

Mentoring am IPW

Schlussbericht zur Mentoringrunde 2006/2007

Bern, August 2007

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 neuen 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
3. Evaluation der Mentoringrunde 2006/2007	6
3.1 Auswahl der Mentees	6
3.2 Die Mentoring-Duos	7
3.2.1 <i>Motivationen und Erwartungen an das Mentoringprogramm</i>	7
3.2.2 <i>Gestaltung der Mentoringbeziehung</i>	8
3.2.3 <i>Die Mittelbauangehörigen in der Rolle des Mentors oder der Mentorin</i>	8
3.3 Das Rahmenprogramm	9
3.3.1 <i>Das Rahmenprogramm im Detail</i>	11
3.4 Bedeutung des Mentoring für das Studium und die berufliche Entwicklung	14
3.5 Allgemeine Einschätzung des Mentoring am IPW	14
4. Empfehlungen der Projektkoordinatorin	17
4.1 Individuelle Mentoringbeziehung	17
4.2 Rahmenprogramm	17
4.3 Projektorganisation	19

Vorwort

Viele Leute haben zum Erfolg der Mentoringrunde 2006/2007 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 Anina Hitz (Projektkoordination 2005/06) und Andrea Iff (Projektbegleitung 2005/06) für die wertvolle Vorarbeit, bei Barbara Furrer (SAJV) für ihr 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

Nachdem das Mentoring am IPW vor zwei Jahren institutionalisiert wurde, hat es sich inzwischen etabliert und die Nachfrage ist auch in der Runde 2006/2007 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Das Programm wurde aufgrund der Empfehlungen aus der letzten Runde angepasst, weite Teile wurden aber vom letzten Jahr übernommen. Das Mentoringprogramm war auch dieses Jahr ein voller Erfolg, die Zufriedenheit unter den Mentees wie auch unter den MentorInnen sehr hoch. Der folgende Schlussbericht soll einen Überblick über das Mentoringjahr 2006/2007 geben und wenn möglich den Vergleich mit den vorangegangenen Runden ziehen. Zudem soll er zur weiteren Optimierung des Programms beitragen. Der Rahmen des Programms – die Planung der Mentoringbeziehungen sowie Umfang und grösstenteils auch Inhalt des Rahmenprogramms – wurde gleich belassen, da er sich im letzten Jahr bewährt hatte. Die wichtigste Veränderung im Vergleich zum Vorjahr ergab sich ungeplant; erstmals bewarben sich mehr KandidatInnen, als MentorInnen vorhanden waren. Deshalb wird ein besonderer Fokus dieses Berichts auf das Auswahlverfahren gelegt, welches erstmals ein echtes Auswahlverfahren darstellte. Da ansonsten nur kleine Änderungen vorgenommen wurden, wird der Bericht zwar einen Überblick über den Ablauf des ganzen Programms geben, schwerpunktmässig aber auf die Anpassungen und deren Bewertung eingehen.

Als Grundlage dienen einerseits quantitativ-vergleichende Daten, die mittels Fragebogen erhoben wurden, welche Mentees und MentorInnen am Schluss des Mentoringjahres ausgefüllt haben, andererseits auch qualitative Erkenntnisse aus Gesprächen mit Mentees und MentorInnen. Festzuhalten ist jedoch, dass das vorliegende Dokument ein Schlussbericht ist und keine statistische Evaluation.

In einem ersten Schritt werden das Programm und vor allem seine Ziele kurz dargestellt, während anschliessend die Evaluation der Mentoringrunde 2006/2007 vorgenommen wird, gegliedert in die Bereiche Vorarbeiten, Mentoring-Duos, Rahmenprogramm, Bedeutung des Mentoring für das Studium & die berufliche Entwicklung und allgemeine Einschätzung des Mentoring am IPW. Abgerundet wird der Bericht durch Empfehlungen der Projektkoordination.

2. Das Programm Mentoring am IPW

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, sprich vierjähriger Erfahrung aufbauen. Für eine differenziertere Darstellung der Entstehung des Mentoringprogramms am IPW wird der Schlussbericht 2004-2005 von Sophia Hännly (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. Von 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 Assistenten 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 2006/2007 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

3. Evaluation der Mentoringrunde 2006/2007

3.1 Auswahl der Mentees

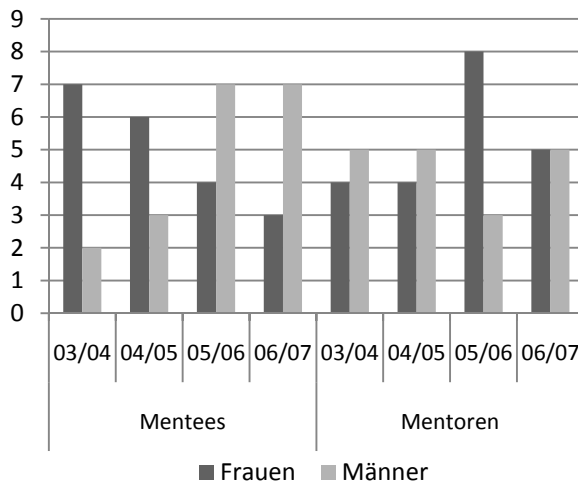
Erstmals seit Beginn des Mentoring am IPW, war die Auswahlrunde eine echte Auswahlrunde, da weniger MentorInnen zur Verfügung standen als Bewerbungen vorlagen. Beworben haben sich 16 Studierende, wobei eine Person ihre Bewerbung zurückgezogen hat und eine zweite nicht mehr erreichbar war. Somit nahmen 14 KandidatInnen an der Auswahlrunde teil, sechs Frauen und acht Männer, wobei sechs Kandidaten Studierende des dritten Semesters waren. Elf Mentees konnten maximal ins Programm aufgenommen werden. Nach folgenden Kriterien wurde ausgewählt (Kriterien nach Priorität von oben nach unten aufgelistet):

- Semesterzahl: Höhere Semester werden tendenziell bevorzugt, da diese meistens über klarere Zielvorstellungen verfügen und deshalb mehr vom Mentoring profitieren können.
- Interesse an wissenschaftlicher Arbeit: Da ein Ziel des Mentoringprogramms die Distanzverringung zwischen Studierenden und Institut vorsieht, sollte ein Mentee Interesse an der Wissenschaft mitbringen.
- Zeitbudget: Für ein erfolgreiches Mentoring ist es nötig, dass der/die Mentee bereit ist, Zeit zu investieren.
- Klarheit der Zielvorstellungen: Wer klare Zielvorstellungen hat, wird mehr profitieren können, als jemand, der nicht weiss, was er durch das Mentoring erreichen möchte.
- Offenheit und Interesse am Programm sollte vorhanden sein.
- Geschlechterverteilung: mindestens 40% Frauen bzw. Männer

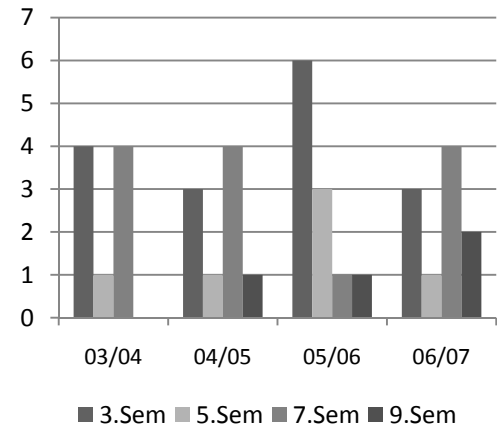
Aufgrund dieser Kriterien wurden elf Mentees ausgewählt. Ein Mentee wurde nach Bekanntgabe der Auswahl wieder ausgeschlossen, da andere Verpflichtungen, welche den obligatorischen Teil des Rahmenprogramms tangierten, der Projektleitung nicht vorgängig kommuniziert worden sind. Dieser Platz wurde zwei Bewerberinnen (3. Semester Studentinnen) angeboten, die zuvor abgelehnt wurden, aber von uns Hinweise auf die Studienberatung und die Liste der Praktikumsstellen erhielten. Diese Informationen reichten ihnen, so dass sie nicht mehr am Mentoringprogramm teilnehmen wollten. Dieser Vorfall zeigt, dass eine Auswahl sinnvoll ist und die Semesterzahl ein entscheidendes Kriterium darstellen muss.

Ins Programm aufgenommen wurden schliesslich sieben Männer und drei Frauen. Dieses Geschlechterverhältnis wird nicht als ideal betrachtet, wurde in Anbetracht der anderen Kriterien aber in Kauf genommen.

Grafik 1: Geschlechterverhältnis



Grafik 2: Anzahl Semester



Grafik 1 zeigt, dass beim Geschlechterverhältnis eine Verschiebung von einem starken Übergewicht der Frauen zu einem starken Übergewicht der Männer stattgefunden hat. Falls sich dieser Trend fortsetzt, müssen Überlegungen angestellt werden, warum weniger Frauen am Programm teilnehmen bzw. ins Programm aufgenommen werden. Bezüglich Mentoren und Mentorinnen ist das Verhältnis ausgeglichen, wobei dieses natürlich stark vom Geschlechterverhältnis im Mittelbau abhängig ist. Grafik 2 zeigt, dass in dieser Runde wieder mehr Studierende höherer Semester am Programm teilgenommen haben als in der Mentoringrunde des Vorjahrs, was durchaus wünschenswert ist.

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 sieben Bereiche gegliedert werden:

- IPW, wissenschaftlicher Betrieb und Leute darin kennenlernen
- Studienplanung (Ausrichtung des Studiums, Lizthema, konkrete Tipps rund ums Studium)
- Praktikum planen (mögliche Stellen suchen, Bewerbung schreiben)
- Auslandssemester planen
- Perspektiven oder konkrete Berufswünsche nach dem Studium
- Profitieren von erfahrenen Personen (Insiderwissen, Netzwerk, Erfahrungs- und Fachwissen)
- Neue Leute kennenlernen

Die aufgrund dieser Erwartungen gesetzten Ziele wurden in allen Duos grösstenteils erreicht. Zudem haben alle Mentees auch in Bereichen profitiert, die nicht in ihrem Zielkatalog enthalten waren (z.B. indem Praktikumsstellen vermittelt werden konnten).

3.2.2 Gestaltung der Mentoringbeziehung

Die Duos haben sich 7-9 Mal getroffen, wobei es zwei Ausreisser nach oben mit ca. 15 Treffen gab. Dies entspricht den Erwartungen von ca. einem Treffen pro Monat. Zudem haben sich die 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 länger 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 grundsätzlich ohne grössere Schwierigkeiten. Ein Mentee hätte sich einen etwas persönlicheren Kontakt gewünscht, daneben wies ein Mentor auf eine etwas mangelnde Zuverlässigkeit seines Mentees hin und eine Mentorin hätte sich mehr Vorschläge von ihrem Mentee gewünscht.

Als besonders positiv wurde von den MentorInnen das Interesse und die Motivation der Mentees empfunden. Von den Mentees wurde vor allem die positive Atmosphäre und die Hilfsbereitschaft der MentorInnen sehr geschätzt.

An der Schlussveranstaltung wurde unter allgemeiner Zustimmung von einer Mentorin darauf hingewiesen, dass ein gutes Matching die Hauptdeterminante eines erfolgreichen Mentoringprogramms darstellt, in dem sich Mentees und Mentoren wohlfühlen.

3.2.3 Die Mittelbauangehörigen in der Rolle des Mentors oder der Mentorin

Dieses Jahr konnten zehn Angestellte des Instituts (1 Oberassistent, 7 Assistierende und 2 HilfsassistentInnen) als MentorInnen gewonnen werden. Von diesen zehn MentorInnen sind zwei seit Beginn dabei, das heisst, dies war bereits ihre vierte Runde als MentorIn. Eine Mentorin ist seit drei Jahren mit von der Partie, für vier 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. Die Rekrutierung der MentorInnen gestaltet sich mit zunehmender Anzahl Mentoringrunden nicht unbedingt einfacher, da wie vorhin beschrieben, einige schon seit drei bis vier Runden dabei sind.

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. Die MentorInnenbefragung zeigt, dass die meisten MentorInnen ihren persönlichen Nutzen im Kontakt mit der aktuellen Studentenwelt sehen. Einer Mentorin ermöglichte es die Reflexion der eigenen Arbeit, ein anderer Mentor erhielt Feedbacks zu seiner eigenen Lehrveranstaltung. Einige MentorInnen ziehen keinen persönlichen Nutzen aus dem Programm. Einen Einfluss auf die Lehre hat das Mentoringprogramm bei drei von

zehn MentorInnen. Die MentorInnenbefragung gibt damit keinen Hinweis auf eine Verbesserung der Coaching- und Beratungskompetenzen, oder auf jeden Fall nicht auf eine wahrgenommene Verbesserung.

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 die meisten Mentoren schon mehr als ein Jahr mitmachen und einen weiterführenden Kurs als nicht notwendig empfanden, bzw. keinen Nutzen darin sahen. Auch von den neuen MentorInnen wurde kein Kurs gewünscht. Bei der Abschlussbefragung gab niemand an, sich mehr Unterstützung gewünscht zu haben. Eine neue Mentorin fühlte sich am Anfang etwas unsicher, was erwartet wurde, deshalb könnte es unter Umständen sinnvoll sein, zumindest für neue MentorInnen einen Anlass oder eine informelle Einführung zu organisieren. Eventuell könnte man sich Gedanken zu einem alternativen Anlass für die MentorInnen machen, um deren Nutzen zu erhöhen und das Ziel der Verbesserung von Coaching- und Beratungskompetenz anzustreben.

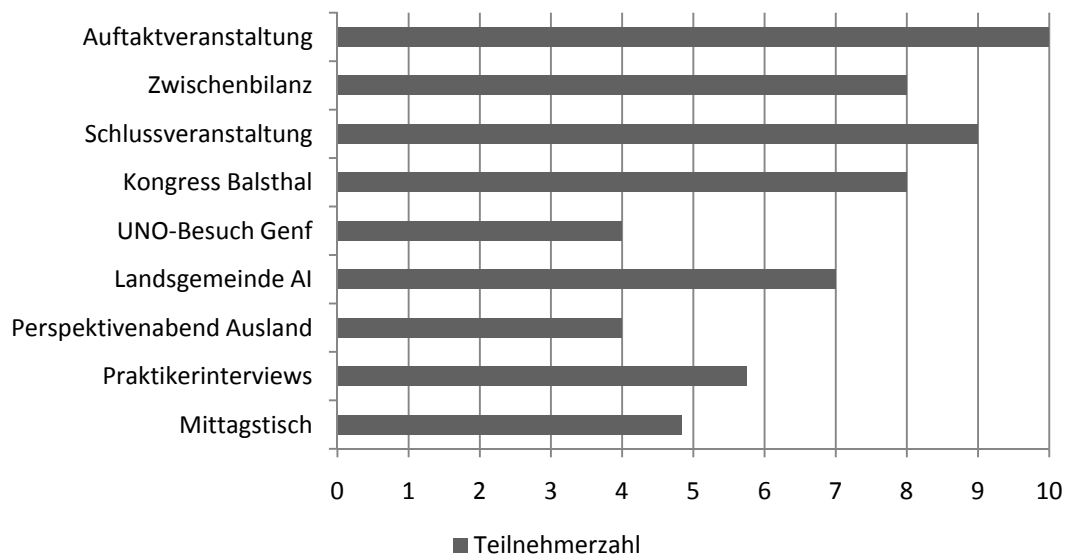
3.3 Das Rahmenprogramm

Das Rahmenprogramm der Mentoringrunde 2006/2007 gestaltete sich wie folgt:

Termin	TeilnehmerInnen	Veranstaltung
27. September 06	Mentees	Kennenlernrunde
23. Oktober 06	Mentees	Workshop zu den Zielvereinbarungen
27. Oktober 06	Alle	Auftaktveranstaltung
3. November 06	Mentees	SVPW Tagung in Balsthal
14. März 07	MentorInnen	Zwischenbilanz
21. März 07	Mentees	Zwischenbilanz
30. März 07	Mentees	Besuch der UNO in Genf
29. April 07	Mentees	Landsgemeinde Appenzell
Praktikerinterviews		
17. April 07	Simon Küffer, Projektleiter Tabakpolitik, Lungenliga Schweiz	
24. April 07	Markus Spörndli, Communication Officer, SECO	
01. Mai 07	Christoph Bühlmann, PricewaterhouseCoopers AG	
09. Mai 07	Niklaus Bernhard, Journalist Berner Zeitung	
23. Mai 07	Mentees	Perspektivenabend zu Studium und Praktikum im Ausland
29. Juni 07	Alle	Schlussveranstaltung und Evaluation
monatlich	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 nicht von der Beratungsstelle, sondern in Eigenregie durchgeführt wurde. Die Mentees konnten wiederum Anlässe vorschlagen, so dass dieses Jahr ein Besuch der UNO in Genf und der Landsgemeinde in Appenzell Innerhoden organisiert wurde. Vom letztjährigen Rahmenprogramm übernommen wurde der Besuch der SVPW-Tagung in Balsthal und der Perspektivenabend zum Thema Studium und Praktikum im Ausland. Neu eingeführt wurde der Mittagstisch, welcher ab der zweiten Hälfte etwa monatlich angeboten wurde. Während die drei Kernanlässe obligatorisch waren, war die Teilnahme an den

Grafik 3: Teilnahme am Rahmenprogramm



anderen Anlässen zwar nicht strikt vorgeschrieben, aber doch sehr erwünscht. Der Mittagstisch hingegen war absolut freiwillig und funktionierte ohne An- und Abmelden. Grafik 3 zeigt, dass der UNO-Besuch in Genf und der Perspektivenabend schlecht besucht waren, während der Mittagstisch trotz Freiwilligkeit besser besucht wurde. Grundsätzlich wurde das Rahmenprogramm vermehrt für weitere Teilnehmergruppen geöffnet. So konnten am UNO-Besuch in Genf auch die TeilnehmerInnen des Proseminars zu internationalen Organisationen von Karolina Milewicz teilnehmen und der Besuch der Landsgemeinde stand allen Mitgliedern des Instituts offen.

Neun Mentees fanden das Rahmenprogramm angemessen, ein Mentee hätte sich weniger Anlässe gewünscht. Grundsätzlich wurde das Rahmenprogramm gut eingeschätzt. Hingegen gingen die Meinungen über die Exkursionen auseinander. So fand ein Mentee, man könnte sich auf Angebote

konzentrieren, die direkt mit Mentoring/Studium/Berufswahl zusammenhängen, während ein anderer Mentee der Ansicht war, das Rahmenprogramm könnte noch mehr Exkursionen enthalten.

3.3.1 Das Rahmenprogramm im Detail

Auftaktveranstaltung: Der formelle Teil der Auftaktveranstaltung wurde etwas kürzer gehalten, dafür wurde ein informeller Teil in Form eines gemeinsamen Nachtessens im Casa d'Italia angehängt. Der formelle Teil beinhaltete eine kurze Vorstellung des Mentorings am IPW, gefolgt von einem Gastreferat von Barbara Furrer, die uns das SAJV-Mentoringprojekt „frau hoch zwei“ vorstellte. 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: Im Vorfeld der Zwischenbilanz hatten alle MentorInnen und Mentees bereits ein paar Fragen beantwortet über die Zusammenarbeit in den Mentoring-Duos.

Die MentorInnen hielten ihre Zwischenbilanz im Restaurant Rosengarten ab. Dieser Abend sollte vor allem ein kleines Dankeschön sein an die MentorInnen für ihr Engagement, weshalb die Zwischenbilanzfragen nur kurz angesprochen wurden. Alle äusserten sich positiv.

Die Zwischenbilanz der Mentees fand im Restaurant Grissino statt, welches sich als ziemlich laut erwies und deshalb Gespräche nur Gruppenweise geführt werden konnten. Der Fokus wurde vor allem auf die Ziele für die zweite Hälfte gelegt, da in der letzten Runde bei einigen Mentoring-Duos die Treffen etwas „versandeten“, weil die Hauptthemen schon besprochen waren. Das schien aber dieses Jahr kein Problem zu sein. Wie bereits die MentorInnen, bestätigten uns auch die Mentees, dass die Mentoringbeziehungen problemlos verliefen.

Schlussveranstaltung: Auch bei der Schlussveranstaltung versuchten wir wieder den formellen Teil kurz zu halten. Nach einem strukturierten Abschlussgespräch zwischen Mentee und MentorIn, beurteilten die Mentees mittels Kleber auf einer Plakatwand, in welchen zwei Bereichen sie am meisten profitiert haben, in welchem am wenigsten. Am meisten profitiert wurde in den Bereichen Studiumsgestaltung und Beruf/Praktikum. In der anschliessenden Plenumsrunde ging es vor allem um Verbesserungsvorschläge oder Kritik, da das Programm doch in weiten Teilen jenem des letzten Jahres ähnelte und wir interessiert waren, ob es in dieser Form die Bedürfnisse von MentorInnen und Mentees vollständig abdecken kann.

Der informelle Teil bestand aus einem Nachtessen, zu dem alle Mentees etwas beigesteuert hatten, so dass wir uns an einem grossen kalten Buffet fürstlich bedienen und die Mentoringrunde 2006/2007 bei angeregten Gesprächen und gemütlichem Beisammensein ausklingen lassen konnten.

SVPW-Tagung in Balsthal: Die Tagung in Balsthal stiess bei den Mentees auf grosses Interesse und gehört zum festen Bestandteil des Rahmenprogramms, da sie einen guten Einblick in die Welt der politologischen Forschung gibt. Dieses Jahr fand die SVPW-Tagung bereits eine Woche nach der Auftaktveranstaltung statt, weshalb eine Vorbesprechung in den Duos nicht möglich war. Trotzdem war die Veranstaltung ein voller Erfolg. Neben einem kleinen „Who is who“ der Schweizer Politologenszene ermöglichte 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/ihren MentorIn in ihrer/seiner Tätigkeit als WissenschaftlerIn erleben.

Da dieser Anlass für das Näherbringen der wissenschaftlichen Welt von grossem Wert und dem Ziel der Nachwuchsförderung dienlich ist, wäre zu überlegen, ob die Kosten der Kongressteilnahme (dieses Jahr 45.- CHF für einen Tag Kongressteilnahme inkl. Mittagessen) vom Mentoring übernommen werden könnten. Da die Mentees ihre Auslagen bei den anderen Anlässen des Rahmenprogramms selber begleichen und das Budget des Mentoringprogramms nicht annähernd ausgeschöpft wird, wäre dies finanziell gut verkraftbar.

UNO-Besuch in Genf: Am UNO-Besuch nahmen nicht viele Mentees teil, dafür noch TeilnehmerInnen des Proseminars von Karolina Milewicz und weitere interessierte Personen. Leider war es nicht möglich mehr als eine normale Führung zu arrangieren, so dass der Aufwand für eine einstündige Führung (ohne viel neue Informationen für Politologiestudierende) doch etwas gross war.

Landsgemeinde AI: Dieser Anlass war für alle Institutsmitarbeiter offen und ermöglichte so den Mentees auch noch weitere Leute aus dem Institut kennenzulernen. Die Landsgemeinde ist auf jeden Fall eine erlebenswerte Ausprägung schweizerischer Demokratie. In brütender Hitze wurde uns klar, welche Mühen die Appenzeller und Appenzellerinnen auf sich nehmen, um ihre Bürgerpflicht zu erfüllen. Nach dem festlichen Einzug der Regierung mit Blasmusik und Fahnenträgern folgte eine Rede des Landammans. Für eine/n PolitologIn sehr spannend, wurden die Bedeutung der Landsgemeinde als Ort der einzig wahren Demokratie herausgestrichen, die Unabhängigkeit des Kantons Appenzell Innerrhoden von Bern und Brüssel betont und ganz nebenbei noch die Einnahmen aus dem Finanzausgleich zwischen den Kantonen erwähnt. Highlight des direkt-demokratischen Teils bildete die Ständeratswahl. Durch Rufe aus dem Ring wurden drei Kandidaten ins Rennen geschickt. Während der erste Kandidat relativ deutlich abgelehnt wurde, erklärte der Landamman erst nach mehrmaliger Abstimmung über die letzten beiden Kandidaten Ivo Bischofberger für gewählt. Wie unklar das Resultat wirklich war, konnten wir ebenso wie die Bürger im Ring aus unserer Perspektive nicht beurteilen, der Entscheid des Landammans wurde aber in keiner Weise angezweifelt. Aufgrund unserer Gruppengrösse liessen wir das anschliessende Volksfest aus und verköstigten uns in Urnäsch.

Die Landsgemeinde ist auf jeden Fall mehr als eine alte Tradition und für Studierende der Politologie ein sehr sehenswerter Anlass.

Bild 1: Eindrücke von der Landsgemeinde in AI



Perspektivenabend Ausland: Zu Gast waren Lukas Schmid (Praktikum bei einer NGO in Lima), Moritz Zaugg (Erasmusjahr in Lund) und Franziska Keller (Praktika bei der Botschaft in Damaskus, bei der UNO in New York und der OSZE in Kirgistan, zweijähriger Studienaufenthalt in China), die von ihren Aufenthalten im Ausland erzählten. Der Abend war sehr interessant, stiess jedoch bei den Mentees unerwarteterweise auf geringes Interesse. Dies könnte damit zusammenhängen, dass einige Mentees ihr Auslandsemester bereits hinter sich haben oder dessen Planung schon weit fortgeschritten ist.

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. Leider wurde von der Fachschaft nur sehr kurzfristig und in geringem Ausmass Werbung gemacht, so dass hier wiederum von Seiten des Mentorings Einsatz nötig war. Auf jeden Fall waren die Praktikerinterviews mit ca. 8-20 ZuschauerInnen relativ gut

besucht, die Interviews waren spannend und es wurden jeweils viele Fragen aus dem Publikum gestellt.

Mittagstisch: Der Mittagstisch wurde dieses Jahr neu eingeführt, um eine bessere Vernetzung unter den Mentees zu fördern. Nachdem mittels Umfrage der passendste Wochentag ermittelt war, wurden Daten festgelegt. Treffpunkt für die gemeinsamen Essen war jeweils 12.15 Uhr vor der UniTobler. An- oder Abmeldung war nicht nötig. Der Mittagstisch fand monatlich statt. Gegen Ende wünschte sich ein Mentee mehr Mittagstische, so dass ein Datum alle 2 Wochen festgesetzt wurde. Dies hat sich aber nicht bewährt, es nahmen jeweils weniger Mentees teil. Abgesehen von einem Mentee sind alle der Ansicht, dass der Mittagstisch zu einer besseren Vernetzung unter den Mentees beigetragen hat.

3.4 Bedeutung des Mentoring für das Studium und die berufliche Entwicklung

Das Mentoring hilft den Mentees bei der Strukturierung ihres Studiums, sei dies durch die Planung von Praktikum und Auslandsemester oder durch eine andere Auswahl der Vorlesungen. Einige Mentees aus höheren Semester sehen aufgrund ihres fortgeschrittenen Studiums keinen Einfluss auf das Studium mehr, eher noch auf die Lizarbeit. Dass sich das Mentoring-Programm in der persönlichen Berufswahlsituation niederschlägt, wird von sechs Mentees bestätigt. Zwei haben eine Praktikumsstelle gefunden, die für ihre berufliche Entwicklung relevant ist, andere sind nun besser informiert über mögliche Tätigkeitsfelder.

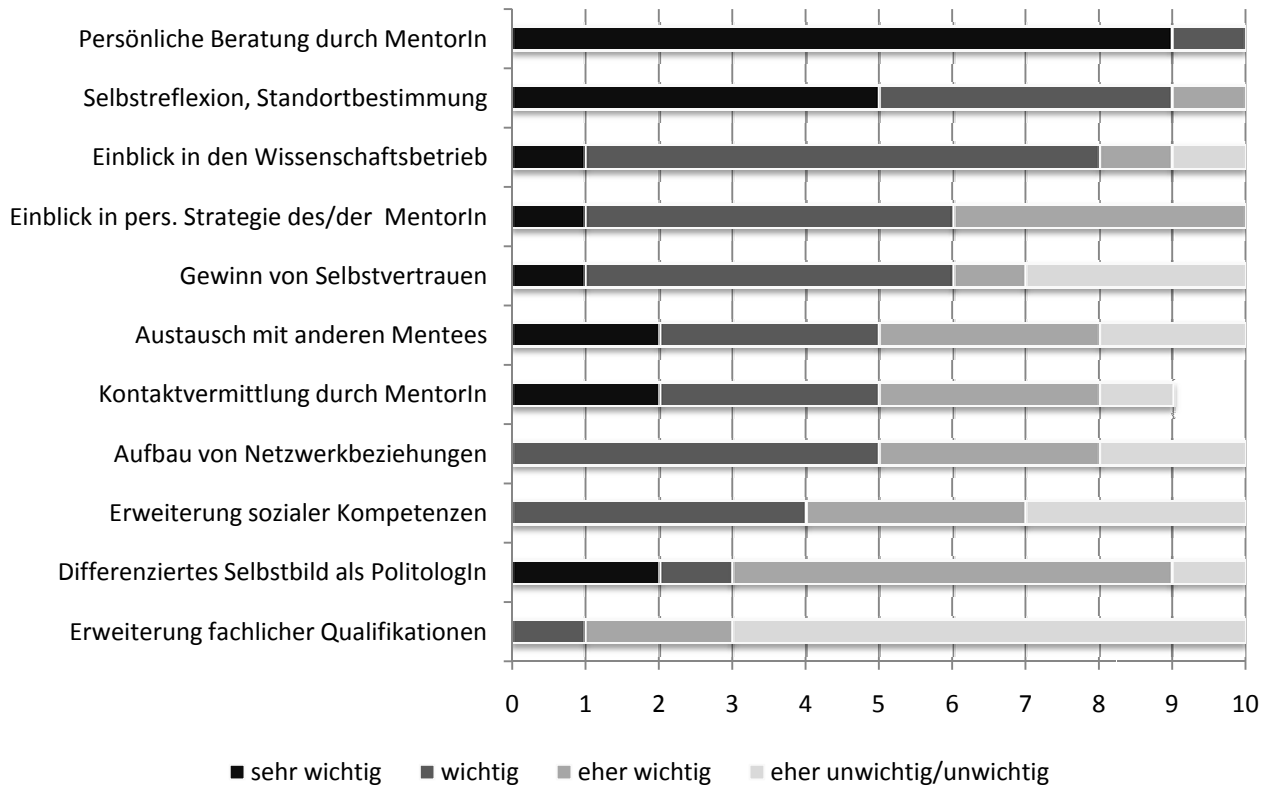
Bei acht von zehn Mentees hat das Mentoring keinen Einfluss auf den Entscheid, ob sie eine Dissertation schreiben möchten. Ein Mentee wurde darin bestärkt eine Dissertation zu schreiben, jemand wurde darin bestärkt keine zu schreiben. Hier stellt sich die Frage, ob das Mentoring geringen Einfluss hat, weil die Mentees zu wenig mit dem Thema Dissertation in Berührung kamen oder weil ihre Meinung schon fest stand (für eine Antwort empfiehlt sich eine Ergänzung des Evaluationsfragebogens).

Für mehr als die Hälfte der Mentees ergaben sich sowohl persönlich als auch beruflich neue Kontakte. Sechs Mentees werden diese Kontakte in Zukunft privat nutzen, fünf Mentees auch beruflich. Der Aufbau eines persönlichen Netzwerkes scheint damit den meisten gelungen zu sein.

3.5 Allgemeine Einschätzung des Mentoring am IPW

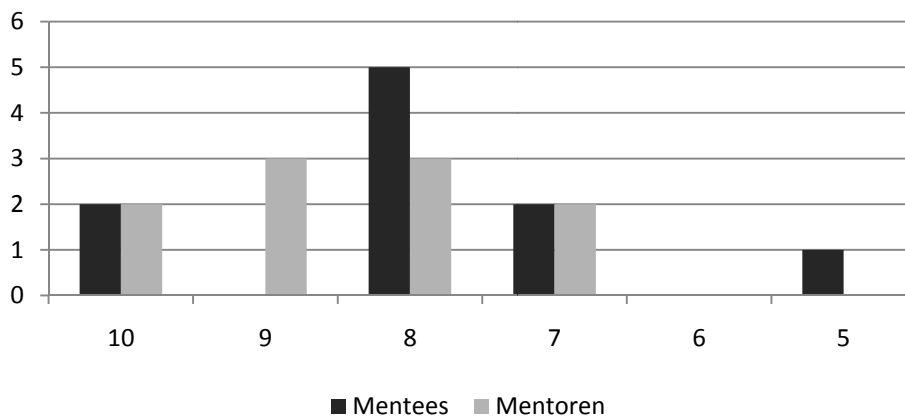
Die Bedeutung der einzelnen Elemente des Mentoringprogramms wurde von den Mentees anhand einer Skala von 1 (sehr unwichtig) bis 6 (sehr wichtig) eingestuft. Alle zehn Mentees haben eine Einschätzung vorgenommen und wie die folgende Skala zeigt, wurde kein Element als sehr unwichtig eingestuft.

Grafik 4: Einschätzung der Bedeutung einzelner Elemente des Mentoringprogramms



Grafik 4 zeigt, dass der persönlichen Beratung durch den/die Mentor/in von den Mentees mit Abstand die höchste Bedeutung beigemessen wird. An zweiter Stelle folgen Selbstreflexion und Standortbestimmung, was von der Hälfte der Mentees als sehr wichtig eingestuft wird. Für acht von zehn Mentees ist der Einblick in den Wissenschaftsbetrieb wichtig oder sehr wichtig, was im Zusammenhang mit der Zielsetzung des Mentoringprogramms erfreulich ist. Als unwichtig wird von den meisten Mentees die Erweiterung fachlicher Qualifikationen eingeschätzt, was auch nicht Ziel des Programms ist. Alle Mentees sind der Ansicht, dass das Mentoring die Distanz zwischen Studierenden und IPW abbaut.

Grafik 5: Gesamtbewertung durch Mentees und Mentoren



Am Ende der Mentoringrunde 2006/2007 wurden die Mentees und Mentoren gebeten dem Mentoringprogramm eine Bewertung zwischen 1 (schlechteste Bewertung) und 10 (beste Bewertung) zu geben. Grafik 5 zeigt, dass mit einer Ausnahme alle Bewertungen zwischen 7 und 10 liegen. Es ergibt sich eine durchschnittliche Bewertung von 8,2. Dies entspricht den Mittelwerten der letzten beiden Runden.

Folgende Verbesserungsvorschläge wurden von den einzelnen Mentees und Mentoren vorgebracht:

- **Mehr Kontakt mit den MentorInnen der anderen Mentees ermöglichen (z.B. gemeinsame Anlässe oder gemeinsame Zwischenbilanz).**
- Das Mentoring sollte für Nachwuchstalente exklusiv sein. Die MentorInnen sollen auch aktiv an der Rekrutierung mitwirken.
- Netzwerkeffekt nicht so stark in den Vordergrund schieben.
- Weniger Mittagstische.
- Evt. Kontakt zu den Professoren (z.B. gemeinsame Veranstaltung).
- Stärkere Miteinbeziehung in den Wissenschaftsbetrieb.
- Weniger Spassaktivitäten (UNO/Landsgemeinde) im Rahmenprogramm.
- Mehr Werbung für das Mentoring machen.

Der erste Punkt wurde in den Fragebogen mehrfach genannt und war auch an der Schlussveranstaltung ein Thema.

4. 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.

4.1 Individuelle Mentoringbeziehung

Auswahl treffen: Wie Kapitel 3.1 zeigt, macht eine Auswahl der Mentees durchaus Sinn, auch wenn genug MentorInnen vorhanden wären. Studierende, deren Bedürfnisse durch die Studienberatung abgedeckt werden können, sollen an diese verwiesen werden. Eine Teilnahme am Mentoring macht in diesem Fall wenig Sinn. Eine Ablehnung soll aber auf keinen Fall eine Teilnahme zu einem späteren Zeitpunkt ausschliessen. Dies sollte auch so kommuniziert werden.

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. Auf die Empfehlung, das Matching erst nach dem Zielvereinbarungsworkshop durchzuführen, wurde nicht eingegangen, da eine frühere Durchführung desselben aufgrund diverser Ferienabwesenheiten auf Seiten der Mentees fast unmöglich ist. 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.

4.2 Rahmenprogramm

Stärkere Vernetzung der Mentees mit den anderen MentorInnen: Dieser Punkt wurde mehrfach genannt, sowohl auf Seite der Mentees als auch auf Seite der MentorInnen. Vorgeschlagen wurde ein gemeinsamer Anlass aller Mentees und MentorInnen beispielsweise mit wissenschaftlichem Inhalt oder eine Zusammenlegung der Zwischenbilanz. Gemeinsame Anlässe könnten zum Beispiel zum Thema Dissertation oder in Form einer Führung durch das IPW mit anschliessendem Apéro realisiert werden. Die Zusammenlegung der Zwischenbilanz scheint sinnvoll, wobei sich diese Zusammenlegung nach Ansicht der Projektkoordinatorin auf den informellen Teil beschränken sollte,

da beiden Gruppen auch die Möglichkeit gegeben werden sollte, sich unabhängig voneinander auszutauschen. Organisatorisch stellt sich die Frage nach der Lokalität, da bisher den MentorInnen als Dankeschön ein etwas gehobener Standard geboten wurde, während mit den Mentees ein eher günstigeres Lokal gewählt wurde, da diese ihr Essen selber bezahlen müssen. Es empfiehlt sich deshalb ein Restaurant mit grosser Speisekarte (z.B. Tramdepot), das für jedes Budget etwas Passendes bietet.

Der Wunsch nach stärkerer Vernetzung von Mentees und Mentoren zeigt auch, dass bisherige Anpassungen, die eine stärkere Betonung der informellen Programmteile (z.B. gemeinsames Essen nach der Auftaktveranstaltung) vorsahen, in die richtige Richtung zielten.

Mittagstische beibehalten: Die Mittagstische haben sich als sinnvolles Instrument zur vermehrten Vernetzung der Mentees untereinander erwiesen. Es empfiehlt sich ein Intervall von einem Monat. Die Durchführung alle zwei Wochen gegen Ende des Programms hat sich als nicht sinnvoll erwiesen, weil weniger Mentees teilnahmen und so der Vernetzungseffekt geringer war.

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 dem entgegenzuwirken, könnten die Daten des Rahmenprogramms früher kommuniziert und für die Wunschaktivitäten (dieses Jahr Landsgemeinde und UNO-Besuch) Mindestteilnehmerzahlen festgelegt werden. Zudem soll den Mentees eindringlicher klar gemacht werden, dass das Mentoring zu einem grossen Teil auf Eigeninitiative beruht und nur das Maximum herausholt, wer auch konsequent am Rahmenprogramm teilnimmt.

Integration neuer MentorInnen: Falls kein Coaching-Kurs angeboten wird, sollte ein alternativer Anlass geschaffen werden, um neue MentorInnen mit ihrer Rolle vertraut zu machen und ins Programm zu integrieren, sei dies im Rahmen eines informellen Mittagessens mit der Projektkoordination/-begleitung oder in Form einer Einführungsveranstaltung. Andererseits könnte auch über eine Neuauflage des Coaching-Kurses nachgedacht werden für alle MentorInnen, die noch keinen solchen besucht haben.

Weiterbildungsanlass für MentorInnen: Soll der Nutzen für die MentorInnen erhöht werden, könnte unter Umständen wieder ein Weiterbildungsanlass organisiert werden. Es empfiehlt sich aber dementsprechende Bedürfnisse unter den MentorInnen vorgängig abzuklären, sowie mögliche Themen zu eruieren. Gerade weil einige MentorInnen schon mehrere Jahre mitmachen, sollten

deren Bedürfnisse unbedingt berücksichtigt werden, da das Programm erst durch die Teilnahme der MentorInnen möglich geworden ist und einen grossen Teil seines Erfolgs Ihnen verdankt.

4.3 Projektorganisation

Anpassung des Evaluationsfragebogens: Einige Fragen des Evaluationsfragebogens erzielen keine Varianz bei den Antworten (Fragen Mentees 2.8, 5.5, Mentoren 1.2) oder bringen zuwenig differenzierte Antworten (Frage Mentees 4.3), andere lassen sich nicht in Zusammenhang bringen mit den Zielen des Mentoringprogramms (Frage Mentees 5.3). Es empfiehlt sich deshalb ein gezielter Vergleich aller Fragebogen der letzten Jahre, sowie ein Abgleich mit den Programmzielen, um sinnvolle Anpassungen vornehmen zu können und damit differenziertere Antworten zu erhalten.

Zusammenarbeit mit der Fachstelle: In dieser Mentoringrunde wurde nicht mit der Fachstelle zusammengearbeitet, da kein Coaching-Kurs stattfand und der Zielvereinbarungsworkshop selber durchgeführt wurde (für dessen Vorbereitung wurde aber auf die Bibliothek der Fachstelle zurückgegriffen). Trotzdem sollte die Fachstelle im Hinterkopf behalten werden, sei dies als Partner bei der Organisation von Anlässen, als Unterstützung bei der Lösung von Problemen oder als Quelle für Fachwissen im Zusammenhang mit Mentoring.

Da Projektkoordination und Projektbegleitung für ein weiteres Jahr von denselben Personen übernommen werden, freue ich mich auf die Mentoringrunde 2007/2008 und verbleibe mit der Hoffnung auf ein ebenso erfolgreiches Mentoringjahr wie es 2006/2007 war.