

Mentoring als Unterstützungsbaustein der Studienbegleitung

Ergebnisbericht der Untersuchung

Christian Ulbrich | Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen

Feb-2019

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21011 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Inhaltsverzeichnis

1. Begriffe	1
2. Bezug zum Projekt	1
3. Ausgangssituation der Erprobung des Mentorings	1
4. Untersuchungsaufbau	3
5. Darstellung der Untersuchungsergebnisse	5
5.1. Zielvereinbarungen und Dokumentationen	5
5.2. Auswertung der Fragebögen	6
5.3. Ergebnisse der individuellen Evaluationsgespräche mit den Mentoren	12
6. Analyse der Ergebnisse	14
7. Schlussbetrachtung	15
Literaturverzeichnis	16
Anlagenverzeichnis	1

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Auftaktveranstaltung mit den Mentoren	4
Abbildung 2 - 1. Präsenztreffen von Mentoren und Mentee	4
Abbildung 3 - Abschlussgespräch mit den Mentoren	5
Abbildung 4 - Einschätzung des Engagements	7
Abbildung 5 - Einschätzung von Schwierigkeiten im Verlauf der Mentoring-Treffen durch die Mentee	7
Abbildung 6 - Einschätzung von Schwierigkeiten im Verlauf der Mentoring-Treffen durch die Mentoren	8
Abbildung 7 - Bewertung der Treffen der Gruppe durch die Mentee	8
Abbildung 8 - Bewertung der Treffen der Gruppe durch die Mentoren	8
Abbildung 9 - Einschätzung der optimalen Frequenz für ein Treffen: Präsenztreffen	9
Abbildung 10 - Einschätzung der Zusammenarbeit mit dem Mentor durch die Mentee	9
Abbildung 11 - Einschätzung der Zusammenarbeit mit den Mentees durch die Mentoren ..	10
Abbildung 12 - Einschätzung der Unterstützung des Mentors durch die Mentee	10
Abbildung 13 - Einschätzung der Unterstützung der Mentee durch die Mentoren	11
Abbildung 14 - Gesamteinschätzung des Mentorings durch die Mentee	11
Abbildung 15 - Gesamteinschätzung des Mentorings durch die Mentoren	12

1. Begriffe

Die Wurzeln der Bedeutung des Begriffs Mentoring und seine Funktionen sind in der griechischen Mythologie zu finden, in welcher Odysseus dem befreundeten Mentor Telemach seinen Sohn anvertraut, welcher ihn während der Abwesenheit des Vaters betreuen soll. Bereits hier werden die zentralen Merkmale von Mentoring deutlich: die vertrauensvolle Beziehung zwischen Personen über eine längere Zeit hinweg und letztlich auch die Kompensation von Fehlendem, hier: dem abwesenden Vater. Die Definition von Mentoring weist daher einen paternalistischen Charakter auf und bezeichnet Mentoring als „relationship between an older, more experienced mentor and a younger, less experienced protégé for the purpose of helping and developing the protégé’s career“ (vgl. Ragins/Kram 2007, S. 660).

Nele Haasen definiert Mentoring wie folgt:

„Mentoring ist die Eins-zu-Eins-Beziehung zwischen einem Berater (Mentor) und einem Ratsuchenden (Mentee). Beide führen über einen längeren Zeitraum regelmäßig Gespräche. Dabei können Fragen aus dem Alltag ebenso besprochen werden wie allgemeinere Themen. Das Ziel ist die Weiterentwicklung der Persönlichkeit und der Fähigkeiten des Mentees und die Förderung seiner beruflichen Karriere.“ (Haasen 2001, S.15)

Meyerhofer definiert Mentoring als „Instrument der Potential- und Nachwuchsförderung, das dazu dient, eine als förderungswürdig erachtete Person von der Erfahrung einer anderen Person mit entsprechendem Wissensvorsprung profitieren zu lassen“. (Meyerhofer 2005, S. 115)

Trotz uneinheitlicher Definition des Begriffs (vgl. z.B. die Ausführungen von Ziegler 2009) besteht im Kern Konsens darüber, dass Mentoring sich „durch gegenseitiges Vertrauen und Wohlwollen“ (Ziegler 2009, S.9) auszeichnet und auf „die Förderung des Lernens, der Entwicklung und das Vorkommen des Mentees durch den Mentor ausgerichtet“ (ebd.) ist. Dabei meint Mentoring „Beziehungen, deren Substanz durch die sieben Aktivitäten Begleitung, Beobachtung, Ermutigung, Information, Inspiration, Unterstützung und Feedback umschrieben werden kann“. (Michel-Alder 2004, S.9)

Mentoring kann also als ein Prozess definiert werden, bei dem eine erfahrene Person (ein Mentor) ihr fachliches Wissen und ihre Kompetenzen sowie Erfahrungen an eine unerfahrene Person (den Mentee) weitergibt

1. Bezug zum Projekt

Die Erprobung des Mentorings stellt die Fortführung des in der ersten Förderphase erprobten methodisch-didaktischen Bausteins zur Sicherung einer erfolgreichen Studienbegleitung durch verschiedene Formen von Tutorien dar. Ziel dieses Begleitkonzeptes ist die Reduzierung von Studienabbrüchen durch die Senkung von Hindernissen im Studienbetrieb (Open Engineering 2, 2018)

Die theoretische Betrachtung und Konzeption erfolgte im Rahmen der ersten Förderphase auf der Basis von Literaturanalysen und Konzeptstudien zu den Formen und Methoden des Mentorings. Die im Rahmen der 2. Förderphase durchgeführte Erprobung basiert in weiten Teilen auf den in der ersten Förderphase entstandenen Leitfäden und Instrumenten. (Siletska, Israel, 2018)

2. Ausgangssituation der Erprobung des Mentorings

Bedingt durch veränderte Rahmenbedingungen war es erforderlich, die in der 1. Förderphase konzipierten Modelle zum Mentoring in einem adaptiven Format zu erproben. Ziel war es, trotz dieser

notwendigen Anpassungsprozesse die Elemente des Mentorings in einer geeigneten Form zu erproben, um den Nutzen dieses Elements der Studienbegleitung entsprechend der vorbereiteten Evaluationsmodelle untersuchen zu können.

Das wesentliche Element des Mentorings als Element der Studienbegleitung besteht in der unterstützenden Beziehung zwischen dem Mentee und dem erfahrenen Mentor. Somit galt es, ein Untersuchungsfeld im Hochschulkontext zu identifizieren, welches zum einen diesem Szenario entspricht und zum anderen einen Mehrwert für die beteiligten Probanden bietet. In Kooperation mit der Professur für Innovations- und Changemanagement an der Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen wurde das Untersuchungsmodell in einen modulspezifischen Kontext transferiert und das Konzept entsprechend der neuen Erfordernisse modifiziert.

Die Erprobung fand im Studiengang Betriebswirtschaft Master mit Präsenzstudierenden der Fachsemester 1 und 3 statt. Den Rahmen für die Erprobung stellte das Wahlpflichtmodul „Businessplanung“ unter der Leitung von Herrn Prof. Dr. Thoralf Gebel dar. Die Ziele und Beschreibung des Moduls lauten wie folgt (*Auszug aus dem Modulhandbuch zum Studiengang Betriebswirtschaft Master*):

„*Ausbildungsziele:*

Businesspläne zur Verfolgung konkreter Unternehmenskonzepte gehören heute zum „Standard-Werkzeug“ erfolgreichen Idee-Managements. Jeder Student soll befähigt werden, eine Projekt- bzw. Geschäftsidee von der Zieldefinition bis zu ihrer Umsetzung systematisch und umfassend zu strukturieren und zu verfolgen. Dies setzt sowohl technisch-fachliche wie ökonomische Kenntnisse und Vorgehensweisen voraus. Als Ergebnis des Businessplanes steht am Ende ein schriftliches Unternehmenskonzept, aus dem einerseits die Marktfähigkeit (Alleinstellungsmerkmale, Kundennutzen und Vertriebschancen) eines quantitativ und qualitativ spezifizierbaren Leistungs- und Produktangebotes eingeschätzt werden kann. Andererseits soll auch die Geschäftsidee organisatorisch und finanziell abgesichert und am Markt/ im Unternehmen realisiert werden. Schließlich muss der fertige Businessplan noch hinsichtlich seiner Umsetzbarkeit und seiner Risiko- wie Entwicklungspotentiale managementgerecht gewürdigt werden, um seine Praxistauglichkeit unter Beweis stellen zu können.

Lehrinhalte:

Jeder vollständige Businessplan ist grundsätzlich wie folgt aufgebaut und definiert insoweit auch die Lehrinhalte:

- 1. Darstellung der Projekt- bzw. Geschäftsidee*
- 2. Markteinschätzung*
- 3. Leistungsangebot, -spektrum*
- 4. Organisation und Management*
- 5. Finanz- und Erfolgsplanung*
- 6. Zeitplan und Erfolgskontrolle*
- 7. Chancen- und Risikenabschätzung*
- 8. Executive Summary“.*

Dieses Modul liegt im ersten Fachsemester und zielt auf die Vermittlung von grundlegenden Kenntnissen bei der Entwicklung und Beschreibung von Geschäftsmodellen und der Entwicklung eines Businessplans. Dies erfordert eine hohe Eigeninitiative der Studierenden bei der selbstständigen Aneignung der hierfür relevanten Fachkenntnisse. Da es dem Dozenten, bedingt durch den bewusst hohen Freiheitsgrad bei der Bearbeitung der Modulaufgaben sowie dem begrenzten Zeitkontingent, nicht möglich ist, alle benötigten Kompetenzen vollständig zu vermitteln, stellt insbesondere das Selbststudium eine Hürde für die Modulteilnehmenden dar.

Erfahrungswerte aus vorangegangenen Jahrgängen zeigten, dass insbesondere bei dem Selbstmanagement, der Arbeit als Team und der Aufbereitung der Finanzdaten eine hohe Lernkurve mit verschiedenen Problemfeldern existiert, welche ein wesentliches Hindernis für einen Teil der Modulteilnehmenden darstellte. Die Option einer semesterübergreifenden Vernetzung von Moduleinsteigenden und ehemaligen, erfolgreichen Modulteilnehmenden sollte daher insbesondere bei

diesen identifizierten Problemfeldern als unterstützendes Element zu einer Verbesserung der Studierbarkeit und einer Reduktion des Individual-Betreuungsaufwandes seitens des Dozierenden führen.

4. Untersuchungsaufbau

Die Erprobung des Mentorings erfolgte von Mitte Oktober 2018 bis Ende Januar 2019. Die in Open Engineering 1 entwickelten Konzepte und Strukturen dienten als Basis für die Integration eines Mentoren-Systems in das Modul. Die Gruppe der Mentee war durch die Festlegung des Untersuchungsfeldes gegeben und bestand aus Studierenden des Studiengangs Betriebswirtschaft Master des ersten Fachsemesters, welches das Wahlpflichtmodul „Businessplanung“ belegten.

Die grundlegenden Anforderungen an die Mentoren waren im Rahmen des vorliegenden Untersuchungsdesigns ebenfalls klar eingegrenzt. So sollten die hierfür in Frage kommenden Teilnehmenden das Modul selbst belegt und erfolgreich absolviert haben, um die erforderlichen Erfahrungen aufzuweisen. Aus diesen Grund erfolgte eine gezielte Ansprache von Studierenden des 3. Fachsemesters im Studiengang Betriebswirtschaft Master, welche das Modul erfolgreich absolviert hatten. Insgesamt erklärten sich fünf, den Anforderungen entsprechende Studierende bereit, als Mentor am Projekt mitzuwirken und die Studierenden bei der Bewältigung der Modulaufgaben mit ihren Erfahrungen zu unterstützen. Zudem meldete sich ein Studierender, welcher an einer aktiven Unterstützung des Projektes interessiert war, sich durch fehlende Zeit bedingt jedoch nicht im Stande sah, vollumfänglich die Aufgabe zu erfüllen.

Im Wintersemester 2018/2019 belegten 15 Teilnehmende das Modul Businessplanung. Der Dozierende gab vor, dass, entsprechend der Anzahl der zur Verfügung stehenden Mentoren, sich 5 Gruppen bilden sollten. Somit würden fünf individuelle Projekte entstehen. Die Gruppenfindung oblag den Studierenden. Parallel zur Vermittlung der theoretischen Inhalte in der ersten und zweiten Semesterwoche erhielten die Studierenden die Aufgabe, sich in die Gruppen zu finden und gemeinsam erste Ideen für eventuelle Geschäftsmodelle zu diskutieren. Weiterhin wurden die Teilnehmenden über die Modalitäten des Mentorings in diesem Semester informiert. Die Bereitschaftsbekundungen zur Mitwirkung an diesem Modus der Studienbegleitung waren vollständig positiv, was dem Freiwilligkeitsprinzip entgegenkam.

Im selben Zeitraum fand am 10.10.2018 der Workshop zur Vorbereitung der Mentoren auf Ihre Tätigkeit statt (Abbildung 1). Nach der Begrüßung erhielten die Mentoren Zeit für die Bearbeitung des Anmeldebogens. Neben der Erfassung allgemeiner Personendaten diente dieses Formular der Ergründung der Motivation, der Wünsche und Erwartungen, aber auch der Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse. (vgl. Anlage 1) Im Rahmen des 2stündigen Workshops wurden nachfolgende weitere Themen behandelt:

- Darstellung der Einordnung des Teilprojekts „Mentoring“ im Arbeitspaket Studienbegleitung innerhalb der Plattform des Projekts Open Engineering
- Gemeinsame Definition und Abstimmung der Aufgaben und Pflichten
- Abbildung des Modulablaufplans und daraus resultierend die gemeinsame Definition von Meilensteinen für den Mentoring-Prozess
- Diskussion und Erfassung von Problemfeldern, welche im Modulverlauf auf Basis von Erfahrungswerten aufgetreten sind
- Darstellung der Optionen für die Gruppenkommunikation
- Aufstellung einer Roadmap für die regelmäßige Rückkopplung zur Projektleitung
- Absprache der Berichts- und Evaluationsmodalitäten
- Darstellung des Vorgehens in Konfliktsituationen zwischen Mentor und Mentees.



Abbildung 1 - Auftaktveranstaltung mit den Mentoren

In enger Abstimmung mit dem Dozierenden des Themas erfolgte in der Lehrveranstaltung der 3. Semesterwoche die Zusammenführung der Mentoren und der festgelegten Gruppen der Businessplanteams der Mentee. Vorgesehen war, dass jeder Gruppe ein Mentor als fester Partner zugeordnet wird. Die Mentoren stellten im Rahmen der Veranstaltung zu Beginn im Rahmen einer kurzen Zusammenfassung ihre eigenen Businessplanergebnisse aus der Vergangenheit vor und erläutern in diesem Kontext die eigenen Problemfelder, welche bei ihrer damaligen Bearbeitung aufgetreten sind. Ziel war es, die anwesenden Mentees für diese Hürden zu sensibilisieren.

Da eine selbstständige Findung von Mentoren und Mentee nicht erfolgreich verlief, erfolgte die Zuordnung nach dem Losverfahren. Im Anschluss erhielten die Teilnehmenden beider Gruppen der entstandenen Teams die Möglichkeit, sich kennenzulernen. Als Zielvorgabe sollten die Gruppen zum einen eine gemeinsame Zielvereinbarung aufsetzen (vgl. Anlage 2) und zum anderen die bisherigen Ideen der Mentee in der jeweiligen Gruppe sowie gruppenübergreifend diskutieren. Das Ergebnis dieses Findungs- und Diskussionsprozesses war durchweg positiv. Alle Gruppen konnten sich auf einen gemeinsamen Arbeitsmodus einigen und Meilensteine für die Betreuung definieren.

Bedingt durch Überschneidungen in der Stundenplanung war es leider nicht möglich, regelmäßig die regulären Zeiten der Lehrveranstaltung für weitere Präsenztreffen zu nutzen (Abbildung 2). Auf Wunsch der Mentoren und Mentee rückte daher unter der Bedingung der Einhaltung der Dokumentationspflichten ein flexiblerer, gruppenindividueller Betreuungsprozess in den Vordergrund.



Abbildung 2 - 1. Präsenztreffen von Mentoren und Mentee

Im Laufe des Semesters fanden neben diesem Ersttermin und der gruppenindividuellen Beratung noch zwei weitere Treffen mit allen Beteiligten zu den zentralen Meilensteinen Finanzplanung und der finalen Aufbereitung der Businessplandokumentation statt. In Absprache mit dem Dozierenden stand auch hierbei eine freie und offene Diskussionskultur im Vordergrund.

Zum Projektende wurden die Mentoren und Mentee zu ihren Erfahrungen mit dem Mentoring befragt. Die Mentoren wurden hierfür zu einem Evaluationsgespräch geladen, welches aus Einzelgesprächen und einer Gruppendiskussion bestand. Weiterhin füllten die Mentoren im Rahmen der Abschlussveranstaltung einen Fragebogen (vgl. Anlage 3) aus, welcher parallel zu den Ergebnissen

der Gespräche weitere Ergebnisse bezüglich der individuellen Einschätzung des Projektverlaufs erwarten ließ.



Abbildung 3 - Abschlussgespräch mit den Mentoren

Die Befragung der Mentee erfolgten über einen Fragebogen (vgl. Anlage 4), welcher den Studierenden wahlweise in Papierform sowie online über das Lern-Management-System OPAL zur Verfügung gestellt wurde. Die Fragebögen der Mentee waren dabei im Inhalt in weiten Teilen deckungsgleich zu jenen der Mentoren, um so eine vergleichende Untersuchung zu ermöglichen und sowohl Gemeinsamkeiten, als auch Unterschiede in der Sicht der Untersuchungsgruppen evaluieren zu können. Die Ergebnisse der Evaluation werden im folgenden Kapitel dargestellt.

5. Darstellung der Untersuchungsergebnisse

5.1 Zielvereinbarungen und Dokumentationen

Im Rahmen der ersten Gruppenveranstaltung vereinbarten die Mentoren in den Einzelgruppen gemeinsam mit den Mentee Ziele, welche sie im Rahmen des Projektes erreichen wollten. Der Ausgangspunkt war die Zusammenfassung der wesentlichen Modulaufgaben durch den Dozierenden sowie eine darauf aufbauende Gruppendiskussion, welche wichtige Rahmenpunkte für die Kooperation hervorbrachte. Als Basis für diesen Prozess diente das von der Projektleitung bereitgestellte Formular „Zielvereinbarung über die Gestaltung der Mentoring-Beziehung“ (vgl. Anlage 2).

Die Auswertung dieser Zielvereinbarungen führt zu den nachfolgenden Ergebnissen:

- Alle Gruppen verpflichten sich zur Einhaltung aller Bestandteile der Zielvereinbarung d.h.:
 - Verpflichtung zur Kontaktaufnahme in Abstimmung mit den Meilensteinen des Moduls Businessplanung
 - Verpflichtung zur gegenseitigen Erreichbarkeit
 - Verpflichtung der Mentoren, die Mentee im Rahmend der Modulaufgaben aktiv zu beraten und zu unterstützen
 - Verpflichtung der Mentee, aktiv am Mentoringprozess mitzuwirken
 - Verpflichtung zur Dokumentation der durchgeführten Treffen
 - Verpflichtung der Projektkoordination, Feedback über den Ablauf zu geben
- Vereinbarung bezüglich der Initiative zur Vereinbarung von Treffen
 - 4 von 5 Gruppen vereinbarten, dass die Initiative der Treffen von beiden Partnern ausgehen soll
 - eine Gruppe vereinbarte, dass die Initiative von den Mentee ausgehen soll
- Vereinbarung des primären Kontaktweges (*Mehrfachnennung möglich*)
 - 3 von 5 Gruppen gaben die Kontaktart „Persönliche Treffen“ an
 - 3 von 5 Gruppen gaben die Kontaktart „Telefon“ an

- 4 von 5 Gruppen gaben die Kontaktart „E-Mail“ an
- 3 von 5 Gruppen gaben die Kontaktart „OPAL“ an.

Die Auswertung der vereinbarten Haupt- und Teilziele weist ein diverses Ergebnis zwischen den Gruppen auf. 4 von 5 Gruppen definierten als Hauptziel die erfolgreiche Umsetzung bzw. die damit verbundene Unterstützung zur Erstellung der Finanzplanung und des Businessplans. Eine Gruppe definierte als Hauptziel eine „abschließende Kontrolle von Meilensteinen“. Konkreter sind die Angaben der Teilziele. Diese sind in den Gruppen sehr ähnlich definiert und umfassen die Meilensteine der Projektaufgaben, bei welchen die beiden Gruppen eine vertiefende Zusammenarbeit als sinnvoll erachten. Insbesondere die Finanzplanung wird hier als zentrales Feld aller Gruppen genannt, in welchem die Teams ein wichtiges Handlungsfeld sehen.

Entsprechend der Zielvereinbarung waren die Gruppen angehalten, die Einzeltreffen zu dokumentieren. Dieser Pflicht kamen 4 der 5 Gruppen nach. Auf die Ursache der fehlenden Dokumentationen der fünften Gruppe wird innerhalb der Auswertung der Einzelgespräche (vgl. Punkt 5.3) vertiefend eingegangen.

Die Auswertung der Dokumentationen zeigt eine deutliche Orientierung an den Meilensteinen im Modul, sodass die Aufbereitung der Daten an diesen angelehnt ist. Es zeigte sich, dass im Anschluss an die erste Gruppenveranstaltung zunächst keine Aktivitäten innerhalb der Einzelgruppen stattfanden, sodass in den Meilensteinen „Einarbeitung in die Modulinhalte“ und „Ideenfindung“ keine Mentoring-Aktivitäten verzeichnet worden.

Gegen Mitte November begann im Rahmen der Planung, Konzeption und Erstellung der Finanzplanung eine intensivere Kooperation zwischen Mentoren und Mentee. So trafen sich, entsprechend der Dokumentation, die Einzelgruppen im Zeitrahmen bis Mitte Dezember zu 2 bis 4 individuellen Terminen, welche zwischen einer Stunde bis zwei Stunden dauerten. Die bearbeiteten Aufgaben der Teams sind dabei recht ähnlich und umfassen im Wesentlichen die gemeinsame Arbeit an den Excel-Berechnungen. Die Mentoren unterstützten die Mentee beim Aufbau und der Strukturierung der Pläne und entwickelten gemeinsam die Basisgerüste. Die Mentee bearbeiteten die Dokumente selbstständig weiter und stellten die Dateien über verschiedene Onlinedienste den Mentoren zur Überprüfung zur Verfügung. In den Nachfolgeterminen prüften die Mentoren die Berechnungen und Eingaben der Mentee auf Plausibilität und Korrektheit.

In den Meilenstein zur Präsentationserstellung und Businessplananfertigung sind im Zeitraum von Mitte Dezember bis Ende Januar je Gruppe 2 bis 3 individuelle Termine dokumentiert. Auch hier sind Beratungs- und Korrekturtätigkeiten seitens der Mentoren dokumentiert. Die Dauer der Treffen betrug zwischen 30 Minuten und einer Stunde.

Aus den Angaben der Mentoren ergibt sich, dass viele Beratungs- und Kontrollaufgaben durch kurze telefonische oder elektronische Kontakte mit den Mentees häufig ad hoc geklärt wurden, sodass hierfür keine Dokumentationen angefertigt wurden. Insgesamt zeigt die Dokumentation aber, dass die Zielvereinbarungen, welche einen Fokus auf die Finanzplanung aufweisen, und die tatsächlich dokumentierte Zusammenarbeit zwischen Mentor und Mentee sich im Wesentlichen decken.

5.2 Auswertung der Fragebögen

Die Untersuchungsgruppen Mentoren und Mentee erhielten jeweils einen aufeinander abgestimmten Fragebogen. Zum Ende des Mentorings lagen seitens der Mentoren sechs und seitens der Mentee 13 auswertbare Fragebögen vor. Die vorliegenden Ergebnisse decken somit fast vollständig die beteiligten Untersuchungsgruppen ab. Die Erhebung der Daten erfolgte anonymisiert.

Die jeweils erste Frage des Fragebogens diente der Einschätzung des subjektiv empfundenen Engagements der jeweils anderen Gruppe. Die Ergebnisse stellt Abbildung 4 dar:

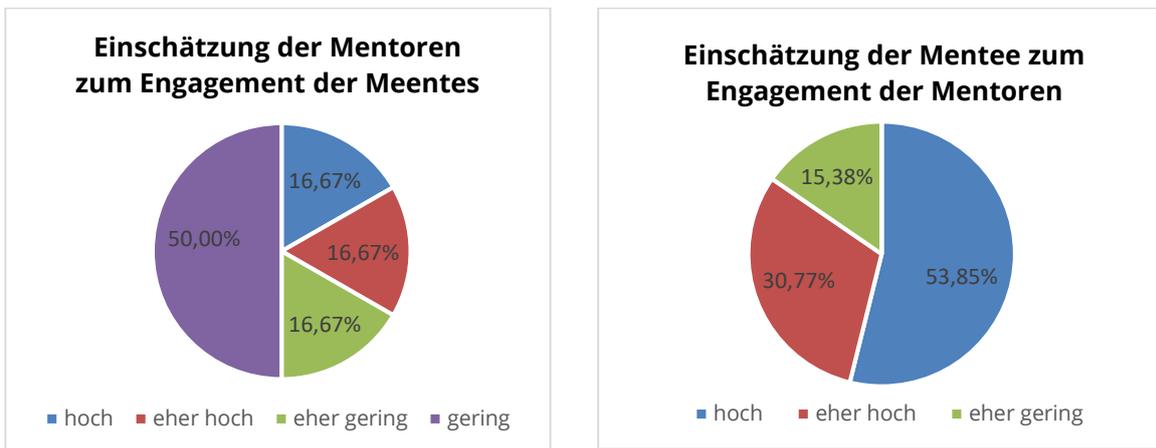


Abbildung 4 - Einschätzung des Engagements

Die Ergebnisse zeigen, dass das subjektive Empfinden bezüglich des Engagements der beiden Gruppen zueinander stark differenziert ist. Während die Gruppe der Mentee zu fast 85% den Einsatz ihrer jeweiligen Mentoren als hoch oder eher hoch einschätzen, empfanden 4 von 6 Mentoren, dass ihre jeweiligen Mentee-Teams eher ein geringes Engagement in Bezug auf die gemeinsame Kooperation aufwiesen.

Die zweite Frage diente der Erfassung von Schwierigkeiten innerhalb des Mentoring-Prozesses. Die Ergebnisse, dargestellt in Abbildung 5 und 6, zeigen, dass in beiden Gruppen in zwei von drei Fällen keine Probleme aufgetreten sind. Ein wesentliches Problem der Mentees ist eindeutig in der „Organisation der Termine“ zu sehen. Die Ursache hierfür kann in der hohen parallelen Arbeitslast durch weitere Modulprojekte gefunden werden. Das zentrale Problemfeld der Mentoren besteht in einigen Fällen in der „Fehlenden Mitwirkung, Initiative und Interesse am Treffen“ seitens der Mentoren, was eine gewisse Unzufriedenheit zum Ausdruck bringt. Dieser Themenpunkt wurde im Rahmen der Einzelgespräche weiter vertieft.

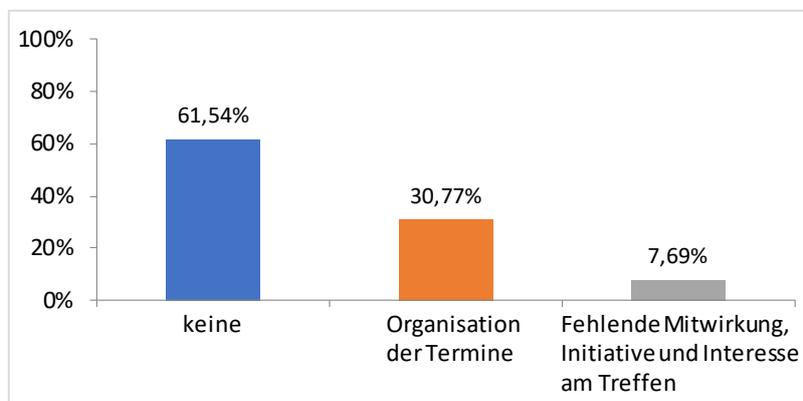


Abbildung 5 - Einschätzung von Schwierigkeiten im Verlauf der Mentoring-Treffen durch die Mentee

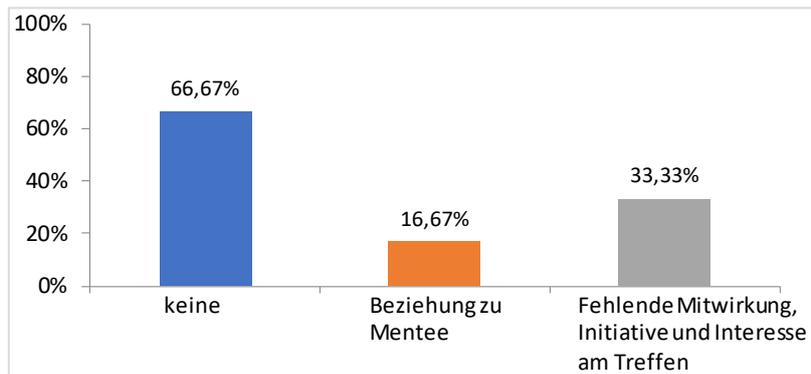


Abbildung 6 – Einschätzung von Schwierigkeiten im Verlauf der Mentoring-Treffen durch die Mentoren

Frage drei widmete sich den Rahmenbedingungen in Bezug auf die Treffen der Gruppen. Entsprechend den Abbildungen 7 und 8 zeigt sich bei beiden ein positives Bild. Sowohl die Gruppen als auch die Einzeltreffen werden insgesamt als hilfreich angesehen, wobei die Treffen und Diskussionsrunden mit allen Teilnehmenden einen subjektiv höheren Mehrwert aufweisen.

Die Bedeutung der geforderten Dokumentationspflichten besaßen für einen Teil der Befragten nur einen „eher geringen“ Nutzen. Eine grundsätzlich positive Wahrnehmung zeigte sich bei der Übereinstimmung zwischen den vereinbarten Zielen und den tatsächlichen Themen der Treffen sowie in der Einschätzung der Frequenz der Treffen.

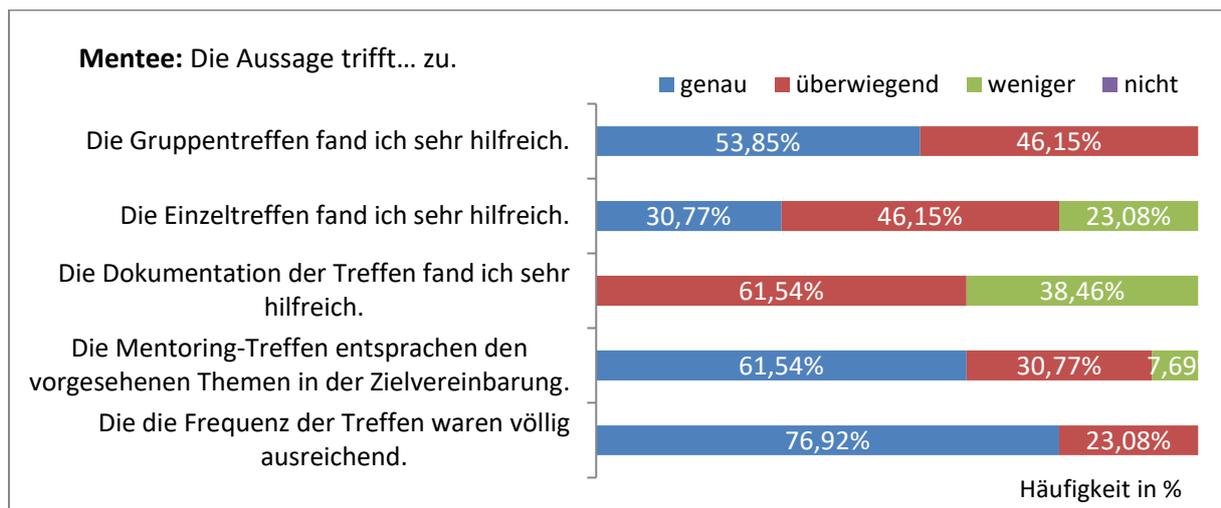


Abbildung 7 – Bewertung der Treffen der Gruppe durch die Mentee

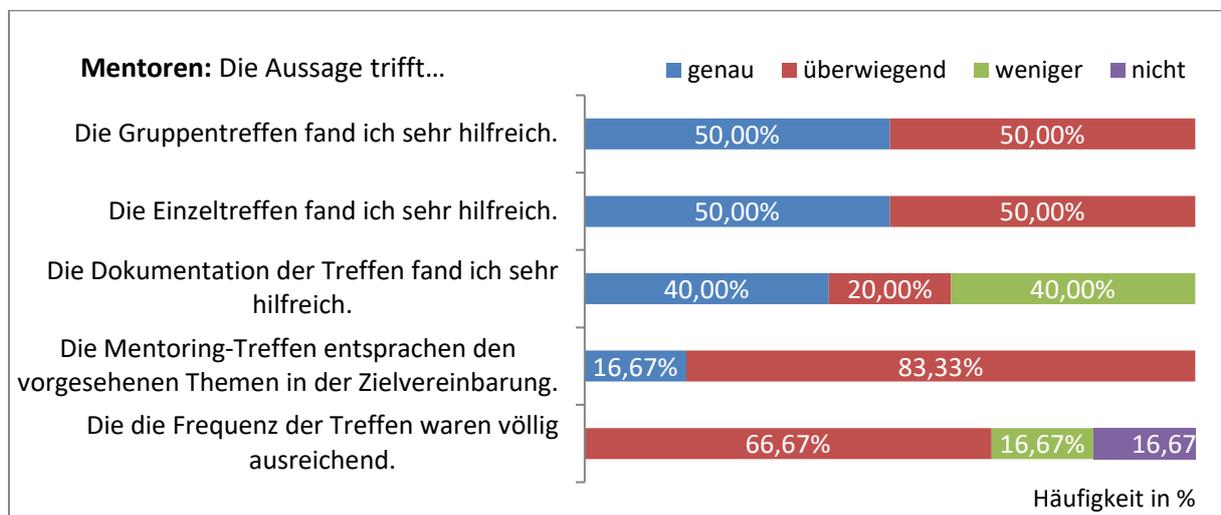


Abbildung 8 – Bewertung der Treffen der Gruppe durch die Mentoren

Aufbauend auf der letzten Teilfrage des vorangegangenen Themenblocks widmete sich Frage vier der Einschätzung der optimalen Frequenz der Treffen. Diese schätzten beide Gruppen mit einmal pro Monat ein. Wie die Dokumentationsbögen zeigen, stellt diese Angabe jedoch einen Durchschnittswert dar, da vor allem bei der Erstellung der Finanzplanung eine höhere Frequenz zu erkennen ist als bei den anderen Meilensteinen. Weiterhin wurden kurze Kontakte über Medien zur Fernkommunikation hier nicht mit berücksichtigt. Gleichwohl zeigt sich, dass der persönliche Kontakt einen wichtigen Baustein in der Betreuung darstellt. Die Ergebnisse zur Frage sind in Abbildung 9 dargestellt.

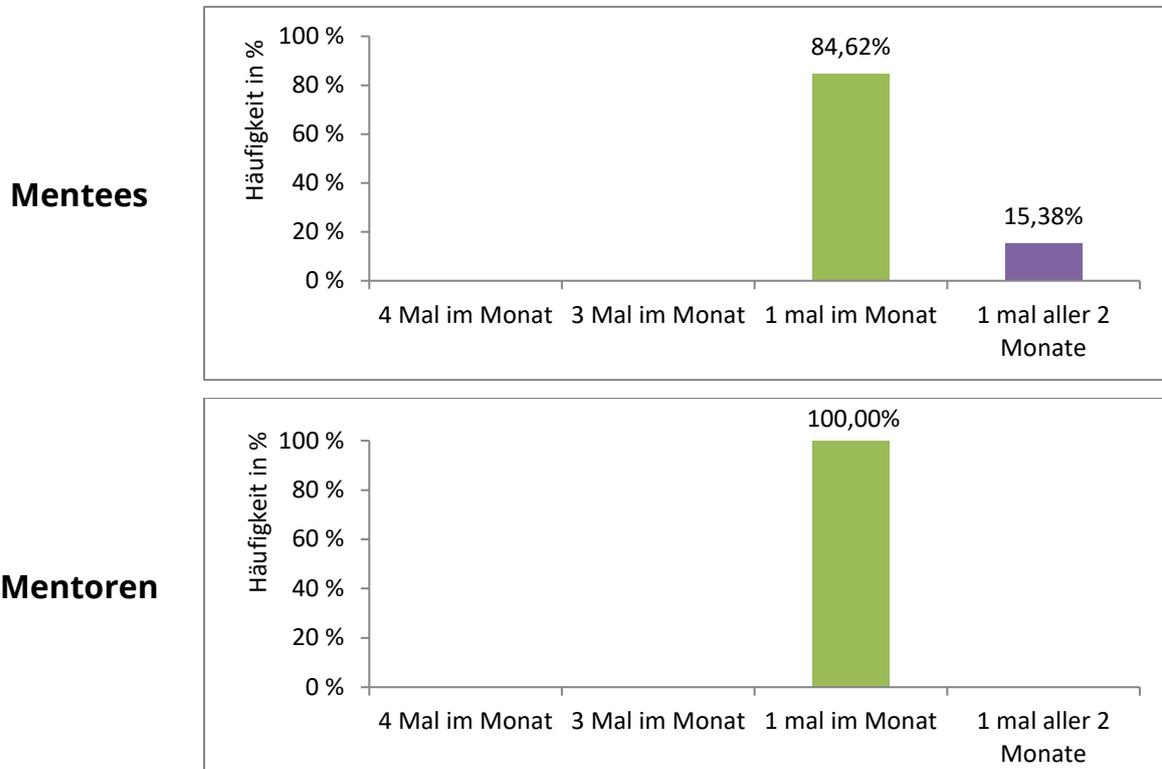


Abbildung 9 – Einschätzung der optimalen Frequenz für ein Treffen: Präsenztreffen

Frage fünf der Erhebung orientierte sich an den Meilensteinen innerhalb des Moduls und diente der Gegenüberstellung der Einschätzung bzw. der Selbsteinschätzung bezüglich des Mehrwerts der Zusammenarbeit. Zwischen den beiden Gruppen zeigt sich dabei eine deutliche Differenz, wie Abbildung 10 und 11 zeigen.

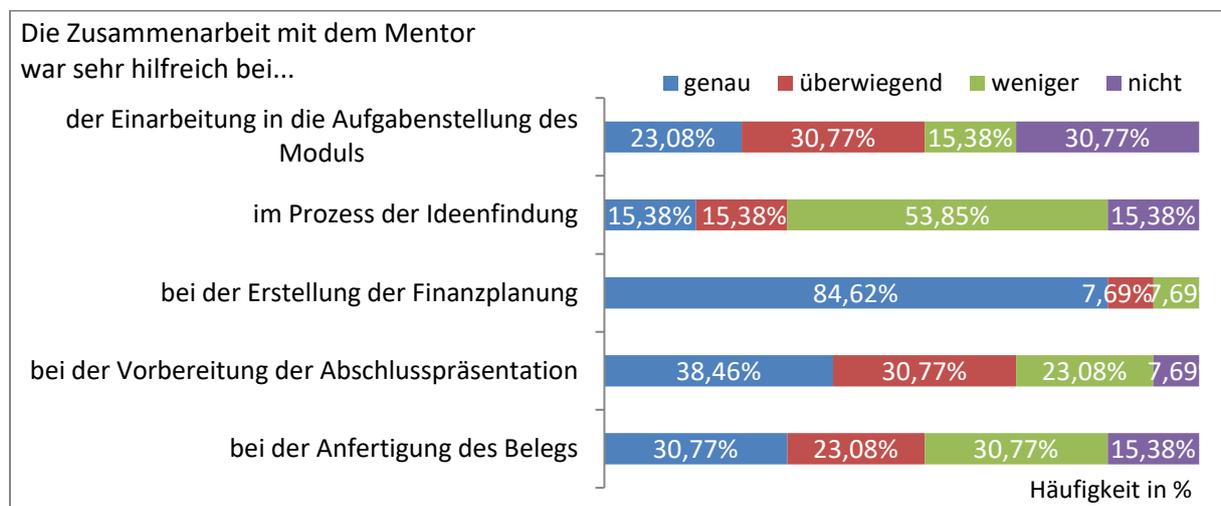


Abbildung 10 – Einschätzung der Zusammenarbeit mit dem Mentor durch die Mentee

Die Mentee schätzten insbesondere bei der Finanzplanung die Unterstützung durch die Mentoren als hilfreich ein. Sie empfanden zum großen Teil aber auch bei den anderen Handlungsfeldern einen positiven Effekt durch die Zusammenarbeit, mit Ausnahme des Prozesses der Ideenfindung. Die Selbsteinschätzung der Mentoren zeigt hingegen ein deutlich kritischeres Bild. Zwar schätzten die Mentoren ebenfalls ein, dass ihre Mitwirkung an der Finanzplanung einen positiven Effekt hatte, sehen diesen bei den anderen Teilen des Projektes aber nicht gegeben.

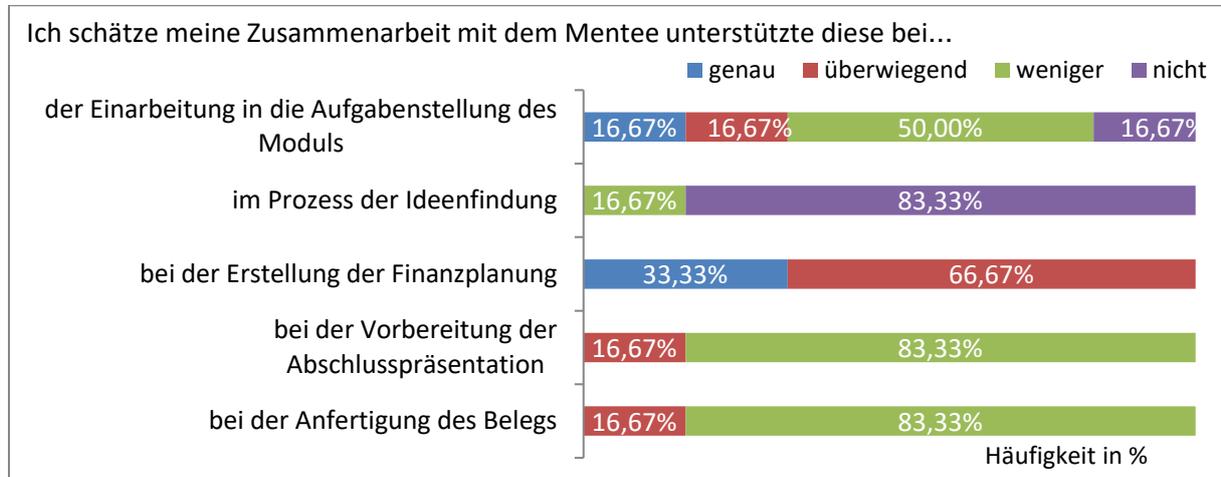


Abbildung 11 - Einschätzung der Zusammenarbeit mit den Mentees durch die Mentoren

Die Bewertung des Einflusses der Unterstützung auf den Erfolg des Mentorings (Frage 6 Fragebogen) zeigt in der Einschätzung der Mentees und der Selbsteinschätzung der Mentoren eine relativ hohe Übereinstimmung (Abbildungen 12 und 13). Beide Gruppen sehen durch den Einsatz des Mentorings einen positiven Effekt auf das Projektergebnis im Studienmodul. Insbesondere die Mentee erklärten mehrheitlich, dass sie von den Erfahrungen der Mentoren profitieren konnten, was ein positives Indiz für den Mehrwert des Mentorings darstellt.

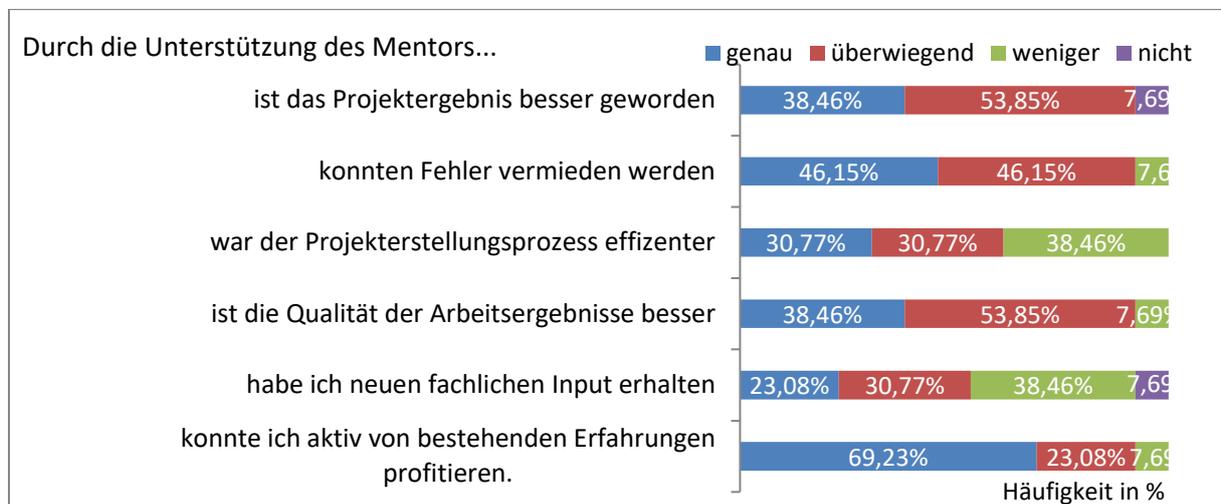


Abbildung 12 - Einschätzung der Unterstützung des Mentors durch die Mentee

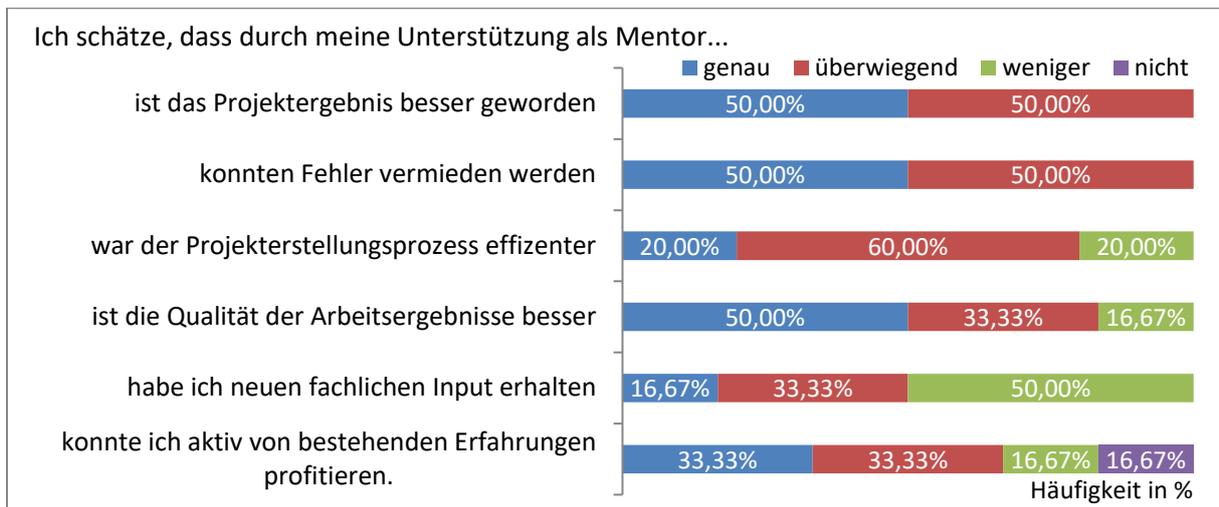


Abbildung 13 - Einschätzung der Unterstützung der Mentee durch die Mentoren

Im abschließenden Frageblock wurden die übergeordneten Empfindungen der beiden Gruppen in Bezug auf die Rahmenbedingungen des Mentorings erhoben. Wie die Abbildungen 14 und 15 zeigen, haben sich die Erwartungen beider Untersuchungsgruppen im Wesentlichen erfüllt. Vor allem die Mentee gaben an, dass die Teilnahme am Mentoring für sie von hohem Nutzen war. Insgesamt bewerten beide Gruppen die Rahmenbedingungen des Mentoring als überwiegend positiv. Auch die durchaus hohe Quote der Befragten, welche sich ein erneutes oder erstmaliges Mitwirken als Mentor vorstellen können, zeigt die positive Einstellung zu dieser Form der Studieneinstiegsbegleitung.

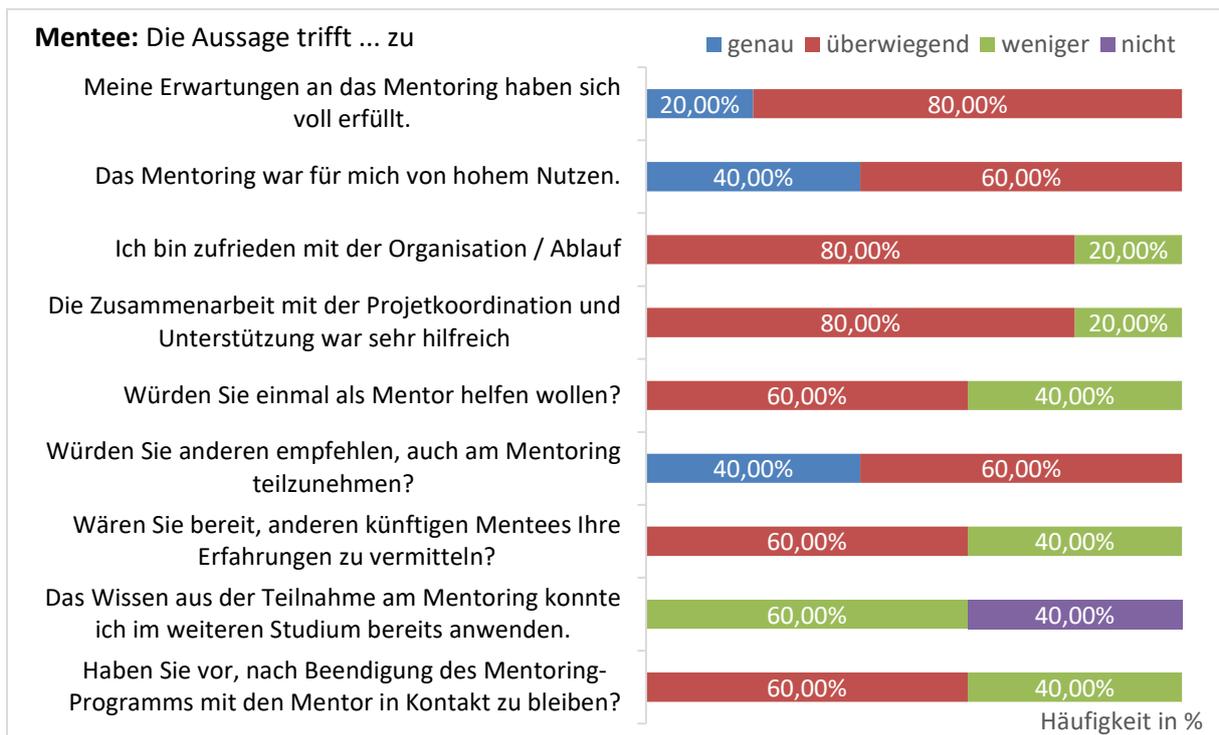


Abbildung 14 - Gesamteinschätzung des Mentoring durch die Mentee

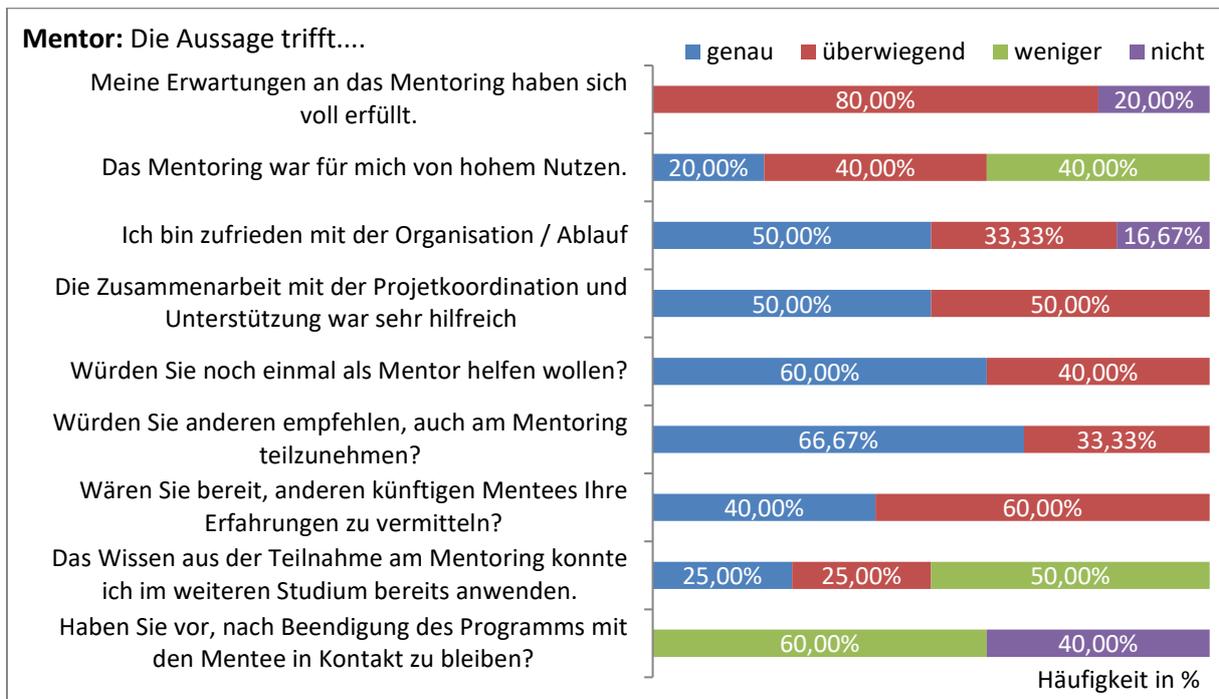


Abbildung 15 - Gesamteinschätzung des Mentoring durch die Mentoren

5.3 Ergebnisse der individuellen Evaluationsgespräche mit den Mentoren

Im Abschluss der Erprobung des Mentorings erfolgte im Rahmen von Einzel- und Gruppengesprächen mit den beteiligten Mentoren eine vertiefende Auswertung bezüglich des Ablaufes des Projektes. Im Sinne der Wahrung des Datenschutzes wird in den nachfolgenden Zusammenfassungen der Gespräche auf eine namentliche Nennung verzichtet.

Gespräch 1:

Die Mentorin erklärte, dass sie jeweils zu den Meilensteinen im Businessplan eine aktive Kontaktaufnahme unternahm. Dies geschah hauptsächlich per E-Mail, persönlich und im Rahmen einer Whats App Gruppe. Die Zusammenarbeit mit den Mentees war sehr freundschaftlich, jedoch ging der Anstoß zum Diskurs meist von ihr aus. Sie hätte sich eine stärkere Initiative seitens der Mentee gewünscht, vor allem eine aktivere Fragebereitschaft in den Anfangsphasen des Projekts. Insbesondere bei den Meilensteinen Finanzplanung, Präsentationserstellung und Beleganfertigung ergab sich eine verstärkte Zusammenarbeit mit den Mentees, was wiederum von beiden Seiten als positiv aufgefasst worden ist. Ihrer Ansicht nach war vor allem bei der Finanzplanung die Zusammenarbeit besonders intensiv. Die Mentorin erklärte, dass die selbständige und flexible Organisation ein positiver Aspekt war, da sie so ihre Tätigkeiten sehr gut harmonisieren konnte. Als negativen Aspekt empfand sie die Stundenplanung, da sie gern auch im Rahmen der regulären Vorlesung am Projekt partizipiert hätte. Das Projekt Mentoring sah sie dennoch nur zum Teil als sinnvoll an. Dies begründete sie mit der Aussage, dass die selbstständige Aneignung von Kompetenzen im Master im Fokus stehen sollte und daher diese Form der Unterstützung prinzipiell entbehrlich ist. Die Arbeit als Mentorin empfand sie dennoch als positiv und sieht die gemeinsam mit den Mentoren definierten Ziele als erfüllt an.

Gespräch 2:

Der Mentor erklärte, dass die Kooperation mit seinen Mentees sehr schwierig und die Bereitschaft einer Zusammenarbeit sehr gering war. Der Kontakt erfolgte per E-Mail und persönlich. Der Mentor erläuterte, dass die ihm zugewiesenen Mentee eine Kooperation bei der Projektbearbeitung als nicht relevant ansahen, sodass seine Arbeit sehr erschwert wurde. Im Kontext der Projektmeilensteine trat der Mentor dennoch wiederholt mit den Mentee in Kontakt. Dies führte zumindest bei der Erstellung der Finanzplanung zu einer kurzzeitigen Kooperationsbereitschaft, welche jedoch nicht von Dauer war. Der Mentor erklärte, dass seitens der Mentee die Meinung bestand,

dass sie nicht auf seine Erfahrung angewiesen sein und daher eine Kooperation nicht wollten. Ein Angebot zur Mediation mit der Projektkoordination oder dem Modulverantwortlichen wurde ebenfalls abgelehnt. Der Mentor sagte aus, dass die Beziehung zwischen ihm und den Mentee sehr distanziert war. Er sieht daher seine Ziele und Erwartungen an das Mentoring als nicht erfüllt an. Dennoch erkennt er ein hohes Potenzial in dieser Form der Studienbegleitung, wünschte sich jedoch ein höheres Maß an Verbindlichkeit sowie einen anderen Prozess der Beziehungsfindung. Trotz der Erfahrung, könne er sich dennoch vorstellen, erneut als Mentor zu fungieren.

Gespräch 3:

Die Mentorin äußerte sich überaus positiv und zufrieden über die Zusammenarbeit mit ihren Mentees. Sie erklärte, dass mit Beginn des Projekts ein sehr positives, freundschaftliches Verhältnis zwischen ihr und den Mentee herrschte, was sich positiv auf den gesamten Prozess des Mentorings auswirkte. Die Kommunikation erfolgte hauptsächlich per Whats App. Die Dokumente zur kooperativen Bearbeitung wurden in einer Drop Box verwaltet. Als besonders positiv empfand sie, dass die Kontaktinitiative im Regelfall von den Mentees ausging. Diese hatten meist konkrete Fragen, welche wiederum kooperativ gelöst wurden. Vor allem bei der Erstellung der Finanzplanung und der finalen Dokumente suchten die Mentee aktiv ihre Unterstützung. Sie sieht ihre Ziele und Erwartungen an das Mentoring als erfüllt an und wäre auch künftig bereit als Mentorin zu agieren.

Gespräch 4:

Der Mentor empfand seine Tätigkeit als positive Erfahrung. Die Kooperation zu seinen Mentees bezeichnet er als freundschaftlich und zielführend. Die Kontaktaufnahme ging in Abstimmung zur Meilensteinplanung im Regelfall von ihm aus. Primäres Kontaktmedium war Whats App zur Terminabsprache. Der Arbeitsprozess erfolgte meist bei persönlichen Treffen. Die Mentee nahmen die Hilfsangebote meist sehr dankbar an. Im Prozess der Ideenfindung, aber vor allem bei der Erstellung der Finanzplanungen sah der Mentor seine Arbeit als besonders relevant an. Die flexible Einteilung seiner Arbeitszeit empfand er als positiven Aspekt, da er so die Tätigkeit gut mit seinen sonstigen Verpflichtungen abstimmen konnte. Die gesetzten Ziele mit seinen Mentees konnte er erfüllen. Er könnte sich vorstellen erneut als Mentor zu agieren.

Gespräch 5:

Die Mentorin zieht ein positives Resümee bezüglich ihrer Tätigkeit. Ihre Mentee wendeten sich selbstständig mit Fragen und Problemen an sie, welche im Zuge der Aufgabenpakete der Lehrveranstaltung auftraten, sodass ein offener und kontinuierlicher Diskurs entstand. Die Beziehung zu den Mentees empfand sie als freundschaftlich. Die Kommunikation erfolgte neben den regelmäßigen persönlichen Treffen per E-Mail und für den Datentransfer per Dropbox. Sie war unterstützend bei der Erstellung des Finanzplans der Gruppe beteiligt und stand auch bei den anderen Meilensteinen beratend mit zur Seite. Sie sieht ihre Ziele und Erwartungen an das Mentoring als erfüllt an und empfand auch seitens der Mentee ein positives Feedback bezüglich ihrer Unterstützung. Ihrer Meinung nach sei es künftig ggf. von Relevanz, dass die Dozenten des Moduls sich stärker mit den Mentoren abstimmen, damit das Wissen über den aktuellen Themenstand schneller vorliegt. Am flexiblen Modus des Mentorings würde sie festhalten, da der Betreuungsaufwand in Abhängigkeit von den Teilaufgaben und Meilensteinen stark schwankt. Sie sieht ihre Ziele und Erwartungen an das Mentoring als erfüllt an und wäre auch künftig bereit als Mentorin zu agieren.

Gespräch 6:

(Anmerkung: Der befragte Teilnehmende unterstützte auf freiwilliger Basis das Projekt und betreute keine eigenen Mentee. Da er bereits im Rahmen seiner Belegung des Moduls Businessplanung eine enorme Kompetenz vor allem bei der Erstellung der Finanzplanung aufwies, stand er bei Bedarf als "Experte" zur Verfügung)

Der Teilnehmende erläuterte, dass er 3 der 5 Mentee-Teams kennengelernt hat und diesen insbesondere bei der Finanzplanung in Kooperation mit den Gruppenmentoren beratend zur Seite stand. Für ihn war es wichtig, den Mentees die Fehler in ihren Planungen nur aufzuzeigen und

keine direkten Lösungen zu präsentieren, damit diese im Rahmen des Arbeitsprozesses selbstständig Lösungen entwickeln konnten. Die Gruppen waren bezüglich der Vorwissenstände sehr unterschiedlich, sodass auch der Unterstützungsbedarf stark variierte. So gab es Gruppen, die allein mit der Struktur einer Finanzplanung überfordert schienen, andere Gruppen wiederum nur den Wunsch nach einer Überprüfung hatten. Die Zusammenarbeit mit den Mentee und Gruppenmentoren empfand er als produktiv. Die Mentee der betreffenden Gruppen zeigten sich für sein Engagement dankbar, was ihn in seiner Mitwirkungsbereitschaft bestärkte. Insgesamt sieht der Teilnehmende den Einsatz von Mentoren als studienbegleitendes Instrument als sinnvolle Bereicherung für den Studienprozess an.

Zusammenfassend lassen sich folgende zentrale Aussagen der Gruppendiskussion formulieren:

1. Alle Teilnehmenden der Gruppe der Mentoren würden ihre Mitwirkung wiederholen.
2. Alle Teilnehmenden der Gruppe der Mentoren sehen ein großes Potenzial im Einsatz des Mentorings.
3. Den Nutzen des Mentorings im Zuge einer Studieneinstiegsbegleitung für Erst-Semestler schätzen die Beteiligten als sehr hoch ein.
4. Eine stärkere Koordination durch eine übergeordnete Projektleitung wird von den Mentoren als nicht notwendig erachtet. Vor allem die Flexibilität und die Möglichkeit zur freien Abstimmung mit den Mentees war ihrer Meinung nach ein Erfolgsfaktor.
5. Die durchgeführte Einführungsveranstaltung und die kurzen, regelmäßigen Statusgespräche mit der Projektkoordination wurden als positiv bewertet. Da es - mit Ausnahme einer Mentoren-Mentee-Konstellation - jedoch zu keinen Problemen kam, wird ein individueller Austausch bei Bedarf als zielführend erachtet.
6. Eine stärkere Einbindung der Mentoren in die Lehrveranstaltungen wurde vor allem beim Meilenstein Finanzplanung als sinnvoll bewertet. Hierfür müsste seitens des Dozenten ein stärkerer Informationsaustausch bezüglich des Modulverlaufs erfolgen.
7. Das im Vertrag vorgegebene Zeitkontingent wurde für diese Form des Mentorings als ausreichend erachtet.
8. Das Engagement der Mentee wurde seitens der Mentoren als gering eingeschätzt. Begründungen sehen die Mentoren in der hohen Belastung durch andere Modulprojekte und die hohe Anzahl von Lehrveranstaltungen im 1. Semester des BWL Master.
9. Das Mentoring müsste in der Planung der Lehrveranstaltungen stärker berücksichtigt werden.
10. Alternative Anreize, wie z.B. eine Bewertung der Mentoren-Tätigkeit als alternative Studienleistung inkl. ECTS Punkten würden alle Mentoren einer finanziellen Vergütung vorziehen.

Mit Ausnahme eines Mentors sind die Beteiligten im Wesentlichen mit dem Ablauf und den Ergebnissen ihrer Tätigkeit zufrieden. Insbesondere das Gruppengespräch zeigt einige Punkte auf, die auf Optimierungspotenziale hinweisen. Deutlich zeigt sich, dass der Faktor der Sympathie sowie einer beiderseitigen Bereitschaft zur Zusammenarbeit erfolgskritisch sind.

6. Analyse der Ergebnisse

Die Erprobung des Mentorings im fachbezogenen Kontext als Element der Studienbegleitung zeigte wichtige Handlungsfelder und Schwerpunktthemen auf, welche bei einer perspektivischen Weiterführung Berücksichtigung finden müssen, aber auch im übergeordneten Kontext zu einem Erkenntnisgewinn in Bezug auf dieses Instrument führen. Insbesondere die Auswertung der Fragebögen sowie die Ergebnisse der Einzelgespräche führten zu Ergebnissen, die für die Optimierung der Methodik in Betracht gezogen werden können. Positiv ist das Gesamtergebnis der Erprobung zu bewerten, was aus dem positiven Gesamtbild der Evaluation hervorgeht und darauf hindeutet, dass das Vorhaben sowohl für die Mentoren und Mentee einen Mehrwert erbringen konnte.

Im vorliegenden Fall ergeben sich dennoch sowohl für die Gruppe der Mentoren, die Gruppe der Mentee als auch für die Projektleitung, welche die Rahmenbedingungen verantwortet, Punkte, deren Überarbeitung und Optimierung in künftigen Durchläufen von Relevanz wären. Diese sind nachfolgend in einer Auflistung als Handlungsfelder zusammengefasst.

Handlungsfelder in Bezug auf die **Gruppe der Mentoren**:

- Stärkere Berücksichtigung der Aktivitäten in der Stundenplanung
- Bereitstellung alternativer Anreizsysteme, z.B. Anrechnung in Form von ECTS
- Stärkere Rückkopplung zu den Dozierenden des Moduls
- Optimierung des Prozesses der Beziehungsfindung durch veränderten Team-Bildungs-Modus
- Anpassung der Dokumentationspflichten an den dezentralen, flexiblen Arbeitsmodus
- Stärkung der Relevanz durch Integration in den Bewertungsprozess
- Frühzeitige Einbindung der Mentoren
- Integration der Mentoren in den Modulbetrieb
- Optimierung des Team-Bildungsprozesses
- Stärkere Berücksichtigung und Optimierung der Erfassung der teamspezifischen Beratungsbedarfe
- Stärkere Sensibilisierung für die Vorteile der aktiven Mitwirkung.

Handlungsfelder in Bezug auf die **Projektleitung**:

- Anpassung der Konzepte und Formulare an die fachspezifischeren Erfordernisse
- Stärkere Rückkopplung zum Dozierenden und den Verantwortlichen der Stundenplanung
- Beratung der Dozierenden zur Integration der Mentoren in das Lehrkonzept
- Optimierung des Mediationsprozesses in Konfliktsituationen
- Schaffung alternativer Anreizsysteme
- Integration des Dozierenden in die Workshops der Mentoren
- Schaffung eines flexibleren Dokumentationssystems.

Die Handlungsfelder zeigen, dass insbesondere die fachlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen einer Anpassung bedürfen. Hierfür ist eine stärkere Abstimmung mit den Dozierenden und den Verantwortlichen der Studienablaufplanung von Nöten. Weiterhin gilt es, mit den betreffenden Studiendekanen zu eruiieren, inwieweit eine Anrechnung der Mentoren-Tätigkeit in Leistungspunkten als alternatives Anreizkriterium in Frage käme. Ausgangspunkt wäre eine Ausweitung der internen Kommunikation zu den Stakeholdern der Hochschule, um ein stärkeres Bewusstsein für diesen Modus der Studienbegleitung zu schaffen. Folglich müssen langfristig Studien angestrebt werden, welche den Mehrwert bzw. eventuell bessere Studienleistungen durch den Mentoren-Einsatz untersuchen. Eine Feststellung einer potenziell messbaren Verbesserung könnte letztlich Aufschluss darüber geben, inwieweit diese Form der fachbezogenen Studienbegleitung Erfolgspotenziale aufweist.

7. Schlussbetrachtung

Die Erprobung des Mentorings als Instrument der Studienbegleitung erbrachte auch innerhalb des an die veränderten Rahmenbedingungen angepassten Durchführungsmodus Erkenntnisse über die wesentlichen Handlungsfelder für eine künftige Integration in den Studienablauf. Das erprobte Format zeigte dabei insbesondere für Module mit Projektorientierung und einer hohen Anforderung an die selbstständige Leistungserbringung einen Mehrwert bezüglich der Verbesserung der Studierbarkeit. Das Projekt Open Engineering 2 konnte somit zeigen, dass der Einsatz von Mentoren als Element der fachlichen Studienbegleitung ein Baustein zur Optimierung des Studienerfolgs sein kann.

Literaturverzeichnis

Haasen, Nele (2001): Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept, München, S. 15-21.

Meyerhofer, Ursula (2005): (Peer)-Mentoring für Wissenschaftlerinnen und die Bedingungen einer nachhaltigen akademischen Laufbahnförderung. Grenzen und Chancen. In: H. Nöbauer/E. Genetti/W. Schlögl (Hg.) (2005): Mentoring für Wissenschaftlerinnen. Im Spannungsfeld universitärer Kultur- und Strukturveränderung. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 20, Wien: Verlag. Österreich. S. 115-136.

Michel-Alder, Elisabet (2004). Wissenschaftliche Nachwuchsförderung mittels Mentoring. Wegbeschreibungen fürs Wandern durch die Mentoringlandschaft, Zürich: UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann, 61 S., ISBN 3-033-00000-2.

Open Engineering 2, Teilvorhabenbeschreibung Hochschule Mittweida zum Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Länder im Rahmen der gemeinsamen Anstrengungen in der Förderung von Wissenschaft und Forschung, 2018

Ragins B.R.; Kram K. E. (Ed.): The Handbook of Mentoring at Work. Theory, Research, and Practice. Thousand Oaks: Sage. S. 659-660

Siletska, Israel (2018) Mentoring als Ansatz zur Unterstützung des Studieneinstieges

Ziegler, Albert (2009): Mentoring: Konzeptuelle Grundlagen und Wirksamkeitsanalyse. In: H. Stöger/A. Ziegler/D. Schimke (Hrsg.): Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich u.a.: Pabst Science Publishers. S. 7-29.

Anlagenverzeichnis

Anlage 1 - Anmeldeformular	II
Anlage 2 - Formular für die Zielvereinbarung.....	III
Anlage 3 - Formular für die Dokumentation.....	V
Anlage 4 - Fragebogen Mentee	VI
Anlage 5 - Fragebogen Mentor	IX

Anmeldung für Mentoren

Vorname, Name		Geburtsdatum	
Kontaktdaten:			
E-Mail		Telefon-Nr.	
Wohnort			
Straße			
Kinder:			
Angaben zum Studium			
Studiengang			
Fachsemester		Matrikelnummer	

Motivation zur Teilnahme am Mentoring-Programm
Wünsche und Erwartungen an das Mentoring-Programm
Spezielle Fähigkeiten und Kenntnisse

Zielvereinbarung über die Gestaltung der Mentoring-Beziehung

zwischen _____ (Mentorin/ Mentor)

und _____ (Mentee/Projektteam)

Vereinbarungen zur Ausgestaltung des Mentoring-Prozesses

Im Rahmen des Mentoring im Studieneinstieg möchten wir als Mentoring-Tandem im Zeitraum vom 01.10.2018 bis 28.02.2019 zusammenarbeiten.

- Die Parteien verpflichten sich, sich in Abstimmung mit den Meilensteinen des Moduls Businessplanung in Kontakt miteinander zu treten.
- Beide Seiten des Mentoring-Prozesses verpflichten sich, für einander erreichbar zu sein und wenn Bedarf besteht, kurzfristig ein Treffen zu organisieren.

Als überwiegende Kontaktart vereinbaren wir

- Persönliche Treffen Telefon E-Mail OPAL.

- Die Initiative zur Vereinbarung der Treffen erfolgt durch
 - Mentee Mentor beide Partner.
- Der Mentor verpflichtet sich, den Mentee beim Modul Businessplanung zu begleiten als auch zu beraten und zu unterstützen.
- Der Mentee verpflichtet sich, aktiv bei der Ausgestaltung des Mentoring in Zusammenarbeit mit dem Mentor mitzuwirken, Hinweise und Anregungen aktiv zu verfolgen und umzusetzen sowie eigene Vorschläge und Ideen in den Prozess einzubringen.
- Beide Seiten des Mentoring-Prozesses verpflichten sich, bei jedem Mentoring-Treffen eine Dokumentation zu führen, um am Ende des Prozesses ermitteln zu können, ob das Hauptziel sowie die Teilziele erreicht wurden.
- Die Mentoren erklären sich bereit regelmäßig bei der Projektkoordination zum Verlauf des Mentoring ein Feedback zu geben.

Vereinbarungen zur Erklärung der Ziele

Im Rahmen der Mentoring-Treffen sollten folgende Ziele erreicht werden:

Hauptziel:

--

Teilziele:

1.

2.

3.

Wir haben uns auf folgende Schwerpunkte im Mentoring (Inhalte / Themen) geeinigt:

--

Ort, Datum

Unterschrift Mentor	Unterschrift Mentee
---------------------	---------------------

Einverständniserklärung zur Veröffentlichung von Fotos und Verwendung der erhobenen Daten

Mit meiner Unterschrift erkläre ich mich damit einverstanden, dass Medienaufnahmen und weitere erhobene Daten (z.B. *Erhebungsdaten, persönliche Aussagen*) von mir im Rahmen des Forschungsvorhabens „Fachspezifisches Mentoring im Modul Businessplanung im Projekt OPEN ENGINEERING 2“ folgendermaßen verwendet werden dürfen.

- Online (Auf der Webseite www.hs-mittweida.de)
- Print (In den Print-Publikationen der Hochschule Mittweida)
- Online Publikationen (sonstige Online-Publikationen der Hochschule Mittweida)
- Interne Archivierung (Dokumentation der Veranstaltung nur zu internen Zwecken)
- Veröffentlichung im Intranet der Hochschule Mittweida

Mir ist bekannt, dass ich für die Veröffentlichung kein Entgelt erhalte. Aus der Zustimmung zur Verwendung leite ich auch keine sonstigen Rechte ab. Die Hochschule Mittweida haftet nicht dafür, dass Dritte ohne ihr Wissen die Medien für weitere Zwecke nutzen, so insbesondere aber nicht ausschließlich durch das Herunterladen und/oder Kopieren von Fotos. Dieses Einverständnis kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft – auch teilweise – widerrufen werden und gilt ansonsten zeitlich unbeschränkt.

Datum	Unterschriften

Dokumentation der Mentoring-Treffen

Datum

Mentor

Mentee

Ziel des Treffens	
Behandelte Themen	
Vereinbarungen aus vorherigem Treffen	
Vereinbarungen zur Lösung der Themen	
Nächste Schritte	
Vereinbarungen bis zum nächsten Treffen	
Erreichtes Ergebnis des Treffens	
Offen Punkte	
Nächstes Treffen (Datum, Thema)	

Ort, Datum

Unterschrift Mentor

Unterschrift Mentee

Wie schätzen Sie das Engagement des Mentors im Mentoring-Prozess ein?

- hoch
- eher hoch
- eher gering
- gering

**Sind Schwierigkeiten im Verlauf der Mentoring-Treffen aufgetreten?
Wenn ja, welche?**

- keine
- Verhalten des Mentors
- Organisation der Termine
- Beziehung zu Mentor
- Fehlende Mitwirkung, Initiative und Interesse am Treffen
- Sonstige Gründe

Die Aussage trifft... zu

	genau	überwiegend	weniger	nicht
Die Gruppentreffen fand ich sehr hilfreich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Einzeltreffen fand ich sehr hilfreich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Dokumentation der Treffen fand ich sehr hilfreich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Mentoring-Treffen entsprachen den vorgesehenen Themen in der Zielvereinbarung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die die Frequenz der Treffen waren völlig ausreichend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie schätzen Sie die optimale Frequenz für die Treffen ein?

- 4 Mal im Monat
 - 3 Mal im Monat
 - 1 mal im Monat
 - 1 mal aller 2 Monate
-

Die Zusammenarbeit mit dem Mentor war sehr hilfreich bei...

	genau	überwiegend	weniger	nicht
der Einarbeitung in die Aufgabenstellung des Moduls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
im Prozess der Ideenfindung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bei der Erstellung der Finanzplanung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bei der Vorbereitung der Abschlusspräsentation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bei der Anfertigung des Belegs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Durch die Unterstützung des Mentors...

	genau	überwiegend	weniger	nicht
ist das Projektergebnis besser geworden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
konnten Fehler vermieden werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
war der Projekterstellungsprozess effizienter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist die Qualität der Arbeitsergebnisse besser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
habe ich neuen fachlichen Input erhalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
konnte ich aktiv von bestehenden Erfahrungen profitieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die Aussage trifft... zu:

genau überwiegend weniger nicht

- | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Meine Erwartungen an das Mentoring haben sich voll erfüllt. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Das Mentoring war für mich von hohem Nutzen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich bin zufrieden mit der Organisation / Ablauf | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Das Mentoring hat mich ermutigt mein Studium fortzuführen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Die Zusammenarbeit mit der Projektkoordination und Unterstützung war sehr hilfreich | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Würden Sie einmal als Mentor helfen wollen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Würden Sie anderen empfehlen, auch am Mentoring teilzunehmen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wären Sie bereit, anderen künftigen Mentees Ihre Erfahrungen zu vermitteln? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Das Wissen aus der Teilnahme am Mentoring konnte ich im weiteren Studium bereits anwenden. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Haben Sie vor, nach Beendigung des Mentoring-Programms mit den Mentor in Kontakt zu bleiben? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Ich bin

- weiblich
- männlich

Mein Mentor war

- weiblich
- männlich

Wie schätzen Sie das Engagement des Mentees im Mentoring-Prozess ein?

- hoch
- eher hoch
- eher gering
- gering

Sind Schwierigkeiten im Verlauf der Mentoring-Treffen aufgetreten?
Wenn ja, welche?

- keine
- Verhalten des Mentee
- Organisation der Termine
- Beziehung zu Mentee
- Fehlende Mitwirkung, Initiative und Interesse am Treffen
- Sonstige Gründe

Die Aussage trifft... zu:

	genau	überwiegend	weniger	nicht
Die Gruppentreffen fand ich sehr hilfreich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Einzeltreffen fand ich sehr hilfreich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Dokumentation der Treffen fand ich sehr hilfreich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Mentoring-Treffen entsprachen den vorgesehenen Themen in der Zielvereinbarung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die die Frequenz der Treffen waren völlig ausreichend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie schätzen Sie die optimale Frequenz für die Treffen ein?

- 4 Mal im Monat
- 3 Mal im Monat
- 1 mal im Monat
- 1 mal aller 2 Monate

Ich schätze die Zusammenarbeit mit dem Mentee als sehr hilfreich ein bei bei...

	genau	überwiegend	weniger	nicht
der Einarbeitung in die Aufgabenstellung des Moduls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
im Prozess der Ideenfindung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bei der Erstellung der Finanzplanung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bei der Vorbereitung der Abschlusspräsentation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bei der Anfertigung des Belegs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ich schätze, dass durch meine Unterstützung als Mentor...

	genau	überwiegend	weniger	nicht
ist das Projektergebnis besser geworden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
konnten Fehler vermieden werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
war der Projekterstellungsprozess effizienter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist die Qualität der Arbeitsergebnisse besser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
habe ich neuen fachlichen Input erhalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
konnte ich aktiv von bestehenden Erfahrungen profitieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die Aussage trifft... zu:

	genau	überwiegend	weniger	nicht
Meine Erwartungen an das Mentoring haben sich voll erfüllt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Mentoring war für mich von hohem Nutzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin zufrieden mit der Organisation / Ablauf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Zusammenarbeit mit der Projektkoordination und Unterstützung war sehr hilfreich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Würden Sie noch einmal als Mentor helfen wollen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Würden Sie anderen empfehlen, auch am Mentoring teilzunehmen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wären Sie bereit, anderen künftigen Mentees Ihre Erfahrungen zu vermitteln?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Wissen aus der Teilnahme am Mentoring konnte ich im weiteren Studium bereits anwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie vor, nach Beendigung des Programms mit den Mentee in Kontakt zu bleiben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ich bin

- weiblich
- männlich