

Mentoring als Ansatz zur Unterstützung des Studieneinstieges

Viktoriia Siletska, Dr. Dagmar Israel

Hochschule Mittweida | Institut für Technologie- und Wissenstransfer

Abstract

Studieneinstiegsbegleitung (SEB) ist ein Element der Lehrprozessgestaltung im Projekt „Open Engineering“.

Um die Eingangsphase für Studienanfänger zu erleichtern, bietet die Studieneinstiegsbegleitung verschiedene Unterstützungsangebote: Studentische Tutorien, individuelle Beratung zu Sprechzeiten, Coaching bei individuellem Bedarf sowie Workshops zu übergreifenden Themen im Studieneinstieg.

Als weiterer Bestandteil des Konzeptes der Studieneinstiegsbegleitung ist die Entwicklung, Erprobung und perspektivische Umsetzung eines studentischen Mentorings vorgesehen. Es soll bei der Bewältigung persönlicher, organisatorischer und sozialer Anforderungen in der Studieneingangsphase behilflich sein.

Das vorliegende Konzept des Mentorings beschreibt die Ziele, das Vorgehen und die Inhalte des geplanten Mentoring-Programms als ergänzendes Element der Studieneinstiegsbegleitung im Rahmen des Projektes „Open Engineering“.

Jan-2018

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21011 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.



Inhalt

1. Mentoring - Begriffsbestimmung	1
2. Formen des Mentorings.....	1
2.1 Mentoring-Ansätze nach organisationalen und personenbezogenen Aspekten....	1
2.2 Ansätze des Blended-Mentorings als Bestandteil des Mentoring-Konzeptes	4
2.2.1 Definition und Vorteile des Blended-Mentorings.....	4
2.2.2 Einbindung des Blended-Mentorings im Mentoring-Programm Open Engineering.....	5
3. Mentoring als ergänzendes Element im Studieneinstieg	6
4. Grundsätzlicher Ablauf des Mentorings für die Zielgruppen.....	8
5. Vorbereitungsphase	10
5.1 Bekanntmachung und Motivation.....	10
5.2 Auswahl und Bewerbung der Mentoren und Mentees.....	11
5.2.1 Bewerbung	11
5.2.2 Vorbereitung des Einsatzes als Mentoren durch Schulung.....	12
5.3 Zielvereinbarung.....	13
6. Durchführungsphase des Mentorings.....	13
7. Mentoring-Nachbereitungsphase: Abschluss und Evaluation des Mentoring	14
8. Begleitendes Blended-Mentoring auf der Plattform OPAL	17
9. Zusammenfassung und Ausblick	18
Abbildungsverzeichnis:	19
Tabellenverzeichnis:.....	19
Literaturverzeichnis	20
Anhang.....	22

Hinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit beziehen sich die Ausführungen auf die männliche Form der Beschäftigten. Selbstverständlich sind damit sowohl Männer als auch Frauen gemeint.

1. Mentoring - Begriffsbestimmung

Die Bedeutung des Begriffs Mentoring und seine Funktionen finden sich bekanntlich in der Legende aus der griechischen Mythologie, in der Odysseus dem befreundeten Mentor seinen Sohn Telemach anvertraut, der ihn während der Abwesenheit des Vaters betreuen soll. Bereits hier werden die zentralen Merkmale von Mentoring deutlich: die vertrauensvolle Beziehung zwischen Personen über eine längere Zeit hinweg und letztlich auch die Kompensation von Fehlendem, hier: dem abwesenden Vater. Die ursprüngliche Definition von Mentoring weist daher einen paternalistischen Charakter auf und bezeichnet Mentoring als „relationship between an older, more experienced mentor and a younger, less experienced protégé for the purpose of helping and developing the protégé’s career“ (vgl. Ragins/Kram 2007, S. 660).

Nach Nele Haasen¹ wird Mentoring definiert:

„Mentoring ist die Eins-zu-Eins-Beziehung zwischen einem Berater (Mentor) und einem Ratsuchenden (Mentee). Beide führen über einen längeren Zeitraum regelmäßig Gespräche. Dabei können Fragen aus dem Alltag ebenso besprochen werden wie allgemeinere Themen. Das Ziel ist die Weiterentwicklung der Persönlichkeit und der Fähigkeiten des Mentees und die Förderung seiner beruflichen Karriere.“ (Haasen 2001, S.15)

Meyerhofer definiert Mentoring als „Instrument der Potential- und Nachwuchsförderung, das dazu dient, eine als förderungswürdig erachtete Person von der Erfahrung einer anderen Person mit entsprechendem Wissensvorsprung profitieren zu lassen“. (Meyerhofer 2005, S. 115)

Trotz uneinheitlicher Definition des Begriffs (vgl. z.B. die Ausführungen von Ziegler 2009b) besteht im Kern Konsens darüber, dass Mentoring sich „durch gegenseitiges Vertrauen und Wohlwollen“ (Ziegler 2009b, S.9) auszeichnet und auf „die Förderung des Lernens, der Entwicklung und das Vorankommen des Mentees durch den Mentor ausgerichtet“ (ebd.) ist. Dabei meint Mentoring „Beziehungen, deren Substanz durch die sieben Aktivitäten Begleitung, Beobachtung, Ermutigung, Information, Inspiration, Unterstützung und Feedback umschrieben werden kann“. (E. Michel-Alder 2004, S.9)

Mentoring kann also als ein Prozess definiert werden, bei dem eine erfahrene Person (ein Mentor) ihr fachliches Wissen und ihre Kompetenzen sowie Erfahrungen an eine unerfahrene Person (den Mentee) weitergibt.

2. Formen des Mentorings

2.1 Mentoring-Ansätze nach organisationalen und personenbezogenen Aspekten

Im Ergebnis einer Analyse lassen sich Mentoring-Ansätze nach organisationalen und personenbezogenen Aspekten sowie verschiedenen Gruppen und Untergruppen definieren (Abbildung 1).

Nach Nele Haasen (Haasen 2001) sind unter organisationalen Aspekten folgende Arten von Mentoring zu unterscheiden: **Informelles, Formelles, Internes, Externes, Cross Mentoring.**

¹ Haasen 2001

Beim **Informellen Mentoring** bauen Mentor und Mentee auf eigene Initiative eine Mentoring-Beziehung auf, ohne Vermittlung oder Organisation einer Institution. Dauer und Intensität des Mentorings beruhen ausschließlich auf den Vereinbarungen zwischen Beiden.

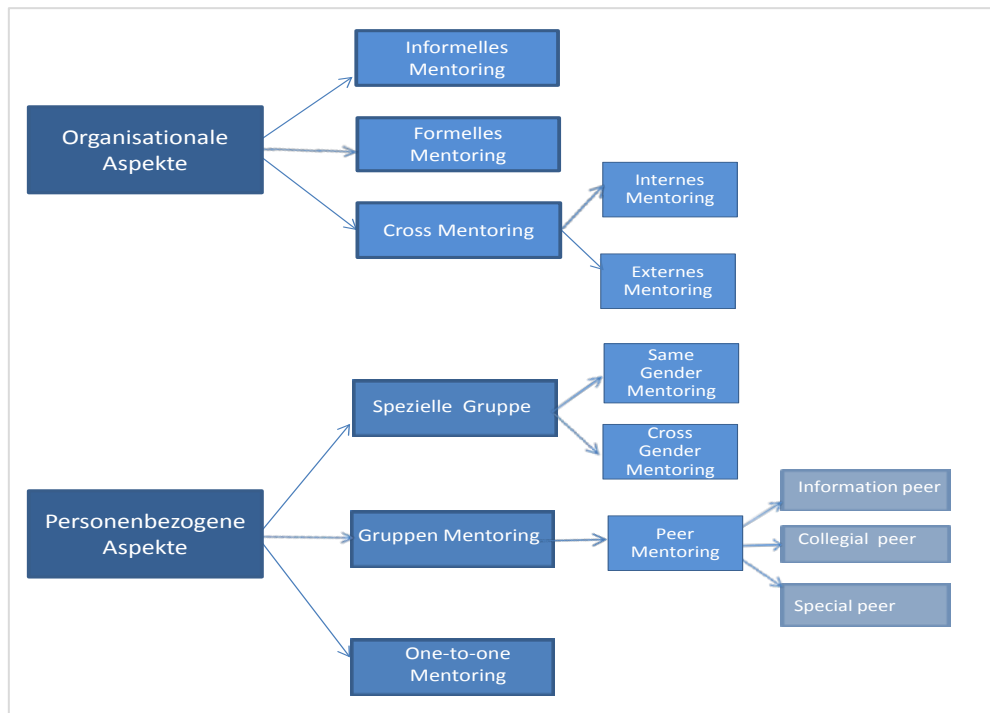


Abbildung 1: Arten des Mentorings (eigene Darstellung nach Haasen 2001)

Formelles Mentoring wird von einer Institution, einem Netzwerk oder einem Unternehmen in einem formellen Programm vermittelt. Die Dauer und das Rahmenprogramm des Mentorings ergeben sich aus diesem Programm.

Formelle Mentoring-Programme können wiederum in ein internes und externes Mentoring unterteilt werden:

- **Internes Mentoring** findet innerhalb einer Institution statt. Der Mentor und der Mentee sind beide bei dieser angestellt, befinden sich aber nicht in einer direkt abhängigen Arbeitsbeziehung. Ein Vorgesetzter kann nicht gleichzeitig Mentor sein. Eine Faustregel ist, dass der Mentor zwei Hierarchiestufen über dem Mentee strukturell eingeordnet ist. Sie können aus dem gleichen Arbeitsbereich kommen.
- Beim **Externen Mentoring** kommen der Mentor und der Mentee nicht aus derselben Institution. Eine externe Einrichtung bringt beide Partner zusammen, organisiert das Mentoring und ein dazugehöriges Rahmenprogramm. Ein externes Mentoring-Programm kann zum Beispiel von einer Institution, einem Berufsverband oder einer Universität organisiert werden.

Am Beispiel einer Hochschule ist externes Mentoring zum Beispiel beim Übergang aus dem Studium in den Beruf möglich. Das Programm verfolgt denn das Ziel, Mentees mit Personen (Mentoren) aus unterschiedlichen Berufsbranchen zusammenzuführen (MENTOSA²).

² Mentoring Netzwerk Sachsen (MENTOSA) - ein Vorhaben der sächsischen Hochschulen und Universitäten, gefördert über das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Freistaates Sachsen aus der Richtlinie ESF Hochschule und Forschung, 2011 - 2013

- Beim **Cross-Mentoring** schließen verschiedene Institutionen sich zusammen und organisieren gemeinsam ein Mentoring-Programm. Der Mentee erhält einen Mentor aus einem anderen Unternehmen. So erhalten Mentees Einblick in eine andere Unternehmenskultur. Außerdem sind die Gespräche unter Umständen unbefangener, als wenn sie mit einem Mentor aus dem gleichen Unternehmen geführt werden. (vgl. Haasen 2001, S.19 ff)

In Ergänzung zu Haasen lassen sich unter personenbezogenen Aspekten weitere Mentoring-Formen finden: **One-to-one-Mentoring**, **Peer-** und **Gruppen-Mentoring**, **Same Gender** und **Cross Gender-Mentoring**:

- **One-to-one-Mentoring** ist eine klassische Variante des Mentoring-Programms. Es beschreibt eine Förderbeziehung zwischen zwei Personen, die einander aufgrund der persönlichen und fachlichen Passung als Tandempartner zugewiesen werden. Das Tandem besteht aus einem Mentee, als förderungswürdige Person, und einem Mentor, d.h. einer Person, die im Vergleich zu dem Mentee einen Wissens- und Erfahrungsvorsprung hat.

Beziehungstheoretisch kann eine One-to-one-Mentoring-Beziehung auch als soziale Austauschbeziehung bezeichnet werden, die strukturelle Merkmale einer pädagogischen Beziehung aufweist. Die Qualität der Beziehung kann dabei eher komplementärfreundschaftlich, d.h. auf Augenhöhe, oder hierarchisch-asymmetrisch sein. Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der Mentoring-Beziehung sind u.a. Persönlichkeit, Sympathie, das Geschlecht der Tandempartner und das Engagement sowie die Bereitschaft zum Austausch beider Partner (vgl. Chao 2009 S.314 ff). Vorteile dieser Konstellation sind in der individuellen Betreuung und Beratung des Mentees durch den Mentor zu sehen: „Die Mentees verfügen in der Begegnung über eine ganz auf sie gelenkte Aufmerksamkeit und sind (als einzelne Person mit spezifischer organisatorischer und sozialer Einbettung) das Thema des Geschehens.“ (E. Michel-Alder 2004, S.10).

- **Peer-Mentoring** bezeichnet ein Mentoring unter Gleichaltrigen bzw. Gleichgestellten. An der Hochschule kommt dies z.B. vor, wenn Studierende höheren Semesters neu immatrikulierten Studierenden als Mentoren beratend zur Seite stehen.

Beim Peer-Mentoring ist die Selbstorganisation der Mentees sehr bedeutend. Sie sollten sich in der Gruppe gegenseitig fördern und unterstützen sowie zusammen mit Mentoren regelmäßige Gespräche führen, in denen Probleme und Fragen geklärt werden können.

Das Peer-Mentoring wird eher für Mentees empfohlen, die schon einen gewissen Erfahrungs- und Wissensstand erreicht haben und diesen ausbauen wollen.

Kennzeichen von Peer-Mentoring-Beziehungen sind Ähnlichkeit (*mutuality*), Gegenseitigkeit (*reciprocity*) und Ergänzung (*complementarity*) der Gruppenmitglieder (Schneider 2009).

Je nach Beziehungsqualität sind drei unterschiedliche Peer-Arten zu unterscheiden: *information peer*, *collegial peer* und *special peer*:

- *Information peers* teilen ihr Wissen miteinander, gewähren jedoch nur beschränkt Einblick in persönliche Erfahrungen und geben nur in eingeschränkter Form Informationen über berufliche Gegebenheiten weiter.
- Der *collegial peer* ist Freund und Gesprächspartner in strategischen Fragen. Die Beziehung ist vertrauensvoll und bietet die Möglichkeit, sich zu öffnen (*self-disclosure*).

- Der *special peer* hat eine bestätigende Funktion, gibt persönliches Feedback und emotionale Unterstützung. Diese Beziehung ist gekennzeichnet durch starke Bindung und Freundschaft (Kram/Isabella 1985; Kram/Higgins 2008; McManus/Russel 2007).
- **Gruppen-Mentoring** ist eine Form, bei der eine größere Anzahl von Mentees durch einen Mentor begleitet wird. An deutschen Universitäten finden sich Gruppen-Mentorings vor allem im Bereich der studentischen Betreuung. In der Regel sind diese Mentorings durch offizielle Gruppentreffen während des Semesters strukturiert.

Nach Tietze (2010) ermöglicht der „Gruppenmodus [...] eine Vielzahl an Perspektiven zu aktivieren“. Dem Mentor wird die Verantwortung für die Prozessgestaltung und partizipative Moderation der Gespräche zugeschrieben. In Abhängigkeit vom Rollenverständnis des Mentors sind unterschiedliche Entwicklungen im Beziehungsgefüge und dem Mentoring-Prozess zu erwarten.

Der Unterscheidung nach **Same Gender-** und **Cross Gender-Mentoring** ist je nach Zielsetzung einzelner Programme gegeben. Einige Programme für Frauen arbeiten entweder ausschließlich mit Frauen oder mit Frauen und Männern als Mentoren, was auch abhängig davon ist, ob in der anvisierten Berufsgruppe genügend potenzielle Mentorinnen vorhanden sind und ob bei den Zielen die Vorbildfunktion oder die Karriereentwicklung und die Einbindung in bestehende Netzwerke im Vordergrund stehen.

2.2 Ansätze des Blended-Mentorings als Bestandteil des Mentoring-Konzeptes

2.2.1 Definition und Vorteile des Blended-Mentorings

Blended Mentoring verbindet die Offline- und Online-Zusammenarbeit des Tandems von Mentee und Mentor und zielt darauf ab, die Vorteile des persönlichen sozialen Kontakts (offline) mit den Vorteilen einer digitalen Zusammenarbeit (online) zu verbinden (Graf/ Edelkraut, 2013). Mittels Nutzung einer Online-Plattform mit Kommunikations-, Interaktions- und Speicherfunktionen kann eine geeignete Infrastruktur ergänzend zum „klassischen“ Mentoring aufgebaut werden, mit der z.B. in persönlichen Arbeitsbereichen gemeinsam nutzbare Dokumente und Unterlagen bereitgestellt werden, in dem sich Mentor und Mentee austauschen und gemeinsam an Themen arbeiten können, aber auch die Gruppe der Mentoren und Mentees eine Plattform für Diskussionen, Erfahrungsaustausch und Weiterbildung haben.

Blended Mentoring ist somit ein Mix aus dem klassischen Mentoring und Online-Elementen. Es unterstützt den persönlichen Entwicklungsprozess des Mentee und den Betreuungsprozess der Mentoren. Das Tandem aus Mentor und Mentee kann sich zwischen den Treffen virtuell austauschen und die Vernetzung mit anderen Tandems nutzen. Zudem stehen sowohl dem Mentor als auch vor allem dem Mentee kontinuierlich Hilfestellungen und dokumentierte Ergebnisse zur Verfügung, deren Erkenntnisse in die Durchführung der Treffen einfließen können. Unterstützung durch den Projektkoordinator kann nach Kenntnisnahme der Arbeit der einzelnen Tandems gezielt geleistet und angeboten werden.

Vergleichbar zum Blended Learning gibt es eine Vielzahl Gründe für die Nutzung des Blended Mentoring, zu denen u.a. gehört:

- mit der Bereitstellung notwendiger Unterlagen im Mentoringprozess sowie der unterstützenden Dokumentationsspeicherung angewandter Lernmaterialien ist ein jederzeitiger Fortschritt für beide Seiten erkennbar,

- zwischen den persönlichen Treffen ist eine Zusammenarbeit/ Kommunikation möglich, ohne am gleichen Ort sein zu müssen bzw. zeitlich abhängig zu sein (Terminbindung),
- ein online-gestützter Erfahrungsaustausch ist – ergänzend zu Treffen vor Ort - in mehreren Ebenen möglich, sowohl innerhalb des Tandems im „geschützten“ Bereich als auch über Tandems hinweg durch Verknüpfung mit anderen Mentees bzw. Mentoren,
- eine Vielzahl von Materialien in unterschiedlichen Formaten kann zur Unterstützung der Lern- und Entwicklungsprozesse bereitgestellt werden.

Im Gegensatz zum Präsenz-Mentoring in der klassischen Form und zum E-Mentoring, als eine rein auf dem elektronischen Austausch beruhende Zusammenarbeit im Tandem, verbindet das Blended Mentoring die Vorteile beider Ansätze und kompensiert teilweise mögliche Nachteile (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Vergleich klassisches Mentoring versus E-Mentoring³

	Vorteile	Nachteile
Präsenz-Mentoring	<ul style="list-style-type: none"> • Intensiver Beziehungsaufbau • Fokus auf die Tandemarbeit während der Treffen • Einfacherer Austausch/Diskussion 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoher Aufwand • Kaum Interaktion zwischen den Treffen • Kein Austausch mit anderen Tandems • Wenig gemeinsame Dokumentation
E-Mentoring	<ul style="list-style-type: none"> • Schnelle Erreichbarkeit • Dokumentation von Gesprächsverläufen, Diskussionen • Kontinuierlichere Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlender persönlichen Beziehungsaufbau • Beschränkte Kommunikation, Gefahr von Missverständnissen • Fokus auf sachlichen Aspekten

2.2.2 Einbindung des Blended-Mentorings im Mentoring-Programm Open Engineering

Im Rahmen des Mentoring-Konzepts im Projekt Open Engineering wird – vergleichbar zum Lehrprozess – auf die begleitende Erweiterung der Entwicklungsprozesse durch online-unterstützte Methoden forciert. Die Möglichkeit der zeit- und ortsunabhängigen Nutzung der Methoden und Formen im Mentoringprozess ergänzt die persönlichen Kontakte und bietet zugleich eine kontinuierliche Unterstützung durch Bereitstellung von Materialien sowie interaktive Kommunikationsformen und befördert die Selbstverantwortung für die eigene Weiterentwicklung sowohl der Mentee als auch der Mentoren. Die Gestaltung von Formen sozialen Lernens wird zudem als wichtige Aufgabe für künftige Führungskräfte befördert.

Basis des Mentoringprogramms in Open Engineering ist der regelmäßige Erfahrung-, Wissens- und Meinungsaustausch, um die definierten Ziele des Mentee zu erreichen und zu reflektieren. Dieser Austausch findet zumeist in Präsenztreffen statt, soll jedoch zum Auf- und Ausbau der Beziehung zwischen Mentor und Mentee durch eine entsprechende Unterstützungsstruktur in der Online-Plattform OPAL⁴ ergänzend begleitet werden.

Mit dem Einsatz der Lernplattform OPAL werden folgende wichtige Anforderungen erfüllt:

³ Graf, N.; Edelkraut, F.: Blended Mentoring – Soziales Lernen im neuen Leadership-Zeitalter unter https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-16907-7_5, 05.02.2018

⁴ Die zentrale sächsische Lehr-/Lernplattform OPAL (Online Plattform für akademisches Lehren und Lernen) ist ein Learning Management System (LMS) auf Open Source-Basis.

- Abruf und Ablage von Dokumenten zum Einsatz im gesamten Mentoringprozess – von der Bewerbung bis zur Evaluation,
- Bereitstellung zusätzlichen Contents, Hinweise und Vorschläge durch Projektkoordination,
- Möglichkeiten kollaborativen Arbeitens in tandemspezifischen Arbeitsgruppen,
- Austausch innerhalb des Tandems und in Gruppen in einem Forum zur Diskussion für alle Beteiligten.

Der Aufbau und die Struktur der Blended-Mentoring-Plattform berücksichtigt dabei die unterschiedlichen Informations- und Kommunikationsbedürfnisse, die sich auf den Mentoring-Prozess selbst und die im Mentoring bearbeiteten Themen beziehen werden (s. Kap. 8).

3. Mentoring als ergänzendes Element im Studieneinstieg

Um die Nachhaltigkeit von Studierbarkeit zu stärken sowie Studienanfängern den Einstieg in das Studium zu erleichtern, wird ein Mentoring-Programm als Ergänzung zu den bisherigen Unterstützungsangeboten der Studieneinstiegsbegleitung (SEB) im Projekt Open Engineering an der Hochschule Mittweida entwickelt.

Das Mentoring-Programm wird in einer Kombination des Gruppen-Mentoring, Peer-Mentoring und One-to-one-Mentoring sowie angereichert mit Blended-Mentoring Elementen konzipiert.

Das globale Ziel des Mentoring-Programms ist die Vermeidung von Studienabbrüchen, indem die Studienanfänger eine individuelle Unterstützung im Rahmen unterschiedlicher Mentoring-Treffen erhalten und so der Einstieg in das Studium erleichtert wird.

Hauptziel des Mentoring ist die soziale und akademische Integration der Studienanfänger in die Hochschule. Folgende Teilziele sollen mit dem Mentoring-Programm an der Hochschule für die Studienanfänger erreicht werden:

- organisatorische Orientierung
 - Kennenlernen wichtiger Anlaufstellen: Beratungsstellen, studentische Vertretung u.a.
 - Campusführung, Bibliotheksführung
 - Erklärung der Studien- und Prüfungsordnung
 - Spezielle Möglichkeiten im Studium: Auslandsstudium und Praktika
 - soziale Integration im Studium durch Vermittlung von Kontakten zu
 - anderen Studienanfänger im Studiengang
 - Studierenden höherer Semester
 - Dozenten an der Hochschule
 - Ansprechpartner für Fragen rund um das Studium
- fachliche Orientierung im Studium
 - Vermittlung von Tutorien und Unterstützung bei fachlichen Problemen im Studium
 - Tipps zur Klausurvorbereitung
 - Vorbereitung von Präsentationen im Studium: Referate halten, Präsentieren
 - Hilfe bei der Erstellung von Berichten und Belegen im Studium
 - Hilfestellung bei Fragen des wissenschaftlichen Schreibens
- Ausbau notwendiger Fähigkeiten für das Studium, z.B. bei
 - realistischer Zeitplanung

- Selbstorganisation des Studiums
- Stressbewältigung in schwierigen Studienphasen, z.B. Prüfungsvorbereitung.

Das Mentoring wird für Studienanfänger des 1. bzw. 2. Semester angeboten.

Die älteren Studierenden sollten als Vorbilder ermutigend für die Studienanfänger wirken. Mentor und Mentees bilden ein vertrauliches Team. In dieser Form soll effektive Unterstützung bei der Bewältigung von organisatorischen und sozialen Anforderungen der Studieneingangsphase geleistet werden. Die Studienanfänger (Mentees) erhalten Studientipps sowie Wissen über formelle und informelle Strukturen des Studierens. Sie werden über wichtige Anlaufstellen und einschlägige Ansprechpartner in der Hochschule informiert sowie bei Schwierigkeiten oder Problemen im Studium unterstützt.

Rolle und Aufgaben der Mentoren im Mentoring-Programm umfassen:

- Vermittlung eigener Erfahrungen und persönlichen Kompetenzen beim Studieren
- Freiwillige Unterstützung und Realisierung des Mentoring- Programms
- Förderung und Mitwirkung der Erarbeitung der Zielvereinbarung und Erfüllung dieser gemeinsam mit dem Mentee
- Aktive Gestaltung des Mentoring-Programms durch Ideen, Anregungen
- Mitwirkung am Erfahrungstransfer und der Ergebnissicherung durch die Dokumentation des Mentoring-Prozesses
- Beteiligung an der Evaluation des Projekts.

Rolle und Aufgaben der Mentees im Mentoring-Programm umfassen:

- Freiwillige Teilnahme am Mentoring-Programm
- Erstellung der Zielvereinbarung und Erfüllung dieser gemeinsam mit dem Mentor
- Aktive Ausgestaltung des Mentoring-Programms durch Umsetzung der Ideen und Anregungen des Mentors
- Ergebnissicherung durch Mitwirkung an der Dokumentation des Mentoring-Programms
- Beteiligung an der Evaluation des Projekts durch Feedback zum erlebten Mentoring, Hinweise, Vorschläge und weitere Ansatzpunkte.

In höheren Semestern können die Mentees dann selbst Mentoren werden.

4. Grundsätzlicher Ablauf des Mentorings für die Zielgruppen

Der Ablauf des Mentorings wird in drei Phasen unterteilt: Vorbereitungsphase, Durchführungsphase, Nachbereitungsphase (Abbildung 2).

Die Phasen sind miteinander verbunden und voneinander abhängig.

Damit das Mentoring-Programm verwirklicht wird und Mentoring-Treffen regelmäßig stattfinden, sollte in der Vorbereitungsphase eine kontinuierliche Vorgehensweise aufgebaut werden. In dieser Phase sind folgende Aspekte schrittweise zu erfüllen:

- Bekanntmachung des Mentoring-Programms an der Hochschule (s. Anlage 6)
- Bewerbungsverfahren (Voraussetzungen, Frist, Form) für die Teilnahme am Mentoring-Programm
- Ablauf der Schulung für Mentoren: Ziel, Dauer, Inhalt,
- Abschluss der Zielvereinbarung für die Mentoring-Treffen: Hauptziel und Teilziele.

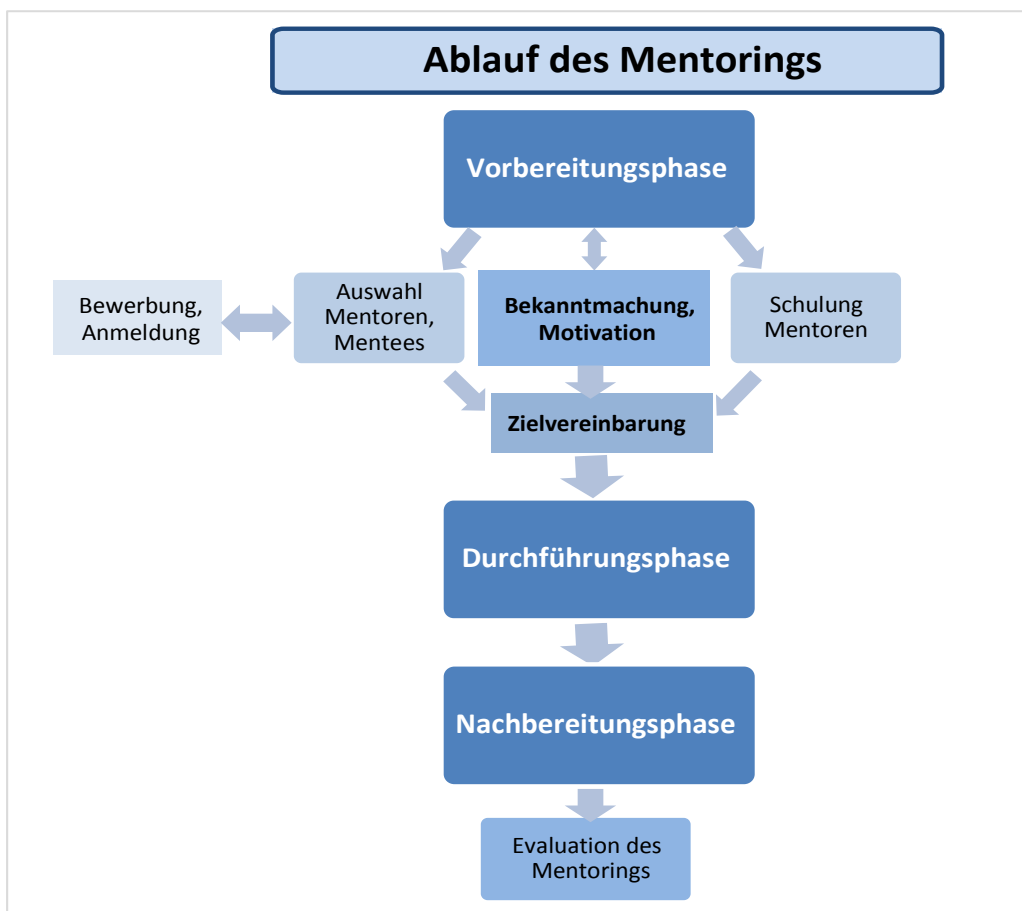


Abbildung 2: Prozess des Mentorings – Ablauf

Der Ablauf des Mentorings unterscheidet sich zwischen beiden Zielgruppen.

Für die Mentoren (Tabelle 2) beinhaltet die Vorbereitungsphase die Bewerbung, das Absolvieren einer Schulung zur Vorbereitung auf den Einsatz und die gemeinsame Planung der Arbeit als Mentor sowie den Abschluss der Zielvereinbarung zum erfolgreichen Arbeiten mit dem Mentee.

In der Durchführungsphase liegt der Schwerpunkt der Arbeiten auf der Gestaltung und Organisation der einzelnen Mentoring-Treffen als Gruppentreffen oder individuelle Treffen mit dem Mentee, der Zielverfolgung in der Arbeit mit dem Mentee auf Basis der abgeschlossenen Zielvereinbarung und die Anwendung der in der Eingangsphase

vermittelten Kenntnisse und kontinuierlichen Dokumentation des Entwicklungsfortschritts im Rahmen des Mentoring.

In der Nachbereitungsphase stehen die Auswertung des individuellen Entwicklungsprozesses des Mentees und die Einschätzung der Zielerreichung im Mittelpunkt. Mit der Teilnahme an einem moderierten Workshop als Abschlusstreffen sowie der Beteiligung an der Ergebnisbewertung durch Feedback und Auswertung des Mentoring werden zugleich Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Mentoring durch den Mentor mit erarbeitet.

Tabelle 2: Mentoring-Ablauf für Mentoren

Mentoring – Ablauf für Mentoren			
Vorbereitungsphase	Bewerbung	Schulung	Planung/ Zielvereinbarung
Durchführungsphase	Gestaltung der Gruppentreffen	Gestaltung der individuellen Treffen	Anwendung der Kenntnisse/ Zielverfolgung/ Dokumentation
Nachbereitungsphase	Moderierter Abschluss-Workshop	Beteiligung an der Evaluation	Empfehlungen zur Weiterentwicklung

Für die Mentee (Tabelle 3) steht in der Vorbereitungsphase die Bewerbung und Anmeldung für das Mentoring, das Definieren und Finden der Zielsetzung für die individuelle Unterstützung im Mentoring und der daraus resultierende Abschluss einer Zielvereinbarung für den Zeitraum des Mentoring nach Auswahl eines geeigneten Mentors (Matching) als Teilaufgaben.

In der Durchführungsphase liegt der Schwerpunkt des Prozesses auf der aktiven Mitgestaltung im Mentoring durch Nutzung der bereitgestellten Unterstützungsangebote und Hilfen des Mentors und der damit verbundenen Zielverfolgung auf Basis der abgeschlossenen Zielvereinbarung. Ebenfalls wird eine Mitwirkung im Prozess, z.B. an Gruppentreffen, den individuellen Treffen und der Dokumentation der Ergebnisse gemeinsam mit dem Mentor erwartet.

In der Nachbereitungsphase steht – vergleichbar zum Mentor - die Auswertung des individuellen Entwicklungsprozesses des Mentees und die Einschätzung der Zielerreichung, die Beteiligung an der Ergebnisbewertung durch Feedback im Rahmen eines moderierten Abschluss-Workshops und die Ableitung von Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Mentoring im Rahmen der Evaluation im Mittelpunkt.

Tabelle 3: Mentoring-Ablauf für Mentees

Mentoring – Ablauf für Mentees			
Vorbereitungsphase	Anmeldung	Zielsetzung	Zielvereinbarung
Durchführungsphase	Mitgestaltung der Gruppentreffen	Mitgestaltung der individuellen Treffen	Mitwirkung/ Zielverfolgung/ Dokumentation
Nachbereitungsphase	Moderierter Abschluss-Workshop	Beteiligung an der Evaluation	Empfehlungen zur Weiterentwicklung

Die Studienanfänger (Mentees) werden im ersten oder zweiten Semester von älteren Studierenden (Mentoren) sowohl in der Gruppe, als auch individuell betreut. Es sollten regelmäßige Gruppen- und individuelle Treffen stattfinden, in denen die Mentoren die Mentees gezielt unterstützen in der Bewältigung der individuellen Problemlagen dieser.

Bei den individuellen Treffen werden sowohl allgemeine Themen des Studieneinstiegs sowie Fragen der organisatorischen Orientierung im Studium, der sozialen Integration an der Hochschule sowie der fachlichen Orientierung im Studium u.a. besprochen: Vor allem persönliche Themen bezüglich des Studieneinstiegs, der Aneignung notwendiger oder fehlender Kenntnisse und Fähigkeiten für das Studium, Schwierigkeiten im Studium bzw. im Verlauf des Studiums auftauchende Fragen jedweder Art können Gegenstand der Gespräche sein. Zusätzlich zu den persönlichen Treffen sind die Mentoren per E-Mail oder telefonisch für ihre Mentees auch kurzfristig erreichbar.

Mit den Gruppentreffen werden das Kennenlernen und der Erfahrungsaustausch untereinander gefördert. In den Gruppentreffen werden Themen wie Selbstmanagement im Studium, Zeitmanagement, Stressbewältigung u.a. aktuelle Themen der Studierenden behandelt.

5. Vorbereitungsphase

5.1 Bekanntmachung und Motivation

Grundlegendes und wesentliches Element zur erfolgreichen Erprobung des Mentoring-Konzeptes ist seine Bekanntmachung. Je besser die Bekanntmachung organisiert ist, desto mehr Teilnehmer können dafür gewonnen werden und es werden mehr Chancen für ein erfolgreiches Mentoring-Programm vorhanden sein. Die Bekanntmachung sollte durch die Projektkoordination organisiert, geleitet und kontrolliert werden.

Die Bekanntgabe kann auf verschiedene Art und Weise erfolgen:

- durch die Anzeige des Angebots auf der Internetseite des Projekts und der Hochschule – auch in gemeinsamer Koordination mit dem Career Service,
- durch Versenden von E-Mails an die Zielgruppe durch die Projektkoordination,
- durch eine Anzeige in OPAL,
- durch die Verteilung eines Flyers auf dem Campus.

Zur zeitlichen Planung sollte die Bekanntgabe des Programms spätestens drei Monate vor dem Anfang der Anmeldung der Mentoren und Mentees starten.

Als Motivation zur Beteiligung am Mentoring Programm ist vorgesehen, dass bei erfolgreicher Teilnahme am Mentoring-Programm die Mentoren und Mentees ausgezeichnet werden. Wenn das Hauptziel und die vereinbarten Ziele erreicht wurden, dann bedeutet es, dass die Teilnahme am Mentoring-Programm erfolgreich war und den Mentoren und Mentees wird ein Zertifikat überreicht.

Sowohl die Mentoren als auch die Mentees erwerben zahlreiche Erfahrungen in verschiedenen Fachgebieten. So kann geprüft werden, ob den Mentoren zusätzliche ECTS-Punkte auf ihr Studium angerechnet werden können.

Vorteile des Arbeitens als Mentor bestehen in:

- der Aneignung neuer Kompetenzen im Bereich Kommunikation und Beratung
- der Teilnahme an einer kostenfreien Schulung zum Mentor
- der Übernahme sozialer Verantwortung für Mentee und Studienanfänger, aber auch sich selbst
- der Nutzung des fächerübergreifenden Erfahrungsaustauschs und der Vernetzung mit anderen Studierenden
- dem Sammeln von Erfahrungen im Moderieren und Leiten von Gruppen
- der Erweiterung ihrer Beratungskompetenz und damit verbunden
- dem Ausbau berufsrelevanter Schlüsselkompetenzen, z.B. zur Teamfähigkeit und Kommunikation.

Vorteile des Mitwirkens als Mentee bestehen in:

- Kontakten zu Studierenden aus höheren Semestern und anderen Studiengängen
- Gewinnung hilfreicher Tipps zur Studienorganisation
- Möglichkeiten zur Selbstreflexion im Handeln und beim Studium
- Nutzung von Möglichkeiten des Kennenlernens der Hochschule auf einem einfacheren Weg
- Reduzierung von Stress in der Studieneinstiegsphase und in den Prüfungsphasen
- Ausbau des Kontaktnetzes innerhalb der Hochschule.

Eine hohe Bedeutung in der Vorbereitungsphase kommt der Projektkoordination auch beim Vertrauensaufbau sowohl zu den Mentees als auch zu den Mentoren zu, um offene Rückmeldungen über das Mentoring-Programm zu bekommen.

5.2 Auswahl und Bewerbung der Mentoren und Mentees

5.2.1 Bewerbung

Für die Teilnahme am Mentoring-Programm müssen sich Mentoren als auch Mentees bewerben.

Für die Mentoren erfolgt die Bewerbung mit einem Anmeldeformular und Lebenslauf an die Projektkoordination. Eine Bewerbung ist für Studierende ab dem dritten Semester möglich.

Angaben der Mentoren für das Mentoring im Anmeldeformular (s. Anlage 1) umfassen

- Persönliche Angaben
- Kontaktdaten (E-Mail, Telefon, Wohnort)
- Angaben zum Studium (Studiengang, Fachsemester, Matrikelnummer)
- Spezielle Fähigkeiten und Kenntnisse
- Motivation zur Teilnahme am Mentoring-Programm
- Wünsche und Erwartungen an das Mentoring-Programm

Bei erfolgreicher Bewerbung und Auswahl zum Einsatz als Mentor erhält dieser die Möglichkeit, sich im online-Mentorenpool einzutragen (s. Kap. 8).

Auch die Mentees (Studenten im 1. oder 2. Semester) bewerben sich mit einem Anmeldeformular (Anlage 1). Angaben der Mentees für das Mentoring im Anmeldeformular umfassen die gleichen Angaben wie die der Mentoren.

Zur Entscheidung der Teilnahme am Mentoring werden durch die Projektkoordination mit den einzelnen Bewerbern Gespräche geführt, die zugleich noch einmal die Möglichkeit bieten, Fragen zum geplanten Mentoring zu klären.

Im Anschluss an die Gespräche erfolgt die Vorbereitung der geplanten Tandems von Mentor und Mentee. Die Mentee können dazu sowohl eigene Vorschläge für einen gewünschten Mentor einbringen als auch im Mentorenpool auf der Plattform OPAL einen Mentor ansprechen und um Unterstützung im Mentoring anfragen.

In einem ersten gemeinsamen Gespräch zwischen Mentor, Mentee und Projektkoordination erfolgt das Matching des Mentoring-Tandems, welches mit der Vorbereitung der Zielvereinbarung (s. Kap. 5.2.3) endet.

5.2.2 Vorbereitung des Einsatzes als Mentoren durch Schulung

Um die Mentoring-Treffen effizient zu gestalten und die erforderlichen Aufgaben eines Mentors erfolgreich meistern zu können, erhalten diese durch kompetente Dozenten in Vorbereitung auf das Mentoring eine fundierte Schulung.

Eine signifikante Voraussetzung und Erfolgsbedingung für ein erfolgreiches Mentoring-Programm ist eine tragfähige Beziehung zwischen dem Mentor und dem Mentee. Diese Beziehung zu reflektieren, ist ein wichtiges Lernelement.

Die Schulung sollte daher die Befähigung der künftigen Mentoren für folgende Aspekte umfassen:

- die Studienanfänger kompetent zu begleiten und beraten,
- eine eigene professionelle Identität als Mentor aufzubauen,
- die Wahrnehmungsfähigkeit eigener und fremder Unterstützung zu stärken - Ängste, Wünsche, Vorschläge...,
- die Fähigkeit, sich ein Bild von der jeweiligen Situation des Mentees zu machen, sich in diesen reinversetzen zu können und die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Ressourcen zu erkennen,
- die Rolle, aber auch Grenzen eines studentischen Mentors zu verdeutlichen.

Die Schulung befähigt die studentischen Mentoren dazu, ihre Mentoring-Treffen so zu gestalten, dass sie ergebnisorientiert, wirkungsvoll und zielgerichtet sind. (Tabelle 4)

Tabelle 4: Vorschläge für Inhalte der Schulung/Workshops für Mentoren (eigene Darstellung)

Mentoring-Workshops	
Themen	Inhalte
Grundlagen des Mentoring	<ul style="list-style-type: none"> • Mentoring - Definition und Bedeutung • Rolle des Mentors: Unterstützung des Mentees, Aufgaben, Verantwortung • Anforderungen an den Mentor • Zusammenarbeit mit dem Mentee • Evaluation des Mentoring
Selbstkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Stärke und Schwächen zu erkennen • Umgang mit verschiedenen Menschentypen • Mehr Bewusstheit in Begegnungen mit anderen Menschen
Führungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenen, persönlichen Führungsstil entdecken und entwickeln • Eigene Führungs-Qualitäten erkennen und lernen, wie sie individuell einsetzbar sind
Zeitmanagement/ Selbstmanagement im Studium	<ul style="list-style-type: none"> • Grundregeln der Zeitplanung • Zeitmanagementtechniken • Ziele formulieren und den Weg zum Ziel motivierend gestalten • Entscheidungen sicher treffen • Entspannungstechniken kennen und einsetzen
Stressbewältigung	<ul style="list-style-type: none"> • Erkennen der Stressauslöser • Methoden und Techniken der Stressbewältigung • Stressabbau
Kommunikationskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen konstruktiver Kommunikation • Kommunikation im Team • Gesprächstechniken
Methodenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Effiziente Gestaltung der Mentoring-Treffen • Anwendung erworbenen Arbeitstechniken

Die Schulung wird prozessorientiert ausgerichtet, d.h. die Ausbildungsgruppe selbst bildet ein Übungsfeld, das sich im Prozess entwickelt. Dieser Prozess wird in der Gruppe erfahren und reflektiert.

Die Schulung vermittelt den Mentoren die notwendigen Methoden und Instrumente für das Mentoring und unterstützt die Entwicklung sozialer Kompetenzen und Führungskompetenzen. Über den erfolgreichen Abschluss der „Mentorenschulung“ bekommen die Mentoren ein Zertifikat.

5.3 Zielvereinbarung

Zur Erfüllung des Kernziels des Mentorings, die Studienanfänger beim Studieneinstieg zu unterstützen und damit den Einstieg zu erleichtern, besteht die Notwendigkeit einer engen Ausrichtung des Mentorings-Prozesses an einer verbindlichen Zielorientierung. Die von den Mentoren aus höheren Semestern geleistete Orientierungshilfe in Form einer „Hilfe zur Selbsthilfe“ für die Studienanfänger in den ersten beiden Semestern verfolgt bewusst Ziele, die der individuellen Bewältigung der Studienanforderungen des Mentees beim erfolgreichen Einstieg ins Studium helfen sollen. Beide Seiten können vom dem stattfindenden Wissenstransfer profitieren.

Die Zielvereinbarung dient dazu, Ziele und Inhalte des Mentorings zu klären sowie die Rahmenbedingung der Zusammenarbeit zwischen Mentee und Mentor im Zeitraum des Mentorings zu definieren. Gleichzeitig können gemeinsame Regelungen zum Arbeiten im Tandem vereinbart werden, wie z.B. Privatsphäre und Grenzen gegenseitig zu respektieren, vertraulicher Umgang mit den Inhalten der Gespräche, Vereinbarungen zur Einbeziehung Dritter, ein offenes und konstruktives Feedback zu praktizieren bzw. bei Problemen Unterstützung in Anspruch zu nehmen, z.B. durch die Projektkoordination.

Beim ersten Treffen nach dem Matching sollten Mentoren und Mentees das Hauptziel und untersetzende Teilziele vereinbaren. In der Zielvereinbarung verständigen sich beide Seiten des Mentorings-Programms auf konkrete Ziele, die innerhalb des Programms erreicht werden sollen. Diese werden schriftlich dokumentiert und von beiden Seiten unterschrieben. (Anlage 2). Es besteht die Möglichkeit, Teilziele im Laufe des Mentorings-Programms zu ergänzen oder teilweise zu ändern und an aktuelle Entwicklungen anzupassen.

Eine Vorlage der Zielvereinbarung befindet sich in der online Plattform OPAL-Mentoring (-> Dokumente).

6. Durchführungsphase des Mentorings

Die Durchführung des Mentorings erfolgt in Kombination individueller Phasen im Tandem Mentee – Mentor und in Gruppenphasen, in denen sich alle Mentee und Mentoren bzw. nur die Mentee oder nur die Mentoren treffen.

Die Mentoring-Treffen finden regelmäßig statt. Es wechseln sich dabei Gruppentreffen und individuelle Treffen jeweils 14-tägig mit zwei Semesterwochenstunden ab.

Die Gruppentreffen werden in voraus geplanten feststehenden Zeiten und Räumlichkeiten stattfinden. Bei den Gruppentreffen werden alle Mentees zusammengeführt. Die Treffen werden jeweils von einem Mentor gemeinsam mit der Projektkoordination moderiert. Bei Bedarf gibt es auch die Möglichkeit, dass sich nur die Mentoren treffen, um gemeinsame Fragestellungen aus dem Mentorings-Prozess heraus zu diskutieren. Für die Vorbereitung der Mentoring-Treffen ist die Projektkoordination verantwortlich.

Mögliche Themen für die Mentoring-Gruppentreffen können u.a. sein

- Selbstmanagement im Studium
- Zeitmanagement im Studium
- Stressbewältigung
- Kommunikationskompetenz.

Die individuellen Treffen zwischen Mentee und Mentor können auch außerhalb vorgesehener Räumlichkeiten und in beliebiger Zeit stattfinden. Die individuellen Treffen werden im Verhältnis 1:1 (ein Mentor und ein Mentee) durchgeführt.

Mögliche Themen für die individuellen Mentoring-Treffen können beispielsweise sein

- Hilfe bei der Orientierung an der Hochschule: wichtige Anlaufstellen, Campusführung, Bibliotheksführung, Erklärung der Studien- und Prüfungsordnung u.a.
- Unterstützung bei der sozialen Integration an der Hochschule: Kontaktaufbau zu Kommilitonen, zu Dozenten oder weiteren Ansprechpartnern für Fragen rund um das Studium
- Fachliche Orientierung im Studium, z.B. Vermittlung von Tutorien, Tipps und Tricks zur Prüfungsvorbereitung, Hinweise und Empfehlungen bezüglich des wissenschaftlichen Schreibens, der Vorbereitung von Referaten und Präsentationen.

In der Verantwortung der Mentoren liegt das Erstellen einer Dokumentation zum Nachvollziehen des Mentoring-Verlaufes. Es ist erforderlich, dass beide Seiten des Mentoring-Prozesses diese Dokumentation führen und die Ergebnisse der einzelnen Sitzungen bestätigen, um am Ende des Prozesses ermitteln zu können, ob das Hauptziel sowie die vorübergehenden Ziele erreicht wurden. Zur Dokumentation der individuellen Treffen eines jeden Tandem-Paares (Mentor, Mentee) ist Anlage 3 eine Vorlage enthalten, die zugleich online in der Lernplattform OPAL bereitgestellt wird.

Die Gruppentreffen werden vom jeweiligen verantwortlichen Mentor dokumentiert.

Die Dokumentationen der einzelnen Treffen der Mentoren und Mentees dienen der Projektkoordination zur Bewertung des Verlaufs der Mentoring-Treffen und geben ein Feedback über die Umsetzung des Konzeptes am Ende des Mentorings.

7. Mentoring-Nachbereitungsphase: Abschluss und Evaluation des Mentoring

Nach der Mentoring-Durchführung folgt die Mentoring-Nachbereitungsphase, die als abschließende Phase im Mentoring-Programm gilt. Im Rahmen der Nachbereitungsphase soll zugleich das **Mentoring-Programm evaluiert** werden.

Hauptziel der Evaluation ist, zu überprüfen ob das Ziel des Mentoring-Programms erreicht wurde. Außerdem sollten Probleme, Schwächen, Fehler als auch Stärken des Konzeptes aufgedeckt bzw. geklärt werden, die Zufriedenheit aller Beteiligten ermittelt, Anregungen und Vorschläge zur Weiterentwicklung definiert werden, damit die Qualität des Mentoring-Programms dauerhaft gesichert wird. Ausgehend von dem Ergebnis der Evaluation sollen Handlungsempfehlungen sowie konkrete Änderungsvorschläge formuliert werden.

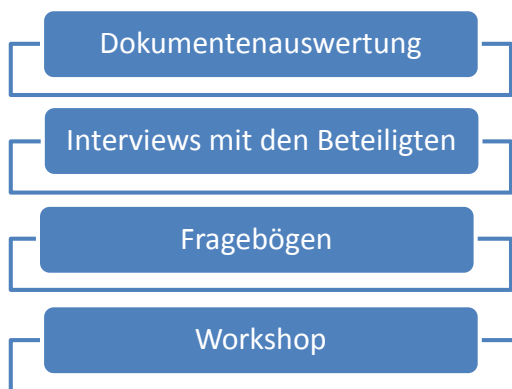


Abbildung 3: Mentoring – Evaluationsinstrumente

Die Mentoring-Evaluation wird durch Nutzung voneinander unabhängiger Methoden und Instrumente durchgeführt, um das gemeinsame Kernziel – die Überprüfung der Erreichung der Ziele im Mentoring-Programm - vornehmen zu können. Zum Einsatz kommt eine Kombination der in Abbildung 3 dargestellten Methoden.

Als bedeutende Evaluationsmethode wird die **Auswertung der prozessbezogenen Dokumentationen** gesehen, die zu jedem Gruppen- oder Einzel-Treffen von Mentoren und Mentees geführt wird.

Die Dokumentation dient der Ergebnissicherung und ist Ausgangspunkt für die Überführung in ein mögliches „Regelprogramm“ in der Hochschule. Anhand der in der Dokumentation hinterlegten Ziele des Treffens, der aktuellen Aufgabenstellungen, besprochener Themen, Probleme und eventueller Hindernisse, die behandelt werden müssen, werden auch nächste Schritte und Thematiken des nächsten Treffens angegeben. Es wird somit möglich, zu erkennen, wie das Vorgehen gewählt wurde, um die Ziele der benötigten individuellen Unterstützung im Studieneinstieg zu erreichen.

Gleichzeitig ermöglicht eine umfassende Dokumentation die erfolgsbezogenen Erkenntnisse und Aussagen künftig als Marketinginstrument zu nutzen, um z.B. Mentoren und Mentees für neue Mentoring-Projekte zu gewinnen und i. S. der Qualitätssicherung zu wirken.

Im Rahmen der **individuellen Auswertung** des Mentorings wird auf Basis der geführten Dokumentation geprüft, inwieweit die Teilziele und das Hauptziel erreicht wurden. Dazu erfolgt das letzte individuelle Treffen des Tandems im Beisein der Projektkoordination. Gleichzeitig wird im Rahmen des Treffens ein **Interview** zur Erfolgsbewertung des Gesamtkonzeptes geführt. Mit dem durch die Projektkoordination geführten strukturierten Abschlussinterview sollen offene Fragen im Mentoring geklärt sowie die Umsetzung der Projektziele und Bewertung des gesamten Mentoring-Programms im Rückblick beurteilt werden. Die Interviews sollten die Tabelle 5 dargestellten Themen und Fragestellungen enthalten.

Tabelle 5: Themen für das individuelle Mentoring-Abschlusstreffen

Themen	Fragen an Mentoren	Fragen an Mentees
Ablauf des Mentorings	<ol style="list-style-type: none"> Schätzen Sie die Häufigkeit und den Zeitumfang für die Mentoring-Treffen als angemessen und ausreichend ein? Fanden Sie den Wechsel zwischen Gruppen-Treffen und Einzel-Treffen als effizient? Welche Art des Treffens fanden Sie effizienter? Worin begründen Sie dies? Fanden Sie die Themenvorschläge für die Mentoring-Treffen relevant? Wie erfolgte die Einbindung des Blended-Mentorings auf OPAL in den Prozess? 	
Zusammenarbeit Mentoren und Mentees	<ol style="list-style-type: none"> Wie beurteilen Sie die Motivation und das Interesse des Mentees an den Mentoring-Treffen? Wie schätzen Sie das Engagement und aktive Mitwirken des Mentees ein? 	<ol style="list-style-type: none"> Wie beurteilen Sie die fachliche Kompetenz des Mentors in Bezug auf die Fragen und Themen der Treffen? Wie schätzen Sie das Engagement und die aktive Unterstützung des Mentors ein? Wie beurteilen Sie die Zusammenar-

	<p>8. Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit dem Mentee?</p> <p>9. War die Begleitung des Mentoring durch das Blended Mentoring auf OPAL hilfreich?</p>	<p>beit mit dem Mentor?</p> <p>9. War die Begleitung des Mentoring durch das Blended Mentoring auf OPAL hilfreich?</p>
Erreichung der Ziele	<p>10. Konnten alle Ziele im Mentoring erreicht werden, die in der Zielvereinbarung beschlossen wurden?</p> <p>11. Gab es Veränderungen in Zielen gegenüber denen der Zielvereinbarung – zusätzliche Ziel bzw. sich verändernde Ziele?</p> <p>12. Was hat Ihnen gefehlt bzw. ist notwendig, um alle Ziele zu erfüllen?</p>	
Vorschläge zur Weiterentwicklung	<p>13. Welche Veränderungsvorschläge sehen Sie hinsichtlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auswahlverfahren - Schulung - Mentoring-Durchführung - Mentoring-Evaluation? <p>14. Gibt es Unterstützungsbedarf, den Sie sich für künftige Mentorings wünschen würden</p>	<p>13. Welche Veränderungsvorschläge sehen Sie hinsichtlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auswahlverfahren - Vorbereitung auf das Mentoring - Mentoring-Durchführung - Mentoring-Evaluation? <p>14. Gibt es Unterstützungsbedarf, den Sie sich für künftige Mentorings wünschen würden</p>
Einschätzung Gesamtkonzept	<p>15. Hat sich Ihre Motivation, am Projekt teilzunehmen, erfüllt?</p> <p>16. Wie beurteilen Sie die Organisation und den Ablauf des Mentoring-Programms?</p> <p>17. Wie beurteilen Sie den Nutzen des Mentoring-Programms für Ihre Unterstützung beim Einstieg ins Studium?</p> <p>18. Könnten Sie sich vorstellen, an einem Mentoring-Programm als Mentor teilzunehmen?</p> <p>19. Würden Sie den Projektverlauf als gelungen einschätzen?</p>	<p>15. Hat sich Ihre Motivation, am Projekt teilzunehmen, erfüllt?</p> <p>16. Wie beurteilen Sie die Organisation und den Ablauf des Mentoring-Programms?</p> <p>17. Wie beurteilen Sie den Nutzen des Mentoring-Programms für Ihre studentische Kompetenzerweiterung im Studium?</p> <p>18. Würden Sie noch einmal an einem Mentoring-Programm als Mentor teilnehmen?</p> <p>19. Würden Sie den gesamten Projektverlauf als gelungen einschätzen?</p>

Erkenntnisse der Auswertung der Dokumentation und der geführten Interviews in den Tandems können von der Projektkoordination in den **moderierten Abschluss-Workshop** als Teil der Nachbereitungsphase eingebunden werden. Der Abschlussworkshop wird durch die Projektkoordination vorbereitet. Er führt alle Programm-Beteiligten - Mentoren und Mentees - zusammen und wird durch die Projektkoordination moderiert durchgeführt.

Zur Gewinnung individueller Meinungen und Einsichten der Mentees und Mentoren in der Bewertung der organisatorischen und inhaltlichen Umsetzung des Programms wird als weiteres Evaluationsinstrument ein Fragebogen entwickelt und zum Abschluss des Workshops eingesetzt. Er wird in vier Themenkomplexe unterteilt:

- Der erste Teil enthält Fragen zum Ablauf der Mentoring-Treffen,
- der zweite sollte Auskunft geben, ob die vorgenommenen Ziele erreicht wurden,
- der dritte Teil sollte Information über die Gesamtbewertung des Mentoring-Programms geben und
- der abschließende Teil enthält die Erfassung von Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Mentoring.

Der Fragebogen für beide Zielgruppen ist in Anlage 4 und Anlage 5 enthalten.

Ob das Mentoring die gewünschte Wirkung erzielt hat, hängt von verschiedenen Faktoren ab, so dass eine strukturierte Evaluierung des Mentoring-Prozesses notwendig ist.

Nur so kann sichergestellt werden, dass eventuelle Probleme und Fehlentwicklungen frühzeitig erkannt werden und korrigierend eingegriffen werden kann.

8. Begleitendes Blended-Mentoring auf der Plattform OPAL

Der Mentoring-Prozess im Projekt Open Engineering wird im Rahmen der Studieneinstiegsbegleitung durch eine Blended-Mentoring-Plattform in OPAL begleitet. Deren Struktur berücksichtigt die unterschiedlichen Informations- und Kommunikationsbedürfnisse, die sich auf das Mentoring-Programm selbst und die im Mentoring bearbeiteten Themen beziehen.

Sie bildet als wichtige Bestandskomponenten ab (Abbildung 4):

- Allgemeine Informationen zum Mentoring-Programm und Ablauf für beide Zielgruppen
- Möglichkeiten des virtuellen Austausches und der Zusammenarbeit – sowohl innerhalb des Tandems, als auch in den beiden Gruppen
- Bereitstellung von Dokumenten und wichtigen einzusetzenden Materialien: Anmeldeformular, Fragebögen, Dokumentation Mentoring-Treffen u.a. sowie
- Informationen zu den beteiligten Personen – Mentoren und Tandems.



Abbildung 4: Blended-Mentoring in der Plattform OPAL

Die Informationen bezüglich des Mentoring-Programms werden für Mentoren und Mentees getrennt dargestellt. Die Plattform bietet folgende Informations- und Kommunikationsbereiche:

Mentoring-Einführung	Begrüßung der Interessenten; Anmeldemöglichkeit; Ansprechpartner
Allgemeine Informationen	Was ist Mentoring? Wie ist das Mentoring geplant? Was bringt mir das Mentoring? Wie gestaltet sich der Ablauf des Mentoring? Wo finde ich die Mentoren/ Mentees? Wo finde ich die wichtigen Dokumente? Wie melde ich mich an?

Ablauf	Vorbereitungsphase: Bewerbung; Schulung/ Zielsetzung; Zielvereinbarung Durchführungsphase: individuelle Treffen; Gruppentreffen; Anwendung der Kenntnisse/ Zielverfolgung/ Dokumentation Nachbereitungsphase: moderierter Abschlussworkshop; Empfehlungen zur Weiterentwicklung
Kommunikation	Forum für alle Beteiligten Forum für Mentees Forum für Mentoren Forum Tandems Möglichkeit zur Durchführung von Webkonferenzen -Tandems
Mentorenpool	Informationen über Mentoren: Motivation, Angaben zur Person, Themenschwerpunkte, Kontaktmöglichkeiten
Tandems	Informationen über die Tandem-Paare, Auskünfte über den Verlauf der individuellen Treffen, Zugriff zum virtuellen Arbeits-/Lernraum
Dokumente	Vorlagen für wichtige Dokumenten wie Anmeldeformular, Zielvereinbarungsformular; Dokumentationsformular; Evaluations-Fragebögen

9. Zusammenfassung und Ausblick

Mentoring, d. h. die intensive und vertrauensbasierte Zusammenarbeit eines Mentors und eines Mentees ist eine der wirksamsten Methoden der Personalentwicklung, auch und vor allem in der Wirtschaft. Mit der Möglichkeit der Einbindung des Ansatzes in die Konzeptansätze des Projekts Open Engineering wird dem Anspruch einer praxisorientierten Lehre damit Rechnung getragen. Die direkte Entwicklungsbeziehung zwischen Mentee und Mentor erlaubt eine intensive Arbeit an Personalentwicklungskompetenzen beider Partner. In einer Wirtschaftswelt, die sich zunehmend volatil und global darstellt, bietet sich die Kombination der persönlichen Zusammenarbeit mit der virtuellen Arbeit über eine geeignete elektronische Plattform als Blended Mentoring an (vgl. Graf/Edelkraut 2017).

Das im Beitrag dargestellte Entwicklungskonzept für ein Mentoring-Programm als Ergänzung der bisherigen Gestaltungsansätze der Studieneinstiegsphase⁵ soll im Rahmen einer Pilot-Erprobung in der 2. Förderphase des Projektes getestet werden.

Ziel der Erprobung ist die Untersuchung der Ergebniswirkung der individuellen Unterstützungsmaßnahmen in der Phase des Studieneinstieges. Zugleich gilt es, das entwickelte Mentoring-Konzept mit seinem konzipierten Inhalt und Vorgehensweisen in der Praxis zur prüfen, um abzuleiten, ob das Konzept unverändert in einem weiteren Anwendungskontext in der Hochschule Mittweida verwendet werden kann oder Veränderungs- bzw. Korrekturbedarfe vorhanden sind.

⁵ Siletska, Viktoriia; Römer, Lisa; Israel, Dagmar: Ergebnisse der Erprobung der Studieneinstiegsbegleitung (S EB) als innovatives Element der Lehrprozessgestaltung. 2018. Online unter: <https://www.institute.hs-mittweida.de/webs/itwm/forschungsprojekte-itwm/bmbf-projekt-open-engineering-1-foerderphase/endergebnisse/elemente-der-lehrgestaltung.html?Size=0>

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1: Arten des Mentoring (eigene Darstellung nach Haasen 2001)	2
Abbildung 2: Prozess des Mentoring – Ablauf.....	8
Abbildung 3: Mentoring – Evaluationsinstrumente.....	15
Abbildung 4: Blended-Mentoring in der Plattform OPAL.....	17

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Vergleich klassisches Mentoring versus E-Mentoring	5
Tabelle 2: Mentoring-Ablauf für Mentoren	9
Tabelle 3: Mentoring-Ablauf für Mentees	9
Tabelle 4: Vorschläge für Inhalte der Schulung/Workshops für Mentoren (eigene Darstellung)	12
Tabelle 5: Themen für das individuelle Mentoring-Abschlusstreffen.....	15

Literaturverzeichnis

Chao, Georgia T. (2009): Formal Mentoring. Lessons Learned From Past Practice. *Professional Psychology*, vol. 40, 3/2009, S. 314-320.

Michel-Alder, Elisabet (2004). Wissenschaftliche Nachwuchsförderung mittels Mentoring. Wegbeschreibungen fürs Wandern durch die Mentoringlandschaft, Zürich: Uni-Frauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann, 61 S., ISBN 3-033-00000-2.

Humboldt-Universität zu Berlin: Evaluation des Mentoren-Tutoren-Programms, Abschlussbericht Juni 2013, bologna.lab, Online unter: https://www.hu-berlin.de/de/einrichtungen-organisation/verwaltung/bolognalab/begleitende_forschung/mtp/evaluation-mtp_endbericht.pdf (02.05.2017)

Graf, N.; Edelkraut, F. (2013):. Mentoring – Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer. Wiesbaden: Springer Gabler. Google Scholar

Graf, N.; Edelkraut, F.: Blended Mentoring – Soziales Lernen im neuen Leadership-Zeitalter. Online unter: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-16907-7_5 (05.02.2018)

Haasen, Nele (2001): Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept, München, S. 15-21.

Kram, Kathy E.; Isabella, L. A. (1985): Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28(1), 110-132.

Kram, Kathy E.; Higgins, Monica C. (2008): A New Approach to Mentoring. *The Wall Street Journal*. S. 12

McManus, Stacy E.; Russell, Joyce E. A. (2007): Peer Mentoring Relationships. In: B. R. Ragins/K. E. Kram (Ed.): *The Handbook of Mentoring at Work. Theory, Research, and Practice*. Thousand Oaks: Sage. S. 273-279.

Meyerhofer, Ursula (2005): (Peer)-Mentoring für Wissenschaftlerinnen und die Bedingungen einer nachhaltigen akademischen Laufbahnförderung. Grenzen und Chancen. In: H. Nöbauer/E. Genetti/W. Schlögl (Hg.) (2005): *Mentoring für Wissenschaftlerinnen. Im Spannungsfeld universitärer Kultur- und Strukturveränderung. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft*, Band 20, Wien: Verlag. Österreich. S. 115-136.

Ragins B.R.; Kram K. E. (Ed.): *The Handbook of Mentoring at Work. Theory, Research, and Practice*. Thousand Oaks: Sage. S. 659-660

Schneider, Paula B. (2009): Deutsche Adaption und Validierung des Mentor Role Instruments (MRI) von Ragin und McFarlin mit multiplen Datenquellen. Längsschnittstudie zur Diagnostik von Mentoring-Unterstützung bei Führungskräften, Bonn, <http://hss.ulb.uni-bonn.de/2009/1955/1955.pdf> [25.04.2017]

Siletska, Viktoriia; Römer, Lisa; Israel, Dagmar: Ergebnisse der Erprobung der Studieneinstiegsbegleitung (S EB) als innovatives Element der Lehrprozessgestaltung. 2018. Online unter: <https://www.institute.hs-mittweida.de/webs/itwm/forschungsprojekte-itwm/bmbf-projekt-open-engineering-1-foerderphase/endergebnisse/elemente-der-lehrgestaltung.html?Size=0> (24.01.2018)

Tietze, Kai-Oliver (2010): Wirkprozesse und personenbezogene Wirkung von kollegialer Beratung. Theoretische Entwürfe und empirische Forschung. Wiesbaden: VS Verlag

Ziegler, Albert (2009b): Mentoring: Konzeptuelle Grundlagen und Wirksamkeitsanalyse. In: H. Stöger/A. Ziegler/D. Schimke (Hrsg.): *Mentoring: Theoretische Hintergründe, em-*

pirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich u.a.: Pabst Science Publishers. S. 7-29.

Anhang

Anlage 1: Anmeldung für Mentoren, Mentees	23
Anlage 2: Mentoring-Zielvereinbarung	24
Anlage 3: Dokumentation	25
Anlage 4: Evaluation des Mentoring-Programms - Mentoren	26
Anlage 5: Evaluation des Mentoring-Programms - Mentees	28
Anlage 6: Anmeldung für Mentoren.....	30
Anlage 7: Anmeldung für Mentees.....	31

Anlage 1: Anmeldung für Mentoren, Mentees

Vorname, Name		Geburtsdatum	
Kontaktdaten:			
E-Mail		Telefon-Nr.	
Wohnort			
Straße			
Kinder:			
Angaben zum Studium			
Studiengang			
Fachsemester		Matrikelnummer	

Motivation zur Teilnahme am Mentoring-Programm**Wünsche und Erwartungen an das Mentoring-Programm****Spezielle Fähigkeiten und Kenntnisse**

Anlage 2: Mentoring-Zielvereinbarung

Zielvereinbarung über die Gestaltung der Mentoringbeziehung

zwischen _____ (Mentorin/ Mentor)

und _____ (Mentee)

Vereinbarungen zur Ausgestaltung des Mentoring-Treffens

Im Rahmen des Mentoring im Studieneinstieg möchten wir als Mentoring-Tandem im Zeitraum vom bis zusammenarbeiten.

- Die Parteien verpflichten sich, sich regelmäßig - in 14-tägigen Rhythmus mit zwei Semesterwochenstunden - zu treffen.
- Beide Parteien beteiligen sich an den im Wechsel stattfindenden individuellen Treffen und Gruppentreffen.
- Beide Seiten des Mentoring-Prozesses verpflichten sich, für einander erreichbar zu sein und wenn Bedarf besteht, kurzfristig ein Treffen zu organisieren.

Als überwiegende Kontaktart vereinbaren wir

- Persönliche Treffen Telefon Email OPAL.

- Die Initiative zur Vereinbarung der Treffen erfolgt durch
 Mentee Mentor beide Partner.
- Der Mentor verpflichtet sich, den Mentee beim Studieneinstieg zu begleiten als auch zu beraten und zu unterstützen.
- Der Mentee verpflichtet sich, aktiv bei der Ausgestaltung des Mentoring in Zusammenarbeit mit dem Mentor mitzuwirken, Hinweise und Anregungen aktiv zu verfolgen und umzusetzen sowie eigene Vorschläge und Ideen in den Prozess einzubringen.
- Beide Seiten des Mentoring-Prozesses verpflichten sich, bei jedem Mentoring-Treffen eine Dokumentation zu führen, um am Ende des Prozesses ermitteln zu können, ob das Hauptziel sowie die Teilziele erreicht wurden.
- Die Mentoren erklären sich bereit, an jedem Mentoring-Treffen teilzunehmen und regelmäßig bei der Projektkoordination zum Verlauf des Mentoring ein Feedback zu geben.

Vereinbarungen zur Erklärung der Ziele

Im Rahmen der Mentoring-Treffen sollten folgende Ziele erreicht werden:

Hauptziel:

--

Teilziele:

1.

2.

3.

Wir haben uns auf folgende Schwerpunkte im Mentoring (Inhalte / Themen) geeinigt:

Ort, Datum

Unterschrift Mentor	Unterschrift Mentee
---------------------	---------------------

Anlage 3: Dokumentation

Dokumentation der Mentoring-Treffen
--

Datum

Mentor Mentee

Ziel des Treffens	
Behandelte Themen	
Vereinbarungen aus vorherigem Treffen	
Vereinbarungen zur Lösung der Themen	
Nächste Schritte	
Vereinbarungen bis zum nächsten Treffen	
Erreichtes Ergebnis des Treffens	
Offen Punkte	
Nächstes Treffen (Datum, Thema)	

Ort, Datum

Unterschrift Mentor

Unterschrift Mentee

Anlage 4: Evaluation des Mentoring-Programms - Mentoren

Die Befragung dient dem Ziel, das Mentoring-Programm zu bewerten und es in den folgenden Jahren zu verbessern und zu optimieren. Alle Daten werden unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bedingungen vertraulich behandelt und anonym ausgewertet.

I. Ablauf der Mentoring-Treffen

Wie haben Sie von dem Mentoring-Programm erfahren?

- E-Mail von der Koordination
 Website des Projekts
 Kommilitonen
 Career Service
 Website der Hochschule
 Sonstiges:.....

Wie schätzen Sie das Engagement des/der Mentees im Mentoring-Prozess ein?

- hoch
 eher hoch
 eher gering
 gering

Sind Schwierigkeiten im Verlauf der Mentoring-Treffen aufgetreten? Wenn ja, welche?

- Keine
 Organisation der Termine
 Beziehung zu Mentee
 Verhalten des Mentees
 Mitwirkung, Initiative und Interesse am Treffen
 Sonstige:

Die Aussage trifft... zu ->	genau	überwiegend	weniger	nicht
Die Gruppentreffen fand ich sehr hilfreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Einzeltreffen fand ich sehr hilfreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Dokumentation der Treffen fand ich sehr hilfreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Mentoring-Treffen entsprachen den vorgesehenen Themen in der Zielvereinbarung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die 14-tägigen Treffen waren völlig ausreichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie oft hätten Sie sich stattdessen ein Treffen gewünscht?	4 mal im Monat <input type="checkbox"/>	3 mal im Monat <input type="checkbox"/>	1 mal im Monat <input type="checkbox"/>	1 mal aller 2 Monate <input type="checkbox"/>

II. Einschätzung der Zielerreichung

Die Aussage trifft... zu ->	genau	überwiegend	weniger	nicht
Das Mentoring trug zur Unterstützung des Studieneinstiegs der Mentees bei...				
... sozialer Integration in die Hochschule				
Kontakt zu anderen Studienanfänger im Studiengang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakt zu Studierenden höherer Semester,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakt zu Dozenten, Ansprechpartner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Organisation des Studiums				
Kennenlernen von Beratungsstellen,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Campusführung,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bibliotheksführung,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prüfungsordnung,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
andere spezielle Möglichkeiten im Studium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... fachlicher Orientierung				
Vermittlung von Tutorien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Präsentieren und Erstellen von Berichten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wissenschaftliches Schreiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Entwicklung überfachlicher Kompetenzen				
Realistische Zeitplanung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stressbewältigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Gesamtbewertung

Die Aussage trifft... zu ->	genau	überwiegend	weniger	nicht
Meine Erwartungen an das Mentoring haben sich voll erfüllt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Mentoring war für mich von hohem Nutzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin sehr zufrieden mit der Organisation und dem Ablauf des Mentoring-Programms.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich wurde gut auf den Einsatz als Mentor im Mentoring-Programm vorbereitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Zusammenarbeit mit der Projektkoordination und Unterstützung war sehr hilfreich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Würden Sie wieder einmal als Mentor helfen wollen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Würden Sie anderen empfehlen, auch einmal Mentor zu werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wären Sie bereit, anderen künftigen Mentoren Ihre Erfahrungen zu vermitteln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Wissen aus dem Einsatz als Mentor konnte ich im weiteren Studium bereits anwenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie vor, nach Beendigung des Mentoring-Programms mit den Mentees in Kontakt zu bleiben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. Vorschläge zur Weiterentwicklung des Mentoring

😊 Besonders gut am Mentoring-Programm gefallen hat mir:	☹️ Weniger gut am Mentoring-Programm gefallen hat mir:

Was sollte verbessert bzw. verändert werden?	
... beim Inhalt?	<input type="checkbox"/> keine Veränderung
... in der Organisation?	<input type="checkbox"/> keine Veränderung
... in der Durchführung?	<input type="checkbox"/> keine Veränderung

Persönliche Angaben:

Ich studiere im Studiengang.....im Fachsemester.....

Ich bin... männlich weiblich

Mein Mentee war ... männlich weiblich

Anlage 5: Evaluation des Mentoring-Programms - Mentees

Die Befragung dient dem Ziel, das Mentoring-Programm zu bewerten und es in den folgenden Jahren zu verbessern und zu optimieren. Alle Daten werden unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bedingungen vertraulich behandelt und anonym ausgewertet.

I. Ablauf der Mentoring-Treffen

Wie haben Sie von dem Mentoring-Programm erfahren?

- E-Mail von der Koordination
 Website des Projekts
 Kommilitonen
 Career Service
 Website der Hochschule
 Sonstiges:.....

Wie schätzen Sie das Engagement des Mentors im Mentoring-Prozess ein?

- hoch
 eher hoch
 eher gering
 gering

Sind Schwierigkeiten im Verlauf der Mentoring-Treffen aufgetreten? Wenn ja, welche?

- Keine
 Organisation der Termine
 Beziehung zu Mentor
 Verhalten des Mentors
 Mitwirkung, Initiative und Interesse am Treffen
 Sonstige:

Die Aussage trifft... zu ->	genau	überwiegend	weniger	nicht
Die Gruppentreffen fand ich sehr hilfreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Einzeltreffen fand ich sehr hilfreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Dokumentation der Treffen fand ich sehr hilfreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Mentoring-Treffen entsprachen den vorgesehenen Themen in der Zielvereinbarung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die 14-tägigen Treffen waren völlig ausreichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie oft hätten Sie sich stattdessen ein Treffen gewünscht?	4 mal im Monat <input type="checkbox"/>	3 mal im Monat <input type="checkbox"/>	1 mal im Monat <input type="checkbox"/>	1 mal aller 2 Monate <input type="checkbox"/>

II. Einschätzung der Zielerreichung

Die Aussage trifft... zu ->	genau	überwiegend	weniger	nicht
Das Mentoring trug zur Unterstützung des Studieneinstiegs der Mentees bei...				
... sozialer Integration in die Hochschule				
Kontakt zu anderen Studienanfänger im Studiengang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakt zu Studierenden höherer Semester,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakt zu Dozenten, Ansprechpartner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Organisation des Studiums				
Kennenlernen von Beratungsstellen,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Campusführung,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bibliotheksführung,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prüfungsordnung,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
andere spezielle Möglichkeiten im Studium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... fachlicher Orientierung				
Vermittlung von Tutorien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Präsentieren und Erstellen von Berichten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wissenschaftliches Schreiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Entwicklung überfachlicher Kompetenzen				
Realistische Zeitplanung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stressbewältigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Gesamtbewertung

Die Aussage trifft... zu ->	genau	überwiegend	weniger	nicht
Meine Erwartungen an das Mentoring haben sich voll erfüllt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Mentoring war für mich von hohem Nutzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin sehr zufrieden mit der Organisation und dem Ablauf des Mentoring-Programms.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Mentoring hat mich ermutigt mein Studium fortzuführen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Zusammenarbeit mit der Projektkoordination und Unterstützung war sehr hilfreich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Würden Sie einmal als Mentor helfen wollen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Würden Sie anderen empfehlen, auch am Mentoring teilzunehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wären Sie bereit, anderen künftigen Mentees Ihre Erfahrungen zu vermitteln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Wissen aus der Teilnahme am MMentoring konnte ich im weiteren Studium bereits anwenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie vor, nach Beendigung des Mentoring-Programms mit den Mentor in Kontakt zu bleiben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. Vorschläge zur Weiterentwicklung

😊 Besonders gut am Mentoring-Programm gefallen hat mir:	😞 Weniger gut am Mentoring-Programm gefallen hat mir:

Was sollte verbessert bzw. verändert werden?	
... beim Inhalt?	<input type="checkbox"/> keine Veränderung
... in der Organisation?	<input type="checkbox"/> keine Veränderung
... in der Durchführung?	<input type="checkbox"/> keine Veränderung

Persönliche Angaben:

Ich studiere im Studiengang.....im Fachsemester.....

Ich bin... männlich weiblich

Mein Mentor war ... männlich weiblich

Anlage 6: Anmeldung für Mentoren

Anmeldung zum Mentoring-Programm für Mentoren



Für die Teilnahme am Mentoring-Programm sollten Sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Sie sind Studierender an der Hochschule Mittweida und sind mindestens im dritten Semester.
- Sie bewerben sich als Mentor durch Ausfüllen des Anmeldeformulars und Einreichen eines Kurz-Lebenslaufs.
- Sie sind motiviert, hilfsbereit, kommunikativ und wollen gern Studienanfänger beim Einstieg ins Studium unterstützen.
- Sie möchten gern Ihre Kenntnisse über formelle und informelle Strukturen und Erfahrungen im Studium an der Hochschule Mittweida neuen Studierenden vermitteln.

Ihre Vorteile als Mentor:

- Kostenfreie Schulung zum Mentor
- Erhalt eines Teilnahmezertifikates Mentoring
- Anrechnung von zusätzlichen ECTS-Punkten (in Prüfung)
- Aneignung neuer Kompetenzen im Bereich Kommunikation und Beratung
- Übernahme sozialer Verantwortung
- Fächerübergreifender Erfahrungsaustausch und Vernetzung mit anderen Studierenden

Ansprechpartnerin im Projekt Open Engineering

Dr. Dagmar Israel

Projektmanagerin

Hochschule Mittweida, Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen

Besucheranschrift: Europäischer Hof, Haus 25, Technikumplatz 1, Zi. 303

Tel.-Nr.: +49 (0)3727 58 1796

Mail: israel@hs-mittweida.de

Anlage 7: Anmeldung für Mentees

Anmeldung am Mentoring-Programm für Mentees



Für die Teilnahme am Mentoring-Programm sollten Sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Sie studieren an der Hochschule Mittweida im ersten oder zweiten Semester
- Sie bewerben sich als Mentee durch Ausfüllen des Anmeldeformulars und Einreichen eines Kurz-Lebenslaufs.
- Sie möchten sich gern im Studieneinstieg Unterstützung erhalten und für ihr Studium notwendige Fähigkeiten aneignen.
- Sie möchten Kompetenzen wie Selbstmanagement, Zeitmanagement, Stressbewältigung und Kommunikationskompetenz in der Zusammenarbeit mit einem Mentor erwerben.

Ihre Vorteile als Mentee:

- Kontakt zu Studierenden aus höheren Semestern und anderen Studiengängen
- Hilfreiche Tipps zur Studienorganisation
- Möglichkeit zur Selbstreflexion eigener Arbeits- und Vorgehensweisen beim Studieren
- Kennenlernen der Abläufe und Prozesse an der Hochschule auf einem individuell unterstützten Weg
- Reduzierung von Stress in der Studieneinstiegsphase und in den Prüfungsphasen

Ansprechpartnerin im Projekt Open Engineering

Dr. Dagmar Israel

Projektmanagerin

Hochschule Mittweida, Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen

Besucheranschrift: Europäischer Hof, Haus 25, Technikumplatz 1, Zi. 303

Tel.-Nr.: +49 (0)3727 58 1796

Mail: israel@hs-mittweida.de