

Darstellung der Mentoringlandschaft an Hochschulen im deutschsprachigen Raum

Claudia Ruhland, E-Learning & E-Examinations, Freie Universität Berlin
(claudia.ruhland@cedis.fu-berlin.de)

Alexander Schulz, E-Learning & E-Examinations, Freie Universität Berlin
(alexander.schulz@cedis.fu-berlin.de)

Laura Köbis, Allgemeine Pädagogik, Erziehungswissenschaftliche Fakultät, Universität Leipzig
(laura.koebis@uni-leipzig.de)

15. Februar 2022



Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBWF) unter dem Förderkennzeichen 16DHB2109 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Inhalt

TEIL I: Einführung	4
1 Ausgangssituation und Zielsetzung	4
2 Online-Recherche	4
2.1 Stichprobe	5
2.2 Erhebungszeitraum	6
2.3 Indikatoren und Kategorien	6
3 Leitfadengestützte Interviews	7
TEIL II: Erhobene Daten aus der Online-Recherche	8
4 Rahmenbedingungen	8
4.1 Semester der Einrichtung des Mentoringangebotes	8
4.1.1 Theoretische Fundierung und persönliches Verständnis von Mentoring.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4.2 Ausgangssituation	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4.3 Finanzierung	9
4.3.1 Projektierte und etablierte Mentoringprogramme.....	9
4.3.2 Projektlaufzeit in Monaten.....	9
4.4 Organisationale Verortung	10
4.4.1 Anzahl der Mentoring-Angebote pro Hochschule.....	12
4.5 Interne Vernetzung	13
4.6 Externe Vernetzung (Auswahl)	14
4.6.1 Öffentliche Einrichtungen.....	14
4.6.2 Vereine, Verbände, gemeinnützige Organisationen	14
4.6.3 Unternehmen und Privatpersonen	15
5 Zielsetzungen	15
5.1 Ziele des Mentorings	15
5.2 Unterstützungs- und Begleitungsphase im Student Lifecycle	16
5.3 Dauer in Monaten	17
6 Zielgruppen - Mentees	18
6.1 Zielgruppen nach Hochschulstatus	18
6.2 Zielgruppen nach Personenmerkmalen	19
6.3 Sonstige Spezifikationen	Fehler! Textmarke nicht definiert.

7	Umsetzung des Mentorings	20
7.1	Mentoringformalisierung	Fehler! Textmarke nicht definiert.
7.2	Mentoringformate	20
7.2.1	Primär gewähltes Mentoringformat.....	20
7.2.2	Ergänzendes Mentoringformat	20
7.3	Relationship-Model	21
7.4	Matching	22
7.5	Organisationelle Vorbereitungsphase.....	23
7.6	Organisationelle Begleitung	24
7.7	Interpersonelle Kommunikation und Kommunikationswege	25
7.7.1	Primärer Informations- und Kommunikationsweg.....	25
7.7.2	Sekundärer Informations- und Kommunikationsweg	26
7.7.3	Tertiärer Informations- und Kommunikationsweg.....	27
8	Dokumentation und Evaluation	27
8.1	Mentoringkonzepte	27
8.2	Qualifizierung für Mentor/innen	28
TEIL III: Interviewmaterial		29
8.3	Interview 1	29
8.4	Interview 2	36
9	Quellen	55
10	Anhang	57
10.1	Tabellenverzeichnis	57
10.2	Abbildungsverzeichnis	57
10.3	Kriterienraster	58
10.4	Interviewleitfaden	60
10.5	Appendix.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.

TEIL I: Einführung

1 Ausgangssituation und Zielsetzung

Bei dem Projekt "Personalisierte Kompetenzentwicklung durch skalierbare Mentoringprozesse - tech4comp" (BMBF, 10/2018 - 09/2022) handelt es sich um ein Verbundprojekt unter der Leitung der Universität Leipzig. Das Projekt verfolgt das Ziel, ein klassisches, individuell abgestimmtes Mentoring unter Zuhilfenahme von Data Analytics digital neu zu konzipieren, um die Vorteile von individuellem Mentoring für große Gruppen von Studierenden verfügbar zu machen. Das vom CeDiS der Freien Universität durchzuführende Teilvorhaben „Datenanalyse und Implementierung“ zielt darauf ab, einerseits ein skalierbares digitales Mentoringssystem mediendidaktisch und informationstechnisch zu konzipieren, pilotiert zu entwickeln und zu evaluieren und andererseits die hochschulorganisationalen Bedingungen zu eruieren, um ein digitales Mentoringssystem nachhaltig an Hochschulen einsetzen zu können. Zur Annäherung an das klassische Mentoring sollen Daten (u.a. Learning Analytics, Administrative Analytics) aus unterschiedlichen bereits an der Freien Universität im Einsatz befindlichen Lehr-Lern- und Prüfungssystemen aufbereitet werden.

Die Freie Universität Berlin (FUB) unterstützt das unter der Leitung des Fachbereichs Allgemeine Pädagogik der Universität Leipzig durchgeführte Teilvorhaben „Didaktische Modellierung“, das die Identifizierung relevanter Kompetenzmodelle und die Konzipierung datengestützter Bildungsmodelle sowie eines geeigneten Mentoringprozess-Modells zum Ziel hat.

Im Rahmen dieses Teilprojektes wurde der Ist-Zustand der Mentoringangebote an deutschsprachigen Hochschulen im Rahmen einer Online-Recherche erhoben und durch leitfadengestützte Interviews ergänzt. Der vorliegende Bericht beinhaltet die erhobenen Daten und das Interviewmaterial. Er ist in drei Teile untergliedert: Teil I beinhaltet die Einleitung, Teil II die erhobenen Daten der Online-Recherche und Teil III das zur Veröffentlichung freigegebene Interviewmaterial.

2 Online-Recherche

Das Ziel der Online-Recherche lag darin, entlang der Qualitätsstandards im Mentoring in den drei Bereichen „Konzeptionelle Voraussetzungen“, „Institutionelle Bedingungen“ sowie „Programmstruktur und -elemente“ einen Überblick zu erhalten. Dazu wurde eine Stichprobe ausgewählt, der Erhebungszeitraum bzw. die Erhebungszeiträume festgelegt, Indikatoren und Kategorien konkretisiert. Einschränkend ist anzumerken, dass ausschließlich Informationen aufgenommen wurden, die auf den Webseiten zum Mentoringangebot verfügbar waren. Nicht verfügbare Informationen wurden in der Recherche und den folgenden Tabellen mit *n.a.* (not available) gekennzeichnet.

2.1 Stichprobe

Die Stichprobenauswahl erfolgte unter dem Gesichtspunkt ausgewiesener Spitzenforschung sowie deren Besonderheit und Originalität, welche im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes attestiert wurde. Die Stichprobe setzt sich zusammen aus den Exzellenzuniversitäten aus der zweiten und dritten Förderlinie sowie den im Projekt beteiligten Hochschulen ohne Exzellenzstatus, da sie sich durch ausgezeichnete Expertise im pädagogischen und technologischen Forschungsfeld *Mentoring* auszeichnen, sowie den führenden Hochschulen in Österreich und der Schweiz. Insgesamt wurden an 29 Hochschulen 142 Mentoringprojekte in Deutschland [119 M], Österreich [5] und der Schweiz [18] erfasst.

29 Fach-/Hochschulen im deutschsprachigen Raum:

- 14 Exzellenzuniversitäten in Deutschland (Zweite und dritte Förderrunde der Exzellenzstrategie):
 - Rheinisch-Westfälische Technische Universität Aachen (RWTH)
 - Freie Universität Berlin
 - Humboldt Universität zu Berlin
 - Universität Bremen
 - Technische Universität Dresden
 - Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
 - Universität zu Köln
 - Universität Konstanz
 - Ludwig-Maximilians-Universität München
 - Technische Universität München
 - Eberhard-Karls-Universität Tübingen
 - Universität Hamburg
 - Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
 - Karlsruher Institut für Technologie

- 11 Fach-/Hochschulen in Deutschland:
 - Leibniz Universität Hannover
 - Universität in Paderborn
 - Universität zu Lübeck
 - TH Lübeck
 - Universität Hamburg (UHH)
 - Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
 - Universität Duisburg-Essen
 - Universität Leipzig
 - HTWK Leipzig
 - TU Chemnitz
 - MLU Halle-Wittenberg

- 3 Fach-/Hochschulen in der Schweiz:
 - Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) Zürich
 - Universität Bern

- Universität Basel
- 1 Fach-/Hochschule in Österreich:
 - Universität Wien

2.2 Erhebungszeitraum

Zur Erhebung des Ist-Zustands des Mentorings an deutschsprachigen Hochschulen wurde die Online-Recherche in drei festgelegten Zeitfenstern durchgeführt:

02.01. bis 30.04.2019 (Exzellenzuniversitäten aus der 2. Förderphase)

01.08. bis 30.08.2019 (Exzellenzuniversitäten aus der 3. Förderphase)

01.12. bis 17.01.2020 (Testbeds ohne Exzellenzstatus)

2.3 Indikatoren und Kategorien

Die Indikatoren wurden entlang der Qualitätsstandards im Mentoring in den drei Bereichen „Konzeptionelle Voraussetzungen“, „Institutionelle Bedingungen“ sowie „Programmstruktur und -elemente“ ausdifferenziert und konkretisiert. Anschließend haben wir die Indikatoren in folgenden Kategorien zusammengefasst:

Rahmendaten

In der Kategorie *Rahmendaten* wurden zur strukturellen Verortung in der Stichprobe Eckdaten zur Ausgangssituation des initiierten Mentoringangebotes abgebildet. Dafür wurden die folgenden Indikatoren herangezogen:

- Land
- Name der Hochschule
- Typ der Hochschule
- Titel des Angebotes
- Organisationale Verankerung
- Vernetzung
- Nachhaltige Finanzierung

Zielsetzung

In der Kategorie *Zielsetzung* wurde erfasst, welche Ziele das jeweilige Mentoring-Angebot verfolgt.

Adressaten

Die Kategorie *Adressaten* differenziert die jeweils adressierten Lernenden nach Hochschulstatus sowie nach weiteren Personenmerkmalen, z. B. Personen mit Migrationshintergrund. Neben diesen beiden Unterscheidungsdimensionen standen Mentoringangebote nur ausgewählten Personenkreisen wie beispielsweise Studierenden eines bestimmten Fachbereichs zur Verfügung.

- Zielgruppe nach Hochschulstatus
- Zugangsbeschränkungen aufgrund besonderer Personenmerkmale
- Sonstige Zugangsbeschränkungen

Mentoringdurchführung

Alle Merkmale, die auf Webpräsenzen zur Beschreibung des Mentorings herangezogen wurden, sind in der Kategorie *Mentoringdurchführung* aufgelistet, dazu zählen:

- Dauer des Mentorings
- Matching
- Mentoringform
- Relationship-Model
- Hierarchie
- Wissens- und Erfahrungstransferweg

Evaluation

In der Kategorie *Evaluation* wurde nach Angaben zur wissenschaftlichen Fundierung des jeweiligen Mentoringangebotes gesucht und gesammelt.

3 Leitfadengestützte Interviews

Es wurden insgesamt acht leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Von den acht Gesprächspartner:innen waren vier Personen für die Koordination und vier Personen für die operative Umsetzung eines oder mehrerer Mentoringprogramme zuständig. Das Ziel der Interviews lag darin, ergänzende Informationen hinsichtlich folgender Aspekte zu gewinnen:

- (1) die für die Koordination und Umsetzung erforderlichen Kompetenzen
- (2) den Ablauf des Mentoringprozesses
- (3) die interne und externe Vernetzung der Gesprächspartner:innen
- (4) die Marketing-Aktivitäten
- (5) Dokumentation und Evaluation
- (6) eine persönliche Einschätzung der Stärken und Schwächen von Mentoring

Der Interviewleitfaden befindet sich im Anhang (s. Anlage 14,2 Interviewleitfaden).

TEIL II: Erhobene Daten aus der Online-Recherche

4 Rahmenbedingungen

4.1 Semester der Einrichtung des Mentoringangebotes

In 53 Fällen wurde der Zeitpunkt der Einrichtung des Mentoringprojektes/-programms angegeben. Davon haben 7 Fach-/Hochschulen im Sommersemester und 24 Fach-/Hochschulen im WS gestartet, 22 Fach-/Hochschulen haben nur das Jahr und keinen genaueren Startpunkt angegeben.

Semester der Einrichtung				
Jahr	SS	WS	k. A.	Insgesamt
1995			1	1
2000		1		1
2001		1		1
2002		3		3
2003				0
2004	1		2	3
2005			1	1
2006			1	1
2007		2	3	5
2008		1		1
2009		1		1
2010		1	1	2
2011	1	3	5	9
2012	3		5	8
2013				0
2014		1	1	2
2015	1	1	1	3
2016		2		2
2017		2	1	3
2018	1	5		6
2019				0
	7	24	22	53

Tabelle 1: Semester der Einrichtung des Mentoringangebotes

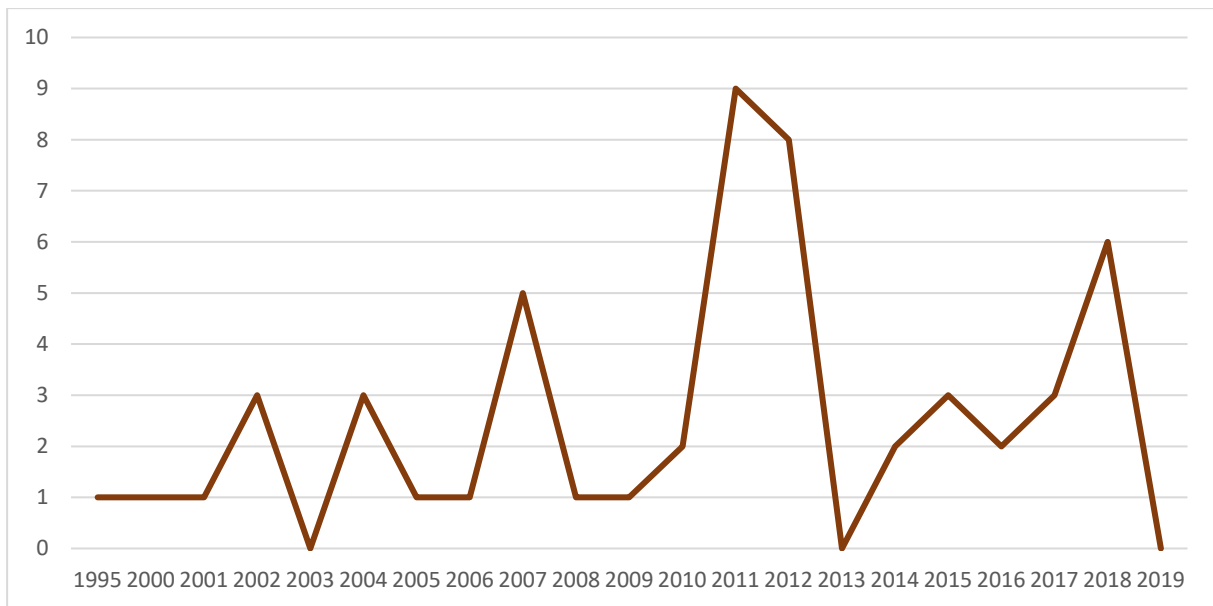


Abbildung 1: Zeitpunkte der Einrichtung

4.2 Finanzierung

4.2.1 Projektierte und etablierte Mentoringprogramme

Auf 69 % (n = 97) der Webseiten, auf denen Mentoringangebote präsentiert waren, befanden sich keine Angaben dazu, ob das Angebot projektiert oder etabliert ist. In 21 % (n = 29) der Fälle wurde angegeben, dass Mentoring in der Hochschule dauerhaft eingerichtet bzw. etabliert ist, und in 11 % (n = 15) der Fälle wurde darüber informiert, dass das Angebot projektiert ist.

Projektiert oder etabliert	
etabliert	29
projektiert	15
n. a.	98

Tabelle 2: Projektierte und etablierte Mentoringprogramme

4.2.2 Projektlaufzeit in Monaten

Unter den projektierten Mentoring-Angeboten wurde die Projektlaufzeit in 7 % (n = 10) Fällen angegeben. Sie betrug entweder **30 Monate**, **36 Monate**, **51 Monate**, **102 Monate**, **111 Monate** bzw. **120 Monate**.

4.3 Organisationale Verortung¹

Die Ergebnisse zur Verortung des Mentorings in der Hochschule zeigten, dass 63 % (n = 104) aller Mentoringangebote auf der Mesoebene in den Fakultäten und Fachbereichen der Hochschule verankert sind. 32 % (n = 54) der Angebote sind auf der und Makroebene in der Hochschulorganisation angesiedelt und 5 % (n = 9) aller Angebote werden von externen Kooperationspartnern in der Hochschule umgesetzt (vgl. Kap. 4.2).

Fachbereich / Institut	
Fakultäten /Fachbereiche / Sektion / Institut / Departement / Center	104
<i>Sozialwissenschaften (inkl. Wirtschaftswissenschaften und Sportwissenschaften)</i>	<i>19</i>
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	3
Soziologie	1
Politik- und Sozialwissenschaften	1
Politikwissenschaften	1
Wirtschaftswissenschaften	4
Management, Technologie und Ökonomie	1
Maschinenbau und Wirtschaft	
Maschinenbau	3
Maschinenbau und Verfahrenstechnik	
Maschinenwesen	
Hochschulsport	1
Sportwissenschaften	1
Lehramt	1
Betriebswirtschaft	1
Ingenieurpädagogik	1
<i>Medizinische Studiengänge (inkl. Pharmazie und Psychologie)</i>	<i>23</i>
Medizin	13
Vetsuisse /Veterinärmedizin	
Psychologie	
Klinische Psychologie	4
Schulpsychologie	
Pharmazie	1
Erziehungswissenschaft und Psychologie	1
Erziehungswissenschaften	2
Pädagogik	1
Personalentwicklung-, Berufs- und Betriebspädagogik	1
<i>Naturwissenschaften (inkl. Physik, Biologie, Chemie)</i>	<i>24</i>
Biologie	2
Biowissenschaften, Pharmazie und Psychologie	1
Biologie, Chemie, Pharmazie	1
Chemie/Lebensmittelchemie	1
Chemie und Mineralogie	1
Biosysteme	1
Micro- and Nanoscience	1
Physik	5
Physik und Geowissenschaften	1

¹ Die Summe der in der Tabelle aufgelisteten Projekte/Programme ist höher als die Summe der recherchierten Programme/Projekte, weil wenige Projekte/Programme in der Fach-/Hochschule verzweigt sind. In dieser Tabelle wurde jede Zweigstelle einzeln aufgeführt.

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	3
Mathematik	
Hydrowissenschaften	1
Geowissenschaften	1
Erdwissenschaften	1
Mathematik und Informatik	2
Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	1
Lebenswissenschaften	1
<i>Ingenieurwissenschaften (inkl. Architektur, Industrial Design)</i>	4
Ingenieur fakultät - Bau Geo Umwelt	1
Architektur	3
Industrial Design	
<i>Geisteswissenschaften (inkl. Philosophie, Kulturwissenschaften, Theologie)</i>	30
Elektrotechnik und Informatik	
Informatik und Technik	7
Elektrotechnik und Informationstechnik	
Informatik	
Philosophie	
Philosophisch-naturwissenschaftliche Fakultät	4
Sozialwissenschaften und Philosophie	
Philosophie und Geisteswissenschaften	
Kulturwissenschaft	2
Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften	
Theater-, Film- und Medienwissenschaften	1
Musikwissenschaften	1
Publizistik	1
Geschichts- und Kulturwissenschaften	1
Geschichte	1
Theologie	1
Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien	1
Romanistik	1
Ostasienwissenschaften	1
Slawistik	1
Vergleichende Literaturwissenschaft	1
Translationswissenschaft	1
Sprachwissenschaft	2
Philologie	
Kunstgeschichte	1
Geisteswissenschaften	1
Geschichte, Kunst- und Orientwissenschaften	1
<i>Rechtswissenschaften</i>	4
Juristische Fakultät	2
Rechtswissenschaften	2
Verwaltung / Management / Organisation	54
Gleichstellung und Inklusion	
Chancengleichheit	
HR, Gender & Diversity	
Stabsstelle Gleichstellung, Diversität & Familie	12
Stabsstelle Diversity Management	
Zentrale Frauenbeauftragte	
Abteilung Gleichstellung und Diversität	
Zentrum für LehrerInnenbildung (ZfL) & AB Gasthörer und Seniorenstudium	8

Zentrum für Lehrerbildung, Schul- u. Berufsbildungsforschung	
Professional School of Education	
Dahlem School of Education	
Zentrum für Lehrer/innenbildung	
Career Center	
Zentrum für Weiterbildung	9
PEBA - Personalentwicklung & berufliche Ausbildung	
Zentrum für Internationale Studien	
Akademisches Auslandsamt	8
Internationales Büro	
Graduiertenkolleg	
Graduate School	
Graduate Campus	6
Graduation Center	
Graduiertenschule SICSS (CliSAP)	
ServiceCenterStudium	
Center für Lehr- und Lernservices (CLS)	3
Absolventenreferat	
Alumniverband der Universität Wien	2
Zentrale Einrichtung für Qualitätsentwicklung	1
Dezernat Akademische Angelegenheiten	1
Junge Akademie	1
Studierendenschaft der Universität Bern (SUB)	1
Innovation Office, Gründungsservice	2
Externe (teilw. intern agierende) Anbieter	9
Leonardo Büro Sachsen	1
Mach Schule e.V. (Studierendenorganisation)	1
Rock your Life! Tübingen e. V.	1
TUM International GmbH	1
unternehmerTUM (GmbH)	1
Arbeiterkind.de gGmbH	1
Institute of Advanced Studies GmbH	1
Universitäts-Gesellschaft Hamburg e.V.	1
Deutschlandstipendium	1

Tabelle 3: Organisatorische Verortung

4.3.1 Anzahl der Mentoringangebote pro Hochschule

An 80 % (n = 23) der Hochschulen existieren mehrere Mentoringangebote. 55 % (n = 16) der Hochschulen haben 2 bis 5 verschiedene Angebote und bei 17 % (n = 5) der Hochschulen wurden 6 bis 10 unterschiedliche Angebote gefunden. Die TU München mit 23 Angeboten sowie die TU Dresden mit 26 Angeboten haben innerhalb der Stichprobe die meisten Mentoringangebote. An 20 % (n = 6) der Hochschulen existiert jeweils ein Mentoringangebot.

Anzahl der Mentoringangebote			
1	2-5	6-10	> 11
6	16	5	2

Tabelle 4. Anzahl der Mentoringangebote

Name der Hochschule	Anzahl der Mentoringangebote
HU Berlin / TU Berlin / FU Berlin	1
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	1
Leibniz Universität Hannover	1
Ludwigs-Maximilian-Universität München	1
HTWK Leipzig	1
Universität Duisburg-Essen	1
Karlsruher Institut für Technologie	2
Universität Paderborn	2
TH Lübeck	2
Universität Bremen	2
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	2
Universität zu Köln	2
Universität zu Lübeck	2
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	2
Universität Konstanz	2
TU Chemnitz	3
MLU Halle-Wittenberg	3
Universität Basel	3
RWTH Aachen	4
Universität Hamburg	5
Universität Leipzig	5
Universität Wien	5
Freie Universität Berlin	6
Universität Bern	7
ETH-Zürich	8
Eberhard Karls Universität Tübingen	9
Humboldt Universität zu Berlin	10
Technische Universität München	23
TU Dresden	26
Summe	141

Tabelle 5. Anzahl der Mentoring-Angebote pro Hochschule

4.4 Interne Vernetzung

Von 142 Mentoringstellen richten sich 84 % (n = 119) an hochschulzugehörige Personen, weitere 5 % (n = 7) adressieren sowohl eigene als auch externe Personen und 7 % (n = 10) richten sich an externe Personen, nur 4 % (n = 6) haben keine Angaben zu ihrer Zielgruppe angegeben.

intern	mixed	extern	n. a.
118	7	10	6

Tabelle 6: An wen richtet es sich?

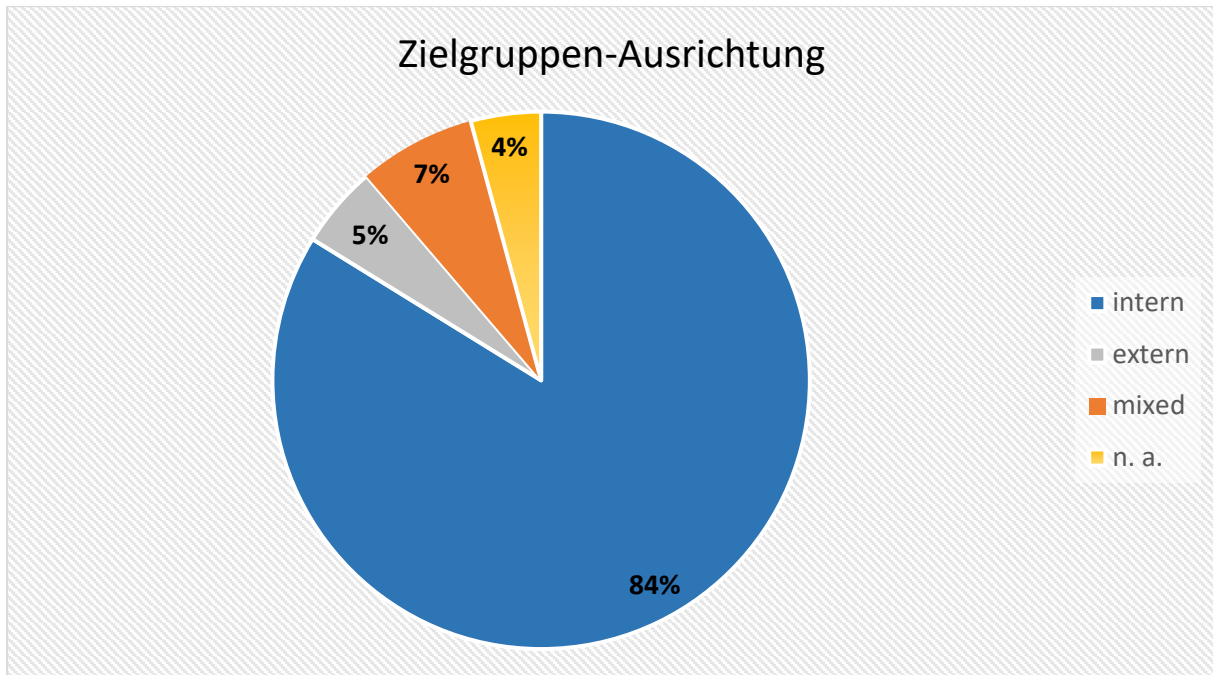


Tabelle 7: Zielgruppen-Ausrichtung

4.5 Externe Vernetzung (Auswahl)

4.5.1 Öffentliche Einrichtungen

- Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover
- Akademisches Auslandsamt (AAA) der TU Dresden
- Studentenrat (StuRa) der TU Dresden
- Schulen (ggf. auch Privatschulen)
- Kliniken (ggf. auch Privatkliniken)
- Sonderforschungsbereich (SFB) 951 - Hybrid Inorganic/Organic Systems for Opto-Electronics (HIOS)
- ...

4.5.2 Vereine, Verbände, gemeinnützige Organisationen

- Stifterverband der Deutschen Wissenschaft
- ROCK YOUR LIFE! Dresden e.V.
- Erasmus Student Network (ESN)
- DAAD
- Forum Mentoring e.V.
- Netzwerk Mentoring e.V.
- Lise Mentoring Netzwerk
- AMB ist eine Tochter von AVETH (Verband der wissenschaftlichen Mitarbeiter der ETH Zürich)
- ...

4.5.3 Unternehmen und Privatpersonen

- versch. Unternehmen aus dem privaten und öffentlichen Sektor
- Führungskräfte aus Wirtschaft, Verwaltung und Kultur
- Alumni, Emeriti, Forscher
- ...

5 Zielsetzungen

5.1 Ziele des Mentorings

Mentoring ist größtenteils auf der Meso- und Mikroebene verortet, wo es Fach- und Arbeitsbereiche bei der Bewältigung konkreter Herausforderungen unterstützt. Mentoring dient der Unterstützung bei der Bewältigung bestimmter Phasen² und Übergänge in der persönlichen und beruflichen Laufbahn der Studierenden, Promovierenden oder Habilitierenden. Von den Angeboten konzentrieren sich 46 % (n = 66) auf die Berufsförderung, Karriereförderung und Weiterbildung. 25 % (n = 36) unterstützen Studierende beim Studieneinstieg und 23 % (n = 32) über den gesamten Studienverlauf. In 5 % (n = 7) der Fälle richtet sich der Fokus auf die Studienvorbereitung im Übergang Schule-Beruf. Nur in einem Fall wurden keine Informationen zur Zielsetzung des Mentorings gefunden.

Ziele				
Studienvorbereitung/ Studienorientierung	Studieneinstieg	Studienverlauf	Berufsvorbereitung/ Karriereförderung/Weiterbildung	n.a.
7	36	32	66	1

Tabelle 8: Adressierte Studienphase

² Studieneinstieg, Studienverlauf, Studienende/Berufseinstieg beziehen sich sowohl auf das Bachelor- und Masterstudium als auch auf das Promotionsstudium. Die Habilitation wird als Weiterbildung behandelt.

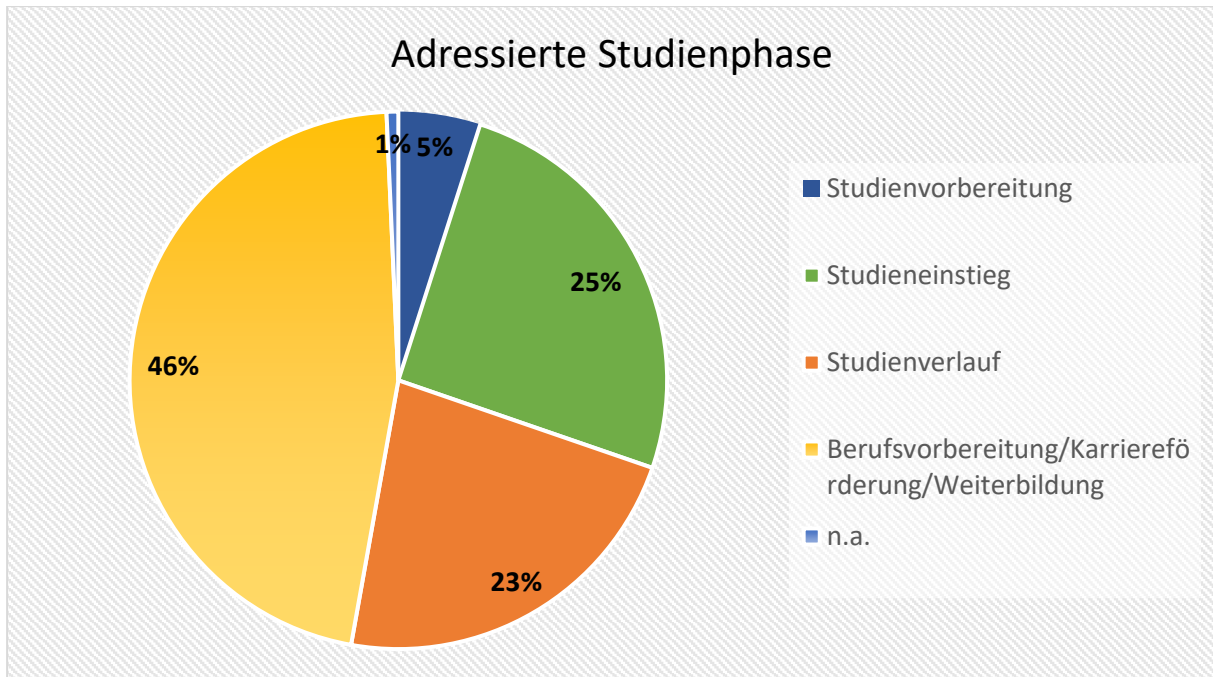


Abbildung 2: Adressierte Studienphase

5.2 Unterstützungs- und Begleitungsphase im Student Lifecycle

Phase, in der Mentoring angeboten wird	
Vor dem Studium	6
Studieneingangsphase	30
Bachelor und Master	59
Doktorat	22
Post-Doc / Habilitation	14
Während der Weiterbildung	3
alle	1
n. a.	7

Tabelle 9: Unterstützungs- und Begleitungsphase im Student Lifecycle

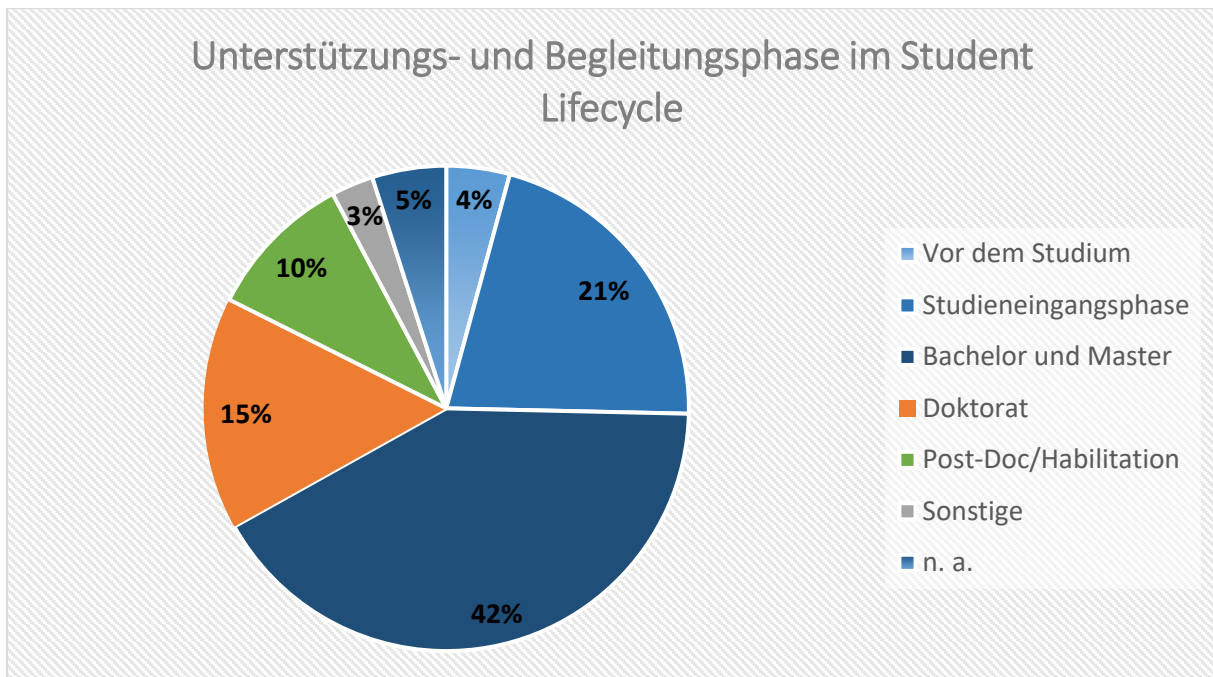


Abbildung 3: Unterstützungs- und Begleitungsphase im Student Lifecycle

Der prozentuale Anteil der Mentoringangebote *vor dem Studium* zur Studienvorbereitung bzw. Studienorientierung liegt bei 4 % (n = 6), und der Prozentsatz der Angebote in der *Studieneingangsphase* explizit zum *Studieneinstieg* beträgt 21 % (n = 30). Mit einem Prozentanteil von 42 % (n = 59) gibt es die meisten Mentoringangebote im Bachelor- und Masterstudium. Vergleicht man diese Angaben mit den o. g. Zielsetzungen des Mentorings, liegt die Annahme nahe, dass Bachelor- und Masterstudierende Mentoringangebote sowohl zur Bewältigung des Studienverlaufs als auch zur Berufsvorbereitung bzw. Karriereförderung oder Weiterbildung nutzen können. In 4 % (n = 7) wurden keine Angaben dazu veröffentlicht, in welcher Studienabschnittsphase das jeweilige Mentoring verortet ist.

5.3 Dauer in Monaten

Für 66 Mentoringangebote wird eine bestimmte Laufzeit angegeben. Davon dauern 32 % (n = 21) Mentorings bis zu 6 Monate und 47 % (n = 31) bis zu 12 Monate. Jeweils 11 % (n = 7) haben eine Dauer bis zu 18 Monate bzw. 24 Monate, kein Mentoring wird über 25 Monate angeboten. Daraus lässt sich schließen, dass aus der Stichprobe seitens der Hochschulen kein Mentoring über den gesamten Studienverlauf vorgesehen ist.

Dauer in Monaten				
≥ 6	≥12	18	24	≤ 25
21	31	7	7	0
33 %	47%	11 %	11%	0 %

Tabelle 10: Dauer in Monaten

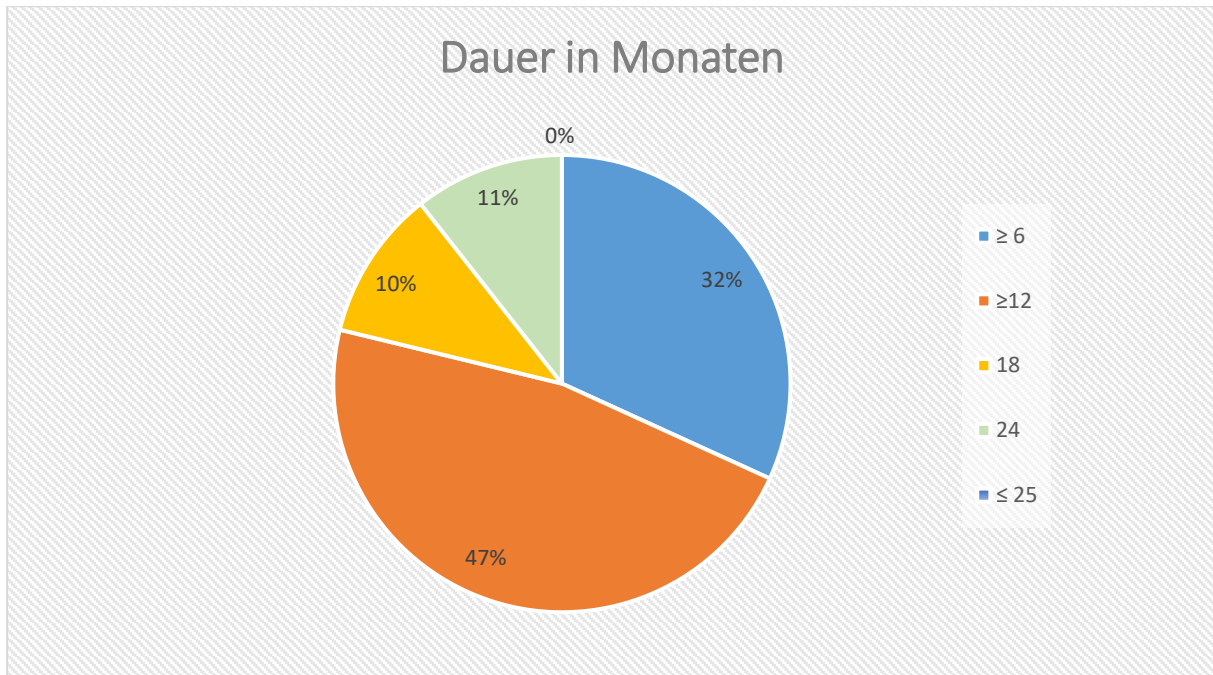


Abbildung 4: Dauer in Monaten

6 Zielgruppen - Mentees

6.1 Zielgruppen nach Hochschulstatus

Bei 97 % (n = 138) der recherchierten Mentoringangebote wurden Angaben zur jeweils adressierten Zielgruppe gefunden. Diese Mentoringangebote richten sich zu 67 % (n = 95) an Studierende, zu 24 % (n = 34) an Promovierende, Post-Docs, Habilitierende und in weitaus geringerem Maße zu jeweils gleichem Größenanteil von 3 % an Schüler bzw. Schülerinnen (n = 3), Weiterzubildende (n = 3) und Berufstätige (n = 3).

Zielgruppe	Anzahl
Studierende	95
Promovierende, Post-Docs, Habilitierende	34
Schüler/innen	3
Weiterzubildende	3
Berufstätige	3
n. a.	4

Tabelle 11: Zielgruppen nach Hochschulstatus

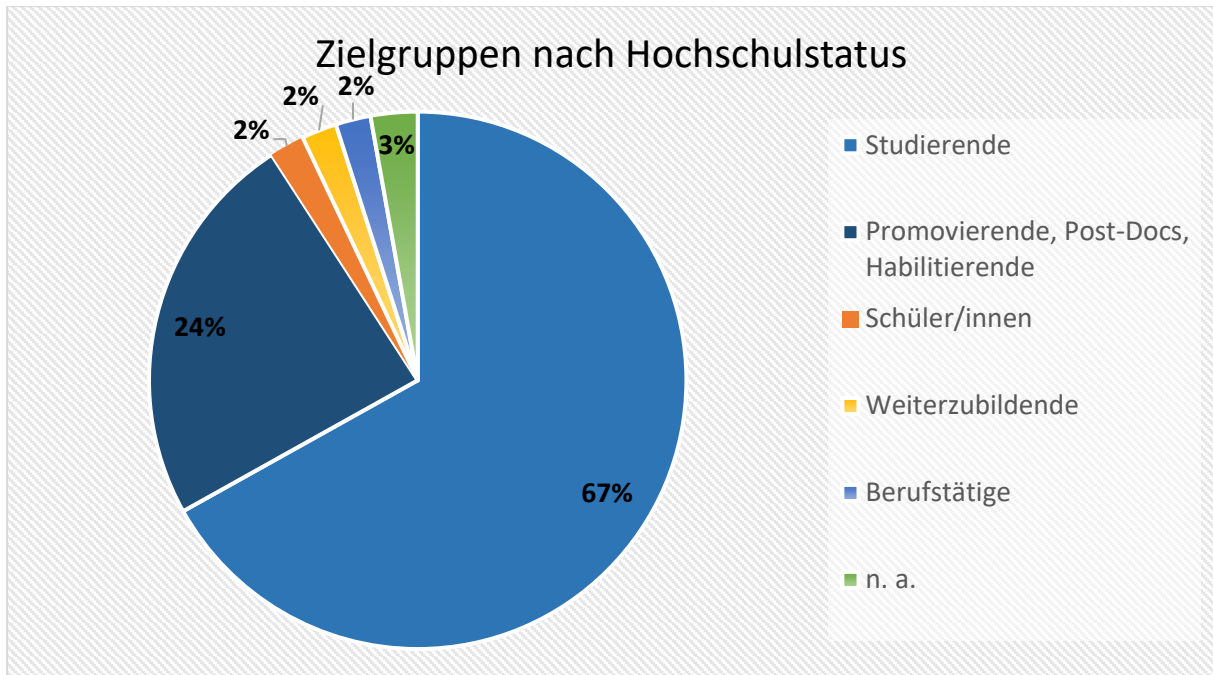


Abbildung 5: Zielgruppen nach Hochschulstatus

6.2 Zielgruppen nach spezifischen Merkmalen

In 126 Fällen wurde die Zielgruppe zusätzlich eingegrenzt. Von den Mentoring-Angeboten richteten sich 60 nur an Studierende aus bestimmten Fachbereichen, 33 an weibliche Personen und 20 an international Studierende. Des Weiteren werden in 13 Einzelfällen spezifische Kriterien einbezogen (Studierende ab dem 3. Semester: 4; BetreuungslehrerInnen/PraxislehrerInnen/Lehrkräfte an Schulen/Schullehrende, die sich für die Aufgabe als Mentor/in interessieren: 3; Absolvent:innen/Alumni und Hochschullehrende: 2; Gender Minorities: 2; Studierende, die weniger als 2/3 der Credit Points erreicht haben/Studierende im 3. Prüfungsversuch/Besonders qualifizierte Studierende, die zu den 10 % Besten gehören/MINT-Anfängerinnen im ersten Studienjahr/Studierende mit auffälligem Studienverlauf/Alle anderen RWTH Studierenden: 2; Postdoktorandin, Gruppenleiterin mit oder ohne Tenure-Track, Assistentin oder Oberassistentin, Assistenzärztin oder Oberärztin: 1; Personen aus nicht-akademischen Familien: 1; außerordentlich talentierte und engagierte Studierende: 1; Spitzensportler/innen: 1).

Spezifikationen aufgrund besonderer Personenmerkmale

Studierende bestimmter Fachbereiche	60
Weibliche Personen	33
International Studierende	20
Sonstige Merkmale	13

Tabelle 12: Zielgruppen nach Personenmerkmalen

7 Umsetzung des Mentorings

7.1 Mentoringformate

7.1.1 Primär gewähltes Mentoringformat

Von den 141 recherchierten Mentorings haben 91 % (n = 128) angegeben, in welchem Format das Mentoring vorrangig durchgeführt wird. Demnach erfolgen 39 % (n = 55) im klassischen Mentoringformat, bei dem eine Person mit mehr Expertise in einem Bereich (Mentor/in) eine andere Person, mit weniger Erfahrungen, berät und unterstützt. Zu 33 % (n = 47) wird Peer-Mentoring angeboten, wobei sich zwei und mehrere formal gleichrangige Personen mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen, Perspektiven und ggf. aus unterschiedlichen Fachkulturen gegenseitig beraten und unterstützen. In 19 % (n = 26) der Fälle wird Cross-Mentoring angewendet, bei dem sich zwei oder mehrere Personen auf formal gleicher oder unterschiedlicher Hierarchieebene aus unterschiedlichen Organisations- und/oder Arbeitskontexten gegenseitig beraten und unterstützen.

Hierarchie			
Klassisches Mentoring	Peer-Mentoring	Cross-Mentoring	n. a.
56	47	26	13

Tabelle 13: Primäres Mentoringformat

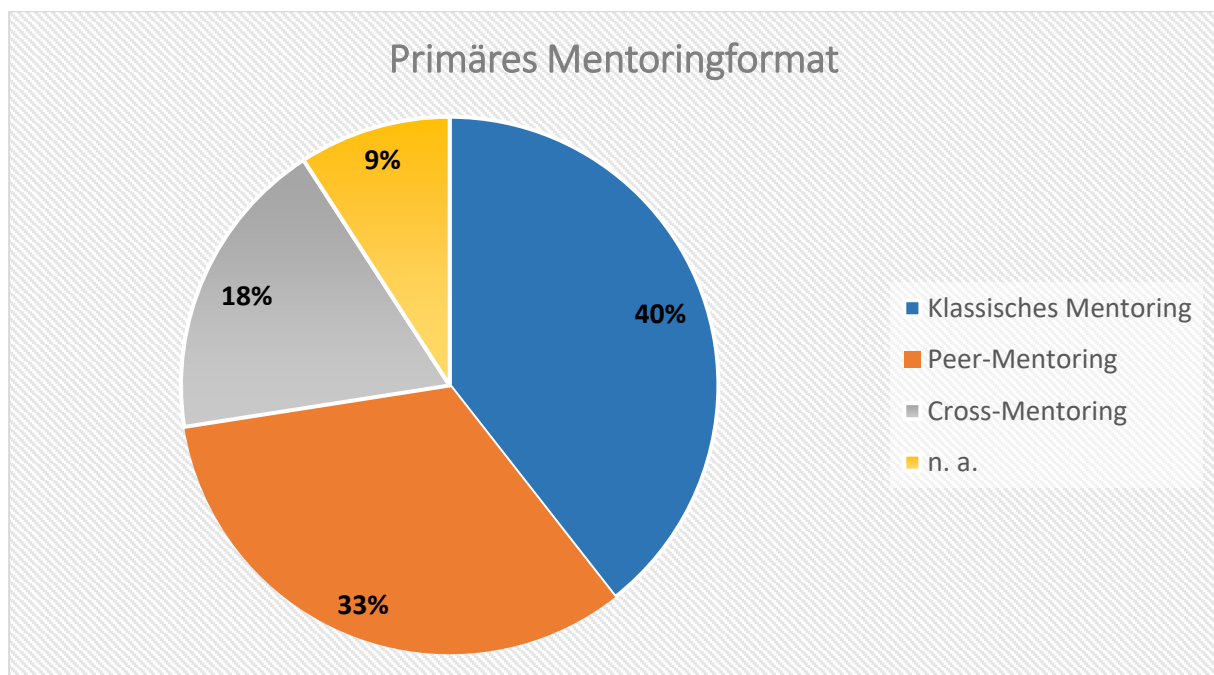


Abbildung 6: Primäres Mentoringformat

7.1.2 Ergänzendes Mentoringformat

Darüber hinaus wird in 18 % (n = 26) der Fälle ein ergänzendes Mentoringformat angeboten, darunter befindet sich Peer-Mentoring mit 12 % (n = 17) am häufigsten und in einander ähnlichem Umfang von 3 % werden das klassische Mentoring (n = 4) und Cross-Mentoring (n = 3) angeboten.

Hierarchie			
Klassisches Mentoring	Peer-Mentoring	Cross-Mentoring	n. a.
4	17	5	116

Tabelle 14: Ergänzendes Mentoringformat

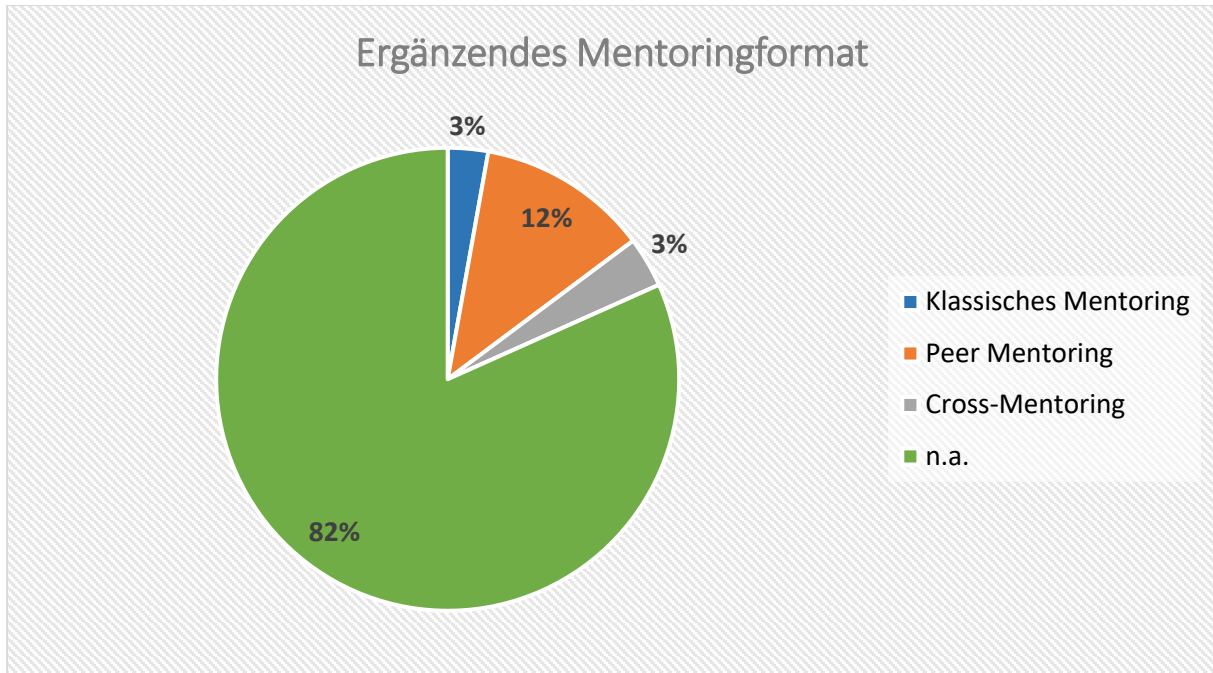


Abbildung 7: Ergänzendes Mentoringformat

7.2 Relationship-Model

Es existieren unterschiedliche Formen des Mentorings. Beispielsweise das *One-to-one*-Mentoring und das *One-to-few*-Mentoring. Beim *One-to-one*-Mentoring wird ein oder eine Mentee von einer Mentorin oder einem Mentor individuell begleitet. Beim *One-to-few*-Mentoring oder Gruppen-Mentoring wird in eine kleinere Mentee-Gruppe eine Mentorin bzw. ein Mentor eingebunden, welche bzw. welcher die Gruppe als Mentorin bzw. Mentor begleitet. Beim *One-to-many*-Mentoring wird Mentoring in größeren Mentee-Gruppen durchgeführt.

59 % (n = 84), also die Mehrzahl der recherchierten Fälle, gab an, dass das Mentoring in einer *One-to-one* Beziehung erfolgt. In 11 % (n = 15) der Fälle ließen sich Informationen darüber finden, dass das jeweilige Mentoring im Beziehungsgefüge *One-to-few* durchgeführt wird. Angaben zur Anzahl der Mentorings in der Gruppenkonstellation *One-to-many* bilden mit 4 % (n = 6) den geringsten Anteil. In 26 % (n = 37) der recherchierten Mentorings befanden sich keine Angaben zur Konstellation der Mentor-Mentee-Beziehungen.

Relationship-Model			
One-to-one	One-to-few	One-to-many	n. a.
84	15	6	37

Tabelle 15: Relationship-Model

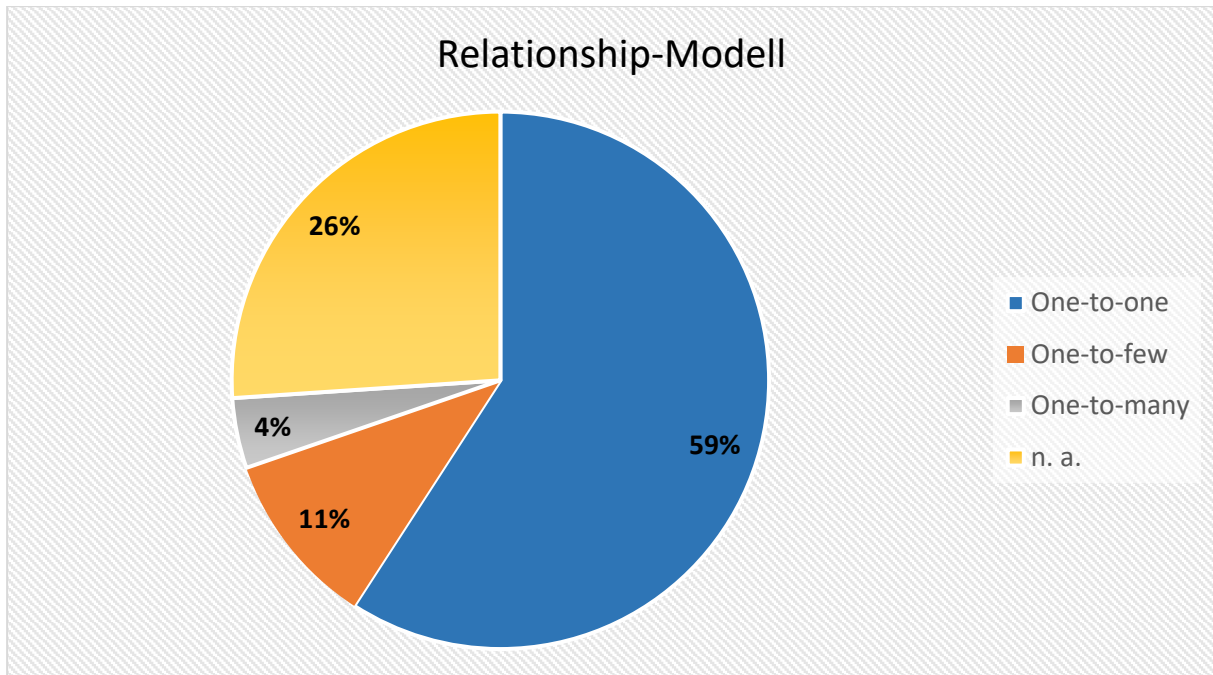


Abbildung 8: Relationship-Model

7.3 Matching

Das Matching, also die passende Zuordnung von Mentor bzw. Mentorin und Mentee(s), wird bei 80 % (n = 114) institutionell gesteuert und in 2 Fällen finden sich Mentee und Mentor bzw. Mentorin vollkommen selbstständig. Bei 19 % (n = 26) der Mentoring-Angebote wurden keine Angaben zum Matching gefunden.

Matching		
institutionalisiert	n. a.	frei
114	26	2

Tabelle 16: Institutionalisiertes oder freies Matching

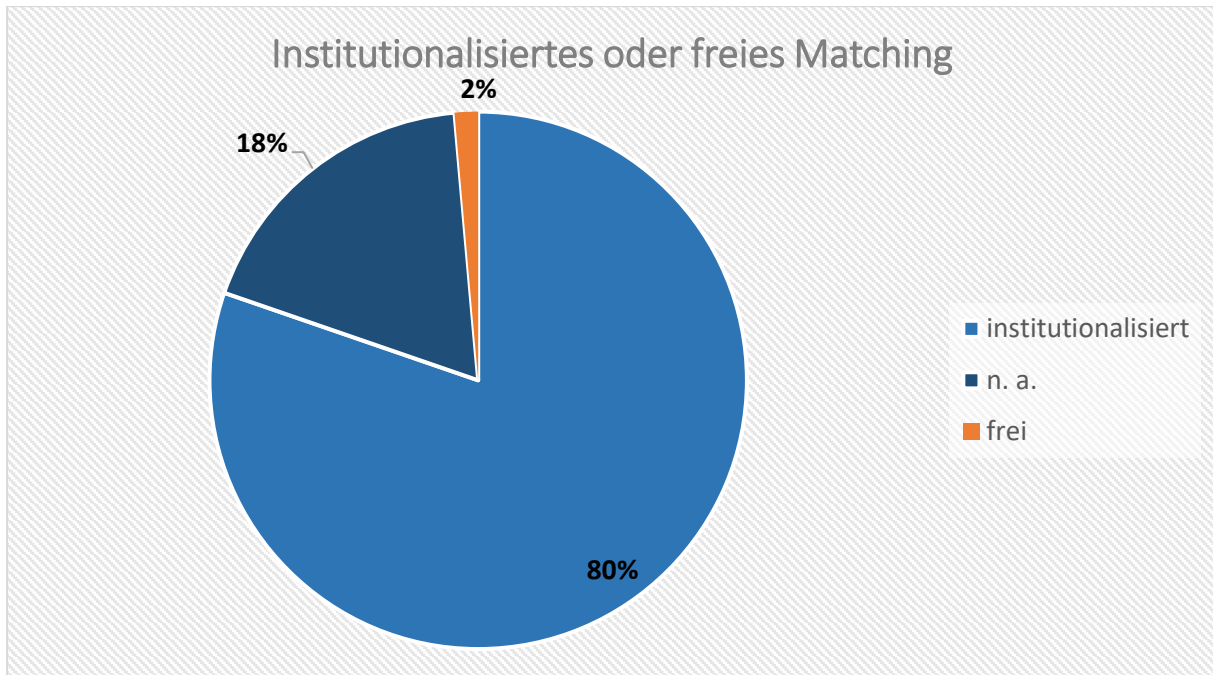


Abbildung 9: Institutionalisiertes oder freies Matching

7.4 Organisationelle Vorbereitungsphase

Bei 53 % (n = 75) der recherchierten Mentorings wurden Informationen zu einer organisational gesteuerten Vorbereitung angehender Mentees gefunden. Den Großteil von 30 % (n = 42) bildet ein Workshop-/Blockseminarangebot und in 11 % (n = 16) der Fälle werden mit den am Mentoring interessierten Personen vorbereitende Gespräche geführt. Zusätzlich wurden in 9 % (n = 13) der Fälle digitale und in 1 % analoge Vorbereitungsmaterialien zur Verfügung gestellt.

Organisationelle Vorbereitungsphase						
Workshop / Blockseminar	Digitale Materialien	Gespräch	keine	Analoge Materialien	n. a.	
42	13	16	4	1	66	

Tabelle 17: Organisationelle Vorbereitungsphase

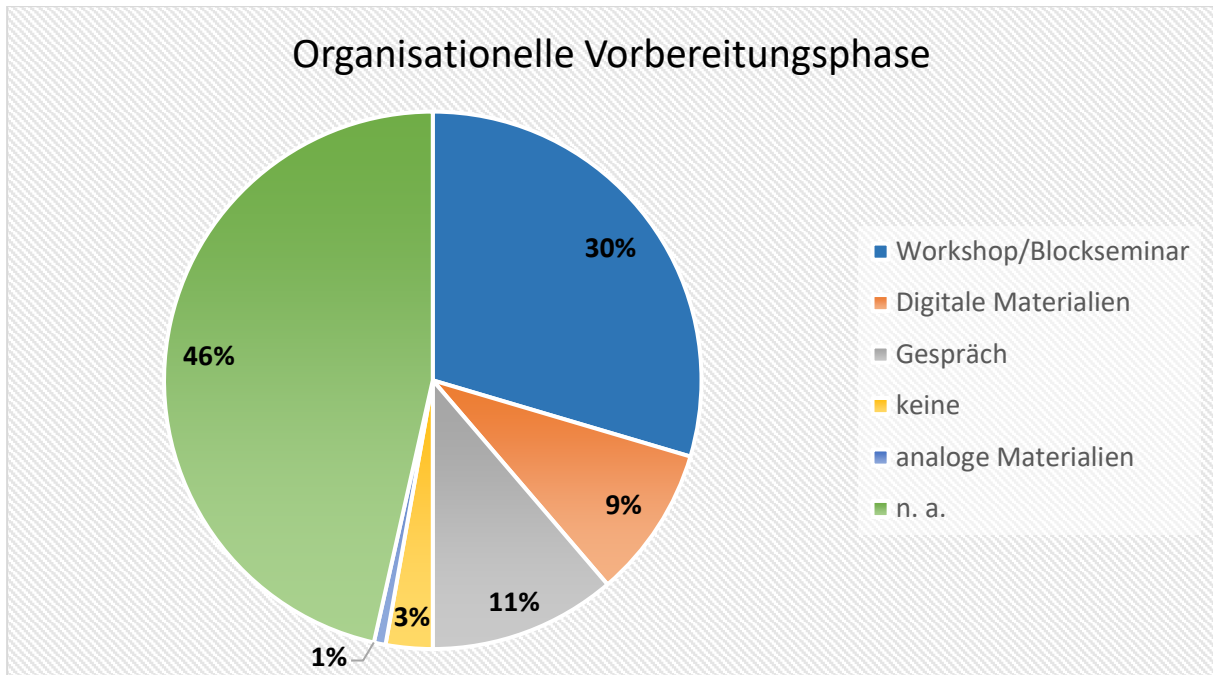


Abbildung 10: Organisationelle Vorbereitungsphase

7.5 Organisationelle Begleitung

Angaben zur organisational gesteuerten Begleitung während des Mentoringprozesses wurden in 40 % (n = 56) der recherchierten Angebote gefunden. In 26 % (n = 36) der Fälle werden regelmäßig Workshops und Blockseminare durchgeführt und zu 11 % (n = 16) werden Gespräche als organisationalen Begleitung genannt.

Organisationelle Begleitung				
Workshop / Blockseminar	Gespräch	Digitale Materialien	keine	n. a.
36	16	3	2	85

Tabelle 18: Organisationelle Begleitung

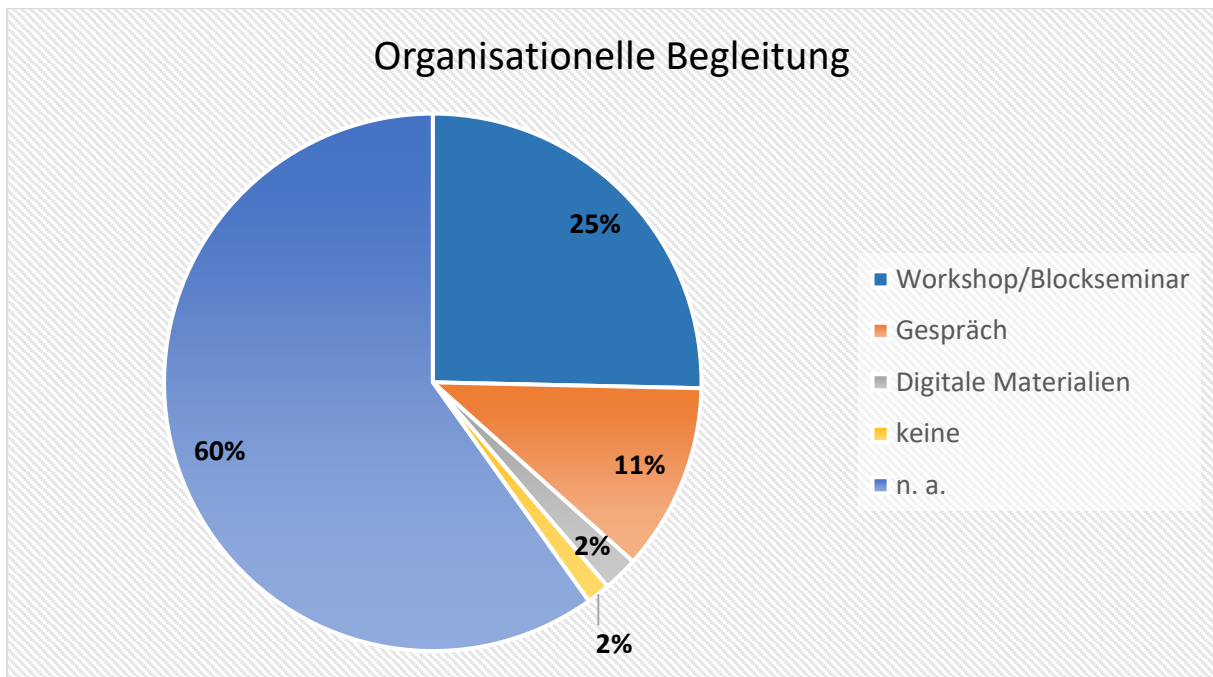


Abbildung 11: Organisationelle Begleitung

7.6 Interpersonelle Kommunikation und Kommunikationswege

Der Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Mentor bzw. Mentorin und Mentee/s erfolgt zu 45 % (n = 64) in erster Linie über die direkte und persönliche *Face-to-face* Kommunikation. Mit großem Abstand werden digitale Kommunikationsmittel genannt. In diesen Fällen wird zu 7 % (n = 10) die *E-Mail* genannt, zu 2 % (n = 3) wird auf eine eigene Kommunikationsplattform verwiesen, z. B. das LMS der Hochschule, wie beispielsweise die TU Dresden im Buddy-Programm, oder einen Blog, z. B. die Universität Bern im Projekt MILSA. Noch seltener wurden zu jeweils 1 % *Messenger/Chat* und *Videokonferenz* als Kommunikationswege angegeben.

Als Ergänzung zur persönlichen *Face-to-face* Kommunikation werden insgesamt 9 % (n = 9) zu ähnlichen Anteilen E-Mail (1 % [n = 2]), eine eigene Plattform (1 % [n = 1]), das Telefonat (2 % [n = 3]), Videokonferenz (1 % [n = 1]) und Messenger/Chat (1 % [n = 2]) genannt. In 3 % (n = 4) der Fälle, in denen vorrangig digitale Kommunikationsmittel eingesetzt werden, wird ergänzend die persönliche *Face-to-face* Kommunikation angeboten.

In insgesamt 4 % (n = 6) der Fälle der recherchierten Mentorings wurden als dritte zusätzliche Option zum Wissens- und Erfahrungstransfer das Telefon (1 % [n = 2]), Messenger/Chat/Social Media Plattform (1 % [n = 2]), E-Mail (1 % [n = 1]) und eine Mentoring App (1 % [n = 1]) genannt.

7.6.1 Primärer Informations- und Kommunikationsweg

Transferweg 1					
Face-to-face	E-Mail	eigene Plattform	Messenger/Chat	Videokonferenz	n. a.
64	10	3	1	1	63

Tabelle 19: Primärer Informations- und Kommunikationsweg

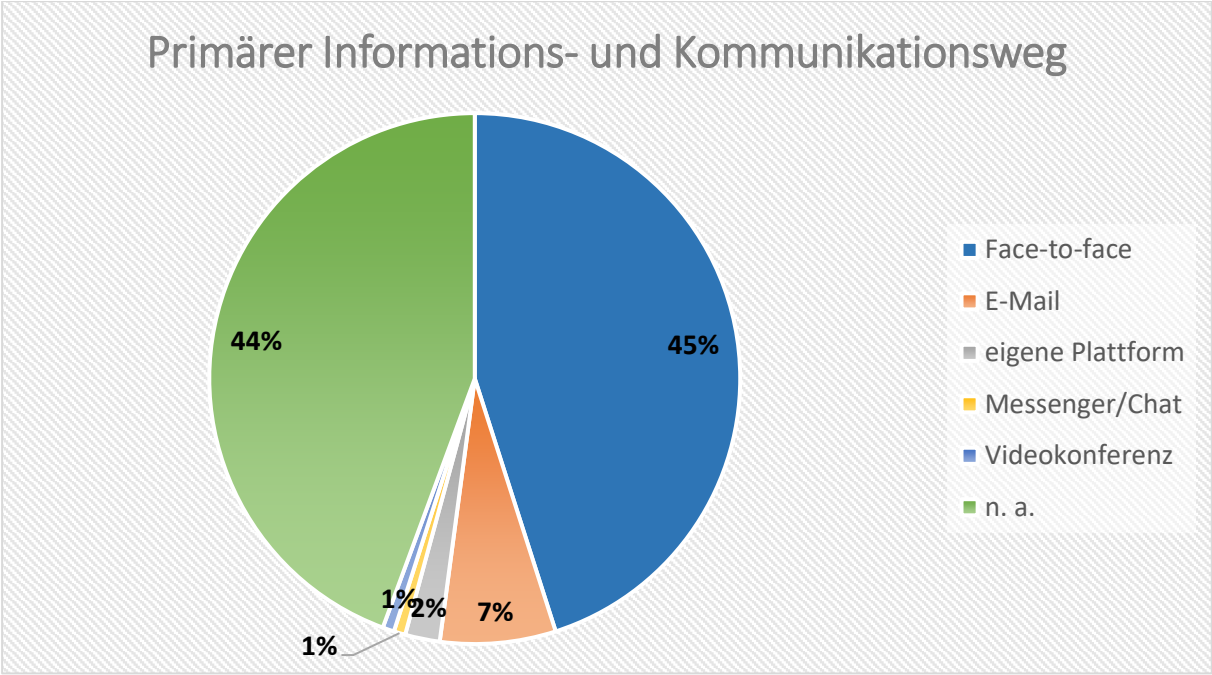


Abbildung 12: Primärer Informations- und Kommunikationsweg

7.6.2 Sekundärer Informations- und Kommunikationsweg

Transferweg 2							
Face-to-face	E-Mail	eigene Plattform	Telefon	Videokonferenz	Messenger/Chat	n. a.	
4	3	1	3	1	2	128	

Tabelle 20: Sekundärer Informations- und Kommunikationsweg

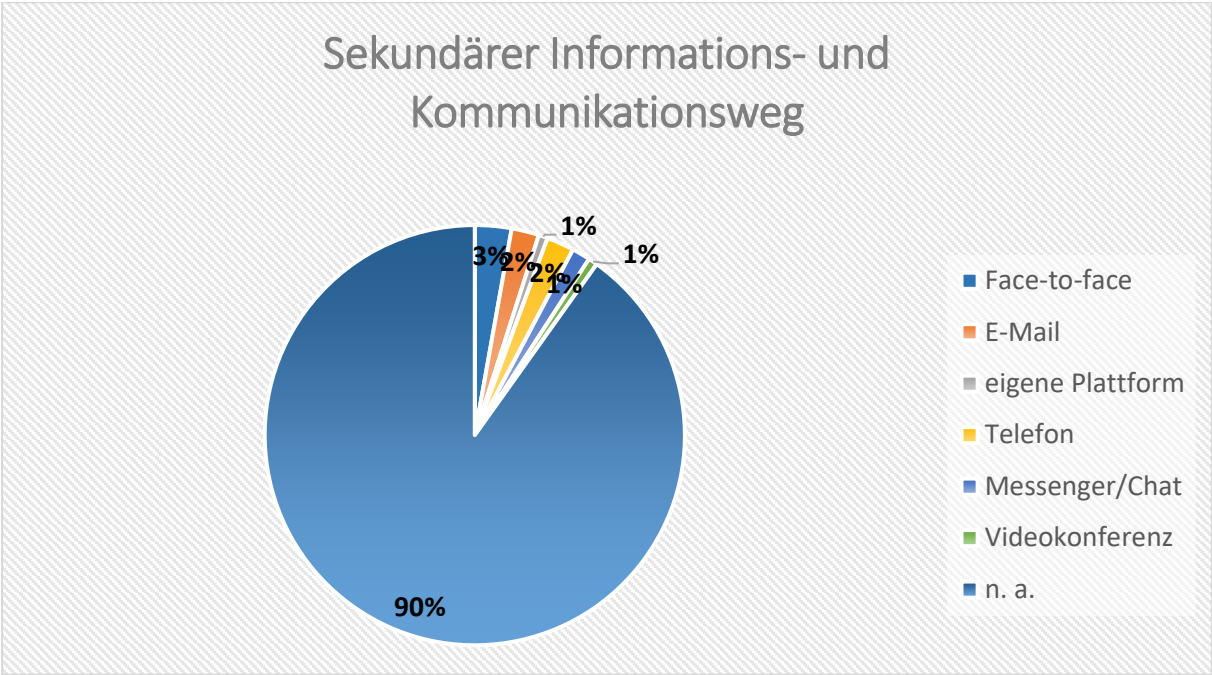


Abbildung 13: Sekundärer Informations- und Kommunikationsweg

7.6.3 Tertiärer Informations- und Kommunikationsweg

Transferweg 3					
Telefon	Messenger/Chat, Social Media Plattform	-Mail	Mentoring App	Videokonferenz	n. a.
2	2	1	1	1	135

Tabelle 21: Tertiärer Informations- und Kommunikationsweg

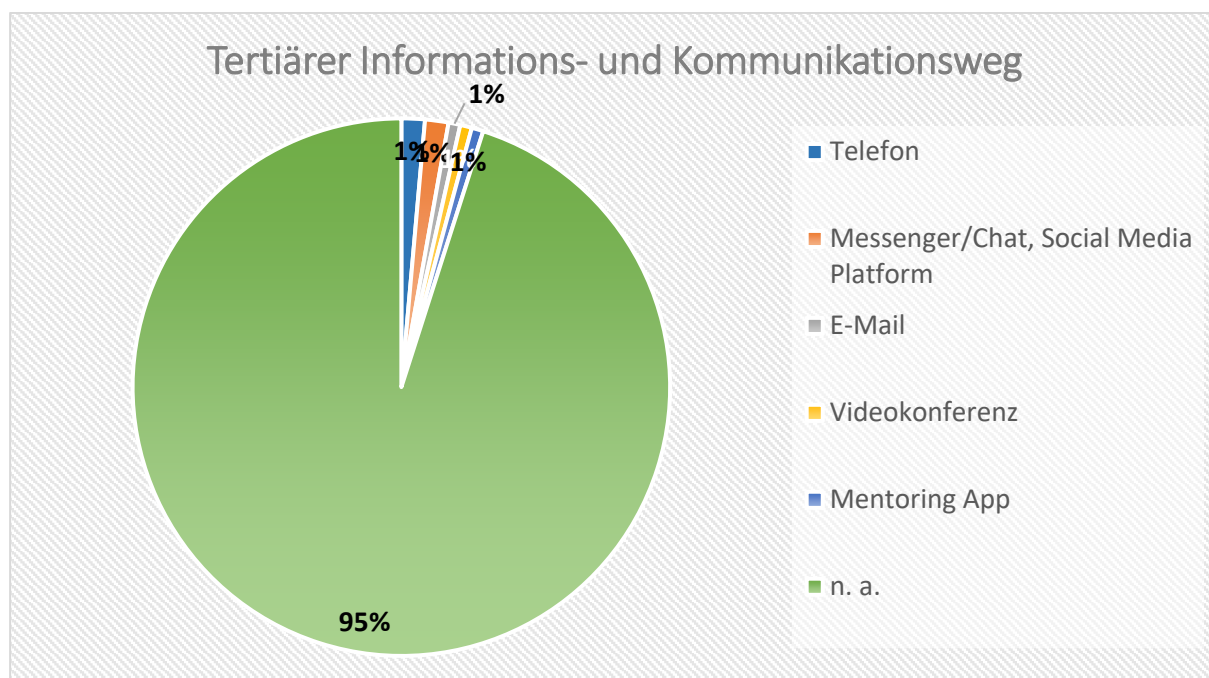


Abbildung 14: Sekundärer Informations- und Kommunikationsweg

8 Dokumentation und Evaluation

8.1 Mentoringkonzepte

In 5 Fällen besteht Zugriff auf zugrundeliegende Konzepte.

- Universität Bern, Med. Fakultät
 Susanne Spintig, Tanja Tajmel (2017): Leitbild eines Diversity-gerechten Mentoring-Konzeptes für Schüler_innen und Student_innen-Mentoring-Programme. In: Renate Petersen, Mechthild Budde, Pia Simone Brocke, Gitta Doebert, Helga Rudack und Henrike Wolf (Hg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. WieFrau B.: aden: Springer Fachmedien WieFrau B.: aden, S. 243-254.
 --> Hier handelt es sich mehr um ein Leitbild und nicht um ein didaktisches Konzept
- HU Berlin/TU Berlin/FU Berlin „Gender goes Praxis“

Humboldt-Universität zu Berlin (Hg.) (2007): dokumentation und evaluation des mentoring-programms "gender goes praxis". Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien. Online verfügbar unter https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/mentoring/pdf/dokumentation_mentoring, zuletzt geprüft am 12.04.2019.

- HU Berlin/TU Berlin/FU Berlin „PROFIL“
Dorothea Jansen (Hg.) (2018): Mentoring - Konzept. TU Berlin - HU Berlin - FU Berlin. Online verfügbar unter <http://www.profil-programm.de/mentoring---konzept.html>, zuletzt aktualisiert am 29.06.2018, zuletzt geprüft am 12.04.2019.
- HU Berlin „Club Lise“
Susanne Spintig, Tanja Tajmel (2017): Leitbild eines Diversity-gerechten Mentoring-Konzeptes für Schüler_innen und Student_innen-Mentoring-Programme. In: Renate Petersen, Mechthild Budde, Pia Simone Brocke, Gitta Doebert, Helga Rudack und Henrike Wolf (Hg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. WieFrau B.: aden: Springer Fachmedien WieFrau B.: aden, S. 243-254.
- Universität Bern, „Mentoring4Women“
https://www.medizin.unibe.ch/unibe/portal/fak_medizin/content/e17216/e110779/e171826/Mentoring4WomenGuidelinesforMenteesandMentorse_2016_ger.pdf

8.2 Qualifizierung für Mentor/innen

- HU Berlin, Professional School of Education, Qualifizierung als Lernbegleiter/in für Lehramtsstudierende im Praxissemester. Konzept des Fachspezifischen Unterrichtscoachings (u.a. Staub 2004, Kreis & Staub 2011)

TEIL III: Interviewmaterial

Es wurden 8 leitfadengestützte Interviews geführt. Alle Gespräche wurden aufgezeichnet und transkribiert. Von den acht Interviewpartner:innen erhielten wir von zwei Personen die Erlaubnis, die Transkription öffentlich zu Verfügung zu stellen.

Der gesprochene Text wurde zugunsten der Lesbarkeit minimal angepasst.

Transkriptionszeichen

[...] Textauslassung

(...?) Ausdruck unverständlich, daher weggelassen

8.3 Interview 1

[Begrüßung]

I: Haben Sie herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft, heute das Gespräch mit uns zu führen. [...]

Frau S.: Ja, gerne.

I: Erzählen Sie bitte etwas über sich. Wie sind Sie zu ihrer aktuellen Position gekommen?

Frau S.: Ich bin an der TU Dresden die Leiterin des Service Center Studium, SCS. Das ist eine Einrichtung im Dezernat 8: Studium und Weiterbildung. Da liegen sozusagen alle Studierenden Services: Von der Immatrikulation, über die Beratung, über die Betreuung international Studierender bis hin zum Zentrum für Weiterbildung und Thema Prüfungsangelegenheiten. Das SCS gibt es seit 2015. Wir verstehen uns als ein Eingangstor, um Anfragen von Studieninteressierten und Studierenden entweder selbst beantworten zu können [...] oder wir leiten das an die richtige Stelle weiter. Wir sind sozusagen eine Clearingstelle an der TU Dresden.

[...]

Ich bin jetzt seit 2017 die Leiterin und habe vorher im Career Service an der TU Dresden gearbeitet, davor in der Studienberatung. Also bin ich seit vielen Jahren dem Dezernat verbunden. Und das Thema Mentoring ist dahingekommen, weil an der TU Dresden, das im Clearing Bedarf besteht. Wir haben viele Mentoringprogramme, leider war den Zielgruppen manchmal gar nicht so transparent oder bewusst, was es alles gibt. Es gab den Wunsch, dass sich diese Programme austauschen und vernetzen [...] Nachdem wir einmal diese ganzen Programme erfasst haben, sind nun auch zwei Programme direkt bei uns angesiedelt. Vielleicht soweit.

I: Sind die Programme mit dem Bedarf an Austausch und Vernetzung auf sie zugekommen? Wie ist es zur Vernetzung gekommen?

Frau S.: (Mhm) wir haben an der TU Dresden eine Stabsstelle Diversity Management, die [...] aus der Vogelperspektive guckt, zum Beispiel an welchen Stellen Vernetzungen und Austausch notwendig sind. Die Stabsstelle Diversity-Management stellt jedes Jahr Inklusionsmittel oder Sondermittel zur Verfügung. Darüber konnten wir über zwei Jahre finanzieren, dass alle Programme erstmal durch eine wissenschaftliche Hilfskraft erfasst wurden und systematisch dargestellt werden, so wie Sie es jetzt in den Webseiten finden. Dann haben wir verschiedene Vernetzungsangebote für diese Programme entwickelt.

I: Danke, ich möchte nochmal nachhaken [...] Woher kam die Initiative der Vernetzung?

Frau S.: Also letztlich war das meine damalige Vorgesetzte [...], die dieses Projekt eben auch beantragt hatte. Und ich habe es dann eigentlich in dem Moment, als ich die Leitung dieses quasi Drittmittelprojekts übernommen habe, selbst mit ausgestaltet.

I: Also hat eine bestimmte Person die Initiative ergriffen, den Kontakt zu dem Mentoringprogramm aufgenommen und nach Interesse an einer Vernetzung gefragt?

Frau S: Ne, warten Sie [...] Mir fällt es gerade ein [...] Ich war noch in meiner anderen Position. Am Rektorat hatten wir auch die Initiative „Willkommen an der TU Dresden“ [...] Wir haben uns mit der Frage beschäftigt, was die TU Dresden tut, um ihre Studierenden, ihre Mitarbeiter, ihre Professoren und natürlich andere Personenkreise willkommen zu heißen [... in dem] Rahmen fanden verschiedene Workshops statt und da wurden ganz unterschiedliche Akteure zusammengebracht [dabei ist] das Thema aufgeplopt: Es gibt Mentoring-Programme, aber die Mentoring-Programme wissen gar nichts voneinander und sind nicht vernetzt. Daraufhin hat meine damalige Chefin [... dieses] Projekt beantragt [...] #06:08#

I: [...] was verstehen sie denn unter Mentoring?

Frau S.: Ganz allgemein, verstehe ich darunter die Begleitung von einer Person, die gerne in ein (...?) Thema eingeführt werden möchte oder mehr wissen möchte [durch] eine erfahreneren Person. Und das kann ja ganz unterschiedlich sein, der Studienanfänger mit einem Studierenden oder der Studierende mit einem Absolventen oder der Absolvent mit einem schon Berufstätigen und so weiter. Genau (...?) erstmal so gefasst. #06:58#

I: [...] 2017 wurde Ihre Position als Leiterin der Mentoringprogramme eingerichtet.

Frau S.: Na ja, jein. 2017 – 18 hatten wir eine wissenschaftliche Hilfskraft [die innerhalb von zwei Jahren] mit allen Mentoring-Programmen an der TU Dresden Kontakt aufgenommen hat. Die sind befragt worden, was sie genau machen, was Herausforderungen in den Programmen sind, woran es vielleicht auch mangelt, was gut läuft, was für Materialien sie zur Verfügung haben, wie sie ihr Mentoringprogramm gestalten, wie Sie dieses Matching gestalten. Ja und mit Auslaufen dieser WHK-Stelle haben wir letztlich das Projekt ins Service Center Studium integriert, also in dem Sinne, dass wir die Informationen aktualisieren und diese Übersicht pflegen. Ich habe jetzt die Aufgabe übernommen, dass ich ein- bis zweimal im Jahr – da ist der Bedarf ganz unterschiedlich – für die Mentoring- und Buddyprogramme ein Austauschtreffen organisiere, wo sie die Möglichkeit haben sich zu vernetzen, auszutauschen, auch Bedarfe zu äußern [...] Dort ist auch „Willkommen an der TU Dresden“ immer noch ein Thema [...]

I: [...] Wird die Evaluation der Mentoringprogramme bei Ihnen zentral gesteuert? Oder machen das die Programme selber für sich?

Frau S.: Also, die Programme haben eigene Evaluationssysteme oder Mechanismen [...] das richtet sich natürlich auch ein Stück weit danach, wie stark die institutionalisiert oder ehrenamtlich geprägt sind. Also, zum Beispiel, studentische Mentoring und Buddy Programme arbeiten eher weniger mit Evaluationen. Je stärker die Programme aber angebunden sind, an die Fakultät oder an den Bereich oder jetzt an die zentrale Universitätsverwaltung, umso stärker arbeiten die auch mit Evaluationen. Und die sind dann aber stark abgestimmt auf die jeweiligen Mentoringthemen und rückgekoppelt mit

ZQA, mit diesem Zentrum für Qualitätsanalysen, von denen die Frau Zawidzki vorhin gerade sprach. Also es wird nicht zentral evaluiert.

I: [...] Üben sie eine zentrale Monitoringfunktion aus und schauen Sie, ob alle Studierenden irgendwo unterkommen?

Frau S.: Ja, das könnte man sicherlich machen, wenn die Stelle [...] entsprechend ausgelegt wäre. Da aber mein Auftrag eher darin besteht nur die Informationen bereitzustellen und eben kein zentrales Monitoring durchzuführen, passiert das so in der Form nicht [...] meine zentrale Aufgabe ist eben tatsächlich die Leitung des Servicecenter Studiums und das Thema Mentoring-Programme [...] macht anteilig von meinen Arbeitsaufgaben] 1 bis 2% aus. #11:38#

I: [...] Sind im Anschluss noch weitere Mentoringprogramme entstanden und gibt es theoretische Mentoring-Konzepte nach denen sie arbeiten?

Frau S.: Also, es sind noch Mentoring-Programme dazu gekommen. Zum Beispiel haben wir nach dem Studium das Programm YouProf also Young Professors Programm, was sich an Juniorprofessoren richtet und das gibt es meines Erachtens jetzt seit anderthalb, zwei Jahren [...] und was auch neu ist – das haben wir auch im SCS letztes Jahr konzeptionell entwickelt und in diesem Jahr das erste Mal erprobt – das ist das Peer-Programm. Das richtet sich an Studienanfänger, aber auch Studierende, die mit einer Beeinträchtigung studieren. Und das kann eine physische oder eine psychische Beeinträchtigung sein, weil das eben auch eine Zielgruppe ist. Also das sind beides Zielgruppen, die vorher in den Mentoring-Programmen so noch nicht im Fokus standen. Es gibt aber auch Mentoringprogramme, die beendet wurden, jetzt in dem Zeitraum. Also wir haben beides. Wir haben sozusagen eine Weiterentwicklung, aber wir haben auch die Beendigung von Mentoring. Also, z. B. hatten wir ein Mentoring-Programm, das für besonders leistungsstarke Studierende war und die wurden gematcht mit Arbeitnehmern, die Einblicke in die Arbeitsumfeld gegeben haben. Das war ein hochschulpaktgefördertes Mentoringprogramm [...] die Hochschulpaktmittel ausgelaufen und es gab leider keine Möglichkeit, das weiter zu finanzieren.

I: Ja, schade. Es gibt jetzt auch viele Programme, die gefördert werden und in diesem Jahr noch auslaufen ...

Frau S.: Diese ganzen (...?) ESF-Projekte zum Studienerfolg, also dieses ganze Studienerfolgsthema. Da läuft halt leider viel aus, was wertvoll und hilfreich auch gewesen ist.

[...]

Genau, und die Programme [...] sind unterschiedlich gewachsen und die Konzepte sind dann auch unterschiedlich entstanden. Also, das kommt manchmal durch Initiativen von Professoren. Gerade eben dieses Mentoring-Programm, das es leider nicht mehr gibt. Es ist stark auf Initiative einer Professorin aus der Psychologie entstanden. Das Peerprogramm, was wir jetzt für die Studierenden mit Beeinträchtigungen machen [...] war so ein Anliegen aus dem Aktionsplan unserer Stabsstelle Diversity Management [...]

I: Gibt es Mentoringprogramme die nicht projiziert, sondern etabliert bei Ihnen eingerichtet sind? #15:03#

Frau S.: Ich gehe es gerade mal durch [...] Ich würde sagen nein. Alle Programme, die wir haben sind befristet. Beziehungsweise, ja, es kommt jetzt wieder darauf an [es gibt] Mentoring-Programme an

den Fakultäten, wo Studierende das über einen SHK-Vertrag oder einen Honorarvertrag durchführen. Letztlich lebt [ein Mentoringangebot] davon, ob die Fakultäten die Mittelzuweisung dafür bekommen oder ob das nicht der Fall ist. Also, dass Programme wirklich dauerhaft mit einer Stelle verortet sind [...] könnte ich jetzt gar nicht sagen.

I: Können Sie sagen, welche Kompetenzen Mentoren benötigen?

Frau S.: (Mhm) Welche Kompetenzen Mentoren benötigen. Ich denke eine ganz wichtige Kompetenz ist Empathie. Die Fähigkeit das, was so für den Mentee spannend ist, ein Stückweit aufzubereiten, auch interessant zu kommunizieren, weiterzugeben. Selbst auch sehr reflektiert zu sein, bei dem was man da gemacht hat und weitergeben möchte. Ich glaube, Empathie und Selbstreflexion sind die wichtigsten Kompetenzen, die ein Mentor mitbringen sollte.

I: Wie verläuft denn ein Beratungsprozess, ein Mentoringprozess?

Frau S.: Also ich könnte das jetzt aus dem Programm heraus, die wir bei uns angesiedelt haben, also zwei Programme sind ja im SCS. Also zum Beispiel haben wir das Programm CheckMINT. Das ist Mentoring für Schülerinnen, die sich für einen MINT-Studiengang interessieren. Da läuft das so ab, dass ich da zwei Kolleginnen habe, die direkt hier in Schulen gehen, dort Werbung für das Mentoring Programm machen und versuchen Schülerinnen zu motivieren, sich zu beteiligen. Auf der anderen Seite akquirieren Studentinnen aus dem MINT-Bereich, die sich als Mentorin zur Verfügung stellen (...?) Ich weiß, gar nicht, ob es von Mentee eine weibliche Form gibt, egal. Auf jeden Fall, genau, findet dann ein Matchingprozess statt, mit den beiden Kolleginnen, die natürlich sowohl die Schüler wie auch die Studierenden gut kennen [... und ein] ganz gutes Gespür dafür haben, wer da gut zu wem passen würde. Ja und dann gibt es da eben eine am Anfang stärker und im Verlauf der Zeit weniger begleitete Mentoren-Mentee Beziehung, die mit einer Auftaktveranstaltung beginnt und mit einer Abschlussveranstaltung endet.

I: Können Sie genauer beschreiben, wie das Matching stattfindet?

Frau S.: Na ja, beim Matching ist das so, dass die Schülerinnen sagen, sie interessieren sich z. B. für ein Studium in Maschinenbau und dann haben die Kollegen eben vielleicht 2 bis 3 Mentorinnen aus dem Maschinenwesen zur Auswahl. Wir müssen natürlich auch gucken, wie viele Schülerinnen sind tatsächlich, wie viel verkraftet jede Mentorin. Dann wird vorgeschlagen, dass sich die beiden beim Auftakt treffen, kennenlernen, austauschen. So ein bissl für sich prüfen, ob die Chemie stimmt. Und wenn das nicht der Fall ist, gibt es noch Alternativmöglichkeiten. Also, dann kann die Schülerin auch noch eine andere Mentorin zugewiesen bekommen. Dann guckt man wieder. Und wenn das nicht klappt, dann auch noch ein drittes und viertes Mal. Also das wir sehr individuell gestaltet. #20:02#

I: Und wann ist Matching erfolgreich?

Frau S.: Die beiden Kollegen fragen dann nach bestimmten Zeiträumen, ob da auch eine Beziehung zustande gekommen ist [...] Das heißt, es gibt eine Feedbackschleife, die quasi automatisch nach bestimmten Zeitfenstern erfolgt. Wenn der Eindruck entsteht, das funktioniert nicht oder die sympathisieren nicht miteinander, wird aktiv vorgeschlagen eine andere Mentorin zu finden. Ansonsten geben die Mentorinnen regelmäßigen Feedback, dass sie sich zum Beispiel getroffen haben, der Schülerin den Campus gezeigt haben oder sie mal mit zu einer Vorlesung genommen haben und so (...?) Wenn UnterstützungFrau B.: edarf besteht, können sie sich jederzeit Unterstützung holen.

I: Sie sagten eben, dass sie eine Menge Informations- und Lernmaterialien gesammelt haben ...

Frau S.: Ja, also wir haben das gesammelt. Also, am Anfang hatten wir auch die Idee, dass es für die Programme vielleicht hilfreich wäre, zum Beispiel einen standardisierten Matchingprozess, standardisierten Evaluationsprozess oder so einen Anmeldeprozess zu beschreiben. Aber im Laufe der Zeit ist deutlich geworden, dass das Standardisieren für die Mentoringprogramme gar nicht so hilfreich ist. Weil sie sich eben entwickelt haben und je nachdem sie personell aufgestellt, ist das manchmal zu abstrakt oder auch zu konkret [...] Genau, also, das wurde von den Programmen nie wirklich als so hilfreich empfunden. Was sich die Programme tatsächlich gewünscht haben ist, dass die Bedeutung und das Thema Mentoring auch gegenüber der Hochschulleitung eine höhere Bedeutung erhält und stärker wahrgenommen wird. Gelingt aber so in der Form eben ganz schwer. Wir haben eine hohe Fluktuation an Kollegen, die im Mentoring-Programm aktiv sind. Man kann das gar nicht richtig, also mit kaum jemanden durchgehend zwei Jahre systematisch erarbeiten, weil die häufig dann schon wieder irgendwo anders gelandet sind und das Programm abgegeben haben.

I: Und werden diese Unterlagen digital zur Verfügung gestellt?

Frau S.: Eine Kollegin hat die digital auf Opal [Lernmanagementsystem - LMS] zur Verfügung gestellt. Und wir haben damals auch ein Leitfaden zu Mentoring und Buddy-Programmen an der TU Dresden entwickelt [...] Den haben wir damals auch zur Verfügung gestellt, also dort sind dann solche Sachen mit drin. Was unterscheidet eigentlich Mentoring-, Buddy- und Tutorenprogramme, was ist der Mehrwert davon. Dann haben wir eine Checkliste zur Projektentwicklung, also wenn jemand so ein Mentoring Buddy-Programm aufbauen möchte. Außerdem Finanzierungsmöglichkeiten oder Unterstützungsmöglichkeiten von Mentoring-Programmen, Kanäle für Öffentlichkeitsarbeit und Werbung, Hinweise zur Evaluation und Qualitätssicherung. Dann haben wir mal so einen typischen Ablauf von Mentoring-Programmen und die Vernetzung von Mentoring-Programmen skizziert und verschiedene Arbeitsweisen der Formate erfasst. Also sehr umfangreich, daraus ist ein fast 50-seitiger Leitfaden geworden.

I: Ich glaube ich kenne den sogar.

Frau S.: (...?) Ich schaue gerade, ob die Kollegen den auf der Webseite stehen haben. Doch der ist – den Überblick haben wir da, aber den Leitfaden haben wir nicht mit auf der Webseite [...]

I: Könnten uns den Leitfaden zur Verfügung stellen?

Frau S.: Das kann ich gerne machen, ja.

[...]

I: Sind Sie auch mit Einrichtungen außerhalb ihrer Hochschule vernetzt? Wie z.B. mit dem Forum Mentoring?

Frau S.: Ja, mit dem Forum Mentoring [...] Wir haben auch Kontakt zu Mentoring-Programmen, die außerhalb der TU Dresden stattfinden. Also das ist z. B. dieses Programm „Rock your life“ bzw. diese Initiative „Arbeiterkind“ [...], also auch über TU Dresden hinaus.

I: Wird die Dokumentation derer Mentoringangebote dezentral von den einzelnen Programmen übernommen?

Frau S.: Mit Dokumentation meinen sie jetzt so eine jährliche Zusammenfassung, oder?

I: Genau. Zum Beispiel die Anzahl der Nachfragen nach Mentoring oder die Anzahl derer, die im Mentoringprogramm untergebracht werden konnten.

Frau S.: Das wird dezentral erfasst, genau.

I: Können sie sagen, anhand welcher Kriterien die Mentoringprogramme evaluiert werden?

Frau S.: Na ja, also, das müsste man jetzt eben auch wieder Programm für Programm schauen. Also ich denke da gibt 's Programme, die werden das so gar nicht ausführlich dokumentieren, einfach weil es nicht notwendig ist [... zum Beispiel] Mentoring-Programme zur Begleitung der Erstsemester in den ersten Wochen, auch ganz kleine temporär begrenzte Programme. Ich vermute, dass da gar nicht erfasst wird, wie viele da wirklich dabei waren und ob sich das von Jahr zu Jahr ändert. Das hängt ja dann auch immer mit den Bewerberzahlen und den Immatrikulationszahlen zusammen. Bei den Programmen, die über Drittmittel gefördert werden, wie bei unseren Peer-Programm (...?) müssen wir ja dem Drittmittelgeber Rechenschaft ablegen. Also, was wir erreichen wollen, was wir dann auch tatsächlich geschafft haben und auf welchem Weg wir es geschafft haben [...] Also, wir haben auch Mentoringprogramme von studentischen Initiativen, z. B. (...?) die internationale Studierende mitunterstützen [...] gut, die werden schon erfassen wie viele das pro Jahr sind und wie sich das weiterentwickelt. Aber das ist so eine andere Form der Dokumentation, die sicherlich ein bisschen lückenhaft sein wird [...]

I: Ich habe noch eine ganz konkrete Frage in Bezug auf ein Tool, das wir derzeit entwickeln. Es handelt sich um ein Matchingtool, das Mentees und Mentoren zusammenbringt. Können Sie sich vorstellen, dass das an Ihrer Hochschule interessant wäre? [...] Glauben Sie, dass ein solches Tool hilfreich wäre, um Mentoring-Tandems zu bilden?

Frau S.: Das lässt sich so jetzt [...] gar nicht sagen, dafür wäre es eigentlich wichtig zu wissen, was dieses Tool kann und [...] dahinter programmiert ist, so dass es dann eben zum Erfolg führt. Ich stelle es mir bisschen so vor wie eine Partnervermittlung.

[...]

Gehört ja eine gute künstliche Intelligenz dahinter, damit es klappt und wenn man Statistiken trauen darf, klappt es eben leider gar nicht so häufig [...] ich bin ja nicht grundsätzlich abgeneigt, man müsste eben tatsächlich schauen, was so ein Tool dann leisten kann. Ich glaube, es ist wichtig, dass auch die Koordinatoren, die hinter diesem Programm stehen, bestimmte Kriterien oder Einheiten festlegen können, die halt für die Programme dann jeweils wichtig sind.

I: Ja, genau. Es soll für ein Alumnimentoring erprobt werden und wird gerade dafür angepasst. Das Ziel ist es, Berufstätige mit angehenden Studienabgängern zu matchen [...] Es funktioniert nach dem Prinzip von Angebot und Nachfrage: wir schauen was nachgefragt wird, und prüfen, ob und welche Mentoren das anbieten [... ich bin] auch gespannt, was daraus kommt, ob das dann letztlich wirklich hilfreich ist. aber ich kann es mir vorstellen, weil man eben Raum und Zeit mit Digitalisierung überbrücken kann [...]

Frau S.: Na ja, spannend ist es dahingehend, dass ich tatsächlich auch in den letzten Monaten immer mal wieder von Arbeitnehmern Anfragen hatte, die gesagt haben, wir würden gerne als Mentoren für Studierende zur Verfügung stehen, gibt es dann da solche Programme an der TU Dresden. Also, da hätte ich gerne etwas empfohlen und da wäre so ein Tool natürlich hilfreich. (Es gab ...?) ein Programm,

das [...] sehr erfolgreich, aber [...] auch mit einem hohen Personalaufwand verbunden war, um dieses perfekte Matching zu erreichen. Ich glaube, da wurde ein Großteil der Arbeitszeit auch darin investiert, dass das dann eben gut harmoniert. Und ich war auch auf verschiedenen Tagungen wo es auch um Mentoring-Programme ging, da habe ich auch mal ein Mentoring-Programm der sächsischen Polizei kennengelernt. Da war [...] der Tenor das Matching, dass Mentor und Mentee gut zusammenpassen [...]

I: Was glauben Sie, was leistet das Mentoring an ihrer Hochschule? Wo würden sie Stärken sehen und vielleicht auch Schwächen?

Frau S.: Also ich denke bei den vielen Mentoring-Programmen, die wir an der TU Dresden haben, erreichen ganz viele verschiedene Zielgruppen – vom Anfänger bis zum Absolventen oder auch Promovierende und darüber hinaus. Ich glaube, dass es Menschentypen gibt, für die Unterstützung oder auch Anleitung ganz wichtig ist, gerade weil der Hochschulraum fremd ist, z. B. wenn man aus einem Elternhaus kommt, in dem die Eltern kein Studium genossen haben. Ich denke, Mentoring ist eine sehr individuelle Förderung die auch die einzelne Person stärken kann. Ob das für alle Studierenden essenziell ist, wage ich zu bezweifeln [...] Ja das vielleicht zu den Stärken.

Die Schwächen des Mentoringprogramms, also tatsächlich denke ich, dass das es auch Gruppen gibt, die hatten wir noch nie oder noch nie ausreichend im Blick. Ich denke, der Matchingprozess ist immer sehr aufwendig, weil man auf den beiden Seiten geeignete Partner finden muss, die auch bereit sind dieses Mentoringangebot einzugehen. Also nur Zeitaufwand, wobei [längere Pause] ist das eine Schwäche? Es ist halt so. Ja, ansonsten kann ich den Mentoringprogrammen nicht so viele Schwächen abgewinnen. Also, ich bin ein sehr großer Freund davon, dass es das gibt und auch, dass es eine Begleitung in verschiedenen Lebensphasen gibt, für die die das suchen.

I: Können Sie sich vorstellen, dass Mentoring tatsächlich irgendwann verstetigt wird und aus Haushaltsmitteln der Hochschule finanziert wird?

Frau S.: Halte ich für schwierig, [...] es ist sozusagen hilfreich, wird auch als hilfreich wahrgenommen, aber andererseits ist es eben ein sehr, sehr individueller Prozess. Also, man braucht sehr viel Personal und Zeitaufwand, um ein individuelles gutes Matching und auch einen Mentoringerfolg zu erreichen. Das ist eine große Herausforderung an einer großen Universität wie der TU Dresden [...] wo es natürlich noch andere dringendere Themen und Probleme gibt.

I: Man muss das immer in Relation sehen?

Frau S.: [...] individuell für den Einzelnen ist es ganz wichtig. Für die gesamte Hochschule betrachtet, müsste die Hochschulleitung abwägen: An welchen Stellen stopft man die Löcher, und ist es gerade Mentoring? [...] Das Mentoring von Drittmittelförderung lebt und dadurch auch immer mal wieder seine Ausrichtung ändern kann [...] Einmal sind es stärker die internationalen Studierenden, dann sind es momentan an der TU Dresden die Studierenden mit Beeinträchtigungen. Das hat doch was vor sich, dass es sich immer wechselt und man immer mit einer neuen Brille da drauf schaut.

I: Sie hatten eben gesagt, die Hochschulleitung müsse abwägen, wofür sie Gelder ausgibt und es gäbe auch wichtigere Dinge [...] kann die Hochschule im Mentoring ein strategischer Vorteil sehen?

Frau S.: Na, da gibt 's ganz viele strategische Vorteile, die man nutzen könnte. Also, die Vernetzung über den Hochschulraum hinaus, sei es in Schulen oder sei es in die Wirtschaft, trägt natürlich auch zur

Reputation einer Hochschule bei. Das kann dazu führen, dass Forschungsk Kooperationen, Drittmittelprojekte oder anderweitige Zusammenarbeiten entstehen. Es birgt viele Reize [...] nicht nur national oder bezogen auf dem Bundesland, sondern auch deutschlandweit oder international – je nachdem wie man so ein Mentoringprogramm strickt. Dann müsste halt der Fokus tatsächlich darauf liegen, dass man das auch intendiert, verfolgt, letztlich nachverfolgt und den möglichen Gewinn nutzt und einbindet.

I: [...] Herzlichen Dank. Gibt es von ihrer Seite aus etwas, das Sie uns noch mitteilen möchten?

Frau S.: Bei mir ist jetzt eigentlich nichts offen. Das passt so. Ich schicke Ihnen gerne noch mal dieses Blättchen zu mit dieser Zustimmung.

I: [...] Ihnen nochmals ganz herzlichen Dank. Es war sehr interessant. Ich wünsche Ihnen gutes Gelingen [...]

Frau S.: Schöne Woche wünsche ich Ihnen noch.

I: Ihnen auch, danke schön. Ich stoppe jetzt die Aufzeichnung.

8.4 Interview 2

[Begrüßung]

I: Ich würde Sie gerne bitten etwas über sich zu erzählen. Wie sind sie zu ihrer Position gekommen?

Frau B.: Okay, also, ich habe seit 2010 im Bachelor und auch im Master Psychologie an der TU Chemnitz studiert. Seit meinem dritten Semester habe ich im BMBF-Projekt Qualitätspakt Lehre Mentoring und Betreuung, studentisch nah, gearbeitet.

Ich hatte immer noch diverse andere SHK und WHK Stellen, aber diesem BMBF-Projekt bin ich eigentlich durchgängig bis zum Studienende treu geblieben. Konkret habe ich seit 2012 in der Serviceline mitgearbeitet. Das war eine Beratungshotline für bereits immatrikulierte Studierende und auch Studieninteressierte, die etabliert wurde, um in Hochphasen, also in der Hochbewerbungsphase, unser Studierendensekretariat zu entlasten, telefonisch. Genau, ich habe dann auch an einer Erstsemesterbefragung, beziehungsweise an der Auswertung dieser mitgewirkt. Da ging es so ganz grob gesagt darum, dass wir die Lücke schließen wollten, zwischen einem gewissen Gefälle, was es gibt: Mit welchen Erwartungen gehen die Studierenden in ihr jeweiliges Studium und wie haben sich diese Erwartungen erfüllt oder eben auch nicht erfüllt nach einer gewissen Zeit, nach einem Semester, nach drei Semestern und so weiter.

Und Ende 2015 habe ich dann noch bei der Zentralen Studienberatung als wissenschaftliche Hilfskraft mitgewirkt. Wir haben da einen Leitfaden für Studierende mit Beeinträchtigungen erstellt. So, das war jetzt quasi das was ich innerhalb meines Studiums immer so wissenschaftliche Hilfskraft mäßig abgespielt hat. Nach dem Studienabschluss habe ich die TU Chemnitz verlassen. Ich habe anderweitig gearbeitet, zwei Jahre lang, und jetzt im September 2019 bin ich wieder mit an Bord. Ich bin zurückkehrt, es gab eine Stellenausschreibung und wie Sie jetzt vielleicht gerade schon gehört haben, ich bin nie so ganz, bis auf die zwei Jahre, aus dem BMBF Kontext sozusagen weg gewesen. Und bin dann eben wieder, jetzt tatsächlich als wissenschaftliche Mitarbeiterin, in das BMBF-geförderte Projekt „Individuelle Übergänge ergründen, beraten und gestalten (TU4U)“ eingestiegen. Ich bin jetzt

in zwei Teilprojekten beschäftigt. Das eine Teilprojekt nennt sich „Brücken ins und im Studium bilden“, wo auch das Methodenprogramm angegliedert ist oder eingebettet ist. Und dann im anderen Teilprojekt bin ich als Beraterin und Studiencoacherin tätig.

I: Das liegt ja sehr dicht beieinander.

Frau B.: Genau, das tut es. Man bekommt zum einem von der, ich nenne es jetzt mal Studierendenkohorte, die sich im Start Smart Programm befindet, Rückmeldung, Feedback, Gedankenaustausch [...] Und diese Beraterfunktion steht in dem anderen Teilprojekt [...] noch anderen Beraterinnen allen Studierenden offen. Also, das ist dann nicht mehr spezifisch auf das Mentorenprogramm ausgerichtet. Im Mentorenprogramm bin ich ja die Koordinierungsstelle [...] und im anderen Teilprojekt ist es dann eben die Rolle der Beraterin und der Studiencoacherin. Also, es ergeben sich Brücken, aber teilweise sind es auch voneinander unabhängige Aufgaben.

I: Was verstehen Sie unter Mentoring?

Frau B.: Also für mich ist das, also das Mentoring an sich, ein Erfahrungsaustausch zwischen Menschen unterschiedlicher Entwicklungs- und Hierarchiestufen. Um es noch ein bisschen salopper zu formulieren, wäre das für mich so die Herangehensweise, eine erfahrene Person gibt ihr Wissen an eine unerfahrene Person weiter. Und im besten Fall werden dabei ganz neue Kompetenzen etabliert oder bereits vorhandene Kompetenzen gestärkt. Und ja, ich glaube der Mentor oder die Mentorin können tatsächlich [...] in ihrer Rolle als Mentorin oder Mentor unterschiedliche Funktionen einnehmen. Also, sie können Begleiter sein, Remand, Couch, Berater. Ich glaube das ist dann nicht immer so ganz trennscharf vorzunehmen.

I: Ja, das zweite Wort hatte ich nicht verstanden. Was konnten sie sein, Begleiter und dann?

Frau B.: Remand, also so ein Flügelgeber. So ein alles überschwebendes begleitendes Persönchen. Also ich will darauf hinaus, ich habe mir ja ein bisschen Gedanken gemacht im Vorfeld über die Fragen, ich glaube so eine richtige einheitliche Definition gibt es nicht und es ist auch okay, dass es die nicht gibt.

I: Ja, das haben wir auch festgestellt. Wir haben viel recherchiert und festgestellt, dass es sehr viele verschiedene Definitionen gibt. Letztlich gestaltet sich Mentoring eigentlich aus dem Prozess.

Frau B.: Genau, bei unserem Mentoring läuft es darauf hinaus, also „Start Smart“ nennt sich das Mentoringprogramm, gibt es an verschiedenen Fakultäten, komme ich dann aber später nochmal dazu. Es ist ein studentisches Peer-Mentoring. Also, wir versuchen da natürlich einen Austausch auf Augenhöhe zu etablieren, wo der Mentee durch seinen Mentor/Mentorin gleich von Beginn an, beim Start ins Studierendenleben unterstützt werden soll. Also, das ist, ich glaube je nachdem wie man das dann angeht und auslegt und ausrichtet, ergeben sich dann auch unterschiedliche Rollen.

I: Ja, Erfahrungen an sich sind ja auch immer sehr breit gefächert und manchmal ist es ja sicherlich auch so, dass die Mentoren von den Mentees etwas mitnehmen können.

Frau B.: Genau, genau, deshalb habe ich das erste auch so, bereits vorhandene Kompetenzen sollen gestärkt werden oder etabliert werden. Das ist ja was Gegenseitiges, sowohl auf Mentee-Seite als auch auf der MentorInnen-Seite.

I: Wann wurde denn das Programm TU4U bei ihnen eingerichtet?

Frau B.: Also, das Mentoringprogramm an sich ist im Wintersemester 2012/2013 gestartet, als ein Bestandteil eines Teilprojektes von dem Gesamtprojekt. Das Gesamtprojekt nannte sich damals noch „Differenziertes Mentoring- und Betreuungsprogramm zur Verbesserung der Studienbedingungen und der Qualität in der Lehre an der TU Chemnitz“. Wir befinden uns jetzt in der zweiten Förderungsphase, wieder im Rahmen des Qualitätspakts Lehre. Jetzt ist dieses Programm aber in eine andere Teilprojektstruktur eingebettet. Das „Start Smart“-Programm wurden an verschiedenen Fakultäten etabliert, Mathematik, Maschinenbau, Elektro- und Informationstechnik, Chemie und Human- und Sozialwissenschaften. Ich bin für den Teilbereich Human- und Sozialwissenschaften zuständig, also für die Koordination dessen an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften. Und die Mentoringprogramme an den verschiedenen Fakultäten laufen auch unabhängig voneinander. Also, das heißt, die verschiedenen Fakultäten setzen ihr jeweiliges Mentoring unterschiedlich um. Wenn Sie sich zum Beispiel „Start Smart“ an der Fakultät für Maschinenbau anschauen: Die setzen auf ein Gruppen-Mentoring. Also, da gibt es eine bezahlte studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft, die dann etwa zehn Erstsemesterstudierende betreut. Da gibt es auch keinen Matchingprozess, so wie wir den dann durchführen. Und wie ich anfangs schon sagte, setzen wir halt auf dieses eins-zu-eins Mentoring zwischen Studienanfänger und einem Studierenden aus einem höheren Fachsemester. Und betreuen dabei eben Studierende aus den Studiengängen, die an der Fakultät Human- und Sozialwissenschaften angesiedelt sind. Das umfasst sowohl Bachelorstudiengänge und auch die Masterstudiengänge. Also es gibt ja beispielsweise auch Masterstudierende, die von einer anderen Uni zu uns kommen und damit in einem gewissen Maße auch Erstis in Führungszeichen sind.

Genau, ich muss aber vorwegnehmen, also zahlenmäßig bilden die Psychologiestudierenden den größten Anteil [...] an diesem Programm ausmacht. Also, [trotz Numerus Clausus] ist das zahlenmäßig ein voller Studiengang und die Psychologiestudierenden nutzen auch die Erstsemesterangebote an der Uni. Also das hat man in der Teilnehmerstatistik unserer O-Woche, Orientierungswoche, gesehen. Das ist eine Woche, im Oktober war es immer, die sozusagen Einführungsveranstaltungen, Campus Rallyes und so weiter bietet. Und jetzt, rein was die Fakultät Human- und Sozialwissenschaften betrifft, da sind die Psychologiestudierenden ganz groß mit dabei. Gerade auch im Vergleich zu der letzten O-Woche, O-Phase da waren die ganz groß dabei. Soziologiestudierende weniger, dann gefolgt von weiteren Studiengängen.

[...]

Ich spreche jetzt gerade nur für die HSWs. Also, ich habe jetzt keine Zahlen vorliegen, wie das aussieht, beispielsweise wie viele Maschinenbaustudierende innerhalb dieses Gruppen-Mentoring betreut werden. Das kann ich Ihnen nicht sagen. Ich bin quasi nur die, wie soll man sagen, für diesen Teilaspekt. Die Zahlen an sich, das macht meine Teilprojekts-Koordinatorin, bei der das zusammenläuft, vom Teilprojekt zwei [...] die sozusagen nochmal den Ober-Überblick hat über das gesamte „Start Smart“-Programm. Wenn ich „Start Smart“ sage, spreche ich immer für oder von „Start Smart“ an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften.

I: Das ist natürlich interessant. Es ist auf jeden Fall wichtig zu wissen, dass die Teilnehmerzahlen alle zentral gesammelt werden.

Frau B.: Ja genau, richtig. Und ich sammle die für unsere Studierenden [...] Mentoringprogramm §Start Smart – HSW“. Und da dröseln wir natürlich sehr genau auf, wer nimmt aus welchem Studiengang am Programm teil.

I: Wissen Sie noch mit welchem Ziel das Mentoring Programm ursprünglich bei Ihnen eingerichtet wurde?

Frau B.: Im Grunde ging es darum, dass man beim Zurechtfinden im neuen Kontext ein Entlastungserleben etablieren wollte. Man wollte Ängste abbauen, aber auch realistische Erwartungen an das Studium, beziehungsweise an die Anforderungen im Studium, etablieren. Man wollte den Studieneinstieg erleichtern, um es bisschen pauschaler auszudrücken und während des ersten Semesters, also vorrangig im ersten Semester, begleitend da sein sozusagen, was jetzt die Mentoren Seite betrifft. Und ja, da sozusagen ein Übergangsmanagement etablieren. Zunehmend wird das immer wichtiger, die Brisanz und auch die Akzeptanz, die war von Anfang an gegeben.

Wir verzeichnen aber zunehmende Teilnehmerzahlen über die ganzen Jahre jetzt hinweg [...] und ein Erklärungsansatz wäre, dass es auch immer wichtiger wird – in Hinblick auf die zunehmende Diversität studentischer Übergangssituationen beziehungsweise Herkunftssituationen. Das man da versucht das bisschen an zu ebenen, also nicht alles gleich zu machen, aber eben den Schrecken der Heterogenität, den vielleicht dann einige empfinden, zu nehmen.

Wir wollen auch Studierende aus unterschiedlichen Fachsemestern miteinander vernetzen und einen Erfahrungsaustausch einfach vorantreiben. Weil es ja schade wäre, Studierende XY sammelt über die jeweiligen Semester immer mehr Erfahrungen und dieses Wissen würde dann im schlimmsten Fall gar nicht genutzt werden. Und der Studierende der sich jetzt im ersten Semester befindet schlägt sich vielleicht genau mit den gleichen Fragestellungen, Problemen, Sorgen, Befürchtungen rum. Greift aber gar nicht auf den Erfahrungsschatz wieder, der ja eigentlich schon längst da ist und etabliert wurde und das ist zum Beispiel auch ein Ziel von diesem Mentoringprogramm.

Weil wir glauben, dass die realistischen Erwartungen an das Studium und auch dieser Erfahrungsaustausch mit den erfahrenen Studierenden, beziehungsweise dann eine gelingende und gelungene akademische Integration, maßgeblich zum Studienerfolg beiträgt. Neben anderen Faktoren natürlich.

Genau, und die Rückmeldungen, die wir jetzt bekommen ist, dass sie dieses eins-zu-eins Mentoring, von unserer Kohorte gesprochen, für besonders wichtig halten [...] Zum Beispiel der Bachelorstudiengang Psychologie ist sehr kompetitiv, sehr von hohen Leistungsanforderungen, von Notendruck, geprägt. Und die Studierenden schlagen dann bei uns auf, auch im Beratungskontext. Also, in dem anderen Teilprojekt, und sie berichten eben von stark ausgeprägter Prüfungsangst, Panik. Und dieser unmittelbare, und im besten Fall auch vertraute, Austausch mit dem jeweiligen Mentor/Mentorin, soll das Ganze dann natürlich bisschen noch abfedern.

I: Das Programm, in dem Sie gerade sind, ist pilotiert, oder? Sie sagten ja, dass es ein BMBF-Projekt sei und im Rahmen des Hochschulpaktes gefördert wird. Der läuft ja irgendwann aus?

Frau B.: Genau, Ende des Jahres. Ende des Jahres ist das dann vorbei.

I: Hat das Projekt danach eine Perspektive?

[...]

Frau B.: Momentan nicht, muss ich ganz ehrlich so sagen. Es gibt natürlich Bemühungen, Bestrebungen. Die Studierenden [...] sind] auf die Barrikaden gegangen, als sie [vom Ende des Mentoringangebotes] erfahren haben. Wir machen ja noch ganz viele andere Angebote, unter

anderem eben auch das Mentoringprogramm „Start Smart HSW“ (...?) Ich weiß nicht, welche Bestrebungen es an den anderen Fakultäten gibt [...] auf Seiten des Dekanates gibt es ein ganz großes Wollen, dass dieses Projekt weitergetragen wird. Weil es auch eine unglaublich gute Reputation für die Fakultät mit sich bringt. Aktuell ist es aber so, dass es keine spruchreifen Maßnahmen, beziehungsweise konkrete Ansagen, gibt [...]

I: In Corona-Zeiten ist es sicherlich sehr schwierig, sich in irgendeiner Form auch festzulegen.

Frau B.: Das ist richtig und gerade zu Corona-Zeiten: Jetzt ist es eigentlich aber umso wichtiger, dass es ein Mentorenprogramm gibt [...] eine Landingpage in menschlicher Form. Für die Studierenden, die zum einen jetzt nicht nur den Übergang Schule-Studium managen müssen. Sondern jetzt auch einen Übergang [...] in ein Umfeld was für uns alle noch neu ist, also dieses digitale Lernen und Lehren.

Wir haben Berichte von bereits immatrikulierten Studierenden, die sich [...] wirklich sehr schwer tun mit der digitalen Lehre. Die sagen „Ich finde da nicht mehr rein“ oder „Ich komme da nicht rein“, „Ich drifte immer mehr aus dem Studium raus“, „Das ist nichts für mich“, „Ich habe damals bewusst ein Präsenz Studium gewählt“ Und bei uns ist es so nach aktuellem Stand, dass es auch im Wintersemester digital weitergeht. Umso wichtiger ist es eigentlich, dass wir das jetzt irgendwie halbwegs menschlich, beziehungsweise greifbar, gestalten und umsetzen. Also dieses Auffangen und das Empfangen der Erstsemesterstudierenden. Also, ich sehe darin wirklich ein ganz großes Problem. Wir betreuen das natürlich bis zum Schluss jetzt mit, aber bis zum Schluss heißt tatsächlich der 31.12.2020. Und auch bis dahin können wir jetzt nur planen. Das „Start Smart HSW Projekt“ koordinativ zu betreuen.

I: Das finde ich, ist ein ganz wichtiger Punkt, den sie gerade nennen. Das eigentlich gerade jetzt, wo die Studierenden auf digital umstellen sollen, das Mentoring noch mehr an Bedeutung gewinnt.

Frau B.: Richtig genau.

I: Springen wir nochmal zurück in die Vergangenheit, um die Ursprünge nochmal zu betrachten. Wissen Sie, ob es ein theoretisches Konstrukt gibt auf dem, auf dessen Basis des Mentoringprogramm konzipiert wurde?

Frau B.: Sie wollen wahrscheinlich auf Modelle hinaus, könnte ich mir vorstellen, oder?

I: Ja.

Frau B.: Ich würde mich der Frage bisschen anders gern nähern, um dann zum Schluss vielleicht dann diese kleine Lücke, die vielleicht noch geblieben ist, zu schließen. Also die theoretische Basis, ich formuliere es anders:

Dieses Modell, oder beziehungsweise dieses Programm, basiert komplett auf dem freiwilligen Engagement. Wir haben keine Credit Points oder irgendwas im Hintergrund. Die Studierenden bekommen am Ende ihrer jeweiligen Mentoringbeziehung eine Bescheinigung über ihr Engagement, und die wird von der Dekanin abgezeichnet. Das hat für die auch einen hohen Stellenwert. Die Mentoren/ Mentorin machen das also, weil sie intrinsisch motiviert sind, das heißt die bringen da auch ein ganz hohes motivationales Invest mit in diese Mentoringbeziehung rein. Das heißt nicht, dass es deswegen immer perfekt gelingen muss, das ist nochmal ein anderer Punkt.

Wie ich erst schon sagte, theoretische Basis die Studienanfängerinnen und Mentees bekommen Studierende eines höheren Semesters ihres jeweiligen Studienganges zur Seite gestellt, was dann eben die Mentoren/ Mentorinnen wären. Die operieren dann als individuelle Ansprechpartnerin/

Ansprechpartner. Ich habe das erst schon gesagt, damit soll den Mentees der Studieneinstieg erleichtert und eine gelingende akademische Integration forciert werden. Die Mentoren wiederum haben die Möglichkeit, ihr Insiderwissen und ihre Erfahrung zu Studienorganisation und zum Fach weiterzugeben. Das ist auch das, was ich erst ansprach, mit diesem ‚es wäre total schade, wenn jeder irgendwie diese Erfahrung macht, Erfahrungsschatz sich irgendwo aufbaut und der gar nicht genutzt wird.‘

Die Mentoren sollen, so laut Theorie, damit eben ihre persönlichen, sozialen und akademischen, beziehungsweise beruflichen Kompetenzen, weiterentwickeln können. Unser Kernstück von „Start Smart HSW“ ist die persönliche Beziehung zwischen Mentor, Mentorin und den Mentee. Das Ganze wird dann in so ein begleitendes Rahmenprogramm eingebettet. Darauf komme ich dann später noch. Was unser Mentoringprogramm erlaubt, ist dann die volle Nutzung dieser Lerntriade. Und darauf setzen wir dann auch. Also die Mentoren/ Mentorinnen können die Lerninhalte durch ihren Erfahrungsvorsprung modellieren. Sie instruieren ihre Mentees auch in gewisser Art und Weise, beziehungsweise geben Informationen weiter und schaffen dann auch Erfahrungsgelegenheiten, beziehungsweise vermitteln diese in Form von Anregungen, Tipps. Genau, das ist so das, der letzte Punkt der so ein bisschen vielleicht in dieses Theoriegewandte geht. [...]

I: Sie sagten, die Mentorinnen/ Mentoren seien rein intrinsisch motiviert. Es gibt also tatsächlich weder Geld noch Credit Points für eine Tätigkeit als Mentorin/ Mentor.

Frau B.: Genau, richtig.

I: Das ist an anderen Hochschulen etwas anders.

Frau B.: Genau, ich würde mir jetzt nicht anmaßen zu sagen, das kann doch dann nicht funktionieren. und, wie soll ich sagen, eine Performanz oder eine Leistung kann ja immer nur gut sein, wenn sie nur intrinsisch motiviert ist, das will ich damit nicht sagen. Aber das ist die Besonderheit bei uns, sag ich jetzt mal. Ich finde es unter dem Augenmerk irgendwie wirklich ja tatsächlich beachtenswert. Es gibt diese Bescheinigung über das Engagement von der Dekanin und natürlich auch unser Rahmenprogramm, unser Invest, unsere Motivation und unser Herzblut was wir hier reinstecken. Und trotzdem (...?) haben wir hohe Teilnehmerzahlen, beziehungsweise sogar steigende Teilnehmerzahlen über die letzten Jahre zu verzeichnen. Finde ich interessant.

I: Sowohl auf Mentoren als auch auf Mentee-Seite?

Frau B.: Richtig.

I: Das finde ich auch interessant. Und die „intrinsische Motivation.“ reicht das als Kompetenz, die eine Mentorin/ ein Mentor mitbringen soll? Was würden sie sagen was braucht denn eigentlich ein Mentor?

Frau B.: Also in einem, nageln sie mich da jetzt bitte nicht auf einen Cut-off-Wert fest. Er braucht gewisse, er/ sie braucht gewisse, soziale emotionale Kompetenzen und Wissen über universitären und Studiengangspezifische Abläufe und Strukturen. Das wäre der Best Case. Aber wir messen vorab keine Kompetenzen. Wir messen auch nicht im Nachgang: Inwieweit hat sich jetzt irgendeine Kompetenz-Muster-Gefüge-Profil jetzt hier verändert? Das machen wir nicht.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass bereits das reine Wissen [darüber einen individuellen Ansprechpartner zu haben] zum Abbau großer Ängste oder Unsicherheiten im Vorfeld führte. Was

unsere Mentoren/ Mentorinnen mitbringen müssen: Sie müssen mindestens ein Jahr an der TU Chemnitz das jeweilige Studienfach studiert haben, und sie müssen für das Mentoring mindestens ein Semester Zeit haben.

Wir haben, ein Kollege von uns der hat [im Internet] ein sehr schönes Formular implementiert, [...] der Matchingprozess wird angeregt darüber, dass sich die Mentoren, Mentorinnen und Mentees online anmelden, da komm ich dann später nochmal darauf zu sprechen. Und bei dieser Anmeldung seitens der Mentoren und Mentorinnen ist es so, dass diese da angeben können, mit welchen Kompetenzen sie die Mentees unterstützen können und wollen.

Also das geht von einer Orientierungshilfe, wer ist wo am Campus, welche Ansprechperson habe ich an der Hand, welche weiteren Ansprechpersonen, ob ich mir als Mentor oder Mentorin zutraue bei der Stundenplanerstellung auszuweichen oder Hilfestellung zu geben, ob ich zu Studieninhalten etwas sagen möchte, beraten möchte in der Form Verständnisfragen klären, fachlichen Austausch forcieren und so weiter, ob ich bei Referaten helfen möchte. Also da haben die Mentoren und Mentorinnen die Auswahlmöglichkeit zu sagen, ja das traue ich mir zu das möchte ich auch machen oder nein. Es gibt auch Mentoren, die sagen, ich möchte kein Nachhilfelehrer sein, ich habe das meinetwegen in vergangenen Mentoringdurchläufen erfahren, dass ich dann als Nachhilfelehrer/Nachhilfelehrerin ausgenutzt wurde, das möchte ich nicht mehr. Also in der Form können sich die Mentoren da selbst auch einordnen, wo sie sich zutrauen zu unterstützen.

I: Das spielt mir eigentlich sehr in die Hand, weil wir auch die Idee haben, dass man das Matching auch über digitale Medien lösen könnte, indem man eben solche Fragebögen erstellt und dann ja matcht.

Frau B.: Genau. Ich werde dann später noch was dazu sagen, wie das dann so grob abläuft. Da gibt es natürlich viele kleine Teilschritte. Es ist ja auch, logischerweise, ein algorithmisches System. Je nach dem, was man vorher angegeben hat, ausgewählt hat, erscheint dann das und wenn ich mich angemeldet habe, dann bekomme ich dann die und die automatisierte E-Mail.

Genau, und ich wollte noch sagen, zur Vorbereitung auf die Mentoren-, Mentorinnen-Rolle wurden damals noch Präsenzs Schulungen durchgeführt für die Mentoren/ Mentorinnen[...] Die Studierenden haben uns zurückgemeldet „Das ist mir nicht möglich im August, September“, „Da bin ich in den Semesterferien“, „Ich möchte da nicht an dieser Schulung“, „Ich kann gar nicht schlichtweg an dieser Schulung teilnehmen“ Dann haben wir das Ganze in so ein digitales Tutorial überführt, was die Mentoren/ Mentorinnen ausfüllen oder durchlaufen. Es dient dazu, dass wir einfach nochmal für diese Mentoren-Rolle sensibilisieren möchten. Also, dass man vorher, bevor diese ganze Beziehung zu Tragen kommt, Erwartung abklärt, klare Absprachen trifft: ‚Was kann ich leisten‘, ‚Was möchte ich leisten, aber was auch nicht‘, ‚Wie bin ich erreichbar‘, ‚Wie oft möchte ich mich ungefähr treffen.‘ [...] Wir wollen, also wir können und wollen, letztendlich auch keine Mentoren-Tauglichkeitsprüfung jetzt irgendwie hier in dieses Programm einbringen oder etablieren und implementieren. Weil die Ausgestaltung dieser Mentoringbeziehung und, ich sage jetzt mal der individuelle Charakter eines jeden Tandems, also Tandem Mentor-Mentee, immer noch da sein darf und weiterhin eine Daseinsberechtigung haben soll.

Was wir natürlich anbieten, wenn es Probleme gibt in den jeweiligen Tandems, in den jeweiligen Beziehungen, jemand zum Beispiel sagt: ich komme mit meinem Mentor, mit meiner Mentorin oder

auch andersherum ich komme mit meinem Mentee überhaupt nicht zurecht, bieten wir auch also Gespräche natürlich an. Meditationsgespräche, Neumatching und so weiter.

I: Kommen die Mentees und Mentoren und Mentorinnen auf sie zu, wenn es Probleme gibt?

Frau B.: Ja, das ist ein guter Punkt. Es sind, also wir fragen die Studierenden oder die Teilnehmer/ Teilnehmerinnen am Ende des Wintersemesters, also im Februar, März ungefähr starten wir eine Evaluation und fragen die: wie zufrieden seid ihr mit euer Mentoringbeziehung gewesen; wie zufrieden seid ihr mit der Ausgestaltung des Programmes und habt ihr Modifikationswünsche. Also das sind jetzt nicht nur drei Fragen, die untergliedern sich dann nochmal, aber so im Wesentlichen. Und es kommt selten, aber manchmal kommt die Rückmeldung, also mein Mentor war irgendwie nicht passend für mich, der war irgendwie, ich fand das irgendwie doof und ich habe das dann eigentlich gar nicht mehr so richtig für voll genommen. Einige schreiben auch selber: ich habe die Mentoringbeziehung vernachlässigt, ich selber als Mentee. Und da ist der Punkt, dass die sich nicht bei uns gemeldet haben, dass wir nicht wissen, warum habt ihr nicht nochmal ein Neumatching probiert. Das ist für uns dann nicht greifbar.

Die Studierenden die geben natürlich anonymisiert ihre Votings ab. Also das wollen wir auch gar nicht, dass wir dann dahinter einen Namen stehen haben. Deswegen sind die für uns im Nachgang aber nicht mehr greifbar, dass wir sagen könnten: hey, warum hast du dich nicht bei uns gemeldet. Genau, das ist die Frage. Aber so an sich gibt es einen sehr regen Austausch.

Also zum einem bewerben wir dieses Programm, dann während die Mentoringbeziehung läuft, bewerben wir unsere Speziell-Events [...] Und es gibt auch einen regen Austausch zwischen, ich nenne es jetzt mal, Orga-Ebene, was jetzt meine Person wäre plus eine wissenschaftliche Hilfskraft, und den Teilnehmern im Projekt. Also es ist nicht so, dass es nur am Anfang ganz punktuell diesen Kontakt zwischen uns und den Studierenden und dann am Ende nochmal eine Abschlussveranstaltung gibt. Sondern es ist ein fortwährender, begleitender Prozess.

Und ich habe es gerade schon gesagt, unsere wissenschaftliche Hilfskraft, über sie sind wir dann auch maßgeblich dann am Puls der Zeit mit dran, weil sie selber noch Studierende ist und unglaublich vernetzt ist, sodass wir, na wie soll ich sagen, da eigentlich immer ein offenes Ohr haben und auch wissen was die Studierenden bewegt und umtreibt. Sie erzählt jetzt keine Geheimnisse weiter oder so, aber sie ist quasi, wir möchten studentisch nah arbeiten und sie unterstützt dieses Ganze dann noch maßgeblich dadurch, dass sie noch Studierende ist und das dann eben nicht so eine abgegrenzte Hierarchie ist, die es ja auch gar nicht geben soll in diesem Mentoringprogramm.

[...]

I: Sie wollten jetzt, glaube ich, noch erzählen wie so ein Mentoringprozess abläuft. Sie haben jetzt schon mehrfach auf bestimmte Events hingewiesen. Vielleicht können Sie mir jetzt näher erläutern, wie Sie ihren Mentee-Prozess oder Mentoren-Prozess gestalten?

Frau B.: Genau. [...] Von Juli bis September begeben wir uns ganz aktiv in die Mentoren-Akquise oder Mentorinnen-Akquise, das heißt wir machen ein breites Anwerben [...] über Facebook, über Rundmails über die verschiedenen Verteilerlisten. Wir sprechen Alt-Mentoren und -Mentorinnen an, ob sie wieder als Mentoren fundieren möchten. Frühere Mentees, die die letzte Mentoringphase als Mentee durchlaufen haben, sprechen wir an [...] Wir setzen in unsere, ich nenne es jetzt mal, digitale Hauszeitschrift [...] Wir haben Flyer ausgelegt und müssen gucken, wie wir es dieses Jahr machen. Wir

gehen über die Fachgruppen, wir binden die Fachschaftsräte mit ein und gehen auch, zumindest haben wir das noch in den vergangenen Durchläufen gemacht, sind wir in große Vorlesungen rein gegangen und haben da dieses Programm beworben. Genau, das ist das.

Und September bis Oktober, also wenn es dann in Richtung Start des neuen Wintersemesters geht [...] trommeln wir die Mentees zusammen. Also wir fragen quasi ab, wer hat denn Interesse an diesem Programm, wer würde den gern einen Mentor, eine Mentorin zur Seite gestellt bekommen. Da nutzen wir die Institutswebseiten, als Art erster Anflugsort für die Mentees, weil das sind ja quasi, wenn man so will, in dem Moment noch Schüler, also die sind ja noch gar nicht in diese universitären Strukturen eingebunden. Und dann ganz massiv, nenne ich es mal, haben wir die O-Woche, diese O-Phase, diese Woche im Oktober genutzt und haben da gesagt: Es gibt dieses Programm, wollt ihr das denn jetzt nutzen. Genau, ich habe das jetzt schon mehrfach angesprochen, wir haben diese Online-Plattform zum Matchen. Da füllen die Mentees einen ganz kurzen Fragebogen aus, das heißt, ich habe das hier gerade vor mir liegen, ist wirklich ganz kurz:

Was wirst du denn studieren im Wintersemester 2020, also welchen Studiengang Bachelor, Master und dann eben das Studienfach, Name, Vorname und Geschlecht und das war es dann eigentlich schon. Name, Vorname werden natürlich nicht dann irgendwie angezeigt oder so. Das ist anonymisiert und die Mentoren ihrerseits die haben, also das speist sich aus geschlossenen Fragen, Multiple-Choice-Fragen und dann noch so einen optional offenen Antwortformat. Das heißt, ich habe das erst gesagt, die Mentoren/ Mentorinnen können aussagen, bei welchen Themen sie den Mentee unterstützen wollen würden. Das habe ich erst schon gesagt, Orientierung, Organisatorisches und so weiter. Und dann können sie sich an der Stelle dann auch frei beschreiben dann später und können sagen, was möchtest du jetzt an dieser Stelle loswerden, was muss deine Mentee, dein Mentee über dich wissen. Und je nachdem ob sie sich dann noch weiter irgendwie äußern möchten, welche Interessen und Hobbys hast du, bist du extra für das Studium nach Chemnitz gezogen oder pendelst du jetzt. Das ist dann den Mentoren und Mentorinnen überlassen, ob sie sich dazu noch äußern wollen. Aber das, dieses noch mehr strukturierte jetzt, was dieses offene Antwortformat betrifft, das haben wir dieses Jahr jetzt umgesetzt und bisher, wir gucken ja immer durch, wie viele Anmeldungen wir schon haben, läuft das recht gut. Das wird angenommen, also obwohl es optional ist und dann quasi noch mehr Text wäre, den man schreiben müsste oder ja, in dem Fall müsste, wird das gut angenommen.

I: Das klingt wirklich gut. Würden Sie mir diesen Fragebogen gegebenenfalls zur Verfügung stellen?

FRAU B.: Ich vermute, dass Sie auf den sogar auch selber zugreifen können. Wenn Sie über unsere „Start Smart HSW“ Seite gehen. Da gibt es dann die, warten sie [...] diese Anmeldeformulare, einmal für Mentee, einmal für Mentor und dann müssten Sie, genau Anmeldung für Mentees, Anmeldung für Mentorinnen. Da ist der eigentlich.

I: Ach da ist er ja.

Frau B.: Genau, da sehen Sie auch, ich weiß nicht ob sie gerade bei den Mentees oder bei den Mentoren drin sind.

I: Mentee.

Frau B.: Genau, Mentee ist ganz kurz und Mentoren dann ein bisschen ausführlicher. Könnte einen erstmal erschlagen, aber Sie sehen auch über diese Trennlinie, dass da runter ist alles optional. Aber es wird gut genutzt.

I: Das finde ich wirklich sehr erstaunlich [...] ich glaube, dass die Studierenden doch irgendwie bereiter sind Daten von sich Preis zu geben als man immer glaubt.

Frau B.: Ja. Also hier war es, es war so bisschen die Schnittstelle, die Mentees haben in den letzten Jahren so bisschen beklagt, dass sie teilweise so ganz lückenhafte beziehungsweise ganz kurz Mentoren-Profile nur vor sich sehen und dass sie das irgendwie schade fanden. Und die Mentoren wiederum haben zurückgemeldet, naja wenn es dann nur heißt: jetzt beschreibe dich doch mal und du hast dafür maximal 250 Zeichen Platz, dass es denen dann schwerfiel und sie sich vorkamen wie vor einen Aufsatz gesetzt zu werden. Und über diese Trennlinie, was unser Mitarbeiter, unser Kollege da auch an sich wunderschön damals programmiert oder jetzt nochmal modifiziert hat, sieht man ja auch das ist ja alles optional. Aber es hilft ja den Mentoren, wir haben ja jetzt schon die Rückmeldung bekommen, es hilft, dass sie das nochmal im offenen Antwortformat an sich, nochmal strukturiert habt. Da komme ich mir jetzt nicht so vor, wie: was soll ich denn jetzt bitte über mich erzählen. Genau, das ist der Punkt. Das ist der Matchingprozess und die, wenn man sich hier als Mentee angemeldet hat, bekommt man dann später, also dahinter stehen natürlich auch automatisierte E-Mails, die dann rausgehen, je nachdem an welchen Schritt man sich gerade befindet. Und man kann sich dann einwählen als Mentee und sieht, je nach Studiengang und je nach vorhandenen Mentoren natürlich, welche Mentoren/ Mentorinnen werden mir hier jetzt angeboten, welche Profile kann ich eben sehen und wen wähle ich mir jetzt aus. Und sobald der Mentee sich den Mentor dann ausgewählt hat, bekommt der Mentor dann eine E-Mail: Herzlichen Glückwunsch, du wurdest auserwählt, bitte melde dich bei deinem Mentee, bei deiner Mentee, hier sind ihre Kontaktdaten. Also das ist dann mit einer E-Mail-Adresse. Da wird auch nichts mit Telefonnummer gemacht oder so, am Anfang. Genau, der Mentor ist dann sozusagen, ja im Zuge sich bei dem Mentee zu melden. Und was wir dann noch machen, das ist quasi das, also sie sehen hier könnte auch schon eine Kontaktaufnahme bereits vor Semesterbeginn stattfinden.

Und das Empfinden wir als total wertvoll, weil es ist natürlich nicht alles verloren, wenn sich Mentee und Mentor erst in der O-Phase oder bei der Auftaktveranstaltung, komme ich gleich noch drauf, kennenlernen. Aber so könnte man sich schon, bevor man überhaupt in diese Stadt geht oder überhaupt in das Studierendenleben startet, schon mit dem jeweiligen Mentor/ der jeweiligen Mentorin kurzschließen und sagen: „Ich habe die und die Fragen“, „Ich habe die und die Befürchtungen, kannst du mir dabei helfen“. Und der Mentor wiederum wird auch nicht festgenagelt, dass er das dann machen muss. Der wiederum kann im Anmeldeformular angeben, ab wann würde ich den meinem Mentee zur Verfügung stehen.

I: Ich bin sehr beeindruckt. Ich hatte das vorher, nur in der Theorie, als gute Idee im Kopf gehabt und das Sie das jetzt schon so umsetzen und dass es gut angenommen wird, das finde ich ganz super. ##

Frau B.: Ja, das ist natürlich auch maßgeblich. Das läuft ja auch schon eine ganze Weile. Und wir hatten eine wechselnde Besetzung in der Ausgestaltung dieser Orga-Stelle bei „Start Smart HSW“ [...] Es ist durch meine Kolleginnen und Kollegen unglaublich viel geschaffen wurden [...] Man merkt halt, dass es eine Sache ist, die sich bereits etabliert hat, nicht nur seitens der Studierenden [...]

Also, wir haben jetzt ein bisschen modifiziert, aber zum Beispiel dieses Online-Matching, ich glaube das ist vor, vor zwei bis drei Jahren hat das unser Kollege dann programmiert, wenn man so will. Und davor wurde noch händisch gematcht. Das war ein unglaublicher Aufwand für die Kolleginnen, die haben händisch gematcht und haben dann von sich aus E-Mails geschrieben: So, wir haben dich und

dich jetzt miteinander verbunden. Und das übernimmt jetzt sozusagen diese Plattform und die Mentees haben da auch, na wie soll ich denn sagen, die Möglichkeit eben selbstbestimmt sich einen Mentor oder eine Mentorin auszusuchen, das machen wir nicht mehr für die. Und das funktioniert gut.

Wie gesagt, wir bekommen ganz wenig Rückmeldungen, wo es hieß: „Ich kam mit ihm, mit ihr nicht zurecht.“ Und das aber auch, kann auch manchmal seitens der Mentoren und Mentorinnen berichtet werden, weil es einige Mentees gibt, die dann eben sagen: „Mensch, ich habe hier erwartet, dass ich einen Nachhilfelehrer zur Verfügung gestellt bekomme“ [...] Und das soll es ja nicht sein, das kann da natürlich auch mit einfließen in diese Beziehung, aber das geben wir definitiv nicht vor als Muss.

[...]

Wo wir dann versuchen die große Masse unserer Teilnehmenden am „Start Smart HSW“ Programm abzugreifen, ist eine Auftaktveranstaltung, das ist glaube ich eine Frage, die dann später noch kommen würde. Also, wir haben eine Auftaktveranstaltung, wir haben eine Abschlussveranstaltung.

Die Auftaktveranstaltung führen wir in einem studentischen Club durch. Und da geben wir dann natürlich nochmal einführende Hinweise: „Sprecht euch ab“, „Welche Erwartungen habt ihr an die Beziehung“, noch so ein paar flankierende Möglichkeiten. Wenn die [...] sich vorher noch gar nicht gesehen haben [und] auch noch nichts groß von dem anderen wissen [...] und finden die sich dann, so ein bisschen Blind Date artig.

[...]

Die Fragen sich dann im besten Fall durch, durch diese große Masse an anderen Leuten und müssen ihren jeweiligen Partner finden. Meinetwegen sie bekommen eine Karte da steht Tom drauf und sie müssen dann ihren Jerry oder ihre Jerry finden. Und man muss sich dann irgendwann eben durchfragen: „Bist du Jerry?“ Und man kommt dann, also Mentees und Mentoren kommen dann total gut ins Gespräch.

Und falls die, falls die Stimmung dann am Anfang noch bisschen verhalten ist, machen wir auch so Kennlernspiele in der großen Runde. Also jetzt natürlich nicht so kindergartenmäßig, aber so ein bisschen Aktivierungsmäßig.

Aber das, beispielsweise beim letzten Durchgang, war das überhaupt nicht notwendig. Wir haben, glaube ich, die einführende, na wie soll ich sagen, Präsentation ging glaube ich 15, 20 Minuten. Man hat dann richtig gemerkt, die wollten dann von ihren Stühlchen aufstellen, und die wollten dann miteinander interagieren. Das war ein Selbstläufer. Ja, also da musste man gar nicht irgendwie groß eingreifen. Das ist das, und danach gibt es immer die Möglichkeit an sogenannten Speziell-Events teilzunehmen [...] Wir besuchen zum Beispiel den Weihnachtsmarkt [...] gehen Schlittschuhlaufen im Januar in einer Eissporthalle mit diesen Teilnehmenden [...] im November hatten wir eine Packparty für Weihnachten im Schuhkarton ausgerichtet, da hatten wir uns dann noch mit anderen Mentorenprogrammen vernetzt und da hatten wir also ganz viele Studierende waren da dabei. Da hatten wir die Reichweite dann quasi nochmal erhöht, einfach weil wir das dann nicht nur auf das ist jetzt nur „Start Smart HSW“, eine Veranstaltung davon, ausgerichtet hatten, sondern das Ganze dann noch ein bisschen breiter angelegt hatten.

Und das Ganze endet dann eigentlich mit einer Abschlussveranstaltung, wo wir die Ergebnisse der Evaluation nochmal den Studierenden aufbereitet zurückspiegeln und ein Abschlussritual, Bändchen

knüpfen oder irgendwas, ist dann jedes Jahr ein neues, dann aus. Wir lassen dann eigentlich das Semester nochmal ausklingen. Und die Tandempaare haben dann aber optional natürlich die Möglichkeit das Mentoring auch im Sommersemester noch fortzuführen.

Genau, und haben die ganze Zeit die Möglichkeit an uns heranzutreten, uns bei Problemen zu kontaktieren, wenn sie sich das denn dann trauen das zu machen. Ja, das ist jetzt ungefähr so der ganz grobe Ablauf dieses Mentoringprozesses, wenn man so will.

I: Haben Sie im Rahmen des Mentoringprogramms auch fachliche Events? Zum Beispiel eine „Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten“ oder „Wie präsentiere ich“?

Frau B.: Das machen wir nicht in dem Mentoringprogramm, aber das machen wir zum Beispiel in dem anderen Teilprojekt, Teilprojekt drei. Da gibt es eben genau eine Person oder eben eine Stelle, die dieses wissenschaftliche Arbeiten [...] Das ist den Studierenden auch bekannt, also über das Mentoringprogramm sozusagen hinaus [...] Das jetzt aber nicht nur explizit vorgehalten für unsere Start Smart HSW Teilnehmenden.

I: Und diese Angebote sind die dann auch regional oder zentral erstellt oder wie funktioniert das in der Praxis?

Frau B.: Genau, genau. Das ist, ich muss jetzt mal kurz die Seite raussuchen. Wir haben, genau, Lernangebote und Beratung für dein Studienerfolg. Da ist zum Beispiel die individuelle Beratung rund ums Studium dabei, das was ich erst sagte. Und es gibt ja auch Study-Skills-Workshops, nennt sich das Ganze und aktuell. In diesem Sommersemester haben wir uns da fachübergreifend zum Beispiel dem Studiencoaching gegen Aufschiebeverhalten verschrieben. Weil das jetzt aktuell einfach, es ist prinzipiell ein präsenteres Thema unter den Studierenden. Aber gerade jetzt wird dieses Aufschiebeverhalten bei einigen Studierenden extrem forciert. Durch dieses digitale Lernen, was einigen Studies schwerfällt. Es gab auch einen Workshop, den eine Kollegin gemacht hat. „Meine Kompetenzen erkennen“. Was ich dann zum Beispiel im September mache, ist ein Studiencoaching gegen Prüfungsangst, und das steht allen Fachbereichen offen. Deswegen, also das wäre schade, wenn man das jetzt, ich sage jetzt mal nur der „Start Smart HSW“ Kohorte angeeignet lässt und alle anderen Studierenden da ausschließt. Also das gibt's, ist dann aber quasi in einer anderen Teilprojektstruktur eingebettet.

I: Gibt es eine zentrale Plattform, wo sie sich dann gegenseitig austauschen und sehen können was andere so anbieten?

Frau B.: Was meinen Sie jetzt genau? Zentrale Plattform wofür?

I: Zum Beispiel, wenn Sie jetzt Study Skills Workshops anbieten, wie erfahren Sie denn davon, ob jemand anderes das nicht auch macht?

Frau B.: Das, es wird sicherlich, na wie soll ich denn jetzt sagen, es wird sicherlich an der Universität noch andere Lehrformate, Coachingvarianten und so weitergeben. Aber wir haben jetzt, also ich spreche jetzt gerade wieder für TU4U, da bieten wir diese Workshops und ja Coachings quasi an. Ich wüsste jetzt aber nicht, dass es da endlos Überschneidungsschleifen gibt mit anderen Angeboten an den Fakultäten [...] vielleicht bietet das eine andere Fakultät in irgendeiner anderen Art und Weise an. Beispielsweise was die Schreibberatung betrifft [... unser Schreibberatungskomplex] hat sich sehr stark etabliert und ist ein Bereich der jetzt, der höchstwahrscheinlich verstetigt werden kann.

Weil das bei uns, ich weiß jetzt nicht, wie das ausgeht, aber das Studentenwerk eventuell in Kooperation mit unserer Universitätsbibliothek übernehmen möchte, dieses Konzept nenne ich es jetzt mal. Also das wäre so ein Punkt der, wenn das glückt, über das Projektende von TU4U hinaus verstetigt werden könnte. Also wo die Zeichen gerade darauf ausgerichtet sind, also wo es gut danach aussieht.

[...]

I: Sie hatten schon einiges dazu gesagt, inwieweit sie digitale Technologien einsetzen in Mentoring. Fällt Ihnen darüber hinaus noch etwas anderes ein? Ich versuche mal zusammenzufassen. Also für die Werbung von ihrem Programm oder für die Akquise von Mentorinnen und Mentoren, sowie für die Akquise von Mentees nutzen Sie schon die Webseite, sie nutzen E-Mails, E-Mail-Verteiler, Facebook ...

Frau B.: ... Instagram hatte ich noch nicht gesagt. Also eigentlich alles [...] Ende August wollen wir eine „Uni-aktuell“-Meldung, unsere digitale Hauszeitschrift [...] setzen, was dann aber auch in erster Linie, die Mentoren anspricht: „Hey, kommt zu uns, werdet Mentor.“ Wir wollen die Fachstudienberater einbinden, weil wir die Hoffnung haben, dass dort dann vielleicht schon die ersten künftigen Mentees aufschlagen, mit ihren Fragen vor Studienstart. Genau, wir nutzen Präsenz, also wir müssen gucken wie jetzt die Orientierungsphase, die O-Woche, dieses Jahr abläuft. Aber da wollen wir, da haben wir bisher auch immer groß Werbung gemacht. Vorlesungen haben wir genutzt. Genau, Verteiler, Institutswebseiten wurde schon gesagt. Dann diese spezifischen Gruppen, Psychologiegruppe, Soziologiegruppe, also eigentlich, können Sie sich vorstellen, alles was jetzt nicht über, ich rufe jemanden an geht, nutzen wir oder aber solchen sozialen Messenger wie WhatsApp das nutzen wir jetzt nicht. Aber alles wo wir uns bewerben können, nutzen wir. Flyer hatte ich noch gesagt. ##

I: Ich wollte gar nicht so sehr jetzt auf die Werbung hinaus, sondern ich wollte darauf hinaus, welche digitalen Technologien sie einsetzen im Matching. Sie sagten ja eben auch, dass die Mentorinnen und Mentoren vorher an Präsenzs Schulungen teilgenommen haben oder dass sie das angeboten hatten. Und dass Sie dort gemerkt haben, dass das Angebot, ja zu aufwendig, als zu aufwendig wahrgenommen wurde und, dass sie deshalb auf Online-Angebote erstellt haben. Mit Tipps und Hinweisen, wie man als Mentor oder Mentorin am besten agiert. Und ist das dann ein Online-Kurs?

Frau B.: Ja genau richtig. Aktuell ist das noch ein Opal-Kurs [Opal heißt das von der TU Chemnitz genutzte Lernmanagement System], wo die Mentoren oder Mentorinnen, na wie soll ich denn sagen, die klicken sich da durch und müssen Fragen, sollen Fragen, die man aber gut beantworten kann, die aber gleichzeitig wieder für diese Rolle einer Mentorin, eines Mentors sensibilisieren. Und auch so ein bisschen in die Richtung gehen, da ist zum Beispiel aktuell eine Frage drin: „Versetze dich bitte nochmal in die Zeit als du Studienanfänger/ Studienanfängerin warst: Zu welchen Themen hättest du dir am meisten Unterstützung gewünscht?“ Also, es ist so ein versetze dich zurück, was möchtest du jetzt als Mentor geben.

Sie klicken sich da durch und letztes Mal war es noch so, dass wenn dieser, ich nenne es jetzt mal Test, bestanden wurde, ein Häkchen gesetzt wurde, für, okay dieser jeweilige Mentor/ Mentorin hat dieses Tutorial durchlaufen, jetzt kann er freigeschaltet werden. So wurde das beim letzten Mal durchgeführt. Und wir möchten das jetzt eigentlich, weil das noch ein Extrazusatzschritt ist, den man eigentlich optimieren kann. Wir wollen dieses Tutorial in komprimierter Form als eine Art, ja mir schwebt gerade vor, das als eine Art PDF zu versenden oder einen kleinen Clip draus zu machen, irgendwie sowas. Weil

das ist jetzt, wie gesagt, kein wirklicher Test. Ich habe ja gesagt wir messen keine Mentoren-Kompetenz im Vorfeld und wählen dann daran irgendwie die Mentoren und Mentorinnen aus.

Genau, das ist aktuell sozusagen oder war noch ein Opal-Kurs. Wir gucken jetzt, wie wir das jetzt für die kommende Kohorte jetzt umstellen. Die bekommt noch ein Ablaufplan, der jetzt dieses Jahr natürlich ein bisschen anders aussieht, zum einem auf Grund von Corona, zum anderen auf Grund des nahenden Projektendes. Sie bekommen einen Fragenkatalog, auch im PDF-Format, wie sie so das erste Gespräch gestalten können. Also nicht im Sinne von Icebreaker, aber worüber sie sich unterhalten sollten. Also Themen und Fragen für das erste Treffen quasi. Sie bekommen, weil wir auch nicht wissen, wie wir das mit den Speziell-Events jetzt umsetzen dürfen, im kommenden Wintersemester, Anregungen für gemeinsame Unternehmungen hier in Chemnitz, spezifisch auf Chemnitz bezogen. Sie bekommen Infos rund ums Studium, häufig gestellte Fragen und [...] Das Mentoren-Tutorial habe ich schon angesprochen und die Mentees ihrerseits bekommen auch Informationen mit den Kerngedanken, sie zu sensibilisieren für: „Was bedeutet Mentoring?“ [damit] die Erwartungshaltung realistisch ausgebildet wird. Und sie bekommen [regelmäßig] E-Mails, sie bekommen Updates, wenn es um Events geht. Also wir kommunizieren dann quasi über diesem E-Mail-Weg oder über Facebook mit den Teilnehmenden.

I: Und haben die Mentorinnen und Mentoren auch die Möglichkeit sich gegenseitig, unabhängig von den Mentees auszutauschen?

Frau B.: Ja, da hat man ein Opal-Forum geschaffen. Das ist aber nicht genutzt wurden. Sie sind untereinander [...] ja eigentlich miteinander vernetzt und die reden ja dann. Also das ist ja, ich würde jetzt nicht sagen, dass Opal-Forum wurde nicht genutzt und deswegen findet bestimmt auch kein Austausch zwischen den Mentoren/ Mentorinnen statt. Kann ich mir nicht vorstellen, die werden einfach andere Kanäle nutzen und vielleicht auch Kanäle nutzen die, na was heißt für uns nicht einsehbar sind, das klingt so ein bisschen geheimniskrämerisch, aber wir wollen denen ja auch gar nicht vorschreiben oder haben auch nicht den Anspruch, dass wir jetzt über alles was die miteinander kommunizieren Bescheid wissen möchten.

I: Ja, ja das kann ich gut nachvollziehen. Ist ja eigentlich auch ein typisches Phänomen, dass man Foren einrichtet, aber die Studierenden sich dann in ihren selbstgeschaffenen Foren treffen, z. B. WhatsApp-Gruppen.

Frau B.: Ja genau, ja genau richtig.

I: Gibt es im Mentoringprozess Dinge, die überhaupt nicht digital abgebildet werden können? Sie hatten von ihren Spielen der Auftaktveranstaltung berichtet. Ich stelle es mir schwierig vor, diese digital umzusetzen.

Frau B.: Das ist korrekt. Also ich, das sehe ich auch wirklich als ein kleines Problem an, muss ich sagen. Wir empfinden wirklich diese Präsenzveranstaltungen, vor allem die Auftaktveranstaltung, als sehr, sehr wichtig. Wir sind jetzt gerade tatsächlich am überlegen, wie wir das halbwegs irgendwie digital abbilden können. Also uns schwebt da jetzt vor, also meiner wissenschaftlichen Hilfskraft und mir, dass vielleicht über so einen Live-Chat abzubilden. Das heißt, man sieht wenigstens uns beide. Wir geben, wie früher bei der Auftaktveranstaltung, erstmal so ein paar allgemeine Informationen zum Mentoringprogramm und bieten dann die Gelegenheit Fragen zu stellen, die wir live beantworten können.

Wie man das mit dem Matching abbilden, was ja jetzt eigentlich immer eine sehr schöne Variante war, dass sie sich dann immer live, vor Ort gesehen haben und zusammenfinden mussten, da müssen wir gucken. Also gematcht sind sie ja dann in dem Fall. Das bildet ja unser Matchingportal ab. Aber dieses richtige Zusammenführen, guck mal hier ist dein jeweiliger Mentor, so sieht der aus, müssen wir uns wirklich noch was einfallen lassen. Sind wir aber dran. Und das geht ja so in die Richtung, was sollte auf keinen Fall über digitale Technologien abgebildet werden. Die Präsenzveranstaltungen finde ich digital ganz schwierig und empfinde ich auch als großen Verlust, jetzt im Hinblick auf das kommende Wintersemester.

[...]

I: Ich habe noch eine Frage zu den Kommunikationsstrukturen in Ihren Hochschulen. Also sie sagten, dass sie mit den anderen Mentoringprogrammen vernetzt seien. Ist das irgendwie institutionalisiert? Gibt es dort so etwas wie monatliche Treffen, zu denen sie sich dann regelmäßig austauschen?

Frau B.: Ich kann Ihnen nur so viel sagen, die gab es früher [...] man hat dann aber wieder davon abgesehen. Also irgendwie, ich kann Ihnen nicht sagen warum, das war vor meiner Zeit. Es gab natürlich den Gedanken zu sagen, wir tauschen uns jetzt nochmal auf einer, quasi die Koordinationsstellen der jeweiligen Start Smart Ableger, tauschen sich dann nochmal aus. Ist man wieder von abgekommen. Also, ich auch aktuell jetzt nicht. Ich tausche mich nicht mit anderen „Start Smart“-Koordinatoren aus und ja, wie gesagt, dieser Betreuungsablauf den macht jeder da für sich. Wie ich erst schon sagte, im Maschinenbau, dieses Gruppen-Mentoring und bei uns das individuelle eins-zu-eins Peer-Mentoring, also genau. Es läuft an einer Stelle zusammen, das ist meine Teilprojektkoordinatorin, was ich erst schon sagte. Richtig, aber ich persönlich tausche mich nicht mit anderen Start Smart Koordinatoren aus.

I: Haben Sie Kontakt zur Stelle für Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit? Ihre Aktivitäten zur Gewinnung und Rekrutierung von Mentorinnen und Mentoren und Mentees wirken auf mich sehr umfassend und ich habe den Eindruck, dass sie eine Menge Kommunikationskanäle bespielen. Haben Sie intern in ihrem Haus Unterstützung?

Frau B.: [...] Unsere Pressestelle zeigt sich immer sehr wohlwollend, über dieses Programm zu berichten. Zum Beispiel, nachdem unsere Packparty im letzten Jahr im November so extrem gut besucht wurde, haben wir darüber berichtet, also, wie viele Päckchen jetzt genau zusammengekommen sind, und dass das Angebot ganz toll angenommen wurde. Wir haben dabei natürlich auch „Start Smart“ erwähnt. Wir versuchen eh die ganze Zeit unseren Namen hoch zu halten, uns immer wieder einzubringen. [...]

Und jetzt in einer kleineren Instanz würde ich natürlich die Institutswebseiten-Betreiber beziehungsweise Mitarbeiter nennen, die eben auch sagen: „Jawohl, wir stellen diese Meldung jetzt bei uns auf die Seite“, „Ja, unsere Dekanin ist, zeigt sich sehr wohlwollend diesem Programm gegenüber.“ [...] Es ist auf jeden Fall eine sehr wohlwollende Grundhaltung gegenüber dem Programm spürbar. Und die Studierenden sind, wie gesagt, begeistert davon, das ist auf jeden Fall da. Nur leider bei allem Wohlwollen, ist es halt so, was ich erst schon sagte, was mich ein bisschen traurig macht, ist es halt so, dass bisher nichts verstetigt werden konnte. Also das, ich denke das liegt tatsächlich am Finanziellen.

I: Ja, ja aber ich kann mir auch sehr gut vorstellen, dass der Bereich Öffentlichkeitsarbeit sehr dankbar ist, für ihre Packpartys und anderen Speziell-Events. Die sind auch sehr Öffentlichkeitswirksam, das heißt, dass das Mentoringprogramm ja durchaus auch zum Image der Universität beiträgt.

Frau B.: Richtig genau, richtig.

I: Zur nächsten Frage, die Zeit schreitet voran. Sind Sie auch außerhalb Ihrer Hochschule mit anderen Anbietern vernetzt, z. B. Vereinen oder Verbänden?

Frau B.: Das, also ich muss da wieder auf die Packparty verweisen. Sind wir nicht prinzipiell, aber im Zuge der letzten Packparty, für eben „Weihnachten im Schuhkarton“, hatten wir uns mit anderen Mentoringprogrammen, ich nenne es jetzt mal außerhalb der Universität, vernetzt. Das waren studentische Initiativen und damit wollten wir eben unsere Reichweite verbreitern. Also einfach für die gute Sache, auch für das Wesen von Mentoringprogrammen (...?) Wir hatten uns da mit einem Mentoringprogramm für bildungsbenachteiligte Schüler vernetzt, „Rock your life“ Chemnitz. Dann ein Mentoringprogramm für, ich nenne es mal, Grundschulkindern aus schwierigen Verhältnissen, „Balu und Du e.V.“ und der „Huckepack Kinderförderung“. Das ist wiederum ein Mentoringprogramm zur Förderung sozial-emotionaler Kompetenzen von Kindergartenkindern, beziehungsweise zur Förderung des Integrationsprozesses von geflüchteten Kindern, in Hort, Kita. Das ist bei uns an der Professur für Allgemeine & Biopsychologie angesiedelt [...]

I: [...] Erfassen Sie die Höhe der Teilnehmerzahlen?

Frau B.: Also, wir führen Statistiken durch, Teilnehmerzahlen aufgedröselnt nach Studiengängen [...] auch wie viele Teilnehmer wir bei der Auftaktveranstaltung hatten. Wir erfassen, wie viele Leute das Mentoring im Sommersemester weiterführen wollen. Das dann im Rahmen der Abschlussevaluation. Es gibt eine vielschichtige Dokumentation, das auf jeden Fall. Weil uns das ja auch interessiert, wie wächst das Programm, wie wächst es nicht, wo können wir ansetzen etwas zu modifizieren und so weiter. Also das ist zum einen unsere Dokumentation über die Teilnehmerzahlen, das wird dann auch von der Projektleiterin Dr. Maria Worf an unserer Dekanin in Form eines größeren Abschlussberichtes rückgemeldet. Aber das auf jeden Fall, das hilft uns ja auch [...] die Abschlussevaluation würde ich gern nochmal hervorheben. Da fassen wir das studentische Meinungsbild unserer Teilnehmerinnen/ Teilnehmer ab. Was ich schon sagte, wie sie die Mentoringbeziehung bewertet haben, die Zufriedenheit, die Bewertung der Orga des Projektes, Modifikationswünsche. Und das alles wird natürlich dann festgehalten.

[...]

I: Die Evaluation der einzelnen Mentoringprogramme, wird die standardisiert durchgeführt, ausgehend von der Koordinierung oder gestalten Sie ihre Fragebögen selber?

Frau B.: Ich persönlich gestalte die Fragebögen selber. Also ich kann Ihnen jetzt nicht sagen[...] inwiefern die anderen Mentoringprogramme, die an den anderen Fakultäten angesiedelt sind, evaluieren.

I: Und sie sagten eben, dass, oder ich meinte es zwischen den Zeilen gehört zu haben, dass sie Mentoring als erfolgreich betrachten, wenn die Integration gelingt. Woran genau bewerten Sie den Erfolg eines Mentoringprogramms?

Frau B.: Die Ergebnisse unserer Abschlussevaluation sind sehr, sehr, sehr gut. Wir schauen uns die Teilnehmerzahlen im Verlauf über die letzten Jahre seit Projektstart an, die sind zunehmend. Wir bekommen von den Studierenden zurückgemeldet, das Mentoring ein fester Bestandteil für sie ist [...] Also wir haben Mentoren, die sind im vierten, fünften Jahr dabei. Und wir haben den Erfolg unseres Mentoringprogramms auch an dem enormen Aufschrei gesehen, als die Studierenden vom Ende des Mentoringprogramms erfahren haben. Es gab ganz großen Einsatz der Studierenden dieses Programm am Leben zu halten. [...]

Ich weiß nicht, ich würde jetzt nicht so weit gehen zusagen, das Mentoringprogramm ist gelungen, wenn wir einen Notendurchschnitt, also gerade in der Psychologie, von XY erzielt haben. Das würde ich nicht sagen. Also, ich würde es wirklich über die Zufriedenheit, über die Weiterempfehlungsrate über diese Kernfaktoren oder über diese Items würde ich das festmachen.

I: Zufriedenheit ist ein recht offener Begriff. Was verstehen Sie darunter?

Frau B.: Dass die Erwartungen erfüllt wurden, die man im Vorfeld an das Programm gestellt hatte, egal ob man jetzt Mentee oder Mentor ist. Und, ja, dass diese Erwartungen erfüllt wurden. Und wenn die Erwartung ist, ich weiß darum, dass ich immer einen Ansprechpartner habe oder ich habe jetzt einen Ansprechpartner für den Anfang in der ersten schwierigen Zeit des Hereinkommens, beispielsweise um meinen Stundenplan zu erstellen, oder mein Mentor soll mir bitte helfen mich mit anderen Studierenden zu vernetzen. Dass Hürden und Barrieren, die es gedanklich vielleicht im Vorfeld an dieses Studium oder an den Studieneinstieg gibt, dass die abgebaut werden.

I: Und diese erfassen Sie dann konkret in Ihren Evaluationsbögen? In einer Form, wie beispielsweise, wurden ihre Erwartungen erfüllt?

Frau B.: Ja, das erfassen wir.

I: Gibt es darüber hinaus noch etwas, das sie in ihrer Evaluation erfassen?

Frau B.: Das sind viele Fragen. Also viele Fragen in der Evaluation.

I: Würden Sie uns den Bogen zur Verfügung stellen?

Frau B.: Ja, muss ich gucken [...] Der ist aber auch in Opal eingespeist. Also das ist nicht so einfach den daraus zu transferieren. Müsste ich nochmal gucken, müsste ich mich nochmal absprechen, inwiefern wir da zusammenfinden könnten. Genau, also im Grunde läuft es darauf hinaus, Zufriedenheit mit der Mentoringbeziehung, Zufriedenheit mit der Organisation des Programmes und Weiterempfehlungsrate, Modifikationswünsche, also das sind dann so die drei Hauptpunkte, die sich dann in eine gewisse Anzahl von Unteritems sozusagen aufgliedern. Genau.

I: Und wie sind Sie zu diesen Items gekommen, sie sagten ja eingangs, dass sie kein theoretisches Konstrukt zugrunde gelegt haben. Sind das dann Fragen, die aus der Erfahrung heraus entstanden sind?

Frau B.: Ja, das sind Fragen, die uns interessieren [...] Es interessiert uns, ja das was ich gerade sagte, wie zufrieden seid ihr, was können wir besser machen, was hat euch gefehlt. Aus der Erfahrung heraus, und immer in Hinblick darauf, dass dieses Programm dynamisch bleiben und nicht in starren Formen verharren soll. Dass wir immer gucken, was können wir anders machen, besser machen. Also wir hatten das dann auch nochmal aufbereitet und den Studies in der Abschlussevaluation

zurückgespiegelt. Hier sind eure Anregungen, und Lösungsvorschläge waren folgende. Was davon setzen wir jetzt um, und was davon können wir vielleicht nicht umsetzen.

I: Ja, und wenn Sie jetzt sagen Zufriedenheit, Organisation und Modifikationswünsche als Hauptabschnitte in Ihren Evaluationen, was würden Sie sagen, welcher dieser Aspekte ist der Wichtigste?

Frau B.: Ich würde tatsächlich sagen die Zufriedenheit. Die beinhaltet zwei Aspekte: Zufriedenheit mit der Beziehung an sich, da können wir dann eben gucken wie Zufriedenheit dann auch wieder über die realistische Erwartungshaltung [gefördert wird] – Inwiefern eben vielleicht vorher nicht eine realistische Erwartungshaltung bestanden hat, was können wir als Orga-Ebene da noch machen. Und die Zufriedenheit mit der Ausgestaltung des Programmes. Es gibt zum Beispiel auch Studierende die sagen: ja, ich brauche gar nicht so viele Speziell-Events, also so viele, da reden wir über ein Event im Monat, das ist aber auch freiwillig. Die Modifikationswünsche, die nehmen wir natürlich für uns mit, weil wir den Anspruch haben, am Zahn der Zeit, am Puls der Zeit bleiben zu wollen.

I: Ich würde jetzt gerne noch einmal auf das Matching zusprechen kommen. Ich habe ja drei Fragen eingestreut, die sich auf den Matchingerfolg beziehen. Könnten Sie mir sagen, wann ein Matching erfolgreich ist?

Frau B.: Es geht ja um die Erwartungshaltung. Wenn man ein möglichst transparentes Bild von dem zukünftigen Mentor/ Mentorin geschaffen hat, ohne aber den Mentor/die Mentorin irgendwie zu geiseln oder zur Preisgabe intimster Details gezwungen zu haben. Also, das ist das, was ich vorab sagte. Mentees, die gesagt haben, hier gibt es ganz löchrige Mentoren-Profile, das gefällt mir nicht, ich möchte gern ein bisschen mehr zu meinem zukünftigen Mentor wissen. Und es gab auch einige Mentoren, die gesagt haben, ich fühle mich nicht so wohl damit, mich hier in einem Fragebogen irgendwie darzustellen. Das sind Einzelmeinungen. Wir versuchen trotzdem, so viele Informationen wie möglich abzubilden, was für beide Seiten irgendwie tragbar und auch zumutbar ist. Deshalb arbeiten wir ja auch bei der Mentoren-Anmeldung mit einer Mischung aus Multiple-Choice-Antworten und diesem optional freien Antwortformat. Damit gleich im Vorfeld, ich sage jetzt mal, korrekte Erwartungen an den jeweiligen Menschen aufgebaut werden.

Und Matching ist auch dann erfolgreich, wenn wir beide Seiten [...] für die Freiwilligkeit dieses Programmes und für einen korrekten Umgang sensibilisieren. Ja, dass man eben nicht erwarten soll, dass man hier jetzt irgendwie einen ganz speziellen Tutor zugeteilt bekommt. Also das sollen die Mentoren auch nicht leisten müssen. Das würde ich so sagen. Das klare Absprachen erfolgen, und zwar von beiden Seiten, was man erwarten möchte, was man erwarten kann. In Bezug auf die Mentoren würde ich sagen [...], dass die Mentoren-Beziehung dann erfolgreich verläuft, wenn der Mentor, die Mentorin da nicht rein geht und irgendein Dominanzgefälle etablieren möchte [...] Das muss auch ganz klar sein, glaube ich, weil dafür sind, das sollen ja Individuen bleiben und dann nicht irgendwie kleine Mini-Mes der Mentoren werden.

I: Allerdings messen sie nicht den Matchingerfolg ...

Frau B.: Wir messen die Zufriedenheit der Ausgestaltung. Ich weiß jetzt gerade das Unteritem nicht mehr. Die Weiterempfehlungsrate, die erneute Teilnahme, das sind ja alles so Indikatoren, die dann darauf hinweisen, dass es funktioniert hat. Nicht nur das Programm funktioniert hat, sondern hat auch mein Mentor für mich funktioniert. War das einer mit dem ich gut klar kam, sozusagen und wenn nicht,

woran hat es gelegen. Also das steckt da schon mit drin. Wir haben jetzt aber keine Skala, ich weiß jetzt gleich gar nicht, von wegen. Doch haben wir, wir haben drin, inwieweit wurden deine Erwartungen erfüllt, irgendwie sowas ist da auf jeden Fall mit drin.

I: Bezogen auf den Mentee, Mentor dann direkt, oder?

Frau B.: Ja genau. Aber wir fragen beide Seiten, also Mentee und Mentor.

I: Aha okay, kommen wir zum letzten Punkt, zur Zukunft des Mentorings. Sie sagten ja das Programm läuft jetzt aus. Wir hoffen, dass es weiterläuft und jetzt braucht es natürlich auch Argumente, damit man eine Verstetigung realisieren könnte. Was glauben Sie, was wären Argumente für die Hochschulleitung, Gelder freisetzen zu können oder zu wollen?

Frau B.: Also das sind wirklich einige Punkte, die für das Mentorenprogramm sprechen. Ich habe das jetzt auch schon mehrfach gesagt: Es trägt zur Verbesserung der Studienbedingungen bei und unterstützt auch die Vernetzung unter den Studierenden. Es hilft vor allem in der Studieneingangsphase. Seitens der Mentoren gibt es die Möglichkeit, zentrale Kompetenzen für ihre persönliche und akademische Weiterentwicklung, oder Entwicklung an sich, zu erwerben. Es hat eine enorme Prestige kraft für unsere Fakultät. Also das ist ganz bekannt [...] Es gehört mittlerweile, vor allem bei den Psychologiestudierenden, zum guten Ton da mitzumachen.

I: Aha, das hatten Sie so noch nicht gesagt. Das finde ich schön.

Frau B.: Also das ist, was wir als Transferaussage da sozusagen mitnehmen. Man bricht Jahrgangsgrenzen auf. Also es gibt nicht mehr nur, okay ich kenne jetzt meine Jahrgangskohorte sozusagen, sondern man kennt auch, also deutlich mehr ältere Semester, wenn man so will. Es ist ein eins zu eins Mentoring auf Augenhöhe, das ist auch, also dieses eins zu eins Mentoring hat auch nochmal so einen Ausstellungswert. Und das ist auch, wie soll ich sagen, die Universität erscheint darüber in einem wohlwollenden Licht, dadurch das die Erstsemester das Gefühl haben, man kümmert sich um uns, ich habe eine Bezugsperson ab Tag eins im besten Fall, wenn ich das Angebot wahrnehme: „Es ist der Universität wichtig, wie es mir geht, wie wir klarkommen, ob wir dieses Übergangsmanagement jetzt gut hinbekommen, also beim Wechsel von Schule zur Uni.“ Es trägt zur akademischen Integration bei [...] Kurz gesagt, wir machen ganz viel für die Studies und ich glaube das wirkt auf Studienerfolg.

I: Und wo würden Sie Schwächen des Mentoringangebotes sehen?

Frau B.: Also eine ganz große Schwäche sehe ich darin, dass es immer noch nicht verstetigt wurde. Es gab auch Bestreben oder Gedanken der Fachgruppe Psychologie, die aus Studierenden zusammengesetzt ist, dass die das übernehmen. Aber das ist nicht stemmbar, also das geht nicht. Und ich finde das hat auch eine ganz komische Aussage, einen komischen Aussage wert, wenn man dieses wichtige Programm den Studies so überlässt und sagt, von universitärer Seite: ach naja gut, dann machen das halt die Studies jetzt mit. Also ich finde schon, dass es dann nochmal diesen universitären Anstrich, obwohl wir auf Augenhöhe arbeiten, nochmal braucht. Es braucht nochmal einen Repräsentanten der Uni, ein Mitarbeiter der Uni, der sagt: okay ich koordiniere das hier mit, das ist uns wichtig.

Und, das was ich auch schon sagte, dass wir das ein bisschen Schade finden, wenn Mentoren-Paare oder einige wenige Mentees, Mentorinnen, Mentoren in ihrer Tandembeziehung unglücklich waren, dass sie sich nicht gemeldet haben. Das ist so ein bisschen so ein Punkt, wo ich mich frage warum.

Eine kleine oder eine andere Schwäche sehe ich noch darin, dass nicht alle HSW unserer Fakultät bzw. Studiengänge zu halbwegs gleichen Teilen repräsentiert sind, trotz großer Werbung. Wir sagen ja nicht, wir bewerben jetzt nur speziell die Psychologie und lassen die Soziologie und unseren Prävention-, Reha- und Fitnesssportstudiengang hinten runterfallen. Sondern es wird überall gleich beworben, über die gleichen Kanäle [...] Aber wir haben schon gesehen, dass in der Orientierungsphase die Teilnehmer der anderen Studiengänge zahlenmäßig auch nicht so groß vertreten sind.

Genau, und ich glaube auch die Frage aller Fragen, wie effektiv genau ist Mentoring [...] Es gibt ja einige Versuche Metaanalysen durchzuführen, aber die einzelnen verschiedenen Studien sind gar nicht so richtig vergleichbar miteinander, weil die Erfassungsinstrumente anders waren, oder sehr unterschiedlich waren. Da fehlt immer noch eine schlussendliche Aussagekraft. Und ich glaube, wenn man sowas hätte wie „Mentoring ist mega-effektiv und wirkt sich auf den Studienerfolg aus“, das wäre ein ganz großes Argument für eine unabdingbare Weiterfinanzierung.

I: Das heißt, eine solche Metastudie würde eine Verstetigung des Mentorings begünstigen?

Frau B.: Ja, das denke ich.

I: Eine Metastudie scheitert nicht nur daran, dass viele Mentoringprogramme separat für sich arbeiten, sondern auch daran, dass sie meistens zeitlich befristet sind und dass man eben keine Langzeiteffekte mit erheben kann.

Frau B.: Richtig, genau.

[...]

I: Ja, ich würde jetzt zur letzten Frage übergehen, und zwar gibt es etwas was sie uns noch mitteilen möchten?

Frau B.: Ja, also ich überleg jetzt gerade, was möchte ich noch mitteilen. Nein, das würde ich so stehen lassen. Ich hoffe für Sie war es ein Gewinn. Also für mich war es auf jeden Fall auch ein Gewinn, sagen wir es mal so, diese Fragen hier auszuarbeiten.

I: Es war ein sehr großer Gewinn. Es ist doch ein riesengroßer Unterschied, ob man Bücher über Mentoring liest, oder ob mit jemandem aus der Praxis darüber spricht. Das Gespräch kann man gar nicht genug wertschätzen. Vielen Dank dafür.

Frau B.: Gerne, wenn ich weiterhelfen konnte.

I: Ich werde jetzt diese Aufzeichnung stoppen.

9 Quellen

Bertke, Elke; Brückner, Sibylle; Budde, Mechthild; Heilmeier, Ulla; Kamm, Ruth; Kujawski, Anke; Reincke: Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft. Hg. v. Sibylle

Brückner. Online verfügbar unter https://forum-mentoring.de/wp-content/uploads/2020/07/BroschuereForumMentoringeV_2014-09-162.pdf, zuletzt geprüft am 23.01.2021.

Risquez, Angelica; Sanchez-Garcia, Marife (2012): The jury is still out. Psychoemotional support in peer e-mentoring for transition to university. In: *The Internet and Higher Education* 15 (3), S. 213-221. DOI: 10.1016/j.iheduc.2011.11.003.

Schnell, Rainer; Hill, Paul Bernhard; Esser, Elke (1999): *Methoden der empirischen Sozialforschung*. 6. völlig überarbeitete and erw. Aufl. München: R. Oldenbourg.

Westerholt, Nina; Lenz, Laura; Stehling, Valérie; Isenhardt, Ingrid (a cura di) (2018): *Beratung und Mentoring im Studienverlauf. Ein Handbuch*. Münster, New York: Waxmann.

10 Anhang

10.1 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Semester der Einrichtung des Mentoringangebotes.....	8
Tabelle 2: Projektierte und etablierte Mentoringprogramme.....	9
Tabelle 3: Organisationale Verortung	12
Tabelle 4: Anzahl der Mentoringangebote.....	12
Tabelle 5: Anzahl der Mentoring-Angebote pro Hochschule.....	13
Tabelle 6: An wen richtet es sich?.....	13
Tabelle 7: Zielgruppen-Ausrichtung	14
Tabelle 8: Adressierte Studienphase.....	15
Tabelle 9: Unterstützungs- und Begleitungsphase im Student Lifecycle	16
Tabelle 10: Dauer in Monaten.....	17
Tabelle 11: Zielgruppen nach Hochschulstatus.....	18
Tabelle 12: Zielgruppen nach Personenmerkmalen.....	19
Tabelle 14: Primäres Mentoringformat.....	20
Tabelle 15: Ergänzendes Mentoringformat	21
Tabelle 16: Relationship-Model	21
Tabelle 17: Institutionalisiertes oder freies Matching	22
Tabelle 18: Organisationelle Vorbereitungsphase	23
Tabelle 19: Organisationelle Begleitung	24
Tabelle 20: Primärer Informations- und Kommunikationsweg.....	25
Tabelle 21: Sekundärer Informations- und Kommunikationsweg	26
Tabelle 22: Tertiärer Informations- und Kommunikationsweg.....	27



10.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zeitpunkte der Einrichtung	9
Abbildung 2: Adressierte Studienphase	16
Abbildung 3: Unterstützungs- und Begleitungsphase im Student Lifecycle	17
Abbildung 4: Dauer in Monaten.....	18
Abbildung 5: Zielgruppen nach Hochschulstatus	19
Abbildung 7: Primäres Mentoringformat.....	20
Abbildung 8: Ergänzendes Mentoringformat.....	21
Abbildung 9: Relationship-Model.....	22
Abbildung 10: Institutionalisiertes oder freies Matching.....	23
Abbildung 11: Organisationelle Vorbereitungsphase	24
Abbildung 12: Organisationelle Begleitung.....	25
Abbildung 13: Primärer Informations- und Kommunikationsweg	26
Abbildung 14: Sekundärer Informations- und Kommunikationsweg.....	26
Abbildung 15: Sekundärer Informations- und Kommunikationsweg.....	27

10.3 Kriterienraster

Kategorie	Indikator	Ausprägungen
Rahmendaten	Land	Deutschland Österreich Schweiz
	Name der Hochschule	*(Freitextfeld)
	Typ der Hochschule	Fachhochschule Universität Sonstige
	Titel des Angebotes	*(Freitextfeld)
	Organisationale Verankerung	Sozialwissenschaften Medizinische Studiengänge Naturwissenschaften Ingenieurwissenschaften Geisteswissenschaften Rechtswissenschaften Verwaltung, Management, Organisation Externe Anbieter n. a.
	Vernetzung	intern extern mixed n.a.
	Finanzierung	projektiert <ul style="list-style-type: none"> ○ Datum der Einrichtung ○ Projektlaufzeit ○ *(Freitextfeld)/*todo: Laufzeitende etabliert n. a.
Zielsetzung	Ziele des Mentorings	Studienvorbereitung Studienorientierung Studieneinstieg Studienverlauf Berufsvorbereitung Karriereförderung Weiterbildung n. a.
Adressaten	Zielgruppe nach Hochschulstatus	Studierende Berufstätige Auszubildende Weiterzubildende Promovierende, Post-Docs, Habilitierende Schüler n. a.
	Zugangsbeschränkungen aufgrund besonderer Personenmerkmale	Personen mit Behinderung Männliche Personen Weibliche Personen Person mit drittem Geschlecht Personen mit Migrationshintergrund

		Internationale Austauschpersonen n. a.
	Sonstige Zugangsbeschränkungen	*(Freitextfeld)
Mentoring- durchführung	Unterstützungsphase	Vor dem Studium Studieneingangsphase Bachelor Master Bachelor, Master (und Diplom) Doktorat Post-Doc / Habilitation Vor der AuFrau B.: ildung Während der AuFrau B.: ildung Vor der Weiterbildung Während der Weiterbildung n. a.
	Dauer des Mentorings	*(Freitextfeld)
	Matching	frei institutionalisiert n. a.
	Relationship-Model	one2one one2few one2many n. a.
	Hierarchie	Klassisches Mentoring Peer Mentoring Reverse Mentoring Cross Mentoring n. a.
	Wissens- Erfahrungstransferweg	und face2face Videokonferenz Telefon Email Messenger/Chat, Social Media Plattform eigene Plattform Mentoring App n.a.
	Wissenschaftliche Fundierung	*(Freitextfeld) n. a.
Evaluation		

10.4 Interviewleitfaden

1 Persönliches Verständnis und Motivation von Mentoring

- 1.1 Erzählen bitte etwas über sich, wie sind Sie zu Ihrer aktuellen Position gekommen?
- 1.2 Was verstehen Sie unter Mentoring?

2 Institutionelles Verständnis und Motivation von Mentoring

- 2.1 Wann wurde das Mentoring an Ihrem Fachbereich/in Ihrer Abteilung eingerichtet?
- 2.2 Mit welchem Ziel wurde das Mentoring-Programm eingerichtet?
- 2.3 Auf welcher theoretischen Basis wurde das Mentoring-Programm konzipiert und wird es umgesetzt?
- 2.4 Ist Ihr Mentoring-Programm projektiert oder etabliert?
- 2.5 Welche persönlichen und fachlichen Kompetenzen benötigt ein/e Mentor/in?

3 Beratung (nur bei Befragung von Mentor/inn/en)

- 3.1 Wie verläuft ein typischer Mentoring-Prozess bei Ihnen? (Liegt ein theoretisches Mentoring-Prozessmodell zugrunde?)
- 3.2 Werden für die Durchführung des Mentorings Informations- und/oder Lehr-/Lernmaterialien zur Verfügung gestellt? (z.B. ein Mentoringhandbuch oder Videos etc.) [Würden Sie uns diese Materialien zur Verfügung stellen?]
- 3.3 Wie genau erfolgt das Matching von Mentor/in und Mentee? Wie finden sich Gruppen beim Peer-Mentoring?
- 3.4 Wie ist die Kommunikation zwischen Ihnen (d. h. den Mentor/inn/en) und den Mentees zeitlich und räumlich organisiert?
- 3.5 Gibt es gemeinsame „Kick-off“- und „Kick-out“- Events oder andere gemeinsame Veranstaltungen?
- 3.6 Nutzen Sie für die Durchführung des Matchings und Mentorings digitale Technologien?
- 3.7 Gibt es aus Ihrer Sicht (weitere) Aufgaben, deren Durchführung mithilfe digitaler Technologien automatisiert erfolgen könnte?
- 3.8 Und gibt es aus Ihrer Sicht (weitere) Aufgaben, deren Durchführung keinesfalls mithilfe digitaler Technologien erfolgen könnte?

4 Management und Organisation

- 4.1 Wie sind Sie/Ihr Funktionsbereich in den Kommunikationsstrukturen der Hochschule verankert?
- 4.2 Kennen Sie noch weitere Mentoring-Angebote an Ihrer Hochschule? Falls ja: Tauschen Sie sich regelmäßig miteinander aus?
- 4.3 Sind Sie mit Einrichtungen oder Organisationen außerhalb dieser Hochschule vernetzt?

5 Marketing

- 5.1 Wie erfahren die Studierenden von Ihrer Mentoring-Qualifizierung bzw. Ihrem Mentoring-Angebot?

6 Dokumentation

- 6.1 Dokumentieren Sie die Mentor/inn/en-Qualifizierung bzw. den Mentoring-Verlauf?
- 6.2 Falls ja: Nutzen Sie für die Dokumentation der Mentor/inn/en-Qualifizierung bzw. des Mentoring-Verlaufs standardisierte Formulare und/oder Leitfäden?
- 6.3 Evaluieren Sie das Mentoring-Programm bzw. Ihre Mentoring-Tätigkeit?
- 6.4 Falls ja: Anhand welcher Methode und unter welchen Gesichtspunkten? [Würden Sie uns Ihre Evaluation / Dokumentation zur Verfügung stellen?]
- 6.5 Nach welchen Kriterien bewerten Sie den Erfolg Ihres Mentoringprogramms?
- 6.6 Wie sind Sie zu diesen Kriterien gekommen?

- 6.7 Welche der Kriterien finden Sie am wichtigsten?
- 6.8 Wann ist Matching aus Ihrer Sicht erfolgreich?
- 6.9 Welche Faktoren messen Sie, um den Matchingerfolg zu messen?
- 6.10 Welche der Faktoren finden Sie für den Matchingerfolg am wichtigsten?

7 **Die Zukunft des Mentorings**

- 7.1 Was leistet das Mentoring(-programm) an Ihrer Hochschule? Wo sehen Sie die Stärken Ihres Mentoring-Angebotes bzw. Mentoring-Programms? (Ist Mentoring für Studierende essentiell?)
- 7.2 Wo liegen ggf. Schwächen des Mentoring-Angebotes/-programms?
- 7.3 Gibt es externe Faktoren, welche die Durchführung (ggf. Verstetigung) des Mentorings begünstigen (können)?
- 7.4 Welche Faktoren könnten die Durchführung (bei Pilotierung: Fortsetzung) des Mentorings gefährden?

8 **Abschluss:**

- 8.1 Gibt es etwas, das Sie uns noch mitteilen möchten?
- 8.2 Abschluss: Vielen Dank für das Gespräch!
- 8.3 [Ggf. noch einmal die Übermittlung von Informations- und/oder Lehr-/Lernmaterialien und Evaluationen/Dokumentationen erinnern]