

Evaluationsbericht ProMotivation 2018

von Stefanie Wittich, Koordination ProMotivation, mit Unterstützung durch Anja Klatt, Abteilungsleitung Lehrevaluation

Umfragebericht

Die Umfrage lief vom 19.02 bis 15.03.2018. Von 44 Programmteilnehmenden haben 29 an der Evaluation teilgenommen, darunter 13 Mentees und 16 Mentor/-innen.

Organisation des Programms

Skala geht von 1=sehr unzufrieden bis 6=sehr zufrieden. -= Frage wurde nicht gestellt

Erinnern Sie sich einmal zurück: Wie zufrieden waren Sie mit dem Aufnahmegespräch als Mentee?

Wie zufrieden waren Sie mit der Begleitung des Mentoring-Programms durch das Projektteam (Email- und Telefonkontakt, Informationsfluss usw.)?

Wie zufrieden waren Sie mit der Auswahl des Fort- und Weiterbildungsprogramms

Wie zufrieden waren Sie mit der Zusammenstellung des Mentoring-Tandems?

Wie zufrieden waren Sie mit der Organisation des Programms insgesamt?

Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
-	5,5	-
5,6	5,5	5,6
-	4,8	-
5,3	5,2	5,4
5,5	5,5	5,4

Es gibt den Wunsch nach

- weniger Emails,
- etwas weniger umfangreichem Programm.

Veranstaltungen von ProMotivation

Skala geht von 1=sehr unzufrieden bis 6=sehr zufrieden.

Wie zufrieden waren Sie mit der Auftaktveranstaltung? (n=28)

Wie zufrieden waren Sie mit dem Einführungsworkshop in das Mentoring? (n=22)

Wie zufrieden waren Sie mit der Halbzeitreflexion? (n=23)

Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
5,2	5,0	5,3
5,2	5,0	5,5
5,4	5,3	5,5

Wie zufrieden waren Sie mit der Abschlussveranstaltung?

5,4	5,4	5,3
5,3	5,2	5,4

Wie zufrieden waren Sie mit den Veranstaltungen von ProMotivation insgesamt?

Angeregt werden

- kürzerer Einführungsworkshop, dafür längere Zwischenevaluation und
- weniger Abendveranstaltungen.

Mentoring-Beziehung

Skala geht von 1=sehr unzufrieden bis 6=sehr zufrieden.

Wie zufrieden waren Sie mit der Kontaktaufnahme zwischen Mentee und Mentor/Mentorin zu Beginn?

Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
5,6	5,7	5,6

Wie viele Treffen zwischen Mentee und Mentor*in haben ungefähr stattgefunden?

16x 4-6 Treffen, 6x 7-9 Treffen, 6x 1-3 Treffen

Wie zufrieden waren Sie mit den einzelnen Treffen zwischen Mentee und Mentor/Mentorin?

5,2	5,2	5,1
-----	-----	-----

Wie zufrieden waren Sie mit der Mentoring-Beziehung insgesamt?

4,9	5,2	4,7
-----	-----	-----

Es wird genannt,

- „sehr unterstützend, motivierend, ist bereit auch weiterhin Kontakt zu halten“,
- „sehr offene und ehrliche Kommunikation bzw. Mentoring-Beziehung; Gespräche waren immer 'auf Augenhöhe'“,
- „schwierig mit Mentees, die noch zu sehr im Studium stecken“,
- Wege finden für die sinnvolle Ausgestaltung des Mentorings mit Mentees, die sich **nicht** für die Promotion entscheiden,
- geringes Commitment einiger Mentees.

Persönlicher Gewinn

Skala geht von 1=sehr gering bis 6=sehr hoch.

Wie hoch schätzen Sie Ihren persönlichen Gewinn durch Ihre Teilnahme am Mentoring-Programm ein?

Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
4,8	4,8	4,8

Programm insgesamt¹

Was hat Ihnen im gesamten Programm am besten gefallen?

„perfektes Matching in diesem Jahrgang“,

„Am besten haben mir der Austausch und die Treffen mit meiner Mentorin/meinem Mentor gefallen. Gerade hier hatte ich die Möglichkeit meine eigenen Herausforderungen zu thematisieren und längerfristig anzugehen. Dabei waren auch gerade ihre/seine Erfahrungen sehr gewinnbringend.“

die Tandem-Arbeit, „in der sich für individuelle Bedürfnisse Zeit genommen wurde“, die „Perspektiven aufzeigt und persönlich bereichert“, „sehr lehrreich, weil fachfremd aber doch inhaltlich nah genug“, „persönlicher Kontakt“, „andere potentielle Doktorandinnen kennenlernen“, Austausch mit anderen

„Durch den Kontakt mit anderen Mentees weiß ich, dass ich nicht die Einzige, die Kummer und Unsicherheit über Promotion hat, bin.“

motivierende_r und „ermutigende_r“ Mentor_in,

„Mir hat besonders der Austausch und der offene Umgang miteinander gefallen. Durch die gute Vorbereitung kam zu keiner Zeit irgendein unnötiges und befremdliches Hierarchiegefühl auf, sodass das Mentoring, denke ich, für beide Seiten sehr produktiv und erkenntnisreich war.“

„Speeddating am Anfang, war schön viele Mentees und ihre Anliegen kennen zu lernen“

„Ich habe einen Einblick in die heutige Situation von Studierenden und Promovierenden erhalten.“

„große Bandbreite an angebotenen Workshops“, „Möglichkeit zur Teilnahme an versch. MARA-Veranstaltungen“,

„Mir persönlich hat die Auftaktveranstaltung gut gefallen, da hatte ich den Eindruck, dass es auch zwischen den Mentees ein schönes Miteinander werden könnte, das motiviert und weiterbringt.“

„die zwei Veranstaltungen mit Frau Dr. Späth“: sehr gut strukturiert, positives „Gruppengefühl“ der Mentees,

„Der Einführungs-Workshop hat mir am meisten gebracht. Hier ist mir bewusstgeworden, dass die richtigen Fragen stellen zu können, wichtiger sein kann, als die Antworten zu wissen. Mir ist klargeworden, dass man als Mentor_in helfen kann, ohne alle Antworten zu wissen.“

„dass es in der Halbzeitveranstaltung Gelegenheit zur Reflexion und dem Austausch mit anderen Mentor_innen gab, weil sich dadurch die eigenen Erfahrungen besser kontextualisieren ließen.“,

¹ Die Freitext-Antworten werden zum Zwecke der Anonymisierung und Übersichtlichkeit redaktionell bearbeitet, gekürzt und zusammengefasst. Um Rückschlüsse auf die antwortende Person auszuschließen, werden persönliche Angaben zur Mentee oder zum Mentor/zur Mentorin (z.B. Geschlecht) neutralisiert.

„Der Workshop mit Manuela Palla war GRANDIOS. Ich habe sie schon mehrfach weiterempfohlen. Uneingeschränkt.“

Abschlussveranstaltung,

*„Ich fand das Vernetzungsfrühstück sehr gut, das hätte gern noch einmal stattfinden können. Auch die Gäste (von UMR 2027) waren eine Bereicherung.
Danke!“*

„sehr gut strukturiertes Programm“,

*„Am besten hat mir die Schreibberatung gefallen, wegen dem guten
Betreuungsverhältnis.“*

„Insgesamt finde ich das Programm enorm sinnvoll und gut umgesetzt!“

„Es ist eine tolle Möglichkeit, über Fachgrenzen hinaus interessante Menschen kennenzulernen und die verschiedenen Themenfelder aus einer neuen Perspektive zu betrachten. Auch die Vernetzung untereinander ist klasse. Die doch intensive Beziehung zur Mentee - oft über den geplanten Zeitraum hinaus - macht Spaß und bringt auch persönlich viel. Es ist bereichernd, eine Person eine Weile zu begleiten und mitzuerleben, wie sich der 'Karriereweg' weiterentwickelt - in meinem Fall hat die Mentee eben eine Stelle bekommen, auf der sie an ihrem Wunschort promovieren kann; das ist für mich fast ebenso toll, als wäre mir das passiert.“

Was hat Ihnen im gesamten Programm am wenigsten gefallen?

„Vielleicht könnte man das Projekt auch auf die Uni Gießen ausweiten?“

Verschriftlichung der Zusammenarbeit im Rahmenprogramm statt ‚Quatschen/Lass uns mal drüber reden‘,

„dass eine gewisse Anzahl an Treffen vorgegeben war“,

zu lange oder „langatmige“ Workshops,

Matching

„Schade finde ich, dass es mit den zusätzlichen Veranstaltungen zur Vernetzung nicht so gut klappt.“

Ausrichtung des Programms auf ‚Leistung‘ und ‚Karriere‘ sowie auf Promotionsentscheidung

zu lange, zu viele Mails.

Was hätte besser laufen können? Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie an uns?

„Möglicherweise könnte im Auswahlprozess den Bewerberinnen noch klarer gemacht werden, dass so eine Mentoring-Beziehung Einsatz und commitment erfordert.“

wechselnde Termine bei zusätzlichen Veranstaltungen,

„Ich hätte mir insgesamt eine klarere Unterscheidung/Unterteilung gewünscht zwischen denen, die sich schon für das Promovieren entschieden haben und ggf. schon ein eigenes Projekt angefangen hatten, und denen, die wirklich noch vor der Frage standen, ob sie überhaupt promovieren wollen.“

alkoholfreier Sekt für die Abschlussveranstaltung,

„Ich hätte mir mehr Vernetzung zwischen den Mentees gewünscht. Ich denke, die Ansätze dafür waren gegeben (Auftaktveranstaltung, Workshops, andere Veranstaltungen, Zwischenreflexion, ...) und zunächst hatte sich auch eine Gruppe von Mentees formiert, die in regen Kontakt bleiben wollte. Das hat sich leider verlaufen, da alle gleichzeitig mit vielen anderen Dingen beschäftigt waren. Vielleicht kann man die Vernetzung noch etwas mehr vorantreiben, z.B., indem Stammtische veranstaltet werden?“

mehr und ständiger informelle Austauschangebote vor allem der Mentees. Wein-Bier-Abend u.ä.,

„Mir fehlt die Verbesserung der Situation von Frauen. Außerdem fehlt mir die Darstellung unserer Arbeit. Mehr Außenwirkung. Vielleicht könnte man mehr ‚showcasing‘ betreiben. Eine Website. Mal die Oberhessische Presse informieren. Das Radio. Man muss ja nicht immer die Laier der armen, benachteiligten Frauen in der Wissenschaft singen, sondern man kann auch zeigen, dass wir aktiv dagegen arbeiten, uns eigenständig vernetzen, gegenseitig unterstützen.“

breiteres Spektrum an MARA-Angeboten für "nochnicht"-Doktorandinnen,

Skala geht von 1=sehr unzufrieden bis 6=sehr zufrieden.

Wenn Sie sich noch einmal an das ganze Jahr ProMotivation erinnern: Wie zufrieden sind Sie mit dem Programm insgesamt?

Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
5,2	5,2	5,1

Zu wieviel Prozent haben Sie Ihre Ziele im Programm ProMotivation erreicht?

Mentees
74,2%

Würden Sie die Teilnahme an ProMotivation weiter empfehlen?

Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
25xja 4xvielleicht	11xja, 2xvielleicht	14xja, 2xvielleicht

Können Sie sich vorstellen, selbst (noch) einmal als Mentorin aktiv zu werden?

Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
21x ja 7xvielleicht	7x ja 5xvielleicht	14x ja 2xvielleicht

Haben Sie sich für oder gegen eine Promotion entschlossen?²

Mentees
9x ja, 1x nein, 3xvielleicht

Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft an der Philipps-Universität Marburg³

Das Mentoringprogramm ProMotivation dient der Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Wissenschaft. Wenn Sie an die Philipps-Universität Marburg denken:

Was läuft bereits gut in diesem Bereich?

Frauenförderung bei offenen Stellen,

Kinderbetreuung, Familienservice, Unikitas, Vereinbarkeit von Beruf und Familie - auch für Männer,

Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung,

„Betreuer_innen von Dissertationen behandeln Frauen und Männer in unserem Bereich gleich und bemühen sich um eine familienfördernde Struktur.“

Förderprogramme wie **ProMotivation**,

aktive Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten,

„In vielen Fächern wird es in puncto Chancengleichheit besser, aber es sind weiterhin zu wenig Frauen in Führungspositionen, das muss sich steigern, damit nicht nur in den ‚unteren‘ und ‚mittleren‘ Etagen Frauen arbeiten (und das oft in Teilzeit), sondern auch ‚ganz oben‘.

viele Angebote auch dezentral in den Fachbereichen,

Antidiskriminierungsstelle, Vertrauensrat,

hohes Bewusstsein für Kategorie Gender in den Geisteswissenschaften im Vergleich zu anderen Unis,

Gender Studies und Ringvorlesung meistens sehr spannend,

„Bei uns am Fachbereich hatte ich prinzipiell nicht den Eindruck, dass man als Frau eine schlechtere Stellung hat. Ich habe allerdings [...] bei Freundinnen

² Die Mentees, die sich aktuell nicht für die Aufnahme einer Promotion entschlossen haben, betrachten dies teilweise als vorläufige Entscheidung und planen mitunter eine Promotion zum späteren Zeitpunkt.

³ Die Freitext-Antworten werden zum Zwecke der Anonymisierung und Übersichtlichkeit redaktionell bearbeitet (z.B. gleichermaßen gegendert), gekürzt und zusammengefasst. Um Rückschlüsse auf die antwortende Person auszuschließen, werden persönliche Angaben z.B. zur Stellensituation neutralisiert.

mitbekommen, dass es dann doch zu Schwierigkeiten kommt, z.B. bei der Stellenvergabe.“

Was läuft nicht gut?

Berufung von Frauen,

„Das Patriarchat besteht weiter.“

„Es gibt trotzdem immer noch zu wenig Professorinnen und an einigen Stellen reproduzieren sich verkrustete Strukturen trotz aller Förderprogramme.“

„Frauen ergreifen weniger Chancen, zu ängstlich oder halten sich nicht für genügend begabt.“

„Hierarchie und Machtverhältnisse vor allem zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Student_innen und Professor_innen“

männliches Dominanzverhalten in Seminaren

„Obwohl man meint, im öffentlichen Dienst wären zumindest was die Bezahlung angeht Männer und Frauen gleichbehandelt, finden Vorgesetzte immer Möglichkeiten, Männer höher einzugruppieren etc. und Männer eindeutig zu bevorzugen.“

„Der Weg zur Professur ist mit allen Anforderungen, die er momentan mit sich bringt, für Frauen, die Familie/Kinder haben und den Großteil der familiären Organisation tragen, in meinen Augen kaum bis nicht zu bewältigen.“

„Viele Förderangebote setzten erst recht spät an und werden nicht immer breit sichtbar beworben.“

„Viele Professuren sind noch immer mit Männern besetzt, wobei der Mittelbau vorwiegend weiblich ist.“

„Es werden noch immer vermehrt Konzepte und Theorien von weißen, älteren Männern gelehrt, wo es schon längst neue, kritische Auseinandersetzungen von jüngeren Wissenschaftler_innen gibt.“

„Besonders Frauen engagieren sich sozial und fallen eher aus wegen Familie (Kinder, Pflege Angehöriger), dadurch verlängert sich z.B. BAföG nicht angemessen. Und die letzten Semester mit der Abschlussarbeit sind besonders schwierig.“

Was könnte konkret verbessert werden?

„Mehr Männer in die Gender Studies und Pädagogik!“

direkte Förderung an den Lehrstühlen

„Es könnte noch mehr Frauen in leitenden Positionen, über die Ebene ‚Mittelbau‘ hinaus, geben; das wäre schön!“

bezahlte studentische Frauenbeauftragte

„Kosten für Babysitter_innen/Kinderbetreuungskosten könnten auch für WiMIs und Mitarbeiter_innen, nicht nur für Studierende, übernommen/bezuschusst werden. Es ist nicht realistisch für jedes Kind, das kostenfreie Familienservice-Angebot zu nutzen. Eine vertraute Bezugsperson ist nicht vorhanden - gerade hier wäre es m.E. für Familien [...] realistischer, wenn stattdessen Kosten für privat organisierte Fremdbetreuung geltend gemacht werden könnten.“

in den ersten Semestern schon fachübergreifende Vernetzungstreffen für Frauen_ anbieten,

„Es könnte auch Ü3-Betreuung geben, einen Unikindergarten. Wir wären dabei! Denn die Unikitas sind wirklich TOP!“

Abbau von befristeten Teilzeit-, Projektstellen, dafür Schaffung von festen und unbefristeten Stellen,

„Bessere Sichtbarkeit der einzelnen Programme (ProMotivation, ProAcademia etc.) in den Fachbereichen (Aushänge, Info-Veranstaltungen, etc.).“

Qualifikationsstellen und PostDoc-Stellen explizit für Frauen,

„Frauen auf Postdoc-Ebene stärker vernetzen und aktiv fördern“

Juniorprofessuren für Frauen,

„größeres Bekenntnis der Uni-Leitung zum Themenfeld Gender und zur Frauenförderung“

dauerhafte Gleichstellungsstipendien, auch z.B. für Frauen, die gerade ihr Exposé schreiben,

„Männer (vor allem in Führungspositionen) müssen sensibilisiert werden. Weiterbildungsprogramme für Männer. Mehr Männer in die Elternzeit!“

Vielen Dank an alle Teilnehmer/-innen der Umfrage!