

Zusammenfassung **femdat – die Schweizer Expertinnendatenbank**

Projekttitlel femdat – die Schweizer Expertinnendatenbank

Projektnummer MA 3 PO 2/25

Projektleitung Doris Nienhaus, Uni Bern

Mit dem Projekt femdat wurde eine gesamtschweizerische Web-Datenbank für Wissenschaftlerinnen und Expertinnen geschaffen, die der Verbesserung der beruflichen Gleichstellung und der vermehrten Präsenz von Frauen im öffentlichen Leben dient. Universitäten, Fachhochschulen, Forschungsinstitutionen, Kommissionen, Verwaltung, Wirtschaft und andere Institutionen wie auch Private, die Fachfrauen suchen, können sich unentgeltlich an femdat wenden. femdat ist ein "Infopool" für die Suche und Vermittlung von Fachfrauen.

Die Basisdatenbank, mit der femdat im Herbst 2001 startete, besteht aus den Daten der zwei Expertinnenkarteien des Vereins Feministische Wissenschaft Schweiz, Femwiss und der Schweizerischen Akademie der Naturwissenschaften, SANW (rund 600 Datensätze). Dank systematischer Werbung bei Hochschulabgängerinnen, relevanten Fach- und Berufsgruppen sowie Organisationen in allen Landesteilen, wie auch in den Medien konnte die Anzahl Expertinnen mehr als verdoppelt werden. Ende 2003 wies die Datenbank ca. 1300 Einträge auf. Auch der NutzerInnenkreis wurde dank gezielter Kontaktaufnahme ausgeweitet.

Neben dem Ausbau der Datenbank wurde der regelmässige persönliche Kontakt zu den Gleichstellungsstellen der Universitäten und Fachhochschulen sowie zu anderen potentiellen NutzerInnen und PartnerInnen gepflegt. Mittlerweile beteiligen sich alle zehn Gleichstellungsstellen der Schweizer Universitäten sowie fünf Gleichstellungsstellen von Fachhochschulen als Kooperationspartnerinnen am Projekt femdat. Damit ist femdat breit in der Hochschullandschaft verankert und der Informationsfluss zwischen femdat und den Gleichstellungsstellen wird dadurch noch besser gewährleistet.

In Kooperation mit dem Programm Mentoring Deutschschweiz wurde eine zusätzliche Funktion „femdat-Mentoring“ konzipiert. Unter <http://mentoring.femdat.ch> bietet femdat seit 2004 die Möglichkeit zur Mentorinnen-Suche. Die Mentorinnen sind in der femdat-Datenbank eingetragen und stellen sich freiwillig als Mentorin zur Verfügung. Wie auf der femdat-Hauptseite können die Mentorinnen nach Fachgebiet, Spezialgebiet oder nach anderen Kriterien gesucht werden. Die Kontaktnahme erfolgt direkt; femdat übernimmt keinerlei Betreuungsfunktion zwischen Mentorin und Mentee. Das Angebot richtet sich an Frauen, die sich aktiv mit der eigenen beruflichen oder wissenschaftlichen Laufbahn auseinandersetzen wollen und in einem informellen Rahmen den Austausch mit einer erfahrenen Fachfrau suchen. femdat-Mentoring ist zudem eine Dienstleistung für die Mentoring-ProgrammleiterInnen, die auf einfachem Wege Frauen für ihre Programme finden können.

Abschlussbericht Mentoring Geografie

Uni Bern

Mentoring Geografie ist ein fachspezifisches Mentoring Programm für fortgeschrittene Studentinnen und Diplomandinnen der geografischen Institute in Bern und Fribourg. Das Projekt dauerte insgesamt von Mai 2002 bis Februar 2004, wobei die one-to-one Mentoring Beziehung den Zeitraum von Oktober 2002 bis Juni 2003 erschloss. Ziel des Programm war es, mehr Frauen für eine Dissertation in der Geografie zu motivieren. Mit Hilfe einer laufbahnberatenden Unterstützung seitens einer Mentorin oder eines Mentors sollte der Weg für eine fundierte Entscheidung für oder gegen eine akademische Laufbahn geebnet werden. Mentorinnen und Mentoren waren mindestens dissertierte Geografinnen aus dem Raum Schweiz, die meist noch aktiv in die Forschung eingebunden sind. Unterstützend wirkte zudem ein auf die Bedürfnisse der Mentees abgestimmtes Rahmenprogramm. Es bildeten sich neun Mentoring-Paare, wobei eine Mentee aus Fribourg stammte.

MentorInnen und Mentees wurden aufgrund ihres fachlichen Interesses zusammen geführt. Die Aktivitäten in den Duos regelte eine Zielvereinbarung, welche die Paare zu Beginn des Jahres gemeinsam formulierten und welche auch die Regelmässigkeit der Treffen definierte. Die Bedeutung der Zielvereinbarung kann nicht überbewertet werden. Generell lässt sich feststellen, je präziser die Zielvereinbarung formuliert wurde, desto „erfolgreicher“ wurde das Programm im Anschluss von den Paaren auch bewertet.

Die Aktivitäten innerhalb der Mentoring Duos waren sehr vielfältig. Diskutierte wurde beispielsweise über die Universitätsstruktur, Dissertationsmöglichkeiten, Zeitmanagement, Übersicht über ein Forschungsgebiet, mögliche Berufsfelder, Diplomarbeitsthema/Dissertationsthema, Bewerbungen, Auslandsaufenthalte, Vernetzung, persönliche Stärken und Schwächen sowie Motivation zu einer Promotion. Die Aktivitäten schlossen Gespräche, Vernetzungsaktivitäten, Laufbahnberatung bei der Beratungsstelle der Universität, Testvorträge, Erstellen eines Persönlichkeitsprofils, Internetrecherche zu potentiellen Berufsfeldern und fiktive Bewerbungsgespräche mit ein.

Das Rahmenprogramm schloss drei inhaltliche Rahmenveranstaltungen, drei Mittagstische, Auftaktveranstaltung, Zwischenbilanz, Schlussveranstaltung und eine Panel Session am Geografentag in Bern ein.

Die erste inhaltliche Veranstaltung thematisierte „Vielfältige Berufsfelder promovierter Geografinnen“. Fünf promovierte, nicht mehr hauptberuflich an der Universität tätige, Geografinnen diskutierten mit den Mentees über ihre Entscheidungsfindung für eine Dissertation. Sie thematisierten Schwierigkeiten und Chancen einer Dissertation. Welche Berufsfelder wurden den doktorierten Geografinnen erschlossen? Inwiefern ist die Dissertation für ihr heutiges Tätigkeitsfeld von Nutzen/Bedingung?

Eine zweite Veranstaltung thematisierte Möglichkeiten eine Dissertation im Ausland zu schreiben. VertreterInnen des Schweizerischen Nationalfonds und der Koordinationsstelle für internationale Beziehungen der Universität Bern informierten über verschiedene Förderprogramme, welche Auslandsaufenthalte zwischen drei Monaten und zwei Jahren beinhalteten.

In der dritten Rahmenveranstaltung diskutierten institutsangehörige Eltern mit den Mentees über die Herausforderung „Eine akademische Karriere machen und Eltern sein?“. Wie planen und organisieren sich GeografInnen zwischen Familie und Karriere? Barbara Lischetti, Leiterin der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern, liess uns zudem mit ihrem Inputreferat in ihren Beratungsalltag blicken: „Kinder oder Karriere? Einige Erfahrungen aus dem Betratungsalltag der Abteilung für die Gleichstellung“.

Krönender Abschluss bildete die Panel Session am Geografentag in Bern im Oktober 2003. Expertinnen diskutierten über ‚Best Practices – das Spektrum der Nachwuchs- und Frauenförderung in der Geografie‘. Dabei kamen allgemeine Fördermodelle wie Mentorings,

Graduiertenkollegs, Tenure Track Programme und spezielle wie die Hettner Lecture in Heidelberg zur Sprache.

Zusammenfassung: Kursprogramm I

Projekttitel	Kursprogramm für weibliche Nachwuchskräfte der Universität Bern Rahmenprogramm für Mentees
Projektnummer	MA1P00/02
Projektleitung:	Barbara Lischetti

Das Projekt hatte zum Ziel, das bereits bestehende Angebot und die Auswahl an Kursen und Workshops für die weiblichen Nachwuchskräfte an der Universität Bern zu erweitern. Die Kursteilnehmerinnen sollten die Möglichkeit erhalten, ihre persönlichen Kompetenzen gezielt auszubauen, ihre Kenntnisse zu strukturellen Bedingungen an der Universität und in der Forschungsförderung zu vertiefen und die Kurse als Orte des Erfahrungsaustausches und des Networking zu nutzen. Das Angebot wurde gezielt auch auf die Bedürfnisse von Mentees in verschiedenen Mentoringprogrammen (z.B. Mentoring Deutschschweiz, Womentoring oder Mentoring Geographie) und weiterer weiblicher Nachwuchskräfte ausgerichtet.

Im Rahmen des Projektes wurden 19 Kurse mit insgesamt 155 Teilnehmerinnen durchgeführt. Einige Kurse konnten wegen grosser Nachfrage jedes Semester angeboten oder gar doppelt geführt werden. Drei Kurse wurden mangels genügender Anmeldungen abgesagt. Es wurden insgesamt 5 Veranstaltungen mehr durchgeführt als ursprünglich geplant.

Die Kursinhalte thematisierten Atem-, Stimm- und Sprechtechniken, selbstbewusstes Auftreten, Selbstorganisation in Stresssituationen, den Berufseinstieg nach dem Studium, Potentialanalysen für Wissenschaftlerinnen, Bewerbungstraining für Bewerbungsverfahren, Vorbereitung von Mitarbeiterinnengesprächen oder Problemlösekompetenz in Konfliktsituationen. Zudem wurden zwei spezifische Dissertationsworkshops angeboten, welche einerseits die Frage nach dem Einstieg in eine Dissertation („Soll ich oder soll ich nicht?“) und andererseits die Schwierigkeiten während des Promotionsprozesses („Wenn nicht alles rund läuft...“) zum Thema machten.

Im Dezember 2001 wurde eine Informationsveranstaltung des Schweizerischen Nationalfonds in Bern organisiert, an dem rund 70 Wissenschaftlerinnen aus der ganzen Deutschschweiz teilnahmen, um sich über die Schweizerische Forschungsförderung zu informieren. Das Konzept sah neben dem Informationsteil auch eine Vernetzungsmöglichkeit vor, wo in kleinerem Rahmen individuelle Fragen an die ExpertInnen des SNF gestellt werden konnten.

Für die Angehörigen der Universität Bern wurde zudem einmal pro Semester ein Apéro für Nachwuchsfrauen organisiert: neben einem kurzem Input zu Themen wie Mentoring, dem Weg zur Professorin oder der Vereinbarkeit von Kind und akademischer Karriere, wurde die Möglichkeit geboten, sich in informellem Rahmen kennen zu lernen. Es nahmen jeweils ca. 25-35 Wissenschaftlerinnen an diesen Veranstaltungen teil.

Das Konzept des erweiterten Kursprogrammes hat sich bewährt. Die Angebote erfreuen sich einer regen Nachfrage und werden gemäss den Evaluationen der einzelnen Kurse bzw. Workshops sehr geschätzt und als sinnvoll und gewinnbringend erachtet. Das rege Interesse und die Rückmeldungen der Kursteilnehmerinnen belegen, dass das Angebot einem echten Bedürfnis von Studentinnen und weiblichen Nachwuchskräften entspricht. Zudem bot das Kursangebot den Mentees aus verschiedenen Mentoringprogrammen die Möglichkeit, sich gemäss ihren Bedürfnissen und zeitlichen Ressourcen ein individuelles À-la-carte-Programm zusammen zu stellen und war somit eine sinnvolle und gut koordinierte Ergänzung zu anderen Angeboten.

Zusammenfassung: Kursprogramm II

Projekttitlel	Kursprogramm für weibliche Nachwuchskräfte der Universität Bern Rahmenprogramm für Mentees
Projektnummer	MA1P00/02
Projektleitung:	Christine Michel (anstelle der verstorbenen Barbara Lischetti)

Das Projekt hatte zum Ziel, das bereits bestehende Angebot und die Auswahl an Kursen und Workshops für die weiblichen Nachwuchskräfte an der Universität Bern weiterzuführen und auszubauen. Die Kursteilnehmerinnen sollten die Möglichkeit erhalten, ihre persönlichen Kompetenzen gezielt zu erweitern, ihre Kenntnisse zu strukturellen Bedingungen an der Universität und in der Forschungsförderung zu vertiefen und die Kurse als Orte des Erfahrungsaustausches und des Networking zu nutzen. Das Angebot wurde gezielt auch auf die Bedürfnisse von Mentees in verschiedenen Mentoringprogrammen (z.B. Mentoring Deutschschweiz, Womentoring oder Mentoring Geographie) und weiterer weiblicher Nachwuchskräfte ausgerichtet.

Die Kursinhalte thematisierten Atem-, Stimm- und Sprechtechniken, selbstbewusstes Auftreten, professionelles Networking, den Berufseinstieg nach dem Studium, Potentialanalysen für Wissenschaftlerinnen, Bewerbungstraining für Bewerbungsverfahren, Vorbereitung von Mitarbeiterinnengesprächen oder Problemlösekompetenz in Konfliktsituationen. Zudem wurden zwei spezifische Dissertationsworkshops angeboten, welche einerseits die Frage nach dem Einstieg in eine Dissertation („Soll ich oder soll ich nicht?“) und andererseits die Schwierigkeiten während des Promotionsprozesses („Wenn nicht alles rund läuft...“) zum Thema machten.

Jeweils einmal pro Semester wurde eine Vernetzungsveranstaltung angeboten. Unter dem Motto „Wir treffen uns an der GleichstellBar“ führte die Abteilung für die Gleichstellung für die Angehörigen der Universität Bern eine Veranstaltung durch, die sich an die ganze Universitätsgemeinschaft also an Frauen und Männer richtete. Zu einem jeweils kurzen Input zu Themen wie Chancenungleichheit im Wissenschaftssystem, Wider die Unvereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie, wurde die Möglichkeit zum informellen Austausch geboten. Es nahmen jeweils ca. 40 und 70 Personen aus unterschiedlichen Bereichen der Universität teil.

Das Konzept des erweiterten Kursprogramms hat sich bewährt. Die Angebote erfreuen sich in der Regel einer regen Nachfrage und werden gemäss den Evaluationen der einzelnen Kurse bzw. Workshops sehr geschätzt und als sinnvoll und gewinnbringend erachtet. Das rege Interesse und die Rückmeldungen der Kursteilnehmerinnen belegen, dass das Angebot einem echten Bedürfnis von Studentinnen und weiblichen Nachwuchskräften entspricht. Zudem bot das Kursangebot den Mentees aus verschiedenen Mentoringprogrammen die Möglichkeit, sich gemäss ihren Bedürfnissen und zeitlichen Ressourcen ein individuelles À-la-carte-Programm zusammen zu stellen und war somit eine sinnvolle und gut koordinierte Ergänzung zu anderen Angeboten. Und schliesslich wurde mit den Vernetzungsveranstaltungen breit für Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität sensibilisiert.

Zusammenfassung	Mentoring Deutschschweiz Programm 2
Projekttitel	Mentoring Deutschschweiz: Programm für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung einer akademischen Karriere
Projektnummer	MA2P01/15
Projektleitung	Doris Nienhaus, Uni Bern

Mit Mentoringprogrammen sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen zur gezielten Laufbahnplanung angeregt, in ihrem Selbstverständnis als Wissenschaftlerinnen gestärkt und durch Vernetzung besser in den Wissenschaftsbetrieb integriert werden.

Mentoring Deutschschweiz ist ein Programm für fortgeschrittene Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen an den universitären Hochschulen der Deutschschweiz, die eine akademische Karriere anstreben. Das interuniversitäre und fächerübergreifende Programm fördert mit One-to-One Mentoring und begleitendem Rahmenprogramm fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen und vernetzt sie über die Grenzen ihrer eigenen Universität hinaus. Die Mentorinnen und Mentoren sind Professorinnen und Professoren aus dem Fachgebiet der Mentees. Sie können den Mentees mit laufbahnplanerischer Unterstützung und Erfahrung aus ihrer eigenen Karriere einen neuen Blick auf ihre Situation und beruflichen Möglichkeiten eröffnen. Gleichzeitig werden die Mentorinnen und Mentoren ihrerseits für die besondere Situation der weiblichen Nachwuchskräfte sensibilisiert. Das Programm Mentoring Deutschschweiz ist von Mitte 2002 bis Anfang 2004 mit 45 Teilnehmerinnen zum zweiten Mal durchgeführt worden.

Mentoring Deutschschweiz ist ein Kooperationsprojekt der Gleichstellungsstellen der Universitäten Basel, Bern, Freiburg, Luzern, St. Gallen, Zürich und der ETH Zürich. Das Projekt ist an der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern (AfG) der Universität Bern angesiedelt.

Programmphasen	Veranstaltungen	
<i>März 2002</i>		<i>Programmausschreibung</i>
	13. Mai 2002	Orientierungsveranstaltung: Klärung von Zielen und Anforderungen für das Mentoring
<i>3. Juni 2002</i>		<i>Anmeldeschluss</i>
<i>Juni / Juli 2002</i>		<i>Auswahl</i>
	13. September 2002	Einführungsveranstaltung: Programmstart, Kennenlernen und Anleitung der Mentees zur MentorInnenuche
<i>Okt. – Jan. 2002</i>		<i>Matching: Vermittlung einer Mentorin oder eines Mentors</i>
	10./18. Februar 2003	Laufbahnworkshops: Standortbestimmung und Vorbereitung der Mentees auf den Mentoring-Austausch
<i>Okt. – Dez. 2003</i>		<i>Individueller Mentoring-Austausch</i>
	4. Juli 2003	Zwischenveranstaltung: Erfahrungsaustausch und Entwicklung von Handlungsstrategien
	15. Januar 2004	Schlussveranstaltung: Erfahrungsaustausch und Schlussbilanz

Veranstaltung ausserhalb Rahmenprogramm:		
	16. September 2003	mentee meets mentee: Nationales Vernetzungstreffen für Nachwuchsakademikerinnen

Die begleitende Evaluation zeigt, dass die Anzahl und Unterschiedlichkeit der 45 Programmteilnehmerinnen und 39 MentorInnen ein gutes Ausgangspotential zum Netzwerken

bilden, das auch genutzt wird. Das Programm verfügt über hilfreiche Instrumente zur effizienten Nutzung und Gestaltung der Mentoring-Beziehung und über ein Rahmenprogramm, die sich je mit ihren Leistungen ergänzen. Unterschiedliche, sehr heterogene Zielgruppen können von den Leistungen profitieren.

Die Mentees verzeichnen als Programmleistungen Unterstützung im Bereich Vernetzung mit Frauen gleicher Qualifikationsstufe wie auch mit ProfessorInnen. Sie geben an, Unterstützung im Hinblick auf karrierespezifisches Wissen und Strategien (Feedback zur eigenen Qualifikation, Klärung der Karriereziele, Kenntnisse über das Funktionieren des Wissenschaftssystems, Laufbahnstrategien) und Unterstützung bezüglich persönlicher Kompetenzen (Selbstsicherheit, zielgerichtetes Arbeiten, Selbstverständnis als Wissenschaftlerin) erhalten zu haben.

Die Teilnahme führt bei zwei Dritteln der Mentees zu einer Klärung der Karriereziele, und bei der Hälfte der Befragten zu einer grösseren Motivation, eine akademische Karriere anzustreben. Trotz kurzer Programmzeit weisen die Mentees erste konkrete Qualifizierungsschritte aus und schreiben Mentoring Deutschschweiz zu, einen Beitrag zur Erreichung dieser Schritte geleistet zu haben.

Zusammenfassung	Mentoring Deutschschweiz	
Projekttitle	Mentori Wissen: Karriere	Programm für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung einer akademischen Karriere
Projektleitung	Doris Ni	Zusammenfassung

Konzept und Zielsetzung

Das Programm *Mentoring Deutschschweiz* fördert gezielt mit One-to-One Mentoring und einem begleitenden Rahmenprogramm fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer akademischen Karriere und vernetzt sie über die Grenzen ihrer eigenen Universität hinaus. Das interuniversitäre und fakultätsübergreifende Programm richtet sich an fortgeschrittene Doktorandinnen, Postdotorandinnen und Habilitandinnen aller universitären Hochschulen der Deutschschweiz. Die Mentorinnen und Mentoren sind Professorinnen und Professoren aus dem Fachgebiet der Mentees, die den Mentees mit laufbahnplanerischer Unterstützung und Erfahrung aus ihrer eigenen Karriere einen neuen Blick auf ihre Situation und beruflichen Möglichkeiten eröffnen können. Die Mentorinnen und Mentoren werden ihrerseits für die besondere Situation der weiblichen Nachwuchskräfte sensibilisiert. Das Programm *Mentoring Deutschschweiz* wurde vom Frühjahr 2001 bis September 2002 zum ersten Mal durchgeführt.

Das Programm

Das Angebot von *Mentoring Deutschschweiz* umfasst folgende Elemente:

- Für das **One-to-One Mentoring** wird in Absprache mit der Mentee eine Professorin oder ein Professor als Mentorin oder Mentor gesucht. Der Kontakt wird an eine andere Universität im In- oder Ausland vermittelt.
- Zur Gestaltung des Mentoring-Austauschs werden verschiedene **Hilfsmittel** zur Verfügung gestellt. Eine Dokumentation mit Leitfaden zur Zusammenarbeit zwischen Mentor/in und Mentee, Mentoringvereinbarung, Leitfaden zu Schlussgespräch etc., unterstützt den ansonsten unabhängig organisierten Mentoring-Austausch.
- Die Veranstaltungen des **Rahmenprogramms** begleiten den Mentoring-Austausch und tragen zur Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen unter einander bei. In Workshops werden Themen rund um die Mentoring-Beziehung reflektiert und Fragen zur akademischen Laufbahn von Frauen diskutiert.

Die TeilnehmerInnen

Das Echo auf die Ausschreibung von Seiten der Nachwuchswissenschaftlerinnen war sehr gross. An einer Orientierungsveranstaltung im April 2001 in Bern nahmen ca. 100 interessierte Frauen teil und bis zum Anmeldeschluss hatten sich beinahe 130 Kandidatinnen beworben. Diese grosse Resonanz, welche die Ausschreibung bei den jungen Wissenschaftlerinnen auslöste, weist auf die grosse Motivation von Frauen hin, eine akademische Karriere ins Auge zu fassen.

Es wurden 51 Mentees, 30 Habilitandinnen und Post-Doktorandinnen und 21 Doktorandinnen aus allen Fachrichtungen ausgewählt. Die Verteilung der ausgewählten Mentees auf die Fachbereiche entspricht in etwa dem Frauenanteil in den verschiedenen Disziplinen.

Für das One-to-One Mentoring wurden gezielt Professorinnen und Professoren aus den entsprechenden Fachgebieten angefragt. Die Bereitschaft, als Mentorin oder Mentor mitzumachen, war erfreulich gross. Insgesamt 40 Mentorinnen und Mentoren aus der ganzen Schweiz, Deutschland, Österreich und Amerika haben sich schliesslich zu einem Austausch mit einer Nachwuchswissenschaftlerin bereit erklärt.

Erfahrungen und Ergebnisse

Nach Auswertung der ersten Erfahrungen sowie der Rückmeldungen Seitens der Mentees und der Mentorinnen und Mentoren lassen sich folgende Schlüsse ziehen:

- Bei der grossen Mehrheit der Beteiligten ist das Konzept von Mentoring Deutschschweiz sehr positiv aufgenommen worden. Die vermittelten Mentoring-Kontakte erwiesen sich als fruchtbar, der Mentoring-Austausch wurde regelmässig gepflegt.
- Die Mentees fühlten sich durch die Mentoring-Beziehung sowie durch das Rahmenprogramm im Prozess der Laufbahnklärung aktiv unterstützt. Die Programmteilnahme zeigte denn auch bei den meisten Nachwuchswissenschaftlerinnen eine direkte Wirkung auf ihre Karrierevorstellungen (Fokussierung auf Laufbahnziele und Planung nächster Schritte).
- Das Rahmenprogramm motivierte die Teilnehmerinnen durch den Austausch mit anderen Mentees in ähnlichen Situationen auf ihrem Weg. Insbesondere wurde auch das Selbstbewusstsein und das Selbstverständnis der Mentees als Wissenschaftlerinnen entscheidend gestärkt.
- Bei der Hälfte der Mentees hatte die Teilnahme am Programm direkte Auswirkungen auf die Karriere. Die konkreten Laufbahnschritte reichen vom Jobwechsel, über ein Angebot zu habilitieren bis hin zur erfolgreichen Eingabe eines Gesuchs für eine Förderprofessur.
- Durch Tipps und Anstösse zu aktivem Networking konnte die Hälfte der Mentees das eigene Netzwerk konkret vergrössern.
- Bei den Mentoren hatte das Engagement im Programm häufig ein erhöhtes Problembewusstsein bezüglich der konkreten geschlechtsspezifischen Barrieren für Wissenschaftlerinnen zur Folge. Mit den Mentorinnen konnten frauenspezifische Erfahrungen in der Wissenschaft ausgetauscht werden.
- Nicht nur die Mentees, auch die Mentorinnen und Mentoren wussten den Austausch mit einer motivierten Nachwuchswissenschaftlerin zu schätzen. Für fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen hat sich Mentoring Deutschschweiz als Instrument der individuellen Nachwuchsförderung sehr bewährt. Die grosse Mehrheit der Mentorinnen und Mentoren, sowie der Mentees empfiehlt das Programm Mentoring Deutschschweiz zur Förderung von Wissenschaftlerinnen weiter.

Weitere Informationen unter www.mentoring.unibe.ch

Zusammenfassung **Schnuppertage**

Projekttitlel	Warum nicht Mathematikerin, Informatikerin, Physikerin oder Chemikerin? Schnuppertage für Mittelschülerinnen an der Philosophisch-naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern
Projektnummer	MA2P01/23
Projektleitung	Sibylle Drack

Auf den ersten Blick wirkt die nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Statistik der Studierenden der Universität Bern ziemlich ausgeglichen. Gut die Hälfte der Studierenden sind heute Frauen. Bei genauerer Analyse der Zahlen zeigt sich jedoch, dass gewisse Fachbereiche überproportional von Frauen gewählt werden, während bei anderen Studienfächern, insbesondere in der Philosophisch-naturwissenschaftlichen Fakultät, heute noch Studentinnen eine kleine Minderheit darstellen. Besonders angesprochen der Untervertretung von Studentinnen durch konkrete Massnahmen zu begegnen, sind die Fachbereiche welche bei den Studierenden einen Frauenanteil unter 30 Prozent aufweisen. In den Fachbereichen Chemie, Informatik, Mathematik und Physik wurden deshalb im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit in den Jahren 2001-2003 insgesamt drei Schnuppertage für Mittelschülerinnen durchgeführt.

Durch die gezielte Ansprache von Mittelschülerinnen als potenzielle Studienanfängerinnen sollten durch die Schnuppertage folgende Ziele erreicht werden:

Für Mittelschülerinnen:

- Lockerung der geschlechtsspezifischen Studienwahl junger Frauen;
- Gelegenheit, einen Einblick in (noch) «frauenferne» Fachbereiche zu erhalten, erste Kontakte zu Studierenden, AssistentInnen und ProfessorInnen des betreffenden Fachbereiches zu erhalten;
- Korrektur allfälliger Vorurteile und Abbau von geschlechtsspezifischen Barrieren bei der Studienwahl;
- Überblick über Berufsperspektiven.

Für Mittelschulen:

- Kontakte zu Mittelschullehrkräften, welche ihre Schülerinnen bei deren – heute noch unkonventionellen – Studienwahl unterstützen sollen.

Für die Universität Bern:

- Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden in den betreffenden Fachbereichen (mittel- bis langfristig);
- Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Barrieren bei der Studienwahl von Frauen;
- Sensibilisierung für weitere gleichstellungsrelevante Fragen und Massnahmen im universitären Bereich.

Das Konzept des Schnuppertages hat die Abteilung für die Gleichstellung in Zusammenarbeit mit den FachvertreterInnen der Universität Bern erarbeitet. Die Mittelschülerinnen wurden an ihren Schulen angeschrieben. Ein Programm für den Schnuppertag wurde an die Rektorate aller Mittelschulen der Schweiz verschickt. Insbesondere Lehrkräfte in den naturwissenschaftlichen Fächern sollten auf dieses Angebot aufmerksam gemacht werden. Die Schülerinnen meldeten sich im Voraus an und konnten angeben, welche der vier zur Wahl stehenden Fächer sie besuchen wollten.

Die beteiligten Institute gestalteten ein Programm von ca. 2 Stunden, in denen sie den Schülerinnen ihr Fach vorstellten, die Arbeitsweise näher brachten, den Studienaufbau erläuterten, Experimente im Labor vorführten etc. Die Mittelschülerinnen erhielten die Gelegenheit, je einen halben Tag in die gewählten Fächer «reinzuschnuppern», Studierende und Assistentinnen und Assistenten kennen zu lernen, den anwesenden Professorinnen und

Professoren Fragen zu stellen und sich so ein genaueres Bild der jeweiligen Studiengänge zu bilden. Bei einem gemeinsamen Mittagessen hatten sie die Möglichkeit für informelle Gespräche. Anschliessend an das Mittagessen berichteten vier diplomierte Naturwissenschaftlerinnen über ihre Studienwahl, ihr Studium, ihre aktuelle Berufstätigkeit und ihre Berufsperspektiven.

Der Schnuppertag wurde 2001 mit 109, 2002 mit 100 und 2003 mit 64 Teilnehmerinnen durchgeführt. Das Feedback der Teilnehmerinnen war mehrheitlich sehr positiv. Die meisten Teilnehmerinnen hat die Veranstaltung bei ihrer Studienwahl weitergebracht. Besonders scheint die Mittelschülerinnen der unmittelbare Kontakt mit den Agierenden, die Face-to-Face-Situation mit ProfessorInnen, AssistentInnen, Studierenden und Berufsfrauen zu interessieren. Dieses Resultat erstaunt nicht eigentlich, denn aus der Literatur zum Bereich der Frauenförderung und der Gleichstellung ist die Wichtigkeit der Vorbilder (bes. Vorbildfunktion von Frauen für Frauen) hinlänglich bekannt.

Die Begleitstudie von Pia Tschannen „Warum nicht Mathematikerin, Informatikerin, Physikerin oder Chemikerin? Eine Auswertung des Schnuppertags für Mittelschülerinnen an der Philosophisch-naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern vom November 2000“ (2004) zeigt, dass der Schnuppertag nicht nur einen guten Einblick in die Fachgebiete vermittelt, sondern auch einen Einfluss auf die Studienfachwahl hat. Die Philosophisch-naturwissenschaftliche Fakultät plant deshalb, den Schnuppertag für Mittelschülerinnen als fakultätseigenes Angebot zu übernehmen, selber zu finanzieren und in Zusammenarbeit mit der Abteilung für die Gleichstellung künftig weiterzuführen.

Zusammenfassung womentoring, Uni Bern

Womentoring. Ein Mentoringprogramm von und für Studentinnen an der Universität Bern, wurde vom Juli 2001 bis Dezember 2002 zum ersten Mal durchgeführt. Als Initiative von Studentinnen baute das Programm erstmals für die Schweiz ein Angebot für Studentinnen auf. Es hatte zum Ziel, die Potentiale und Kompetenzen der Studentinnen zu stärken, die Planung der wissenschaftlichen, beruflichen und persönlichen Laufbahn zu fördern und ein Netzwerk aus Studentinnen, Assistentinnen und Doktorandinnen aufzubauen. Die Zielgruppen von *womentoring* waren Studentinnen aller Fakultäten und aller Studiumsphasen als Mentees und Assistentinnen und Doktorandinnen als Mentorinnen.

Das Projekt wurde von der StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB), dem Verband der Schweizer Studierendenschaften (VSS), der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV) und der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern (AfG) getragen.

Ziele:

- Bessere Integration und Einbindung von Studentinnen in den Wissenschaftsbetrieb
- Verbessertes Zugang zu Informationsquellen
- Aktive und zielgerichtete Planung des Studiums und der weiteren Laufbahn
- Auseinandersetzung mit der Möglichkeit einer Dissertation und einer wissenschaftlichen Karriere
- Vermittlung von positiven Vorbildern
- Vernetzung und Erfahrungsaustausch mit Assistentinnen/Doktorandinnen und anderen Studentinnen
- Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen

Programm:

Das Angebot von *womentoring* beinhaltete zwei Hauptelemente:

- Eine One-to-one Beziehung zwischen Mentee und Mentorin. Der Kontakt zwischen den Duos wurde von der Programmorganisation hergestellt.
- Ein Rahmenprogramm mit Auftaktveranstaltung, Zwischen- und Schlussbilanz für Mentees und Mentorinnen sowie mehreren Vernetzungsanlässen in Form von Mittagstischen oder Abendessen.

Die Ausgestaltung der Mentoringbeziehung wurde durch das Programm begleitet, lag aber zum grössten Teil in der Verantwortung der Teilnehmerinnen selbst. Das Rahmenprogramm hatte zum Ziel, die Vernetzung zu fördern und Gleichstellungswissen zu vermitteln.

Es wurden insgesamt 16 Mentoring-Duos gebildet, die sich von Februar bis November 2002 regelmässig trafen.

Ergebnisse:

Eine Begleitstudie hat das Pilotprojekt ausgewertet und zeigt sowohl die positiven Aspekte wie auch die Problembereiche auf. Die Mentees konnten vor allem im Bereich der Studienplanung und Studienorganisation einen konkreten Nutzen ziehen. Das Programm wirkte unterstützend bezüglich Entscheidungsfindungen sowie stärkend hinsichtlich des Selbstwertes und trug dazu bei, ein Netzwerk unter den Teilnehmerinnen aufzubauen. Die Problembereiche betrafen Aspekte des Rahmenprogramms sowie das Auftreten von Rollenkonflikten.

Die Studie kommt zum Schluss, „dass die Beteiligten womentoring zu einer wichtigen Ressource für die unmittelbare Gestaltung, Entscheidungsfindung und Weiterentwicklung ihrer individuellen Studienlaufbahnen gemacht haben. Insgesamt erwies sich womentoring als wichtiger Bestandteil einer ganzheitlichen, auf die strukturelle Verbesserung weiblicher Karriereentwicklung ausgerichteten Strategie der Nachwuchsförderung.“ (Bieri, S. 4).

Das Projekt hat zudem im Sinne einer Transfermassnahme eine Broschüre herausgegeben, welche das Programm, die konkrete Umsetzung und die Ergebnisse darstellt und einen Leitfaden zur Verfügung stellt, welcher als Wegweiser für die Lancierung weiterer Mentoringprojekte für Studentinnen gedacht ist.

<http://subwww.unibe.ch/womentoring/>

Leyla Gül, Patrizia Mordini: womentoring. Bilanz zum ersten schweizerischen Mentoringprogramm von und für Studentinnen an der Universität Bern. Mit einem Leitfaden. 2003

Sabin Bieri: „Es hängt so oft von einzelnen Leuten ab, wie du durch dein Studium kommst...“. Eine Begleitstudie zu womentoring, ein Mentoringprogramm von und für Studentinnen an der Uni Bern. 2003

Universität Basel

Das Feld eröffnen

Mentoring als Rahmenprogramm zur Verankerung des Gender Mainstreaming

Das Projekt hat zum Ziel, die Gender-Perspektive in die Hochschullehre zu integrieren. Um die Gender-Perspektive nachhaltig und mit Breitenwirkung in die Hochschullehre einzuführen, setzt das Projekt im Bereich Aus- und Fortbildung der Hochschul-Lehrenden ein. Nach dem Prinzip „teach the teachers“ soll die Gender-Perspektive im Sinne des Mainstreaming via Hochschuldidaktik in der Lehre Eingang finden. Ein prägnanter Gradmesser für die Qualität einer Lehrveranstaltung ist die Differenziertheit, mit der die Dozierenden auf die Lernenden eingehen können. Die Gender-Perspektive stellt in diesem Sinne eine wichtige didaktische Differenzierungsmaßnahme dar.

Das Projekt läuft auf drei Ebenen:

- **Schulung des hochschuldidaktischen ReferentInnen-Teams der Universität Basel im Bereich „gendergerecht lehren“**,
- Ausbildung der Dozierenden durch die ReferentInnen des hochschuldidaktischen ReferentInnen-Teams,
- Integration des Gender Mainstreaming in die Lehrveranstaltungen der Dozierenden.

Université de Bâle

Das Feld eröffnen

Une première: le mentoring en tant que programme destiné à intégrer la perspective de genre

Objectif: intégrer la perspective ou dimension de genre dans l'enseignement universitaire. Afin d'introduire cette perspective de manière durable et étendue, il faut l'aborder tout au long de la formation du corps enseignant. Selon le principe „former les formateurs“, la dimension de genre s'enseigne par le biais de la didactique. La qualité d'un enseignement se mesure notamment à la capacité qu'ont les enseignant-e-s de différencier leur discours en fonction de l'élève auquel ils ou elles s'adressent et la dimension de genre représente ici un facteur de différenciation important.

Le projet se déroule à trois niveaux:

- **formation de l'équipe d'intervenant-e-s en didactique à l'Université de Bâle, dans le domaine „intégration de la dimension de genre dans l'enseignement“**,
- formation du corps enseignant par les intervenant-e-s,
- intégration de la dimension de genre dans l'enseignement.

MA3P02/30 - Rahmenprogramm Mentoring – Kursprogramm zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte der Universität Basel

Heute können Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Basel von einem etablierten Angebot an sogenannten „klassischen“ Mentoringprogrammen profitieren. Ergänzend dazu steht ihnen während ihrer gesamten akademischen Karriere ein breites Angebot an Fortbildungsveranstaltungen offen. Diese Veranstaltungen stellen für die Akademikerinnen eine wichtige Plattform zur Verfügung, nicht nur zum Erwerb zusätzlichen Know-hows, sondern darüber hinaus um sich über die Grenzen des eigenen Forschungsbereichs und der gegenwärtigen Qualifikationsstufe hinaus zu vernetzen.

Im ersten „Rahmenprogramm Mentoring – Kursprogramm zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte der Universität Basel“ vom April 2002 bis Juli 2004 haben insgesamt 193 Personen an den 23 angebotenen bzw. 20 durchgeführten ein- bis dreitägigen Kursen teilgenommen. Dies entspricht einer durchschnittlichen Teilnehmer/innenzahl von 9,65. Die anhaltend grosse Nachfrage an den Kursen zeigt, dass sich das Kursangebot mit den Bedürfnissen der Nachwuchsfrauen deckt. Workshops bestätigen sich als geeignete Instrumente, um Frauen gezielt bei der Klärung von Laufbahnfragen zu unterstützen oder sie in ihrem Entschluss zu bekräftigen, eine akademische Karriere weiter zu verfolgen. Die Kurse stellen eine geeignete Plattform zur Vernetzung über die Qualifikationsstufen und die Grenzen des eigenen Forschungsgebietes hinweg dar.

Während der Laufzeit des Projektes konnte die Chance genutzt werden, das Angebot an Workshops laufend zu überprüfen, anzupassen und zu erweitern. Damit konnte den sich verändernden Bedürfnissen von Nachwuchswissenschaftlerinnen Rechnung getragen werden. In diesem Prozess kristallisierte sich ein Modell mit drei inhaltlichen Schwerpunkten heraus, wie dies auch im Nachfolgeprojekt im Rahmen des Bundesprogramms 2004-2007 weiterverfolgt wird:

1. Laufbahnberatung und –planung
2. Erwerb von Schlüsselqualifikationen
3. Supervision / Coaching

Das Angebot an Workshops erfolgt zyklisch jeweils konzentriert auf die Monate Februar bis April und September bis November. Dieser Rhythmus hat sich bewährt.

Als Schwäche des Projekts ist hervorzuheben, dass das Workshopangebot als exklusives Angebot für Frauen wahrgenommen wird (Imageproblematik). Dies betrifft diejenigen Kurse, welche für beide Geschlechter geöffnet waren und auch dem Ziel dienen sollten, die Vernetzung von Nachwuchsforscherinnen und –forschern zu verbessern. Die bewusste Öffnung von gewissen Angeboten für beide Geschlechter sollte einerseits einer tatsächlichen Einbindung von Frauen in traditionell männlich dominierte Wissenschaftsbereiche förderlich sein, andererseits einen Sensibilisierungsprozess (Work-Life-Balance, unterschiedliche Laufbahnplanung etc.) bei den Nachwuchswissenschaftlern unterstützen.

In struktureller Sicht konnte sich das Ressort Chancengleichheit mit dem Kursangebot in der Fortbildungslandschaft an der Universität Basel einen festen Platz sichern und wird als Anbieterin von allen Gruppierungen wahrgenommen. Auch konnten im Verlauf des Projektes diverse Kooperationen mit anderen universitären Stellen (insb. Nachwuchsförderung und Hochschuldidaktik) gefestigt werden. Dies ist hinsichtlich einer künftigen Überführung der Kurse ins reguläre Fortbildungsangebot der Universität essentiell.

Projektleitung: Christa Sonderegger, Leiterin Ressort Chancengleichheit der Universität Basel, christa.sonderegger@unibas.ch

Projektinformationen: Pia Etter, Projektkoordinatorin, pia.etter@unibas.ch

Web-Site: www.fortbildung.unibas.ch oder www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/

Kurzfassung

Universität: Basel

Projektleitung: Irene Hösli, Universitäts-Frauenklinik, Kantonsspital Basel

Projektnummer: MA3P02/29

Projekttitlel: Karriereplanung für Frauen im Medizinstudium

Das Projekt „Karriereplanung für Frauen im Medizinstudium“ richtet sich an die Studierenden der Humanmedizin an der Universität Basel. Erstmals im Wintersemester 2002/2003 werden in das bestehende Lehrangebot des 6. Jahreskurses acht einstündige Vorlesungen sowie ein Workshop eingefügt, in welchen Know-how zur Planung einer Karriere als Medizinerin vermittelt sowie an Hand konkreter Arbeitssituationen in Spital und Praxis für die spezifischen Probleme und Anliegen von Frauen im Berufsalltag sensibilisiert wird. Insbesondere Frauen sollen für eine wissenschaftliche Laufbahn interessiert und auf ein solches Ziel hin unterstützt und gestärkt werden. ReferentInnen sind vorwiegend MedizinerInnen verschiedener Disziplinen, aber auch Psychologinnen, SoziologInnen, RhetorikerInnen etc. mit ausgewiesener Erfahrung auf den jeweiligen Gebieten und damit auch Vorbilder im Rahmen ihres Themenbereichs.

Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit dem Ressort Chancengleichheit der Universität Basel durchgeführt. Es richtet sich in erster Linie an die Studierenden des 6. Jahreskurses, ist jedoch auch offen für Studierende des 3. und 4. Jahreskurses.

**Mentoring International:
Nachwuchsförderung für die Pflegewissenschaft**

Daten zum Projekt:

Projektnummer: MA2P01/19

Dauer: 1. August 2001 – 30. Juni 2004

Leitung: Prof. Dr. Annemarie Kesselring

Adresse: Institut für Pflegewissenschaft, Bernoullistrasse 28, CH 4056 Basel

Zusammenfassende Beschreibung des Projekts

Sechs Monate nach der Gründung des Instituts für Pflegewissenschaft (IPW) an der Medizinischen Fakultät der Universität Basel – des ersten und bislang einzigen universitären Instituts für Pflegewissenschaft in der Schweiz - begann die Förderung von (letztlich vier) Mitarbeiterinnen des IPW durch das Mentoring Programm. Diese Förderung ist auf dem Hintergrund der Neuheit von Pflegewissenschaft in der Schweiz und des Fehlens von gut ausgebildetem akademischem Nachwuchs in diesem Fachgebiet zu interpretieren.

Ziele: Ausbildung und Förderung von zwei Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung auf ein PhD-Studium sowie Förderung von zwei Mitarbeiterinnen im Aufbau eines eigenen Forschungsbereichs zur Habilitationsvorbereitung.

Inhalte: Für die Mentorees beinhaltete das Projekt eine inhaltliche und forschungsmethodologische Ausbildung bzw. Vertiefung. Sie erfuhren coaching im proposal schreiben, arbeiteten mit erfahrenen Kolleginnen v.a. aus den USA zusammen an eigenen und gemeinsamen Forschungsprojekten und wurden animiert, ihre Arbeiten auf internationalen Kongressen vorzustellen, bzw. in internationalen Zeitschriften zu publizieren.

Methoden: Nach dem ursprünglichen Plan hätten alle Mentorees ca. sechs Monate mit einer Mentorin an einer US-amerikanischen Universität in ihrem wissenschaftlichen Gebiet arbeiten sollen. Der Aufbau des IPW, sowie persönliche und familiäre Situationen gestatteten jedoch nur kurze Auslandsaufenthalte der Mentorees. Intensives Mentoring konnte trotzdem durchgeführt werden, weil die Mentorinnen während wiederholter kürzerer Perioden ans IPW eingeladen werden konnten.

Ausbildung, Coaching und internationale Vernetzung waren die Hauptpfeiler dieses Mentorings.

Resultate und Erfolge der Mentorees:

Ausbildung: Eine Mentoree hat 2004 ihren PhD an der School of Nursing an der University of California San Francisco abgeschlossen. Sie hat sich speziell im Bereich der qualitativen und quantitativen Methodologien weitergebildet und inhaltlich das Gebiet „Symptommangement am Lebensende“ bearbeitet. Ihr Ziel ist, sich in den kommenden zwei bis drei Jahren zu habilitieren.

Coaching: erfuhren drei Menorees:

1. Mit Ziel Habilitation hat eine Mentoree ein interdisziplinäres, wissenschaftlich begleitetes Praxisprojekt im Bereich der Versorgung von Menschen mit HIV-Infektion und ihren Angehörigen am Universitätsspital Basel aufgebaut.
2. Eine Mentoree arbeitete sich in das Gebiet der (impliziten) Rationierung im Pflegebereich ein, schrieb das proposal für eine aus Drittmitteln finanzierte Schweizer Studie, an deren Durchführung und Auswertung sie massgeblich beteiligt ist. Sie

kandidiert für das neue, voraussichtlich ab Herbst 2004 angebotene, interfakultäre PhD-Programm der Medizinischen und Naturwissenschaftlich-philosophischen Fakultäten an der Universität Basel.

3. Eine Mentoree vertiefte sich in das Gebiet der Behandlung und Pflege von Menschen, die an Herzinsuffizienz leiden. Sie schrieb zwei proposals und führt die Pflege-Interventionen in der vom SNF und der Schweiz. Herzstiftung teilfinanzierten Studie durch. Ab Herbst 2004 wird sie eine zweite Master's Ausbildung (in Epidemiologie) beginnen.

Vernetzung: Die vier geförderten Mitarbeiterinnen sind mit US-Kolleginnen an folgenden Universitäten vernetzt: University of California, San Francisco, University of Pennsylvania, University of Southern Main, University of Washington, Seattle, University of Pittsburgh. Sie arbeiten ferner regelmässig mit Wissenschaftlerinnen in der Schweiz und im europäischen Ausland (Grossbritannien, Israel) zusammen.

Nachhaltigkeit: Heute bereiten sich zwei Kolleginnen mit PhD auf die Habilitation vor. Es ist noch zu früh, die Nachhaltigkeit zu beurteilen, wird diese doch z.T. von externen Faktoren bestimmt. Je eine Kollegin ist wissenschaftlich bereit, mit den Studien für einen PhD in Nursing bzw. einen MS in Epidemiologie zu beginnen.

Stärken: Durch die Flexibilität des „Bundesprogramms Chancengleichheit“ sowie der internationalen Mentorinnen, konnte das Projekt stets so an die Bedürfnisse und Verpflichtungen der Mentorees angepasst werden, dass sie individuell und optimal gefördert werden konnten.

Dank: Die vier Mentorees und das IPW danken den Verantwortlichen des „Bundesprogramms Chancengleichheit“ für diese grosszügige Nachwuchsförderung in der Pflegewissenschaft.

Kurzfassung:

Projekttitle: Physik ist mein Fach: von der Schülerin bis zur Professorin

Projektnummer: MA2P01/18

Projektleitung: Prof. Dr. Bianca Hermann

Das Projekt gliedert sich in drei Phasen:

- a.) Vorbereitung und Werbung für das Meeting „Women in Physics and Related Fields“,
- b.) Durchführung des Meetings,
- c.) Mentoring Phase.

Entsprechend dem Zeitplan befindet sich das Projekt jetzt in der Mentoring Phase.

Zum am 8./9. Juni 2002 statt gefundenen Meeting lag **im 2002-Report ein ausführlicher Bericht bei**. Das Meeting wurde über einen Fragebogen evaluiert (Rücklauf 25 von 47). Eine Kurzfassung der Evaluation lag ebenfalls bereits dem 2002-Report bei. **Wichtigstes Ergebnis ist, dass einstimmig ein nächstes Meeting unbedingt gewünscht wird. Die Atmosphäre, so vieler Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der Naturwissenschaften unter sich, haben alle als sehr wohltunend empfunden.** Seit dem letzten Report liegen noch weitere mündliche Berichte über die Kontakte vor, die sich durch das Meeting ergeben haben. Inzwischen ist das Projekt in der Mentoring-Phase. Am Meeting selbst haben sich Peer-Mentoring Kontakte gegeben. Wunschlisten für Hierarchisches Mentoring wurden am Meeting abgegeben und 18 Mentoring Paare zusammengestellt. Aufgrund der Website konnten noch zwei weitere Mentoring-Kontakte vermittelt werden.

Ursprünglich war für die Phase des Mentoring die Einrichtung einer „newsgroup“ geplant. Angesichts der Fluten von e-mails, die heutzutage jeder erhält, und der Tatsache, dass sich alle Fragen immer wiederholen (langjährige Mitglieder von „newsgroups“ wissen das), wurde ein gezielteres Vorgehen gewählt: die Einrichtung einer Mentoring-Datenbank. In dieser Datenbank können spezifische Probleme per Suchwort gefunden werden, zu denen Mentorinnen (Expertinnen) bereit sind Auskunft zu geben. Um bei mehreren Auskunftswilligen die „Richtige“ zu finden, sind zusätzliche Attribute und Kommentare von den Expertinnen eingegeben worden. Die Mentoring-Datenbank wird am 1. April zum zweiten Mal vorgestellt werden und kann fortlaufend erweitert werden. Die Erstellung der Datenbank hat sich umfangreicher als geplant erwiesen, da zu jeder Frage auch zwei Attribute (mit Beispiel) spezifiziert werden, der Level sowie die Suchwörter (circa 10). Aufgrund dieser sorgfältigen Auswahlmöglichkeiten, erhoffen wir uns eine besondere Nachhaltigkeit und Spass bei der Nutzung. Ganz nebenbei soll diese Datenbank die Kontakte zwischen den Wissenschaftlerinnen fördern und Mentoring anregen.

Résumé du rapport final du programme Réseau romand de mentoring pour femmes 2001/02 – Uni Fribourg

Le Réseau romand de mentoring pour femmes est un programme de mentoring classique s'adressant aux jeunes chercheuses francophones en train de terminer leur thèse ou venant de la terminer et désireuses de poursuivre une carrière académique. Les activités du Réseau romand de mentoring pour femmes s'articulent autour de trois axes complémentaires :

- mise en contact avec une menta ou un mentor (En Suisse ou à l'étranger) dans le but de créer un partenariat visant à soutenir la chercheuse dans le déroulement de sa carrière scientifique;
- ateliers axés sur l'acquisition de ressources et compétences susceptible d'aider les chercheuses dans l'avancement de leur carrière (8 ateliers);
- des rencontres d'échange. Ces rencontres visent à génèrent une dynamique collective, et de permettre aux participantes (tant les mentees que les mentas et mentors) d'échanger sur leurs expériences de mentoring et des questions spécifiques liées à la trajectoire académique. Outre les contacts individuels que la responsable et la coordinatrice ont avec les participantes, ces rencontres constituent une sorte « d'évaluation permanent » du processus de mentoring.

Les mentees ont en outre la possibilité de solliciter une aide financière afin de pouvoir rencontrer leur menta ou mentor et d'effectuer des démarches utiles pour leur avancement académique, dont elles ont convenues avec la menta ou le mentor.

Le programme a rempli les objectifs posés :

- Sur plus de 70 dossiers envoyés suite à l'annonce du programme, une volée de 20 mentees a participé au réseau romand La préparation du concept de sélection et la sélection elle-même s'est déroulée grâce au soutien actif des partenaires du réseau. Chaque dossier ayant été analysé par une des déléguées à l'égalité et une des professeures participant au groupe de partenaires (y compris la coordinatrice et la responsable du programme).
- Pour l'ensemble des participantes il a été possible de trouver une menta ou un mentor. En moyenne, chaque mentee a eu 4-5 rencontres avec sa menta ou son mentor durant l'année du programme. L'évaluation finale du programme a porté essentiellement sur l'atteinte des objectifs tels que les participantes les ont définies ensemble avec leur menta ou leur mentor au début du programme dans une convention de mentoring.
- Contrairement aux 3 réunions larges prévues dans le projet, sur l'ensemble du programme 4 réunions larges ont été organisées dont une sur deux jours. Nous avons ainsi pu répondre à un souhait des participantes qui ont très apprécié ces réunions. La participation a été très bonne de la part des mentees. La participation des mentas et mentors à ces réunions a été réjouissante, quoi que plus variable.
- Sur les 15 mois du programme, nous avons organisé 8 ateliers, dont une partie était ouverte à l'ensemble des femmes de la relève intéressées (FNS ; Valoriser son doctorat » ; Writing Research Articles in English ; Gestion de conflit) et d'autres intégrés dans le cadre des rencontres larges.

Les forces du projet est dans la combinaison entre un mentoring personnalisé, basé sur un échange privilégié d'une mentee avec une menta ou un mentor d'un côté, et une dynamique de groupe, générée par les rencontres larges régulières.

Un des effets majeurs du programme semble résider dans l'augmentation de la confiance en soi des mentees quand à leur projet de carrière professionnelle. La rencontre avec une personne

avancée dans la carrière, la confrontation avec les pairs dans les rencontres et les ateliers renforce l'identité de chercheuses des mentees. Selon l'expérience que nous avons fait dans le programme, c'est cette « identité de chercheuse » qui a permis aux participantes de prendre des décisions franchir des étapes dans leur trajectoire grâce au mentoring.

Alors que la dynamique de groupe générée dans les rencontres larges n'a pas posée de problème, nous avons dû constater quelques difficultés dans la mise en place des rapports mentee/menta ou mentor. Dans 3 cas, des mentors semblent ne pas avoir bien compris la nature de leur rôle de mentor. Dans 2 cas, les contacts ont été interrompus. Les 3 personnes ont cependant continué à participer aux réunions larges et ont pu profiter d'un coaching de la part de la responsable du programme et de la coordinatrice.

Les mentees disent toutes profiter du mentoring, mais le temps à y consacrer n'est pas toujours disponible : gérer son temps et les priorités dans la carrière universitaire est un problème central, auquel les membres du réseau ont également été confrontée. Les deux principaux facteurs qui ont influencé la baisse de participation aux rencontres étaient : la maternité et le stress lié à la phase finale de la rédaction de la thèse. Il semble qu'idéalement, le mentoring devrait intervenir six mois à une année avant la phase finale de la thèse ou juste après celle-ci. La gestion de la participation est plus difficile quand le mentoring intervient au moment précis de la phase terminale.

La force du projet réside dans son degré de connaissance, notamment parmi les femmes de la relève académique en Suisse romande. Une enquête réalisée par le Bureau de l'égalité de l'Université de Genève en printemps 2003 a d'ailleurs montré que le Réseau romand de mentoring pour femmes était le programme le plus connu (Les dépliants ont été envoyé à l'ensemble des doctorantes et à tout-e-s les professeur-e-s des Universités romandes). Le Réseau romand de mentoring a aussi été le premier programme de mentoring à un niveau académique en Suisse romande. En tant que tel il a joué un rôle de pionnier. L'intérêt pour cette expérience a été important, tant dans les universités que de la part d'associations. Nous avons pu réaliser un travail de transfert de savoir important. A l'avenir, il semble important d'engager des moyens dans la valorisation de l'expérience de ce programme afin de favoriser encore le travail de transfert et d'institutionnalisation.

Le travail de coordination demande beaucoup d'énergie, la dynamique positive du réseau et la participation des membres (mentees et mentas) dépend beaucoup de cet investissement. A ce sujet, l'association des déléguées à l'égalité et d'une professeure, tant au niveau de la direction et de la coordination du programme qu'au niveau des partenaires dans les universités romandes s'est avérée très efficace et fructueuse.

Réseau romand de mentoring pour femmes – résumé du rapport final 2002/04 – Uni Fribourg

Les activités du Réseau romand de mentoring pour femmes s'articulent autour de trois axes complémentaires :

- **mise en contact avec une menta ou un mentor** (En Suisse ou à l'étranger) dans le but de créer en une année un partenariat visant à soutenir la chercheuse dans la planification, l'organisation et le déroulement de sa carrière scientifique;
- **ateliers axés sur l'acquisition de ressources et compétences** susceptibles d'aider les chercheuses dans l'avancement de leur carrière, tel que : la communication, le "networking", la recherche de financements, la planification de la carrière, le dossier scientifique, la préparation à la défense de la thèse ou la leçon d'essai, etc.
- **des rencontres d'échange**, organisées à 5 reprises durant les 15 mois du programme. Ces rencontres génèrent une dynamique collective. Elles ont permises aux participant-e-s (tant les mentees que les mentas et mentors) d'échanger sur leurs expériences de mentoring et des questions spécifiques liées à la trajectoire académique.

Les mentees ont en outre eu la possibilité de solliciter une aide financière afin de pouvoir rencontrer leur menta ou mentor et d'effectuer des démarches utiles pour leur avancement académique, dont elles ont convenu avec la menta ou le mentor.

Sur 54 dossiers reçus, 20 participantes ont été sélectionnées. 2 personnes qui avaient été sélectionnées au premier programme, mais qui n'avaient alors pas ou presque pas pu profiter du programme ont été intégrées en tant que participantes au deuxième programme, amenant le total des participantes à 22. Pour l'ensemble de ces personnes des mentas ou mentors ont pu être trouvés. Pour 3 personnes, la mise en contact n'a cependant pas abouti à un rapport de mentoring suivi. 5 Rencontres larges ont été organisés en l'espace de 15 mois, dont une rencontre de deux jours (28 septembre 02 ; 16 décembre 02 ; 7 & 8 mars 03 ; 3 juin 03 ; 15 nov. 03). Une rencontre de bilan des deux programmes a été organisé le 11 juin 04.

Outre les ateliers d'échange sur le mentoring, une série d'ateliers thématiques proposés aux participantes ont été organisés dans le cadre de ces rencontres larges (Didactique universitaire et évaluation de l'enseignement ; Comment se préparer à la soutenance de thèse / à la leçon ; Le Portfolio académique ; Le CV et le dossier scientifique ; La carrière académique en France). D'autres ateliers ont également été ouverts à des femmes de la relève ne faisant pas partie du Réseau romand de mentoring, dont la journée nationale pour femmes de la relève du 18 septembre, axé sur le thème du marché de travail pour académiciennes.

Comme lors du premier programme, l'évaluation du programme s'est fait d'une part par des rapports continus rédigés suite aux débats et échanges lors des rencontres larges et d'autre part par une évaluation par questionnaire à la fin du programme. Pour la rencontre du 11 juin 2004, un bilan a été réalisé, afin de voir quelles étapes les participantes du Réseau romand ont pu franchir durant les 4 ans des deux programmes.

Premier programme (2001/02): 83% d'évolution avec changement, dont 67 % de passage à un grade académique supérieur. Deuxième programme (2002/03): 36 % d'évolution avec changement dont 28 % de passage à un grade académique supérieur.

Sur l'ensemble des deux programmes : Sur les 27 doctorantes, 14 ont obtenu leur doctorat (52% - un chiffre qui ne cesse de changer) ; sur les 16 post-doctorantes, 5 sont devenues professeurs à l'université (31% - là encore nous espérons qu'il en sera de même).

Résumé du rapport final du programme WINS 2000 – 2001 (Uni Fribourg)

WINS - Women in sciences and Technology est un programme de stages de deux jours qui s'adresse aux collégiennes de 3^{ème} année du canton de Fribourg. Ces stages leur permettent de suivre en petites équipes de 3 personnes en moyenne des chercheuses et chercheurs dans un labo en Faculté des sciences, d'y faire une expérience scientifique concrète, de visiter une entreprise en rapport avec le stage choisi et d'échanger avec des étudiantes et chercheuses du domaine. L'objectif principal est la sensibilisation des jeunes femmes aux voix d'études et carrières professionnelles dans les branches techniques et de briser l'image des branches techniques comme un domaine masculin.

A l'exception du succès plus important que prévu (56 en 2000; 101 en 2001) auprès des collégiennes, le projet WINS s'est déroulé comme prévu. Selon le groupe d'organisation, l'augmentation importante du nombre de participantes lors de la deuxième édition doit être imputée d'un côté à la satisfaction des participantes avec la formule choisie pour les stages et au soutien et intérêt que ces stages ont suscités auprès des collèves du canton.

L'évaluation du projet porte d'une part sur les deux jours de stage (évaluation réalisé directement à la fin des stages) et sur l'effet opéré sur le choix d'études des participantes lors de l'obtention de la maturité (évaluation de suivi, un an et demi après les stages). Les deux évaluations montrent des résultats positifs.

Résultats du projet

- a) Stages pour collégiennes 2000 : 56 participantes durant 2 jours, répartis sur 18 groupes de stage. La première journée, les participantes ont réalisé une expérience concrète dans le domaine de leur choix (choix d'un domaine et d'une expérience précise à effectuer lors de l'inscription aux stages, voir annexe); la deuxième journée est divisée entre la visite d'une entreprise en rapport avec le domaine de stage choisi et la discussion avec des femmes ayant une formation scientifique ou technique, actives en dehors de l'Université.
- b) Stages pour collégiennes 2001 : 101 participantes durant 2 jours réparties sur 24 groupes de stage. Programme des stages idem à 2000.
- c) Stand conjoint de l'Université (Faculté des sciences) et de l'Ecole d'Ingénieurs et d'Architectes de Fribourg sur le thème WINS (Women in sciences and Technology) à la Foire de Fribourg (durée de la foire de Fribourg : 12 jours)
- d) Réalisation d'une plaquette WINS utilisée pour deux campagnes d'affichage dans les transports publics de la région (2000 et 2001; durant 3 semaines précédant l'organisation des stages)
- e) Réalisation d'un numéro spécial du magazine "Universitas Friburgensis" sur le thème femmes et sciences et divers articles dans la presse locale.
- f) Le projet WINS a trouvé un très bon écho et une valorisation importante par le biais d'une étude menée à l'observatoire Science Politique et Société de l'EPFL sur le thème du choix des études par les gymnasiennes. (Publication : Dr. Anne-Françoise Gilbert et al., *Promotion des femmes dans les formations supérieures techniques et scientifiques. Rapport de recherche et recommandations*, Observatoire EPFL Science, Politique, Société, avril 2003.
- g) Un label WINS : les échos reçus et les demandes d'autres institutions qui ont repris le concept des stages ainsi que - pour ce qui est des HEO-SO le terme et le logo WINS ont montré qu'une des choses importantes que nous avons réussi à créer est un véritable *Label WINS*.

La force du projet réside outre dans la formule de stages choisis en bonne partie à l'écho très positif et au soutien qu'il a reçu de la part des institutions concernées, en particulier

- la Faculté des sciences (soutien du Décanat)
- l'école d'ingénieurs et d'architectes (EIA-FR) qui collabore à l'organisation des stages WINS
- les responsables, collaboratrices et collaborateurs des départements de la Faculté des sciences qui ont organisé les modules proposés et encadré les groupes
- les collèges du canton de Fribourg qui ont organisé les séances de présentation des stages et permis d'organiser les stages sur des jours scolaires
- les entreprises qui ont accueilli les groupes pour des visites

Cette collaboration très réussie entre différentes institutions autour du programme WINS a certainement permis de renforcer encore considérablement l'effet de sensibilisation à la thématique femmes et sciences.

Résumé du rapport final du projet « WINS – Stages pour collégiennes en faculté des sciences » MA3PO2 / 08, Uni Fribourg

Stages WINS 2002 (9 et 10 décembre)

134 participantes, réparties sur une offre de 27 stages

Programme des deux jours

Lundi 9. 12. 2002	Elément
08.15 - 08.30	Arrivée – Accueil
08.30 - 08.45	Bienvenue <i>Begrüssung</i>
08.45 - ca. 16.00	Stages en groupes <i>Praktikum in Gruppen</i>
Midi / <i>Mittag</i>	Repas en groupes de stage <i>Mittagessen in der Gruppe</i>

Mardi 10. 12. 2002	Elément
08.30	Arrivée <i>Ankunft</i>
08.30 - ca. 12.00	Visite des entreprises <i>Betriebsbesichtigung</i>
12.30 - 13.30	Repas <i>Mittagessen</i>
13.30 - 14.30	Discussion en groupes <i>Diskussion in Gruppen</i>
14.30 - 15.00	Evaluation des stages <i>Evaluation der Schnuppertage</i>
15.00 - 15.45	Conférence <i>Konferenz</i> – Invitée : <i>Marina de Senarclens de IngCH</i>
15.45 - 16.15	Clôture des stages

La première journée est consacrée à la réalisation d'une petite expérience scientifique dans le domaine de leur choix (voir description et liste des stages en annexe); la deuxième journée est consacrée à la visite d'une entreprise en rapport avec le domaine de stage choisi, l'organisation d'une discussion avec des étudiant-e-s et chercheuses du département, le suivi d'une conférence de clôture et l'évaluation des deux jours de stage.

Stages WINS 2003 (24 et 25 novembre)

96 participantes sur une offre de 26 stages.

Programme analogue à 2002. (Conférencière invitée en 2003 : Mme Kissling Naef, secrétaire générale de l'académie suisse des sciences naturelles).

Evaluation de suivi des stages 2001 et 2002

En été 2002 et 2003, au moment où les stagiaires des années 2001 et 2002 ont, en principe, obtenu leur maturité, un questionnaire leur est adressée, afin de connaître le choix d'études opéré par les stagiaires, ainsi que l'impact attribué aux stages WINS sur le choix des études. Les résultats de ces évaluations de suivi sont intégrés dans les rapports annuels des stages. L'évaluation du suivi des stages 2004 est réalisée en juillet 2004 (les résultats ne sont pas encore connus).

Mise en place d'une offre de formation continue « l'enseignement co-éducatif en sciences et technique »

- Création d'un groupe Forum WINS. Ce groupe a élaboré un concept pour un cours de Formation continue pour enseignant-e-s de la physique du niveau secondaire II.
- « Enseigner la physique moderne : Cours de formation continue pour enseignant-e-s de la physique du niveau secondaire II »

Cours pilote : 30 Avril et 1 Mai 2004 ; 22 participant-e-s.

Dans une perspective de Gender Mainstreaming, l'offre de formation continue a pour objectif de contribuer à un renouvellement qualitatif de l'enseignement en physique au niveau secondaire II. Comme critères d'un tel renouvellement sont considérées :

- l'intégration de questions et thèmes actuels de la recherche du 20^e siècle.
- une didactique et une approche pédagogique centrée sur la co-éducation qui motive tant les filles que les garçons.

Le projet *Mentorat pour développer le potentiel scientifique des femmes* de l'Université de Genève - Résumé

Objectifs

Le projet susnommé a pour objet d'encourager et encadrer les femmes de la relève dans la progression de leur carrière ainsi que de leur offrir une possibilité supplémentaire d'étoffer leur dossier scientifique. Le projet se situe dans la perspective de multiplier à terme le nombre de femmes professeures.

Structure et durée

Le projet se compose d'un volet A - *mentorat* et d'un volet B - *décharges temporaires des tâches d'enseignement*, avec en complément des ateliers et autres rencontres.

L'ensemble du programme a déjà été réalisé deux fois. Pour le volet A, le premier exercice s'est étendu de janvier 2002 à mars 2003 et le second d'avril 2003 à septembre 2004; pour le volet B les mises en œuvre ont été fixées de façon individuelle, suite aux appels de fin 2001 et fin 2002.

Le mentorat

Le Volet A a fonctionné pour deux groupes successifs de 16 participantes, appartenant à pratiquement toutes les facultés et toutes les fonctions du corps intermédiaire. Elles ont chacune établi des relations personnelles avec un total de deux mentores dans le premier exercice et quatre dans le second, ces mentores étant toutes des femmes professeures, rattachées à différentes facultés.

Les décharges temporaires des tâches d'enseignement

Le Volet B a bénéficié à 11, puis 9 femmes, appartenant ici aussi à presque toutes les facultés et toutes les fonctions du corps intermédiaire. Pendant six mois elles se trouvaient déchargées de certaines de leurs tâches et pouvaient ainsi d'autant mieux accomplir des travaux utiles à leur carrière scientifique.

Les rencontres, ateliers et lunches

Les séances d'ouverture et de clôture du volet A, 6 ateliers et 10 lunches d'échange et de rencontre ont constitué autant d'éléments de mise en réseau et d'acquisition de connaissance. Les thèmes des ateliers et des lunches avaient trait à la planification de carrière, la communication, la recherche de fonds ou encore la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle.

Résultats

Le présent projet peut indiscutablement mettre de bons résultats à son actif. En effet, depuis le début du programme la moitié des participantes a franchi au moins un cap de son parcours scientifique - soutenance de thèse, publication importante, contrat à un niveau hiérarchique supérieur, candidature impensable précédemment.

Pour le volet A, nombreux sont les cas où les participantes aussi bien que les mentores ont la conviction que le projet a joué un rôle, et parfois significatif, dans cette réussite. Pour le volet B,

aussi bien les rapports établis par les bénéficiaires que les échos transmis par leurs professeur-e-s vont dans le même sens.

En plus il convient de considérer que le projet est encore récent et que, dans les milieux scientifiques, les progressions de carrière s'étendent nécessairement sur de nombreuses années.

Effets, activités supplémentaires et transfert

- La simple existence du projet a entraîné une meilleure connaissance du secteur de l'égalité dans l'université.
- Elle a conduit plusieurs femmes extérieures au projet à s'adresser elles aussi aux mentores.
- Les facultés de lettres et de théologie se sont inspirées du volet A pour soit envisager, soit déjà réaliser leur propre projet de mentorat.
- La faculté des lettres a étendu le volet B à une bénéficiaire supplémentaire.
- Le remplacement des bénéficiaires du volet B a signifié dans plusieurs cas un élément très positif pour les remplaçant-e-s.
- L'Université de Neuchâtel a repris à son actif le concept de ce projet dans ses diverses composantes et a entrepris de le mettre sur pied.

Présentation des principales activités du projet LIEGE (I) (financé de mai 2001 à avril 2003, prolongé par le LIEGE II jusqu'en mai 2004.)

Après un développement rapide dès son lancement, le réseau scientifique LIEGE a vu constamment le nombre de ses membres progresser, atteignant environ 250 personnes en mai 2003. L'intérêt rencontré témoigne de l'importance d'un tel réseau, pour mettre en contact, informer et soutenir les personnes intéressées par les Etudes Genre et les questions d'égalité. S'y côtoient des étudiant-e-s, doctorant-e-s, professeur-e-s, chercheur-e-s indépendant-e-s et responsables d'égalité issu-e-s de toute la Suisse romande, ainsi qu'une minorité en Suisse allemande.

Les étapes du projet se sont bien déroulées, souvent avec de l'avance sur les prévisions. Selon les appréciations reçues des membres, le réseau est très bien perçu et apprécié pour son soutien, notamment pour les informations diffusées et les contacts favorisés.

Voici en résumé les principales réalisations concrètes menées dans le cadre du projet :

- Informations et contacts. La coordinatrice diffuse depuis juin 2001 des informations (colloques, conférences, offres d'emploi, bourses, soutiens etc) ayant trait aux Etudes Genre ou à la relève, à l'aide d'une **newsletter hebdomadaire**. Les membres du réseau s'adressent également à la coordination pour des demandes d'informations, de soutiens ou de **contacts personnalisés**. Elles et ils ont aussi à disposition la base de données de l'ensemble des membres (coordonnées et intérêts de recherche) et s'organisent de manière indépendante. **Le site internet** du LIEGE (www.unil.ch/liege) présente depuis octobre 2001 des informations sur les Etudes Genre en Suisse (moyenne de visites mensuelle : 1100 à 1200 personnes).
- Travail d'enquête auprès des enseignant-e-s, réalisation et publication d'un **Guide des Etudes Genre en Suisse romande** concernant les enseignements des quatre universités romandes et manifestations sur le plan suisse durant l'année académique. Parutions : octobre 2001, et octobre 2002.
- Mise sur pied, en collaboration avec le bureau de l'égalité de l'université de Lausanne, d'une journée annuelle de **Work in progress** en Etudes Genre (25.1.2002 et 10.4.2003). Ces journées ont permis des contacts et échanges intéressants (à chaque fois une 10^e de contributions, et une 40^e de personnes). Publication d'un cahier avec les contributions de 2003.
- Un autre volet très dynamique du LIEGE est lié à la publication de la revue **Nouvelles Questions Féministes** (www.unil.ch/liege/nqf). Grâce au soutien du LIEGE, la revue est gérée depuis janvier 2002 en Suisse romande par un comité de rédaction d'environ 40 membres rattachées pour la plupart au LIEGE, sous la co-direction de Christine Delphy (Paris) et Patricia Roux (Lausanne). La coordinatrice consacre une partie de son temps au secrétariat de rédaction de la revue. Toute l'équipe de rédaction s'est investie de manière importante dans l'activité scientifique de la revue, et réalise trois numéros (d'environ 160 pages) par année. Chaque équipe gérant un numéro fonctionne comme un groupe de mentoring sur une durée de un à deux ans, les jeunes chercheuses travaillant avec des chercheuses plus avancées à la coordination et réalisation des numéros. Par ailleurs, un travail de soutien est mené avec les « jeunes chercheur-e-s » dans le processus d'écriture et de publication d'articles. Enfin, cette revue est bien connue sur le plan international et permet une diffusion large de ces travaux, ainsi que des contacts avec des scientifiques de renom.

LIEGE - Laboratoire interuniversitaire en Etudes Genre
Résumé du rapport final (LIEGE II – mai 2003 à mai 2004), Uni Lausanne

Le LIEGE est un réseau de mentoring collectif centré sur les questions de genre et d'égalité. Ayant pour objectif de soutenir les jeunes chercheur·e·s qui veulent intégrer une perspective de genre dans leurs projets scientifiques, il recense et diffuse les informations liées à ce domaine sur toute la Suisse, organise des rencontres entre les membres, des journées d'études nationales et des colloques internationaux. Il publie aussi la revue internationale *Nouvelles Questions Féministes* (NQF), par laquelle les jeunes chercheuses acquièrent une expérience scientifique unique et une insertion dans le champ de la recherche féministe international. Aux côtés de la mise en réseau et du soutien des personnes intéressées, le LIEGE se veut aussi un espace de réflexion collectif, interuniversitaire et interdisciplinaire. Il contribue également à la reconnaissance des Etudes Genre en Suisse ainsi qu'à la mise en œuvre d'une réelle égalité dans les universités.

Après deux années d'existence, le LIEGE comptait 250 membres en avril 2003. A la fin du projet LIEGE II, il compte plus de 340 personnes. Ce développement témoigne de la forte demande d'information, de soutien et de mise en réseau dans le domaine des Etudes Genre, où plus de 90% des personnes investies sont des femmes. Le profil des membres est varié : étudiant·e·s, doctorant·e·s, professeur·e·s, chercheur·e·s indépendant·e·s, etc. de différentes disciplines, en sciences humaines très largement. Un autre fait remarquable est la quasi absence de désinscriptions du réseau au cours des trois années, ce qui met en évidence l'intérêt constant des membres.

Voici brièvement quelques réalisations ou dossiers à relever durant cette année, outre le travail courant :

- Poursuite du travail d'enquête pour rassembler les infos en Etudes Genre, réalisation et publication d'un **3^e guide des Etudes Genre en Suisse romande** en octobre 2003.
- Diffusion d'informations (colloques, conférences, offres d'emploi, bourses, soutiens, demandes des membres, etc) ayant trait aux études genre ou à la relève, à l'aide d'une **newsletter hebdomadaire**, dont le contenu a été mieux structuré et présenté.
- Développement d'une **base de données interactive sur internet** pour les membres du LIEGE. Elle permet depuis novembre 2003 une recherche selon les champs de recherche et les insertions par exemple, ainsi qu'une prise de contact ciblée et facilitée.
- Développement et maintenance du **site internet** du LIEGE et de NQF (www.unil.ch/liege). Le site est bien visité (environ 1800 consultations par mois).
- Organisation de la journée annuelle de **Work in progress** en Etudes Genre (19 mars 2004) : 13 exposés et une 50^e de participant·e·s. Publication des contributions résumées des jeunes chercheuses.
- **Développement d'une collaboration sur le plan national**. Le LIEGE s'est investi dans un travail de coordination et d'échange d'informations dans le cadre du groupe KOFRAH-genderstudies.ch, formalisé en janvier 2003. La coordination du LIEGE a participé à la conception et à l'organisation d'un colloque international bilingue « Mentoring : Concepts – Expériences – Perspectives » offrant un premier bilan du module mentoring du Programme fédéral à l'Egalité des chances (16-17 octobre 2003). Enfin, une collaboration renforcée a été mise en place avec la plate-forme d'informations Gendercampus.ch.
- Le travail de soutien aux **publications** des jeunes chercheur·e·s et à la diffusion des recherches en Etudes Genre a été poursuivi dans le cadre de la revue **Nouvelles Questions Féministes**. La coordinatrice consacre une partie de son temps au secrétariat de rédaction de la revue. Environ 8 sous-groupes de coordination (incluant 3 à 6 chercheuses plus ou moins avancées) travaillent sur différents numéros thématiques. Parution de trois numéros (160 pages) par an. Par ailleurs, cette revue est bien connue sur le plan international et permet une diffusion large des travaux développés en Suisse, ainsi que des contacts avec des chercheur·e·s de renom.

Les résultats d'une enquête par questionnaire auprès des membres en décembre 2003, discutée lors d'une rencontre nationale, ont fait ressortir une évaluation très positive des activités du réseau, en particulier des échanges qu'il permet et de la diffusion des informations.

KörperSinnE. Körper im Spannungsfeld von Diskurs und Erfahrung

Auf Initiative von Doktorandinnen aus den Fachbereichen Geschichte und Theologie wurde im Mai 2001 an der Universität Luzern eine interdisziplinäre Vortragsreihe mit Seminar zum Thema „KörperSinnE. Körper im Spannungsfeld von Diskurs und Erfahrung“ durchgeführt. Für diese Veranstaltungsreihe, die ein aktuelles Thema aufgriff und explizit unter der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung stand, konnten namhafte Referentinnen aus dem In- und Ausland gewonnen werden (Dr. Gabrielle Hiltmann, Paris, Philosophie; Dr. Gesa Lindemann, Frankfurt a. M., Soziologie; lic. iur. Christina Hausammann Achermann, Bern, Jurisprudenz; PD Dr. Regina Ammicht Quinn, Frankfurt a. M., Theologie; Prof. Dr. Kathleen M. Canning, Ann Arbor / USA, Geschichte).

Zwei Ziele wurden damit verbunden: Einerseits sollte Frauen im Hinblick auf eine mögliche wissenschaftliche Karriere die Gelegenheit zum Networking gegeben werden. Dazu diente eine entsprechende Konzeption der Seminare. Andererseits sollten dem Anliegen der Frauenförderung und der Frauen- und Geschlechterforschung mittels öffentlicher Vorträge entsprechendes Gewicht gegeben werden. Damit wollte man zum Zeitpunkt des Aufbaus der Universität Luzern ein Signal setzen. Die Vorträge sind in Buchform erhältlich: B. Bowald, A. Binnenkade, S. Büchel-Thalmaier, M. Jakobs (Hg.): KörperSinnE, eFeF-Verlag 2002

Aufbau eines Kurs- und Workshopangebotes an der Universität Luzern

Abschlussbericht

Die Schaffung eines lokalen, den Verhältnissen der sich im Aufbau befindlichen Universität Luzern angepassten Kurs- und Workshop-Angebotes hat sich gelohnt. Mit finanzieller Unterstützung des Bundesprogramms Chancengleichheit konnte in jedem Studienjahr seit 2001 ein kleines und auf die Bedürfnisse der Nachwuchsforschenden zugeschnittenes Programm zusammengestellt werden.

Insgesamt haben bisher über 50 Personen an sieben Kursen teilgenommen. Die Kurse dauerten zum Teil zwei Tage, einige fanden als drei halbtägige Workshops statt. Die Teilnehmenden waren grossmehrheitlich Frauen, meist Nachwuchswissenschaftlerinnen, es gab aber auch fortgeschrittene Studierende oder einzelne Dozierende, die von dem teilweise auch an sie adressierten Kursangebot Gebrauch machten.

Bei den Inhalten der Kurse fand eine Konzentration auf die Erweiterung persönlicher Auftrittskompetenzen, der Kommunikation im wissenschaftliche Kontext sowie auf Schreibprozesse beim wissenschaftlichen Schreiben statt. Gefragt war zudem ein Workshop im Bereich Erweiterung der Lehrkompetenz im Sinne der Gestaltung von geschlechtergerechten Lehr- und Lernumgebungen.

Die Evaluation der Kursangebote zeigt über den dreijährigen Zyklus einen grossen persönlichen Gewinn der Teilnehmenden. Das bis dahin fehlende Angebot an der Universität Luzern wurde zunächst mit einer gewissen Zurückhaltung zur Kenntnis genommen, hat sich aber im Verlaufe des Programmzyklus so weit etablieren können, dass auch eine Eingabe zur Weiterführung beim Fortsetzungsprogramm beantragt und genehmigt wurde.

Wichtig ist die Einbettung und Wahrnehmung dieser Kurse und Workshops als eine Möglichkeit von Mentoring, in einer weiteren Palette von laufbahnunterstützenden Programmen wie Mentoring Deutschschweiz, E-Mentoring oder peer-mentoring.

Im Verlaufe der nächsten Programmperiode (2004-2007) soll geprüft werden, wie dieses spezifische Angebot an Kursen und Workshops konzeptuell in ein internes Weiterbildungsangebot integriert werden und somit administrativ auch von der Fachstelle für Chancengleichheit gelöst werden kann.

MA3PO2/26: Abschlussbericht Universität St. Gallen

Coaching und Laufbahnplanung

Weiterbildungsprogramm für weibliche wissenschaftliche Nachwuchskräfte

Das Kursprogramm Coaching und Laufbahnplanung an der Universität St. Gallen umfasste die Durchführung von 6 Weiterbildungskursen für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu Themen wie Standortbestimmung, Konflikt- und Stressmanagement, Atem-, Stimm- und Sprechtechnik, Laufbahnplanung etc. Neben den Weiterbildungskursen wurden zwei spezifische Coachingkurse für eine geschlossene Gruppe von 5 bis 7 Doktorandinnen angeboten.

Das Kursprogramm startete im Juni 2002 und wurde im Juli 2004 abgeschlossen. Insgesamt haben 64 Wissenschaftlerinnen die Angebote besucht. Die Weiterbildungskurse und vor allem die beiden Coachingkurse haben zur nachhaltigen Unterstützung der Wissenschaftlerinnen und zur erfolgreichen Bewältigung der nächst höheren Qualifikationsstufe beigetragen. Das Programm hat ausserdem zur Vernetzung der Wissenschaftlerinnen an der Universität St. Gallen beigetragen.

Infos zu Projekt Plattform Gender finanziert durch das Bundesprogramm Chancengleichheit

Im Wintersemester 00/01 startete die Fachstelle Gleichstellung mit der ersten Vorlesungsreihe Plattform Gender. Primäres Ziel der Reihe war es, eine Plattform für Wissenschaftlerinnen der HSG zu bieten, die auf ihrem Forschungsgebiet mit Genderfragen arbeiten. Zudem sollte mittels dieser Reihe die interne Vernetzung der Frauen vorangetrieben und das Thema Geschlecht in der internen Betriebs- und Forschungskultur schrittweise enttabuisiert werden. Im Anschluss an jede Vorlesung wurde ein Apéro serviert. Gleichzeitig wurden für Lehrende und Studierende zwei Seminare angeboten mit dem Titel «wie kommuniziere ich erfolgreich Genderansätze und Genderanliegen».

Die Plattform ermöglichte zudem eine erste Zusammenarbeit mit der Studentenschaft. Fachstelle und Studentenschaft luden gemeinsam zu einem Vortrag mit Prof. Dr. Gertrud Höhler ein. Sie referierte über die Vorteile von gemischten Teams in Unternehmen. Die Reihe im Wintersemester 2001/02 befasste sich mit dem Rollenwandel in seinen verschiedenen Aspekten und im Wintersemester 02/03 wurden konkrete Gleichstellungsprojekte aus Verwaltung und Unternehmen vorgestellt.

Dank der Anschubfinanzierung durch das Bundesprogramm Chancengleichheit ist die Reihe Gesellschaft und Geschlecht heute fester Bestandteil des öffentlichen Vorlesungsprogrammes und trägt immer noch bei, die Geschlechterthematik in Forschung und Betrieb zu integrieren. Die Vorlesungen finden im Wintersemester 2003/04 zum vierten Mal statt und haben zum Titel «Widerstand und Anpassung». Die HörerInnenzahl ist steigend. Die Reihe stösst auch in der Presse auf Interesse.

Università della Svizzera italiana (USI)

Mentorato per la promozione delle carriere delle donne all'Università Mentorat pour la promotion des carrières des femmes à l'Université

Conformément au projet, tout en prenant la mesure de la complexité du dossier en lien avec la spécificité du contexte local, les responsables et animatrices du programme estiment avoir atteint une large part des objectifs préfixés. En particulier, ont été réalisées les tâches suivantes :

Identification et organisation d'un réseau local des femmes de l'USI

Ce réseau a d'abord ciblé les doctorantes/assistantes faute de pouvoir compter, en l'état actuel d'évolution de l'institution, sur des femmes déjà engagées dans un début de carrière (post doc; maître assistantes, etc.). Ce sont essentiellement de jeunes **femmes qui débutent dans des projets de thèse** qui s'avèrent le cœur du réseau, des chercheuses qui sont en train de définir leur problématique de thèse et créent, par la même occasion, les premiers liens avec leur directeur/directrice de doctorat. Le projet de mentoring a dû adapter ses interventions et ses appuis aux préoccupations des femmes en cours de formation académique avant encore que les enjeux de carrière se dessinent vraiment. Au lieu d'être une faiblesse du programme, cette caractéristique du public a convaincu les responsables du projet de la nécessité d'introduire le mentoring dès la formation académique initiale, avec une attention spécifique à la phase de thèse de doctorat comme sas entre la fin de la formation de base et l'entrée à la fois dans la vie active post universitaire et dans celle à vocation académique.

Réalisation d'un programme de mentoring sur le modèle des programmes romand et de Suisse alémanique (préparation et diffusion d'un formulaire d'inscription des mentees ; dépouillement des dossiers de candidature ; convocation aux entretiens préliminaires avec la responsable et l'assistante du programme ; Identification et contacts avec les possibles mentas/mentors au sein de l'USI ou dans d'autres institutions ; Début du processus de matching). **Dix mentees ont participé au programme** : neuf proviennent de la faculté de Sciences de la communication, une de la faculté d'Architecture.

Mise en place de moyens de diffusion d'informations dans le domaine des « pari opportunita » (en particulier, création d'un site internet, de dépliants et d'affiches concernant le programme de mentorat).

Organisation de workshops et de conférences

Le réseau des femmes de l'USI et, plus largement, les personnes intéressées par les problématiques de carrière au féminin et de genre, ont été sollicités par divers types de manifestations et de structures (parmi lesquels, il convient de mentionner les rencontres hebdomadaires du réseau local de femmes de l'USI nommé *Mentoring Cafè*).

Contact avec les autres réseaux en Suisse et à l'étranger (participation aux rencontres organisées par le réseau romand de mentoring, collaboration avec le Service de la recherche USI et la déléguées à l'égalité du FNRS pour assurer un suivi des informations auprès des chercheuses sur les possibilités de bourses et de financements divers, participation à un congrès et workshop sur les Etudes Genre).

Interventions dans d'autres structures de l'USI à des fins de sensibilisation à la problématique des « pari opportunita » et de soutien à la carrière des femmes (en particulier, la supervision de la responsable et de l'assistante du programme à la révision des *règlements d'études* de l'USI avec une attention particulière aux congés maternité).

L'ensemble des interventions du programme de mentoring à l'USI ont été conduites en parfaite synergie avec la *Déléguée per le pari opportunita* de l'Université, Madame **Barbara Balestra**, ainsi qu'avec la responsable de la *Consulenza per la condizione femminile* du canton du Tessin Madame **Marilena Fontaine Macullo**.

Zusammenfassung

„MentoringWerkstatt: ein begleitetes Peer-Mentoring“

Laufzeit 1. Februar 2001 bis 31. Dezember 2003, Universität Zürich

Projekt-Nummer 1P00/14

Die MentoringWerkstatt ist ein begleitetes Peer-Mentoring an der Universität Zürich. Die inhaltlichen Ziele der MentoringWerkstatt waren: die Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Fachdisziplin zu vergrössern, die Spielregeln der Scientific Community kennen- und nutzen zu lernen, die eigenen Laufbahnziele zu reflektieren und sich mit der akademischen Laufbahn und Anforderungen an eine Professur auseinander zu setzen.

Neun Projektgruppen waren in der ersten Laufzeit vertreten (1. Februar 2001 bis 31. Dezember 2003). 105 Nachwuchsforscherinnen (davon fünf Männer) waren involviert (60% Doktorandinnen, 40% Post-Doktorierende, Habilitierende oder Privatdozentinnen). Jede Gruppe verfügte über ein eigenes Budget, mit dem sie selbständig und gemäss den Erfordernissen und Anforderungen an die akademische Laufbahn in ihren Disziplinen Aktivitäten veranstaltete (u.a. insgesamt 54 Workshops mit Gastreferenten und Gastreferentinnen).

Die Gruppengrösse betrug fünf bis 25 Mitglieder; die Gruppen konstituierten sich selbst (Selbstorganisation). Die Evaluation bestand aus einer formativen Selbst- und einer summativen Fremdevaluation. Die Peer-Gruppen definierten ihre Ziele sowie die Massnahmen zu deren Umsetzung und prüften anhand von Indikatoren ihren Erfolg in Zwischen- und Schlussberichten selbst. Die Gruppenlaufzeit betrug durchschnittlich zwei Jahre.

Die MentoringWerkstatt verfügte über eigene Räumlichkeiten an der Universität Zürich, deren Arbeitsplätze vor allem von den Angehörigen der geistes- und kulturwissenschaftlichen Fächer genutzt wurden, welche häufig während einzelnen Qualifikationsphasen über keine Anstellung an einer Universität verfügen. Mit den Arbeitsplätzen wurde ihnen die Möglichkeit gegeben, mit einer institutionellen Anbindung in der Wissenschaft tätig zu sein.

In der Auflistung der wichtigsten Leistungen des Peer-Mentorings wird von allen Peer-Gruppen ein verstärkter Zugang zu formellem und informellem Wissen über die Funktionsweise des Wissenschaftssystems sowie die Vernetzung unter Wissenschaftlerinnen angegeben. Erreicht wurden ferner der vermehrte Einblick in den Werdegang einer akademischen Laufbahn sowie die Klärung der eigenen Karriereabsichten und eine stärkere Zielgerichtetheit in Bezug auf die eigene Laufbahn. Die Projektgruppen erhielten zudem fachliche Unterstützung für die Durchführung eines Forschungsprojektes. Bei konkreten Laufbahnschritten im letzten Jahr (Erreichung einer wichtigen Etappe zur nächsten Qualifikationsstufe, Publikation, Einladung an Tagung, Aufbau neuer Forschungsk Kooperation) führten die Teilnehmerinnen einen Anteil von 50% bis 75% auf das erlebte Peer-Mentoring zurück. Mentoring-Beziehungen entstanden zu den Peers, zu den Mitgliedern des Wissenschaftlichen Beirates (mindestens zwei Professoren bzw. Professorinnen) und zu den eingeladenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Resultate der Evaluation im Frühjahr 2003; Rücklaufquote: 61%).

Langfristig wird eine institutionelle Anbindung von Peer-Mentoring von den Gruppen bzw. den Wissenschaftlichen Beiräten bei der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann (47%), bei einer Fakultät (41%) oder beim Rektorat/Prorektorat (29%) anvisiert.

Aufgrund der Auswertung der Pilotphase empfehlen wird für eine Implementierung von Peer-Mentoring folgende Peer-Gruppen-Modelle:

Laufbahnphasen-Modell (stufen- und disziplinenhomogen); Workshop-Modell

(disziplinenhomogen, mehrheitlich fortgeschrittene Forscherinnen); Publikationswerkstatt

(disziplinenhomogen, mehrheitlich fortgeschrittene Forscherinnen; Fokus auf dem Ausbau der

Kernkompetenz Publizieren); Vernetzungs- und Forschungsmodell (interdisziplinär zusammengesetzte Peer-Gruppe, stufenübergreifend).

Im Herbst 2004 startet das Nachfolgeprojekt Peer-Mentoring als Koordinationsprojekt der Universitäten Zürich, Basel, Luzern und St. Gallen.

Publikationen: „Wissenschaftliche Nachwuchsförderung mittels Mentoring: Wegbeschreibungen fürs Wandern durch die Mentoringlandschaft“, Elisabeth Michel-Alder, Zürich 2004; in der zweiten Jahreshälfte 2004 erscheint eine zweite Publikation, in der die empfohlenen Peer-Gruppen-Modelle genau dargestellt werden.

Projektleitung: lic. phil., E. Maurer, Abteilungsleiterin der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann, Universität Zürich
Information: www.mentoring.unizh.ch

Bundesprogramm Chancengleichheit

Projektnummer MA2P01/20, Uni ZH

Projektdauer 1. Mai 2001 – 30. April 2003

Abschlussbericht

«PRO→WISS», Ein Rahmenprogramm für die professionelle Unterstützung der wissenschaftlichen Laufbahn von Frauen

Zusammenfassung

PRO→WISS ist ein joint venture der Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik AfH und der Uni-Frauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann, Universität Zürich. Die Verantwortung für die Teile Orientierung und Kompetenzenaneignung liegt bei der Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik; für den Teil Sensibilisierung liegt sie bei der UniFrauenstelle.

Das Rahmenprogramm PRO→WISS beabsichtigt, angehende Wissenschaftlerinnen über Anforderungen und Eigenschaften einer akademischen Karriere zu orientieren und Frauen, die diese Laufbahn ergreifen möchten, zu motivieren, zu unterstützen und dadurch zu stärken. PRO→WISS bietet mit Vorträgen und Kursen Ergänzungen zu bestehenden Angeboten und zeigt, wo professionelle Unterstützung für die Bewältigung einer wissenschaftlichen Laufbahn zu holen ist.

PRO→WISS, das im Mai 2001 gestartet ist, gliedert sich in drei Teile:

Teil 1: Orientierung (webbasierte Informationsplattform);

Teil II: Sensibilisierung (Podiumsveranstaltungen und Workshop);

Teil III: Kompetenzenaneignung (Weiterbildungskurse).

PRO→WISS bietet eine breite Palette von Produkten an, die von Nachwuchsforschenden unterschiedlich benutzt werden können. Zwischen Mai 2001 und April 2003 wurde eine Infoplattform konzipiert, aufgebaut und aufgeschaltet. Die Infoplattform richtet sich an alle Nachwuchsforschenden im deutschsprachigen Raum (Schwerpunkt jedoch Zürich). Insgesamt 10 Podiumsveranstaltungen zu verschiedenen laufbahnspezifischen Themen wie Auslandsaufenthalte, Forschungsförderung, Anforderungsprofil für eine Professur wurden zusammen mit der ETH durchgeführt. Die Veranstaltungen wurden vor allem von Frauen und Männer auf dem Hochschulplatz Zürich besucht. Ein Workshop zum Thema "Familie und/oder Karriere" sowie 11 Weiterbildungskurse (zu den Themen: Projektmanagement, Selbst- und Zeitmanagement und Führung) wurden organisiert. Für die Kurszulassung wurden Wissenschaftlerinnen der Universität Zürich vorrangig behandelt.

PRO→WISS genießt einen hohen Bekanntheitsgrad an der Universität Zürich. Viel Know-how, Zeit und Energie wurde bisher in das Projekt investiert. Das Projekt erhielt von Anfang an hinsichtlich der Nachfrage nach den Angeboten ein sehr positives Echo. Die bisherigen Bewertungen der verschiedenen Teile (besonders die Kursevaluationen und Feedback zu den Veranstaltungen) bestätigen, dass PRO→WISS mit einem qualitativ hoch stehenden Angebot assoziiert wird. Eine Online-Gesamtevaluation wird im Juni 2003 durchgeführt.

Dr. Pamela Alean-Kirkpatrick, Projektleitung

Kurzfassung des Projektberichts PRO→WISS, Mai 2003 – Juni 2004

Das Rahmenprogramm PRO→WISS beabsichtigt, angehende Wissenschaftlerinnen über Anforderungen und Eigenschaften einer akademischen Karriere zu orientieren, und Frauen, die diese Laufbahn ergreifen möchten, zu motivieren, zu unterstützen und zu stärken. Mit Veranstaltungen und Kursen ergänzt PRO→WISS gezielt das bestehende Angebot zur professionellen Unterstützung auf dem Weg der wissenschaftlichen Laufbahn.

Eine grosse Stärke des Projekts PRO→WISS ist das breite Angebot an Produkten und Dienstleistungen, die von Nachwuchsforschenden bedürfnisgerecht genutzt werden können. PRO→WISS gliedert sich in drei Teile: **Orientierung** (webbasierte Informationsplattform), **Sensibilisierung** (Podiumsdiskussionen und Workshop) und **Kompetenzenaneignung** (Weiterbildungskurse).

Orientierung: Die bestehenden Seiten der seit dem 1. Dezember 2002 aufgeschalteten Informationsplattform wurden 2003 und 2004 konstant gepflegt, aktualisiert und ergänzt. Basierend auf Literatur- und Webrecherchen sowie Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus allen 7 Fakultäten wurden Artikel und Texte für diese Plattform verfasst sowie weiterführende Links und Literaturhinweise zusammengestellt. Die Infoplattform ist in ihrem Ausmass eine für den deutschsprachigen Raum einmalige und beachtliche Sammlung von Informationen zur wissenschaftlichen Karriere. Sie ermöglicht Such- und Stöberstrategien nach Fachrichtungen, nach Laufbahnphase und nach ausgesuchten Themen im Zusammenhang mit wissenschaftlichen Laufbahnen.

Eine Analyse zur Nutzung der PRO→WISS-Infoplattform ergab eine Häufung der Besuche einerseits auf den Seiten zur Doktorats- und Postdoktorats-Phasen andererseits bei den fachspezifischen Informationen. Zudem erwies sich die verbesserte Querverlinkung zu den Bereichen Auslandsaufenthalt und Finanzen als wirksam.

Sensibilisierung: In der Reihe "Akademische Laufbahn – Perspektiven für Nachwuchsforschende" wurden während drei Semestern zusammen mit der Stelle für Chancengleichheit der ETH Zürich insgesamt 8 Podiumsdiskussionen durchgeführt, die daraufhin zielten, auf wichtige Etappen und Stolpersteine einer wissenschaftlichen Laufbahn hinzuweisen, informelle Spielregeln der wissenschaftlichen Gemeinde aufzuzeigen sowie für Anliegen der Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung zu sensibilisieren. Dabei spielte die Situation von Frauen eine hervorgehobene Rolle. Die Podiumsdiskussionen unterstützten mit ihrem Bekanntheitsgrad und der breiten Werbung an Universität und ETH sowohl das gesamte Projekt PRO→WISS wie auch die Bekanntmachung des Bundesprogrammes Chancengleichheit.

Um die persönliche Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu unterstützen und Perspektiven aufzuzeigen, wurde der Workshop "Familie und/oder Karriere" zweimal durchgeführt. Die Teilnehmerinnen wünschten ein nachfolgendes Coaching-Angebot, das im Wintersemester 2003/04 startete. Die UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann übernimmt dieses Angebot in ihre reguläre Förderung von Wissenschaftlerinnen.

Kompetenzenaneignung: Die Weiterbildungskurse mit den Themen "Projektmanagement in wissenschaftlichen Projekten", "Selbstmanagement und Zeitmanagement" und "Führung im akademischen Umfeld" lösten wie bereits in den ersten zwei Jahren des Projektes ein anhaltend grosses Echo aus. Bei den meisten Kursen überstiegen die Anmeldungen die vorhandenen Kursplätze um das zwei- bis dreifache, was in zwei Fällen zu Zusatzkursen führte. Alle Kurse enthielten zur Nachhaltigkeit des Gelernten eine integrierte Transferphase. Zudem löste der Kurs "Führung im akademischen Umfeld" auf Wunsch der Kursteilnehmerinnen eine weiterführende Coaching-Gruppe aus, die mit einem professionellen Coach im Zeitraum von Juli bis Dezember 2003 realisiert wurde.

Während der Berichtsperiode wurden insgesamt 94 Kursplätze auf der Qualifikationsstufe "Doktorandin" und 23 auf der Qualifikationsstufe "Postdoc / Habilitandin" belegt.

Evaluation: Seit Beginn des Rahmenprogramms PRO→WISS wurden laufend formative Evaluationen in Form von Kursbeurteilungen und Feedback-Blättern im Anschluss an die Kurse, resp. Podiumsveranstaltungen durchgeführt. Die Gesamt-Evaluation von PRO→WISS (Evaluation sämtlicher Programmteile) fand im Mai 2003 statt. Dazu wurde online eine quantitative und qualitative Befragung in Form einer Online-Befragung sämtlicher Doktorandinnen der Universität Zürich sowie ehemaliger Kursbesucherinnen durchgeführt.

Themenbereiche der Befragung waren:

- Beurteilung der genutzten Angebote von PRO→WISS (Weiterbildungskurse, Podiumsveranstaltungen, Infoplattform)
- Einschätzung der generellen Wirkung und Nützlichkeit des Programms PRO→WISS
- Weiterführende Wünsche / Bedürfnisse

Alle Weiterbildungskurse wurden sowohl in der formativen als auch in der summativen Evaluation insgesamt positiv bis sehr positiv beurteilt.

Diejenigen Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eines oder mehrere Angebote von PRO→WISS nutzten, gaben mehrheitlich an, durch PRO→WISS erweiterte Kenntnisse über die Funktionsweise und die Anforderungen des Wissenschaftssystems erlangt zu haben, wodurch sich auch ihre Laufbahnwünsche klärten. Insbesondere ehemalige Kursbesucherinnen fühlen sich nun in ihrem wissenschaftlichen Alltag kompetenter, trauen sich in ihrem Arbeitsumfeld mehr zu und konnten ihr Netzwerk vergrössern. PRO→WISS scheint besonders Postdocs / Habilitandinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren, während das Programm bei Doktorandinnen vor allem mithilft, Karrierepläne zu klären, was rund ein Drittel der Doktorandinnen zu einer akademischen Laufbahn bewegte.

PRO→WISS Webadresse: www.prowiss.unizh.ch

Projektleiterin: Dr. Pamela Alean-Kirkpatrick, Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik AfH

Wiss. Mitarbeiterin: Dr. Ursula Meyerhofer, UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann

Wiss. Mitarbeiterin: lic. phil. Claudia Arnold, Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik AfH

Kurzfassung des Projektberichts PRO→WISS, Mai 2003 – Juni 2004, Uni ZH

Das Rahmenprogramm PRO→WISS beabsichtigt, angehende Wissenschaftlerinnen über Anforderungen und Eigenschaften einer akademischen Karriere zu orientieren, und Frauen, die diese Laufbahn ergreifen möchten, zu motivieren, zu unterstützen und zu stärken. Mit Veranstaltungen und Kursen ergänzt PRO→WISS gezielt das bestehende Angebot zur professionellen Unterstützung auf dem Weg der wissenschaftlichen Laufbahn.

Eine grosse Stärke des Projekts PRO→WISS ist das breite Angebot an Produkten und Dienstleistungen, die von Nachwuchsforschenden bedürfnisgerecht genutzt werden können. PRO→WISS gliedert sich in drei Teile: **Orientierung** (webbasierte Informationsplattform), **Sensibilisierung** (Podiumsdiskussionen und Workshop) und **Kompetenzenaneignung** (Weiterbildungskurse).

Orientierung: Die bestehenden Seiten der seit dem 1. Dezember 2002 aufgeschalteten Informationsplattform wurden 2003 und 2004 konstant gepflegt, aktualisiert und ergänzt. Basierend auf Literatur- und Webrecherchen sowie Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus allen 7 Fakultäten wurden Artikel und Texte für diese Plattform verfasst sowie weiterführende Links und Literaturhinweise zusammengestellt. Die Infoplattform ist in ihrem Ausmass eine für den deutschsprachigen Raum einmalige und beachtliche Sammlung von Informationen zur wissenschaftlichen Karriere. Sie ermöglicht Such- und Stöberstrategien nach Fachrichtungen, nach Laufbahnphase und nach ausgesuchten Themen im Zusammenhang mit wissenschaftlichen Laufbahnen.

Eine Analyse zur Nutzung der PRO→WISS-Infoplattform ergab eine Häufung der Besuche einerseits auf den Seiten zur Doktorats- und Postdoktorats-Phasen andererseits bei den fachspezifischen Informationen. Zudem erwies sich die verbesserte Querverlinkung zu den Bereichen Auslandsaufenthalt und Finanzen als wirksam.

Sensibilisierung: In der Reihe "Akademische Laufbahn – Perspektiven für Nachwuchsforschende" wurden während drei Semestern zusammen mit der Stelle für Chancengleichheit der ETH Zürich insgesamt 8 Podiumsdiskussionen durchgeführt, die daraufhin zielten, auf wichtige Etappen und Stolpersteine einer wissenschaftlichen Laufbahn hinzuweisen, informelle Spielregeln der wissenschaftlichen Gemeinde aufzuzeigen sowie für Anliegen der Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung zu sensibilisieren. Dabei spielte die Situation von Frauen eine hervorgehobene Rolle. Die Podiumsdiskussionen unterstützten mit ihrem Bekanntheitsgrad und der breiten Werbung an Universität und ETH sowohl das gesamte Projekt PRO→WISS wie auch die Bekanntmachung des Bundesprogrammes Chancengleichheit.

Um die persönliche Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu unterstützen und Perspektiven aufzuzeigen, wurde der Workshop "Familie und/oder Karriere" zweimal durchgeführt. Die Teilnehmerinnen wünschten ein nachfolgendes Coaching-Angebot, das im Wintersemester 2003/04 startete. Die UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann übernimmt dieses Angebot in ihre reguläre Förderung von Wissenschaftlerinnen.

Kompetenzenaneignung: Die Weiterbildungskurse mit den Themen "Projektmanagement in wissenschaftlichen Projekten", "Selbstmanagement und Zeitmanagement" und "Führung im akademischen Umfeld" lösten wie bereits in den ersten zwei Jahren des Projektes ein anhaltend grosses Echo aus. Bei den meisten Kursen überstiegen die Anmeldungen die vorhandenen Kursplätze um das zwei- bis dreifache, was in zwei Fällen zu Zusatzkursen führte. Alle Kurse enthielten zur Nachhaltigkeit des Gelernten eine integrierte Transferphase. Zudem löste der Kurs "Führung im akademischen Umfeld" auf Wunsch der Kursteilnehmerinnen eine weiterführende Coaching-Gruppe aus, die mit einem professionellen Coach im Zeitraum von Juli bis Dezember 2003 realisiert wurde.

Während der Berichtsperiode wurden insgesamt 94 Kursplätze auf der Qualifikationsstufe "Doktorandin" und 23 auf der Qualifikationsstufe "Postdoc / Habilitandin" belegt.

Evaluation: Seit Beginn des Rahmenprogramms PRO→WISS wurden laufend formative Evaluationen in Form von Kursbeurteilungen und Feedback-Blättern im Anschluss an die Kurse, resp. Podiumsveranstaltungen durchgeführt. Die Gesamt-Evaluation von PRO→WISS (Evaluation sämtlicher Programmteile) fand im Mai 2003 statt. Dazu wurde online eine quantitative und qualitative Befragung in Form einer Online-Befragung sämtlicher Doktorandinnen der Universität Zürich sowie ehemaliger Kursbesucherinnen durchgeführt.

Themenbereiche der Befragung waren:

- Beurteilung der genutzten Angebote von PRO→WISS (Weiterbildungskurse, Podiumsveranstaltungen, Infoplattform)
- Einschätzung der generellen Wirkung und Nützlichkeit des Programms PRO→WISS
- Weiterführende Wünsche / Bedürfnisse

Alle Weiterbildungskurse wurden sowohl in der formativen als auch in der summativen Evaluation insgesamt positiv bis sehr positiv beurteilt.

Diejenigen Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eines oder mehrere Angebote von PRO→WISS nutzten, gaben mehrheitlich an, durch PRO→WISS erweiterte Kenntnisse über die Funktionsweise und die Anforderungen des Wissenschaftssystems erlangt zu haben, wodurch sich auch ihre Laufbahnwünsche klärten. Insbesondere ehemalige Kursbesucherinnen fühlen sich nun in ihrem wissenschaftlichen Alltag kompetenter, trauen sich in ihrem Arbeitsumfeld mehr zu und konnten ihr Netzwerk vergrössern. PRO→WISS scheint besonders Postdocs / Habilitandinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren, während das Programm bei Doktorandinnen vor allem mithilft, Karrierepläne zu klären, was rund ein Drittel der Doktorandinnen zu einer akademischen Laufbahn bewegte.

PRO→WISS Webadresse: www.prowiss.unizh.ch

Projektleiterin: Dr. Pamela Alean-Kirkpatrick, Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik AfH

Wiss. Mitarbeiterin: Dr. Ursula Meyerhofer, UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann

Wiss. Mitarbeiterin: lic. phil. Claudia Arnold, Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik AfH