

Wichtiges für die erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn

Autor(en): **Amberg, Esther**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Rosa : die Zeitschrift für Geschlechterforschung**

Band (Jahr): - **(2004)**

Heft 29

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-631747>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Wichtiges für die erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn

von Esther Amberg

Das neue Nachwuchsförderungsprojekt peer mentoring ermöglicht weiblichen Wissenschaftlerinnen, sich mit eigenen finanziellen Mitteln wichtiges Hintergrundwissen zusätzlich zum Fachwissen anzueignen.

Die Attraktivität einer Laufbahn bemisst sich für Frauen auch an der Umsetzung von Chancengleichheitsmassnahmen. Obwohl Männer und Frauen je die Hälfte der Studierenden ausmachen, verringert sich der Anteil der Frauen mit zunehmender Hierarchiestufe drastisch. Als Oberassistenten sind gerade einmal 27 % Frauen angestellt und nur knapp 12 % der Professuren sind von Professorinnen besetzt (inklusive Assistenz- und ausserordentliche Professuren; Zahlen WS 03/04)

Die männlich geprägte Kommunikations- und Verhaltenskultur erschwert es, die Universität als Forschungsplatz und Lehrbetrieb für beide Geschlechter gleich attraktiv zu gestalten. Mit dem «Bundesprogramm Chancengleichheit» macht der Bund einen Schritt in die richtige Richtung. Das Projekt hat zum Ziel, durch Mentoring, verbesserte Kinderbetreuungsmassnahmen und Anreize zur Anstellung von Professorinnen, den Frauenanteil bei den Professuren von 7 % (1998) auf 14 % im Jahr 2006 zu verdoppeln.

Neben Fachexzellenz braucht es für eine akademische Laufbahn spezifisches Hintergrundwissen über die Funktionsweise der wissenschaftlichen Gemeinschaft (Scientific Community), ihre Spiel- und Verhaltensregeln, damit Vernetzungsstrategien richtig angegangen werden. Forscherinnen sind von diesem Hintergrundwissen eher ausgeschlossen als ihre Kollegen, denn männliche Forschende verfügen – wie Studien zeigen – über mehr Netzwerke und informelle Förderung.

Das Projekt peer mentoring wurde im Rahmen des Bundesprogrammes an der Universität Zürich entwickelt und ist das Nachfolgeprojekt der MentoringWerkstatt. Diesen Herbst wird das neue Programm ausgeschrieben. Privatdozentinnen, Habilitandinnen, Doktorandinnen und Studentinnen kurz vor dem Lizentiatsabschluss können sich bis Ende Dezember 2004 mit einer Projekteingabe

bei der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann bewerben. Der Kerngedanke von peer mentoring liegt weniger auf der persönlichen Betreuung durch eine individuelle Mentorin bzw. einen Mentor wie dies beim One-to-One-Mentoring der Fall ist. In Selbstorganisation und mit dem gemeinsamen Aufbau eines eigenen wissenschaftlichen Netzwerkes verbessern Gleichrangige (Peers), ihre Integration in den Wissenschaftsbetrieb und die Scientific Community. Um eine Peer-Gruppe zu gründen, schliessen sich Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen oder gleichen Qualifikationsstufen bzw. Fachdisziplinen zusammen. Die Gruppe formuliert in einem Antrag, zu welchen Massnahmen sie die jährlichen finanziellen Mittel von im Schnitt 15'000 Franken aufwendet, um ihre Verankerung in der Wissenschaft voranzutreiben (Laufzeit: 18 Monate).

Ein Beispiel einer erfolgreich gegründeten Peer-Gruppe ist die Publikationswerkstatt, eine Gruppe aus Ökonominnen, die sich zwischen 2001 und 2004 am Programm beteiligte. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen waren sich dessen bewusst, dass die Zahl von Publikationen in renommierten Zeitschriften eine der Schlüsselkriterien für die Berufung zur Professur darstellt. Mit den finanziellen Mitteln, die ihnen durch das Peer-Mentoring-Programm zur Verfügung standen, konnten sie Experten und Expertinnen einladen. In diesen Workshops lernten sie, welches die «Do's» und «Don'ts» beim Schreiben eines Artikels sind und wie die Publikation in wichtigen Zeitschriften anzugehen ist.

Zwei neu erschienene Broschüren geben einen Einblick, wie Peer-Gruppen gegründet werden können und welche Formen bisher praktiziert wurden. Infos unter: www.mentoring.unizh.ch

Universität Zürich spielt Pionierrolle

Das Peer-Mentoring-Programm wurde von Elisabeth Maurer, der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Zürich und Leiterin der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission entwickelt. An der MentoringWerkstatt, so hiess das Projekt während der Laufzeit 2000 bis 2004, beteiligten sich insgesamt zehn Peergruppen bzw. rund 150 Wissenschaftlerinnen und fünf Wissenschaftler. Das Peer-Mentoring-Konzept fand auf nationaler Ebene und über die Landesgrenzen hinaus Beachtung. Ein Transfer des Projektes ins Ausland erfolgte 2003 durch das deutsche Bundesministerium für Bildung und Forschung an die Fraunhofer Institute sowie durch die Universitäten Berlin und Tübingen. Mit dem Nachfolgeprojekt peer mentoring (2004 bis 2006) wird das Instrument neu auch an den Universitäten Basel, Luzern und St. Gallen angeboten.