

TEILNAHME

Voraussetzungen

- > Motivation, Eigeninitiative und Engagement
- > Ambitionen zur Karriere in Forschung und Wissenschaft
- > verbindliche Teilnahme am Gesamtprogramm und an der Evaluation
- > einmaliger Teilnahmebeitrag

Bewerbungsverfahren

1. Interessensbekundung an die Programmkoordinatorin
2. Vorgespräch mit der Koordinatorin
3. schriftliche Bewerbung anhand eines Profildogens mit Lebenslauf und Motivationsschreiben (Download s. Webseite)
4. Auswahlgespräch mit Vertreter/inne/n des Wissenschaftlichen Beirats

Zertifizierung

Die Teilnehmerinnen erhalten ein Zertifikat unter folgenden Mindest-Voraussetzungen:

- > 6 Mentoring-Gespräche
- > 3 Gruppen-Coachings
- > 6 Workshops /Seminare
- > Teilnahme am gesamten Rahmenprogramm (Auftritt, Einführung, Zwischenbilanz, Abschluss)

Sie möchten gerne Mentor/in werden?

Sie haben Führungsaufgaben? Sie möchten Ihr Know-how und Ihre Erfahrungen in einem persönlichen Mentoring-Tandem weitergeben? Setzen Sie sich gerne mit der Programmkoordinatorin in Verbindung. Die Koordinatorin berät Sie bei allen Fragen rund um das Programm.

KONTAKT

Koordinationsstelle Mentoring

Universitätsmedizin Göttingen
G3-25 Personalentwicklung
Von-Bar-Str. 2/4, 37075 Göttingen
www.med.uni-goettingen.de/de/content/service/personal_mentoring.html

Ulla Heilmeier M.A.

Koordinatorin
Tel.: (0551) 39-64046
Fax: (0551) 39-13064046
ulla.heilmeier@med.uni-goettingen.de

Frauke Ritter M.A.

Tel.: (0551) 39-64045
Fax: (0551) 39-13064045
frauke.ritter@med.uni-goettingen.de

Wissenschaftlicher Beirat

Das Programm wird durch einen Wissenschaftlichen Beirat begleitet. Die Beiratsmitglieder sind maßgeblich am Auswahlverfahren beteiligt.

Kooperationen

Das Programm erfolgt in enger Kooperation mit den Koordinatorinnen der universitären Mentoring-Programme sowie mit Unterstützung von Akteurinnen der Graduiertenschule GGNB und der Forschungseinrichtung CNMPB.

Qualitätssicherung

Die UMG richtet sich mit ihrem Programm nach den Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V., dem Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft.

Margaret Maltby Programm

Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Wissenschaftlerinnen in Führung -
Karrieremanagement mit Mentoring



forin

me

MENTORING

Mentoring wird als prozessorientiertes Instrument der Akademischen Personalentwicklung zur bedarfsgerechten Professionalisierung und Profilierung von Wissenschaftlerinnen in Forschung und Management seit vielen Jahren erfolgreich im Hochschulkontext eingesetzt.

Mit dem Margaret Maltby Programm optimiert die Universitätsmedizin Göttingen die Karrierechancen insbesondere des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Übergeordnetes Ziel ist, den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.



Margaret Maltby hat 1895 als erste Frau an der Göttinger Universität in der physikalischen Chemie promoviert. Später war sie als Professorin insgesamt 31 Jahre am Barnard College in New York tätig und hatte den Vorsitz des Fachbereichs Physik. Zeit ihres Lebens hat sie sich für die Gleichberechtigung von Frauen, insbesondere in den Naturwissenschaften eingesetzt sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zielgruppen

Das Programm richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen aus der Medizin, den Naturwissenschaften, der Psychologie oder interdisziplinär ausgerichteten Fachbereichen, die eine wissenschaftliche oder wissenschaftsnahe Karriere anstreben. Angesprochen sind Post-/Doktorandinnen, Ärztinnen in Weiterbildung, Gruppenleiterinnen und Habilitandinnen der Universitätsmedizin sowie universitärer und universitätsnaher Einrichtungen des gesamten Göttingen Campus.

KONZEPT

Das Programm startet alle zwei Jahre im April und läuft jeweils 24 Monate. Pro Staffel werden bis zu 20 Mentees ausgewählt. Im Zentrum systematischen Mentorings steht die Begleitung einer Nachwuchswissenschaftlerin - der Mentee - auf einem Teilstück ihres beruflichen Weges durch eine erfahrene Führungskraft - die Mentorin/der Mentor. Eingebettet in ein Rahmenprogramm von Auftakt, Einführung, Zwischenbilanz und Abschluss basiert das Konzept auf vier Säulen.

Mentoring-Tandem

Im Fokus der gemeinsamen Gespräche stehen Themen wie

- > strategische Entwicklung und effektive Umsetzung von Karriere- und Lebensplänen
- > Umgang mit möglichen Hürden
- > Anforderungen einer Leitungsposition in Forschung und Wissenschaft
- > Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb

Kleingruppen-Coaching

Die Mentees werden in Peergroups durch ein intensives professionelles Coaching unterstützt.

Training

Die Teilnehmerinnen wählen bedarfsorientiert aus einem breiten Qualifizierungsangebot aus zu den Schwerpunkten

- > Führungskompetenz (z.B. Konfliktmanagement)
- > Selbstkompetenz (z.B. Selbstmarketing)
- > wissenschaftsrelevante Qualifizierung (z.B. Forschungsförderung)

Networking

Die interdisziplinäre Vernetzung als übergreifende Klammer des Programms wird gefördert durch Networking-Veranstaltungen sowie durch informelle Treffen zum persönlichen Austausch untereinander.

ZIELE UND NUTZEN

Mentees

- > Empowerment
- > Motivation und Ermutigung zum Verbleib in Wissenschaft und Forschung
- > Reflexion eigener Potenziale und Ressourcen
- > Perspektivengenerierung
- > Bewusstheit von Gestaltungsmöglichkeiten auf dem eigenen Karriereweg
- > Aneignung und Vertiefung fachübergreifender Kernkompetenzen und strategischer Kenntnisse
- > Entwicklung als Führungspersönlichkeit
- > Zuwachs an Selbstbewusstsein und Souveränität
- > Positionierung in der Wissenschaft
- > Kenntnisse über Normen, Strukturen und Prozesse im Wissenschaftssystem
- > Zugang zu relevanten Informationen und Akteur/inn/en der Scientific Community
- > Auf-/Ausbau eines nachhaltigen Netzwerkes
- > Nutzen potenzieller Synergieeffekte

Mentor/inn/en

- > persönlicher Wissens- und Erfahrungstransfer
- > Reflexion des eigenen Karriereweges
- > Erweiterung der Beratungskompetenz
- > Bereicherung der Führungsaufgaben durch individuelle Nachwuchsförderung
- > neue Kontakte sowie Impulse durch die nachrückende Generation
- > Einzelcoaching nach Bedarf

UMG

- > Qualitätssteigerung in der Nachwuchsförderung
- > Imagegewinn durch vorbildliche Integration von Mentoring als Gleichstellungsmaßnahme in die Personalentwicklung
- > Übernahme von Führungsverantwortung auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule
- > Sichtbar werden weiblicher Vorbilder und Leistungsträgerinnen in Forschung und Führung