

# Schlussbericht

zur 2. Runde im WS/SS 2004-2005

*Mentoring am IPW Bern*

---

Bern, im Juli 2005

Verfasst von:

Sophia Häenny, Projektkoordinatorin Mentoring am IPW Bern

Kontakt: [Sophia.Haenny@ipw.unibe.ch](mailto:Sophia.Haenny@ipw.unibe.ch)

---

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung .....	4
2.	Das Programm <i>Mentoring am IPW Bern</i> .....	7
2.1.	Zielsetzung .....	7
2.2.	Teilnehmende .....	7
2.3.	Inhalt .....	8
2.4.	Institutionelle Anbindung .....	10
3.	Evaluation der zweiten Runde <i>Mentoring am IPW Bern</i> .....	11
3.1.	Das Rahmenprogramm der zweiten Runde .....	12
3.1.1.	<i>Auftaktveranstaltung und Zielvereinbarungen</i> .....	13
3.1.2.	<i>Praktikerinterviews für Mentees</i> .....	14
3.1.3.	<i>Coaching-Kurs für Mentor/innen</i> .....	16
3.1.4.	<i>Zwischenbilanzen</i> .....	17
3.1.5.	<i>DEZA-Abend</i> .....	18
3.1.6.	<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 .....	30
3.4.	Die Rolle als Mentor/in der Mittelbauangehörigen .....	32
3.5.	Allgemeine Einschätzung des <i>Mentoring am IPW Bern</i> .....	34
4.	Empfehlungen der Projektkoordinatorin .....	39
5.	Ausgewählte Literatur zu Mentoring-Programmen .....	44
	Anhang I: Fragebogen Mentees .....	45
	Anhang II: Fragebogen Mentor/innen .....	49

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Thematische Schwerpunkte der Gespräche innerhalb der Mentoring-Duos .....	24
Abbildung 2:	Rahmenprogramm der zweiten Mentoring-Runde am IPW 2004-05 .....	12
Abbildung 3:	Einfluss des Mentoring auf das Studium und die Berufswahlsituation .....	30
Abbildung 4:	Einschätzung der Bedeutung einzelner Elemente des Mentoring-Programms .....	34
Abbildung 5:	Gesamtbewertung der ersten und zweiten Runde <i>Mentoring am IPW Bern</i> .....	38

## **Vorwort**

Im letzten Jahr bin ich mit vielen Personen in Kontakt gekommen, welche alle auf die eine oder andere Weise zum Erfolg dieses Mentoring-Projektes<sup>1</sup> beigetragen haben. Ihnen gilt mein spezieller Dank. Ich möchte mich daher bei Patrizia Mordini, der Programmverantwortlichen von Womentoring, bei Bettina Fredrich und Astrid Wüthrich, den Projektkoordinatorinnen des fachspezifischen Mentorings vom geografischen Institut sowie bei Doris Nienhaus von der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern für ihre mündlichen Beiträge im Rahmen unseres Programms sowie den konstruktiven Ideenaustausch bezüglich der Institutionalisierung von Mentoring-Programmen herzlich bedanken. Weiter gilt mein Dank Eva Scheuber-Sahli von der Beratungsstelle der Berner Hochschulen und Markus Dürst von der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit, welche unseren Mentoring-Teilnehmer/innen wichtige Inputs mit auf ihren Weg gaben. Nicht zu vergessen sind auch die Vertreter/innen von akroPOLis, der Fachschaft Politikwissenschaft der Universität Bern (Marina Bolzli, Franziska Keller, Andreas Strub, Mike Bucher und Martin Stucki). Die Zusammenarbeit mit ihnen im Hinblick auf die Organisation der Praktikerinterviews habe ich sehr geschätzt. Auch haben mich meine Projektbegleiterinnen Elisabeth Ehrensperger und Andrea Iff immer wieder beraten, unterstützt und falls nötig von neuem motiviert. Dafür möchte ich mich ebenfalls herzlich bedanken. Ein ganz grosses Dankeschön verdient haben sich schliesslich alle Mentor/innen und Angehörigen des Instituts für Politikwissenschaft (IPW) der Universität Bern, durch deren unermüdelichen Einsatz dieses Mentoring-Projekt überhaupt erst zustande kam!

---

<sup>1</sup> Wenn im Folgenden vom Mentoring-„Projekt“ die Rede ist, so ist damit konkret die zweite Mentoring-Runde am IPW gemeint, welche von September 2004 bis Juli 2005 dauerte. Der Begriff Mentoring-„Programm“ bezieht sich demgegenüber auf das Mentoring-Programm am IPW im Allgemeinen.

## **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 einnimmt. Bei den meisten 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. Es ist neben dem Coaching ein Element eines neuen Studienkonzeptes, wobei schrittweise Studienangebote eingeführt werden, die über die Fachprogramme hinausgehen und Studierenden die Möglichkeit bieten soll, Anregungen und Vorschläge für ihre Studien- und Lebensplanung zu erhalten.

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 durchgeführt und war ein solcher Erfolg, dass eine zweite Mentoring-Runde auch in diesem akademischen Jahr (WS 2004/05 und SS 2005) stattgefunden hat. Die positiven Resultate und Erfahrungen aus der Pilotphase haben sich in der zweiten Runde bestätigt. Ziel des vorliegenden Schlussberichtes ist es daher, die Erfahrungen der zweiten Runde *Mentoring am IPW Bern* zusammenzufassen und – wo möglich – mit denjenigen aus der Pilotphase zu vergleichen sowie Empfehlungen für die zukünftige Durchführung des Programms auszuarbeiten.

Während dieser Projektlaufzeit war das Mentoring-Programm Gegenstand einer intensiv geführten Debatte am Institut, wobei es um die längerfristige Institutionalisierung des Mentorings am IPW ging. Nach zwei Runden, in denen Erfahrungen mit dem Konzept Mentoring gesammelt worden waren, sollte die Weiterführung des Programms unabhängig von der Unterstützung einzelner Personen gewährleistet werden und das Mentoring als fester Bestandteil am IPW institutionalisiert werden. Mit ihrem positiven Entscheid stellten sich sowohl die Geschäftsleitung als auch der Mittelbau des Instituts hinter das Mentoring-Programm und ermöglichten dadurch die Ausschreibung einer dritten Runde *Mentoring am IPW Bern*. Der Nutzen des Mentoring-Programms wurde in dreierlei Hinsicht erkannt:

1. Als erstes ist das Programm für das IPW von Nutzen, weil die Studierenden dadurch die Scheu vor dem akademischen Betrieb verlieren; das Institut so über ein transparentes Nachwuchsförderungsinstrument verfügt; sich das Institut gegenüber anderen Schweizer Instituten mit dem Mentoring für besonders interessierte und begabte Student/innen positionieren kann; das Mentoring eine weitere Möglichkeit bietet, die Auswirkung der Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen am Beispiel einzelner Personen zu identifizieren; sich die Studierenden aufgrund der persönlichen Auseinandersetzung stärker mit dem Fach identifizieren; sowie die temporäre Begleitung während des Studiums zu einem schnelleren Studienabschluss führen kann.
2. Zum zweiten nützt das Mentoring-Programm aber auch den Studierenden, weil sie sich zu einem frühen Zeitpunkt mit der nachuniversitären Laufbahn auseinandersetzen müssen; die je spezifische persönliche Beratung eine Hilfestellung während des Studiums darstellt; und mit dem Programm neben den fachlichen auch menschliche Qualitäten gefördert werden.
3. Schliesslich profitieren als drittes auch die Mentor/innen, sprich Assistent/innen, weil sie den Kontakt zu Studierenden und deren Problemen aufrechterhalten und die Erkenntnisse in Diskussionen für die Lehre einbringen können; sie durch die Vermittlung auch ihre eigenen Netzwerke aktivieren; und sie sich so gleichzeitig auch Gedanken zu ihrem eigenen Lebensweg machen und eine Reflektion des bisherigen Werdegangs erfolgt.

Gemäss diesen drei Zielgruppen soll der vorliegende Schlussbericht nun überprüfen, ob die angestrebten Wirkungen des Mentoring-Programms auch erreicht wurden. Der Bericht soll dazu beitragen, das Programm *Mentoring am IPW Bern* zu optimieren. Es gilt jedoch einleitend festzuhalten, dass es ein Schlussbericht ist und weniger eine statistische Evaluation. Zum einen war das Programm mit neun 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 zweiten 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* stand unter der Obhut von Prof. Wolf Linder und wurde von Sophia Hännny als Projektkoordinatorin durchgeführt. Bei der Projektbegleitung kam es etwa zur Hälfte der Projektlaufzeit zu einem Wechsel, bei dem Elisabeth Ehrensperger von Andrea Iff als Projektverantwortliche abgelöst wurde. Wenn im Folgenden jeweils vom Projektteam gesprochen wird, sind damit jeweils Elisabeth Ehrensperger bzw. Andrea Iff und Sophia Hännny zusammen gemeint.

## **2. Das Programm *Mentoring am IPW Bern***

### **2.1. Zielsetzung**

Das 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.

Das Mentoring-Programm soll zudem im Rahmen der Nachwuchsförderung als Gleichstellungs- wie auch als Förderinstrument für Studierende aus benachteiligten Milieus dienen. Die Teilnahme am Programm ist jedoch keine Voraussetzung für eine Hilfsassistentenstelle 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 einem persönlichen Gespräch 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 Kompetenzen 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 Studienregelemente 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 die 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.

Im Laufe des Jahres wird eine Mentoring-Beziehung aufgebaut, in deren Zentrum die persönliche Beratung steht. Die Mentor/innen zeigen neue Perspektiven auf, setzen Impulse für Ziele, verstärken Ideen und Initiativen der Studierenden, geben bei spezifischen Fragestellungen ihre Einschätzung ab, beraten sie oder ihn und vermitteln berufliche oder fachliche Kontakte. Neben der Besprechung beruflicher Pläne lassen sie den/die Mentee an ihrem beruflichen Alltag teilnehmen. Der/die Mentee nimmt sich im Gegenzug aktiv Zeit, sich mit der eigenen Studien- und Laufbahnplanung auseinanderzusetzen. Die Studierenden sollen ihre Situation erkennen und reflektieren, so dass durch Selbsterkenntnis Zukunftspläne ausgearbeitet werden können.

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, ein Leitfaden für das Schlussgespräch, eine Auswahl an Literatur und Links 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 Zwischenbilanz, 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 ein Abend, der speziell den Möglichkeiten von Politolog/innen in der Entwicklungszusammenarbeit gewidmet war, organisiert.

## **2.4. Institutionelle Anbindung**

Das Institut für Politikwissenschaften bietet den Studierenden das Mentoring als Erweiterung zur fachlichen Ausbildung an und ist für dessen Finanzierung zuständig. Das Mentoring-Programm wird von einer Projektbegleitung, einer Projektkoordination und dem Mittelbau des Instituts durchgeführt. Die Aufgaben der Projektkoordination beinhalten die gesamte Administration des Projektes, die Betreuung der Homepage, das Verfassen des Schlussberichtes und die Organisation des Rahmenprogramms. Zudem ist die/der Koordinator/in Kontaktperson für die Mentees. Diese Aufgaben werden von einer Hilfsassistentin/einem Hilfsassistenten übernommen, welche in einer 10%-Anstellung nur für das Projekt arbeitet. Die Projektbegleiterin oder der Projektbegleiter ist zuständig für konzeptuelle Arbeiten, das Budget sowie die Auswahl und das Matching der Bewerber/innen (dies gemeinsam mit der Projektkoordination). Weiter ist sie oder er Ansprechperson für die Mentor/innen. Die Arbeit des Projektleiters/der Projektleiterin wird ehrenamtlich erbracht. Auch ehrenamtlich wird die Arbeit der Mentor/innen erbracht, welche die Studierenden während eines Jahres begleiten.

Das Institut ist für die Finanzierung der 10% Hilfsassistenz (Projektkoordination) zuständig. Weiter kommt das Institut für die Kosten des Rahmenprogramms und den Druck des Schlussberichtes auf. Die Projektleitung legt der Geschäftsleitung des Instituts jeweils eine detaillierte Abrechnung vor. Die finanziellen Aufwendungen für das Rahmenprogramm belaufen sich als Richtwert auf ungefähr 2000 CHF. Der Betrag setzt sich aus der Auftakt- und der Schlussveranstaltung sowie dem Nachtessen für die Mentor/innen zusammen. Das Nachtessen wird den Mentor/innen offeriert, weil sie die Beratungsdienstleistung im Rahmen des Mentoring ehrenamtlich übernehmen.

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

Die interne Evaluation der zweiten 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 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*. Sowohl auf Seiten der Mentees wie auch auf Seiten der Mentor/innen beteiligten sich alle an der abschliessenden schriftlichen Befragung, was zu einer 100%-igen Rücklaufquote führte. 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. An den mündlichen Befragungen nahmen jeweils sieben Mentor/innen und sechs Mentees der insgesamt neun Mentoring-Duos teil, wobei die abwesenden drei Mentees zu einem späteren Zeitpunkt bilateral befragt wurden. 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 2: Rahmenprogramm der zweiten Mentoring-Runde am IPW 2004-05

Das Rahmenprogramm		
Monat	Veranstaltung	Zielgruppe
September 2004	Auswahlrunde	Mentees
Oktober 2004	Auftaktveranstaltung Gastreferentinnen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Patrizia Mordini (<i>womentoring</i>)</li> <li>○ Bettina Fredrich (<i>Mentoring Geografie</i>)</li> <li>○ Magdalena Bernath, Anina Hitz (<i>Mentoring am IPW Bern</i>)</li> </ul>	Mentor/innen, Mentees
November 2004	Coaching-Kurs Referentin: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dr. Eva Scheuber-Sahli</li> </ul>	Mentor/innen
November- Dezember 2004	Praktikerinterviews I Referent/innen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Joel Blunier (<i>EVP-Generalsekretariat</i>)</li> <li>○ Reto Weyermann (<i>Swisspeace</i>)</li> <li>○ Raphael Prinz (<i>Neue Luzerner Zeitung</i>)</li> <li>○ Claudia Heierli (<i>Bundeskanzlei</i>)</li> </ul>	Mentees, Studierende der Politikwissenschaft, Öffentlichkeit
April 2005	Zwischenbilanz I	Mentees
April 2005	Zwischenbilanz II	Mentor/innen
April 2005	Deza-Abend Gastreferenten: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Markus Dürst (<i>DEZA</i>)</li> <li>○ Wolf Linder (<i>IPW</i>)</li> </ul>	Mentees
Mai- Juni 2005	Praktikerinterviews II Referent/innen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gilles Roduit (<i>EDA, PA IV</i>)</li> <li>○ Sarah Menegale (<i>Infras</i>)</li> <li>○ Sandra Rychard (<i>Britische Botschaft</i>)</li> <li>○ Eva Linder (<i>UN Volunteer Kongo</i>)</li> </ul>	Mentees, Studierende der Politikwissenschaft, Öffentlichkeit
Juli 2005	Schlussveranstaltung	Mentor/innen, Mentees

### 3.1.1. Auftaktveranstaltung und Zielvereinbarungen

In der ersten Woche des Wintersemesters (20. Oktober 2004) startete das Mentoring-Projekt. Die Auftaktveranstaltung diente dazu, sich kennen zu lernen, von Erfahrungen in anderen Mentoring-Projekten zu profitieren, ein erstes Treffen der Mentoring-Duos zu vereinbaren und das Interesse der Mentees im Hinblick auf die Praktikerinterviews abzuklären. Drei Referate sollten einen Einblick in die erste Runde *Mentoring am IPW Bern* sowie einen Einblick in die Erfahrungen mit anderen Mentoring-Programmen geben, auf denen das Mentoring am IPW inhaltlich und konzeptionell aufbauen durfte. Den Einstieg machte die Programmverantwortliche des Womentoring, Patrizia Mordini, welche von Mentoring und Unipolitik im Allgemeinen sowie von ihren Erfahrungen und Ergebnissen im Zusammenhang mit *Womentoring* im Speziellen erzählte. Bettina Fredrich, die Projektkoordinatorin von *Mentoring Geografie*, stellte einleitend ihr eigenes Projekt vor und gab den Teilnehmenden im Anschluss daran praktische Tipps zur konkreten Entwicklung von Zielvereinbarungen. Das dritte Referat wurde von einem Mentoring-Duo aus der ersten Runde *Mentoring am IPW Bern* bestritten. Der Erlebnisbericht von Anina Hitz und Magdalena Bernath vermittelte den „Neulingen“ einen wertvollen Einblick, was Mentoring konkret heisst und wie man sich unser Programm am IPW in etwa vorstellen kann. In der zweiten Hälfte der Auftaktveranstaltung lernten sich die einzelnen Mentoring-Duos gegenseitig kennen und formulierten drei gemeinsame Ziele für das kommende Jahr. Für die Formulierung dieser so genannten „Zielvereinbarung“ hatten die Duos im Anschluss an die Auftaktveranstaltung zwei Wochen Zeit, welche gleichzeitig als Probezeit galt. Nach dem Ablauf der Kündigungsfrist dieser Zielvereinbarungen 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 Auftaktveranstaltung wurde von den Teilnehmenden sehr gut bewertet. Speziell der **Erlebnisbericht aus der ersten Mentoring-Runde hatte grossen Anklang gefunden**. Kritisiert wurde hingegen, dass die gemeinsame Zeit mit dem/der Mentee etwas kurz bemessen war. Bei der nächsten Auftaktveranstaltung sollte daher die Zeit für den gemeinsamen Einstieg ins Programm kürzer und das **Kennenlernen der individuellen Duos länger eingeplant** werden.

### *3.1.2. Praktikerinterviews für Mentees*

Eine Erfahrung aus der ersten Mentoring-Runde war, dass sich alle Mentees für Fragen zu möglichen Berufsfelder von Politologen und Politologinnen interessierten. Dieses Bedürfnis wurde auch in der zweiten Runde festgestellt. Ich nahm daher in meiner Funktion als Projektkoordinatorin Kontakt mit der Fachschaft der Berner Politologie-Studierenden auf, um eine allfällige Kooperation im Hinblick auf gemeinsame Perspektivenabende abzuklären. Dabei einigte man sich, zwei Reihen von Praktikerinterviews mit vier ehemaligen Berner Studierenden der Politikwissenschaft zu organisieren, wovon je eine im Winter- und eine im Sommersemester durchgeführt werden sollte. 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 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 garantierten demgegenüber der Fachschaft eine Mindestteilnehmerzahl, indem wir die Praktikerinterviews in das Rahmenprogramm des Mentoring aufnahmen. Zudem verpflichtete ich bei der zweiten Reihe im Sommersemester die zu Interviewenden, wobei mir die Kontakte der IPW-Angehörigen von Nutzen waren. Dabei zog ich die Resultate einer Mailumfrage, welche ich im Anschluss an die Auftaktveranstaltung unter den Mentees durchgeführt hatte, mit ein. Darin konnten sich die Mentees zu den sie interessierenden Berufsfeldern äussern. Die vier am häufigsten genannten Bereiche Entwicklungspolitik (sechs Nennungen), diplomatischer Dienst und öffentliche Verwaltung, Medien sowie Politik- und Marktforschung (alle: fünf Nennungen) konnten im Folgenden durch die angefragten Praktiker/innen ausnahmslos abgedeckt werden. Dies entspricht somit weitgehend der Grundidee des Rahmenprogramms, wonach dieses als ein Gefäss oder eine Struktur angeschaut werden kann, welches von den Mentees selber mit Inhalten gefüllt werden muss.

Unter dem Titel „Bin Politolog/in – suche Arbeit“ bzw. „Aktion Traumjob für Politolog/innen“ stiessen die Interviews auf ein sehr grosses Interesse seitens der Studentenschaft im Allgemeinen wie auch der Mentees im Speziellen. **Von den Mentees nahmen durchschnittlich mindestens 5 pro Interview teil** (Frage 3.1). Alle Mentees besuchten zwischen 2 und 7 der insgesamt 8 Interviews, dabei wurde die erste Reihe mit 21 Teilnahmen leicht besser besucht als die zweite mit 19. Die höhere Teilnehmerzahl im Wintersemester erklärt sich wahrscheinlich durch den früheren Organisationszeitpunkt. So konnten an der Auftaktveranstaltung bereits mündlich die Interviewtermine für die erste Reihe bekannt gegeben werden, während dies für die zweite Reihe im Sommersemester an der Zwischenbilanz noch nicht möglich war. Im Hinblick auf die dritte Runde ist deshalb eine frühe Organisation der Interviews zu empfehlen, um sowohl an der Auftaktveranstaltung wie auch der Zwischenbilanz alle Angaben zu den Interviews (ev. Hand-out) geben zu können.

Die **Praktiker-Interviews wurden von den Mentees an der Zwischenbilanz einstimmig gutgeheissen**. Viele stuften sie als sehr sinnvoll ein, welche unbedingt weitergeführt werden sollen (Frage 3.3). Besonders gefallen hat den Mentees, dass innerhalb einer Stunde jeweils ein sehr grosser Überblick bzw. Einblick in ein Berufsfeld vermittelt wurde, wobei gleichzeitig der Bezug zum Leben eines Politologie-Student/innen nicht fehlte. Von Seiten der Mentor/innen wurden die Praktikerinterviews ebenfalls als sehr effektiv und effizient gelobt und in organisatorischer Hinsicht als mustergültig bezeichnet. Die Interviews im Rahmenprogramm halfen sicherlich die starke Berufsfeldorientierung der diesjährigen Mentees abzudecken wie die Mentor/innen in dieser Hinsicht zu entlasten, was von beiden Seiten positiv aufgenommen wurde. Für die Zukunft schlage ich deshalb vor, die **Praktikerinterviews im bewährten Schema weiterzuführen, jedoch ev. etwas früher mit der Planung derselben zu beginnen**. Dabei muss man jedoch bedenken, dass die Praktikerinterviews bei zu häufiger Durchführung einerseits an Attraktivität verlieren sowie andererseits nicht genügend Kandidat/innen zur Verfügung stehen. Allenfalls könnte man daher die Praktikerinterviews nur einmal jährlich durchführen. Dies sollte jedoch von den Wünschen der zukünftigen Mentees sowie den Ressourcen der organisierenden Personen abhängig gemacht werden.

### 3.1.3. *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. Sie wünschten sich daher einen Coaching-Kurs, um sich Schlüsselqualifikationen im Beratungs- und Coaching-Bereich aneignen zu können. Im Rahmen der zweiten Runde wurde ihnen nun ein solcher Kurs geboten. Frau Dr. Eva Scheuber-Sahli von der Beratungsstelle der Berner Hochschule erklärte sich auf Anfrage bereit, einen Halbtages-Workshop am 25. November 2004 für die Mentor/innen anzubieten. Da die Mentor/innen als Angestellte der Universität zum Klientel der Beratungsstelle gehörten, war dieser Kurs unentgeltlich. Ziele des Kurses waren die Wahrnehmung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Studierenden an die Mentor/innen, 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 neun Mentor/innen nahmen fünf am Coaching-Kurs teil**, während die restlichen vier aus sprachlichen Gründen, aus Verpflichtungen bzgl. Lehrveranstaltungen oder aus fehlendem Bedürfnis nicht daran teilnahmen. **Der Coaching-Kurs wurde von allen Teilnehmenden sehr positiv beurteilt** (Zwischenbilanz und Frage 2.3), weil dies der einzige Anlass im Rahmenprogramm war, welcher speziell für die Mentor/innen organisiert wurde. Der Kurs wurde inhaltlich als nützlich und spannend bezeichnet, da in einer relativ kurzen Zeit viele substanzielle Inputs gegeben wurden, und er auch eine Hilfestellung bot, die eigene Rolle als Mentor/in zu reflektieren. Ein grosses Plus war auch, dass die Anregungen und Tipps aus dem Kurs direkt in der Lehrtätigkeit der Mentor/innen eingesetzt werden konnten (z.B. heikles Feedback zu Proseminar-Arbeiten geben), und sich somit **Synergien/Verknüpfungen zwischen Mentoring und Lehrtätigkeit** ergaben. Vier von fünf potentiellen Mentor/innen im nächsten Jahr äusserten auf die entsprechende Frage (2.3) den **Wunsch nach einem ähnlichen Kurs im nächsten Jahr**. Die Themen, welche sie dabei interessieren würden, sind Rollenfragen, die Abgrenzung von beruflichen gegenüber privaten Aspekten in der Mentoring-Beziehung sowie das Konfliktmanagement – nicht zuletzt, um die Mentees auch in diesem Bereich besser unterstützen zu können.



### 3.1.4. Zwischenbilanzen

Ungefähr in der Mitte der Projektlaufzeit 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 anfangs April 2005 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 allen 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 noch 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 sehr sinnvoll beurteilt** (Frage 3.3), da sie u.a. auch halfen, den Kontakt unter den Mentees zu fördern (Frage 3.3). Ein Mentee merkte jedoch kritisch an, dass die mündliche Gruppenevaluation bei der Zwischenbilanz eher problematisch sei, da hier zum Teil recht persönliche Erfahrungen besprochen worden waren. Drei Mentees waren hingegen der Ansicht, dass eher noch **eine zweite Zwischenbilanz oder ein zusätzliches Treffen von Mentor/innen und Mentees zusammen organisiert** werden könnten, um entweder zu einem spezifischen Thema die **Gruppendynamik und das breitere Erfahrungsspektrum aller Teilnehmer/innen zu nutzen** oder um sich **schon früher (geleitet) unter den Mentees auszutauschen**, was sie alles mit ihren Mentor/innen unternommen haben. Der grosse Vorteil eines solchen zweiten Treffens mit allen Teilnehmenden wurde von den Mentees darin gesehen, dass dadurch auch eine Vernetzung mit den anderen Mentor/innen möglich wäre.

### 3.1.5. DEZA-Abend

Im Gegensatz zur ersten Mentoring-Runde, in der es keine Wünsche für eine zusätzliche Veranstaltung zu einem spezifischen Thema gab, wurde in der zweiten Runde ein **spezieller Themenabend zur Entwicklungspolitik im Allgemein und der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) als potentielle Arbeitgeberin für Politolog/innen im Speziellen** gewünscht. Dieser Ausbau des kollektiven Rahmenprogramms kam auf Wunsch der Mentees zustande, von denen sich einzelne sehr stark dafür engagiert hatten. So wurden am 26. April 2005 Markus Dürst von der Governance Division der DEZA und Prof. Wolf Linder vom IPW als Gastreferenten eingeladen. Markus Dürst sprach dabei über seinen Werdegang und seine Arbeit innerhalb der DEZA sowie die Möglichkeiten für Politolog/innen in der Entwicklungszusammenarbeit. Seine Ausführungen wurden ergänzt von Wolf Linder, der über seine Erfahrungen als Wissenschaftler in der Entwicklungszusammenarbeit und seine Beratungsaufträge für das DEZA erzählte. Im kleinen, aber gemütlichen Rahmen stiessen ihre **Vorträge auf reges Interesse seitens der Mentees, von denen sechs am Anlass teilgenommen hatten**. Das kollektive Vorgehen bezüglich DEZA wurde als sehr gute Lösung angesehen und auch inhaltlich erhielt der DEZA-Abend nur positives Feedback der Teilnehmer/innen.

### 3.1.6. Schlussveranstaltung und Evaluation

Den **gemütlichen Höhepunkt des Mentoring-Jahres setzte die Schlussveranstaltung** vom 5. Juli 2005. Nachdem sich die Mentoring-Duos für ihr geleitetes Schlussgespräch getroffen hatten, wurde im Plenum von allen Beteiligten ein kurzes Fazit gezogen. Der zweite Teil der Schlussveranstaltung wurde im Eichholz an der Aare abgehalten. Dort bekochten auf Vorschlag einer Mentee am letzten Abend alle Mentees gemeinsam ihre Mentorinnen und Mentoren zum Dank für deren unermüdlichen Einsatz im Laufe des vergangenen Jahres. Die Mentor/innen freuten sich sehr über das reichhaltige Salatbuffet, die Grilladen und das köstliche Dessert. Bei Lagerfeuer und Musik zog sich die Schlussveranstaltung noch bis spät in die Nacht hinein.

## 3.2. Die Mentoring-Duos der zweiten Runde

### 3.2.1. Studiensituation und beruflicher Hintergrund der Teilnehmenden

Die insgesamt 18 Teilnehmenden bildeten zusammen neun Mentoring-Duos. Das Geschlechterverhältnis war gesamthaft gesehen grösstenteils ausgeglichen. Allerdings waren die Frauen unter den Mentees doppelt so stark vertreten wie die Männer. Auf Seiten der Mentees nahmen 6 Frauen und 3 Männer am Mentoring teil. Bei den Mentor/innen waren es 4 Frauen und 5 Männer. Dies führte zu **unterschiedlichen Geschlechterkombinationen innerhalb der einzelnen Mentoring-Duos**: Den 2 reinen Männerduos standen 3 Frauenduos gegenüber. Bei den gemischtgeschlechtlichen Duos überwiegen die insgesamt 3 Duos bestehend aus einem Mentor und einer weiblichen Mentee. Nur 1 Duo setzte sich dagegen aus einer Mentorin und einem männlichen Mentee zusammen. Somit waren alle möglichen Kombinationen Mann-Frau innerhalb der Mentoring-Duos vertreten. Die Mentees bildeten bzgl. Alter eine relativ homogene Gruppe, welche alle mit einer Ausnahme zwischen 22 und 26 Jahre alt waren. Was die Semesterzahl betrifft, so lassen sich **zwei Gruppen identifizieren**: Eine erste Gruppe bestand aus drei Studentinnen im Grundstudium, welche zu Beginn des Projektes in das 3. Semester kamen. Die zweite Gruppe bildeten Studierende in der Mitte und am Ende des Hauptstudiums im 5., 7. und 9. Semester. Bei den Nebenfächern der Mentees dominierte die Volkswirtschaft, welche von fünf Mentees als 1. Nebenfach angegeben wurde. Daneben studierten sie noch Betriebswirtschaft, Medienwissenschaft, Islamwissenschaft, Russische Philologie Geografie, neueste Geschichte sowie internationales und Völkerrecht. Auch die bisherigen Berufserfahrungen der Mentees deckten ein breites Spektrum ab.

Auf Seiten der Mentor/innen beteiligten sich 8 Assistent/innen und 1 Hilfsassistent. Von diesen 9 Mittelbauangehörigen hatten sich schon 6 im Mentoring-Pilotprojekt vom letzten Jahr beteiligt und wiesen daher **bereits erste Mentoring-Erfahrungen** auf, während es für die restlichen 3 der erste Kontakt mit Mentoring war. Die bereits gemachten Erfahrungen in der ersten Runde erleichterten sicherlich die Rekrutierung von Mentor/innen für die zweite Runde. Der entscheidende Punkt für die Mentor/innen war, wie bereits in der ersten Mentoring-Runde, wie viel Zeit das Mentoring in Anspruch nehmen wird. Der Richtwert von durchschnittlich zwei bis drei

Stunden pro Monat von der ersten Runde wurde für dieses Jahr übernommen. Erfreulich war, dass sich schlussendlich alle angefragten Mitarbeiter/innen des Instituts bereit erklärten, 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 haben (Frage 1.1), antworteten drei über das Internet, zwei über den Aushang und drei über die mündliche Präsentation des Programms am 3.-Semestrigentag. Eine Studentin wurde durch eine Kollegin auf das Mentoring aufmerksam gemacht. Dabei besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Semesterzahl und der Art der Werbung für das Mentoring-Programm. Alle Drittsemestrigen haben durch die **mündliche Präsentation des Programms am 3.-Semestrigentag** vom Mentoring am IPW erfahren, während die Höhersemestrigen alle (mit einer Ausnahme) durch **den Aushang oder das Internet** darauf aufmerksam wurden. Dies veranlasst mich, auf die Bedeutung der Informationsveranstaltung für die Drittsemestrigen hinzuweisen und weiterhin eine relativ breite Werbekampagne für das Programm vorzuschlagen.

Die Motive der Mentees (Frage 1.3) zur Teilnahme am Mentoring zeigen, dass **auf Seiten der Studentenschaft ein breites Bedürfnis nach einem Einblick ins IPW** besteht. Dieses Bedürfnis resultierte zum einen aus dem als extrem 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 und Karriereoptionen zu klären, wurden ebenfalls häufig als Motive genannt. Prägend waren teilweise auch die gemachten Erfahrungen bei der Praktikumssuche, dass man ohne gute Tipps, die richtigen Kontakte und Beziehungen relativ chancenlos ist. Das Mentoring-Programm bot somit die Möglichkeit, **Türöffnerfunktionen übernehmen** zu können.

Die Erwartungen an das Mentoring-Programm (Frage 1.4) deckten sich mehrheitlich mit den Motiven zur Teilnahme an demselben. Vielfach wurde auch erwähnt, dass **zu Beginn des Projekts keine grossen oder wenig Erwartungen** bestanden hatten, da es schwierig war, sich überhaupt vorzustellen, was Mentoring ist, bzw. das Mentoring-Programm am IPW „...noch ziemlich schwammig und unfassbar war“. Gerade die jüngeren Mentees hatten vor ihrer Teilnahme noch nie von Mentoring als Konzept gehört, während die älteren Studierenden mit einer Ausnahme alle schon ein Mentoring-Vorwissen besaßen (Frage 1.2). Weitere Erwartungen bildeten sich während der Projektlaufzeit allerdings nachträglich. **Am Ende des Projekts hatten sich dann die Erwartungen der Mentees mehrheitlich erfüllt**, wie folgende Aussage illustriert: „Ich habe natürlich nicht nur durch das Mentoring-Programm, aber sicher auch dank diesem, im letzten Jahr einen guten Einblick bekommen und weiss nun auch besser, wo ich selber stehe und was ich genau machen kann (mehr als man denkt...)“. In der **Verbreitung des Wissens zu Mentoring als Methode der Nachwuchsförderung und Personalentwicklung** ist somit ein positiver Nebeneffekt des Mentoring-Programms am IPW festzustellen, der sich mit der Fortführung des Programms sicherlich noch vergrössern wird.

### *3.2.3. Bewerbungen und Matching der Mentoring-Duos*

Das Programm war offen für Studierende mit Hauptfach Politikwissenschaft ab dem dritten Semester. Mentees 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 dem Matching der Mentees wurde der Projektleitung übertragen.** Insgesamt bewarben sich neun Studierende für das Programm. Eine Person meldete sich erst nach dem Anmeldeschluss Ende August und konnte daher nicht mehr berücksichtigt werden. Die anderen Bewerber/innen wurden Mitte September 2004 von der Projektleitung zu einem persönlichen 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 ist 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.

Die Frage der Selektion der Mentees wurde auch von den Mentor/innen an der Zwischenbilanz diskutiert. Grundtenor dabei war, dass der **Bewerbungsbrief ein gutes Selektionsmittel zur Aufnahme von initiativen Studierenden ins Programm** sei. Nach Meinung der Mittelbauangehörigen sollten die Hürde zur Teilnahme am Mentoring nicht herunter geschraubt werden, da in diesem Fall vielleicht auch Studierende sich melden würden, für welche die Angebote der Beratungsstelle der Berner Hochschulen besser geeignet sein dürften als das Mentoring. 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 dem Mentor/der Mentorin, 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 sehen würden. 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 3 und 16 Mal getroffen in den 8.5 Monaten Laufzeit des Programms (Frage 2.1). Das ergibt eine **durchschnittliche Anzahl Treffen von 7 bis 8**, was den Vorgaben der Projektleitung (3 bis 4 Treffen pro Semester) entspricht. Die Treffen der Duos fanden meist entweder an der Universität bzw. **im IPW oder in einem Café** statt und dauerten bei allen zwischen 1.5 und 2 Stunden (Fragen 2.2 und 2.3). In diesen Gesprächen sind die Mentoring-Duos mehrheitlich die vereinbarten Ziele angegangen, was sich laut Aussagen einer Men-

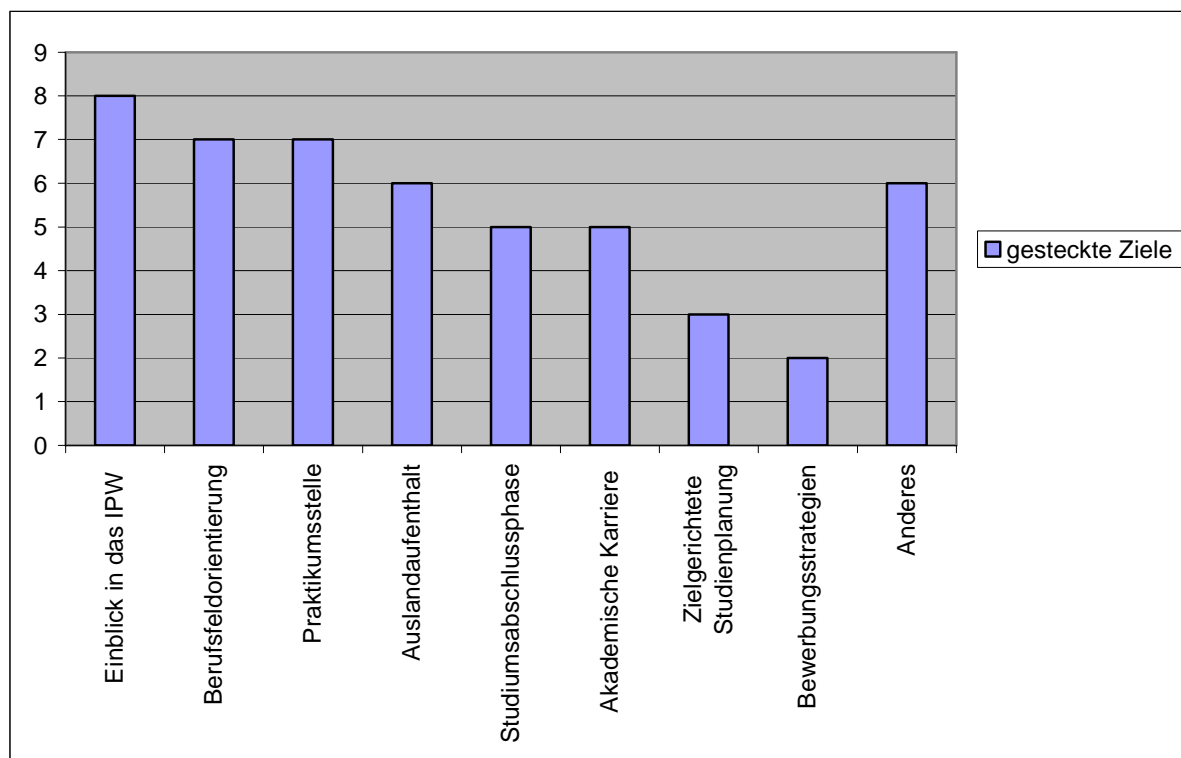
tee folgendermassen gestaltete: „Ich habe ihr meine Fortschritte und Neuigkeiten mitgeteilt und sie [die Mentorin] hat mir ihre Meinung dazu gesagt, und mir viel Input gegeben. Anschliessend haben wir uns darauf geeinigt, was wir das nächste Mal besprechen und festgelegt, was bis dann zu tun ist“.

Was die Frage nach der persönlichen Beratung per Telefon oder Mail betrifft, so zeigen sich hier grosse Unterschiede (Frage 2.4). Etwa die Hälfte der Duos hat sich nie mittels der elektronischen Medien ausgetauscht, während die andere Hälfte der Teilnehmenden diese Form des Informationsaustausches intensiv pflegte. Auffällig dabei ist, dass ein **signifikanter Zusammenhang zwischen der Zahl elektronischer Beratungen und derjenigen der Zahl persönlicher Treffen** besteht, d.h. diejenigen Duos, welche sich auch sonst häufiger trafen, pflegten auch einen intensiveren Mailkontakt miteinander. Ein Mentor hielt seine **Mentee via Mail über seine anstehenden Projekte auf dem Laufenden**, indem er ihr alle forschungsbezogenen Mails weiterleitete. Die Mentee konnte dadurch einen Einblick in sein Arbeitsfeld und seine Arbeitsweise gewinnen, was sie sehr schätzte. Der Input dazu kam vom Mentor, der dies schon bei seiner früheren Mentee in der ersten Mentoring-Runde so gehandhabt hatte. Diese Form des Informationsaustausches hat sich bewährt und kann daher für die dritte Mentoring-Runde weiterempfohlen werden.

Der **Inhalt der Gespräche wurde bei praktisch allen Duos partnerschaftlich** bestimmt (Frage 2.5). Nur bei einem Duo 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 9 Mentees haben sich 3 jeweils auf die Sitzungen vorbereitet, 4 manchmal und 2 Mentees 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 der jeweiligen Gespräche gesteigert werden.

Thematische Schwerpunkte der Gespräche bildeten die **zu Projektbeginn vereinbarten Ziele, welche eine sehr grosse Spannweite abdeckten** (aus den Zielvereinbarungen, Frage 2.7 Mentees und 1.1 Mentor/innen). Die Abbildung 1 gibt einen Überblick über die acht am häufigsten genannten Ziele.

Abbildung 1: Thematische Schwerpunkte der Gespräche innerhalb der Mentoring-Duos



Von den Mentees am meisten genannt wurde das Ziel, einen **Einblick in das IPW zu gewinnen**, um Institut und Leute kennen zu lernen. Konkret interessierten sie sich 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. Im Gegensatz dazu überlegten sich weit weniger Mentees, ob eine **akademische Karriere für sie in Frage kommt oder nicht**. Für diese meist älteren Studierenden standen der Erkenntnisgewinn bzgl. des Schreibens einer Dissertation sowie das akademische Arbeitsumfeld im Zentrum des Interesses. **Zum Studium konkret hatten vor allem die drei Drittsemestrigen**



**offene Fragen** betreffend Ablauf und Aufbau des Studiums, Schwerpunktwahl während des Studiums, Koordination von Politologie mit einem philosophisch-historischen Nebenfach und Wechsel an andere Schweizer Universitäten. Demgegenüber nannten fünf Mentees die **Hilfestellung in der Studienabschlussphase** ein wichtiges Ziel. Speziell Themenfindung, Arbeitsorganisation und Betreuungsfragen im Hinblick auf die Lizentiatsarbeit standen bei ihnen im Mittelpunkt. Auffallend war, dass alle neun Mentees sich vornahmen, entweder **mehr über mögliche Berufsfelder für Politolog/innen zu erfahren** oder **konkret eine Praktikumsstelle zu finden**. Vielfach wurden auch beide Ziele gleichzeitig genannt. Den Bereich der Berufsfeldorientierung deckten die durch den/die Mentor/in vermittelten Kontakte zu externen Berufsleuten, die eigenen Berufserfahrungen der Mentor/innen sowie die Praktikerinterviews zu einem grossen Teil ab. Sieben Mentees erhofften sich vom Mentoring-Programm Inputs zur Praktikumsuche. Dabei zeigte sich, dass – ob sie nun eine Praktikum gefunden hatten oder nicht – der Austausch von positiven Erfahrungen wie auch Enttäuschungen mit dem Mentor oder der Mentorin ebenso wichtig war wie das konkrete Finden einer Stelle. Um sich auch für eventuelle Vorstellungsgespräche vorzubereiten, übten zwei Duos **Bewerbungs- und Präsentationsstrategien** ein und überarbeiteten die Bewerbungsdossiers. Von den sechs Mentees mit **Interesse an einem Auslandsaufenthalt** standen bei den drei Jüngeren die Organisation des obligatorischen Fremdsprachensemesters im Mittelpunkt, während sich die Älteren mehr für die Möglichkeiten von Praktika und Nachdiplomstudiengängen im Ausland interessierten. Speziell bei einem Duo bildete die Organisation des Auslandsaufenthaltes die Hauptaufgabe des Mentoringjahres. Neben diesen acht meistgenannten Zielen gab es auch noch einzelne Nennungen zu Internetrecherchen, Summer Schools, Gruppenarbeiten, Europa- und Entwicklungspolitik.

Die gesetzten Ziele wurden von sieben der neun Mentoring-Duos erreicht. Dabei stimmten die einzelnen Duos in der Bewertung der Zielerreichung überein (Frage 2.8 Mentees und 1.2 Mentor/innen). Es können zwei Hauptgründe identifiziert werden, welche für die fehlende oder mangelnde Zielerreichung verantwortlich sind:

1. Ein erster Grund ist der **Strukturverlust innerhalb der Mentoring-Beziehung speziell in der zweiten Projekthälfte aufgrund von Zeitmangel und anderen Verpflichtungen auf beiden Seiten**. Eine Mentee formuliert den Sachverhalt folgendermassen: „Bis

jetzt sind wir unsere Ziele wenig strukturiert angegangen. In den Gesprächen hat sich für mich oft in Bezug auf meine beruflichen Pläne wenig Neues ergeben, sie dienten eher dazu, mich in meinen Zielen und Ideen zu bestärken. Mir schwirren bereits so viele mögliche Projekte und Ideen durch den Kopf, dass mir bewusst wurde, dass ich nicht in erster Linie neue Inputs brauche, sondern mich daran setzen muss, diese Projekte aktiv umzusetzen. Dabei kann mich ein Mentor höchstens indirekt unterstützen. [...] Zudem sind sowohl mein Mentor als auch ich beide anderweitig sehr engagiert, so dass eine Begleitung über Zeit (im Sinne einer (Mit-)Verfolgung der Entwicklung von Projekten, Ideen...) kaum möglich war“. Ein Strukturverlust führte bei anderen Duos auch dazu, dass das Thema der Lizentiatsarbeit häufig nicht mehr vollumfänglich innerhalb der Mentoring-Beziehung behandelt werden konnte. Dies galt speziell auch für die Duos, welche ihre Ziele ansonsten erreicht hatten.

2. Ein zweiter Hauptgrund für die fehlende Zielerreichung war die **Neubewertung der Ziele bzw. anderweitige Neuorientierung auf Seiten des Mentees im Laufe des Mentoring-Jahres**, z.B. aufgrund der Änderung des Berufsziels oder eines Hauptfachwechsels wie das folgende Beispiel zeigt: „Meine Ziele hatte ich während meiner Praktikumszeit neu bewertet und zum Teil stark umgekrempelt. Da ich von meinem Mentor nicht erwarte, dass er eine "Berufsberaterfunktion" übernimmt, habe ich in der folgenden Neuorientierungsphase das Mentoring-Programm nicht mehr genutzt. [...] Eine Reihe der Ziele, die ich zu Beginn des Programms formuliert habe, erschienen mir plötzlich nicht mehr so erstrebenswert. Dies hat nichts mit meinem Mentor zu tun, sondern eher mit meiner Unschlüssigkeit...“. Dieses Zitat zeigt, dass sich die persönlichen Präferenzen der Mentees jederzeit ändern können und damit die Ziele des Mentorings angepasst werden müssen. Bei einigen Duos wurden die alten Ziele im Laufe des Jahres revidiert oder neue Ziele ins Auge gefasst. Ein Mentee hat auch aufgrund seiner Mentorin, die nicht in Bern studiert hatte, seine Ziele etwas angepasst und an ihr ausgerichtet, was für ihn jedoch keinen Nachteil darstellte, da sie ihm dafür in andere Bereiche einen Einblick geben konnte. Als eine Empfehlung festzuhalten bleibt daher, dass wenn die Mentees ihre Ziele revidieren, sie dies auch mit ihrem/ihrer Mentor/in klar kommunizieren, damit keine Enttäuschung auf seiner/ihrer Seite resultiert.

Neben den gesteckten Zielen wurden von den Mentees auch **unerwartete „Ziele“ erreicht** (Frage 2.9). So hat beispielsweise eine Mentee durch einen Tipp ihrer Mentorin eine Praktikumsstelle im Ausland bekommen oder eine andere hat durch das Mentoring eine realistischere Sichtweise des Lizentiatsprojekts und einen lockeren Umgang mit der Laufbahnplanung bekommen. Bei ihr wurde das Bewusstsein geweckt, dass nicht alles minutiös geplant werden kann. Auch viele kleine Dinge wurden genannt, wie der Umgang mit Gruppenarbeiten, Zeitmanagement oder zu lernen, die Anforderungen manchmal etwas herunterzuschrauben. Eine weitere Teilnehmerin hat **aufgrund der Gespräche mit ihrem Mentor ihr Hauptfach gewechselt**. Das Mentoring war ein wichtiger Faktor beim Entscheid, das Studienfach zu wechseln, wie sie selbst meint. Es wird aber deshalb nicht als negativ, sondern als positiv bewertet: „Ich bewerte meine Gespräche mit dem Mentor und das ganze Programm als sehr gut. Es hilft, einen Überblick über die chaotische Welt der Uni zu erhalten. Ausserdem habe ich mir durch die Informationen von meinem Mentor Gedanken über meine Pläne und Interessen gemacht und dabei herausgefunden, dass ich nicht ganz auf dem richtigen Weg bin.“

Die Gespräche zu den vereinbarten Zielen nahmen bei allen Mentoring-Duos den Grossteil der gemeinsamen Zeit ein. Zu den Aktivitäten, welche die Partner/innen daneben noch unternommen haben (Frage 2.10) zählen die Teilnahme am Doktorandenkolloquium, der Besuch der Schmidheiny-Tagung und des **Kongresses der Schweizerischen Vereinigung für Politikwissenschaft (SVPW) in Balsthal**. Letzteres wurde für die drei Mentees, welche an der Tagung teilgenommen hatten, zum **eigentlichen „Highlight“ der diesjährigen Mentoring-Runde**. Obschon sich die Mentees nach eigenen Angaben in Balsthal zuerst etwas verloren gefühlt hatten, fanden sie bald interessante Gesprächspartner, besuchten nach eigenem Interesse Veranstaltungen und gewannen dadurch einen guten Einblick in den schweizerischen Wissenschaftsbetrieb. Ein Duo führte auch eine Nachbesprechung der Tagung durch, in welcher der Mentor seinen Mentee über den Sinn von Ko-Referaten aufklärte.

Allgemein zeichneten sich die Mentoring-Beziehungen durch ihren lockeren Umgang in formellem Rahmen, durch gemütliche Gespräche auch auf privater Ebene in einer guten Atmosphäre aus (Frage 2.11). Auf der persönlichen Ebene der Mentoring-Beziehung gefiel den Mentees an

den Mentor/innen in erster Linie, dass diese sich **trotz hoher Arbeitsbelastung viel Zeit für sie genommen hatten**. Die Mentor/innen wirkten auf die Mentees **sehr sympathisch und hilfsbereit** (drei bzw. zwei Nennungen). Zudem schätzten es die Mentees, dass sie eine **erfahrene Ansprechperson im universitären Umfeld** hatten (zwei Nennungen), die ihnen auch sonst als **motivierendes Vorbild** diene. Die Mentor/innen ihrerseits hoben die **grosse Eigeninitiative und teilweise „übersprudelnde Energie“ ihrer Mentees** hervor (sechs Nennungen!) (Frage 1.3). Ihnen hatten der **persönliche Kontakt** (vier Nennungen) sowie die **grosse Offenheit** der Mentees sehr gefallen. Diese wurde auch auf Seiten der Mentees sehr geschätzt (je zwei Nennungen).

Die **Mentoring-Duos der zweiten Runde scheinen gut miteinander harmoniert** zu haben. Fünf Mentees und sechs Mentor/innen vermissten nichts in der Zusammenarbeit mit ihrem jeweiligen Partner bzw. ihrer jeweiligen Partnerin. Ungefähr gleich viele verneinten auch, Schwierigkeiten in der Mentoring-Beziehung gehabt zu haben. Die Aspekte, welche aus Sicht der Mentees in ihrer Mentoring-Beziehung fehlten (Frage 2.12 und 1.4), bezogen sich auf Unsicherheiten im Hinblick auf die Erwartungen an das Programm, die Definition des Zuständigkeitsbereiches sowie den mangelnden Bezug zu konkreten Studieninhalten der Mentorin und die persönliche Ebene, welche aus Sicht eines Mentees im Nachhinein zu kurz kam.

Besonders schwierig empfanden die Mentees in der Zusammenarbeit mit dem/der Mentor/in (Frage 2.13 und 1.5), dass erstens **beide Partner wenig Zeit für das Mentoring** aufbringen konnten und dadurch auch **keine regelmässigen Treffen** zwischen ihnen stattfanden (drei Nennungen). Daher kam weniger eine kontinuierliche Begleitung in letzten Semester zustande, sondern vielmehr eine punktuelle Beratung, welche einher ging mit einem Strukturverlust der Mentoring-Beziehung. Diese Einschätzung teilten die Mentor/innen, welche ihrerseits etwas häufigere Treffen mit ihrem/ihrer Mentee vermissten (drei Nennungen). Sie waren der Meinung, dass ihre Mentees offenbar kein Bedürfnis für ein intensiveres Mentoring hatten. Dadurch waren sie zwar zeitlich entlastet, doch stellte sie gleichzeitig den Nutzen des Mentoring-Programms für ihre Mentees in Frage. Die Mentees fanden es diesbezüglich auch schwierig, immer selber die Initiative ergreifen zu müssen und einen Termin mit dem/der Mentor/in zu vereinbaren.

Eine zweite Schwierigkeit orteten die Mentees in den Erfahrungsdifferenzen zwischen ihnen und den Mentor/innen. **Die breite Bedürfnispalette der Mentees konnte durch die Mentor/innen nicht immer direkt abgedeckt werden**, speziell im Hinblick auf **spätere Berufsmöglichkeiten von Politolog/innen** (zwei Nennungen). Die Mentor/innen waren nach Ansicht der Mentees stark akademisch ausgerichtet, erwiesen sich jedoch grösstenteils als **gute „Türöffner“** durch die Vermittlung von Kontakten zu Drittpersonen.

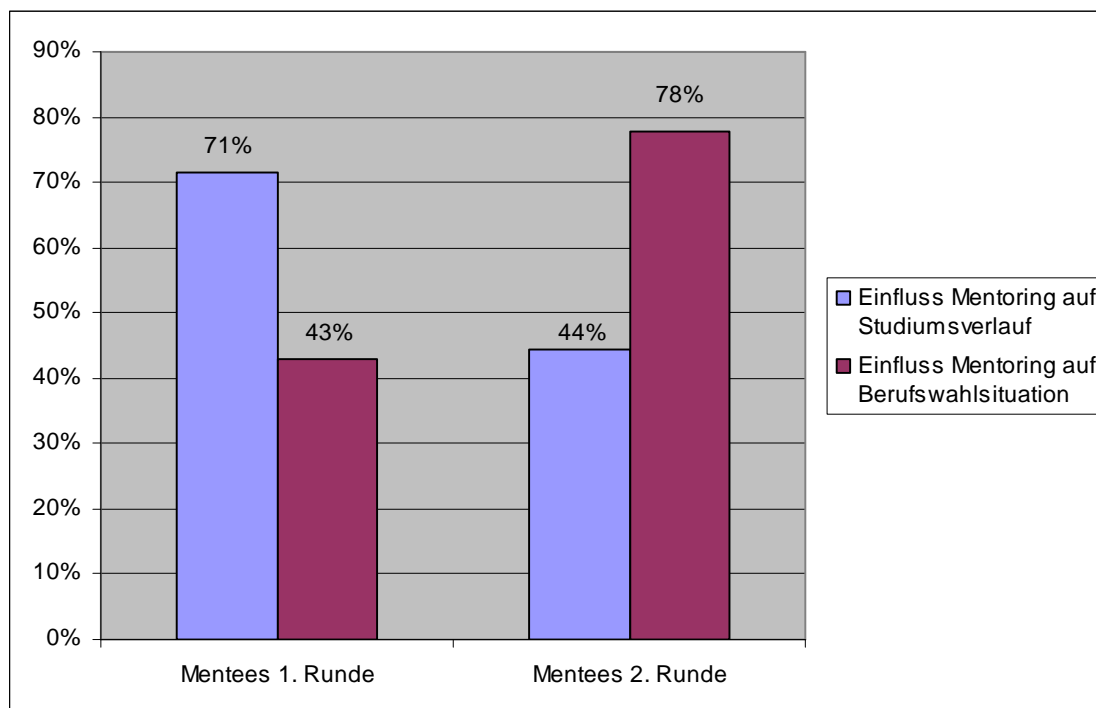
Eine letzte Schwierigkeit von Seiten der Mentor/innen wurde darin gesehen, herauszufinden, **wie viel Intimität eine Mentee-Mentor/in-Beziehung verträgt** (eine Nennung). Wichtig ist es, eine sinnvolle Balance zwischen beruflicher und persönlicher Beziehung zu finden. Zu grosse Nähe kann eine fachliche Auseinandersetzung auch einschränken. Eine Mentee dazu: „Was an der Anlage des Programms gut ist, ist dass der Mentor nicht jemand ist, den man sehr gut kennt wie seine Freunde oder Familie, sondern jemand, der zwar Ansprechperson ist, aber einem nicht zu nahe steht und einem auch nicht in allen Facetten kennt“.

Die Schwierigkeiten innerhalb der Mentoring-Duos wirken sich auf die Empfehlungen der Mentees für zukünftige Mentees aus (Frage 4.5). Ihnen wird empfohlen, sich wirklich auch Zeit für das Mentoring zu nehmen, die Treffen klar festzulegen und sich darauf vorzubereiten, dem/der Mentor/in die Bedürfnisse klar zu kommunizieren und bei Unklarheiten einfach zu fragen. Kurz, **die zukünftigen Teilnehmer/innen sollen „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 **ihren Mentees gut zuhören und ihnen nicht ihre eigene Sichtweise aufdrängen sollen**. Zudem empfiehlt es sich, zu Beginn transparent zu machen, dass die eigenen Ressourcen (zeitlich, fachlich, beziehungsässig) begrenzt sind, damit sich realistische gegenseitige Erwartungen entwickeln können. Weiter haben die Mentees tendenziell eine Holschuld und nicht der/die Mentor/in eine Bringschuld. Dennoch meint ein Mentor, dass sich auch die Mentor/innen vorher überlegen sollten, was man mit den Mentees alles unternehmen kann. **Grundsätzlich ist jede Mentoring-Beziehung einzigartig**, wie ein Mentor festhält, „...[m]an soll einfach ein Gespür im Verlauf der Beziehung entwickeln, was in dieser Beziehung drinnen liegt und was man in diesem Bereich des Möglichen auch wirklich will“.

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

Die Teilnahme am Mentoring-Programm hatte bei den meisten Mentees keinen direkten Einfluss auf den Verlauf ihres Studiums (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 einer Mentee führte das Programm zudem zu einem Haupt- und Nebenfachwechsel, während eine andere Teilnehmerin jetzt eine wissenschaftliche Karriere und eine Doktorarbeit ernsthaft in Betracht zieht. Bei einem Mentee führte das Mentoring dazu, dass er seine Lizentiatsarbeit als „Prozess“ ausrichtete und sie nicht mehr bloss als „Aufgabe“ eines Semesters betrachtet.

Abbildung 3: Einfluss des Mentoring auf das Studium und die Berufswahlsituation



Im Vergleich mit der ersten Runde hatte das Mentoring von diesem Jahr einen **viel stärkeren Einfluss auf die Berufswahlsituation der Mentees als auf den Verlauf des Studiums**, wie obenstehende Abbildung verdeutlicht (Frage 4.2). So revidierten die Mentees aufgrund der Diskussionen mit ihren Mentor/innen teilweise ihre ehemaligen Berufsziele, sind sich der Bedeutung von Kontakten durch das Mentoring bewusst geworden, haben durch die Praktikerinter-

views und den Einblick in das IPW zusätzliche Informationen und Gesichter zu einzelnen Berufsfeldern erhalten und können sich neu vorstellen in Bereichen zu arbeiten, die sie vorher nicht in Betracht gezogen haben. Der Einfluss auf die Berufssituation ist in den meisten – aber nicht allen – Fällen vor allem indirekter Natur. Eine grundsätzliche Änderung der Präferenzordnung bzw. der Berufswahl erfolgte nicht, jedoch weiss die Mehrheit der Mentees nun genau, was sie nicht wollen. Dazu gehört auch der **Entscheid für oder gegen eine Dissertation**: „Auf persönlicher Ebene wird mir immer klarer, dass reine wissenschaftliche Arbeit sowohl in Privatwirtschaft wie auch an der Universität nicht meinen Bedürfnissen entspricht“. Von den neun Mentees antworteten auf die entsprechende Frage (4.3), je eine Person dass das *Mentoring am IPW Bern* ihn/sie entweder auf die Idee gebracht hat oder darin bestärkt hat, eine Dissertation zu schreiben. Im Gegensatz dazu wurden drei Mentees durch das Mentoring darin bestärkt, keine Dissertation schreiben zu wollen. Bei vier Studierenden hatte das Programm keinen Einfluss auf den Dissertationsentscheid.

Vergleicht man nun die Erfahrungen aus der ersten mit denjenigen aus der zweiten Mentoring-Runde, so widerspiegeln diese Ergebnisse klar die unterschiedlichen Prioritäten der Mentees und das daran ausgerichtete Rahmenprogramm von diesem Jahr – insbesondere die erstmalig angebotenen Praktikerinterviews. Die starke Praktikums- und Berufsfeldorientierung der Mentees (vgl. Ziele der Mentees) schlägt sich hier im Einfluss des Mentoring auf die Berufswahlsituation nieder und erklärt das spiegelbildliche Muster von obiger Abbildung. Zudem zeigt sich hier, dass viele Mentees Fragen der Studiumsabschlussphase erst im zweiten Semester in Angriff nahmen. Dadurch hatten sie teilweise nicht mehr genügend Zeit, diese ausführlich mit ihren Mentor/innen abzuhandeln, was sich in einem schwachen Einfluss auf den Verlauf ihres Studiums auswirkte. Gleichzeitig kann man in der zweiten Runde einen differenzierteren Einfluss auf den Dissertationsentscheid bei den Mentees beobachten. Während in der ersten Runde das Mentoring bei allen Mentees keinen Einfluss darauf hatte, setzte sich in der zweiten Runde die Mehrheit der Mentees mit dieser Frage auseinander. 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 Rolle als Mentor/in der Mittelbauangehörigen**

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), waren folgende Antworten zu hören: Zum einen hat es ihnen einen **neuen persönlichen Kontakt mit all seinen Facetten** beschert. Diesen Kontakt mit ihrem/ihrer Mentee wollen mindestens vier Mentor/innen in Zukunft entweder beruflich oder privat nutzen. **Kontakte fachlicher Art** haben sich durch das Mentoring-Programm bei den Mentor/innen jedoch **keine ergeben** (Frage 2.5). Zum anderen halfen ihnen die Gespräche mit ihrem/ihrer Mentee, den **Alltag der Studierenden klarer zu sehen und sich deren Probleme wieder zu vergegenwärtigen**. Daneben konnten die Mentor/innen aber auch ihre **Coaching-Fähigkeiten** vertiefen sowie ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben. Schliesslich führte das Mentoring bei einigen Mentor/innen auch zu einer **Selbstreflexion** und lösten dadurch bei einer Mentorin einen Impuls aus, ihre **eigene berufliche Weiterbildung aktiver zu planen**. Zwei Mentor/innen hatten Mühe, einen persönlichen Gewinn aus dem Programm zu ziehen, da das Mentoring ähnliche „Skills“ wie in der Studienberatung verlangte, und sie von daher nichts Neues gelernt hätten.

Neben der persönlichen Ebene interessierte auch die Frage nach dem **Nutzen des Mentorings für die Lehrtätigkeit der Mentor/innen** (Frage 2.4). Die Meinungen darüber waren geteilt. Zwei Mentor/innen hatten keine Lehrverpflichtungen. Von den restlichen sieben waren vier Mentor/innen der Ansicht, dass ihre Erfahrungen als Mentor/in ihren Alltag als Lehrende nicht (bewusst) beeinflussen. Drei Mentor/innen sahen hingegen einen Nutzen des Programms für ihre Lehrtätigkeit. Dieser wurde vor allem darin gesehen, dass sie direkt erfahren, was die Studierenden in ihren Lehrveranstaltungen schätzen, und dass sie Inhalte des Coaching-Kurses direkt umzusetzen versuchten. Eine Mentee äusserte sich folgendermassen: “Although the situation is different, because as mentor I am communicating with only one person, while as teacher, there is a whole class. But then, there are moments when a student comes and wants to talk about an issue, and then experience as mentor means a lot in terms of listening and giving advice”.



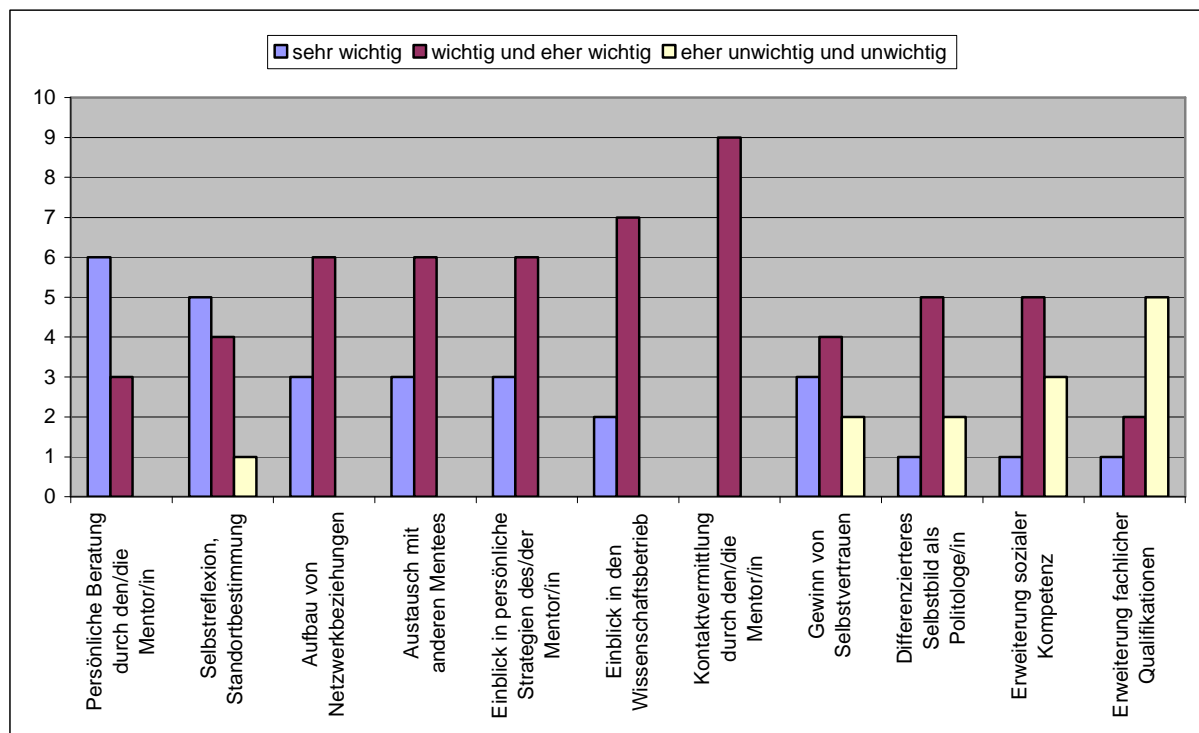
Ein sehr spannendes Resultat lieferte die Frage, ob die Mentor/innen selbst früher gerne eine/n Mentor/in gehabt hätten (Frage 2.2). Sechs Mentor/innen verneinten die Frage; nur halb so viele waren hingegen der Ansicht, dass sie entweder zu Beginn oder am Ende des Studiums eine/n Mentor/in gebraucht hätten. Interessant an diesen Antworten ist nun, dass ein **signifikanter Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und dem Wunsch nach einem/einer Mentor/in** besteht. Alle Mentoren waren der Meinung, dass sie zu Studiumszeiten keine/n Mentor/in gebraucht hätten, während mit einer Ausnahme alle Frauen unter den IPW-Angehörigen gerne als Studentin eine/n Mentor/in gehabt hätten. Ein Mentor meint, dass dies allenfalls jetzt für ihn interessant sei, aber dass er es im Studium nicht vermisst hätte. Ein anderer sagt, dass das, was er von einem Mentor hätte wissen wollen, er sich bei den Assistenten holen konnte. **Diese Bild wird von den Mentees durch ihre Teilnahme bestätigt.** Von den neun Mentees in der ersten Mentoring-Runde waren sieben Frauen und auch in der zweiten Runde waren es immer noch doppelt so viele Frauen wie Männer, die sich für das Programm beworben haben. Offensichtlich besteht auch heute noch vor allem bei den Studentinnen der Wunsch nach einem/einer Mentor/in. Dies könnte vielleicht damit zusammen hängen, dass es für Frauen immer noch schwieriger ist, Zugang zu Personen und den relevanten Informationen am IPW zu erhalten. Es könnte allerdings auch sein, dass gerade die Frauen durch das in den letzten Jahren in der Öffentlichkeit verbreitete Bild von **Mentoring als eine Methode nicht nur der Nachwuchs-, sondern insbesondere auch der Frauenförderung** beeinflusst worden sind.

Auf Basis der Antworten der Mentor/innen lässt sich also sagen, dass das Ziel der Assistierenden, den Kontakt zu den Studierenden aufrechtzuerhalten 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. Am meisten profitierten diesbezüglich diejenigen Mentor/innen, welche am Coaching-Kurs teilgenommen hatten. Als weniger erfüllt muss das Ziel der Aktivierung der eigenen Netzwerke betrachtet werden. Niemand von den Assistierenden kam durch das Mentoring zu neuen fachlichen Kontakten. 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 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 4: 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**“. Sechs Mentees stufen die Beratung im Duo als sehr wichtig, drei als wichtig ein, was einen Durchschnitt von 5.58 auf der Sechserskala ergibt. An zweiter Stelle mit einem Schnitt von 5.44 folgte die „**Selbstreflexion und Standortbestimmung**“, welche von fünf Mentees als sehr wichtig, von vier als wichtig und von einem Mentee als eher wichtig eingestuft wurde. Hohe Zustimmungswerte bei den Mentees erzielten auch die beiden Elemente „**Aufbau von Netzwerkbeziehungen**“ (5.33) und „**Austausch mit anderen Mentees**“ (5.22). 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 persönlicher Art

gekommen, welche sie in Zukunft beruflich (sechs Nennungen) und privat (8 Nennungen) nutzen möchten. Aus obiger Abbildung wird zudem ersichtlich, dass der Vernetzung und dem Austausch der Mentees untereinander eine höhere Bedeutung als der **„Kontaktvermittlung durch den/die Mentor/in“** (4.78) von den Mentees zugemessen wird. Kein Mentee bewertete dieses Element als sehr wichtig – aber auch nicht als unwichtig. Ein Mentor meinte dazu, dass er klare Grenzen gesehen habe, was seine Hilfsmöglichkeiten anbelangt und dass er manchmal das Gefühl hatte, er sei seinem Mentee keine besonders grosse Stütze. Die Mentees waren jedoch zum grössten Teil selbständig genug, um sich – auch ohne ihre/n Mentor/in – ein eigenes Netzwerk aufzubauen. Dem **„Einblick in persönliche Strategien des/der Mentor/in“** (4.89) und **„Einblick in den Wissenschaftsbetrieb“** (4.78) wurde von den neun Mentees ebenfalls grosse Bedeutung zugemessen. Die Mentees schätzten es sehr, ihrem/ihrer Mentor/in bei der Arbeit über die Schulter zu schauen. Allerdings war es für einzelne Mentor/inne teilweise schwierig abzuschätzen, wie weit sie ihre Mentees in ihre Arbeit einbeziehen sollen. Am kontroversesten wurde der **„Gewinn von Selbstvertrauen“** (4.56) als ein Element des Mentoring beurteilt. Drei Mentees bewerteten es als sehr wichtig, eine Person als wichtig und drei als eher wichtig. Demgegenüber messen zwei Mentees dem Gewinn von Selbstvertrauen keine besondere Relevanz zu. 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 der Erhalt eines **„differenzierten Selbstbild als Politolog/in“** (4.50) und die **„Erweiterung sozialer Kompetenz“** (4.22) eingestuft. Am schlechtesten schliesslich schnitt wie erwartet die **„Erweiterung fachlicher Qualifikationen“** mit einem Mittelwert von 3.63 ab. Nur drei Mentees stufen dieses Element als sehr wichtig, wichtig oder eher wichtig ein. Bei den restlichen reichte die Beurteilung von eher unwichtig bis unwichtig.

Die Erfahrungen mit dem Mentoring-Projekt beurteilten fast alle Mentees als so positiv, dass acht von neun **noch einmal an einem Mentoring-Programm teilnehmen** würden (Frage 5.2). Sieben Mentees könnten es sich darüber hinaus vorstellen, **selber einmal Mentor oder Mentorin** zu sein (Frage 5.3). Alle Mentees und Mentor/innen würden das **Mentoring weiterempfehlen** (Frage 5.1 Mentees und 3.1 Mentor/innen). Unbedingt weiterempfehlen würden es 2 Men-

tees und 5 Mentor/innen. Weiterempfehlen unter bestimmten Voraussetzungen würden es noch 6 Mentees und 4 Mentor/innen. Etwas unschlüssig war nur 1 Mentee, welche das Programm eher für Studienanfänger weiterempfehlen würde.

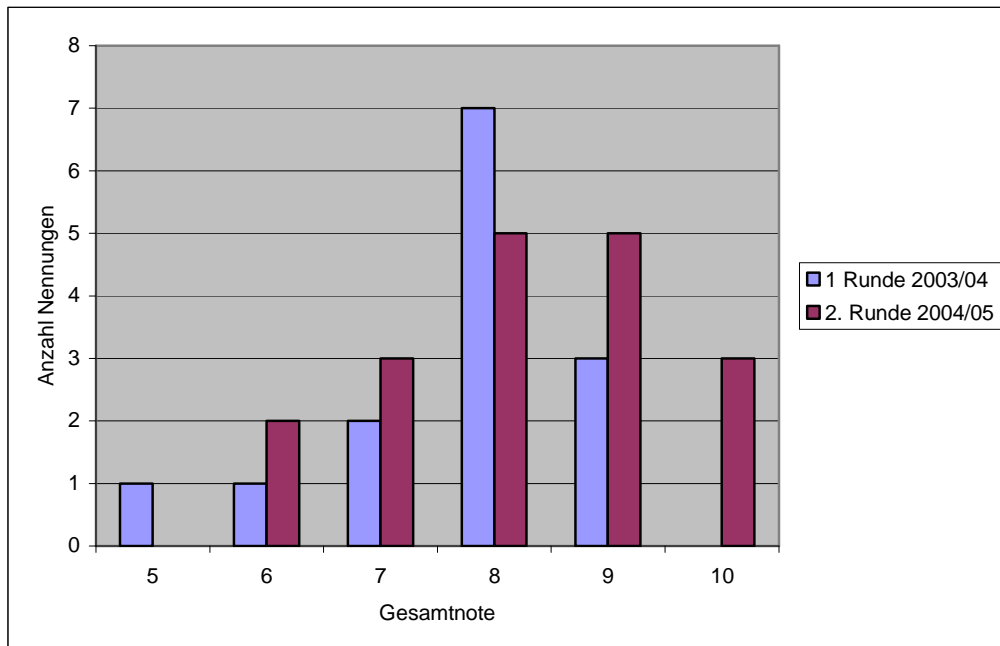
Diesbezüglich entwickelte sich gefragt nach den Voraussetzungen zur Teilnahme am Mentoring unter den **Mentees eine Debatte zum richtigen Zeitpunkt der Teilnahme**. Während zwei Mentees meinten, dass Mentoring eine gute Sache sei, wenn man in der ersten Hälfte des Studiums steht, war eine andere der Ansicht, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt in ihrem Studium mehr davon hätte profitieren können und würde das Programm daher nicht für Drittsemestrige empfehlen. Eine Mentee meinte schliesslich, dass Mentoring sowohl für jüngere als auch ältere Studierende geeignet sei; die Begleitung müsse einfach gezielt auf die jeweiligen Bedürfnisse abgestimmt sein. Bei den Mentor/innen wurde diese Frage nicht mehr diskutiert, da sie schon im letzten Jahr Gegenstand von Diskussionen war, und man sich darauf geeinigt hatte, dass Programm für alle Studierende ab dem 3. Semester, welche selber ein Bedürfnis formulieren können, das mit dem Mentoring abgedeckt werden kann, offen zu lassen. Dafür entwickelte sich unter den **Mentor/innen eine Debatte darüber, ob Studierende teilnehmen sollten, die schon sehr genau wissen, was sie in Bezug auf ihr Studium und ihren späteren Beruf erreichen wollen**. Einige Mentor/innen hatten nämlich den Eindruck, dass ihre Mentees eigentlich nicht unbedingt ein Mentoring brauchen, da sie sehr initiativ und organisationsfreudig sind, so dass sie zwar eine Bestätigung ihrer Planung, aber nicht wirklich Hilfe beziehen bzw. brauchen. Für die Mentor/innen stellte sich daher die Frage, wie gross der Nutzen des Mentoring bei einem solch geringen Aufwand ihrerseits tatsächlich ist („Minimal-Mentoring“). Demgegenüber merkte eine Mentorin dazu in der Zwischenbilanz selbstkritisch an: „In der vergangenen Zeit habe ich gemerkt, dass meine Mentee wohl das aktive Nachfragen und die Unterstützung von mir mehr braucht, als ich vorher gedacht habe. Ich hatte sie wohl zu Beginn des Mentorings als zu selbständig eingeschätzt, und war daher eher passiv und abwartend in unserer Mentoring-Beziehung. Jetzt denke ich jedoch, dass sie meine Ermutigungen – speziell auch bei Rückschlägen in der Praktikum-Suche schätzt“. Als eine Lösung könnte man daher sagen, dass wenn die Studierende **formulierbare offene Fragen hinsichtlich Studiums- oder Nachstudiumsplanung** haben, und sie den Eindruck haben, diese Fragen **nicht auf anderem Weg beantworten** zu kön-

nen, sollen sie am Mentoring teilnehmen. Sind jedoch schon sehr konkrete Vorstellungen vorhanden, dann empfehlen auch die Mentees das Programm nicht weiter. Am sinnvollsten ist das Mentoring nach Ansicht zweier Mentor/innen, wenn man ein **spezifisches „Projekt“** (Lizentiat, Praktikumssuche u.a.) hat, für welches man konkrete Unterstützung möchte. Bedingung ist jedoch eine gewisse **Eigeninitiative, Offenheit und Fähigkeit zur selbstkritischen Reflexion**, damit es wirklich etwas bringt. Daneben betonen drei Mentor/innen wie auch ein Mentees den **Vorteil der Vernetzung unter den Studierenden sowie den Kontakt zu den Mitarbeiterenden des IPW**, welche das Programm offeriert. Als wichtigster Grund für eine Teilnahme wurde von vier Mentees die Möglichkeit genannt, **sich intensiv mit seinem Studium und seinem Leben auseinanderzusetzen** und dazu ein qualifiziertes Feedback zu erhalten. Man kann eigentlich nur gewinnen und hat nichts zu verlieren, deshalb sollte man nach Ansicht dieser Mentees sowie dreier Mentor/innen unbedingt teilnehmen und so viel wie möglich profitieren.

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 Studierenden und dem IPW abgebaut hat (Frage 5.5 Mentees und 3.2 Mentor/innen). Dabei kann man feststellen, dass **15 von 18 Teilnehmenden fanden, das Projekt habe die Distanz zwischen Institut und Studierenden abgebaut**. Zwei Mentees und ein Mentor waren anderer Meinung. Ein Mentee meinte, dass die Distanz nur zwischen dem IPW und den Mentees abgebaut worden sei. Somit kann man sagen, dass im grossen Ganzen, dieses Institutsziel 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 5: Gesamtbewertung der ersten und zweiten Runde Mentoring am IPW Bern



Das Mentoring der zweiten Runde erhielt im Schnitt eine Note von 8.22 (vgl. Abbildung 5). Vergleicht man dies mit der Note von 7.71 aus der Pilotphase des Programms kann man sagen, dass es in diesem Jahr gelungen ist, die Zufriedenheit der Teilnehmenden noch zu steigern. Als eine grosse Stärke des Programms wurde von Seiten der Mentor/innen dessen Flexibilität gelobt: „There were coaching courses and lectures for students, so the program offered more than simple meetings between mentors and mentees. I think that one of the strengths of the program is its flexibility [that] allows mentors and mentees to set their own schedules and does not overwhelm any of them with tasks“. Zudem wurden die Empfehlungen aus der ersten Runde von der Projektleitung konsequent umzusetzen versucht, was sicherlich zu einer Verbesserung des Programms im Allgemeinen führte. Dies zeigt sich auch am Feedback zur Projektleitung und -organisation, welche nach Meinung eines Mentees bereits nach der Runde von hoher Professionalität im Mentoring-Bereich zeugt. Auffällig in der Beurteilung des Gesamtprojekts ist auch, dass die Mentees mit einer durchschnittlichen Bewertung von 8.11 etwas kritischer als die Mentor/innen mit 8.33 Punkten waren. Vielleicht ist das auf die höheren Erwartungen der Mentees an das Programm zurückzuführen, die differenziertere eigene Ziele vor Augen haben als die Mentor/innen, welche sich vornehmlich als Dienstleistungserbringer für die Mentees sehen.

#### 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 Strukturverlust verhindern:** Eine Empfehlung für die nächste Mentoring-Runde lautet, dass solche Themen wie das Lizentiat, welche zu den Kernkompetenzen der Mentor/innen gehören, zu Beginn des Mentoring-Jahres in Angriff genommen und z.B. Fragen zur politologischen Praxis eher in der zweiten Hälfte behandelt werden sollten, wenn man eventuell schon auf entstandene Netzwerke und Bezugspersonen zurückgreifen kann. Zudem verweist das Problem des Strukturverlustes auf die Bedeutung von klar formulierten Zielen und eines Zeitplanes zur Angehung derselben. Ein konkreter Zeitplan zur Zielbesprechung am Anfang des Projektes sowie eine zwischenzeitliche Überprüfung der Zielerreichung, sind zu empfehlen.
2. **Eigeninitiative der Mentees und Nutzen der Mentor/innen hervorheben:** Ein Duo bemerkte, dass nicht nur die Eigeninitiative der Mentees, sondern auch der Nutzen des Programms für die Mentor/innen in der Ausschreibung expliziter gemacht werden sollte; denn manche Mentees hegen Bedenken, ihre Bedürfnisse anzumelden, wenn sie nicht gleichzeitig selber auch etwas bieten: „Wenn die Mentees wissen, dass einerseits von ihnen ausdrücklich erwartet wird, ‚egoistisch‘ ihre Ziele zu nennen und einzufordern, ihnen andererseits aber auch bewusst ist, dass genau dies dazu beiträgt, dass auch die Mentor/innen vom Programm profitieren, fällt es ihnen ev. leichter, mit der für sie ungewohnten Situation umzugehen und sie zu nutzen“.
3. **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.

4. **Mischung von Uni- und Praxismentor/innen anstreben:** Einzelne, meist schon fortgeschrittenere Mentees wünschten sich Mentor/innen aus der politologischen Praxis mit spezifischerem Wissen zu Einstiegsmöglichkeiten, praktischen Tipps und Kontakten in ihrem jeweiligen Berufsfeld. Analog zum Konzept von *Mentoring Geografie*, bei welchem sich die Mentees ihre Mentor/innen selber in der Berufswelt der Geograf/innen und an der Universität suchen, wäre der Vorschlag zu prüfen, ob man eventuell in Zusammenarbeit mit der Fachschaft zusätzlich zu den IPW-Mitarbeitenden auch Politolog/innen ausserhalb der Universität als Mentor/innen anfragt.
5. **Liste mit möglichen Mentoring-Aktivitäten an Mentor/innen abgeben:** Zu diesem Vorschlag eines Mentors ist zu sagen, dass alle Mentees bei ihrem ersten Treffen mit der Projektleitung eine solche Liste möglicher Aktivitäten erhalten haben, welche als Anregungen für die Gestaltung der Mentoring-Beziehung dienen konnte. In Zukunft könnte man daher diese Liste mit Tipps für die Mentor/innen ergänzen und sie allen Teilnehmer/innen zu Beginn der Projektlaufzeit verteilen.

#### **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.
2. **Organisation eines speziellen Workshops zu den Zielvereinbarungen:** Zeitlich sollte ein solcher Workshop für die Mentees wenn möglich noch vor der Auftaktveranstaltung stattfinden. Die Mentees könnten dadurch ihre Ziele an das Mentoring-Programm unabhängig von ihrem/ihrer Mentor/in selber entwickeln und erst in einem zweiten Schritt nach der Auftaktveranstaltung mit ihm/ihr besprechen und definitiv festlegen. Dies hätte folgende Vorteile: Die Mentees haben nicht nur mehr Zeit, sich Gedanken darüber zu machen, was sie wirklich erreichen wollen; sie können ihre Überlegungen zudem anstellen, ohne bereits eine bestimmte Ansprechperson vor Augen



zu haben, auf die sie sich automatisch einzustellen versuchen. Die Auftaktveranstaltung selber würde entlastet, so dass die Mentees sich voll auf die Aufnahme der Informationen zum Mentoring und auf das Kennenlernen ihres/ihrer Mentor/in konzentrieren können. Schliesslich wären auch die Mentor/innen entlastet in ihrer Hilfestellung betreffend Formulierung der Zielvereinbarungen, da die Mentees mit konkreteren Vorstellungen an sie herantreten.

3. **Bündelung der gemeinsamen Interessen der Mentees am Anfang des Jahres:** Ein Mentee schlug vor, dass man die Ressourcen des IPW besser nutzen sollte in Bezug auf die Wünsche der Mentees. Daher sollte man zu Projektbeginn deren Wünsche sammeln, den Organisationsrahmen zur Erfüllung dieser Wünsche festlegen (Mentoring-Duo, Mentees, Rahmenprogramm) und anschliessend nach „Türöffnern“ suchen, um diese Ziele zu verwirklichen. Erst danach würde die Gestaltung des individuellen Fahrplans der Mentoring-Duos erfolgen.
4. **Jahrestagung der SVPW in das Rahmenprogramm aufnehmen:** Durch die Institutionalisierung des gemeinsamen Besuchs der Tagung als festen Bestandteil des kollektiven Programms würde die Vernetzung unter den Mentees gefördert wie auch ein Einblick in den Wissenschaftsbetrieb auf der nachuniversitären Stufe für alle Mentees geboten werden. Somit würden auch alle Mentees umfassend über den Kongressablauf informiert und hätten die Möglichkeit, dieses „Highlight“ zu erleben.
5. **Folgeveranstaltung zu Coaching-Kurs organisieren:** Eventuell könnte man sich bei der Organisation einer solchen Folgeveranstaltung mit Mentor/innen aus anderen Mentoring-Programmen an der Universität Bern zusammen tun, da zum einen ein Coaching-Kurs nicht fachspezifische Inhalte vermittelt und zum anderen die Möglichkeit bestehen würde, gegenseitig Erfahrungen auszutauschen und die Vernetzung unter den verschiedenen Mentoring-Programmen zu fördern.
6. **Zeitlicher Ablauf des Rahmenprogramms verbessern:** Über das ganze Jahr betrachtet, wurde die Anzahl der Veranstaltungen des Rahmenprogramms von allen Mentees als angemessen betrachtet (Frage 3.2). Einige Mentees schlugen jedoch vor, den Termin für die Zwischenbilanz zeitlich früher anzusetzen, z.B. auf die erste Woche nach den Prüfungen im Wintersemester. Um herauszufinden, ob noch weitere Ziele angestrebt

werden sollen, braucht es etwas Zeit und Musse. Diese Zeit ist zu Beginn des Semesters weniger vorhanden als während der Semesterferien mit ihren weniger stark strukturierten Tagesabläufen. Auch die Schlussveranstaltung sollte allgemein erst nach der Prüfungssession im Sommersemester stattfinden, damit die Mentees wie in diesem Jahr stressfrei daran teilnehmen können.

### **Projektorganisation:**

1. **Informationen auf der Homepage verbessern:** Die Veröffentlichung von Erlebnisberichten der Mentees und ein ungefährer zeitlicher Ablauf des Mentoring-Programms während des Jahres würden die Homepage viel informativer und attraktiver für die Studierenden machen. Dieser Wunsch wurde von der Projektleitung teilweise schon umgesetzt, indem drei Erlebnisberichte aufgeschaltet und das Mentoring-Programm auf der Homepage des IPW in die Menüleiste der Startseite integriert wurde.
2. **Forum auf WebCT zur besseren Vernetzung der Mentoring-Duos einrichten:** Der Austausch unter den Mentoring-Duos soll intensiviert werden, indem einerseits die Netzwerke der verschiedenen Mentor/innen von den Mentees stärker genutzt und andererseits die Kontakte unter den Mentees noch mehr gefördert werden. Als Mittel hierzu könnte die Einrichtung eines Forums auf dem WebCT dienen, welches einen exklusiven Zugang nur für die Mentoring-Teilnehmenden offerieren würde, und wo die Teilnehmer/innen Informationen zu den Projekten der anderen Mentoring-Duos erhalten und sich interaktiv austauschen können.
3. **Kontakte zu anderen Mentoring-Programmen aufrechterhalten:** 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 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 Mentee der zweiten Runde setzen, der seine Erlebnisse des letzten Jahres folgendermassen zusammenfasst:

„Die Spannung an den Kaffeetischen des IPW's steigt, als die Teams des Mentoring bekannt gegeben werden. Viele Gesichter sehe ich zum ersten Mal und so stelle ich mir sie als neugierige Wissenschaftler vor, die mit hoch gezogenen Augenbrauen hinter glühenden PC's sitzen und Daten über Cleavages auswerten. Das Resultat des Matching zeigt, dass Christian den Sprung wagt und mir im nächsten Jahr sein Leben am IPW näher vorstellen wird.

Bei Tee und Kuchen planen wir das Jahresprogramm und nehmen gleich den ‚Politologen in der Wissenschaft‘ etwas genauer unter die Lupe. Dabei eröffnet ein Forschungs-Kongress in Balsthal den Blick in die verschiedenen Projekte und zeigt die Bandbreite der Politologie, während mir bunte Lebensläufe die verschiedenen Einstiegspunkte in diese Welt verdeutlichen. ‚Der Politologe in der Privatwirtschaft‘ wird bei einem vermittelten Treffen mit einer Kollegin von Christian besprochen, während ein spezieller DEZA-Abend sowie die verschiedenen Praktiker-Interviews mit ehemaligen Studierenden den Bereich der Entwicklungszusammenarbeit abdecken. Danach geht's unverblümt an die Auswertung seines Dissertationsprojektes und an die Planung der Lizarbeit. Wertvolle Tipps inbegriffen.

Am Ende des Jahres hat das IPW Farbe bekannt und bekommen. Aus der rauchenden Datenhöhle wurde ein kleines Unternehmen, dessen Kultur ich bei verschiedenen Kaffeetreffen ein bisschen besser kennen lernen durfte. Daneben habe ich Leute aus den verschiedensten Berufsfeldern getroffen, wichtige Tipps in meinem Rucksack verstaut und weiss nun präziser, in welchen Bereichen ich als Politologe sesshaft werden möchte. Neugierige brauchen gute Gründe, um nicht am Mentoring teilzunehmen.“

## 5. Ausgewählte Literatur zu Mentoring-Programmen

- Bieri, Sabin (2002): *Eine Begleitstudie zu „womentoring, ein mentoringprogramm von und für studentinnen an der uni bern“ im Rahmen des Bundesprogramm „Chancengleichheit“*. Schlussbericht zuhanden der Projektleitung. In: <<http://subwww.unibe.ch/womentoring/begleitstudie.pdf>>, 9.6.2005.
- Binswanger, Christa und Marina Richter (2005): *Dissertieren in einem Netzwerk. Neun Portraits von Doktorierenden eines Graduiertenkollegs*. Bern: Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung.
- Bosch, Aida et al. (2003): *Die Pilotphase des »Ariadne«-Programms – Evaluation von Mentoring an der Universität Erlangen-Nürnberg*. In: <<http://www.frauenbeauftragte.uni-erlangen.de/EndberichtBosch.pdf>>, 1.6.2004.
- Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (Hrsg.) (2001): „Mentoring in der Politik: das SAJV-Projekt ‚von Frau zu Frau‘“. In: *Frauenfragen 24 (1)*: 29-98.
- Fredrich, Bettina (2004): *Rückblick der Projektkoordinatorin von Mentoring Geografie I*. In: <<http://sinus.unibe.ch/sg/mentoring/r%FCcckblick-evaluation.pdf>>, 9.6.2005.
- Fredrich, Bettina (2004): *Mentoring Geografie – Schlussbericht*. In: <<http://sinus.unibe.ch/sg/mentoring/schlussbericht%20web%20def.pdf>>, 9.6.2005.
- Funke, Christa (2002): *women@tec Mentoring. Abschlussbericht Projektdurchgang 2001/2002*. Oldenburg: Frauengleichstellungstelle Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- Gül, Leyla und Patrizia Mordini (2003): *womentoring. Bilanz zum ersten schweizerischen Mentoringprogramm von und für Studentinnen an der Universität Bern. Mit einem Leitfaden*. Bern: Universität Bern.
- Leemann, Regula Julia (2002): *Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen*. Chur/Zürich: Rüegger.
- Lévy, May und Elisabeth Pastor (2003): *Frauen und Wissenschaft in der Schweiz: Zwei Perspektiven 2001/2002*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- Meyerhofer, Ursula (2004): *Die Mentoring-Werkstatt an der Universität Zürich 2000-2004*. Zürich: UniFrauenstelle der Universität Zürich.
- Michel-Alder, Elisabeth (2004): *Wissenschaftliche Nachwuchsförderung mittels Mentoring*. Zürich: UniFrauenstelle der Universität Zürich.
- Nienhaus, Doris, Gaël Pannatier und Claudia Töngi (Hrsg.) (2005): *Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung*. Bern: eFeF-Verlag.
- Page, Julie und Regula Lehmann (Hrsg.) (2000): „Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung“. In: *Schriftenreihe BBW 2000/1d*, Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft BBW.
- Segerman-Peck, Lily M. (1994): *Frauen fördern Frauen: Netzwerke und Mentorinnen. Ein Leitfaden für den Weg nach oben*. Frankfurt a.M./New York: Campus.

## 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

anders:.....

1.2. Hast Du, bevor Du Dich beworben hast, bereits einmal von Mentoring gehört?

Ja

Nein

1.3. Beschreibe möglichst detailliert die Motive, die Dich zur Teilnahme am *Mentoring am IPW Bern* bewogen haben?

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

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?

1,5 – 2 Stunden

2 – 2,5 Stunden

2,5 – 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 und warum 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. Was war besonders schwierig 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						
DEZA-Abend:	<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein						
Praktikerinterviews Runde I (WS 2004/05):	<input type="checkbox"/>	0	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4mal
Praktikerinterviews Runde II (SS 2005):	<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?

- zu viele
- zu wenige
- angemessen

3.3. Findest Du das Rahmenprogramm inhaltlich sinnvoll? Gibt es Themen oder Veranstaltungen, die Du Dir zusätzlich wünschen würdest bzw. 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

- 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5
- sicher nicht  unbedingt

Gründe: (unter welchen Umständen, mit welchen Voraussetzungen)

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

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

Ja Nein

5.3. Könntest Du Dir vorstellen, selber einmal Mentor/in zu sein?

Ja Nein

5.4. Bitte schätze die Bedeutung einzelner Elemente des Mentoring-Programms 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: 1 2 3 4 5 6

Selbstreflexion, Standortbestimmung: 1 2 3 4 5 6

Gewinn von Selbstvertrauen: 1 2 3 4 5 6

Erweiterung sozialer Kompetenz: 1 2 3 4 5 6

Austausch mit anderen Mentees: 1 2 3 4 5 6

Aufbau von Netzwerkbeziehungen: 1 2 3 4 5 6

5.5. Das Projekt baute die Distanz zwischen den Studierenden 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*:

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

**Ganz 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?

.....  
.....

