

Mentoring für Studienanfänger:innen

Ziel

Ziel eines Mentoringprogramms ist es unter anderem, zur Reduktion des studentischen psychischen Missbefindens beizutragen und gleichzeitig das Wohlbefinden zu steigern. Studierenden soll die Studienanfangsphase erleichtert und dadurch die Studienzufriedenheit erhöht sowie die Studienabbruchsneigung reduziert werden. Wichtige Informations- und Beratungsstellen der Hochschule werden bekannt gemacht und erste soziale Kontakte (im eigenen Fach oder fachübergreifend) geknüpft.

Theoretischer Hintergrund

Mentoring beschreibt die Beziehung zwischen einer erfahrenen Person (Mentor:in) und einer oder mehrerer weniger erfahrenen Personen (Mentees) und verfolgt zwei Ziele: die Unterstützung auf psychosozialer Ebene sowie die Unterstützung auf Karriereebene (Eby, 1997). Eine persönliche, intensive und vertrauensvolle Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee ist dabei essentiell (Campbell & Campbell, 1997; Holt & Fifer, 2018; Liao & Sánchez, 2019).

Mentees profitieren von einer höheren wahrgenommenen Kompetenz, einer Vergrößerung des persönlichen sozialen Netzwerks sowie einer Steigerung der Selbstwirksamkeit und des Selbstwerts (Eby, Butts, Durley & Ragins, 2010; Kalpazidou Schmidt & Faber, 2016). Darüber hinaus kann Mentoring zu verbesserter Karriereplanung führen (Kalpazidou Schmidt & Faber, 2016) und trägt zur Förderung der professionellen Entwicklung bei (Eby et al., 2010). Mentoring kann eine wichtige Quelle sozialer Unterstützung darstellen (Kalpazidou Schmidt & Faber, 2016). Auch Mentor:innen profitieren von einem Mentoringprogramm: Erfolgreiches Mentoring unterstützt die professionelle Entwicklung und steigert die persönliche Zufriedenheit der Mentor:innen (Kalpazidou Schmidt & Faber, 2016).

Maßgeblich entscheidend für den Erfolg von Mentoringprogrammen ist deren Qualität: Liao & Sánchez (2019) berichten, dass Studierende ohne Mentor:in sich nicht von Studierenden mit Mentor:in in Bezug auf akademische Ziele und Erwartungen und auch leistungsbezogene Aspekte unterscheiden, wenn keine intensive und wachstumsorientierte Beziehung vorliegt. Grossman & Rhodes (2002) warnen sogar, dass Mentoringprogramme von geringer Qualität negative Effekte für die Mentees haben können.

Zielgruppe bzw. Teilnahmebedingungen

Das hier beschriebene Mentoringprogramm richtet sich an sämtliche Studienanfänger:innen.

Aufbau (Gegenstände/Module)

Das Mentoringprogramm wird in der Einführungswoche initiiert. Hierzu gibt es eine Auftaktveranstaltung, in welcher die Studierenden auf das Angebot aufmerksam gemacht werden. Die Studienanfänger:innen werden hier ihren Menteegruppen zugewiesen. Ziel ist es, möglichst sämtliche Studienanfänger:innen zu erreichen. Die Menteegruppen sind einzelnen studentischen

schen Mentor:innen zugeordnet, die im Verlauf das Mentoring weitgehend selbstständig realisieren. Das Mentoring besteht üblicherweise aus regelmäßigen Treffen während des ersten und zweiten Semesters. Orte, Dauer sowie Inhalte der Treffen werden in der Regel an die Bedarfe der Mentees angepasst.

Häufigkeit

Die Treffen finden im Laufe des ersten Studienjahrs statt. Üblicherweise gibt es mindestens fünf Gruppentreffen zwischen Mentor:innen und Mentees.

Verantwortliche/erforderliche Strukturen

Obwohl das Mentoring selbst dezentralisiert stattfindet, ist dennoch eine zentrale Stelle zur Koordination des Mentoringprogramms erforderlich. Diese ist für die Auswahl (und potenzielle Vergütung) der Mentor:innen, aber auch für die Kommunikation und Evaluation des Mentoringprogramms verantwortlich. Sie ist weiterhin Ansprechpartnerin für Mentor:innen und Mentees bei möglicherweise auftretenden Problemen, Hindernissen oder Unregelmäßigkeiten.

Erforderliche personelle Qualifikationen

Zunächst werden potenziell geeignete Mentor:innen ausgewählt. Voraussetzung ist neben sozialen Kompetenzen eine ausgeprägte Kenntnis der Hochschulstrukturen, um die Mentees angemessen informieren zu können. Um eine möglichst ausgeprägte Kenntnis der für die Mentees relevanten spezifischen Strukturen sicherzustellen, empfiehlt sich eine Zuteilung von Mentees zu einem:r entsprechenden Mentor:in anhand fachlicher Zugehörigkeit.

Die ausgewählten Mentor:innen absolvieren vor Beginn ihrer Tätigkeit eine dreitägige Schulung, in welcher die notwendigen Kompetenzen und relevanten Kenntnisse vermittelt werden. Beispielsweise lernen sie Inhalte strukturiert und verständlich darzustellen, Gesprächsprozesse effizient zu steuern, mit Störungen, Problemen und Blockaden in der Gruppe umzugehen sowie die Mentoringtreffen inhaltlich und methodisch vorzubereiten.

Effektivität & Evaluation

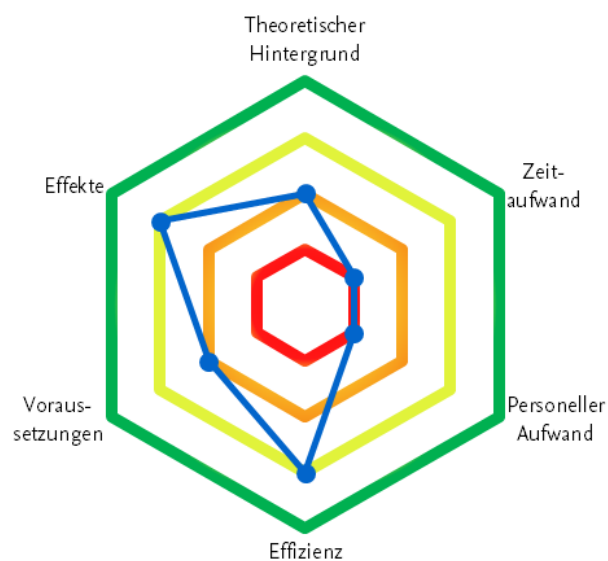
Ein Programm, das oben genanntem Ablauf folgt, wurde von Bergann, Gaedke, Rüdiger & Rottach (2018) im Hochschulkontext evaluiert. Hierbei wurde ein positiver Zusammenhang zwischen der Teilnahme am Mentoringprogramm und der allgemeinen Studienzufriedenheit festgestellt (Bergann et al., 2018). Darüber hinaus zeigte sich in Folge der Teilnahme am Mentoringprogramm ein höheres Fachinteresse und eine geringere Studienabbruchneigung (Bergann et al., 2018). Zentral ist jedoch, dass die wahrgenommene soziale Integration sowie das berichtete Zugehörigkeitsgefühl der Mentees zur Hochschule gesteigert wurden (Bergann et al., 2018).

Bewertung

Mentoringprogramme sind selten theoriebasiert. Abhängig von Art und Häufigkeit der Treffen ist die Einführung eines effektiven Mentoringprogramms mit moderatem bis hohem Zeit- und

Personalaufwand verbunden. Entsprechende Strukturen und Voraussetzungen sind erforderlich und müssen gegebenenfalls erst geschaffen werden, was die Integration in den Hochschulalltag erschwert. Dem gegenüber stehen allerdings breitgefächerte positive Effekte, denn die Intervention adressiert wesentliche studiumsbezogene – insbesondere soziale – Ressourcen. Sie wirkt sich dabei sowohl auf Mentor:innen als auch auf Mentees positiv aus. Es fehlen jedoch Daten zu Langzeiteffekten (nach Ende der Mentoringphase). Darüber hinaus kann ein Mentoringprogramm simultan zur Problemdiagnose und -lösung beitragen, da es einen direkten Kontakt zu den Studierenden sowie einen geschützten Rahmen bietet.

Die Intervention ist eine gute Möglichkeit, wichtige Ressourcen wie die soziale Integration und Studienzufriedenheit zu steigern und somit das psychische Wohlbefinden zu fördern. Die Gesamtbewertung fällt mit 2 von 4 Punkten zufriedenstellend aus.



Weiterführende Informationen

- Eller, Lev & Feurer (2014) und Sandner (2015) geben einen Überblick über Schlüsselemente von effektiven Mentor:innenbeziehungen.
- Einen umfassenden Überblick über Anwendungsmöglichkeiten sowie empirische Befunde gibt Stöger (2009). Insbesondere werden die Themen Frauenförderung durch Mentoring sowie Mentoring im Hochschulkontext behandelt.
- Havenith, Martin & Petersen (2003) beschreiben in ihrem Handbuch Möglichkeiten der erfolgreichen Implementation. Insbesondere diskutieren die Autor:innen, wie Mentoring im Zuge der Geschlechtergleichstellung genutzt werden kann.
- Mentoringprogramme wurden erfolgreich an diversen Hochschulen implementiert. Eine Auflistung findet sich unter: https://www.hochschulverband.de/mentoring.html#_

Literatur

- Bergann, S., Gaedke, S., Rüdiger, C. & Rottach, A. (2018). *Zusammenfassender Ergebnisbericht zur Evaluation des Mentoring-Programms in der ersten Förderperiode des SUPPORT-Projekts (Teilprojekt 1)* (Freie Universität Berlin, Hrsg.). Berlin: Arbeitsstelle Lehr- und Studienqualität. Zugriff am 03.09.2020. Verfügbar unter https://www.fu-berlin.de/sites/qualitaetspakt/mentoring/Inhaltselemente/Evaluationsbericht-Mentoring-FU-BERLIN_1_-Foerderperiode-SUPPORT.pdf
- Campbell, T. A. & Campbell, D. E. (1997). *Research in Higher Education*, 38(6), 727–742. <https://doi.org/10.1023/A:1024911904627>
- Eby, L. T. (1997). Alternative Forms of Mentoring in Changing Organizational Environments: A Conceptual Extension of the Mentoring Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 51(1), 125–144. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1594>
- Eby, L. T., Butts, M. M., Durley, J. & Ragins, B. R. (2010). Are bad experiences stronger than good ones in mentoring relationships? Evidence from the protégé and mentor perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 81–92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.010>
- Eller, L. S., Lev, E. L. & Feurer, A. (2014). Key components of an effective mentoring relationship: a qualitative study. *Nurse Education Today*, 34(5), 815–820. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.07.020>
- Grossman, J. B. & Rhodes, J. E. (2002). The test of time: predictors and effects of duration in youth mentoring relationships. *American Journal of Community Psychology*, 30(2), 199–219. <https://doi.org/10.1023/A:1014680827552>
- Havenith, E., Martin, I. & Petersen, U. (2003). *Mentoring-Programme erfolgreich implementieren. Ein Handbuch für die außeruniversitäre Forschung*. Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung.
- Holt, L. J. & Fifer, J. E. (2018). Peer Mentor Characteristics That Predict Supportive Relationships With First-Year Students: Implications for Peer Mentor Programming and First-Year Student Retention. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 20(1), 67–91. <https://doi.org/10.1177/1521025116650685>
- Kalpazidou Schmidt, E. & Faber, S. T. (2016). Benefits of Peer Mentoring to Mentors, Female Mentees and Higher Education Institutions. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 24(2), 137–157. <https://doi.org/10.1080/13611267.2016.1170560>
- Liao, C. L. & Sánchez, B. (2019). Mentoring Relationship Quality Profiles and Their Association With Urban, Low-Income Youth's Academic Outcomes. *Youth & Society*, 51(4), 443–462. <https://doi.org/10.1177/0044118X16668058>
- Sandner, M. (2015). The effects of high-quality student mentoring. *Economics Letters*, 136, 227–232. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2015.09.043>
- Stöger, H. (Hrsg.). (2009). *Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen*. Lengerich: Pabst.