

Mentoring am IPW

Schlussbericht zur Mentoringrunde 2007/2008 und Rückblick über fünf Jahre erfolgreiches Mentoring am IPW

Bern, August 2008

Projektkoordination Mentoring am IPW Bern

Franziska Ehrler

Institut für Politikwissenschaft

Unitobler Lerchenweg 36

CH-3000 Bern 9

Mail: franziska.ehrler@ipw.unibe.ch

Homepage: <http://www.ipw.unibe.ch/content/studium/mentoring>

Die Treppenstufen im Logo des Mentoring am IPW können Verschiedenes symbolisieren. Einerseits soll das Mentoring am IPW die Studierenden näher ans Institut führen, was unweigerlich die Überwindung mehrerer Treppen verlangt. Zum anderen soll das Mentoring den Studierenden helfen weitere Stufen zu erklimmen, sei das in ihrem Studium oder auch in ihrer beruflichen Zukunft.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Einleitung.....	4
2. Das Programm Mentoring am IPW.....	5
2.1 Ausgestaltung und Ziele des Mentoringprogrammes.....	5
2.2 Voraussetzungen für eine erfolgreiche Mentoringbeziehung	6
2.3 Zielgruppe und Anwerbung.....	6
3. Evaluation der Mentoringrunde 2007/2008	8
3.1 Auswahl der Mentees	8
3.2 Die Mentoring-Duos.....	8
3.2.1 <i>Motivationen und Erwartungen an das Mentoringprogramm</i>	<i>8</i>
3.2.2 <i>Gestaltung der Mentoringbeziehung</i>	<i>9</i>
3.2.3 <i>Die Mittelbauangehörigen in der Rolle des Mentors oder der Mentorin.....</i>	<i>9</i>
3.3 Das Rahmenprogramm	10
3.3.1 <i>Das Rahmenprogramm im Detail.....</i>	<i>12</i>
3.4 Bedeutung des Mentoring für das Studium und die berufliche Entwicklung	16
3.5 Allgemeine Einschätzung des Mentoring am IPW	16
4. Fazit über fünf Jahre.....	19
4.1 Von der Frauen- zur Männerförderung?.....	19
4.2 Von der Studien- zur Berufsplanung	20
4.3 5 Jahre Rahmenprogramm.....	20
4.4 Zentrale Elemente des Mentoring am IPW	21
4.5 Gute Noten für das Mentoring am IPW	21
5. Empfehlungen der Projektkoordinatorin.....	23
5.1 Individuelle Mentoringbeziehung	23
5.2 Rahmenprogramm	24
5.3 Projektorganisation.....	25

Vorwort

Viele Leute haben zum Erfolg der Mentoringrunde 2007/2008 beigetragen. Speziell bedanken möchte ich mich bei Nathalie Giger (Projektbegleitung), die mir stets mit Rat und Tat zur Seite stand. Ausserdem möchte ich mich bei allen herzlich bedanken, die durch ihre Unterstützung, ihre Ideen und ihre Motivation zum Gelingen beigetragen haben: Bei Wolf Linder für seine stete Unterstützung und das Referat an der Auftaktveranstaltung, der Fachschaft Akropolis für die Zusammenarbeit bei den Praktikerinterviews und bei allen Mentorinnen/Mentoren und Angestellten des Instituts, durch deren Einsatz das Mentoringprogramm überhaupt erst möglich ist.

1. Einleitung

Das Mentoring am IPW ist nach fünfjährigem Bestehen zu einem festen Bestandteil des Instituts geworden. Rund 50 Mentees sind dank engagierten Assistentinnen und Assistenten bislang in den Genuss einer massgeschneiderten Unterstützung gekommen und konnten während eines Jahres einen Blick hinter die Kulissen des Instituts werfen. So soll der folgende Bericht nicht nur die Mentoringrunde 2007/2008 evaluieren, sondern auch einen Rückblick über die letzten fünf Jahre ermöglichen.

Wie die vorhergehenden, war auch 2007/2008 ein erfolgreiches Mentoringjahr. Der folgende Schlussbericht soll einen Überblick geben über Inhalt und Aktivitäten der diesjährigen Mentoringrunde, zur weiteren Optimierung des Programms beitragen und den Transfer von Erfahrungswissen sichern. Der Rahmen des Programms – die Planung der Mentoringbeziehungen sowie ein grosser Teil des Rahmenprogramms – wurde gleich belassen, da er sich im letzten Jahr bewährt hatte. Die grösste Veränderung ergab sich durch die Teilnehmenden. Im Vergleich zu vorherigen Runden, nahmen sehr viele Mentee aus höheren Semestern teil, während Studierende des zweiten und dritten Jahres untervertreten waren. Konsequenzen daraus waren ein etwas weniger umfangreiches Rahmenprogramm und individuellere Ansprüche seitens der Mentees. Da in dieser Runde für einmal etwas stärker zu Tage getreten ist, welche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Mentoringbeziehung unabdingbar sind, wird in diesem Bericht ein spezieller Fokus auf die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Mentoringbeziehung, auf die Zielgruppe und das Verfahren der Anwerbung gelegt.

Als Grundlage für die Evaluation dienen einerseits quantitativ-vergleichende Daten, die mittels Fragebogen erhoben wurden, welche von den Mentees und MentorInnen am Schluss des Mentoringjahres ausgefüllt wurden, andererseits auch qualitative Erkenntnisse aus Gesprächen mit Mentees und MentorInnen.

In einem ersten Schritt werden das Programm, Ziele, Zielgruppe und Voraussetzungen für eine erfolgreiche Beziehung kurz dargelegt. Anschliessend wird die Evaluation der Mentoringrunde 2007/2008 vorgenommen, gegliedert in die Bereiche Auswahl der Mentees, Mentoring-Duos, Rahmenprogramm, Bedeutung des Mentoring für das Studium & die berufliche Entwicklung und allgemeine Einschätzung des Mentoring am IPW. Überdies soll das fünfjährige Bestehen des Mentoringprogramms zum Anlass genommen werden für einen Vergleich, um Veränderungen im Inhalt und in der Teilnehmerstruktur aufzeigen und eine gesamthafte Bewertung vornehmen zu können. Abgerundet wird der Bericht durch Empfehlungen der Projektkoordination.

2. Das Programm Mentoring am IPW

2.1 Ausgestaltung und Ziele des Mentoringprogrammes

Mentoring meint die gezielte Förderung von Nachwuchskräften in Wissenschaft, Politik und Wirtschaft. Mentor/in ist dabei jemand, der/die dank seiner/ihrer Erfahrung und Wissen in einem bestimmten Gebiet eine etwas weniger erfahrene Person (Mentee) beraten und unterstützen kann. Das Programm Mentoring am IPW richtet sich an Studierende mit Hauptfach Politikwissenschaft ab dem dritten Semester. MentorInnen können AssistentInnen des IPW oder in Ausnahmefällen HilfsassistentInnen oder Studierende höherer Semester sein. Das Programm wurde 2005 nach zwei Projektphasen institutionalisiert und kann dadurch inzwischen auf einem stabilen Fundament aufbauen. Für eine differenziertere Darstellung der Entstehung des Mentoringprogramms am IPW wird der Schlussbericht 2004/2005 von Sophia Häny (2005:4-10)¹ empfohlen.

Oberziele des Mentoring am IPW sind die **Förderung interessierter Studierenden** und die **Erhöhung der Motivation der Studierenden**. Es sollen Studierende berücksichtigt werden, die sich für eine akademische Karriere interessieren, aber auch solche, die erst klären möchten, ob sie Interesse an einer solchen Karriere verspüren. Auf Seiten der Mentoren und Mentorinnen wird die Aneignung von Coaching- und Beratungskompetenzen angestrebt.

Konkret soll das Mentoring am IPW den StudentInnen helfen, **ihr Studium zielgerichtet zu planen, einen besseren Überblick über das Studium und einen Einblick in den Wissenschaftsbetrieb zu bekommen, Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch mit Assistentierenden und anderen Studierenden zu erhalten, sich aktiv mit der eigenen Laufbahn auseinanderzusetzen und ein persönliches Netzwerk aufzubauen**. Das Mentoringprogramm soll keine Erweiterung der Studienberatung darstellen, sondern den Studierenden gemäss dem Hol-Prinzip Unterstützung anbieten bei der Erarbeitung und Erreichung eigener Ziele.

Das Programm Mentoring am IPW steht unter der Obhut von Prof. Wolf Linder und wurde in der Runde 2007/2008 von Franziska Ehrler als Projektkoordinatorin durchgeführt. Begleitet wurde das Projekt von Nathalie Giger, Assistentin am Lehrstuhl Armingeon.

¹ Zum Download auf der IPW-Homepage unter:
www.ipw.unibe.ch/unibe/wiso/ipw/content/e1761/e2001/e2715/e2733/files2735/Schlussbericht04_05_FERTIG_ger.pdf

2.2 Voraussetzungen für eine erfolgreiche Mentoringbeziehung

„Ich habe gedacht, ich werde da (im Mentoringprogramm) so ein bisschen betreut und behütet, aber ich habe schnell gemerkt, dass ich selber in Aktion treten muss.“

Diese Aussage eines Mentees der fünften Runde anlässlich der Zwischenbilanz zeigt sehr schön, was Mentoring von anderen Formen der Unterstützung unterscheidet. Mentoring funktioniert nach dem Hol-Prinzip. Es gehört zur Aufgabe eines Mentees Themen und Ziele zu setzen, die mit dem Mentor/der Mentorin besprochen werden sollen. "Mentoring bedeutet nicht, dass Sie die Mentorin nur dann anrufen, wenn Sie ein aktuelles berufliches Problem haben (Haasen 2001:219²)". Die Hauptaufgabe der Mentees besteht darin aktiv zu sein, Kontakt zu halten und neue Termine auszumachen. Zudem sollte ein Mentee offen sein, Themen setzen und Lösungsansätze erarbeiten. Darüber hinaus sollte nicht nur geplant und Fragen diskutiert werden, sondern konkrete Umsetzungen sind gefragt (Haasen 2001:218-220). Nur wenn ein Mentee bereit ist, diese Aufgaben wahrzunehmen, kann das Optimum aus einem Mentoringprogramm herausgeholt werden und eine erfolgreiche Mentoringbeziehung eingegangen werden. Unter Umständen könnte es Sinn machen, bereits an der Auswahlrunde etwas stärker auf diese Punkte aufmerksam zu machen.

2.3 Zielgruppe und Anwerbung

Welche Zielgruppe soll das Mentoring am IPW ansprechen und wie die entsprechenden Mentees auf das Mentoring aufmerksam gemacht werden? Diese Fragen wurden während des Mentoringjahres immer mal wieder diskutiert, Antworten aus dem Kreis der Mentees und MentorInnen sollen hier wiedergegeben werden. Die Zielgruppe des Mentoringprogramms sind bis jetzt alle Studentinnen und Studenten der Politikwissenschaft ab dem 3. Semester. Die Zielgruppe wird bewusst breit gehalten, es sollen alle Platz haben, von der Disskandidatin bis zum potentiellen Studienabbrecher, von der Bachelorstudentin im dritten Semester bis zum Studenten kurz vor dem Liz/Master. Aber wird man damit den Studierenden gerecht? Handelt man damit im Interesse des Instituts? Diese Fragen warf ein Mentor in die Runde. Von einem Mentee kam darauf der Vorschlag die Mentees nach Phase des Studiums in zwei Gruppen zu teilen. Weiterführend kam man zum Ergebnis, dass eventuell für die Studienanfänger eher ein Mentoring mit Tutoriumscharakter, mit älteren Studierenden als MentorInnen, organisiert werden könnte, um das Mentoring mit den Assistierenden in der Rolle des Mentors/der Mentorin eher für die fortgeschrittenen Studierenden offen zu halten. Daran anhängen lässt sich auch die Debatte über eine mögliche Ausweitung des Mentoringprogramms durch den Einbezug externer MentorInnen. Solche Fragen sind spannend zu diskutieren und sollten unbedingt bedacht werden, wenn im Mentoring am IPW über strukturelle

² Haasen, Nele (2001). Mentoring - Persönliche Karriereförderung als Erfolgsrezept. München: Heyne.

Veränderungen gesprochen werden sollte. Nach Ansicht der Projektkoordination bringt die jetzige Ausgestaltung aber auch einige entscheidende Vorteile mit sich. So können durch die breite Zielgruppe Studierende näher ans Institut gebracht werden, die sich erst durch ihre Teilnahme am Mentoring für eine wissenschaftliche Karriere zu interessieren beginnen. Ausserdem können Studierende aus verschiedenen Stufen miteinander vernetzt werden und auch Studierende, bei denen im Studium nicht immer alles reibungslos verläuft, bekommen eine Chance. Dadurch können Studierende motiviert werden und interessierte Studierende werden gefördert, was den Oberzielen des Mentorings am IPW entspricht.

Ein zweiter Diskussionspunkt bildet die Anwerbung der Mentees. Sollen Mentees eher durch informelle Hinweise der DozentInnen in den Veranstaltungen oder durch eine öffentliche Ausschreibung angeworben werden? Die Vorteile beider Verfahren wurden von den MentorInnen anlässlich der Zwischenbilanz diskutiert. Folgende Argumente wurden genannt:

Pro öffentliche Ausschreibung

- Faire Chancen für alle, am Mentoringprogramm teilnehmen zu können.
- Im Mentoring am IPW sollen nicht nur Top-StudentInnen Platz haben.
- Gute Studierende, die in den Veranstaltungen nicht auffallen, bekommen Zugang.
- Jene, die auffallen in den Veranstaltungen, finden auch auf anderen Wegen zum Institut.

Pro informelles Anwerben

- Wissenschaftsmentoring sollte sich auch nur an wissenschaftlich Interessierte richten.
- Es gäbe weniger Mentees, denen es an Eigeninitiative mangelt.

Diese kurze Auflistung zeigt, dass beide Verfahren Vorteile mit sich bringen. Die öffentliche Ausschreibung sollte auf jeden Fall beibehalten werden, schliesst informelles Anwerben aber keinesfalls aus. Dieses kann und soll stattfinden und stellt eine wertvolle Ergänzung zu einer öffentlichen Ausschreibung dar.

3. Evaluation der Mentoringrunde 2007/2008

Die folgende Auswertung basiert in weiten Teilen auf den Evaluationsbögen, die am Ende des Mentoringjahres von Mentees und MentorInnen ausgefüllt werden. Von den Mentees haben alle den Fragebogen ausgefüllt, bei den MentorInnen deren acht.

3.1 Auswahl der Mentees

Dieses Jahr konnten alle KandidatInnen, die sich beworben hatten, ins Programm aufgenommen werden. Dass die Zahl der KandidatInnen von 14 im letzten Jahr auf 10 gesunken ist, kann unter Umständen darauf zurückgeführt werden, dass die Werbung für das Programm in dieser Runde fast ausschliesslich via Rundmail stattfand und nicht wie im vorherigen Jahr durch Vorstellen des Programms in den Vorlesungen. Obwohl aufgrund der Anzahl Anmeldungen klar war, dass für jede Bewerberin/jeden Bewerber ein Mentor oder eine Mentorin gefunden werden konnte, wurden die KandidatInnen zu einer Auswahlrunde eingeladen, um ihnen wie auch uns die Möglichkeit zu geben, über eine definitive Programmteilnahme zu entscheiden. Es wurde beschlossen alle ins Programm aufzunehmen, obwohl ein Mentee nicht an der Auftaktveranstaltung teilnehmen konnte, was gemäss Anmeldeformular zu Programmausschluss führen würde. Damit wurden vier Frauen und sechs Männer ins Programm aufgenommen. Dieses Geschlechterverhältnis entspricht den Vorgaben, dass im Minimum jedes Geschlechts mit 40% vertreten sein sollten, und entspricht der Tendenz der letzten Runden mit mehr männlichen als weiblichen Mentees. Ausserdem waren sieben von zehn Mentees bereits im siebten Semester oder noch weiter im Studium.

3.2 Die Mentoring-Duos

3.2.1 Motivationen und Erwartungen an das Mentoringprogramm

Die Motivationen und Erwartungen der Mentees an das Mentoringprogramm können in folgende fünf Bereiche gegliedert werden:

- Studienplanung, Erasmus, Praktikum
- Berufliche Perspektiven
- Lizentiatsarbeit
- Einblick ins IPW und die wissenschaftliche Arbeit
- Networking

Da viele Mentees sich bereits in einem fortgeschrittenen Stadium ihres Studiums befanden, standen eher berufliche Perspektiven im Vordergrund als Studienplanung mit Praktikum und Fremdsprachensemester. Während sich drei Mentees mit ihren beruflichen Perspektiven auseinandersetzen wollten, wünschten sich zwei Mentees schon sehr konkrete Informationen zu einer

akademischen Karriere. Im Bereich Networking waren einige primär daran interessiert, neue Leute kennenzulernen, während sich andere Kontakte in der Arbeitswelt erhofften.

Die aufgrund dieser Erwartungen gesetzten Ziele wurden gemäss Mentees in acht von zehn Duos grösstenteils erreicht. Nur in einem Duo wurden die Ziele nur in geringem Ausmass erreicht. So wurden denn auch die Erwartungen von acht Mentees vollständig erfüllt, von 2 Mentees immerhin teilweise. Zudem haben alle Mentees auch in Bereichen profitiert, die nicht in ihrem Zielkatalog enthalten waren (z.B. viele Tipps zur Lizarbeit, Vermittlung von Kontakten durch die Mentorin, Möglichkeit eines zweiten Praktikums).

3.2.2 Gestaltung der Mentoringbeziehung

Die Duos haben sich 6-10 Mal getroffen, die meisten einmal im Monat. Zudem haben sich sieben von zehn Duos auch per Mail und Telefon ausgetauscht, diese Möglichkeit wurde aber sehr unterschiedlich und grundsätzlich nicht sehr intensiv genutzt. Bei den meisten Duos dauerten die Gespräche 1-2 Stunden, nur ein Duo hat sich jeweils weniger als eine Stunde beraten. In sechs von zehn Duos wurden die Themen partnerschaftlich bestimmt, in den anderen fand die Themensetzung durch die Mentees statt. Alle Mentees haben sich manchmal bis immer auf die Treffen vorbereitet.

Die Zusammenarbeit in den Duos verlief dieses Jahr weniger problemlos als auch schon. Die Mentees vermissten nichts in der Beziehung mit ihren MentorInnen und sahen auch keine Schwierigkeiten. Nur ein Mentee hätte sich eine etwas aktivere Rolle seiner Mentorin gewünscht. Bei den MentorInnen hingegen, gaben drei an, dass sie sich von ihren Mentees mehr Eigeninitiative gewünscht hätten. Eine Mentorin wies auf mangelndes Interesse ihres Mentees an politologischen Themen hin, eine andere erachtete die Zielvereinbarungen als zu wenig konkret.

Als besonders positiv wurden von den MentorInnen interessante Gespräche, Engagement und Zuverlässigkeit auf Seiten der Mentees und unkomplizierte Zusammenarbeit genannt. Die Mentees schätzten besonders das persönliche Verhältnis, die Offenheit und den lockeren Umgang mit ihren MentorInnen.

3.2.3 Die Mittelbauangehörigen in der Rolle des Mentors oder der Mentorin

Dieses Jahr konnten zehn Angestellte des Instituts (1 Oberassistent, 9 Assistierende) als MentorInnen gewonnen werden. Von diesen zehn MentorInnen sind zwei seit Beginn dabei, das heisst, dies war bereits ihre fünfte Runde als MentorIn. Drei MentorInnen sind seit drei Jahren mit von der Partie, für zwei ist es die zweite Runde und drei MentorInnen waren zum ersten Mal dabei. Das Mentoringprogramm ist darauf angewiesen, dass die meisten MentorInnen mehrere Jahre mitmachen, um den Fortbestand des Programms zu sichern. Viele MentorInnen sind denn auch schon mehrere Jahre dabei, was die Rekrutierung nicht unbedingt einfacher macht.

Das Mentoringprogramm soll für die Mentoren und Mentorinnen aber nicht nur eine zusätzliche Last darstellen, sondern auch einen Nutzen generieren. Gemäss Zielsetzungen soll eine Verbesserung der Coaching- und Beratungskompetenzen angestrebt werden. Sieben von acht MentorInnen geben an, dass sie ihre Coaching-/Beratungskompetenzen durch das Mentoringprogramm etwas verbessern konnten. Die MentorInnenbefragung zeigt, dass die MentorInnen ihren persönlichen Nutzen am ehesten im persönlichen Kontakt mit den Studierenden sehen. Einige MentorInnen ziehen keinen persönlichen Nutzen aus dem Programm. Einen direkten oder indirekten Einfluss auf die Lehre hat das Mentoringprogramm bei vier von acht MentorInnen.

In dieser Mentoringrunde fand kein Coaching-Kurs und damit kein Rahmenprogramm statt, das sich spezifisch an die MentorInnen gerichtet hat. Der Coaching-Kurs wurde nicht durchgeführt, da ca. die Hälfte der MentorInnen schon einmal an einem solchen Kurs teilgenommen hat und ein weiterführender Kurs nicht als sinnvoll erachtet wurde. Die MentorInnen waren mit der ihnen zuteil gewordenen Unterstützung denn auch alle zufrieden.

3.3 Das Rahmenprogramm

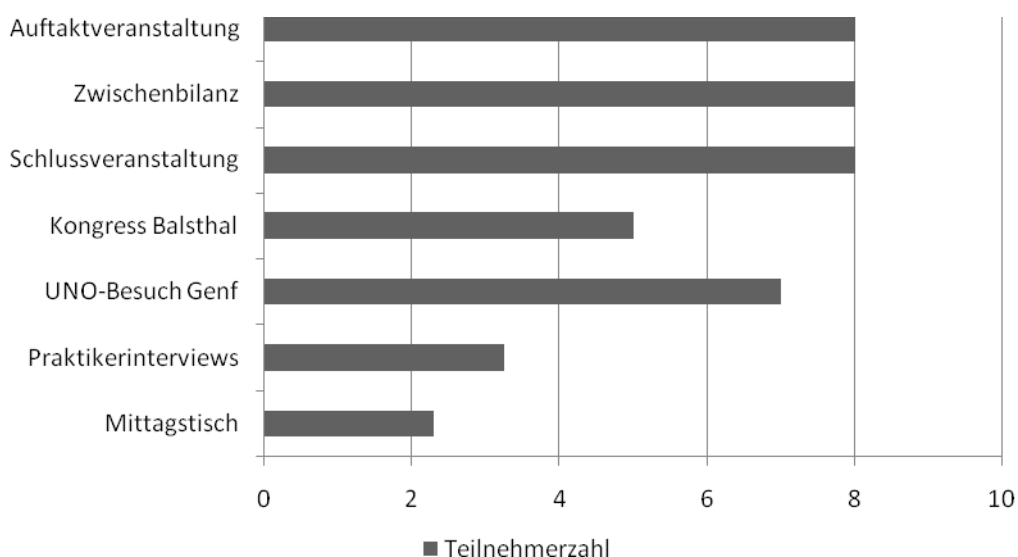
Das Rahmenprogramm der Mentoringrunde 2007/2008 gestaltete sich wie folgt:

Termin	TeilnehmerInnen	Veranstaltung
26. September 2007	Mentees	Zielvereinbarungsworkshop
28. September 2007	Alle	Auftaktveranstaltung
23. November 2007	Mentees	SVPW Tagung in Balsthal
19. Februar 2008	Alle	Zwischenbilanz
13. März 2008	Mentees	Besuch UNO und Schweizer Mission in Genf
Praktikerinterviews		
09. April 08	Raphael Prinz, Neue Luzerner Zeitung, Leiter Ressort Politik	
15. April 08	Sarah Menegale, Infrac, wissenschaftliche Mitarbeiterin	
23. April 08	Martina Schläpfer, SECO, Stv. Verantwortliche Dossier „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“	
30. April 08	Michael Reinegger, Südafrikanische Botschaft in Bern, Project Manager Handelsabteilung	
06. Juni 2008	Alle	Schlussveranstaltung und Evaluation
5mal	Mentees	Mittagstisch

Das Rahmenprogramm läuft parallel zur Mentoringbeziehung, wobei die Arbeit in den Mentoring-Duos eindeutig im Vordergrund stehen soll. Der Grundaufbau des Rahmenprogramms wurde vom letzten Jahr übernommen. Eckpunkte bildeten die drei Kernanlässe Auftaktveranstaltung,

Zwischenbilanz und die Schlussveranstaltung. Vor dem Start des Programms wurde für die Mentees ein Zielvereinbarungsworkshop durchgeführt, welcher im Gegensatz zum Vorjahr wieder von der Beratungsstelle der Universität Bern durchgeführt wurde. Des Weiteren konnten die Mentees Anlässe vorschlagen, so dass dieses Jahr ein Besuch der UNO und der Schweizer Mission in Genf organisiert wurde. Vom letztjährigen Rahmenprogramm übernommen wurde der Besuch der SVPW-Tagung in Balsthal und die Mittagstische. Der Perspektivenabend zu Studium und Praktikum im Ausland wurde dieses Jahr nicht durchgeführt, da viele Mentees schon kurz vor Abschluss ihres Studiums standen und damit Auslandsemester und Praktikum schon hinter sich hatten. Während die drei Kernanlässe obligatorisch waren, war die Teilnahme an den anderen Anlässen zwar nicht strikt vorgeschrieben, aber doch sehr erwünscht. Der Mittagstisch hingegen war absolut freiwillig und funktionierte ohne An- und Abmelden.

Grafik 1: Teilnahme am Rahmenprogramm



Grafik 3 zeigt, dass dieses Jahr die Anlässe des Rahmenprogramms allgemein nicht sehr gut besucht waren, obwohl das Rahmenprogramm weniger umfangreich war als in vorherigen Jahren. Trotz Obligatorium nahmen jeweils nur acht von zehn Mentees an den drei Hauptanlässen teil. Der Besuch der UNO und der Schweizer Mission in Genf war gut besucht, hingegen stiessen die Praktikerinterviews und die Mittagstische nur auf geringes Interesse. Der Besuch von UNO und Schweizer Mission wurde, wie schon letztes Jahr, für die Teilnehmenden des Proseminars im Bereich internationale Organisationen von Karolina Milewicz geöffnet, so dass an der Exkursion nach Genf schliesslich 16 Personen teilnahmen.

Grundsätzlich wurde das Rahmenprogramm gut bewertet. Trotz der geringen Teilnehmerzahlen fanden acht Mentees das Rahmenprogramm angemessen, zwei hätten sich weniger Anlässe gewünscht. Bezüglich Praktikerinterviews schlägt ein Mentee vor, die Interviews über Mittag durchzuführen und unter Umständen nicht immer am gleichen Wochentag, damit mehr Mentees teilnehmen können.

3.3.1 Das Rahmenprogramm im Detail

Zielvereinbarungsworkshop: Offiziell zählt der Zielvereinbarungsworkshop noch nicht zum Rahmenprogramm, da er vor der Auftaktveranstaltung stattfindet. Weil er aber doch zentraler Bestandteil des Mentoringjahres bildet, soll er hier behandelt werden. Der Zielvereinbarungsworkshop wurde dieses Jahr von Frau Scheuber-Sahli von der Beratungsstelle der Universität angeboten. Er soll den Mentees helfen, sich auf das Mentoringjahr vorzubereiten und sich ihrer Wünsche und Ziele bewusst zu werden, bevor sie das erste Mal mit ihrer Mentorin oder ihrem Mentor zusammentreffen. Die MentorInnen erachten den Zielvereinbarungsworkshop als wichtig für die Mentees, damit diese nachher klare Vorstellungen und Ziele in die Mentoringbeziehung einbringen. Die Mentees hingegen sind geteilter Meinung. Einige finden den Workshop wenig sinnvoll, andere finden eine Veranstaltung wie den Zielvereinbarungsworkshop durchaus wichtig, würden sich aber eine etwas andere Ausgestaltung wünschen. Dabei fand ein Mentee vor allen die Gespräche in der Gruppe sinnvoll, während er/sie dem geführten Teil weniger abgewinnen konnte. Ein anderes Mentee wünschte sich die Ausrichtung auf konkretere Ziele.

Auftaktveranstaltung: Die Auftaktveranstaltung fand im gleichen Rahmen statt wie letztes Jahr. Der formelle Teil beinhaltete eine kurze Vorstellung des Mentoring am IPW und ein Gastreferat von Wolf Linder, der über den Nutzen des Mentorings im Allgemeinen und für das IPW im Besonderen sprach. Anschliessend erzählte ein ehemaliges Mentoring-Duo von seinen Erfahrungen, das Rahmenprogramm wurde vorgestellt und das Matching bekanntgegeben. Nach einer kurzen Kennenlernrunde, die den Mentoring-Duos erste Gelegenheit geben sollte, sich gegenseitig zu beschnuppern, begab sich die ganze Gruppe ins Casa d'Italia, wo der Abend in gemütlicher Atmosphäre und verbunden mit unkomplizierten ersten Begegnungen beschlossen wurde.

Zwischenbilanz: Die Zwischenbilanz von Mentees und MentorInnen wurde dieses Jahr am selben Tag durchgeführt, damit der gemütliche Teil gemeinsam verbracht werden konnte. Während die MentorInnen den formellen Teil im IPW abhielten, trafen sich die Mentees zu einem Apéro im Tramdepot. Die Mentees zogen eine positive Zwischenbilanz, wie folgende Aussagen zeigen:

„Jetzt habe ich das Gefühl mein Studium geht vorwärts.“

„Es hat mir viel gebracht, über seinen Job (Mentor) zu sprechen, damit ich herausfinden kann, ob das auch etwas für mich wäre.“

„Sie (meine Mentorin) kann mir sehr viel mitgeben, auf das ich gar nicht selbst gekommen wäre.“

Später gesellten sich dann die MentorInnen dazu für ein gemeinsames Nachtessen. Diese Form hat sich gut bewährt. Beide Gruppen haben es geschätzt sich zuerst untereinander auszutauschen, es kamen gute, offene Diskussionen zustande. Das Alte Tramdepot hat sich gut geeignet für die Zwischenbilanz (ruhig und Menus in verschiedenen Preisklassen), jedoch war der Rosengarten (letztes Jahr) bezüglich Essen für die MentorInnen sicherlich delikater. Dass das Essen der MentorInnen auf Kosten des IPW's ging, während die Mentees ihr Essen selber bezahlen mussten, stellte für beide Seiten kein Problem dar.

Schlussveranstaltung: Auch für die Schlussveranstaltung war ein ähnlicher Ablauf vorgesehen wie letztes Jahr. Leider waren dieses Jahr einige MentorInnen und Mentees verhindert, so dass bei mehreren Duos einer der beiden Parts nicht anwesend war. Aufgrund dessen entschlossen wir uns, alle verwaisten Mentees und MentorInnen mit unserer Nachfolgerin Linda Rohrer an einen Tisch zu setzen, damit sie gleich aus erster Hand Informationen zum Mentoring am IPW erhält. Während die vollständigen Duos ihre Beziehung formell abschlossen, ergab sich am grossen Tisch eine offene Diskussion über Möglichkeiten aber auch Probleme innerhalb der Mentoringduos. Diese Diskussion wurde in der anschliessenden Plenumsrunde weitergeführt.



Dann folgte der gemütliche Teil mit weit weniger kontroversen Gesprächen, dafür mit vielen Leckereien, die wie in den vergangenen Jahren, von den Mentees beigesteuert wurden.

SVPW-Tagung in Balsthal: Die Tagung in Balsthal gehört inzwischen zum festen Bestandteil des Rahmenprogramms, da sie einen guten Einblick in die Welt der politologischen Forschung gibt. Neben einem kleinen „Who is who“ der Schweizer Politologenszene ermöglicht der Besuch der verschiedenen Workshops einen Einblick in die aktuelle Forschung, aber auch ganz allgemein in den Umgang der PolitologInnen untereinander und den Ablauf eines Kongresses. Da mehrere Assistierende des IPW ihre Paper präsentierten, konnten einige Mentees auch gleich ihre Mentorin/ ihren Mentor in ihrer/seiner Tätigkeit als WissenschaftlerIn erleben. Der Teilnehmerbeitrag für die

Mentees wurde dieses Jahr zum ersten Mal vom Institut übernommen, was von den Mentees sehr geschätzt wurde und zeigt, dass dieser Anlass für das Mentoring von Seiten des Instituts als sehr sinnvoll eingeschätzt wird. Der Besuch in Balsthal hat denjenigen, die da waren, sehr gefallen, wie an der Zwischenbilanz bekräftigt wurde.

UNO-Besuch in Genf: Als erster Programmpunkt war eine geführte Tour durch den Palais de Nation vorgesehen. Ohne lange Wartezeit konnten wir die Schleusen passieren, Badge lösen und zu „Porte No 39“ weitergehen. Dort wurden wir bereits von unserem Guide erwartet, die uns im Folgenden



eine sehr spannende Führung durch den Palais de Nation zukommen liess. Der Schwerpunkt lag auf den Strukturen der UNO und den Politikfeldern, die in Genf behandelt werden. Natürlich bekamen wir auch die prunkvollen Säle und die zahlreichen Geschenke der verschiedenen Nationen zu Gesicht. Nach

etwas mehr als einstündiger Führung und einem kurzen Besuch des Souvenirshops, machten wir uns auf, um etwas Essbares aufzutreiben.

Am Nachmittag trafen wir uns schliesslich wieder auf dem Place de Nation und machten uns auf den Weg Richtung Schweizer Mission. Dort wurden wir von drei netten Herren empfangen und ins Sitzungszimmer geleitet. Zuerst erzählte uns Boris Richard einiges über die UNO, die Aussenpolitik der Schweiz im Allgemeinen und die Aufgaben der Schweizer Mission, zum einen in ihrer Funktion als Gastlandvertretung, aber auch als Mission eines Mitgliedstaates. Anschliessend stellte uns Reto, der über das VBS zur Schweizer Mission gestossen war, die konkreten Aufgaben eines Mitarbeiters der Schweizer Mission vor, anhand seiner eigenen Aufgaben im Bereich Abrüstung. Zu guter Letzt wurden wir über Praktikumsmöglichkeiten bei UNO und Schweizer Mission informiert und erhielten dazu ein Feedback von einem Praktikanten der Schweizer Mission. Nach 1 ½h, die für uns sehr lehrreich und spannend gewesen waren, verliessen wir die Schweizer Mission wieder und reisten zurück nach Bern. Sollte wieder einmal ein Ausflug nach Genf geplant sein, so könnten folgende Tipps (basierend auf den Besuchen der beiden letzten Jahre) für die Organisation hilfreich sein:

- *Genügend Zeit einrechnen zwischen Ankunft am Bahnhof und Führung im Palais de Nation (ca. 45 min.) da Tramfahrt, kurzer Fussmarsch zum oberen Eingang und das Passieren der Schleusen doch einiges an Zeit beanspruchen.*
- *Es empfiehlt sich, den Palais de Nation an einem Tag zu besuchen, an dem keine Veranstaltungen im Hauptsaal stattfinden, damit dieser auch besichtigt werden kann (Veranstaltungskalender im Internet ersichtlich).*
- *Die Führung am Morgen erwies sich als geeigneter, als jene am Nachmittag, weil viel weniger Gruppen im Palais de Nation unterwegs waren und sich somit die Möglichkeit zum Verweilen bot. Ausserdem reduzierte sich die Wartezeit am Eingang erheblich.*
- *Von der Schweizer Mission wurden wir sehr freundlich empfangen und es wurde uns ein spannendes Programm geboten. Ein Besuch kann deshalb wärmstens empfohlen werden. Sie wären auch gerne bereit wieder einmal eine Studentengruppe zu empfangen. Kontaktdaten finden sich in den Unterlagen.*
- *Es empfiehlt sich vorher anzusprechen in welcher Sprache das Programm abgehalten wird. Dieses Jahr hat sich Herr Richard kurzfristig bereit erklärt sein Referat in Deutsch zu halten, da wir Leute dabei hatten, die kein Französisch verstehen und ich versäumt hatte, dies vorgängig mitzuteilen.*

Praktikerinterviews: Die Praktikerinterviews wurden wieder in Zusammenarbeit mit der Fachschaft organisiert, wobei mögliche Gäste gemeinsam ausgewählt wurden und anschliessend von der Mentoringkoordinatorin angefragt wurden, so dass die Fachschaft nur noch um die Werbung und das Führen der Interviews besorgt sein musste. Das Anfragen der PraktikerInnen gestaltete sich wie schon letztes Jahr sehr unkompliziert und angenehm. Wieder waren alle vier WunschkandidatInnen auf Anhieb bereit ein Interview zu geben und mehr oder weniger flexibel was Termine angelangte. Leider wurde von der Fachschaft nur in geringem Ausmass Werbung gemacht, so dass hier wiederum von Seiten des Mentorings Einsatz nötig war. Die Praktikerinterviews waren sehr spannend, mit 5-10 Zuhörern je Interview jedoch mässig besucht.

Mittagstisch: Der Mittagstisch wurde letztes Jahr neu eingeführt, um eine bessere Vernetzung unter den Mentees zu fördern. Aufgrund positiver Erfahrungen wurde er diese Jahr weitergeführt und fand im ersten Semester zwei Mal und im zweiten Semester drei Mal statt. Die passenden Wochentage wurden von der Programmkoordination per Doodle ermittelt. Treffpunkt war jeweils 12.15 Uhr vor der UniTobler, An- und Abmeldungen waren nicht nötig. Die Mittagstische waren im ersten Semester, wie schon im vorigen Jahr, besser besucht als im zweiten Semester. Allerdings schien dieses Jahr kein grosses Bedürfnis nach Vernetzung zu bestehen, was unter Umständen auch darauf zurückzuführen ist, dass die meisten Mentees schon mehrere Jahre am IPW studieren und deswegen schon sehr gut vernetzt sind.

3.4 Bedeutung des Mentoring für das Studium und die berufliche Entwicklung

Die Bedeutung für das Studium wird von den Mentees als eher gering eingeschätzt. So gibt nur ein Mentee an, dass das Mentoring einen starken Einfluss auf den Verlauf des Studiums gehabt habe. Bei fünf Mentees hatte das Mentoring teilweise Einfluss, bei zwei Mentees gar keinen. Dies ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass sich die meisten Mentees bereits in der Endphase des Studiums befanden. Diese These wird durch die Angaben zur Bedeutung des Mentorings für die berufliche Entwicklung gestützt. So attestieren drei Mentees dem Mentoring einen starken Einfluss auf ihre persönliche Berufswahlsituation, vier sehen einen teilweisen Einfluss.

Ein Mentee wurde auf die Idee gebracht eine Dissertation zu schreiben, drei Mentees wurden darin bestärkt. Keinen Einfluss auf den Diss-Entscheid hatte das Mentoring nur bei zwei Mentees³. Damit hatte das Mentoring einen stärkeren Einfluss auf die Einstellung der Mentees gegenüber einer Diss als in anderen Jahren. Dies wird wiederum auf die überdurchschnittlich hohe Semesterzahl der Mentees zurückgeführt. Für mehr als die Hälfte der Mentees ergaben sich fachliche oder berufliche Kontakte neben dem Kontakt zu Mentorin oder Mentor. Nur drei Mentees konnten keine neuen Kontakte knüpfen. Sechs Mentees werden ihre Kontakte in Zukunft für Studium/Beruf nutzen, drei werden die Kontakte auf privater Basis weiterführen.

3.5 Allgemeine Einschätzung des Mentoring am IPW

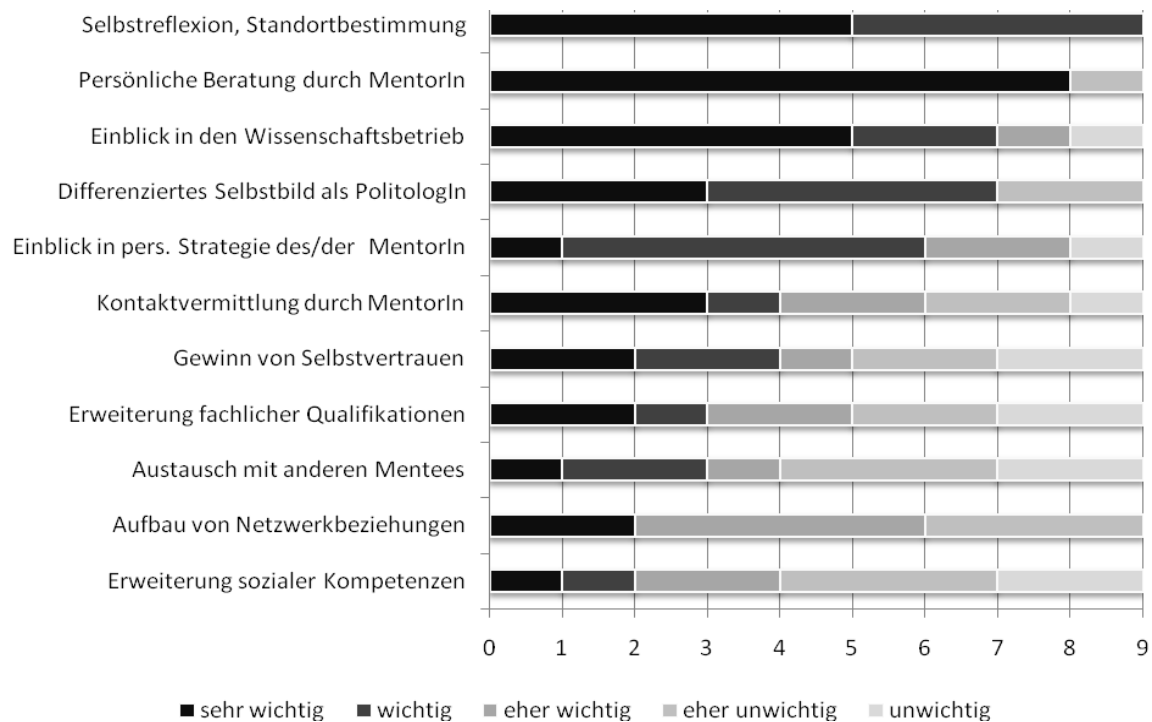
Die Bedeutung der einzelnen Elemente des Mentoringprogramms wurde von den Mentees anhand einer Skala von 1 (unwichtig) bis 5 (sehr wichtig) eingestuft. Alle zehn Mentees haben eine Einschätzung vorgenommen, wobei ein Fragebogen nicht in die Auswertung mit einbezogen wird, da aufgrund der Antworten bei dieser Frage und dem Rest des Fragebogens davon ausgegangen wird, dass die Skala falsch interpretiert wurde.

Grafik 2 zeigt, dass Selbstreflexion und Standortbestimmung für alle Mentees dieser Runde sehr wichtig oder wichtig war. Daneben war die persönliche Beratung durch die MentorIn für acht von neun Mentees sehr wichtig. Auf Platz drei folgt der Einblick in den Wissenschaftsbetrieb, der von sieben Mentees als wichtig bis sehr wichtig eingestuft wird, was im Sinne des Mentoringprogrammes ist. Weniger wichtig werden von den Mentees die Erweiterung fachlicher und sozialer Kompetenzen eingeschätzt und das Aufbauen von Kontakten. Die meisten Mentees sind der Ansicht, dass das Mentoringprogramm die Distanz zwischen Studierenden und IPW stark oder zumindest teilweise abbaut. Alle Mentees würden das Mentoringprogramm weiterempfehlen.

Ähnlich sieht es bei den MentorInnen aus. Auch sie würden alle das Programm weiterempfehlen und sind überzeugt, dass es die Distanz zwischen Studierenden und IPW verringern kann.

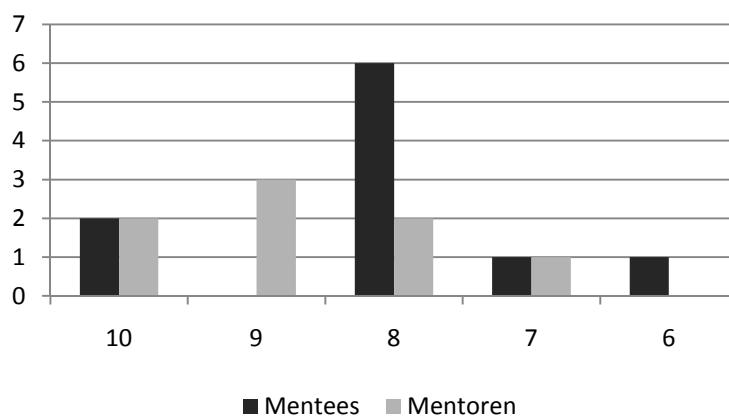
³ Evtl. müssten zu diese Kategorie auch noch jene zwei Mentees gerechnet werden, die diese Frage nicht beantwortet haben.

Grafik 2: Einschätzung der Bedeutung einzelner Elemente des Mentoringprogramms



Am Ende der Mentoringrunde 2007/2008 wurden die Mentees und Mentoren gebeten dem Mentoringprogramm eine Bewertung zwischen 1 (schlechteste Bewertung) und 10 (beste Bewertung) zu geben. Grafik 3 zeigt, dass alle Bewertungen zwischen 6 und 10 liegen. Es ergibt sich eine durchschnittliche Bewertung von 8,4. Dieser Mittelwert ist etwas höher als jener der letzten Runden.

Grafik 3: Gesamtbewertung durch Mentees und MentorInnen



Folgende Verbesserungsvorschläge wurden von den einzelnen Mentees und Mentoren vorgebracht:

- Noch stärkerer Abbau der Distanz zwischen Mentees und Institut, indem die Professoren und Forschungsgruppen ihre Projekte vorstellen.
- Praktikerinterviews auf verschiedene Wochentage verteilen.

- Etwas klarer machen, dass alle Studis teilnehmen können, dass der Zeitaufwand nicht zu gross ist und dass es nicht nur für jene ist, die später eine Dissertation schreiben wollen.
- Je nach Wünschen des Mentees wäre ein Mentorwechsel in der Halbzeit vielleicht etwas.
- Unter Umständen stärkere Fokussierung auf Mentees, die eine Dissertation schreiben wollen.
- Möglicherweise Auswahl noch etwas verbessern, damit Studierende, die nur Studienberatung wollen direkt an diese verwiesen werden können und solche, die eigentlich im Mentoringprogramm am falschen Ort sind, ausgeschlossen werden.
- Was bis jetzt gemacht wird, ist gut durchdacht und interessant. Meiner Ansicht nach sollten nicht mehr Aktivitäten angeboten werden.

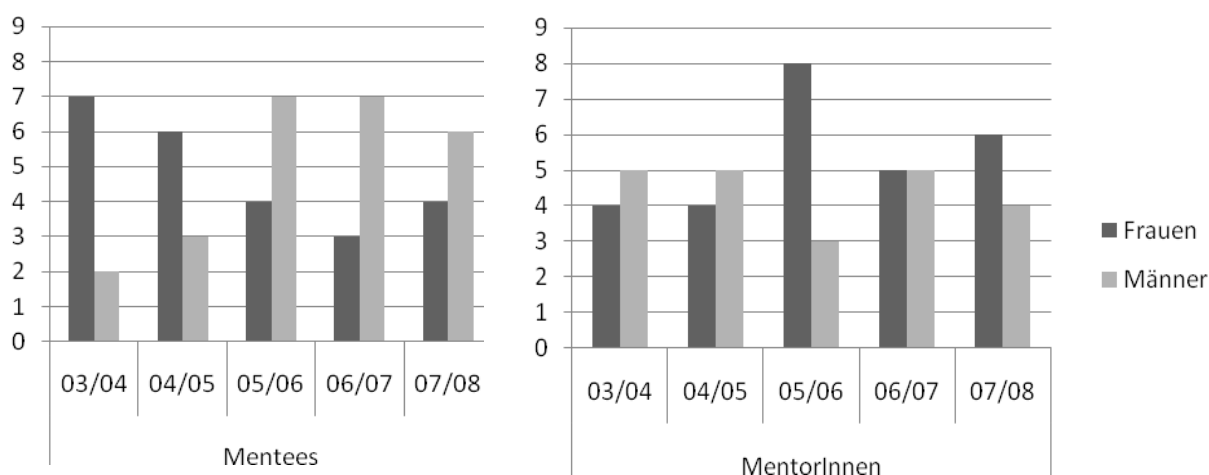
4. Fazit über fünf Jahre

Anlässlich des fünfjährigen Bestehens des Mentoring am IPW soll hier ein kleiner Überblick über Entwicklungen und Tendenzen in der Teilnehmerstruktur, dem Rahmenprogramm und in der Bewertung des Programms durch Teilnehmende gegeben werden. Insgesamt haben bis jetzt 49 Mentees und 25 MentorInnen am Programm teilgenommen, wobei sich die unterschiedlichen Zahlen aus der mehrjährigen Programmteilnahme einiger MentorInnen ergeben.

4.1 Von der Frauen- zur Männerförderung?

Das Mentoring am IPW ist eines der wenigen geschlechter-gemischten Mentoringprogramme in der Schweiz, weil das gemeinsame Studienfach und nicht das Geschlecht im Mittelpunkt steht. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis wird trotzdem angestrebt. Wie Grafik 1 zeigt, waren in den beiden ersten Mentoringrunden die Frauen in der Gruppe der Mentees klar in der Überzahl. Dieser Trend hat sich dann ins Gegenteil verkehrt, so dass in der vierten Runde nicht einmal mehr die vorgegebene Quote von 40 Prozent erreicht werden konnte. In der fünften Runde konnte immerhin dieses Ziel wieder erreicht werden.

Grafik 4 und 5: Geschlechterverhältnis von Mentees und MentorInnen

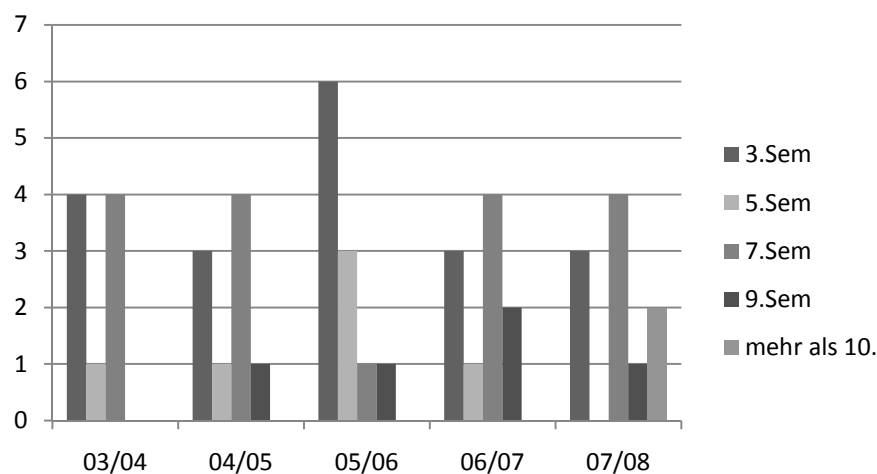


Der Grund für diese Entwicklung könnte das Ausschreibeverfahren sein. Eventuell müsste man sich Gedanken darüber machen, ob Frauen und Männer unterschiedlich angesprochen werden müssen. Diese Frage ist jedoch schwierig zu beantworten, mögliche Interpretationen bleiben spekulativ.

4.2 Von der Studien- zur Berufsplanung

Während in den ersten beiden Runden StudentInnen des dritten und siebten Semesters etwa zu gleichen Teilen am Mentoringprogramm teilnahmen, zeigte sich in der dritten Runde eine Verschiebung zu einer verstärkten Teilnahme der tieferen Semester. Mehr als drei Viertel aller Mentees waren im fünften Semester oder darunter. Seither hat sich die Teilnehmerstruktur eher wieder in höhere Semester verlagert. Dieses Jahr waren dann erstmals Mentees dabei, die schon mehr als zehn Semester studiert haben.

Grafik 6: Semesterzahlen der Mentees



Die Mentoringteilnahme im dritten Studienjahr scheint wenig beliebt zu sein, was sich mit dem Bachelorreglement unter Umständen ändern könnte, müssen sich doch die BachelorstudentInnen bereits in dieser Phase ihres Studiums damit befassen, wie es nach dem Abschluss weitergehen soll.

4.3 5 Jahre Rahmenprogramm

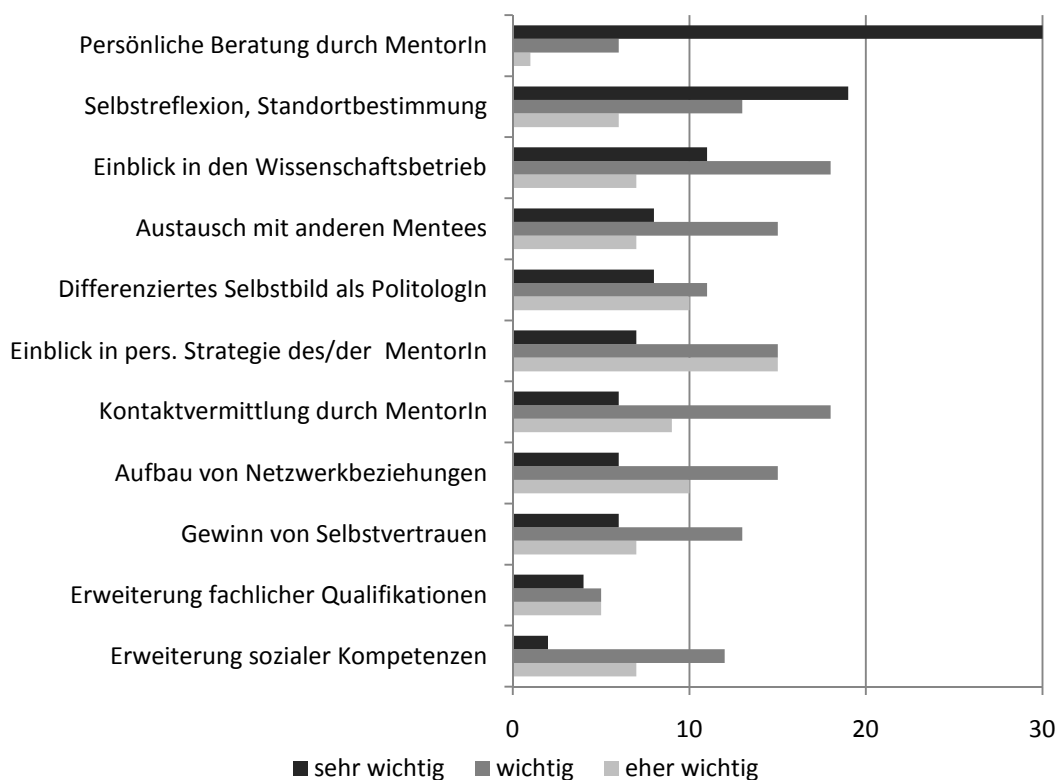
In den Grundzügen hat sich das Rahmenprogramm in den letzten Jahren nur geringfügig verändert. Auftaktveranstaltung, Zwischenbilanz und Schlussveranstaltung bilden die Kernelemente jedes Mentoringprogramms und finden auch bei Mentoring am IPW jedes Jahr statt. Der Besuch des Jahreskongresses des SVPW hat sich ebenfalls bewährt und wird bereits seit drei Jahren angeboten. Andere Veranstaltungen wurden jeweils auf Wunsch der Mentees angeboten, hier eine Übersicht:

- Deza-Abend mit Markus Dürst (DEZA) und Wolf Linder (IPW)
- Perspektivenabend zu Studium und Praktikum im Ausland mit Gastreferenten
- Führung durch das Bundeshaus und den Käfigturm mit Thomas Schilter, Michael Fritsche (Politforum Käfigturm) und Oswald Sigg (Vizebundeskanzler)
- Besuch der Landsgemeinde in Appenzell Innerhoden
- Besuch der UNO und der Schweizer Mission in Genf mit Boris Richard (Diplomat)

4.4 Zentrale Elemente des Mentoring am IPW

Seit vier Jahren werden die Mentees in Anschluss an das Mentoringjahr befragt, welche Elemente des Mentoringprogramms für Sie am wichtigsten sind (vgl. Kapitel 3.5). Es zeigt sich dabei deutlich dass über vier Mentoringrunden, die persönliche Beratung durch die Mentorin oder den Mentor als weitaus wichtigstes Element wahrgenommen wird. Ausserdem schätzen viele Mentees Selbstreflexion und das Vornehmen einer Standortbestimmung als sehr wichtig ein. Auf dem dritten Platz folgt schliesslich der Einblick in den Wissenschaftsbetrieb, der von mehr als 75% aller Mentees als wichtig oder sehr wichtig eingestuft wird. Dass diese drei Elemente die Rangliste anführen, steht in Übereinstimmung mit den Zielen und der Ausgestaltung des Programms. Als weniger wichtig wird die Erweiterung fachlicher und sozialer Kompetenzen erachtet, welche in der Programmplanung auch nicht explizit vorgesehen ist, sondern sich je nach Mentoringduo ergeben kann oder auch nicht.

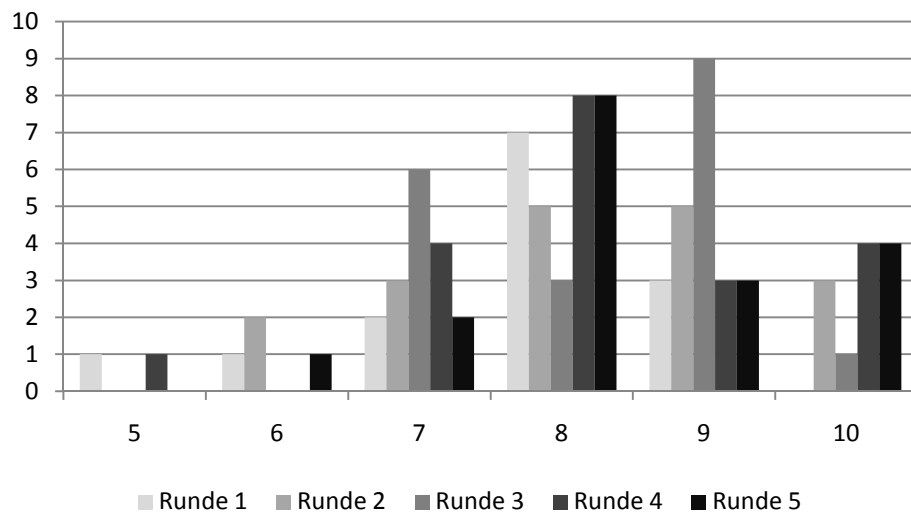
Grafik 7: Zentrale Elemente des Mentoringprogramms 2004-2008



4.5 Gute Noten für das Mentoring am IPW

Wenn man die Gesamtbewertung über die letzten fünf Jahre hinweg vergleicht, fällt auf, dass das Programm konstant sehr gut bewertet wird. Von praktisch allen TeilnehmerInnen wird das Programm auf einer Skala von 1 bis 10 mit 7 oder höher bewertet. Während im ersten Jahr noch keine 10 vergeben wurde, kam dies in den letzten beiden Jahren je viermal vor, was auf eine stetige

Grafik 8: Gesamtbewertung des Programms über die letzten fünf Jahre



Verbesserung des Programms hinweist. Im Durchschnitt wird das Programm immer etwa gleich hoch bewertet, im letzten Jahr leicht höher. Der Durchschnitt liegt stets zwischen 8 und 8.5, die Zufriedenheit konnte demnach konstant auf hohem Niveau gehalten werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Mentoring am IPW die gesteckten Ziele erreicht, Studierende verschiedenster Semester anspricht und die Bedürfnisse der Teilnehmenden abzudecken vermag.

5. Empfehlungen der Projektkoordinatorin

Basierend auf der bisherigen Auswertung und den obengenannten Verbesserungsvorschlägen durch die Mentees und MentorInnen sollen hier zusammenfassend die wichtigsten Empfehlungen von Seiten der Projektkoordinatorin für die kommende Mentoringrunde formuliert werden.

5.1 Individuelle Mentoringbeziehung

Breite Zielgruppe beibehalten: Obwohl dieses Jahr eine Beschränkung des Mentoringprogrammes auf bestimmte Studierendengruppen (siehe Kapitel 2) diskutiert wurde, sind Projektleitung und -koordination der Ansicht, dass die Zielgruppe des Mentorings weiterhin alle Studierenden der Politikwissenschaft ab dem dritten Semester umfassen sollte. Zum einen weil dadurch auch Studierende näher ans Institut gebracht, die sich erst durch ihre Teilnahme am Mentoring für eine wissenschaftliche Karriere zu interessieren beginnen, zum anderen um den Mentees eine Vernetzung über verschiedene Stufen hinweg zu ermöglichen.

Öffentliches und informelles Anwerben: Bisher wurden die Mentees primär über eine öffentliche Ausschreibung auf das Mentoringprogramm aufmerksam gemacht. Dies sollte auch in Zukunft beibehalten werden, um allen Studierenden der Politikwissenschaft die gleichen Chancen auf eine Programmteilnahme zu gewährleisten. Daneben kann informelles Anwerben eine ideale Ergänzung bilden, insofern als interessierte Studierende, die ansonsten eine Teilnahme vielleicht nicht in Erwägung gezogen hätten, durch Dozierende auf das Mentoringprogramm aufmerksam gemacht werden.

Auswahl treffen: Eine sorgfältige Auswahl der Mentees ist schwierig aber wichtig. Wenn ein Mentee die Voraussetzungen, wie sie in Kapitel 2.2 genannt werden, nicht erfüllt, stellt sich die Frage ob eine Teilnahme am Mentoringprogramm überhaupt Sinn macht. Fehlt es an Motivation und Interesse auf Seite des Mentees wird er/sie nur in geringem Ausmass profitieren können und die Mentoringbeziehung wird weder für Mentee noch MentorIn eine Bereicherung darstellen. Dies sollte vor allem im Sinne der MentorInnen vermieden werden, da diese unter Umständen von einer weiteren Programmteilnahme abgeschreckt werden, wenn sie ein unbefriedigendes Mentoringjahr erlebt haben. Deshalb sollte auch die Regel, dass Nichtteilnahme an der Auftaktveranstaltung zu Programmausschluss führt (steht bereits auf der Anmeldung), unbedingt durchgesetzt werden, denn soviel Motivation muss da sein, um diesen Termin einzuhalten.

Sorgfältiges Matching: Wie bereits in den vorhergehenden Runden hat sich gezeigt, dass das Matching von Mentees und MentorInnen der zentrale Punkt des Mentoringprogramms darstellt und deshalb sehr sorgfältig durchgeführt werden muss. Für das Matching muss genug Zeit eingeplant

werden und die Geheimhaltung ist unabdingbar, denn damit ist Flexibilität gewährleistet und Anpassungen wären auch nach dem Zielvereinbarungsworkshop noch möglich. Das Matching sollte unbedingt in enger Zusammenarbeit zwischen Projektkoordination und Projektbegleitung stattfinden, da Gespräche helfen, die Mentoren und Mentees besser einzuschätzen. Grundsätzlich beruht das Matching aber immer auf subjektiven Einschätzungen und ist damit immer mit Unsicherheiten verbunden. Auch aus diesem Grund wäre es wünschenswert mehr MentorInnen als Mentees zu haben, um die Auswahl für passende Duos zu vergrössern und im schlechtesten Fall auch nach Start des Programms noch Wechsel vornehmen zu können.

SVPW-Tagung vorbereiten: Die SVPW-Tagung ist etablierter Teil des Rahmenprogramms und trägt zu einem grossen Teil dazu bei, dass die Mentees einen Einblick in die Wissenschaft bekommen. Dieser Effekt könnte verstärkt werden, wenn die Tagung in den Duos vorbesprochen wird, unter Umständen anhand des Papers, das die Mentorin/der Mentor selber präsentiert oder anhand des Programms. Dies könnte den Mentees helfen, an der Tagung selber gezielter Workshops zu besuchen, die sie interessieren, und bereits im Voraus etwas über die Schweizer Politologenszene zu erfahren.

5.2 Rahmenprogramm

Vermehrte Teilnahme am Rahmenprogramm: Einige Anlässe des Rahmenprogramms waren nur mässig besucht, obwohl Interessen vorgängig abgeklärt wurden. Es zeigte sich eine gewisse Konsumentenhaltung auf Seiten der Mentees. Dies ist nicht wünschenswert, da der Aufwand für die Organisation zu gross ist, wenn nicht mindestens zwei Drittel der Mentees teilnehmen. Um dies zu erreichen soll den Mentees kommuniziert werden, dass jemand der Interesse an einer Veranstaltung anmeldet, an dieser auch teilnehmen sollte. Der Mittagstisch hat sich letztes Jahr als wirksames Instrument zur Vernetzung der Mentees untereinander erwiesen. Ob diese Vernetzung allerdings gewünscht wird, sollte vorgängig abgeklärt werden, denn ansonsten machen Mittagstische wenig Sinn.

Veranstaltung für Mentorinnen und Mentoren: In der dritten Runde wurde in Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle ein Coaching-Kurs für die MentorInnen durchgeführt. Dieser Kurs wurde in den letzten beiden Runden nicht wiederholt, da viele MentorInnen diesen bereits besucht hatten und einen Folgekurs nicht für sinnvoll hielten. Neue MentorInnen wurden jeweils von der Projektkoordination und Projektleitung vorgängig über das Mentoring am IPW informiert. Da durch Fluktuationen am IPW, in der Mentoringrunde 2008/2009 praktisch keine Mentorinnen und Mentoren mehr teilnehmen werden, die diesen Kurs in der dritten Runde besucht haben, könnte man sich Gedanken über eine Neuauflage machen und die MentorInnen und Mentoren nach ihren Bedürfnissen fragen.

5.3 Projektorganisation

Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle: Dieses Jahr wurde der Zielvereinbarungsworkshop von Frau Scheuber-Sahli von der Beratungsstelle durchgeführt. Dies ist ein sehr gutes Angebot, da die Beratungsstelle über Know-how in diesem Bereich verfügt und die Projektkoordination und Projektleitung entlastet werden. Ausserdem werden die Mentees von einer externen Stelle auf die Notwendigkeit klarer Zielsetzungen hingewiesen und können sich mit andern Mentees über ihre persönlichen Ziele austauschen. Der Zielvereinbarungsworkshop sollte unbedingt beibehalten werden, da vor allem die MentorInnen diesen als sehr zentral für die Mentoringbeziehung betrachten. Ausserdem könnte auch für den Coaching-Kurs die Beratungsstelle angefragt werden. Angebote der Beratungsstelle sind kostenlos und belasten somit das Budget des Mentoringprogrammes nicht. Die Beratungsstelle verfügt zudem über eine Bibliothek, in der sich unter anderem Literatur zu Mentoring und Coaching findet.

Die Projektkoordination und Projektbegleitung werden nächstes Jahr von Robin Bartlett (Hilfsassistentin der Forschungsgruppe Trampusch) und Linda Rohrer (Assistentin der Forschungsgruppe Trampusch) übernommen. Nathalie und ich wünschen den beiden ein gutes Mentoringjahr mit vielen spannenden und fröhlichen Momenten und verbleiben mit einem herzlichen Dankeschön an alle, die uns während unseren zwei Mentoringjahren unterstützt haben.