, für das sich sowohl Mentees als auch Mentorinnen gleichermaßen verantwortlich zeigen.

Die Förderbeziehung

Wissenschaftlich-theologisch arbeitende Mentees (und in Folge auch Mentees anderer Fakultäten) sollen durch Mentorinnen gefördert werden, indem sie durch individuelle Begleitung strategische und strukturelle Unterstützung in der Laufbahnkonzeption erhalten. Dies geschieht durch ressourcenorientierte Gesprächsinterventionen ebenso wie durch Vermittlung von Publikations- und Vortragstätigkeiten, Herstellung von relevanten Kontakten, Informationen über Drittmittel u. ä., sowie Unterstützung bei Bewerbungen und Schaffung von Möglichkeiten zur Anbindung an die Universität. Theologietreibenden Mentees, die sich für ein berufliches Betätigungsfeld außerhalb der Wissenschaft entscheiden, sollen Kontakte zu kirchlichen und außerkirchlichen beruflichen Handlungsfel-

dem vermittelt werden. Mentees, die sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden, sollen in den Mentoring-Prozessen die Möglichkeit erhalten, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, was es heißt, als Frau Wissenschaft zu betreiben und sich als solche in akademisch elaborierten Systemfeldern zu bewegen.

2.4 Mentees – Ziele

- Reflexion der eigenen theologischen Identität und der damit in Zusammenhang stehenden beruflichen Verwirklichungspotenziale
- Analyse der persönlichen Stärken und Schwächen im Hinblick auf den weiteren beruflichen Prozessverlauf und die Realisierung der persönlichen Lebensaufgabe (als Theologin)
- Stärkung von same-gender-Beziehungen und damit Schaffung einer frauenspezifischen Förderkultur als wesentlicher Aspekt von Frauenförderung
- Schärfung des Bewusstseins für die Einflussnahme von komplexen hierarchisch und patriarchal geprägten universitären und kirchlichen Strukturen auf den individuellen Karriereverlauf
- Schaffung von Zugängen zu Förderbeziehungen sowie zu wissenschaftlich relevanten Netzwerken (formell wie informell) für wissenschaftliche Theologinnen
- Vergewisserung des eigenen Karrierestatus sowie Klärung der Berufsziele und -wünsche und deren biografischer Verankerung
- Erkennen der Zusammenhänge von wissenschaftlichen Qualifizierungsprozessen und persönlicher Identitätsentwicklung
- Klärung der Entwicklungswünsche in Bezug auf die eigene wissenschaftliche Qualifikation bzw. hinsichtlich praktischer Handlungsfelder in und außerhalb der Kirche
- Entwicklung von Strategien für die Operationalisierbarkeit der eigenen Ziele sowie Klärung der nächsten notwendigen Schritte zur Umsetzung der Berufswünsche
- Unterstützung von Zugängen und Positionierungen von Frauen im theologischen Wissenschaftsbetrieb und in kirchlichen Handlungsfeldern durch Reflexion und Sichtbarmachung herrschender Förder- und Aufstiegsmechanismen

3 Curriculum

Einstieg: Informationsveranstaltung, Aufnahmegespräch, Vertragsabschluss

3.1 Das erste Jahr

Mentorinnen

Laufend: Peergruppentreffen (6 h), Peergruppentreffen mit Supervision/Coaching (3 h), Einzelsupervision/-coaching (3 h)

1. Seminar: Mentorin-Sein – eigene Erfahrungen, Bilder und Wünsche, Vorstellungen (Oktober)

Ziel: Selbstvergewisserung in Bezug auf die eigene Lebensaufgabe und berufliche Standortbestimmung, Reflexion über innere Bilder, Wünsche und Vorstellungen hinsichtlich der Mentorinnenrolle.

Inhalte: Wahrnehmung des eigenen beruflichen Weges im Kontext biografischer Gegebenheiten, Erkennen der damit in Verbindung stehenden Hindernisse und Barrieren und Realisierung der greifbaren Chancen und Potenziale, Reflexion der Mentorinnenrolle vor dem Hintergrund eigener Mentoring-Erfahrung (Wer waren die eigenen MentorInnen? Was war an den diversen Förderbeziehungen hinderlich, was förderlich? Was hätte ich an Unterstützung gebraucht und in welcher Form hätte ich mir diese Unterstützung gewünscht?), Arbeit an den eigenen Bildern und Vorstellungen zum Mentorin-Sein, Benennung von Befürchtungen und Ängsten in Bezug auf den Kontakt zu den Mentees, Formulierung von Erwartungen und Befürchtungen in Bezug auf den Lehrgangsverlauf.

Methoden: Methoden und Interventionsschritte aus den Bereichen der Integrativen Therapie und Systemischen Aufstellungsarbeit, körper- und erfahrungsbezogene Impulse und Methoden, Gruppenreflexionen und –diskussionen.

2. Seminar / Gemeinsames Seminar der Mentorinnen und Mentees: Neue Plätze am alten Ort – Weibliche Kompetenz in patriarchalen Systemen (Jänner)

Ziel: Erkennen wesentlicher Strukturmechanismen und wiederkehrender Abläufe in hierarchisch strukturierten und patriarchal geprägten Systemen (z. B. Universität, Kirche), Wahrnehmung des individuellen Eingebundenseins als Frau in akademisch-wissenschaftlichen und kirchlichen Organisationen, Klärung der Mechanismen und Positionen in diesen Organisationsformen (Leitungs- und Führungsebene, Fragen der Nachfolgeregelungen, Umstrukturierungen, Position der MitarbeiterInnen usw.).

Inhalte: Betrachtung des Eingebundenseins und der gegenseitigen Bezogenheit innerhalb eines Systems, Möglichkeiten der inneren Beziehungsgestaltung rund um ein Problem oder Hindernis, Sichtbarmachen möglicher Lösungs- und Veränderungsschritte, welche den Beteiligten ihre Kraft und Kompetenz belässt und neue Sichtweisen erschließt.

Methoden: Methoden der Systemischen Organisation- und Strukturaufstellungsarbeit.

3. Seminar: Mentorin – Autorität die wachsen lässt (Juni)

Ziel: Rückblick und Ausblick, Schritte zur Realisierung der eigenen beruflichen Visionen, Mentorinnenrollenvergewisserung.

Inhalte: Rückblick auf den Lehrgang in Form von „Lern- und Erfahrungsberichten“, Blick auf die Ziele, Wünsche und Vorstellungen zu Beginn und gegenwärtige Evaluation, Schritte zur Realisierung eigener beruflicher Ziele, Benennung von Erwartungen und Befürchtungen im Hinblick auf die darauf folgende konkrete Mentorinnentätigkeit.

Methoden: Methoden und Interventionsschritte aus den Bereichen der Integrativen Therapie und Systemischen Aufstellungsarbeit, körper- und erfahrungsbezogene Impulse und Methoden, Gruppenreflexionen und –diskussionen.

Mentees

Laufend: Peergruppentreffen (6 h), Peergruppentreffen mit Supervision/Coaching (3 h), Einzelsupervision/-coaching (3 h)

1. Seminar: Theologische Kompetenz und Frausein – Standort und Zukunftsperspektiven (Oktober)

Ziel: Beziehungsaufnahme und Kennenlernen, Standortbestimmung innerhalb der eigenen Karrierelaufbahn, biografische Verortung von Studium und potenziellen Berufsfeldern, Erkennen der Ressourcen und möglichen Gefahren theologischer Kompetenz und Identität, Zielvergewisserung, berufliche Visionen und mögliche erste Schritte der Umsetzung.

Inhalte: Wahrnehmung des bisherigen beruflichen und biografischen Weges, Suche nach entscheidenden Punkten und Prozessverläufen im Rahmen des Studiums, bzw. der Berufslaufbahn, Reflexion relevanter Themen- und Fragestellungen sowie menschlicher Beziehungen, die dem Karriereverlauf dienlich bzw. hinderlich waren, Entwicklung von zukünftigen beruflichen Visionen, Abklärung der Ressourcen, Kompetenzen und Schwächen im Hinblick auf die Realisierung konkreter beruflicher Wunschvorstellungen, Formulierung von Zielen, Erwartungen und Wünschen im Hinblick auf den Lehrgang und die konkreten Mentoring-Prozesse.

Methoden: Methoden und Interventionsschritte aus den Bereichen der Integrativen Therapie und Systemischen Aufstellungsarbeit, körper- und erfahrungsbezogene Impulse und Methoden, Gruppenreflexionen und –diskussionen.

2. Seminar / Gemeinsames Seminar der Mentorinnen und Mentees: Neue Plätze am alten Ort – Weibliche Kompetenz in patriarchalen Systemen (Jänner)

(siehe oben)

3. Seminar: Theologische Frauenkarrieren – Schritte auf dem Weg (Juni)

Ziel: Rückblick und Ausblick, Schritte zur Realisierung der eigenen beruflichen Visionen, Entwicklung konkreter Umsetzungsstrategien.

Inhalt: Rückblick auf die Lern- und Erfahrungsschritte während des gesamten bisherigen Mentoring-Prozesses, Evaluierung und persönliche Bilanz im Hinblick auf künftige berufliche Entscheidungsprozesse, Formulierung anstehender Nah- und Fernziele, Erkennen der notwendigen Ressourcen und Entwicklungsschritte im Hinblick auf die berufliche Selbstverwirklichung.

Methoden: Methoden und Interventionsschritte aus den Bereichen der Integrativen Therapie und Systemischen Aufstellungsarbeit, körper- und erfahrungsbezogene Impulse und Methoden, Gruppenreflexionen und –diskussionen.

3.2 Das zweite Jahr

Startseminar Mentees – Mentorinnen (Oktober)

Ziel: Kennenlernen, Planung und Strukturierung von Mentoring-Prozessen (Paar-, und Gruppenmentoring), Kontraktfindung.

- Vorstellung von und Verständigung über bestimmte Inhalte und Themen des Mentorings
- Zielformulierung für den einzelnen Mentoring-Prozess (jede Mentee sollte am Ende der Mentoring-Beziehung einen wichtigen beruflichen Schritt weiter sein als zu Beginn)
- Abklären von Erwartungen, Vorstellungen, Befürchtungen beiderseits bezüglich der Inhalte, Ausmaße und Formen des Mentorings
- Klärung, was die Mentee braucht und notfalls auch, was über das Mentoring hinausgeht – Grenzen der Mentorin bzw. des Mentorings bewusst machen
- Formulierung von einzelnen Teilzielen während des Mentoring-Prozesses
- Erreichen von klare(ere)n Bildern zur eigenen Berufslaufbahn
- Klarheit über erste Schritte nach dem Mentoring
weitere Inhalte wie Einbindung der Mentee am Institut, Projektanalyse, Reflexion der Situation der Mentee als Frau in ihrem Umfeld

Mentoring

Paarmentoring [14 h gesamt (= 7 mal 2 h oder variabel)]: November bis Mai (davon alternativ möglich: 6 h Gruppenmentoring)

Peergroupentreffen

(Mentorinnen wie Mentees) (12 h): November, Jänner, März, Mai (mit Supervision/Coaching bei Bedarf), Einzelsupervision/-coaching (6 h)

Austausch über Mentoring-Erfahrungen: vereinbarte Inhalte und Ziele, Rolle und Kompetenz der Mentorin, Möglichkeit zur gegenseitigen Beratung und Hilfestellung

Schlussseminar Mentees – Mentorinnen

Ziel: Rückblick, Auswertung, Bilanz, Stärken- und Schwächenanalyse des Lehrgangprogramms.