

# Schlussbericht

zur Pilotphase des Projektes:

## *Mentoring am IPW Bern*

---

Bern, den 22. Juli 2004

Verfasst von:

Regula Hänggli, Projektkoordinatorin Mentoring am IPW

Kontakt: [Regula.Haenggli@ipw.unibe.ch](mailto:Regula.Haenggli@ipw.unibe.ch)

---

## Inhalt

|                                                                                     |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Vorwort.....                                                                        | 3         |
| <b>1. Einleitung.....</b>                                                           | <b>3</b>  |
| <b>2. Übersicht über das Projekt.....</b>                                           | <b>4</b>  |
| 2.1. Ausgangslage.....                                                              | 4         |
| 2.2. Zielsetzung.....                                                               | 4         |
| 2.3. Projekt.....                                                                   | 5         |
| Quantitative Aspekte.....                                                           | 5         |
| Vorbereitungsphase.....                                                             | 7         |
| Projektphase.....                                                                   | 8         |
| 2.4. Das Mentoring Duo.....                                                         | 9         |
| <b>3. Auswertung.....</b>                                                           | <b>10</b> |
| 3.1. Allgemeines.....                                                               | 10        |
| Distanz zwischen Institut und Studierenden: abgebaut.....                           | 10        |
| Einfluss auf den Dissertationsentscheid: keinen.....                                | 10        |
| Zufriedenheit mit dem Projekt: vorhanden.....                                       | 11        |
| Einfluss auf das Studium: vor allem bei den Drittsemestrigen.....                   | 11        |
| Einfluss auf die Berufs(wahl)situation: keinen.....                                 | 11        |
| Ab welchem Semester sollen Studierende teilnehmen dürfen: umstritten.....           | 11        |
| Für wen ist das Mentoring am IPW Bern geeignet? Hängt vom Bedürfnis ab.....         | 13        |
| Wirkungen des Mentorings: Selbstreflexion, erhöhte Beratungskompetenz... ..         | 14        |
| Stimmen aus dem Umfeld: keine männlichen Mentees.....                               | 14        |
| 3.2. Das Mentoring-Duo.....                                                         | 15        |
| Zufriedenheit mit der Zuteilung: gross.....                                         | 15        |
| Zielsetzung der Duos: vielfältig, Berufsfelder kennen lernen.....                   | 15        |
| Zielerreichung der Duos: erreicht.....                                              | 16        |
| 3.3. Das Rahmenprogramm.....                                                        | 16        |
| Angebot erweitern durch Perspektivenabende und besserer Vernetzung<br>der Duos..... | 16        |
| <b>4. Zusammenfassung und Empfehlungen der Projektkoordinatorin.....</b>            | <b>17</b> |
| <b>5. Literatur.....</b>                                                            | <b>19</b> |
| <b>Anhang: Fragebogen.....</b>                                                      | <b>20</b> |

## **Vorwort**

Ich möchte Bettina Fredrich und Sabin Bieri vom geographischen Institut, den Projektverantwortlichen des Womentoring an der Universität Bern sowie Elisabeth Ehrensperger vom IPW für ihre Ratschläge und Begleitung ein GROSSES MERCI aussprechen und auch den Mitarbeitern des IPW für ihr Engagement als Mentoren und Mentorinnen herzlich danken.

## **1. Einleitung**

Der vorliegende Schlussbericht soll dazu beitragen, das Projekt Mentoring am IPW zu optimieren. Es ist ein Schlussbericht und weniger eine Evaluation. Einerseits war das Programm mit neun Mentoring-Duos eher klein und andererseits führte ich als Projektkoordinatorin die interne Evaluation durch, was an Grenzen der Selbstreflexion stösst. Die Daten wurden per Fragebogen nach Ende des Projektes erhoben und basieren aber auch auf Gesprächen mit den Mentees oder den Mentoren und Mentorinnen und einer Mailumfrage noch aus der Laufzeit des Programms. Sie wurden qualitativ ausgewertet.

Der Schlussbericht gibt zuerst eine allgemeine Übersicht über das Projekt, im zweiten Teil folgt die Auswertung der Fragebogen und der dritte und letzte Teil fasst zusammen und gibt Empfehlungen ab.

## 2. Übersicht über das Projekt

### 2.1. Ausgangslage

Das fachspezifische Mentoring am IPW Bern stand unter der Obhut von Wolf Linder und wurde von Elisabeth Ehrensperger als Projektverantwortliche und Regula Hänggli als Projektkoordinatorin geführt. Wenn im Folgenden jeweils vom Projektteam gesprochen wird, sind damit Ehrensperger und Hänggli zusammen gemeint.

### 2.2. Zielsetzung

Die Zielsetzung des Mentoring-Programms für das IPW resultiert aus einer Standortanalyse im Jahr 2003 bezüglich der am Institut bestehenden Schwächen hinsichtlich der Nachwuchsförderung. Einerseits wurde eine grosse Distanz zwischen den Studierenden und dem Institut, also den Professoren und dem Mittelbau, beklagt. Andererseits stellte man die Schwierigkeit fest, interessierte und motivierte Studierende zu „entdecken“, was in einer willkürlichen Selektion des Nachwuchses mündete.

Zur Zielsetzung des Mentoring am IPW wurde darum die **Förderung interessierter Studierenden** und die **Erhöhung der Motivation**. Es sollen Studierenden 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 Mentoren und Mentorinnen wird die Aneignung von **Coaching- und Beratungskompetenzen** angestrebt.

Ganz konkret soll Mentoring am IPW Bern laut dem Projektbeschrieb den Mentees 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.**

## 2.3. Projekt

Das Programm war **offen für Studierende mit Hauptfach Politikwissenschaft ab dem dritten Semester**. Die Mentees mussten sich schriftlich bewerben. Dabei wurde neben einem Kurzlebenslauf ein Begleitschreiben verlangt mit Angaben zu Motivation und Erwartungen des Bewerbers oder der Bewerberin. Bei der Auswahl wurde ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Das Programm startete im Oktober 2003 mit der Auftaktveranstaltung und endete im Juli 2004 mit der Schlussveranstaltung. Neun Studierende nahmen am Mentoring am IPW Bern teil. Nach dem Einsendeschluss meldeten sich noch drei Leute, die aber nicht mehr berücksichtigt wurden. Es setzte sich, wie die meisten Mentoring-Programme, aus zwei Komponenten zusammen: einem Mentoring Duo (einem Mentor/einer Mentorin und einem/einer Mentee) sowie einem schlanken Rahmenprogramm.

### 2.3.1. Quantitative Aspekte

Auch wenn mit neun Teilnehmenden keine quantitative Auswertung gemacht werden kann, sollen hier ein paar Zahlen genannt werden:

- Verhältnis Männer zu Frauen: 2:7

Von den neun Mentees waren zwei männlich. Das ungleiche Geschlechterverhältnis ergab sich infolge der Bewerbungen. Bei den Mentoren war das Geschlechterverhältnis mit vier Frauen und fünf Männern ausgeglichen.

- Alter: Zwei über 25

Die älteste Mentee war 31, gefolgt von einer 29jährigen. Die anderen sieben waren zwischen 21 und 25. Eine Person ist verheiratet.

- Semesterzahl: Drittes und siebtes Semester waren Trumpf

Vier von den Mentees kamen ins siebte Semester, einer ins fünfte und ebenfalls vier ins dritte Semester.

- Nebenfächer: divers

Nebenfächer der Mentees sind Medienwissenschaft, allgemeine Ökologie, Recht, Volkswirtschaft, Biologie und Englisch.

An der Startveranstaltung wurden pro Duo drei gemeinsame Ziele vereinbart. Nach dem Ablauf der Kündigungsfrist dieser Zielvereinbarungen (zwei Wochen) hätte die Mentoring-Beziehung durch das formelle Auflösen dieser Vereinbarung beendet werden können. Kein Duo beendete aber seine Beziehung vorzeitig.

Von den neun Mentees haben sieben den Fragebogen innerhalb der etwas kurzen Rückgabefrist ausgefüllt und abgegeben. Bei den Mentoren waren es gleich viele. Die Auswertungen und die Empfehlungen im zweiten und dritten Teil beruhen auf der Analyse dieser 14 Fragebögen und basieren zudem auf einer Mailumfrage und Gesprächen mit den Mentees und den Mentoren und Mentorinnen.

Es handelte sich um ein Pilotprojekt. Erst im April 2004 wurde entschieden, dass es eine zweite Runde gibt. Das Mentoring-Programm stellt nur ein zusätzliches Angebot zu anderen Nachwuchsförderungsinstrumenten wie z.B. Hilfsassistentenstellen dar und die Teilnahme am Mentoring-Programm ist keine zwingende Voraussetzung für eine HiWi-Stelle und soll auch nicht als solche institutionalisiert werden. Mentoring soll aber im Rahmen der Nachwuchsförderung grundsätzlich für vermehrte Transparenz statt informeller Strukturen sorgen; es soll die Freude am „Netzwerken“ und an der gegenseitigen Unterstützung fördern.

### 2.3.2. Vorbereitungsphase

Das Projekt sollte gemäss der Philosophie des IPW schlank, unkompliziert und ohne administrative Überladung gestartet werden. Das Projekt wurde vom Mittelbau mitgetragen und es war einfach, Mentoren und Mentorinnen zu rekrutieren. Der entscheidende Punkt für die Mentoren und Mentorinnen war, wie viel Zeit das Mentoring in Anspruch nehmen wird. Die Mitarbeiter des Instituts erklärten sich nach Einschränkung des Zeitaufwands auf durchschnittlich nicht mehr als zwei bis drei Stunden pro Monat alle bereit mitzumachen. Eine Schwierigkeit war, dass die Personen vom Mittelbau zu einem grossen Teil noch nicht wussten, wie lange ihre Anstellung bestehen wird. Mögliche Lösungen wären gewesen, dass man nur eine beschränkte Anzahl von Mentees berücksichtigt, über den Einbezug von Hilfsassistierenden oder von Ehemaligen oder über Gruppen-Mentorings nachdenkt. Grundsätzlich waren die Mentoren und Mentorinnen aber eher für Mentoring-Tandems. Der Entscheid wurde vom Interesse am Programm seitens der Studierenden abhängig gemacht. Schlussendlich stimmte die Anzahl der Bewerbungen genau mit der Anzahl zur Verfügung stehenden Mentoren und Mentorinnen überein.

Die Kompetenz zur Auswahl und dem Matching der Mentees wurde dem Projektteam übertragen. Die Auswahl der Mentees ist zentral und erfolgte nach den Kriterien Motivation, Interesse, Neugierde und Leistungsbereitschaft. Anfangs Mai wurde die Ausschreibung des Projekts gestartet (mit Frist bis Ende Juni). Es fand im September eine Vorstellungs- und Bewerbungsrunde statt, um die Mentees kennen lernen zu können und eine bessere Entscheidungsgrundlage für das Matching zu haben. Auf Interesse von Seiten der Mentoren und Mentorinnen würde ein Coaching-Kurs stossen. Man könnte sich dadurch Schlüsselqualifikationen im Beratungs- und Coachingbereich aneignen, die auch ausserhalb des Unibetriebs von wertvollem Nutzen sein könnten. Gewünscht wurde, dass ehemalige Mentorinnen und Mentees von anderen Mentoringprojekten, wie dem Womentoring bspw., von ihren Erfahrungen berichten. Dieser Wunsch wurde bei der Auswahl der Referentinnen für die Startveranstaltung berücksichtigt.

### 2.3.3. Projektphase

Am Freitagabend in der ersten Woche des Wintersemesters (24. Oktober 2003) startete das Mentoring-Projekt. Die Auftaktveranstaltung diente dazu, sich kennen zu lernen, von Erfahrungen in anderen Mentoring-Projekten (Womentoring und Mentoring am geographischen Institut) zu profitieren und ein erstes Treffen des Duos zu vereinbaren. Die Evaluatorin des Womentoring, Sabin Bieri, erzählte von ihren Erfahrungen und Ergebnissen im Zusammenhang mit Mentoring-Programmen. Bettina Fredrich, die Projektkoordinatorin vom Mentoring-Projekt am geographischen Institut, referierte zum Thema Chancen und Knackpunkte einer one-to-one Mentoringbeziehung. Für die Zielvereinbarung hatten die Duos zwei Wochen Zeit, es wurde ein Abgabetermin festgesetzt (7. November 2003). Nach einem Monat wurden die Mentees per Email gefragt, ob alles in Ordnung sei, ob es mit dem Mentor/der Mentorin klappe und ob jemand die Beziehung kündigen wolle. Alle waren zufrieden und keine Zielvereinbarung wurde gekündigt.

Der Mittelbau wünschte grundsätzlich ein schlankes Rahmenprogramm. Als Faustregel galt, dass sich jedes Duo bis zur Schlussveranstaltung mindestens fünf oder sechs mal treffen sollte. Um in Kontakt mit den Mentees zu bleiben und ihre Zufriedenheit sicher zu stellen nahm die Projektkoordinatorin zu Beginn des neuen Jahrs Mailkontakt zu diesen auf. Im Frühling gingen alle Mentoren und Mentorinnen gemeinsam mit dem Projektteam und die Mentees mit der Projektkoordinatorin Abend essen und zusätzlich trafen sich die Mentees mit der Projektkoordinatorin zum Kaffee. Eine zusätzlich noch verschickte Zwischenbilanz wurde von zwei Duos abgegeben. Damit sollte 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. Dies wurde aber nicht von allen Duos benötigt, weil manche ihre Ziele schon erreicht hatten und auch keine neuen mehr in Angriff nehmen wollten. Von daher stellt sich auch die Frage nach der optimalen Laufzeit des Projektes. In dieser Pilotphase dauerte es bis im Juli 2004, also insgesamt 8.5 Monate. Es kamen keine Wünsche für eine zusätzliche Veranstaltung zu einem spezifischen Thema, obwohl die Projektkoordinatorin dieses Angebot zu Beginn gemacht hatte.



Eine allfällige externe Evaluation wäre optimal gewesen, aber war nicht mit den zur Verfügung stehenden Mitteln durchführbar. Die Projektkoordinatorin evaluierte darum das Projekt selber, die Resultate davon sind bei der Auswertung zu finden.

#### **2.4. Das Mentoring Duo**

Das Mentoring-Duo bestand aus je einem Studenten/einer Studentin (Mentee), welche von jeweils einem/einer Angehörigen des Mittelbaus des Instituts (Mentor/Mentorin) begleitet wurde. Im Zentrum der Beziehung stand die persönliche Beratung. Die Mentorin oder der Mentor soll unterstützen, Ratschläge geben, in Netzwerke einführen und Mechanismen und ungeschriebene Regeln der Organisation (Uni, IPW) besser zu verstehen helfen. Dabei soll es aber grundsätzlich weder um Studienberatung im engeren Sinn noch um eine fachliche Begleitung gehen. Bei der Zusammenführung von Mentee und dem Mentor/der Mentorin, dem Matching, wurden die persönlichen und fachlichen Interessen und Präferenzen der beteiligten Personen mitberücksichtigt. Die Aktivitäten der Duos wurde über eine Zielvereinbarung geregelt, welche die Paare zu Beginn des Jahres gemeinsam formulierten und welche auch die Regelmässigkeit der Treffen definierte.

### **3. Auswertung**

#### **3.1. Allgemeines**

##### 3.1.1. Distanz zwischen Institut und Studierenden: abgebaut

Bei der Auswertung der Pilotphase (Frage 6<sup>1</sup>) kann man feststellen, dass 11 von 14 Teilnehmenden fanden, das Projekt habe die **Distanz zwischen Institut und Studierenden abgebaut**. Zwei Personen waren anderer Meinung. Eine davon stellte in Frage, ob man bei neun Mentees schon von diesem Effekt reden dürfe. Zudem gab es noch eine leer gelassene Antwort. So kann man sagen, dieses Institutsziel ist erreicht worden. Es scheint ein Bedarf vorhanden zu sein, dass die Distanz abgebaut wird. Es bleibt zu fragen, ob man diese Wirkung auch noch bei anderen Studierenden, die nicht am Mentoring teilnehmen, erzielen könnte.

##### 3.1.2. Einfluss auf den Dissertationsentscheid: keinen

Einstimmig antworteten alle sieben Mentees, dass das Projekt **Mentoring am IPW keinen Einfluss hatte auf einen Dissertationsentscheid** (Frage 12). Sie fühlten sich also weder darin bestärkt noch davon abgebracht, eine Doktorarbeit zu schreiben, noch wären sie erst durch dieses Projekt auf diese Möglichkeit aufmerksam geworden. Um wissenschaftlichen Nachwuchs zu rekrutieren, muss man also nach der Selbstwahrnehmung der Mentees nicht das Mentoring am IPW einsetzen. Dieses zweite Institutsziel ist kurzfristig zumindest nicht erreicht worden. Die Mentees lernten aber den wissenschaftlichen Alltag des Mittelbaus durch das Projekt kennen und es könnte sein, dass diese Selbstwahrnehmung etwas verzerrt ist. Es gab zwei Mentees, die vor dem Projekt eher keine Dissertation schreiben wollten und sich nun dessen sicher sind. Insofern sind sie in ihrem Entschluss, keine Dissertation zu schreiben, bestärkt. Es gibt eine Mentee, die bereits vor Projektbeginn wusste, dass sie eine Dissertation schreiben will und die durch das Projekt konkreter weiss, was es heissen wird. Zudem weiss sie nun von Masterstudiengängen im Ausland und der Möglichkeit, zu einem späteren Zeitpunkt eine Doktorarbeit zu verfassen. Bei ihr fand eine intensive Auseinandersetzung zum Thema wissenschaftliche Karriere statt. Es

---

<sup>1</sup> Der Fragebogen befindet sich im Anhang.

gab Auseinandersetzungen zum Thema Dissertationsentscheid. Es empfiehlt sich, für das nächste Jahr die Antwortkategorien zu dieser Frage zu ergänzen.

### 3.1.3. Zufriedenheit mit dem Projekt: vorhanden

Es lässt sich eine **generelle Zufriedenheit** mit dem Projekt feststellen. Dies zeigt sich an dessen grundsätzlicher Bewertung (Frage 2). Die Mentees waren erstaunlicherweise mit einer durchschnittlichen Bewertung von 7.43 (Bewertungen zwischen 5 bis 9) etwas kritischer als die Mentoren mit 8 Punkten (Bewertungen zwischen 6 bis 9). Vielleicht ist das auf die geringeren Erwartungen der Mentoren zurückzuführen.

### 3.1.4. Einfluss auf das Studium: vor allem bei den Drittsemestrigen

Die Teilnahme am Mentoring-Projekt hatte **vor allem bei den Mentees vom dritten Semester einen Einfluss auf das Studium** (Frage 10). Ihnen wurde die Studienplanung klarer. Eine Mentee: „Ich bin mir jetzt sicher, dass Politikwissenschaft 100% das ist, was ich will.“ Das kann als sehr wertvoller und erfreulicher Effekt des Projektes beurteilt werden und damit ist die engere Zielsetzung (Motivationssteigerung) erfüllt. Ratschläge gegen Motivationsprobleme und solche für mehr Gelassenheit im Studium hatten einen indirekten Einfluss auf das Studium.

### 3.1.5. Einfluss auf die Berufs(wahl)situation: keinen

Nach Meinung fast aller Mentees hat sich „Mentoring am IPW“ **nicht in der persönlichen Berufs(wahl)situation niedergeschlagen** (Frage 11). Es kam nicht vor, dass sich jemand auf Grund des Mentorings für einen bestimmten Berufsweg entschieden hat. Dies wurde aber weder vom Projektteam noch von den Mentees erwartet. Viele Mentees erwähnten, dass Perspektiven oder Richtungen eröffnet und neue Wege aufgezeigt worden seien. Eine Mentee wurde darin bestärkt, das Praktikum im vorgesehenen Bereich zu suchen.

### 3.1.6. Ab welchem Semester sollen Studierende teilnehmen dürfen: umstritten

Das Programm war offen für Studierende mit Hauptfach Politikwissenschaft ab dem dritten Semester. Dies **bleibt eine umstrittene Frage** (Frage 7). Bei den Mentoren und Mentorinnen waren vier der Meinung, es sei zu früh, drei fanden das in Ordnung. Es komme nicht auf die Se-

mesterzahlen an, sondern auf das Engagement und die Bereitschaft der Mentees sich auf einen Prozess einzulassen. Entscheidend sei, dass das Einführungsstudium wirklich abgeschlossen sei und der Student/die Studentin sich voll seiner/ihrer Zukunftsplanung widmen könne. Kritische Stimmen meinten, dass im dritten Semester noch keine klaren Vorstellungen über die eigene Karriereplanung vorhanden seien. Es sollte beim Mentoring auch darum gehen, herauszufinden, ob eine wissenschaftliche Laufbahn ein gangbarer Weg wäre. Dies sei in aller Regel im dritten Semester noch nicht möglich (Ausnahmen aber möglich). Von einer anderen Person wurde geschrieben, im dritten Semester lägen die Bedürfnisse noch eher bei der Lehre. Geeignet wären Tutorien im Sinne von „Studis helfen Studis“. In einem Gespräch mit den drittsemestrigen Mentees wurde dieser Vorschlag, wie auch die Idee des Gruppenmentorings, abgelehnt. Einerseits könnten sie ältere Kollegen fragen, wenn sie studiumsspezifische Fragen hätten, andererseits bevorzugten sie die one-to-one-Lösung. Eine eigene Ansprechperson zu haben, sei viel attraktiver für die Mentees. Hierbei muss aber auch berücksichtigt werden, dass eine Mentorin erwähnte (Frage 16), das Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag stimme für sie nicht. Mit einer kleineren Gruppe wäre dieses besser. Die Diskussion würde lebhafter und es könne erst dann von einer echten Vernetzung gesprochen werden.

Diese Aussagen lassen den Schluss zu, dass die **Vernetzung unter den Duos verbessert** werden kann und sollte. Möglich wäre, dass die Duos untereinander per Sammelmail Kontakt aufnehmen, ihre Aktivitäten anmelden und die anderen zum Mitmachen auffordern. Dies würde den Kontakt unter den Duos fördern und gleichzeitig den Mentees trotzdem das Gefühl geben, sie hätten ihre „eigene“ Ansprechperson.

Bei den Mentees waren drei der Meinung, ab dem dritten Semester sei zu früh um teilzunehmen, drei fanden den Zeitpunkt richtig und eine Person war unentschlossen. Man brauche auch im dritten Semester Orientierungshilfe, man sei sich über den Studienbetrieb noch nicht im Klaren und habe mit Unsicherheiten zu kämpfen. Es lohne sich zudem, sich so früh wie möglich mit dem Studium auseinander zu setzen. Die Distanz zwischen Institut und Studierenden könne

auch schon im dritten Semester abgebaut werden. Andere waren der Ansicht, dass man im dritten Semester noch zu fest mit den Obligatorien des Grundstudiums beschäftigt sei.

Wie am Abendessen mit den Mentoren und Mentorinnen besprochen, ist es für die Auswahl der Mentees entscheidend, ob sie ein Bedürfnis formulieren können. Daraus könnte man folgern, dass auch Drittsemestrige berücksichtigt werden sollen, sofern sie ein Anliegen formulieren können, das mit dem Mentoring abgedeckt werden kann. Ähnlich sieht es Fredrich (Fredrich 2004: 6):

*„Besser als die Teilnahme an bestimmte Zeitpunkte zu knüpfen ist es, den aktiven Willen sich mit der persönlichen Laufbahn auseinander zu setzen hervorzuheben. [...] Sinnvolle und spannende Momente für die Teilnahme an einem Mentoring Programm sind vor allem diejenigen, in welchen konkrete Entscheide seitens der Mentees anstehen“.*

Das Projektteam darf **bei der Auswahl noch etwas strenger sein**. Dies wurde auch bei den Verbesserungsvorschlägen (Frage 16) von einer Person erwähnt. In dieser Pilotphase wurden nur diejenigen Studierenden nicht berücksichtigt, welche nach dem Einsendeschluss ihre Bewerbung einreichten, nicht zuletzt aus Mangel an weiteren Mentoren. Es ist wichtig, dass die Mentees die Initiative für die Termine ergreifen werden. Wenn dies nicht geschieht, sollen sich die Mentoren nicht dazu verpflichtet fühlen. Ein Mentor erwähnte (Frage 5), dass das Mentoring dazu führte, dass er sich zu wenig abgegrenzte. Er fühlte sich zu verantwortlich für den Studenten.

### 3.1.7. Für wen ist das Mentoring am IPW Bern geeignet? Hängt vom Bedürfnis ab

Ob man Mentoring am IPW einer interessierten Person empfehlen würde, (Frage 4) hänge von deren Bedürfnis ab. **Wenn jemand Information über die wissenschaftliche Laufbahn oder das IPW besser kennen lernen wolle, Interesse am Forschungs- und Lehrbetrieb zeige oder von Erfahrungen der Assistierenden profitieren wolle**, würden die Teilnehmenden das Mentoring empfehlen. Es hänge davon ab, ob jemand Engagement und die Bereitschaft zeigt, etwas in Frage stellen zu lassen. Es komme darauf an, was die Studentin wolle und ob sie wisse was sie wol-

le, also eine aktive Rolle einzunehmen vermöge. Wichtig dabei ist, dass das Bedürfnis nicht durch andere universitäre Dienstleister (IPW-Studienberatung, akademische Berufsberatung) abgedeckt werden kann und es nichts mit der Vermittlung von Fachwissen zu tun hat.

### 3.1.8. Wirkungen des Mentorings: Selbstreflexion, erhöhte Beratungskompetenz

Das Mentoring-Programm hatte den Effekt (Frage 5), dass sich Mentoren ihren eigenen Ressourcen und Netze besser bewusst geworden. Eine **Selbstreflexion** wurde in Gang gesetzt. Man habe durch Kontakt zu den Studierenden nun deren Wünsche und Bedürfnisse besser kennen gelernt. Man lerne im Vergleich zu Lehrveranstaltungen auf eine andere Art, etwas weiter zu geben oder zu vermitteln. Die eigene **Beratungskompetenz** ist nach Ansicht einiger Mentoren **erhöht** worden. Diese sahen darum auch für sich selber einen Nutzen in der Teilnahme am Projekt. Andere waren der Meinung, dass man **erst durch einen externen Input von einer spezialisierten Person von einem Nutzen für die Mentoren** sprechen könne. Eine MentorInnentätigkeit kann ein weiteres Qualifikationselement einer wissenschaftlich aktiven Person darstellen. Eine Schulung könnte auch ausserhalb des Unibetriebs von wertvollem Nutzen sein. Vielleicht wird es einmal möglich, diesen Wunsch zu erfüllen.

### 3.1.9. Stimmen aus dem Umfeld: keine männlichen Mentees

Aus dem Umfeld einer Mentorin **beschwerte** sich eine Stimme, dass **wir auch männliche Mentees aufnehmen**. Hierzu lässt sich anmerken, dass in der Beteiligung von Männern als Mentees allenfalls auch ein Potential zur Veränderung gesellschaftlicher Strukturen liegt. Möglicherweise hat dieser männliche Mentee nämlich eine weibliche Mentorin. So findet sich die Frau in der Rolle der Expertin (als Mentorin) gegenüber dem Mann (dem Mentee) (vgl. Ziegler, Magnin 2000: 90).

## 3.2. Das Mentoring-Duo

### 3.2.1. Zufriedenheit mit der Zuteilung: gross

Laut Bieri (2002: 24) weisen erfolgreiche Duos „eine hohe Übereinstimmung ihrer Interessen im beruflichen und privaten Bereich auf, so dass sich die gemeinsamen Aktivitäten ohne grossen Aufwand mit den aktuellen Arbeiten der Partnerinnen verbinden lassen“. Ausnahmslos waren **alle mit der Zuteilung ihres Mentors/ihrer Mentorin oder ihres Mentees zufrieden** (Frage 13). Dies veranlasst mich, in Bezug auf das Matching und das Auswahlverfahren keine Änderungen vorzuschlagen.

### 3.2.2. Zielsetzung der Duos: vielfältig, Berufsfelder kennen lernen

Es liess sich beim Mentoring am geographischen Institut feststellen, dass **präzise formulierte Zielvereinbarung** dazu führten, dass das Programm von den Paaren am Ende als „erfolgreich“ bewertet wurden. So formulierte Fredrich: „ausschlaggebend für eine positive ‚Erfolgsbilanz‘ sind möglichst konkrete Zielvorstellungen“ (Fredrich 2004: 6). Die **vereinbarten Ziele deckten verschiedene Bereiche ab** (aus den Zielvereinbarungen, Frage 14): Zum Studium konkret hatten vor allem die Drittsemestrigen offene Fragen betreffend Ablauf und Aufbau des Studiums, Arbeitstechniken, Spezialisierung im Hauptfach, Fächerzusammenstellung, Auslandsemester. Nicht nur Drittsemestrige wollten Infos zum Praktikum oder der Lizentiatsarbeit. Zum Thema Verbindung zwischen Studium und Praxis war das Ziel, Einblicke in Arbeitsfelder des Mentors oder allgemeiner in Berufsfelder von Politologen und Politologinnen zu erhalten. Andere nahmen sich vor, Netzwerke kennen zu lernen und sich über das Leben nach dem Studium Gedanken zu machen. Auf der persönlichen Ebene setzte sich ein Duo zum Ziel, die Abgrenzung zwischen Studium und Beruf und den Umgang mit Stress besser in den Griff zu bekommen. Die Referatstechnik sollte verfeinert werden, den Umgang mit Lampenfieber und das Schreiben von Bewerbungen wollte jemand lernen. Andere vereinbarten, ein Stärken-Schwächenprofil zu zeichnen. Schliesslich erstrebte ein Duo, das politische System von Rumänien kennen zu lernen. Auffallend war, dass **alle sieben Mentees** sich vornahmen, mehr über **mögliche Berufsfelder** zu erfahren. Diesen Bereich könnte man besser abzudecken versuchen. Die Bandbreite von Be-

rufsfeldern ist durch die Wahl der Mentoren auf die wissenschaftliche Laufbahn fokussiert. Hier könnte man zusammen mit der Studienberatung oder in Kooperation mit der Fachschaft Perspektivenabende anbieten.

### 3.2.3. Zielerreichung der Duos: erreicht

In Bezug auf die Zielerreichung zeigt sich ein erfreuliches Bild. Die von den Duos gesetzten Ziele wurden **in allen sieben Duos grösstenteils erreicht** (Frage 9). Eine Mentorin fragte sich aber, ob ihre Mentee nicht auch ohne Mentoring eine Entwicklung durchgemacht hätte. Dies ist gut möglich. Die Distanz zwischen Studierenden und Institut wäre aber wohl nicht abgebaut worden. Manche hatten ihre Ziele schon nach einem halben Jahr erreicht. Von daher stellte sich mir auch die Frage nach der optimalen Laufzeit des Projektes (Frage 3). Es dauerte in dieser Pilotphase insgesamt 8.5 Monate. Die Mentoren schlugen im Durchschnitt 9.4 (zwischen 6-12) Monate vor, die Mentees 10 (zwischen 6-12). Dies veranlasst, die Zeitdauer nicht herabzusetzen.

## 3.3. Das Rahmenprogramm

### 3.3.1. Angebot erweitern durch Perspektivenabende und besserer Vernetzung der Duos

Auf die Frage (Frage 15), welche Funktion das Rahmenprogramm haben sollte, antworteten die Mentees: „So wie es war, war es gut; Rahmenveranstaltungen zu einem Thema sind gut – Nachessen und informelle Treffen weniger; **Veranstaltung mit ehemaligen Politologiestudierenden, die heute berufstätig sind** (Berufsfelder kennen lernen), bzw. für jüngere Studierende etwas Analoges bezüglich Praktikum; Rundgang durch alle Büros der Mentoren und Mentorinnen inkl. einer Beschreibung, was sie denn am Institut genau arbeiten; nur eine Randfunktion mit Einführung und Abschluss; Kontakte fördern zwischen Mentees; Inputs geben für mögliche Gesprächsthemen; Hilfe bei Problemen.“ **Die Mentoren und Mentorinnen möchten grundsätzlich zeitlich nicht noch mehr belastet werden.** Es sollten aber zwei bereits erwähnte Punkte noch ins Rahmenprogramm aufgenommen werden. Man könnte Themenabende anbieten, welche für alle Studierende offen wären. Zudem sollten die Kontakte unter den Duos gefördert werden. Man kann auch Anstösse für gemeinsame Projekte geben. Dies wäre mit den Sammelmails möglich.



#### **4. Zusammenfassung und Empfehlungen der Projektkoordinatorin**

Basierend auf der Auswertung sollen hier zusammenfassend die wichtigsten Punkte nochmals erwähnt werden aber auch Empfehlungen von Seiten der Projektkoordinatorin für das kommende Jahr abgegeben werden:

##### **→ Abgebaute Distanz zwischen Institut und Studierenden**

Die Distanz zwischen Studierenden und dem Institut wurde abgebaut. Offen bleibt die Frage, ob dies noch für eine grössere Zahl von Studierenden erreicht werden soll und kann. Man könnte auch einmal alle Politologiestudierenden befragen, wie wohl sie sich fühlen und was in Bezug auf das Studium verbessert werden könnte. Jedenfalls vermag das Mentoring am IPW das Wohlbefinden der Mentees und deren Motivation zu steigern.

##### **→ Keinen Einfluss auf Dissertationsentscheid**

Es hat sich gezeigt, dass das Mentoring bei niemandem einen Einfluss auf einen Dissertationsentscheid hatte. Das Mentoring hilft eher allgemeiner, beispielsweise sich Gedanken über seine Laufbahn zu machen oder Studien- und Berufsperspektiven zu entwickeln.

##### **→ Festhalten am one-to-one-Mentoring und bessere Vernetzung unter den Duos anstreben**

Ein Tutorium im Sinne von „Studierende helfen Studierenden“ oder ein Gruppen-Mentoring ist nicht zu empfehlen. Im Rahmen eines Gesprächs mit den drittsemestrigen Mentees wurde dieser Vorschlag abgelehnt. Die Duos könnten und sollten aber noch besser vernetzt werden und ein effizienteres Verhältnis zwischen Ertrag und Aufwand für den einzelnen Mentor wäre möglich. Die Duos könnten per Sammelmail untereinander selber Kontakt aufnehmen, ihre Aktivitäten anmelden und die anderen zum Mitmachen auffordern. So könnten andere Mentees mitgehen, die Mentoren wären zeitlich nicht zusätzlich belastet und die Mentees hätten dennoch ihre „eigene“ Ansprechperson. Zu klären wäre noch die Frage, ob Mentees auch ihre Kommilitonen und Kommilitoninnen mitnehmen dürften. Es kann auch eine Datenbank oder ein Infodesk sein, wo sich die Tandems orientieren können, welche Themen die anderen behandeln.

**→ In Zusammenarbeit mit der Studienberatung oder der Fachschaft Perspektivenabende anbieten**

Alle Mentees interessierten sich für Fragen über mögliche Berufsfelder von Politologen und Politologinnen. Dieses Bedürfnis könnte man zusammen mit der Studienberatung oder in Kooperation mit der Fachschaft zu befriedigen versuchen, bspw. Perspektivenabende anbieten. Vorteilhaft wäre, dass dieses Angebot von allen Studierenden genutzt werden könnte.

**→ Drittsemestrige weiterhin zulassen, Mentees müssen ein Bedürfnis formulieren können**

Drittsemestrige sollten weiterhin berücksichtigt werden. Entscheidend soll sein, dass die Mentees ein Anliegen haben und formulieren können, das mit dem Mentoring abgedeckt werden kann.

**→ Mentees müssen Initiative ergreifen, klare Ziele bleiben wichtig**

Zwei wichtige Schlüsselfaktoren sind, ob die Mentees klare und verständliche Ziele formulieren können und ob sie die Initiative für die Treffen ergreifen.

**→ Coaching ist gewünscht**

Die eigene Beratungskompetenz wurde nach Ansicht einiger Mentoren erhöht. Diese sahen darum auch für sich selber einen Nutzen durch die Teilnahme am Projekt. Andere waren der Meinung, dass man erst durch einen externen Input von einer spezialisierten Person von einem Nutzen für die Mentoren sprechen könne. Die Mentoren und Mentorinnen wünschen sich einen Coaching- Kurs oder eine Supervision um sich Schlüsselqualifikationen im Beratungs- und Coachingbereich aneignen zu können.

## 5. Literatur

**Bieri, Sabin** (2002): Eine Begleitstudie zu «womentoring, ein mentoringprogramm von und für studentinnen an der uni bern» im Rahmen des Bundesprogramm «Chancengleichheit» 2002. Schlussbericht zu Handen der Projektleitung.

<<http://subwww.unibe.ch/womentoring/begleitstudie.pdf>>, 1.6.2004.

**Bosch, Aida et al.** (2003): Die Pilotphase des »Ariadne«-Programms – Evaluation von Mentoring an der Universität Erlangen-Nürnberg. <<http://www.frauenbeauftragte.uni-erlangen.de/EndberichtBosch.pdf>>, 1.6.2004.

**Fredrich, Bettina** (2004): Rückblick der Projektkoordinatorin von Mentoring Geografie I. <http://sinus.unibe.ch/sg/mentoring/r%FCcckblick-evaluation.pdf>.

**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.

**Hofmann-Lun, Irene; Simone Schöfeld und Nadja Tschirner** (2000): Mit Mentoring nach oben? Rahmendbedingungen und Kriterien erfolgreicher Mentoring-Programme. Ergebnisse einer Evaluation verschiedener Mentoring-Programme. In: *Karriere von Akademikerinnen*. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. S. 75-83.

**Magnin, Chantal und Béatrice Ziegler** (2000): Anforderungen an die Mentees-Anforderungen an die Mentorinnen und Mentoren in Mentoring-Programmen. Schlussfolgerungen aus der Workshopdiskussion.

**Widmer, Thomas; Landert, Charles und Nicole Bachmann** (2000): Evaluations-Standards. Der Schweizerischen Evaluationsgesellschaft (Seval-Standards). <[http://www.seval.ch/de/documents/seval\\_Standards\\_2001\\_dt.pdf](http://www.seval.ch/de/documents/seval_Standards_2001_dt.pdf)>, 28. Juni 2004.

### Anhang: Fragebogen

#### A) Fragen zum Projekt allgemein

---

1. Wie hattest du vom Projekt erfahren?

- Ich war MentorIn  Internet  Aushang  mündl. Präsentation des Projektes
- anders:.....

2. Ich würde dem Projekt Mentoring am IPW folgende Bewertung geben  
(1 = schlechteste Bewertung, 10 = beste Bewertung, nur ganze Zahlen):.....

3. Welche Zeitdauer würdest Du für das Mentoringprojekt vorschlagen (in Monaten)  
12 10 8 6 4

4. Mentoring am IPW 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
- unbedingt sicher nicht

Gründe: (unter welchen Umständen, mit welchen Voraussetzungen)

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

5. Welche Effekte hatte das Mentoring-Programm auf Dich ?

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

6. Das Projekt baute die Distanz zwischen den Studierenden und dem Institut ab.  
Ja Nein

7. Ist das Projekt geeignet um ab dem 3. (und nicht erst ab dem 5. Semester) teilzunehmen?

- Ja Nein

Gründe:

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

8. Wie hat Dein Umfeld auf Dein Engagement in „Mentoring am IPW“ reagiert?

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

9. Die von uns gesetzten Ziele wurden grösstenteils erreicht

- Ja Nein, warum nicht?

.....

**B) Bedeutung des Mentorings für die berufliche Entwicklung**

---

10. Hatte die Teilnahme am Mentoring-Projekt einen direkt Einfluss auf das **Studium**, inwiefern?

.....  
.....

Ich war MentorIn.

11. Inwiefern hat sich „Mentoring am IPW“ in Deiner persönlichen **Beruf(s)wahl)situation** niedergeschlagen?

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

Ich war MentorIn.

12. Ganz konkret interessiert uns Deine Haltung bezüglich einer Dissertation:

- Mentoring am IPW hat mich auf die Idee gebracht, eine Diss. zu schreiben.
- Mentoring am IPW hat mich darin bestärkt, eine Diss. zu schreiben.
- Mentoring am IPW hat mich davon abgebracht, eine Diss. schreiben zu wollen
- Mentoring am IPW hatte keinen Einfluss auf Diss. -entscheid
- Ich war MentorIn.

**C) Beziehung innerhalb des Duos**

---

13. Ich war mit der Zuteilung der/s MentorIn oder des Mentees zufrieden

Ja  Nein, warum nicht?

.....  
14. Welche Themen wurden innerhalb des Duos hauptsächlich besprochen?  
.....

**D) Fragen zum Rahmenprogramm**

---

15. Welche Funktion sollte das Rahmenprogramm Deiner Meinung nach haben?  
(Themenvorschläge für Diskussions- oder Perspektivenabende)

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

**E) Allgemeines**

16. Verbesserungsvorschläge:

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

17. Hast Du sonst noch Bemerkungen?

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

**Ganz herzlichen Dank für Deine Mitarbeit!**