
Schlussbericht zur 3. Runde *Mentoring am IPW* WS/SS 2005-2006

Bern, im August 2006

Verfasst von Anina Hitz, Projektkoordinatorin *Mentoring am IPW*

Kontakt: anina.hitz@ipw.unibe.ch

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	5
2. Das Programm <i>Mentoring am IPW Bern</i>	7
2.1. Zielsetzung	7
2.2. Teilnehmende	7
2.3. Inhalt	8
3. Evaluation der zweiten Runde <i>Mentoring am IPW Bern</i>	10
3.1. Das Rahmenprogramm der zweiten Runde	10
3.1.1. <i>Auswahlrunde, Zielvereinbarungsworkshop und Auftaktveranstaltung</i>	12
3.1.2. <i>Coaching-Kurs für Mentor/innen</i>	14
3.1.3. <i>Zwischenbilanzen</i>	15
3.1.4. <i>Ausland-Abend</i>	16
3.1.5. <i>Bundeshausführung</i>	16
3.1.6. <i>Praktikerinterviews für Mentees</i>	17
3.1.7. <i>Schlussveranstaltung und Evaluation</i>	18
3.2. Die Mentoring-Duos der zweiten Runde	19
3.2.1. <i>Studiensituation und beruflicher Hintergrund der Teilnehmenden</i>	19
3.2.2. <i>Motivationen und Erwartungen an das Mentoring-Programm</i>	20
3.2.3. <i>Bewerbungen und Matching der Mentoring-Duos</i>	21
3.2.4. <i>Gestaltung der Mentoring-Beziehung</i>	22
3.3. Bedeutung des Mentoring für das Studium und die berufliche Entwicklung	26
3.4. Die Mittelbauangehörigen in der Rolle des Mentors oder der Mentorin	28
3.5. Allgemeine Einschätzung des <i>Mentoring am IPW Bern</i>	29
4. Empfehlungen der Projektkoordinatorin	34
Anhang I: Fragebogen Mentees	39
Anhang II: Fragebogen Mentor/innen	44

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Rahmenprogramm der dritten Runde Mentoring am IPW 2005-06	11
Abbildung 2: Einfluss des Mentoring-Programmes auf das Studium und die Berufs(wahl)situation	27
Abbildung 3: Einschätzung der Bedeutung einzelner Elemente des Mentoring- Programms	30
Abbildung 4: Gesamtbewertung der ersten, zweiten und dritten Runde Mentoring am IPW	33

Vorwort

Viele Leute haben im letzten Jahr zum Erfolg der dritten Runde *Mentoring am IPW* beigetragen. Bei diesen Leuten möchte ich mich herzlich für ihre Unterstützung, für ihre Ideen und Motivation bedanken: Prof. Wolf Linder und der Projektbegleitung Andrea Iff für das Mittragen des *Mentoring am IPW*, Astrid Wüthrich vom Mentoring Geografie für ihre fachlichen Inputs, Doris Nienhaus von der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern für ihr Referat an der Auftaktveranstaltung, Dr. Eva Scheuber-Sahli von der Beratungsstelle der Berner Hochschulen für ihr Engagement beim Zielvereinbarungsworkshop und beim Coachingkurs, der Fachschaft AkroPolis (speziell Sandra Rubli, Franziska Keller und Jérôme Hügli) für die Zusammenarbeit bei der Organisation der Praktikerinterviews und Michael Fritsche und Andreas Schilter vom Politforum im Käfigturm für die tolle Führung durch Bundeshaus, Bundesratszimmer und Käfigturm. Ein besonderes Dankeschön möchte ich meiner Vorgängerin Sophia Hänny aussprechen, welche für die dritte Runde *Mentoring am IPW* grosse Vorarbeit geleistet hat. Der vorliegende Schlussbericht stützt sich denn auch sehr stark auf die von ihr durchgeführte Evaluation der zweiten Runde. Ein spezielles Dankeschön geht schliesslich an alle Mentor/innen und Angehörige des Instituts für Politikwissenschaft (IPW) der Universität Bern, durch deren grossen Einsatz dieses Mentoring-Projekt überhaupt erst zustande kam!

1. Einleitung

Mit Blick auf andere Universitäten zeigt sich, dass das IPW mit seinem auf Studentinnen und Studenten der Politikwissenschaft zielenden Mentoring-Programm eine Vorreiterrolle einnimmt¹. Bei vielen Mentoring-Projekten an Schweizer Universitäten handelt es sich um Programme, die aus Bundesgeldern finanziert werden und geschlechtergebunden sind. Einzig die Universität St. Gallen hat ein Mentoring eingeführt, das allen Studierenden ab dem 3. Semester offen steht. Entstanden ist das *Mentoring am IPW Bern* aufgrund einer Standortanalyse des Instituts im Jahre 2002, aus welcher resultierte, dass Schwächen in der Nachwuchsförderung bestehen. Zum einen wurde eine grosse Distanz zwischen den Studierenden und dem Institut, sprich den Professor/innen und dem Mittelbau festgestellt. Zum anderen wurde die daraus resultierende Schwierigkeit erkannt, interessierte und motivierte Studierende zu finden, welche für eine akademische Karriere offen wären. Zur Behebung dieser Schwächen wurde das Mentoring-Programm ins Leben gerufen. Dabei orientierte man sich bei der Ausarbeitung des Konzeptes am *Womentoring*, einem Mentoring-Programm von und für Studentinnen an der Universität Bern, welches im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit 2004-2007 lanciert wurde.

Das Mentoring-Programm am IPW wurde darauf in einer Pilotphase im WS 2003/04 und SS 2004 zum ersten Mal durchgeführt und war ein solcher Erfolg, dass darauf eine zweite Mentoring-Runde auch im folgenden akademischen Jahr (WS 2004/05 und SS 2005) stattfand. Am Ende der zweiten Laufzeit wurde das *Mentoring am IPW* institutionalisiert. Dies bedeutet, dass das Programm unabhängig ist von der Unterstützung einzelner Personen und als fester Bestandteil am IPW integriert ist. Im September 2006 begann danach die dritte Runde *Mentoring am IPW*, welche bis Juli 2006 dauerte. Die positiven Resultate und Erfahrungen aus der Pilotphase und der zweiten Runde wurden auch im dritten Jahr bestätigt. Ziel des vorliegenden Schlussberichtes ist es, die Erfahrungen der dritten Runde *Mentoring am IPW Bern* zusammenzufassen und –

¹ Die Kapitel 1 (Einleitung) und 2 (Das Programm *Mentoring am IPW*) sind zum grössten Teil vom Schlussbericht der zweiten Runde Mentoring am IPW (verfasst von Sophia Hännly) übernommen worden. Für eine Beschreibung der institutionellen Anbindung des Programms am IPW verweise ich auf den genannten Bericht der letzten Runde.

wo möglich – mit denjenigen aus der Pilotphase und der 2. Runde zu vergleichen sowie Empfehlungen für die zukünftige Durchführung des Programms auszuarbeiten.

Der Bericht soll dazu beitragen, das Programm Mentoring am IPW Bern zu optimieren. Festzuhalten ist jedoch, dass das vorliegende Dokument ein Schlussbericht ist und keine statistische Evaluation. Zum einen war das Programm mit elf Mentoring-Duos eher klein und zum anderen führte ich als Projektkoordinatorin die interne Evaluation durch, was an Grenzen der Selbstreflexion stösst. Die quantitativ-vergleichenden Daten, auf denen der Schlussbericht zum grössten Teil basiert, wurden per Fragebogen nach dem Ende der Laufzeit der zweiten Mentoring-Runde erhoben. Die Informationen zu den einzelnen Mentoring-Duos und dem kollektiven Rahmenprogramm basieren aber auch auf Gesprächen mit den Mentees und den Mentor/innen sowie auf einer Mailumfrage zur Hälfte der Projektzeit. Diese Daten wurden qualitativ ausgewertet und widerspiegeln die Innensicht der Beteiligten, welche eine grosse Vielfalt an subjektiven Erlebnissen umfasst.

Der Schlussbericht gibt zuerst eine allgemeine Übersicht über Zielsetzungen, Teilnehmende, Inhalt und institutionelle Anbindung des Mentoring-Programms am IPW, wie es im Juni 2005 von der Geschäftsleitung des Instituts abgesegnet wurde. Danach folgt in einem zweiten Teil die ausführliche Evaluation der dritten Mentoring-Runde basierend auf der Auswertung der Fragebogen und den Zwischenbilanzen der Teilnehmenden. Im dritten und letzten Teil werden Empfehlungen für die zukünftige Gestaltung des Mentoring-Programms abgegeben.

Das Programm *Mentoring am IPW Bern* steht unter der Obhut von Prof. Wolf Linder und wurde von Anina Hitz als Projektkoordinatorin durchgeführt. Das Projekt wurde begleitet von Andrea Iff, Assistentin am Lehrstuhl Linder am IPW.

2. Das Programm *Mentoring am IPW Bern*

2.1. Zielsetzung

Ziel des Mentoring-Programms ist es, den Kontakt des IPW zu seinen Studierenden und deren Bedürfnissen und Problemen aufrecht zu erhalten und motivierte Studierende mit der akademischen Laufbahn und dem Universitätsbetrieb bekannt zu machen. Es sollen Studierende berücksichtigt werden, die sich für eine akademische Karriere interessieren, aber auch jene, die erst klären möchten, ob ein solches Interesse vorhanden ist. Von Seiten der Assistentinnen und Assistenten wird die Aneignung von Coaching- und Beratungskompetenzen angestrebt.

Ganz konkret soll das *Mentoring am IPW Bern* laut dem Programm-Beschrieb den Studierenden helfen, ihr Studium zielgerichtet zu planen, einen besseren Überblick über das Studium und einen Einblick in den Wissenschaftsbetrieb zu bekommen, Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch mit Assistierenden und anderen Studierenden zu erhalten und sich aktiv mit der eigenen Laufbahn auseinander zu setzen. Die Teilnahme am Programm ist jedoch keine Voraussetzung für eine Hilfsassistenten und soll auch nicht als solche institutionalisiert werden.

2.2. Teilnehmende

Das Mentoring-Programm beruht auf dem Engagement der Teilnehmenden. Es findet zwischen Studierenden mit Hauptfach Politikwissenschaft ab dem 3. Semester (Mentees) und Mitarbeiter/innen aus dem Mittelbau des Instituts (Mentor/innen) statt. In beiden Gruppen wird eine Geschlechterverteilung von 40% der Teilnehmenden weiblichen bzw. männlichen Geschlechts angestrebt.

Interessierte Studierende müssen sich für eine Aufnahme in das Programm bei der Projektleitung schriftlich bewerben. Anforderungen sind die Bereitschaft, sich mit ihrem Studium und ihrer beruflichen Laufbahn aktiv auseinander zu setzen sowie die Offenheit für und das Interesse am Universitätsbetrieb. Die Auswahl der Mentees erfolgt nach einer Kennenlernrunde durch die Projektleitung.

Die Mentoren/innen werden jedes Jahr von der Projektleitung für die Begleitung eines/einer Studierenden angefragt. Für sie ist die Teilnahme am Projekt freiwillig. Ihre fachlichen Kompe-

tenzen und persönlichen Präferenzen werden bei der Zuteilung der Studierenden mitberücksichtigt. Sofern von Seiten der Mentor/innen oder Mentees weniger als vier Teilnehmende vorhanden sind, so wird das Programm im entsprechenden Studienjahr nicht durchgeführt.

2.3. Inhalt

Das Mentoring-Programm besteht aus der individuellen Beziehung in der Form eines Duos zwischen einem Mentor/einer Mentorin und einem Mentee sowie aus einem kollektiven Rahmenprogramm für alle Teilnehmenden. Im Unterschied zum Angebot der Studienberatung, in welcher Studienreglemente erläutert oder Studienschwerpunkte diskutiert werden, geht es im Mentoring um eine persönliche Begleitung je nach Lebenssituation, in welcher der/die Mentee sich gerade befindet.

Umfang und Schwerpunkte des Programms werden von Mentorin/Mentor und Mentee jeweils individuell vereinbart. Die Beziehung soll bewusst offen gestaltet werden, damit auf die Bedürfnisse der Studierenden und die zeitlichen Möglichkeiten der Mentoren/innen eingegangen werden kann. Es wird aber erwartet, dass während eines Semesters regelmässig und mindestens drei Treffen zwischen der/m Mentor/in und der/dem Mentee stattfinden.

Zu Beginn der Projektlaufzeit erstellt das Duo eine gemeinsame Zielvereinbarung, welche den formellen Rahmen der Mentoring-Beziehung bildet und am Ende des Jahres wieder gekündigt wird. Die Mentoring-Beziehung ist verbindlich und kann nur durch das formelle Auflösen dieser Vereinbarung vorzeitig beendet werden. Die Beendigung bedingt die Kenntnisnahme von Mentor/in, Mentee und der Projektleitung.

Zur Gestaltung des Mentoring-Austausches werden von der Projektleitung verschiedene Hilfsmittel zur Verfügung gestellt. Diese umfassen neben den Zielvereinbarungen Tipps zur inhaltlichen Gestaltung der Beziehung, einen Leitfaden für das Schlussgespräch, eine Linksammlung sowie eine Adressliste zur Vernetzung der individuellen Duos.

Die Veranstaltungen des Rahmenprogramms begleiten den Mentoring-Austausch und tragen zur Vernetzung der Mentees und Mentorinnen/en untereinander bei. Obligatorisch für alle Teilnehmer/innen sind jeweils die Auftakt- und die Schlussveranstaltung, an welcher auch die Zielvereinbarungen der Mentoring-Duos offiziell festgelegt und wieder aufgekündigt werden. Weiter erwünscht ist die Anwesenheit bei der in der Hälfte der Projektlaufzeit stattfindenden Zwi-

schenbilanz, wo sich die Mentees und Mentor/innen jeweils getrennt zu einer Evaluation mit der Projektleitung treffen. Auf Wunsch der Teilnehmenden können von der Projektleitung freiwillig noch weitere kollektive Anlässe organisiert werden. Bis anhin wurden beispielsweise ein Coaching-Kurs für Mentorinnen/en, mehrere Praktikerinterviews mit ehemaligen Berner Politologie-Student/innen (zusammen mit der Politologie-Fachschaft) sowie eine Führung durchs Bundeshaus mit Blick hinter die Kulissen organisiert.

3. Evaluation der zweiten Runde *Mentoring am IPW Bern*

Die interne Evaluation der dritten Mentoring-Runde am IPW basiert auf zwei Informationsquellen: Einerseits auf einer **Fragebogenerhebung**, welche am Ende der Projektlaufzeit durchgeführt wurde. Dabei wurden teilstandardisierte Fragebögen eingesetzt, die jeweils auf die beiden Gruppen der Befragten, Mentor/innen und Mentees, zugeschnitten waren (Anhang I und II). Abweichungen in den Fragestellungen ergaben sich z.B. aus dem Umstand, dass die Mentor/innen im kollektiven Rahmenprogramm weit weniger eingebunden waren. Ermittelt wurden die Vertrautheit mit dem Konzept Mentoring, die persönlichen Erwartungen und Ziele, die Gestaltung der Mentoring-Beziehung, die Bewertung des Rahmenprogramms, die Einschätzung der einzelnen Elemente des Mentoring-Programms sowie Verbesserungsvorschläge für die nächste Runde *Mentoring am IPW Bern*. Die Rücklaufquote bei den Mentees betrug 91%, bei den Mentor/innen 82%. Andererseits bildeten **Zwischenbilanzen** eine wichtige Informationsquelle für die vorliegende Evaluation. Etwa zur Hälfte der Projektlaufzeit wurden die Mentoring-Teilnehmer/innen sowohl schriftlich wie auch mündlich ausführlich über den bisherigen Verlauf ihrer Mentoring-Beziehung, über die Qualität des Rahmenprogramms sowie allfällige Wünsche für die zweite Projekthälfte befragt. Zusammen geben diese Informationen einen spannenden Einblick in die konkrete Ausgestaltung des Mentoring-Programms am IPW.

3.1. Das Rahmenprogramm der zweiten Runde

Das kollektive Rahmenprogramm bildete die Ergänzung zur individuellen Mentoring-Beziehung. Die Abbildung 2 gibt einen Überblick über die von der Projektkoordinatorin (mit-)organisierten Veranstaltungen:

Abbildung 1: Rahmenprogramm der dritten Runde Mentoring am IPW 2005-06

Das Rahmenprogramm		
Monat	Veranstaltung	Zielgruppe
September 2005	Auswahlrunde	Mentees
Oktober 2005	Zielvereinbarungsworkshop Referentin: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dr. Eva Scheuber-Sahli (Beratungsstelle Berner Hochschulen) 	Mentees
Oktober 2005	Auftaktveranstaltung Referent/innen <ul style="list-style-type: none"> ○ Doris Nienhaus (Abteilung für Gleichstellung Uni Bern) ○ André Bächtiger und Sandra Rubli (2. Runde <i>Mentoring am IPW</i> Bern) 	Mentees, Mentor/innen
November 2005	Coaching-Kurs Referentin: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dr. Eva Scheuber-Sahli (Beratungsstelle Berner Hochschulen) 	Mentor/innen
November 2005	Congrès des Quatre Pays in Lausanne	Politolog/innen, Mentees, Mentor/innen,
Dezember 2005	Zwischenbilanz I	Mentor/innen
Dezember 2005	Zwischenbilanz II	Mentees
April 2006	Themenabend: Studium und Praktikum im Ausland Referenten: <ul style="list-style-type: none"> ○ Nathalie Giger (IPW) ○ Rita Grünenfelder (Mentee) ○ Sven Hunziker (Uni Bern) ○ Anina Hitz (Projektkoordinatorin) 	Mentees
April 2006	Bundeshausführung: Blick hinter die Kulissen Referenten: <ul style="list-style-type: none"> ○ Andreas Schilter (Politforum im Käfigturm) ○ Michael Fritsche (Politforum im Käfigturm) ○ Oswald Sigg (Vizebundeskanzler) 	Mentees
Mai/Juni 2006	Praktikerinterviews Referent/innen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Simone Ledermann (Büro Vatter) ○ Stefan Jordi (Bundesamt für Energie) ○ Edith Honegger (Parlamentsdienste) ○ Pascale Schnyder (Journalistin) 	Mentees, Studierende der Politikwissenschaft, Öffentlichkeit
Juli 2005	Schlussveranstaltung	Mentor/innen, Mentees

3.1.1. Auswahlrunde, Zielvereinbarungsworkshop und Auftaktveranstaltung

In der ersten Woche des Wintersemesters startete das Mentoring-Projekt offiziell mit der Auftaktveranstaltung. Zuvor waren nach einer Kennenlern- und Auswahlrunde 11 Mentees zur dritten Runde *Mentoring am IPW* zugelassen worden. Um gut vorbereitet an die Auftaktveranstaltung zu kommen und ins Mentoring-Jahr einzusteigen, fand am Montag vor der Auftaktveranstaltung ein Zielvereinbarungsworkshop statt. Dieser sollte den Mentees helfen, ihre Ziele für das Mentoring-Jahr zu definieren und zu formulieren. Dieser Workshop wurde in der dritten Runde *Mentoring am IPW* neu ins Rahmenprogramm aufgenommen, um die Mentees möglichst optimal auf das Mentoring-Programm vorzubereiten. Die Erfahrung der ersten beiden Runden zeigte, dass dem Zielfindungs- und vereinbarungsprozess bisher zu wenig Zeit beigemessen worden war und sich die Mentees zum Teil unklar über ihre eigenen Erwartungen und Ziele waren. Nach dem Zielvereinbarungsworkshop, welcher von Dr. Eva Scheuber-Sahli von der Beratungsstelle der Berner Hochschulen durchgeführt wurde, mussten sich die Mentees bis zur Auftaktveranstaltung Gedanken zu ihren Zielen machen und diese schriftlich formuliert dorthin mitbringen.

Die Auftaktveranstaltung diente dazu, mehr über Mentoring (am IPW) zu erfahren, den/die eigene/n Mentee oder Mentor/in sowie die anderen Mentees und Mentor/innen kennen zu lernen, die Zielvereinbarungen im Duo festzulegen und ein erstes Treffen der Mentoring-Duos zu vereinbaren. Zwei Referate sollten einen Einblick in die letzte Runde *Mentoring am IPW Bern* sowie weitergehende Informationen zu Mentoring im Allgemeinen geben. Nach der Begrüssung durch die Projektleitung und -koordination machte Doris Nienhaus von der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Uni Bern den Einstieg mit einem Referat über den Nutzen von Mentoring für Mentees und Mentor/innen. Den zweiten Input lieferte ein Mentoring-Duo aus der zweiten Runde *Mentoring am IPW Bern*. Der Erlebnisbericht von Sandra Rubli und André Bächtiger vermittelte den „Neulingen“ einen wertvollen Einblick, was Mentoring konkret heisst und wie man sich das Programm am IPW in etwa vorstellen kann. In der zweiten Hälfte der Auftaktveranstaltung lernten sich die einzelnen Mentoring-Duos gegenseitig kennen und formulierten in den Zielvereinbarungen drei gemeinsame Ziele für das kommende Jahr. Die zwei Wochen nach der Auftaktveranstaltung dienten (je nach Bedürfnis) der Überarbeitung der

Zielvereinbarungen und waren gleichzeitig die Probezeit für die einzelnen Duos. Nach dem Ablauf der Kündigungsfrist hätte die Mentoring-Beziehung durch das formelle Auflösen dieser Vereinbarung beendet werden können. Kein Duo beendete aber seine Beziehung vorzeitig und so blieben alle Duos bis zum Ende des Projektes zusammen.

Die Beurteilung des Zielvereinbarungsworkshops durch die Mentees zeigt, dass der **Workshop beibehalten werden sollte**, weil sich dadurch einerseits die Mentees intensiver mit den eigenen Zielen und Erwartungen auseinandersetzen mussten, andererseits aber auch klarer wurde, was die Ziele des Mentoring-Programmes sind. In den Zwischenbilanzen der Mentees wurde aber ersichtlich, dass der Kurs teilweise als „zu gspürig“ empfunden wurde und dass es eigentlich nicht nötig ist, diesen Workshop extern durchführen zu lassen. Die Projektkoordinatorin empfiehlt daher, den Workshop in Zukunft selbst durchzuführen. Zusätzlich zu der Beurteilung des Workshops schlug ein Mentee vor, das Matching (also das Zusammenbringen von Mentee und Mentor/in) erst nach dem Zielvereinbarungsworkshop zu machen, da durch die formulierten Ziele auch klarer wird, welche Art von Mentor/in man sich wünscht.

Die Auftaktveranstaltung wurde von den Teilnehmenden als gut bewertet. Speziell der **Erlebnisbericht aus der zweiten Mentoring-Runde fand grossen Anklang gefunden**. Kritisiert wurde hingegen, dass das Referat von Doris Nienhaus etwas lang war und einen zu starken Gender-Fokus hatte. Da die Mentees an der Auftaktveranstaltung vor allem darauf warten, ihren Mentor oder ihre Mentorin kennen zu lernen, sollten die Referate „kurz und knackig“ sein, sodass die gemeinsame Zeit in den Duos nicht zu kurz kommt.

3.1.2. *Coaching-Kurs für Mentor/innen*

Einige Mentor/innen der ersten Runde waren der Ansicht, dass man erst durch einen externen Input von einer spezialisierten Person von einem Nutzen des Mentoring-Programms für die Mentor/innen sprechen könne. Nach einem Coaching-Kurs in der zweiten Runde wurde in der dritten Runde nun ein Coaching-Folgekurs angeboten, welcher wiederum von Dr. Eva Scheuber-Sahli von der Beratungsstelle der Berner Hochschulen durchgeführt wurde. Da seit der zweiten Runde einige neue Mentor/innen dazugekommen waren, wurde eine kurze Repetition des Stoffes des vergangenen Jahres gemacht und danach das erworbene Wissen weiter vertieft. Ziele des Kurses waren die Wahrnehmung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Studierenden, die Reflexion der eigenen Rolle als Mentor/in, das Erkennen von Möglichkeiten und Grenzen sowie die Entwicklung von Strategien und Erweiterung des eigenen Handlungsspielraums in der Begleitung und Unterstützung der Mentees.

Von den elf Mentor/innen nahmen acht am Coaching-Kurs teil. **Der Coaching-Kurs wurde von der Mehrheit der Teilnehmenden mehr oder weniger positiv beurteilt** (Zwischenbilanz und Frage 2.3). Als hilfreich wurde bezeichnet, dass der Kurs zur Klärung offener Fragen beitrug und zu Selbstreflexion über die Rolle als Mentor/in anregte. Einige Mentor/innen waren aber auch der Meinung, dass der Kurs nicht oder nur bedingt für ihre Mentoring-Tätigkeit weiterhalf („ein paar Tipps, mehr nicht“). Zudem zeigt sich, dass die Erfahrungen, die als Mentor/in gemacht werden, nur bedingt den Alltag als Lehrende beeinflussen (Frage 2.4): Die grosse Mehrheit hält fest, dass das Mentoring keinen oder nur einen beschränkten Einfluss auf die Lehrtätigkeit ausübt. Diese gemischte Bilanz zum Coaching-Folgekurs führt wohl auch dazu, dass sich von 9 Mentor/innen nur ein/e Mentor/in in der nächsten Mentoring-Runde erneut einen Coaching-Kurs wünscht (2.3).

3.1.3. Zwischenbilanzen

Mitte Dezember organisierte die Projektleitung je ein Abendessen mit den Mentor/innen und den Mentees. Um in Kontakt mit den Mentees zu bleiben und ihre Zufriedenheit sicher zu stellen, nahm die Projektkoordinatorin im Vorfeld dieses Essens Mailkontakt zu den Mentees auf und bat sie um eine schriftliche Zwischenbilanz ihrer Mentoring-Beziehung in Bezug auf Aktivitäten, positive und negative Erfahrungen sowie Wünsche für das kommende Semester. Mündlich wurden diese Zwischenbilanzen dann von den Mentees beim gemeinsamen Essen mit der Projektleitung näher erläutert. Um auch die andere Seite der Mentoring-Beziehung zu Wort kommen zu lassen, wurde kurz danach auch ein Abendessen mit den Mentor/innen organisiert. An beiden Treffen sollten die bisherigen Mentoring-Erfahrungen reflektiert und nochmals ein Input gegeben werden, sich Gedanken zu machen, wie die restliche Laufzeit des Projektes sinnvoll gestaltet werden kann oder welche Ziele noch erreichbar sind. Die Gespräche mit den Teilnehmenden sowie die Resultate dieser Zwischenbilanzen bilden zudem eine wesentliche Grundlage des vorliegenden Schlussberichtes und dienen damit auch der internen Evaluation des gesamten Mentoring-Programms.

Die **Zwischenbilanzen wurden von der Mehrheit der Mentees als sinnvoll beurteilt** (Frage 3.3), da sie u. a. auch halfen, den Kontakt unter den Mentees zu fördern (Frage 3.3). Die schriftlichen und mündlichen Berichte der Mentees und der Mentor/innen zeigten ein sehr positives Bild der ersten zwei Mentoring Monate. Die Mentees waren zufrieden bis sehr zufrieden mit ihren Mentoring Duos und dem bisherigen Programm und wünschten sich für den weiteren Verlauf zusätzliche kollektive Anlässe. Die folgenden Zitate zeigen die generelle Stimmung der Zwischenberichte:

„Das Programm empfinde ich als sehr bereichernd und ich habe das Gefühl, schon viel gelernt zu haben. Ich fühle mich unterstützt und habe den Eindruck, dass mein Studium in diesem Semester durch das Mentoring anders ist und mehr Struktur und Ziel erhalten hat.“

„Der Hauptgewinn ist bis jetzt ein sehr genereller: während die Frage, was ich nach dem Studium machen möchte, früher eher belastend und unangenehm war, blicke ich jetzt mit grosser Freude und Zuversicht in die Zukunft.“

„Das Öffnen der Türen [am IPW] hat bei mir eigentlich zu einem ganz neuen Selbstverständnis als Politologie-Studentin geführt.“

„Die Erfahrungen meiner Mentorin geben mir die Möglichkeit, etwas aus dem Tunnelblick des in der Lektüre schwimmenden Studenten auszuberechnen und das Studium mehr ‚von aussen‘ zu betrachten. Die Gespräche haben mich zur Selbstreflexion angeregt und wirken motivierend für mein Studium.“

Einige Mentees und Mentor/innen merkten jedoch kritisch an, dass die Zwischenbilanz zu früh stattfand, da man bis dahin noch kaum Erfahrungen in den Duos und mit dem Rahmenprogramm machen konnte. Für eine erste Auswertung war die Zwischenbilanz deshalb nur bedingt sinnvoll. Die frühe Durchführung war darauf zurückzuführen, dass die Projektkoordinatorin von Anfang Januar bis Ende März 2006 im Ausland war und April für eine Zwischenbilanz zu spät schien. Es empfiehlt sich deshalb wie bis anhin, die Zwischenbilanz in der Hälfte der Laufzeit, kurz nach dem Wintersemester, durchzuführen.

3.1.4. *Ausland-Abend*

Da viele Mentees als Ziel hatten, ihr Auslandssemester oder ein Praktikum im Ausland zu organisieren, fand im April ein Abend zum Thema „Studium und Praktikum im Ausland“ statt, an welchem zehn Mentees teilnahmen. Drei Referenten (eine davon eine Mentee, welche Praktikum und Auslandsjahr bereits hinter sich hatte) gaben einen Input über ihr Fremdsprachensemester bzw. -jahr, und die Projektkoordinatorin erzählte über ihr eben absolviertes Praktikum in den USA. Der Themenabend in gemütlichem und informellen Rahmen erhielt ein positives Echo und war eine willkommene Gelegenheit, die anderen Mentees nach einiger Zeit ohne Rahmenprogramm wieder zu sehen.

3.1.5. *Bundeshausführung*

Auf Anregung eines Mentees, welcher sich eine Führung durchs Bundeshaus wünschte, organisierte die Projektkoordinatorin einen Besuch im Bundeshaus mit Blick hinter die Kulissen. Die Gruppe der Mentees wurde von Andreas Schilter und Michael Fritsche, beide Co-Leiter des Politforums im Käfigturm, durchs Parlamentsgebäude und durchs Bundeshaus West geführt. Als besondere Überraschung wurde die Gruppe ins Bundesratszimmer geführt, wo der Vizekanzler

Information Oswald Sigg mit Informationen über die Bundesratssitzung nicht geizte und den Mentees tatsächlich einen Blick hinter die Kulissen des Bundeshauses ermöglichte. Anschliessend erzählten Michael Fritsche und Andreas Schilter bei einem Aperitif im Käfigturm über ihre bisherigen Laufbahnen beim Bund und ermutigten die Mentees, ihr Berufsleben initiativ anzugehen. Die Bundeshausführung stiess bei den Mentees auf reges Interesse und kann sicherlich als ein Highlight des Rahmenprogramms bezeichnet werden.

3.1.6. Praktikerinterviews für Mentees

Eine Erfahrung aus den ersten beiden Mentoring-Runden war, dass sich alle Mentees für Fragen zu möglichen Berufsfeldern von Politologen und Politologinnen interessierten. Aus diesem Grund wurde auch dieses Jahr wieder die Fachschaft AkroPolis für eine Kooperation im Hinblick auf die Praktikerinterviews angefragt. Da ein Teil des Fachschaftsvorstandes im Ausland weilte, einigte man sich, dieses Jahr nur eine Reihe Praktikerinterviews mit vier ehemaligen Berner Studierenden der Politikwissenschaft zu organisieren und diese im Sommersemester durchzuführen. Der Zeitpunkt wurde bewusst in die Mitte des Semesters gelegt, damit eine möglichst grosse Zahl an Studierenden ohne Prüfungsstress daran teilnehmen konnte. Zudem waren die Veranstaltungen öffentlich, damit auch diejenigen Studierenden davon profitieren konnten, welche nicht am Mentoring-Programm teilnahmen.

Die Zusammenarbeit mit der Fachschaft gestaltete sich dabei wie folgt: Bei der Festlegung der Termine, der Entwicklung von Ideen für politologische Berufsfelder und dem Knüpfen von Kontakten zu ehemaligen Studierenden arbeiteten wir mit Sandra Rubli und Jérôme Hügli von der Fachschaft zusammen. Die Fachschaft war darüber hinaus für die Werbung (Flyers, Folien u.a.) und die konkrete Durchführung der Interviews mit den Praktiker/innen verantwortlich. Wir vom Mentoring versuchten demgegenüber, der Fachschaft eine Mindestteilnehmerzahl zu garantieren, indem wir die Praktikerinterviews in das Rahmenprogramm des Mentoring aufnahmen.

Unter dem Titel „Aktion Traumjob für Politolog/innen“ stiessen die Interviews jedoch nur auf ein beschränktes Interesse seitens der Studierendenschaft im Allgemeinen wie auch der Mentees im Speziellen. **Von den Mentees nahmen nur vier an den Praktikerinterviews teil und auch dies nur höchstens zwei Mal** (Frage 3.1). Obwohl sich die Mentees im Vorfeld sehr auf die Praktikerinterviews gefreut hatten, lag deren Teilnahme deutlich unter den Erwartungen des Projektteams. Gründe dafür mögen einerseits in der Zeitknappheit der Mentees, andererseits auch an dem Mangel an Werbung für die Anlässe liegen. Zudem fand das letzte Interview zeitgleich mit dem WM Spiel der Schweiz gegen Frankreich statt. Ein Mentee bemerkte ausserdem, dass die Berufsfelder, welche von den Praktikerinterviews abgedeckt wurden, zum Teil nicht so attraktiv waren.

Um die Praktikerinterviews in Zukunft attraktiver zu gestalten, empfiehlt die Projektkoordinatorin, die Zusammenarbeit mit der Fachschaft bei der Auswahl der Praktiker/innen zu verbessern, um die Wünsche der Mentees besser mit einzubeziehen. Ausserdem sollte die Werbung für die Anlässe grossflächiger und sichtbarer durchgeführt werden (bspw. ein Email an alle Hauptfachpolitolog/innen senden). Ein Mentee schlägt zudem vor, dass die Interviews, um als Orientierungshilfe dienen zu können, früher durchgeführt werden könnten, zum Beispiel bereits im Wintersemester.

3.1.7. *Schlussveranstaltung und Evaluation*

Die Schlussveranstaltung vom 7. Juli 2006 bedeutete das offizielle Ende der dritten Runde *Mentoring am IPW*. Nachdem sich die Mentoring-Duos für ein geleitetes Schlussgespräch getroffen hatten, wurde im Plenum von allen Beteiligten ein kurzes Fazit gezogen. Der zweite Teil der Schlussveranstaltung fand wegen schlechten Wetters im Bärengaben des IPW statt. Alle Mentees hatten einen Beitrag für das kalte Buffet mitgebracht und drückten damit auch ihre Zufriedenheit mit dem Programm und Wertschätzung für ihre Mentor/innen aus. Die Mentor/innen und Mentees freuten sich sehr über das reichhaltige Buffet und genossen die letzte Veranstaltung des Mentoring-Jahres 2005/06.

3.2. Die Mentoring-Duos der zweiten Runde

3.2.1. Studiensituation und beruflicher Hintergrund der Teilnehmenden

Die insgesamt 22 Teilnehmenden bildeten zusammen elf Mentoring-Duos. Verglichen mit der letzten Runde, wo die Frauen unter den Mentees doppelt so stark vertreten waren wie die Männer, war das diesjährige Geschlechterverhältnis bei den Mentees eine Überraschung: 4 Frauen standen 7 Männern gegenüber. Auf Seiten der Mentor/innen war das Verhältnis genau umgekehrt: Auf 8 Mentorinnen kamen nur 3 Mentoren. Dies führte zu **unterschiedlichen Geschlechterkombinationen innerhalb der einzelnen Mentoring-Duos**: zu sechs gemischtgeschlechtlichen Duos und drei Frauen- und zwei Männerduos. Die Mentees bildeten bzgl. Alter eine eher heterogene Gruppe, wobei die Mentees zwischen 21 und 37 Jahre alt waren (sieben Mentees jedoch waren zwischen 21 und 24 Jahre alt). Was die Semesterzahl betrifft, so lassen sich **zwei Gruppen identifizieren**: Eine erste Gruppe bestand aus 6 Mentees im Grundstudium, welche zu Beginn des Projektes in das 3. Semester kamen. Die zweite Gruppe bildeten 3 Studierende in der Mitte des Studiums, also im 5. Semester, und je eine Mentee waren im 7. und im 9. Semester. Bei den Nebenfächern der Mentees dominierte die Volkswirtschaft, welche von fünf Mentees genannt wurde. Daneben studierten sie noch Medienwissenschaft, Recht, Geschichte, Soziologie, Geografie, Psychologie und Musikwissenschaft. Auch bezüglich bisheriger Berufserfahrungen deckten die Mentees ein breites Spektrum ab.

Auf Seiten der Mentor/innen beteiligten sich 10 Assistent/innen und 1 Hilfsassistentin. Von diesen 11 Mittelbauangehörigen hatten sich schon 4 im Mentoring-Programm vom letzten Jahr beteiligt (2 davon auch in der Pilotphase im ersten Jahr; zudem war die Hilfsassistentin zuvor Projektkoordinatorin der Pilotphase von *Mentoring am IPW*) und wiesen daher **bereits erste Mentoring-Erfahrungen** auf, während es für die restlichen 6 der erste Kontakt mit Mentoring war. Die bereits gemachten Erfahrungen in den ersten beiden Runden erleichterten sicherlich die Rekrutierung von Mentor/innen für die dritte Runde. Der entscheidende Punkt für die Mentor/innen war, wie bereits in den letzten Mentoring-Runden, wie viel Zeit das Mentoring in Anspruch nehmen würde. Der Richtwert von durchschnittlich zwei bis drei Stunden pro Monat von den ersten beiden Runden wurde auch für dieses Jahr übernommen. Erfreulich war, dass sich

schlussendlich alle angefragten Mitarbeiter/innen des Instituts bereit erklärten, bei Bedarf am Mentoring-Projekt teilzunehmen. Dies widerspiegelt auch die Unterstützung, die das Mentoring im Mittelbau des IPW geniesst.

3.2.2. *Motivationen und Erwartungen an das Mentoring-Programm*

Auf die Frage, wie die Studierenden vom Mentoring-Programm am IPW erfahren hatten (Frage 1.1), antworteten neun über das Internet, eine über die mündliche Präsentation des Programms in den Vorlesungen und eine Person über das Email, welches während der Anmeldephase an alle Hauptfachpolitolog/innen ab dem 3. Semester versandt wurde. Da Email keine Antwortkategorie war, kann davon ausgegangen werden, dass viele von den neun, welche übers Internet aufs Mentoring aufmerksam wurden, durch das Email vom Programm erfuhren.

Die Motive der Mentees zur Teilnahme am Mentoring (Frage 1.3) zeigen, dass **auf Seiten der Student/innenschaft ein breites Bedürfnis nach einem Einblick ins IPW und in die wissenschaftliche Tätigkeit** der Mitarbeiter/innen am IPW besteht. Dieses Bedürfnis resultierte zum einen aus dem als unpersönlich empfundenen Studium, welches sich in einem Gefühl der Verlorenheit im Unibetrieb und der Fremdheit gegenüber dem IPW zeigte, sowie aus dem Wunsch nach einer persönlichen Beziehung zu den Assistierenden und dem Aufbau von Netzwerkbeziehungen mit anderen Studierenden. Die **Unterstützung und Beratung von semi-professioneller Seite** und dadurch die Möglichkeit, Fragen bzgl. Studium, Praktikum und Karriereoptionen zu klären, wurden ebenfalls häufig als Motive genannt. Auch eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Studium und die Motivationsfunktion eines solchen Programms bewogen die Mentees zur Teilnahme am *Mentoring am IPW*.

Die Erwartungen an das Mentoring-Programm (Frage 1.4) deckten sich mehrheitlich mit den Motiven zur Teilnahme an demselben. Eine Person erwähnte, dass **zu Beginn des Projekts keine grossen oder nur wenige Erwartungen** bestanden hatten, da es schwierig war, sich überhaupt vorzustellen, was *Mentoring am IPW* ist. Da aber die Hälfte der Mentees schon ein Mentoring-Vorwissen besass (Frage 1.2) und der Zielvereinbarungsworkshop zu einer Verdeutlichung der eigenen Ziele sowie der Ziele des Programms beitrug, hatten die meisten Mentees ziemlich klare Erwartungen ans *Mentoring am IPW* (1.4). Weitere Erwartungen bildeten sich während der Projektlaufzeit allerdings auch nachträglich. **Am Ende des Projekts hatten sich die Erwartun-**

gen der Mentees mehrheitlich erfüllt. Drei Mentees hielten fest, dass ihre Erwartungen vollumfänglich und vier Mentees, dass ihre Erwartungen weitgehend erfüllt wurden. Nur zwei antworteten, dass ihre Erwartungen nur teilweise erfüllt worden waren, da sich ihre Erwartungen im Laufe des Programms geändert oder sich als zu utopisch erwiesen hatten.

3.2.3. *Bewerbungen und Matching der Mentoring-Duos*

Das Programm war offen für Studierende mit Hauptfach Politikwissenschaft ab dem dritten Semester. Die Studierenden mussten sich schriftlich bewerben. Dabei wurde neben einem Kurzlebenslauf ein Begleitschreiben verlangt mit Angaben zu Motivation und Erwartungen des Bewerbers oder der Bewerberin. **Die Aufgabe der Auswahl und des Matchings der Mentees wurde der von der Projektbegleitung und der Koordinatorin gemeinsam** übernommen. Insgesamt bewarben sich zwölf Studierende für das Programm. Die Bewerber/innen wurden Ende September 2005 von der Projektleitung zu einem gemeinsamen Gespräch eingeladen, um sie besser kennen zu lernen und dadurch eine bessere Grundlage für die Auswahl der Mentees und das Matching der Mentoring-Duos zu haben. Die Auswahl der Mentees war zentral und erfolgte nach den Kriterien Motivation, Interesse und Leistungsbereitschaft. Alle Bewerberinnen und Bewerber erfüllten diese Anforderungen und wurden daher im Anschluss an diese Sitzung ins Programm aufgenommen. Eine Bewerberin zog sich nach dem Zulassungsbescheid vom Programm zurück, weil sie das Angebot für ihre Anliegen als nicht passend erachtete.

Die Frage der Selektion der Mentees ist weiterhin Thema bei der Projektleitung und den Mentor/innen. Wie auch in den letzten Jahren sind die Mittelbauangehörigen und die Projektleitung weiterhin der Meinung, dass die Hürde zur Teilnahme am Mentoring nicht herunter geschraubt werden sollten, da sich in diesem Fall vielleicht auch Studierende melden würden, für welche die Studienberatung des IPW oder die Angebote der Beratungsstelle der Berner Hochschulen besser geeignet sein dürften als das *Mentoring am IPW*. Bei der Auswahl sollte aber darauf geachtet werden, dass auch Studierende am Mentoring-Programm teilnehmen können, die nicht so zielstrebig sind, aber ein „**Flair**“ für die **Politologie** haben.

Bei der Zusammenführung von Mentee und Mentor/in, dem Matching, wurden die persönlichen und fachlichen Interessen und Präferenzen der beteiligten Personen mitberücksichtigt. Von

Seiten der Mentees wurden verschiedene **Präferenzen bzgl. der Wunschmentorin respektive des Wunschmentors** geäussert. Ob Mann oder Frau spielte dabei keine Rolle. Vielmehr wurde entweder eine erfahrene Person mit Praxis-Hintergrund ausserhalb der Universität gewünscht oder eher eine jüngere Person, welche noch näher am Studium ist und daher für die entsprechenden Fragen vorbereitet ist. Weiter hatten die Mentees auch Wünsche im Hinblick auf ihr Nebenfach, welches sie gerne auch bei ihrem/ihrer Mentor/in gewünscht hätten. Die Projektleitung versuchte diesen Wünschen beim Matching möglichst gerecht zu werden. Obschon nicht alle Präferenzen berücksichtigt werden konnten, blieben alle Duos nach Ablauf einer zweiwöchigen Probezeit zusammen. Dies lässt auf eine allgemeine Zufriedenheit bzgl. des Matchings der Teilnehmenden schliessen.

3.2.4. *Gestaltung der Mentoring-Beziehung*

Alle Mentoring-Duos haben sich zwischen vier und zwölf Mal getroffen in den acht Monaten Laufzeit des Programms (Frage 2.1). Das ergibt eine **durchschnittliche Anzahl Treffen von sieben bis acht**, was den Vorgaben der Projektleitung (drei bis vier Treffen pro Semester) entspricht. Die Treffen der Duos fanden meist entweder an der Universität bzw. **am IPW oder in einem Café** statt und dauerten bei allen zwischen ein und drei Stunden (Fragen 2.2 und 2.3). In diesen Gesprächen sind die Mentoring-Duos mehrheitlich die vereinbarten Ziele angegangen, was sich laut Aussagen einer Mentee folgendermassen gestaltete: „Meine Zusammenarbeit mit der Mentorin erlebe ich als sehr zielstrebig und exakt. Ich fühle mich sehr ernst genommen, und sie achtet darauf, dass ich den Faden nicht verliere und meine Mentoring-Ziele im Auge behalte“.

Was die Frage nach der persönlichen Beratung per Telefon oder Mail betrifft, so zeigen sich hier grosse Unterschiede (Frage 2.4). Etwas mehr als die Hälfte der Duos hat sich nie oder nur ein bis zwei mal mittels der elektronischen Medien ausgetauscht, während der Rest diese Form des Informationsaustausches mit fünf bis zehn Kontakten intensiver pflegten. Diese Form des Informationsaustausches hat sich bei einigen Mentoring-Duos sehr bewährt und kann daher für die vierte Mentoring-Runde weiterempfohlen werden.

Der **Inhalt der Gespräche wurde bei der grossen Mehrheit der Duos partnerschaftlich** bestimmt (Frage 2.5). Nur bei drei Duos bestimmte der/die Mentee meist alleine die Inhalte. Dies entspricht den Vorgaben des Programms, welche die Initiative für die Gestaltung der Mentoring-Beziehung grundsätzlich bei den Mentees verorten. In Bezug auf die Vorbereitung der einzelnen Gespräche zeigt sich demgegenüber ein breiteres Spektrum: Von den elf Mentees haben sich drei jeweils auf die Sitzungen vorbereitet, sieben manchmal und ein Mentee gar nicht (Frage 2.6). Eine **beidseitige Vorbereitung erhöht den Nutzen der Treffen**, es empfiehlt sich daher, diesem Punkt noch mehr Beachtung zu schenken. Wenn die Mentees den Mentor/innen ihre Fragen vorher per Mail schicken, können sich diese entsprechend auf ihre Treffen vorbereiten. Dadurch kann der Gewinn an den jeweiligen Gesprächen gesteigert werden.

Thematische Schwerpunkte der Gespräche bildeten die **zu Projektbeginn vereinbarten Ziele, welche eine sehr grosse Spannbreite abdeckten** (Frage 2.7 Mentees und 1.1 Mentor/innen). Von den Mentees am meisten genannt wurden die folgenden fünf Ziele mit je fünf Nennungen: a) einen **Einblick sowohl in das IPW** wie auch b) **in die Wissenschaft zu gewinnen**, c) die **Suche nach einem Praktikum** und d) die **Organisation des Fremdsprachensemesters** sowie e) **Hilfe bei der Studienplanung**. In Bezug auf die Wissenschaft und das IPW interessierten sich die Mentees konkret für den universitären Alltag der Assistierenden, deren Tätigkeiten, die politologische Forschung und Dienstleistungen des Instituts. Mittels Gesprächen mit den Mentor/innen, Führungen durch das IPW, Organigrammen und Lebensläufen verschiedener IPW-Mitarbeiter/innen wurde ihnen das Institut näher gebracht. Neben den fünf meistgenannten Bereichen wurden in den Duos auch Themen wie Berufsfeldorientierung, Arbeitstechniken, Bewerbungsstrategien und anderes besprochen.

Die gesetzten Ziele wurden von acht der zehn Mentoring-Duos (ein Mentee füllte den Fragebogen nicht aus) erreicht. Dabei stimmten die einzelnen Duos in der Bewertung der Zielerreichung überein (Frage 2.8 Mentees und 1.2 Mentor/innen). Es kann ein Hauptgrund identifiziert werden, welcher für die fehlende oder mangelnde Zielerreichung verantwortlich ist: die **Neubewertung der Ziele auf Seiten des Mentees im Laufe des Mentoring-Jahres**. Eine Mentee, die während ihres Mentoring-Jahres ihre Lizentiatsarbeit aufgleisen und einen Einblick in verschiedene Berufsfelder erhalten wollte, revidierte diese Ziele, weil ihr Interesse daran (v.a. an den verschiedenen Berufsfeldern) nachgelassen hatte, da sie sich im Laufe des Jahres entschied, nach

dem Studium eine Dissertation zu schreiben. Dadurch gewann die Auseinandersetzung mit der Wissenschaft und einer akademischen Karriere an Bedeutung für das Mentoring-Duo, was dazu führte, dass andere Ziele nicht mehr verfolgt werden konnten. Die Mentee zieht trotz zum Teil unerreichter Ziele dennoch eine positive Bilanz, wie das folgende Zitat zeigt: „[Das] sieht jetzt nach einer gemischten Bilanz aus, aber mein Fazit ist sehr gut; ich bin sehr zufrieden mit dem Mentoring-Jahr.“ Dieses Zitat zeigt, dass sich die persönlichen Präferenzen der Mentees jederzeit ändern können und damit die Ziele des Mentorings angepasst werden müssen. Ein anderer Mentee, dessen Duo die gesetzten Ziele nicht oder nur teilweise erreicht hatte, hielt fest, dass er „sehr konkrete und sogar etwas utopische Erwartungen hatte“. Gleich zu Beginn merkte er dann, dass diese Ziele zum Teil nicht erreichbar sind und hat auch aufgrund seiner Mentorin, die nicht in Bern studiert hatte, seine Ziele etwas angepasst und an ihren Kompetenzen ausgerichtet, was für ihn jedoch keinen Nachteil darstellte, da sie ihm dafür im Bereich der Wissenschaft einen vertieften Einblick geben konnte: „Zusammenfassend kann ich sagen, dass zwar nicht sämtliche Erwartungen erfüllt wurden, mich dies jedoch keineswegs stört.“ Als eine Empfehlung festzuhalten bleibt daher, dass bei einer Revision der Ziele die Mentees dies auch ihrem/ihrer Mentor/in klar kommunizieren, damit keine Enttäuschung auf seiner/ihrer Seite resultiert.

Neben den gesteckten Zielen wurden von den Mentees zum Teil auch **unerwartete „Ziele“ erreicht** (Frage 2.9). Die meisten Mentees lernten das Institut besser kennen und erhielten einen vertieften Einblick in das wissenschaftliche Arbeiten. Eine Mentee erhielt durch die Mentorin eine Praktikumsstelle vermittelt. Erwähnt werden auch ein lockerer Umgang mit Höherseimestrigen und (Hilfs)Assistent/innen, mehr Selbstbewusstsein und Vertrauen in die Möglichkeiten der Zukunft. Eine Mentee erhielt nicht nur einen Einblick in den Wissenschaftsbetrieb, sondern hat „den Fuss schon halb in der Tür“, wie sie selbst schreibt, beispielsweise durch eine Teilnahme an einem Statistikworkshop des IPW.

Die Gespräche zu den vereinbarten Zielen nahmen bei allen Mentoring-Duos den Grossteil der gemeinsamen Zeit ein. Zu den Aktivitäten, welche die Duos daneben noch unternommen haben (Frage 2.10) zählen die Teilnahme an einem Statistikworkshop des IPW, Kaffeeklatsch mit anderen Mentoring-Duos, Gespräche mit Bekannten der Mentor/innen und gemeinsame Sportunternehmungen wie Joggen und Boxen.

Allgemein zeichneten sich die Mentoring-Beziehungen durch ein persönliches und offenes Verhältnis zwischen Mentees und Mentor/innen aus. Von Seiten der Mentor/innen wurde aber auch darauf geachtet, dass die Beziehung zum Mentee ein passendes Verhältnis zwischen Nähe und Distanz aufwies (Frage 2.11). Auf der persönlichen Ebene der Mentoring-Beziehung gefiel den Mentees in erster Linie das Engagement und Commitment der Mentor/innen (vier Nennungen). Die Mentor/innen wirkten auf die Mentees hilfsbereit, flexibel und unkompliziert und das partnerschaftliche Verhältnis wurde sehr geschätzt. Zudem dienten die Mentor/innen den Mentees in vielerlei Hinsicht als motivierendes Vorbild. Die Mentor/innen ihrerseits hoben die **Eigeninitiative und Selbständigkeit ihrer Mentees** hervor (Frage 1.3). Ihnen hatten der **angenehme Austausch mit und die Zielverfolgung** der Mentees gefallen.

Die **meisten Mentoring-Duos der zweiten Runde scheinen gut miteinander harmoniert** zu haben. Sechs Mentees und fünf Mentor/innen vermissten nichts in der Zusammenarbeit mit ihrem jeweiligen Partner bzw. ihrer jeweiligen Partnerin. Alle Mentees gaben ausserdem an, keine Schwierigkeiten in der Mentoring-Beziehung gehabt zu haben. Die Mentor/innen sahen dies allerdings ein wenig anders: Nur zwei antworteten, dass keine Schwierigkeit in der Zusammenarbeit mit dem Mentee auftauchten. Schwierigkeiten, die von den Mentor/innen erwähnt wurden bezogen sich erstens darauf, dass einzelne Mentor/innen im Laufe des Jahres vom IPW weggingen oder nur sehr unregelmässig am Institut anzutreffen waren und somit eine Distanzproblem auftrat. Zweitens gab es Schwierigkeiten mit Mentees, die zu wenig Eigeninitiative zeigten und drittens war einigen Mentor/innen nicht klar, wie sie ihrem/ihrer Mentee helfen oder wie neue Inputs eingebracht werden könnten (Frage 1.5). Ein Mentor hielt fest, dass konkrete Probleme auf Seiten des Mentee fehlten. Aspekte, welche einige Mentees in ihren Duos vermissten, waren mehr zeitliche Flexibilität und Engagement von Seiten des Mentors oder der Mentorin aber auch von sich selbst, wie ein Mentee meinte (Frage 2.12). Ein Mentee hätte sich ausserdem eine konkrete Kontaktaufnahme zum Netzwerk des Mentors /der Mentorin gewünscht, was nur am Rand und indirekt stattfand.

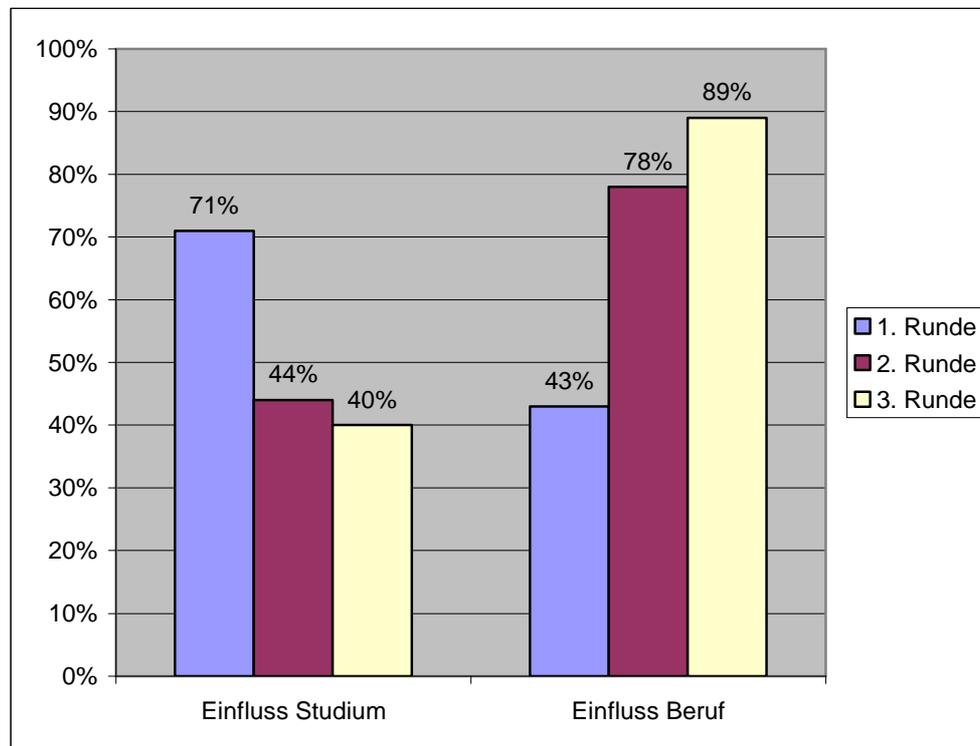
Die Schwierigkeiten innerhalb der Mentoring-Duos wirken sich auf die Empfehlungen für zukünftige Mentees aus (Frage 4.5). Ihnen wird empfohlen, sich von Anfang an gut zu überlegen,

was man erreichen möchte und die Ziele immer wieder zu überprüfen. Mentees sollten offen sein und „Fragen stellen, Fragen stellen, Fragen stellen“, wie ein Mentee festhält. Ausserdem sollte man das „Mentoring nicht wie auf dem Silbertablett serviert betrachten, sondern sich eigene Vorstellungen machen und Einsatz geben: dann wird man davon profitieren und daran wachsen.“ Kurz, **die zukünftigen Teilnehmer/innen sollen „unbedingt am Ball bleiben“ und darauf achten, dass sich ihre Mentoring-Beziehung nicht verläuft.** Die Mentor/innen ihrerseits geben ihren Nachfolger/innen mit auf den Weg (Frage 2.6), dass sie auf ihre Mentees eingehen und nicht zu hohe Erwartungen an sich selbst haben sollen. Ein/e Mentor/in hält fest, „dass man nicht pfannenfertige Lösungen liefern muss, sondern den Mentee auf seinem Weg unterstützt und begleitet“. Zudem sollen sich Mentor/innen überlegen, wie man als Mentor/in von seiner Tätigkeit profitieren möchte, denn das Mentoring ist eine gute Möglichkeit, sich auch mit sich selbst auseinander zu setzen. Wichtig sind auch praktikable Zielsetzungen und zuletzt sollen die Mentor/innen trotz guter Beziehung zum Mentee Distanz wahren, auf terminlichen Abmachungen bestehen und die Eigeninitiative der Mentees fördern.

3.3. Bedeutung des Mentoring für das Studium und die berufliche Entwicklung

Die Teilnahme am Mentoring-Programm hatte bei etwas mehr als der Hälfte der Mentees keinen direkten Einfluss auf den Verlauf ihres Studiums, diente aber als Orientierungshilfe und allgemeine Motivation fürs Studium und bestätigte die Pläne der Mentees (Frage 4.1). Bei vier Mentees hingegen hatte das Mentoring einen Einfluss insofern, dass es ihnen Klarheit über ihr Studium verschafft hat und sie neue Perspektiven kennen gelernt haben. Bei einem Mentee führte das Programm zur Reduktion seines Pensums, weil er merkte, dass er zu viele Vorlesungen besuchen wollte. Bei einem anderen Mentee hatte das Mentoring einen Einfluss auf seinen Umgang mit dem Studium, welchen er nun als locker aber dennoch zielstrebig beschreibt.

Abbildung 2: Einfluss des Mentoring-Programmes auf das Studium und die Berufs(wahl)situation



Im Vergleich mit den ersten beiden Runden hatte das Mentoring von diesem Jahr einen **noch stärkeren Einfluss auf die Berufs(wahl)situation der Mentees als in den letzten beiden Jahren während der Einfluss auf den Studiungsverlauf auch dieses Jahr weiter sank**, wie obenstehende Abbildung verdeutlicht (Frage 4.2). Acht von neun (antwortenden Mentees) stellen fest, dass sich das Mentoring auf ihre persönliche Berufs(wahl)situation niedergeschlagen hat. Einerseits bezieht sich dieser Einfluss auf die in der Zukunft, nach dem Studium angestrebte Stelle. So antworteten viele Mentees, dass eine Eingrenzung und Verfestigung der Wünsche und Möglichkeiten stattfand oder dass der Berufswunsch in diesem Jahr gefunden wurde. Zwei Mentees schliessen eine Dissertation nicht mehr aus, während sich bei einem anderen Mentee gezeigt hat, dass er sich keineswegs in einer wissenschaftlichen Karriere sieht. Andererseits haben verschiedene Mentees auch während der Laufzeit des Programms eine neue Stellen oder ein Praktikum gefunden, wobei sich die „Kicker Funktion“ (Motivation), welcher sich ein Mentee vom Mentoring erhoffte, erfüllte, indem der Mentee die Augen offen hielt, Chancen zu packen bereit war und so einen guten Job fand.

Verglichen mit den letzten beiden Jahren ist der Einfluss, welcher das Mentoring auf den Entscheid für oder gegen eine Dissertation hatte, überraschend. Während im ersten Jahr alle Mentees einstimmig geantwortet hatten, dass das *Mentoring am IPW* keinen Einfluss auf einen Dissertationsentscheid hatte und auch letztes Jahr eine gemischte Bilanz (und aus IPW Sicht eher magere Bilanz: bei vier Personen keinen Einfluss, je eine Person auf die Idee gebracht oder im Dissertationsentscheid bestärkt und drei Mentees von einer Dissertation abgebracht wurden), sieht die Bilanz bezüglich Dissertationsentscheid der dritten Runde Mentoring folgendermassen aus: Von den zehn Mentees antworteten eine Person, dass das *Mentoring am IPW Bern* sie auf die Idee gebracht hat eine Dissertation zu schreiben, drei Personen wurden darin bestärkt, eine Dissertation zu schreiben, je ein Mentee wurde darin bestärkt, keine Diss resp. davon abgebracht eine Diss schreiben zu wollen und bei vier Mentees hatte das Mentoring Programm keinen Einfluss auf diesen Entscheid. Aus Sicht des IPW, welches unter anderem die Nachwuchsförderung als Ziel hat, sind diese Erkenntnisse sehr erfreulich. Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass die **Zielsetzung des Programms, motivierte Studierende mit der akademischen Laufbahn und dem Universitätsbetrieb bekannt zu machen, dieses Jahr vollumfänglich erfüllt wurde.**

3.4. Die Mittelbauangehörigen in der Rolle des Mentors oder der Mentorin

Der Nutzen des Mentorings für die Mentor/innen soll an dieser Stelle etwas näher betrachtet werden. Auf die Frage, was das Programm den Assistent/innen persönlich gebracht hat (Frage 2.1), wurde folgende Antworten gegeben: Zum einen erhielten die Mentor/innen einen Einblick ins Studentenleben. Ein/e Mentor/in merkte dazu an, dass das Mentoring wesentlich sei für die Beziehung zu den Student/innen mit ihren Probleme und Sorgen und das Programm auch bereichernd sei für die Lehre. Dazu führte das Mentoring bei einigen Mentor/innen auch zu einer **Selbstreflexion** im Sinne einer Auseinandersetzung mit der Rolle als Mentorin und mit sich selbst. Einige Mentor/innen hinterfragten dank dem Mentoring die eigenen Ansichten (bspw. in Bezug auf den akademischen Betrieb) und reflektierten die eigenen Wünsche und Motivation, an der Uni zu arbeiten. Positiv war ausserdem die Erkenntnis, dass man selbst ein Netzwerk besitzt. Schliesslich ist auch der Spass und die Freude bei den Treffen mit den Mentees erwähnt worden. Nur eine Mentorin stellte fest, dass ihr das Mentoring nicht viel gebracht hat. Dies kann einerseits wohl darauf zurückgeführt werden, dass ihr Mentee ähnliche „Skills“ wie in der Stu-

dienberatung suchte, und die Mentorin von daher nichts Neues gelernt hatte. Andererseits zeichnete sich diese Mentoring-Beziehung durch fehlende Eigeninitiative von Seiten des Mentees aus, was ein Engagement der Mentorin und auch ein persönlicher Gewinn durch die Mentoringtätigkeit erschwerte.

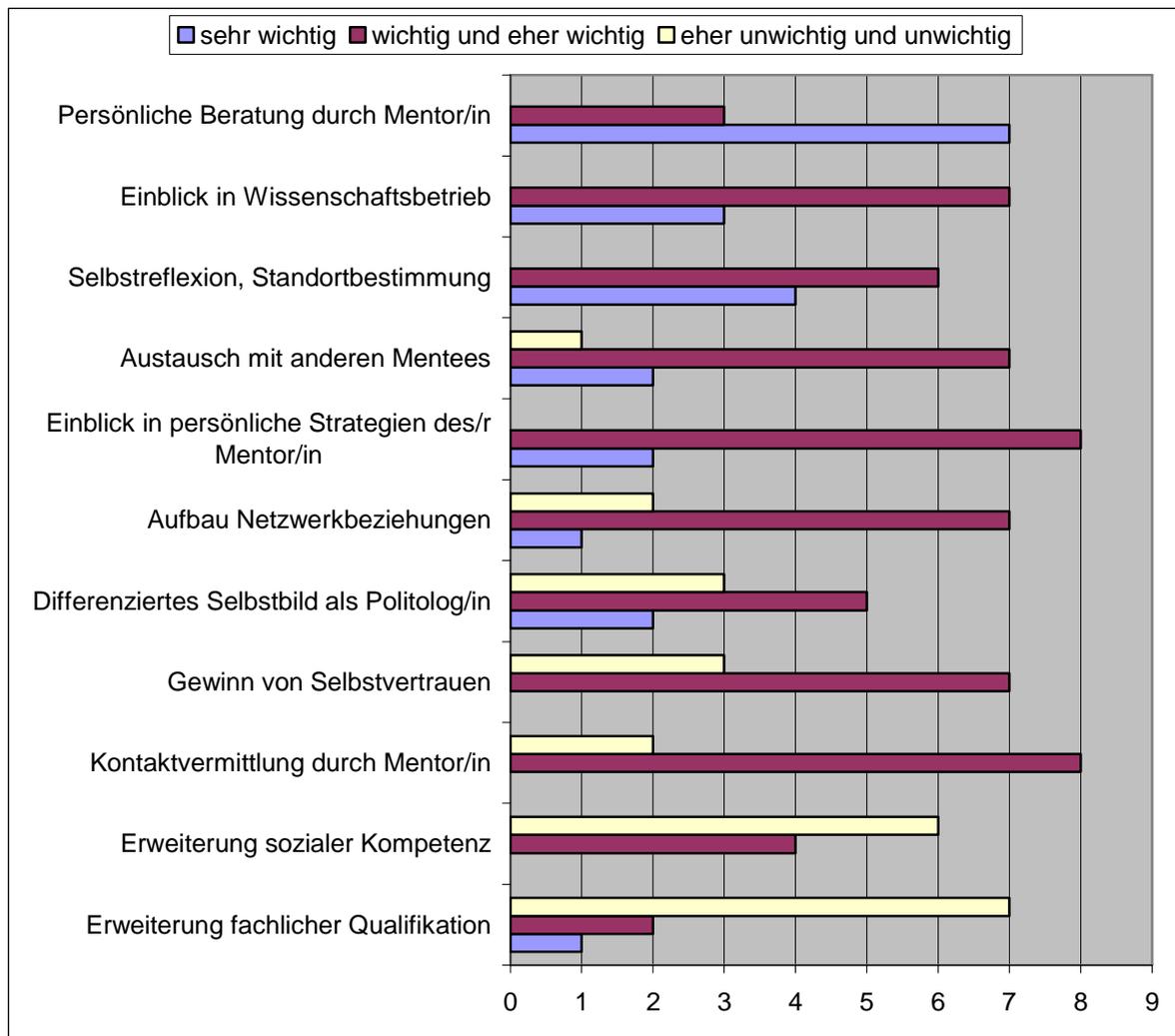
Neben der persönlichen Ebene interessierte auch die Frage nach dem **Nutzen des Mentoring für die Lehrtätigkeit der Mentor/innen** (Frage 2.4). Die Meinungen darüber waren geteilt. Zwei Mentor/innen hatten keine Lehrverpflichtungen. Von den restlichen neun waren fünf Mentor/innen der Ansicht, dass ihre Erfahrungen als Mentor/in ihren Alltag als Lehrende nicht oder nur beschränkt (bewusst) beeinflussen. Zwei Mentor/innen sahen hingegen einen Nutzen des Programms für ihre Lehrtätigkeit. Dieser wurde vor allem darin gesehen, dass sie durch das Mentoring-Programm näher an den Studierenden ‚dran‘ waren und so Hinweise auf die Berufsrelevanz von Seminarinhalten erhielten.

Auf Basis der Antworten der Mentor/innen lässt sich also sagen, dass das Ziel der Assistierenden, den Kontakt zu den Studierenden aufrecht zu erhalten, definitiv erreicht worden ist. Auch erfolgte bei ihnen eine Reflektion des eigenen Werdeganges. Synergien des Mentoring mit der Lehrtätigkeit der Mittelbauangehörigen konnten nur teilweise festgestellt werden. Als weniger erfüllt muss das Ziel des Ausbaus der Netzwerke der Mentor/innen betrachtet werden. Niemand von den Assistierenden kam durch das Mentoring zu neuen fachlichen Kontakten (2.5). Dies hängt in erster Linie mit der Ausgestaltung des Programms zusammen, indem nur IPW-Mitarbeitende als Mentor/innen eingesetzt werden. Allerdings konnten die Mentor/innen für ihre Mentees wichtige Kontakte vermitteln und dadurch ihre bestehenden Netzwerke aktivieren.

3.5. Allgemeine Einschätzung des *Mentoring am IPW Bern*

Die einzelnen Elemente des Programms sollten von den Mentees hinsichtlich ihrer Bedeutung auf einer Skala von 1 (sehr unwichtig) bis 6 (sehr wichtig) gewichtet werden, wobei keines der einzelnen Elemente als sehr unwichtig eingestuft wurde (Frage 5.4):

Abbildung 3: Einschätzung der Bedeutung einzelner Elemente des Mentoring-Programms



Wichtigstes Element im Mentoring ist nach Auffassung der Mentees die „**persönliche Beratung durch den/die Mentor/in**“. Sieben Mentees stuften die Beratung im Duo als sehr wichtig, drei als wichtig ein, was einen Durchschnitt von 5.7 auf der Sechskala ergibt. An zweiter Stelle mit einem Schnitt von 5.2 folgte der „**Einblick in den Wissenschaftsbetrieb**“, welcher von drei Mentees als sehr wichtig, von sechs als wichtig und von einem Mentee als eher wichtig eingestuft wurde. Hohe Zustimmungswerte bei den Mentees erzielte auch der Aspekt der „**Selbstreflexion und Standortbestimmung**“ (5). Auch der „**Austausch mit anderen Mentees**“ scheint für diese wichtig gewesen zu sein (4.8). Dieses Resultat wird auch durch die Frage nach neuen Kontakten durch das Mentoring bestätigt (Frage 4.4). Alle Mentees sind durch das Programm zu

neuen Kontakten fachlicher und/oder persönlicher Art gekommen, welche sie in Zukunft beruflich (sieben Nennungen) und privat (acht Nennungen) nutzen möchten. Aus obiger Abbildung wird zudem ersichtlich, dass der „**Aufbau von Netzwerkbeziehungen**“ (4.4) und dem „**Austausch der Mentees untereinander**“ eine höhere Bedeutung als der „**Kontaktvermittlung durch den/die Mentor/in**“ (3.7) von den Mentees zugemessen wird. Dem „**Einblick in persönliche Strategien des/der Mentor/in**“ (4.7) wurde von den Mentees ebenfalls eher grosse Bedeutung zugemessen. Alle beurteilten diesen Aspekt als eher wichtig bis sehr wichtig. Die Mentees schätzten es sehr, ihrem/ihrer Mentor/in bei der Arbeit über die Schulter zu schauen. Ein breites Spektrum von Antworten brachte die Frage nach dem differenzierten Selbstbild als Politologe/in. Bei einem Schnitt von 4.2 reichten die Antworten von unwichtig (eine Nennung) bis sehr wichtig (zwei Nennungen) und einer gleichmässigen Antwortverteilung dazwischen. Kontrovers wurde der „**Gewinn von Selbstvertrauen**“ (4.1) als ein Element des Mentoring beurteilt. Für die Hälfte der Mentees war dies ein wichtiger Aspekt des Mentoring-Programms, für die andere Hälfte brachte es keinen Gewinn. Diese Antwortkategorien widerspiegeln die grosse Spannbreite an Teilnehmer/innen, welche zum Teil schon über ein sehr ausgeprägtes Selbstvertrauen verfügen, während andere im Laufe des letzten Jahres diesbezüglich dazu gewonnen haben. Eher unterdurchschnittlich wurden die „**Erweiterung sozialer Kompetenz**“ (3.5) und die „**Erweiterung fachlicher Qualifikationen**“ mit einem Mittelwert von 3.4 bewertet. Nur drei Mentees stuften dieses Element als (sehr) wichtig ein. Für die restlichen sieben Mentees war dieses Element (eher) unwichtig.

Die Erfahrungen mit dem Mentoring-Projekt beurteilten fast alle Mentees als positiv, so dass sieben von zehn **noch einmal an einem Mentoring-Programm teilnehmen** würden und drei vielleicht. Niemand hielt fest, dass er nicht mehr teilnehmen würde (Frage 5.2). Sieben Mentees könnten es sich darüber hinaus vorstellen, **selbst einmal Mentor oder Mentorin** zu sein (Frage 5.3). Alle Mentees (sieben ja, drei eher ja) und Mentor/innen (sieben ja, zwei eher ja) würden das **Mentoring weiterempfehlen** (Frage 5.1 Mentees und 3.1 Mentor/innen).

Befragt nach den Voraussetzungen für eine Teilnahme am Mentoring antworteten die Mentees, dass ein **Interesse am Unibetrieb**, die **Bereitschaft, sich mit der eigenen Situation auseinander zu setzen und dafür Zeit und Energie aufzuwenden**, für eine Teilnahme zentral sind. Als Motivation zur Teilnahme wird auch die Unterstützung genannt, die man durch seine/n Mentor/in

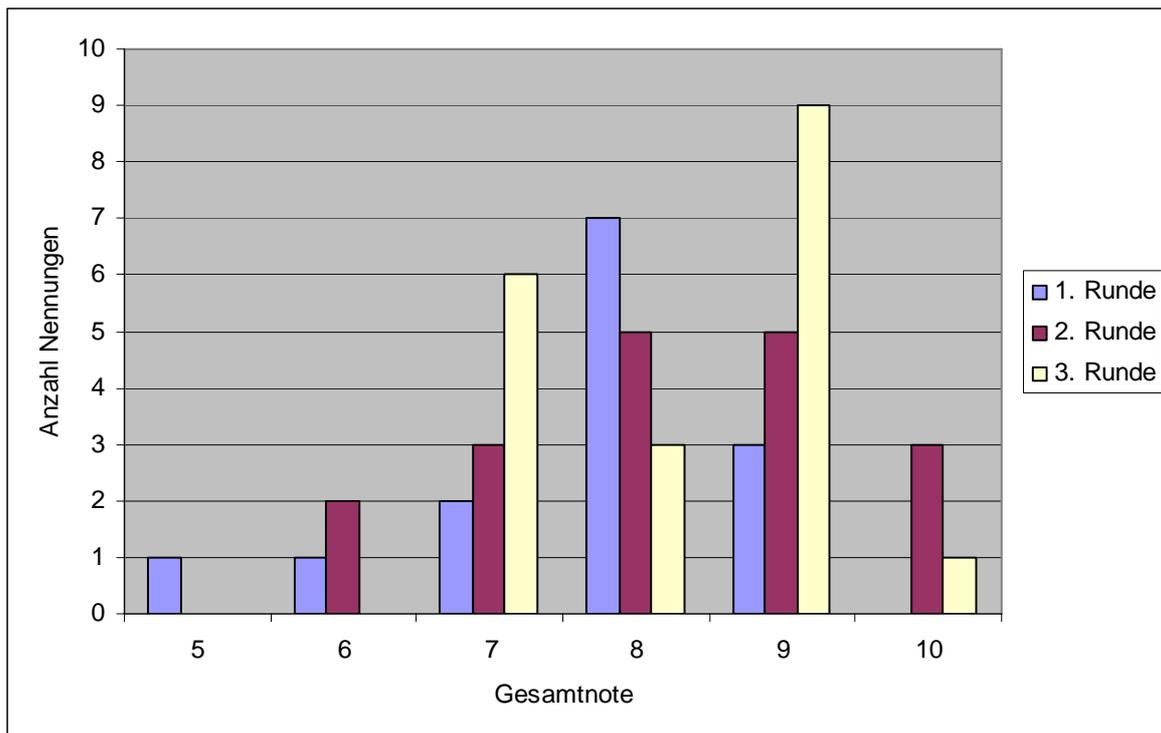
erhält, wie die folgende Aussage eines Mentees zeigt: „Man fühlt sich begleitet und dümpelt nicht alleine im grossen Meer. Die gesteckten Ziele geben einem Ansporn, das Studium gezielter auszurichten“. Zusätzlich stellen auch das **„spannende Rahmenprogramm** und das **Kennenlernen von netten Leuten“** gute Gründe für eine Teilnahme am *Mentoring am IPW* dar.

Die Voraussetzungen, welche die Mentees bei einer Teilnahme am Mentoring-Programm erfüllen sollten, fasst das folgende Zitat eines/r Mentors/in prägnant zusammen: „Der ideale Mentee ist eigeninitiativ, interessiert an Assistententätigkeit und Institut, hat Fragen zum Studium und Politologendasein.“ Darüber hinaus ist auch die Bereitschaft zu regelmässigen Treffen wichtig. Weitere Gründe, welche von den Mentor/innen genannt werden, ist die gute Austauschmöglichkeit mit einer Person, die das Gleiche durchlebt, aber schon mehr Erfahrungen gesammelt hat und die eine Anlaufstelle ist, die regelmässig ansprechbar ist. Sinnvoll ist das Mentoring-Programm „bei vorhandenem Engagement und Selbständigkeit, wenn es darum geht, spezifische Bereiche vertieft zu diskutieren und nicht als Hilfsprogramm für hilflose Studis“, merkt eine Mentorin kritisch an. Die Projektkoordinatorin schliesst sich diesem Kommentar an: **Mentoring soll keine private Studienberatung sein.**

Ein Hauptziel des Mentoring-Programms ist es, den Kontakt des IPW zu seinen Studierenden und deren Bedürfnissen und Problemen aufrecht zu erhalten. Die Mentees und Mentor/innen wurden daher gefragt, ob sie das Gefühl hätten, dass das Projekt die Distanz zwischen den Mentees/Studierenden und dem IPW abgebaut hat (Frage 5.5 Mentees und 3.2 Mentor/innen). Dabei kann man feststellen, dass **alle Mentees und Mentor/innen fanden, das Projekt habe die Distanz zwischen Institut und Mentees/Studierenden (eher) abgebaut.** Somit kann man sagen, dass dieses Institutsziel im Grossen und Ganzen erreicht worden ist. Es bleibt zu fragen, ob man diese Wirkung auch noch bei anderen Studierenden, die nicht am Mentoring teilnehmen, erzielen konnte. Durch die Fortsetzung und wiederholte Durchführung des Mentoring-Programms besteht jedoch die Hoffnung, dass sich in Zukunft womöglich ein gewisser „Schneeball-Effekt“ bei den Mentees feststellen lässt, welche ihre Studienkolleg/innen ihrerseits mit dem IPW bekannt machen und Fragen diesbezüglich beantworten können.

Zum Schluss wurden die Teilnehmenden aufgefordert, dem Mentoring-Programm eine Note von 1 bis 10 zuzuweisen. Dabei lässt sich eine **generelle Zufriedenheit mit dem Programm feststellen** (Frage 5.6 Mentees und 3.3 Mentor/innen).

Abbildung 4: Gesamtbewertung der ersten, zweiten und dritten Runde Mentoring am IPW



Das Mentoring der dritten Runde erhielt im Schnitt eine Note von 8.26 (vgl. Abbildung 5). Vergleicht man dies mit der Note von 8.22 aus der letzten Programmrunde kann man sagen, dass es in diesem Jahr gelungen ist, die Zufriedenheit der Teilnehmenden wie im letzten Jahr auf einem hohen Niveau zu halten, respektive minim zu steigern. Die Mentor/innen beurteilten das Gesamtprojekt mit 8.22 Punkten dabei etwas kritischer als die Mentees mit einer durchschnittlichen Bewertung von 8.3.

4. Empfehlungen der Projektkoordinatorin

Basierend auf der bisherigen Auswertung und den Fragen nach Verbesserungsmöglichkeiten für das Programm (Frage 5.7 Mentees und 3.4 Mentor/innen) sollen hier zusammenfassend die wichtigsten Empfehlungen von Seiten der Projektkoordinatorin für das kommende Jahr abgegeben werden.

Individuelle Mentoring-Beziehung:

1. **Klare Ziele formulieren und diese zu Beginn der zweiten Hälfte nochmals überdenken:** Wie mehrere Gespräche mit Mentees zeigten, versandeten einige Mentoring-Beziehungen in der zweiten Hälfte der Laufzeit. Viele Mentees hielten fest, dass sie ihre Ziele schon nach der Hälfte der Laufzeit erreicht hatten und sie nicht recht wussten, was sie in der zweiten Hälfte mit ihren Mentor/innen besprechen oder tun könnten. Die Projektkoordinatorin empfiehlt deshalb, die Ziele nach der ersten Hälfte zu überprüfen und ev. neue Ziele für die restliche Zeit zu formulieren.
2. **Eigeninitiative der Mentees fördern:** Es kann nur einmal mehr betont werden, wie wichtig es für das Programm ist, dass die Mentees Eigeninitiative entwickeln und aktiv werden in der Gestaltung der individuellen Mentoring-Beziehung. Wenn diese Elemente fehlen, wird es für die Mentor/innen schwierig, ihre Fähigkeiten ins Programm einzubringen. Fehlendes Engagement von Seiten des Mentees kann zu Frustrationen auf Seiten des/der Mentor/in führen.
3. **Strengere Selektion der Mentees:** Um Mentees mit fehlender Eigeninitiative auszuschliessen, sollte die Auswahl der Bewerber/innen strengen Kriterien unterworfen sein. Zusätzlich sollte der Selektionsprozess auch überprüfen, ob die Ziele der Mentees mit den Zielen des Programms übereinstimmen. So sollen z.B. Studierende, die vor allem eine private Studienberatung suchen, vom Programm ausgeschlossen werden. Die Kernkompetenz der Mentor/innen des IPW ist das wissenschaftliche Arbeiten und Mentees, die an einer Teilnahme interessiert sind, sollten dies im Auge behalten.
4. **Mentor/innen auf ihre sonstige zeitliche Belastung prüfen:** Mentoring macht nach Meinung der Mentees wenig Sinn, wenn die Mentor/innen anderweitig zu ausgelastet

sind. Deshalb sollte man die Assistierenden auf ihre zeitliche Belastung prüfen, bevor sie als Mentor/innen rekrutiert werden.

5. **Matching erst nach dem Zielvereinbarungsworkshop:** Ein Mentee hielt fest, dass das Matching eventuell erst nach dem Zielvereinbarungsworkshop gemacht werden sollte. Durch den Zielfindungsprozess wird auch klarer, welche Art von Mentor/in man sich wünscht. Bei der Bewerbung kann man seine Wünsche und Ziele aufgrund des fehlenden Wissens zum Mentoring noch gar nicht mit Bestimmtheit formulieren. Die Projektkoordinatorin hält diesen Vorschlag für sinnvoll, jedoch müsste der Workshop früher stattfinden, damit die formulierten Ziele der angehenden Mentees in das Matching mit einbezogen werden könnten.

Rahmenprogramm:

1. **In Zusammenarbeit mit der Fachschaft Praktikerinterviews fortführen:** Bisher interessierten sich alle Mentees für Fragen über mögliche Berufsfelder von Politologen und Politologinnen. Dieses Bedürfnis soll auch in Zukunft in Kooperation mit der Fachschaft durch die Praktikerinterviews befriedigt werden. Von Vorteil ist, dass die Praktikerinterviews öffentlich sind, und dadurch auch ein Nutzen für alle Politikologie-Studierenden – nicht nur die Mentees – resultiert. Ein Mentee hätte sich gewünscht, dass die Interviews eher am Anfang des Mentoring-Jahres stattgefunden hätten. Eine frühere Durchführung wäre sicher eine Überlegung wert, wichtig ist jedoch, dass genügend Zeit für die Planung der Interviews einberechnet wird. Zudem empfiehlt die Projektkoordinatorin eine klarer definierte Form der Zusammenarbeit (evt. mit einem ‚Pflichtenheft‘) mit der Fachschaft AkroPolis.
2. **Zielvereinbarungsworkshop selber durchführen:** Die Mehrheit der Mentees hielten den Workshop zu den Zielvereinbarungen für sinnvoll; dieser sollte also beibehalten werden. Jedoch sind sich die Projektleitung und die Mentees einig, dass dieser Workshop nicht extern gestaltet werden muss sondern von der Projektleitung selber durchgeführt werden kann.
3. **Coaching-Kurs in der vierten Runde nicht mehr nötig:** Da die Bilanz zum Coaching-Kurs der dritten Runde *Mentoring am IPW* eher gemischt ausgefallen ist und sich von

neun Mentor/innen nur eine Person einen erneuten Kurs im nächsten Mentoring-Jahr wünscht, empfiehlt die Projektkoordinatorin, in der vierten Runde keinen Kurs dieser Art anzubieten. Eventuell könnte aber ein Dokument für die Mentor/innen zusammengestellt werden, das die wichtigsten Hinweise und Tipps zu Mentoring und Coaching aufführt. Wer sich dennoch für einen Coaching-Kurs interessiert, kann dies auch unabhängig vom Programm und unentgeltlich bei der Beratungsstelle der Berner Hochschulen tun. Es stellt sich aber die Frage nach einem möglichen Ersatz oder einer zusätzlichen Veranstaltung für die Mentor/innen, um deren eigenen Nutzen und die Freude am *Mentoring am IPW* erhöhen zu können.

4. **Auftaktveranstaltung: Gemeinsames Kennen lernen sollte im Zentrum stehen:** Da die Mentees an der Auftaktveranstaltung primär ihren Mentor oder ihre Mentorin und sich gegenseitig kennen lernen wollen, wird empfohlen, diesem ersten Treffen zwischen Mentee und Mentor/in mehr Zeit und Aufmerksamkeit beizumessen. Dieser Zeitaspekt zeigte sich auch bei den Reaktionen auf das Referat von Doris Nienhaus, welches als zu lang empfunden wurde. Um ein besseres gegenseitiges Kennenlernen bereits an der Auftaktveranstaltung zu ermöglichen, schlägt ein Mentee deshalb folgende Alternative vor: Das Matching und das erste Aufeinandertreffen in den Duos sollten in einem ersten Teil stattfinden, danach könnten alle Mentees und Mentor/innen gemeinsam Nachtessen gehen, was der Vernetzung der Mentees und der Mentor/innen dienen würde. Diese alternative Form der Auftaktveranstaltung wäre sicherlich einen Versuch wert, da es sich in allen bisherigen Mentoring-Runden gezeigt hat, dass die Referate nur bedingt geschätzt wurden. Gefallen fanden die Mentees allerdings am Erfahrungsbericht des Mentoring-Duos aus der letzten Runde. Ein Mentee schlug vor, dass man ein solches Duo bereits an die Kennenlernrunde einladen könnte, damit man schon dort eine bessere Ahnung vom *Mentoring am IPW* bekommt.
5. **Spätere Zwischenbilanz:** Wie die Auswertung der Fragebogen und Zwischenbilanzen weiter oben bereits zeigte, fand die Zwischenbilanz zu früh statt. Es wird deshalb empfohlen, die Zwischenbilanznachtessen erst nach der Hälfte des Programms durchzuführen. Ein guter Zeitpunkt wäre sehrwahrscheinlich kurz vor Sommersemesterbeginn.

6. **Mehr Themenabende:** Ein Mentee schlägt folgenden Verbesserungsvorschlag für das Rahmenprogramm vor: Es sollten mehr Themenabende (zu Auslandsaufenthalt, Praktikum, Studiumsorganisation etc.) angeboten werden, wo allgemeine Infos bekannt gegeben werden und Tipps und Erfahrungen ausgetauscht werden können. Diese Veranstaltungen sollen die Mentoring-Duos von diesen allgemeinen Themen entlasten, damit in diesen von Beginn weg die jeweils spezifischen Wünsche und Fragen diskutiert werden können. Grundsätzlich begrüsst die Projektkoordinatorin diesen Vorschlag, aber auch hier muss darauf geachtet werden, dass das *Mentoring am IPW* nicht zur privaten Studienberatung wird. Alle Infos, die man aus dem Informationsheft des IPW und von der Studienberatung erhält, sollen sich die Studierenden und die Mentees selber beschaffen. Themenabende sollten daher dazu dienen, sich basierend auf Erfahrungen mit einem Thema vertiefter auseinander zu setzen.

Projektorganisation:

1. **WebCT nicht sinnvoll:** Die Projektkoordinatorin hat in der dritten Runde Mentoring erstmals das WebCT eingesetzt, welches der besseren Vernetzung der Mentees und der Mentoring-Duos dienen sollte. Es hat sich gezeigt, dass das WebCT für die Vernetzung nicht geeignet ist, da die persönliche Komponente fehlt und so keine Kontakte über das Forum zustande kamen. Ein Mentee bemerkte in der Zwischenbilanz kritisch, dass ein grösseres Rahmenprogramm der Vernetzung besser dienen würde.
2. **Ruhigere Treffpunkte:** Sowohl bei der Kennenlernrunde wie auch bei den Zwischenbilanzessen waren die Lokalitäten zu laut. Dies erschwerte einen guten Austausch untereinander. Bei der nächsten Mentoring Runde sollten deshalb ruhigere Treffpunkte gesucht werden.
3. **Mentor/innen-Treffen organisieren:** Eine Mentorin schlägt vor, in drei bis fünf Jahren ein Treffen mit allen bisherigen Mentor/innen (und ev. Mentees) zu machen. Dadurch könnte man auch die längerfristige Wirkung vom *Mentoring am IPW* beobachten. Um dieses Vorhaben zu realisieren, müsste man eine Adresskartei aller Mentor/innen und Mentees erstellen und diese aktuell halten. Die Projektkoordinatorin hält dies für eine

sehr gute Idee und empfiehlt der Nachfolgerin, ein solches Projekt in Angriff zu nehmen.

4. **Kontakte zu anderen Mentoring-Programmen aufrechterhalten:** Die Projektkoordination der dritten Runde schliesst sich den Erkenntnissen der Koordinatorin der letzten Runde an und empfiehlt, den Kontakt zu anderen Mentoring-Programmen zu fördern. Der Grossteil der Mentoring-Programme an den Schweizer Universitäten sind noch keine Selbstläufer, sondern von einzelnen Personen und deren Initiative abhängig. Gerade der Austausch mit den anderen Mentoring-Programmen an der Uni Bern zeigt, dass die Ziele, Aufgaben und Problemstellungen häufig dieselben sind und eine Vernetzung unter den einzelnen Programmen Synergien zu Tage fördern kann. Speziell der Kontakt mit den anderen Berner Mentoring-Programmen (womentoring, Mentoring phil. nat. und Mentoring Deutschschweiz) soll daher in Zukunft aufrechterhalten werden und Formen der Zusammenarbeit im Hinblick auf Auftaktveranstaltung, Mittagstische oder gemeinsamer Besuch eines Coaching-Kurses geprüft werden.

Den Schlusspunkt dieses Berichtes soll ein Zitat eines Mentee der dritten Runde setzen, der seine Erlebnisse des letzten Jahres folgendermassen zusammenfasst: „Wirklich vielen lieben Dank für die Organisation. Die Betreuung und vor allem das Rahmenprogramm waren genial! Eine derart grosse Aufmerksamkeit wurde mir an der Uni bislang noch nie gewidmet.“ Da kann man nur noch sagen: Ziel erreicht!

Anhang I: Fragebogen Mentees

1. Motivationen und Erwartungen an das Mentoring-Programm

1.1. Wie hattest du vom *Mentoring am IPW* Bern erfahren?

- Internet Aushang Mündl. Präsentation Freunde

anders:.....

1.2. Hast du, bevor du dich beworben hast, bereits einmal von Mentoring gehört?

- Ja Nein

1.3. Welche Motive bewogen dich zur Teilnahme am *Mentoring am IPW*?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.4. Was hattest du anfangs für Erwartungen an das Mentoring-Programm? Wurden deine Erwartungen erfüllt?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Gestaltung der Mentoring-Beziehung

2.1. Wie oft hast du dich mit deinem/r Mentor/in getroffen?

..... mal in Monaten

2.2. Wo fanden diese Treffen statt?

.....

2.3. Wie lange dauerten einzelne Gespräche circa?

Unter 1 Stunde 1 – 2 Stunden 2 – 3 Stunden Über 3 Stunden

2.4. Wie oft hast du dich mit deinem/r Mentor/in per Telefon oder Mail beraten?
..... mal

2.5. Wer hat bei euren Gesprächen die Inhalte bestimmt?

Mentee Mentor/in Partnerschaftlich

2.6. Hast du dich auf die Gespräche mit deinem/r Mentorin vorbereitet?

Ja Nein Manchmal

2.7. Welche Themen (Ziele) wurden innerhalb des Duos hauptsächlich besprochen?

.....
.....
.....
.....

2.8. Die von uns gesetzten Ziele wurden grösstenteils erreicht

Ja Nein, welche nicht und weshalb nicht?

.....
.....
.....
.....
.....

2.9. Welche unerwarteten „Ziele“ wurden erreicht?

.....
.....
.....

2.10. Was für Aktivitäten hast du ausser den Gesprächen zusammen mit deinem/r Mentor/in noch unternommen?

.....
.....
.....

2.11. Was hat dir in der Zusammenarbeit mit dem/der Mentor/in besonders gefallen?

.....
.....

2.12. Was hast du in der Zusammenarbeit mit dem/der Mentor/in vermisst?

.....
.....

2.13. Gab es Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit dem/der Mentor/in?

.....

3. Fragen zum Rahmenprogramm

3.1. An welchen Veranstaltungen hast du teilgenommen und wie häufig (bei den Praktikerinterviews)?

Auftaktveranstaltung:	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein			
Zwischenbilanz:	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein			
Schlussveranstaltung:	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein			
Kongress Lausanne:	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein			
land-Abend:	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein			
Bundeshausführung:	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein			
Praktikerinterviews:	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4mal

3.2. Ist die Anzahl der Veranstaltungen des Rahmenprogramms angemessen?

Angemessen Zu viele Zu wenige

3.3. Findest du das Rahmenprogramm inhaltlich sinnvoll? Gibt es Themen oder Veranstaltungen, die du dir zusätzlich wünschen würdest oder solche, auf die du verzichten könntest?

.....

4. Bedeutung des Mentoring für das Studium und die berufliche Entwicklung

4.1. Hatte die Teilnahme am Mentoring-Programm einen Einfluss auf den Verlauf deines **Studiums**, inwiefern?

.....

4.2. Inwiefern hat sich *Mentoring am IPW Bern* in deiner persönlichen **Berufs(wahl)situation** niedergeschlagen?

.....

4.3. Ganz konkret interessiert uns deine Haltung bezüglich einer Dissertation: *Mentoring am IPW Bern*...

... hat mich auf die Idee gebracht, eine Diss zu schreiben.

- ... hat mich darin bestärkt, eine Diss zu schreiben.
- ... hat mich darin bestärkt, keine Diss zu schreiben.
- ... hat mich davon abgebracht, eine Diss schreiben zu wollen.
- ... hatte keinen Einfluss auf einen Dissentscheid.

4.4. Haben sich durch deine Teilnahme am Mentoring-Programm neue Kontakte für dich ergeben?

- Fachliche Persönliche Keine

In welcher Form wirst Du diese Kontakte in Zukunft nutzen?

- Beruflich Privat

Anders:.....

4.5. Welche Empfehlungen gibst du zukünftigen Mentees mit auf den Weg?

.....

.....

.....

5. Allgemeine Einschätzung des *Mentoring am IPW Bern*

5.1. *Mentoring am IPW Bern* wurde erneut ausgeschrieben. Ein/e Student/in fragt dich, ob er/sie teilnehmen soll. Bitte gib eine begründete Stellungnahme ab, ob du es weiter empfiehlst

- Nein Eher nein Eher ja Ja

Gründe: (unter welchen Umständen, mit welchen Voraussetzungen)

.....

.....

.....

5.2. Würdest du noch einmal an einem Mentoring-Programm teilnehmen?

- Ja Nein Vielleicht

5.3. Könntest du dir vorstellen, selbst einmal Mentor/in zu sein?

- Ja Nein Vielleicht

5.4. Bitte schätze die Bedeutung einzelner Elemente des Mentoring-Programms für dich ein. Nutze dazu die Notenskala (6 = sehr wichtig, 5 = wichtig, 4 = eher wichtig, 3 = eher unwichtig, 2 = unwichtig, 1 = sehr unwichtig).

Persönliche Beratung durch

den/die Mentor/in: 1 2 3 4 5 6

Einblick in persönliche Strategien

des/der Mentor/in: 1 2 3 4 5 6

Kontaktvermittlung durch den/die Mentor/in: 1 2 3 4 5 6

Einblick in den Wissenschaftsbetrieb: 1 2 3 4 5 6

Differenzierteres Selbstbild als Politologe/in: 1 2 3 4 5 6

Erweiterung fachlicher Qualifikationen:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Selbstreflexion, Standortbestimmung:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Gewinn von Selbstvertrauen:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Erweiterung sozialer Kompetenz:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Austausch mit anderen Mentees:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Aufbau von Netzwerkbeziehungen:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

5.5. Das Projekt baute die Distanz zwischen dir als StudentIn und dem IPW ab.

Ja

Nein

5.6. Ich würde dem Programm *Mentoring am IPW Bern* folgende Bewertung geben (**1** = schlechteste Bewertung, **10** = beste Bewertung, nur ganze Zahlen):

5.7. Verbesserungsvorschläge für das *Mentoring am IPW Bern*:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5.8. Raum für Anmerkungen, Wünsche, Kritik...

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Herzlichen Dank für Deine Mitarbeit!

Anhang II: Fragebogen Mentor/innen

1. Gestaltung der Mentoring-Beziehung

1.1. Welche Themen (Ziele) wurden innerhalb des Duos hauptsächlich besprochen?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.2. Die von uns gesetzten Ziele wurden grösstenteils erreicht

Ja

Nein, warum nicht?

.....
.....
.....

1.3. Was hat Dir in der Zusammenarbeit mit der/dem Mentee besonders gefallen?

.....

1.4. Was hast Du in der Zusammenarbeit mit der/dem Mentee vermisst?

.....

1.5. Was war besonders schwierig in der Zusammenarbeit mit der/dem Mentee?

.....

2. Rolle als Mentor/in

2.1. Was hat Dir das Mentoring-Programm persönlich gebracht?

.....
.....
.....

2.2. Hättest Du selbst gerne eine/n Mentor/in gehabt?

Ja

Nein

In welcher Phase?

.....

2.3. Hat Dir der Coaching-Kurs für Deine Rolle als Mentor/in weitergeholfen?

Wünschst Du Dir einen ähnlichen Kurs im nächsten Jahr?

.....
.....
.....

2.4. Beeinflussen Deine Erfahrungen als Mentor/in auch Deinen Alltag als Lehrende/n?

.....
.....
.....

2.5. Haben sich durch Deine Teilnahme am Mentoring-Programm neue Kontakte für Dich ergeben?

- fachliche persönliche keine

In welcher Form wirst Du diese Kontakte in Zukunft nutzen?

- beruflich privat

anders:.....

2.6. Welche Empfehlungen gibst Du zukünftigen Mentor/innen mit auf den Weg?

.....
.....
.....

3. Allgemeine Einschätzung des Mentoring am IPW Bern

3.1. *Mentoring am IPW Bern* wurde erneut ausgeschrieben. Ein/e Student/in fragt Dich, ob er/sie teilnehmen soll. Bitte gib eine begründete Stellungnahme ab, ob Du es weiter empfiehlst

- Nein Eher nein Eher ja Ja

Gründe: (unter welchen Umständen, mit welchen Voraussetzungen)

.....
.....
.....

3.2. Das Projekt baute die Distanz zwischen den Studierenden und dem IPW ab.

- Ja Eher ja Eher nein Nein

3.3. Ich würde dem Programm *Mentoring am IPW Bern* folgende Bewertung geben (1 = schlechteste Bewertung, 10 = beste Bewertung, nur ganze Zahlen):

3.4. Verbesserungsvorschläge für das *Mentoring am IPW Bern*:

.....
.....
.....

.....
.....
.....

3.5. Raum für Anmerkungen, Wünsche, Kritik...

.....
.....
.....
.....

Ganz herzlichen Dank für Deine Mitarbeit!