

Workshop 6:

## Was zeichnet ein gutes Mentoring-Programm aus? Qualität von Mentoring-Programmen

Input: Dr. Dagmar Höppel, Aufwind-Team

Moderation: Christine Kurmeyer und Linda Steger, Projektbeirat Aufwind

Expertise: Rotraud Konca, Universität Hohenheim

### Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Quintessenz dieser Workshop-Session war die Erkenntnis, dass es auch in den Qualitäts-Standards immer wieder eine Differenz zwischen Theorie und Praxis gibt. Für jedes einzelne Mentoring-Projekt gibt es jeweils individuelle Lösungen und kreative Ideen, um den unterschiedlichen Gegebenheiten an den Hochschulen und in den Ländern gerecht zu werden.

Daher wurden von den Moderatorinnen abschließend die folgenden drei Anregungen formuliert:

- Es bedarf dringend der weiteren Forschung über die langfristige Wirksamkeit von Mentoring-Programmen sowie des Zusammenspiels von institutionell-strukturellen Bedingungen und dem Gelingen von Mentoring-Beziehungen
- Im Forum Mentoring sollte darüber nachgedacht werden, ob die AG Qualitätsstandards mit der Ergänzung um den wichtigen Punkt 'Umsetzung' wieder aufgenommen bzw. fortgeführt werden sollte
- Der Erfahrungsaustausch für 'Neu-EinsteigerInnen' als Mentoring-Programm-KoordinatorInnen ist unabdingbar! Dafür sollte nach neuen Lösungen gesucht werden und möglicherweise auch in den regionalen Foren eine Plattform geschaffen werden.
- Nach der Präsentation der Ergebnisse des Forschungsprojekts durch Dagmar Höppel wurden Fragen gesammelt, insbesondere der „Neueinsteigerinnen“ in Mentoring-Projekten und diese detailliert beantwortet. Im Einzelnen ergaben sich folgende Themenschwerpunkte:

### MentorInnen

Wie kann die Qualität von MentorInnen gesichert werden?

In manchen Projekten werden dazu die Protokolle der Mentees dahingehend von den Koordinatorinnen gelesen, um bei gravierenden Missständen in der Mentoring-Beziehung rechtzeitig intervenieren zu können. Andererseits ist es im Vorhinein schwer abschätzbar, ob jemand gute Mentoring-Qualifikationen hat oder nicht. Auch diese Eigenschaft ist abhängig von der Zielsetzung und den Wünschen der Mentees. Als hilfreich hat sich die kontinuierliche Verschickung von Informationen an alle Beteiligten erwiesen mit Hinweisen, wie eine Partnerschaft gestaltet werden kann. Oft ist es auch

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



LaKoG

LANDESKONFERENZ DER  
GLEICHSTELLUNGSBEAUF-  
TRAGTEN AN DEN WISSEN-  
SCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN  
BADEN-WÜRTTEMBERGS

# AUFWIND mit Mentoring

wichtig, den Mentees Hilfestellung bei der richtigen 'Handhabung' des Mentors oder der Mentorin zu geben (z. B. Coaching) oder auch den MentorInnen Kleingruppen- bzw. Einzelcoachings anzubieten.

Wie kann die Vertraulichkeit bei externen MentorInnen geregelt werden?

Eine erste grundlegende Möglichkeit, dies zu handhaben, ist ein 'Mentoring-Vertrag' oder eine 'Mentoring-Vereinbarung', die alle Beteiligten vor Beginn des Programms unterzeichnen. Bei MentorInnen aus Unternehmen mit hohem Geheimhaltungsprotokoll gibt es für diese Fälle meist ein firmeneigenes Formular, das die Mentee dann jeweils individuell unterschreiben und einhalten muss.

## KoordinatorInnen

Wie kann bzw. muss die Rolle der KoordinatorInnen gestaltet werden, wenn sie oder er noch unerfahren ist oder einen geringeren wissenschaftlichen Status hat?

Ganz kurz: Authentisch bleiben! KoordinatorInnen sind für den Prozess des Mentoring zuständig und müssen sich nicht fachlich in den Disziplinen der Mentees profilieren. Und selbst für den Ablauf des Mentoring-Programms kann eine Projektberatung hinzugezogen werden, wenn gerade keine Kollegin aus einem Mentoring-Programm einer anderen Hochschule zur Verfügung steht.

## Mentoring-Programme

Was ist der optimale Zeitrahmen für ein Mentoring-Programm?

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass es nur grobe Rahmendaten für die Dauer eines Mentoring-Programms gibt. In den Qualitäts-Standards wird dazu eine Mindestlaufzeit von 6 Monaten für Schülerinnen-Projekte und mindestens 9 Monate für alle höheren Qualifikations-Stufen der Mentees angegeben. In der Regel überdauern die konkreten Mentoring-Beziehungen diese Programm-Laufzeiten. Das ist insofern unproblematisch, als die Entscheidung darüber, die Beziehung fortzusetzen beim Mentoring-Tandem liegt. Für diejenigen, die eine sehr positive Partnerschaft erlebt haben, ist es unproblematisch, dieses Verhältnis auch ohne Rahmenprogramm fortzusetzen. Für diejenigen, die nicht so glücklich mit der Wahl der Partnerin oder des Partners waren, ist es eine Möglichkeit, die Beziehung zu beenden ohne dass es zu einem Gesichtsverlust kommen muss.

Grundsätzlich wird die Bereitschaft von potentiellen MentorInnen, sich an einem Mentoring zu beteiligen deutlich erhöht, wenn der Zeitrahmen überschaubar ist, um die Befürchtungen vor Überlastung in Grenzen zu halten.

Andererseits hat sich in Mentoring-Programmen mit ansprechendem Rahmenprogramm, von dem auch die MentorInnen profitieren konnten, eine Laufzeit von 12-16 Monaten als ideal erwiesen.

## Rahmenprogramm

Wie viel Rahmenprogramm ist sinnvoll bzw. notwendig?



# AUFWIND mit Mentoring

Das Rahmenprogramm ist gedacht als wichtiges Element für die Mentees, sich auszutauschen und ein erstes kleines Netzwerk zu bilden. Dabei erfahren sie auch, wie eigentlich das Netzwerken funktioniert und warum es so gut ist, das zu praktizieren. Bei sehr knappen Budgets empfiehlt es sich, vielleicht eher informelle Vernetzungstreffen anzubieten evtl. mit hauseigenen ReferentInnen.

## Auftaktveranstaltungen

Wie können Auftaktveranstaltungen gestaltet werden, auch wenn das Budget eher klein ist?

Dazu könnten insbesondere hochschulinterne ExpertInnen angefragt werden für einen Vortrag oder auch die zuständigen Personen in den Landesverwaltungen (z.B. Wissenschaftsministerien). Das dient gleichzeitig der strategischen Einbindung einflussreicher EntscheidungsträgerInnen sowie einer guten Öffentlichkeitswirksamkeit. Die Auftaktveranstaltung sollte aber immer auch dazu dienen, die Mentees und MentorInnen auf ihre Rolle und den Mentoring-Prozess vorzubereiten. Vorträge von hochschulinternen ExpertInnen können auch für Netzwerktreffen eingeplant werden.

## Mentees und MentorInnen

Werden in anderen Projekten die Reisekosten für Mentees oder MentorInnen erstattet?

Grundsätzlich werden die Reisekosten nicht erstattet und das wird von den Teilnehmenden auch akzeptiert. Es gibt allerdings Programme, die bereits in der Antragstellung einen Posten für diese Ausgaben einkalkuliert haben, der auch bewilligt wurde. Dies gilt insbesondere für solche Programme, die auf Auslandskontakte ausgelegt sind. Ansonsten sollte es auch für die Mentees bei der Wahl einer Mentorin oder eines Mentors ein relevantes Kriterium sein, ob diese in erreichbarer Nähe und damit auch persönlich eher zur Verfügung stehen könnten, oder pb es bei der Mentoring-Partnerschaft um einen hochspezifischen Austausch geht und dafür nur ausgewählte Personen in Frage kommen. Dann könnten jedoch auch alternative Modelle der Kooperation gewählt werden, zum Beispiel der gemeinsame Besuch einer Tagung oder ein einwöchiger Besuch in der Stadt der Mentorin oder des Mentors in Verbindung mit einem Internship oder einem Urlaub.

## E-Learning

Hat sich E-Learning im Sinne von E-Mentoring bewährt?

Der Austausch zwischen MentorIn und Mentee auch mittels e-mail, skype oder anderen virtuellen Medien ist besonders dann hilfreich, wenn große Distanzen zu überbrücken sind. Allerdings ist mindestens ein persönliches Treffen des Tandems notwendig, um einschätzen zu können, ob 'die Chemie stimmt', da im Schriftverkehr und auch sonstigen 'mittelbaren' Kommunikationswegen sehr viele nonverbale Informationen verloren gehen können.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



LANDESKONFERENZ DER  
GLEICHSTELLUNGSBEAUF-  
TRAGTEN AN DEN WISSEN-  
SCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN  
BADEN-WÜRTTEMBERGS