

Mentoring-Projekte an der Hochschule Fulda

Bestands- und Wirksamkeitsanalyse



Impressum

Herausgegeben von der Hochschule Fulda

Für den Inhalt verantwortlich:
Abteilung Chancengerechtigkeit und Vielfalt
Projektkoordinatorin für Diversität

Fulda 2021

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
I. Vorwort	5
II. Begriffsklärung.....	6
III. Übersicht über die Mentoring-Formate an der Hochschule Fulda	8
1. <i>Fachbereichsübergreifend</i>	10
a) Professorales Mentoring (abgeschlossen)	10
2. <i>Fachbereich Angewandte Informatik (FB AI)</i>	12
a) Studentisches Mentoring für alle Erstsemesterstudierenden.....	12
3. <i>Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik (FB ET)</i>	14
a) Mentoriats im Studium der angepassten Geschwindigkeit.....	14
4. <i>Fachbereich Lebensmitteltechnologie (FB LT)</i>	16
a) Studentisches Mentoring für alle Erstsemesterstudierenden.....	16
5. <i>Fachbereich Oecotrophologie (FB Oe)</i>	18
a) Mentoring für Erstsemesterstudierende im Studiengang Oecotrophologie	18
b) Professorales Mentoring u. a. im Rahmen von Studienprojekten.....	21
c) Professorales Mentoring im Studiengang International Food Business and Consumer Studies	23
d) Studentische Betreuung von Studieninteressierten im Studiengang Diätetik... 25	
e) Studentische Betreuung von Studierenden in den Studiengängen Diätetik und Public Health Nutrition	27
6. <i>Fachbereich Pflege und Gesundheit (FB PG)</i>	29
a) IntTIME – studentisches Mentoring für Erstsemesterstudierende	29
7. <i>Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften (FB SK)</i>	32
a) Mento Divers für Studierende aller Fachbereiche (abgeschlossen)	32
8. <i>Fachbereich Sozialwesen (FB SW)</i>	34
a) Kritische Freundschaften im Studiengang Frühkindliche Inklusive Bildung.....	34
b) Pat*innen für Erstsemesterstudierende im Studiengang Frühkindliche Inklusive Bildung	36
c) Praxisanleiter*innen im dualen Studiengang Soziale Sicherung, Inklusion, Verwaltung	38
9. <i>Fachbereich Wirtschaft (FB W)</i>	41
a) Grüne Engel im Rahmen von Teambuilding-Workshops	41
b) Professorales Mentoring im Studiengang Internationale Betriebswirtschaftslehre (abgeschlossen)	41
10. <i>Zentrale Hochschulverwaltung</i>	43
a) Buddy-Programm des International Office (IO)	43
b) Campus Crew der Zentralen Studienberatung (ZSB).....	45

IV. Übergreifende Ergebnisse.....	48
1. <i>Überblick in Zahlen.....</i>	48
2. <i>Bewertung der Angebote.....</i>	49
a) Studentisch vs. Professoral.....	49
b) Gestaltung des Unterstützungsangebots.....	50
c) Vernetzung	50
d) Einfluss auf Studienstart und -erfolg	51
e) Mehrwert für (studentische) Mentor*innen	52
3. <i>Gelingensbedingungen und Tipps zur erfolgreichen Umsetzung.....</i>	53
a) Konzeptionelle Gestaltung und organisatorische Begleitung.....	53
b) Niedrigschwellige Gestaltung des Mentorings.....	54
c) Auswahl der Mentor*innen und Matching mit Studierenden.....	55
d) Organisation und Inhalt von Terminen und Begleitveranstaltungen	56
e) Bewerbung des Angebots.....	57
f) Weiterführende Literatur	58
V. Quellenverzeichnis.....	59

I. Vorwort

In Hinblick auf die Heterogenität der Studierenden und den damit einhergehenden variierenden Lernstilen werden Mentoring-Konzepte in hochschulpolitischen Diskussionen insgesamt positiv bewertet und als ein wirksames Instrument zur Unterstützung Studierender auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Abschluss angesehen. Vor allem mit Blick auf Erstakademiker*innen sollen Mentoring-Programme zur Verbesserung der Studienerfolgsbedingungen beitragen.

An der Hochschule Fulda werden bereits vielfältige Formen von Mentoring angeboten. Um diese systematisch zu erheben und zu beschreiben, entstand die Projektidee der Durchführung einer Bestands- und Wirksamkeitsanalyse auf der Grundlage qualitativer Interviews. Ziel sollte sein, in einem ersten Schritt einen Überblick über die vorhandenen Angebote zu schaffen und anschließend Aussagen über die Wirksamkeit und die Parameter eines erfolgreichen Mentoring-Konzepts zu treffen, um daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten sowie mögliche Synergien nutzbar zu machen.

Im Zeitraum von Juni 2020 – Januar 2021 wurden 30 qualitative Interviews mit einzelnen Koordinator*innen, Mentor*innen und Mentees der jeweiligen Formate geführt. Als Grundlage der Gespräche diente ein Interviewleitfaden. Die Fragen wurden jedoch möglichst offen gestellt, um die Gesprächspartner*innen in ihren Erzählungen möglichst wenig durch äußere Relevanzsysteme zu beeinflussen. Die qualitative Herangehensweise hat demnach zum Vorteil, dass die Interviewpartner*innen möglichst frei ihre Eindrücke schildern können und dadurch auch Informationen erkennbar werden, die durch einen festen Fragenkatalog womöglich nicht angesprochen worden wären. Dies bedeutet jedoch im Umkehrschluss, dass es ebenfalls Aspekte geben kann, die nicht angesprochen wurden. Die folgenden Übersichten sollten deshalb vor dem Hintergrund gelesen werden, dass auch nicht genannte Ziele, Aufgaben, Gelingensbedingungen, etc. zutreffen können.

Die Gespräche wurden nach Absprache mit den Beteiligten aufgezeichnet und anschließend inhaltsanalytisch ausgewertet. Letztendlich konnten dabei 18 verschiedene Mentoring-Formate identifiziert werden. Drei davon werden aktuell nicht mehr angeboten und konnten aufgrund fehlender Ansprechpartner*innen nicht so umfassend dargestellt werden, wurden aber aufgrund der Relevanz für die Ergebnisse dennoch in die Analyse einbezogen.

Im Folgenden möchten wir Ihnen nun einen Überblick über die einzelnen Mentoring-Formate an der Hochschule Fulda geben. Zunächst soll jedoch auf die Definition von Mentoring und die zugrundeliegenden Kriterien der einzelnen Formate eingegangen werden (Kapitel II.) Anschließend werden, einleitend durch eine tabellarische Übersicht mit den wichtigsten Eckpunkten, die Mentoring-Formate steckbriefartig zusammengefasst (Kapitel III). Daraufhin werden die übergreifenden Ergebnisse inklusive eines kurzen statistischen Überblicks (Kapitel IV.1) sowie einer Zusammenfassung der Bewertungen der Angebote (Kapitel IV.2) vorgestellt. Die Analyse schließt mit der Zusammenstellung von Gelingensbedingungen und Tipps zur Umsetzung eines gelungenen Mentorings, die ebenfalls durch weiterführende Literatur ergänzt werden (Kapitel VI.3).

II. Begriffsklärung

Generell gibt es eine Vielzahl von Definitionen von dem, was unter Mentoring verstanden werden kann. Zugrundeliegend ist aber allen das klassische Verständnis, bei dem Mentoring eine Unterstützungsbeziehung zwischen einer häufig älteren, erfahrenen Mentor*in und einer jüngeren, unerfahrenen Mentee* beschreibt (vgl. Herzog 2014; Söll/Jahn 2016). Die Mentor*in besitzt in dem jeweiligen Kontext, in dem das Mentoring stattfindet, ein erweitertes Erfahrungswissen, welches im Mentoring-Prozess an die Mentee* weitergegeben wird, um diese in ihrer Entwicklung zu fördern und zu begleiten (vgl. Hilliger 2015). Mentoring ist demnach ursprünglich hierarchisch im Sinne eines Top-Down-Mentorings angelegt (vgl. Haasen 2001; Höher 2014). Das aktuellere Verständnis hingegen hat sich mehr in Richtung einer Lerngemeinschaft entwickelt, bei der ein partnerschaftlicher Austausch und wechselseitiges und selbstorganisiertes Lernen stärker in den Fokus rücken (vgl. Höher 2014; Stehling/Westerholt/Lenz 2018). Zudem sind neben dem klassischen One-to-one-Mentoring auch Formate wie Gruppen-Mentoring zu finden, bei denen eine Mentor*in mehrere Mentees unterstützt.

Mentoring findet meistens in karrierebezogenen Kontexten statt, um Neueinsteiger*innen bei (beruflichen) Herausforderungen und der persönlichen Entwicklung zu unterstützen. In direktem Bezug zum Studium kann Mentoring somit auf die Unterstützung bei studienbezogenen Herausforderungen, die Erleichterung des Studieneinstiegs oder die Verbesserung des Studienerfolgs abzielen.

Das durch die Mentor*in vermittelte Wissen kann dabei fachlicher Art sein, geht aber häufig darüber hinaus. Vielmehr geht es darum, informelles Wissen und implizite Wissensbestände für die Mentees zugänglich zu machen und deren Selbstreflexion und Kompetenzen zur selbstständigen Lösungsfindung zu stärken (vgl. Höher 2014; Kurmeyer 2012). In diesem Sinne stehen meist das Teilen der eigenen Erfahrung oder die Beratung auf psychosozialer und emotionaler Ebene im Fokus der Mentoringbeziehung. Neben der Vermittlung von Wissen zielt Mentoring ebenfalls auf die Vernetzung und Förderung des Austauschs der teilnehmenden Personen zur Entwicklung eigener Wissensnetzwerke ab, die auf dem eigenen Karriereweg von Vorteil sein können.

Insgesamt wird häufig zwischen formellem, auch Programm-Mentoring, und informellem Mentoring unterschieden (vgl. Herzog 2014; Höher 2014). Letzteres beruht auf Freiwilligkeit, ist nur lose strukturiert, flexibel in der Ausgestaltung und hängt häufig vom Engagement der Beteiligten ab. Durch das Agieren von Mentor*in und Mentee außerhalb organisationaler Hierarchien bildet sich beim informellen Mentoring zudem häufig eine vertrauensvolle Beziehung heraus. Das formelle oder Programm-Mentoring ist dagegen stärker institutionalisiert. In den meisten Fällen gibt es die Rolle einer Projektkoordinator*in, die für die Konzeption und Organisation des Mentoring-Programms, die Auswahl und das Matching von Mentor*innen und Mentees, die Organisation von Begleitveranstaltungen und die anschließende Evaluation des Programms verantwortlich ist. Der Austausch innerhalb der Mentoring-Beziehung ist demnach ein Baustein im Mentoring-Programm, welches sich durch eine klare inhaltliche Zielsetzung, eine festgelegte Dauer und eine starke Verbindlichkeit auszeichnet.

Die konkrete Ausgestaltung des Mentorings kann jedoch stark variieren. Die grundsätzlichen Rahmenbedingungen sind meist festgesteckt, die einzelnen Mentoring-Beziehungen zeichnen sich jedoch durch eine hohe Individualität aus und bestehen teilweise auch über die festgelegte Dauer hinweg (vgl. Kurmeyer 2012). Dies wurde auch bei dieser Untersuchung deutlich: Auch wenn sich die Mentoring-Angebote an der Hochschule Fulda alle an Studierende richten, mit dem Ziel diese auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Studienab-

schluss zu begleiten, unterscheiden sie sich in der konkreten Organisation und Ausgestaltung. Häufig sind auch Mischformen zwischen formellem und informellem Mentoring zu erkennen.

Aufgrund der verschiedenen Definitionsgrundlagen und der Variationsbreite von Mentoring-Formaten wurde dieser Analyse ein weiteres Verständnis von Mentoring zugrunde gelegt, welches alle Formen einbezieht. Dementsprechend wurden auch Angebote in die Analyse einbezogen, die den Begriff „Mentoring“ nicht im Namen tragen oder auf den ersten Blick nicht als solches verstanden werden müssen. Welche Angebote der Hochschule Fulda unter Mentoring gefasst werden können, wurde deshalb angelehnt an die oben genannten Aspekte mittels folgender Kriterien festgelegt:

- Begleitung Studierender über einen bestimmten Zeitraum durch eine feste Ansprechpartner*in im Gegensatz zur punktuellen Konsultation einer Beratungsstelle oder Professor*in
- Individuelle Begleitung und Förderung der Vernetzung zur Unterstützung beim Studieneinstieg sowie zur Bewältigung studienbezogener Herausforderungen
- Weitergabe der eigenen Erfahrung und psychosoziale Unterstützung im Gegensatz zu Hilfe bei Studieninhalten
- Programmatischer Charakter des Angebots inkl. koordinierende Begleitung der Organisation und Umsetzung u. a. gesteuerte Zuordnung der Studierenden zu einer festen Ansprechpartner*in und koordinierende Begleitung der Mentoring-Beziehung
- Ggf. Mentoring im Namen oder der Beschreibung des Angebots vorhanden

III. Übersicht über die Mentoring-Formate an der Hochschule Fulda

	Zielgruppe		Mentor*innen		
	Studieninteressierte	Studierende	Studierende	Professor*innen oder Lehrende	Andere
Mentoring im HHG		x		x	
Mentoring (FB AI)		x	x		
Mentorate im SaG (FB ET)		x		x	
Mentoring (FB LT)		x	x		
Mentoring (FB Oe, Oe)		x	x		
Professorales Mentoring (FB Oe)		x		x	
Mentoring (FB Oe, IFBC)		x		x	
Studentische Betreuung (FB Oe, Diätetik)	x		x		
Studentische Betreuung (FB Oe, Diätetik, PHN)		x	x		
IntTime (FB PG)		x	x		
Mento Divers (Fb SK)		x		x	x
Kritische Freundschaften (FB SW, BIB)		x	x		
Pat*innen (FB SW, BIB)		x	x		
Praxisanleiter*innen (FB SW, BASS dual)		x			x
Grüne Engel (FB W)		x	x		
Mentoring (FB W, IBWL)		x		x	
Buddy-Programm (IO)		x	x		
Campus Crew (ZSB)	x		x		

Betreungsverhältnis		Betreuungsphase			
1:1 bis 1:4	Gruppen	Vor Studienbeginn	Studien-eingangsphase (1 – 2 Sem.)	Im Studienverlauf	
x			x		Mentoring im HHG
	x		x		Mentoring (FB AI)
	x		x	x	Mentorate im SaG (FB ET)
	x		x		Mentoring (FB LT)
	x		x		Mentoring (FB Oe, Oe)
x	x			x	Professorales Mentoring (FB Oe)
x			x		Mentoring (FB Oe, IFBC)
x		x			Studentische Betreuung (FB Oe, Diätetik)
	x		x	x	Studentische Betreuung (FB Oe, Diätetik, PHN)
	x		x		IntTime (FB PG)
x				x	Mento Divers (FB SK)
x				x	Kritische Freundschaften (FB SW, BIB)
x			x		Pat*innen (FB SW, BIB)
x			x	x	Praxisanleiter*innen (FB SW, BASS dual)
	x		x		Grüne Engel, (FB W)
x			x		Mentoring (FB W, IBWL)
x			x		Buddy-Programm (IO)
x		x			Campus Crew (ZSB)

1. Fachbereichsübergreifend

a) Professorales Mentoring (abgeschlossen)

Mentoring im Hessischen Hochschulgesetz (§27 Vermittlung und Bewertung des Lehrangebots) im Jahr 2000 verankert, im Laufe der Novellierung 2009 aus dem HHG gestrichen → verpflichtende Durchführung eines Mentoringangebots durch Professor*innen oder wissenschaftliche Mitglieder eines Fachbereichs an allen hessischen Hochschulen, Organisation durch Fachbereichsdekanate

Gesetzesgrundlage

- ↘ *Bekanntmachung der Neufassung des Hessischen Hochschulgesetzes (GVBl. II 70-205) vom 31. Juli 2000 (veröff. GVBl. I S. 374)*
§ 27 Vermittlung und Bewertung des Lehrangebots
(2) Die Studierenden an einer Universität werden bis zur Ablegung der Zwischenprüfung oder dem Erreichen eines vergleichbaren Studienabschnitts einem Mitglied der Professorengruppe ihres Fachbereichs zur regelmäßigen persönlichen Betreuung zugeordnet (Mentorentätigkeit); steht in einem Fachbereich keine ausreichende Zahl von Professorinnen und Professoren zur Verfügung, können auch wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten zu Mentorinnen und Mentoren bestellt werden. Die Mentorinnen und Mentoren erörtern mit den ihnen zugeordneten Studierenden zum Ende des ersten Studienjahres den bisherigen Erfolg und die weitere Planung des Studiums.
(3) Das Dekanat regelt die Einzelheiten des Betreuungsangebots, ordnet die Studierenden den Mentorinnen und Mentoren zu und sorgt für die Durchführung des Betreuungsangebots; es berichtet dem Präsidium über Ausgestaltung und Durchführung der Mentorentätigkeit.
- ↘ *Hessisches Hochschulgesetz; Nichtamtliche Neufassung unter Berücksichtigung des Dritten Gesetzes zur Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes und anderer Gesetze vom 20. Dezember 2004 (GVBl. I S. 466)*
§ 27 Vermittlung und Bewertung des Lehrangebots
(2) Die Studierenden werden bis zum Ende des ersten Studienjahres einem Mitglied der Professorengruppe oder einem wissenschaftlichen Mitglied ihres Fachbereichs zur regelmäßigen persönlichen Betreuung zugeordnet (Mentorentätigkeit). Die Mentorinnen und Mentoren erörtern mit den ihnen zugeordneten Studierenden zum Ende des ersten Studienjahres den bisherigen Erfolg und die weitere Planung des Studiums.
(3) Das Dekanat regelt die Einzelheiten des Betreuungsangebots, ordnet die Studierenden den Mentorinnen und Mentoren zu und sorgt für die Durchführung des Betreuungsangebots; es berichtet dem Präsidium über Ausgestaltung und Durchführung der Mentorentätigkeit.

Nachfolgende Erläuterungen am Beispiel des FB AI

Studiengang: alle Studiengänge der gesamten Hochschule

Betreuung

- ↘ Betreuung aller Erstsemesterstudierenden über das erste Studienjahr
- ↘ Gleichmäßige Zuteilung auf alle Professor*innen → Betreuungsverhältnis am FB AI ca. 1:10

Ziele des Mentorings

- ↘ Studienabbruchquote verringern
- ↘ Betreuung und Hilfe beim Studieneinstieg durch einflussreiche, feste Ansprechperson
- ↘ Probleme und Schwierigkeiten im Studium rechtzeitig erkennen und auffangen

Ablauf und Gestaltung des Mentorings

- ↘ Freiwilliges Angebot für Studierende
- ↘ Keine Systematik bei der Zuordnung der Erstsemesterstudierenden zu Professor*innen
- ↘ Im ersten Studienjahr regelmäßige, teilweise monatliche Treffen zwischen betreuender Professor*in und Mentoringgruppe zum Austausch über eigene Studiensituation und eventuelle Probleme oder Schwierigkeiten
- ↘ Später abgewandelt in Angebot von Sprechstunden bei Unterstützungswunsch
- ↘ Keine konkrete gesetzliche Vorgabe über Ausgestaltung des Mentorings → Konkrete Ausgestaltung abhängig von Entscheidung des Fachbereichs und individuellem Engagement der Professor*innen

Betreuungsbedarf der Studierenden

- ↘ Geringe Nachfrage: häufig zwei bis drei Studierende der 10er-Gruppe bei Treffen anwesend
- ↘ Vor allem von engagierten Studierenden angenommen, die Unterstützung vermutlich weniger brauchten

Einschätzung zu Gründen für Scheitern und Abschaffung des Angebots

- ↘ Zu geringe Nachfrage der Studierenden
- ↘ Großer Alters- und Statusunterschied zu Professor*innen → hohe Hemmschwelle mit Professor*innen über persönliche Probleme oder Schwierigkeiten im Studium zu sprechen
- ↘ Aufgrund der negativen Rückmeldung seitens der hessischen Hochschulen an das Ministerium aus HHG gestrichen

Positive Aspekte und Konsequenzen

- ↘ Vermutung, dass Interesse der Professor*innen an individueller Situation der Studierenden für diese hilfreich und motivierend war
- ↘ Entscheidung, niedrighemmschwelligere Angebote zur individuellen Unterstützung der Studierenden zu schaffen → in verschiedenen Fachbereichen wurde die Abschaffung des professoralen Mentorings als Anlass genutzt studentische Mentoring-Angebote zu etablieren

2. Fachbereich Angewandte Informatik (FB AI)

a) Studentisches Mentoring für alle Erstsemesterstudierenden

Studiengang: alle Studiengänge am FB AI

Betreuung

- ↘ Betreuung aller Erstsemesterstudierenden durch Studierende höherer Semester über ein Semester, Betreuungsverhältnis ca. 1:20

Ziele des Mentorings

- ↘ Organisatorische Unterstützung beim Studienstart bieten, Studieneinstieg erleichtern: Vernetzung unter Studierenden fördern, Vermittlung grundlegender Informationen
- ↘ Ansprechperson bei Fragen und Problemen bieten

Ablauf und Gestaltung des Mentorings

- ↘ Erstkontakt in Einführungswoche, anschließend freie Gestaltungsmöglichkeit
- ↘ Kontakt hauptsächlich über den Messengerdienst WhatsApp, ergänzend auch über Plattformen wie Discord und MS Teams
- ↘ Intensität von Gruppentreffen abhängig von Gruppen- bzw. Studienganggröße
- ↘ Mentoringgruppen bleiben teilweise über erstes Semester hinaus bestehen

Konkrete Aufgaben der Mentor*innen

- ↘ Durchführung der Einführungsveranstaltungen: Kennenlernetreffen, Vermittlung der wichtigsten organisatorischen Informationen für den Studieneinstieg, Campusrundgang, teilweise gemeinsames Frühstück oder Brunch mit Fachschaftsrat
- ↘ Ansprechperson bei Fragen und Problemen, ggf. Weitervermittlung

Zeitaufwand und Entlohnung der Mentor*innentätigkeit

- ↘ Studentischer Hilfskraftvertrag über 20-25 h pro Semester: Einführungsveranstaltung am zeitaufwändigsten
- ↘ Zertifikat über Mentor*innenschulung
- ↘ Hochschul-T-Shirt oder -Pullover und Ersti-Beutel

Betreuungsbedarf der Studierenden

- ↘ Fragen vor allem zu Studienbeginn sowie vor der ersten Prüfungsanmeldephase
- ↘ Bedarf vor allem bei Bachelorstudierenden, unter Masterstudierenden gering
- ↘ Geringer Bedarf an fachlicher Unterstützung, wird über Tutorien abgedeckt

Inhalte und besprochene Themen im Mentoring

- ↘ Erstellung des Stundenplans, Prüfungsanmeldung, Vorbereitungsstrategien und Ablauf von Prüfungen, Fragen zur Studienfinanzierung
- ↘ Allgemeine Tipps für das Studium

Organisation und Begleitung des Angebots

- ↘ Erstmalige Umsetzung ca. 2005 im Zuge der Abschaffung des professoralen Mentorings (vgl. S. 10)
- ↘ Organisation des Mentoringangebots und Erstsemestereinführung durch eine der Studiengangskordinator*innen

- ↘ Unterstützung durch Kolleg*innen und Fachbereichssekretariat: u. a. Koordination eingehender Bewerbungen als Mentor*in, Raumreservierungen, etc.
- ↘ Regelmäßige Meetings zwischen Mentor*innen und Studiengangskoordination sowie interne Feedbackrunde am Ende des Semesters, ggf. Anpassung des Formats

Rekrutierung der Mentor*innen und Matching mit Studierenden

- ↘ Bei Ausscheiden einzelner Mentor*innen können sich interessierte Studierende über Ausschreibung beim Fachbereichssekretariat bewerben
- ↘ Auswahl der Mentor*innen nach Motivation und Studiengang
- ↘ Matching möglichst studiengangsspezifisch, darüber hinaus variabel: per Los, alphabetisch oder selbstständige Zuteilung durch Erstsemesterstudierende

Schulung der Mentor*innen

- ↘ Mentor*innen absolvieren eine dreistündige vorbereitende Schulung durch DLS
- ↘ Inhalte: Rolle einer Mentor*in, Grenzen des Mentorings, Führung von Gruppen, Gesprächsfördernde Strategien, Umgang mit Widerständen, Interkulturalität
- ↘ Außerdem organisatorische Einführung durch Studiengangskordinator*in

Motivation und persönlicher Nutzen aus Mentor*innentätigkeit

- ↘ Wunsch nach Weitergabe des eigenen Erfahrungswissens als Hilfe für neue Studierende
- ↘ Vernetzung mit anderen Studierenden
- ↘ Tätigkeit fördert Selbstsicherheit im Umgang mit unterschiedlichen Personen

Bewertung des Angebots

- ↘ Offen gestaltete Mentoringbeziehung auf niedrigschwelliger Peer-Ebene als positiv: feste Treffen im Rahmen des damaligen Professor*innen-Mentorings wurden nicht angenommen
- ↘ Wissen um Ansprechperson, die gleiche Erfahrungen gemacht hat, nimmt Gefühl der Überforderung und ermöglicht Fokussierung auf neue positive Erfahrungen, da eventuelle Hürden von Mentor*in aufgefangen werden können
- ↘ Wichtiges Angebot für Erstsemesterstudierende, um Ängste und erste Anspannung zu nehmen und den Einstieg ins Studium zu erleichtern
- ↘ Campus- und Laborrundgänge wichtig, um eigenen Fachbereich kennen lernen

Einschätzung zu Bedingungen und Aspekten, damit Mentoring gelingt

- ↘ Mentor*in sollte im selben Studiengang studieren wie Mentees, da sonst (fach-)spezifische Fragen nicht beantwortet werden können
- ↘ Keine Intervention der Studiengangskordinator*innen in Mentoringbeziehung fördert persönliche Atmosphäre zwischen Studierenden
- ↘ Mentoringbeziehung abhängig von guter Zusammenarbeit zwischen Mentor*innen, Fachschaftsrat und Fachbereichsverwaltung sowie vom persönlichen Engagement der Mentor*innen und Studiengangskordinator*innen
- ↘ Zusätzliche Mentor*innen einplanen für den Fall, dass einzelne Mentor*innen abspringen

Verbesserungswünsche und negative Aspekte

- ↘ Schwierigkeit bei kleineren Studiengängen Mentor*in zu finden
- ↘ Auflockerung der Atmosphäre bei Erstkontakt teilweise schwierig, da Kennenlernspiele nicht immer positiv angenommen werden
- ↘ Wunsch der Mentor*innen nach Feedback über Zufriedenheit der Studierenden mit der Betreuung zur persönlichen Verbesserung der Mentor*innen

3. Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik (FB ET)

a) Mentorate im Studium der angepassten Geschwindigkeit

Studiengang: Studium der angepassten Geschwindigkeit (SaG) – Ergänzungsstudiengang der Studiengänge Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Wirtschaftsingenieurwesen

Betreuung

- Betreuung aller Studierenden im SaG durch wissenschaftlichen Mitarbeiter und verschiedene Masterstudierende über gesamte Dauer des SaG (4 Semester)
- Betreuungsverhältnis schwankt: 8-20 Personen pro Kohorte

Ziele des Mentorings

- Studienerfolg verbessern, Abbruchquote senken: Lehrstoff für alle verständlich erklären
- Studierenden mit erschwerten Ausgangsbedingungen und geringem Vorwissen fehlende Grundlagen vermitteln und erfolgreiches Studium ermöglichen
- Entzerrung der Studieneingangsphase und Unterstützung durch Zusatzangebote

Ablauf und Gestaltung des Mentorings

- Wöchentliche, verpflichtende Mentorate zur Vertiefung der Lehrveranstaltungen sowie ein Beratungsgespräch pro Semester
- Themen und Häufigkeit der Mentorate über Lehrplan festgelegt, innerhalb der Kohorte aber flexible Gestaltungsmöglichkeiten und Anpassung an individuelle Lerngeschwindigkeit
- Intensiver Kontakt vor allem in ersten beiden Semestern, in denen als schwierig empfundene Grundlagenfächer behandelt werden, ab dem 3. Semester je nach Lernstand weniger Mentorate, im 4. Semester meistens lediglich Kontakt bei konkreten Anliegen
- Kontaktmöglichkeit u.a. über den Messengerdienst Telegram, in Sprechstunden oder Lehrveranstaltungen

Konkrete Aufgaben der Mentor*innen

- Ansprechperson bei Fragen
- Vertiefung des Lehrstoffs
- Begleitung des Übergangs ins 5. Semester

Betreuungsbedarf der Studierenden

- Vor allem zu Beginn und Ende des Semesters
- Häufige Nutzung der Telegramgruppe vor allem für organisatorische Anliegen
- Fachlicher Unterstützungsbedarf wird im Rahmen der Mentorate abgedeckt: generell sehr hoher fachlicher Unterstützungsbedarf, vor allem in Mathematik

Inhalte und besprochene Themen im Mentoring

- Im 1. und 2. Semester: Mathematik, Elektrotechnik, Analysis, Zeitmanagement, MATLAB
- Im 3. und 4. Semester: Statistik, Physik, Informatik, Energietechnik, Praxisprojekte
- Mentoriatsübergreifende Themen: Studienorganisation, Prüfungsordnung, Prüfungsanmeldungen, Durchführung von Projekten

Organisation und Begleitung des Angebots

- Durchführung seit WiSe 2016/2017 als Modellprojekt gemeinsam mit der Hochschule Darmstadt und der Technischen Hochschule Mittelhessen
- Organisation und Durchführung des SaG in Fulda hauptverantwortlich durch die zuständige wissenschaftliche Mitarbeitendenstelle
 - Durchführung der Mentorate im Rahmen des Lehrplans mit Unterstützung durch Masterstudierende, die einzelne Mentorate im Rahmen eines Lehrauftrags durchführen
 - Darüberhinausgehende Beratung nimmt zu Beginn und Ende des Semesters ca. 10-20 h pro Woche, andernfalls ca. 5-10 h pro Woche in Anspruch
- Dialogische Evaluation des Angebots im 1. und 3. Semester in Kooperation mit DLS
- Hochschulübergreifende Evaluation der Hochschule Darmstadt

Bewertung des Angebots

- Durchweg positives Feedback im Rahmen der regelmäßigen Evaluationen: vor allem gute Betreuung und E-Learning-Angebote positiv bewertet
- Erleichtert Einstieg ins Studium und erhöht die Studienzufriedenheit
- Gerade in MINT-Studiengängen mit vielen komplexen Grundlagenfächern sinnvoll
- Fängt individuelle Schwierigkeiten mit Lernstoff auf und bereitet sehr gut auf Prüfungen vor
- Vor allem Erklärung der Inhalte auf andere Art und Weise als in der Vorlesung als sehr hilfreich empfunden
- Gutes Format zur Unterstützung auf Weg zu erfolgreichem Studienabschluss: verbessert den Studienerfolg/ senkt die Abbruchquote
 - Abbruchquote bei Studierenden im SaG wesentlich geringer
 - Verbesserung der Noten: Notenschnitt in schwierigen Fächern gleich gut, in leichteren Fächern besser als im Parallelstudiengang
 - Ausgleich der anfänglich ungleichen Ausgangsvoraussetzungen: Homogenisierung des Kompetenzniveaus
- Kein zeitlicher Nachteil durch längere Studiendauer, da Studierende im Parallelstudiengang aufgrund der erhöhten Durchfallquote häufig das Studium nicht in Regelstudienzeit schaffen
- Anwesenheitspflicht als positiv bewertet: fördert eigenständiges Lernen
- Niedrigere Hemmschwelle, da Durchführung der Mentorate nicht durch Professor*innen

Einschätzung zu Bedingungen und Aspekten, damit Mentoring gelingt

- Individuelle Anpassung an Bedarf der Studierenden
- Verdeutlichung der zeitlichen Begrenzung des Betreuungsangebots auf 4 Semester, um Eigeninitiative der Studierenden zu fördern
- Kleinere Gruppengröße wirkt sich motivierend aus

Verbesserungswünsche und negative Aspekte

- Teilweise mangelnde Eigeninitiative der Studierenden, da permanente Möglichkeit nachzufragen
- Verlängerte Regelstudienzeit als Hürde angesehen, teilweise geringe Bewerber*innenzahl → verstärkt für SaG werben und Nutzen verdeutlichen
- Qualifikation der Mentoriatsleitenden überprüfen: Unterstützung durch Mentorate stark abhängig vom Erklärstil der Lehrperson, deshalb teilweise nicht als hilfreich empfunden
- Stärkere kohortenübergreifende Vernetzung gewünscht
- Wunsch nach zusätzlichen unterstützenden Lehrmaterialien

4. Fachbereich Lebensmitteltechnologie (FB LT)

a) Studentisches Mentoring für alle Erstsemesterstudierenden

Studiengang: alle Studiengänge am FB LT

Betreuung

- Betreuung aller Erstsemesterstudierenden durch Studierende höherer Semester über zwei Semester, Betreuungsverhältnis ca. 1:15 bis 1:20

Ziele des Mentorings

- Unterstützung beim Studienstart, Ankommen begleiten
- Feste Bezugs- und Ansprechperson bei Fragen und Problemen von Beginn an
- Vernetzung mit Kommiliton*innen und Studierenden höherer Semester

Ablauf und Gestaltung des Mentorings

- Erstkontakt in Einführungswoche
- Kontaktmöglichkeit über Mail, Telefon, Moodle oder WhatsApp
- Bei Interesse regelmäßige Treffen zum Austausch, teilweise auch Exkursionen
- Mentor*in bleibt häufig informell über 2. Semester hinaus eine Ansprechperson

Konkrete Aufgaben der Mentor*innen

- Begleitung und Unterstützung zum Studienstart: Begrüßung und Kennenlernen, Campusrallye und Laborführung, Vermittlung wichtiger Informationen
- Ansprechperson bei Fragen und Problemen, ggf. Weitervermittlung
- Begleitung des Meet and Greets und HIT: Beantwortung von Fragen zum Studiengang, Entscheidungshilfen bieten, von eigenen Studienerfahrungen berichten

Zeitaufwand und Entlohnung der Mentor*innentätigkeit

- Studentischer Hilfskraftvertrag über 2 Semester für je 4 Monate à 10 h
- Zeitaufwand rund um die Einführungswoche, Meet and Greet und HIT am größten: phasenweise mehr als 10 h monatlich, gleicht sich im Laufe des Semesters aus
- Bescheinigung über Mentor*innentätigkeit

Betreuungsbedarf der Studierenden

- Bedarf von Kohorte zu Kohorte unterschiedlich, generell in Bachelorstudiengängen höher als in Masterstudiengängen und von internationalen höher als von deutschen Studierenden
- Bedarf vor allem im ersten und Anfang des zweiten Semesters

Inhalte und besprochene Themen im Mentoring

- Eher organisatorische Fragen, fachliche Inhalte durch Fachtutorien abgedeckt
- Erstellung des Stundenplans, Anmeldungen zu Lehrveranstaltungen und Prüfungen, Ablauf und Vorbereitung auf Prüfungen, Fragen zu Praktika
- Persönliche Lerntipps und Weitergabe von Lernmaterialien

Organisation und Begleitung des Angebots

- Erstmalige Durchführung im WiSe 2007/2008 im Zuge der Abschaffung des professoralen Mentorings (vgl. S. 10)
- Organisation durch Studienganskoordinator*innen

- Regelmäßige Besprechungen und Reflexionsrunden der Studiengangskoordinator*innen und Mentor*innen zur Unterstützung, Vorbereitung auf Veranstaltungen und für Feedback
- Einstellung der Besprechungsprotokolle über gemeinsamen Moodle-Kurs
- Im ersten Durchlauf (WiSe 2007/2008) viele Koordinierungs- und Feedback-Treffen, inzwischen Angebot in vielen Punkten zum Selbstläufer geworden, da sich das Mentor*innen-Team immer aus erfahrenen und neuen Mitgliedern zusammensetzt
- Angebot des Meet and Greets ab SoSe 2018 ergänzt, um Studieninteressierten die Möglichkeit zu geben, Lehrende, Studiengangskoordinator*innen und Studierende kennenzulernen, offene Fragen zu klären und Entscheidungshilfen bei der Studiengang- und Studienortswahl zu erhalten

Rekrutierung der Mentor*innen und Matching mit Studierenden

- Persönliche Ansprache von Studierenden auf Empfehlung bestehender Mentor*innen
- Auswahlkriterien: Studiengang, Offenheit, organisatorisch gut eingebunden, passen ins bestehende Team, bestenfalls noch länger an der Hochschule
- Heterogenität der Mentor*innengruppe wünschenswert
- Matching erfolgt studiengangsspezifisch in der Einführungswoche

Schulung der Mentor*innen

- Gemeinsames Treffen bei neuer Mentor*innengruppe: Erklärung der Abläufe und Aufgaben, Klärung der Erwartungen der Studiengangskoordinator*innen, Raum für Fragen
- Neue Mentor*innen werden meistens durch bestehende Mentor*innen eingeführt
- Mentor*innen erhalten Checkliste für Einführungswoche mit den wichtigsten Informationen zu horstl, moodle, Anmeldefristen und Modulübersichten

Motivation und persönlicher Nutzen aus Mentor*innentätigkeit

- Freude an Sammlung und Kommunikation von Informationen
- Stärkt Selbstsicherheit beim Sprechen und Präsentieren vor einer Gruppe
- Steigert Organisations- und Beratungskompetenz

Bewertung des Angebots

- Ansprechperson höheren Semesters für Studieneinstieg sehr hilfreich
- Bietet Erstsemestern wichtige Unterstützung und Orientierungshilfe
- Mentor*innen können viele Fragen auffangen: Entlastung der Studiengangskoordinator*innen
- Kommunikation über WhatsApp ermöglicht schnelle Beantwortung von Fragen
- Erstsemesterstudierende dankbar für Angebot
- Mentor*innenpool aus Studierenden unterschiedlicher Semester positiv: bietet sowohl Quereinsteiger*innen als auch Mentor*innen selbst Ansprechperson aus höherem Semester

Einschätzung zu Bedingungen und Aspekten, damit Mentoring gelingt

- Niedrige Hemmschwelle: Begleitung auf peer-Ebene, Studierende als erste Ansprechperson
- Mentor*innengruppe, die zum Teil über mehrere Semester bestehen bleibt: geringerer Aufwand der Einarbeitung neuer Mentor*innen, organisatorische Entlastung
- Gute Zusammenarbeit der Mentor*innen untereinander
- Mentor*innenpool, der alle Studiengänge abdeckt

5. Fachbereich Oecotrophologie (FB Oe)

a) Mentoring für Erstsemesterstudierende im Studiengang Oecotrophologie

Studiengang: ehem. Ernährung, Gesundheit, Lebensmittelwirtschaft (EGL) und Verpflegungs- und Versorgungsmanagement (VVM), seit WiSe 2020/21 integriert in Studiengang Oecotrophologie

Betreuung

- 2-stufiges Mentoring: 1. Stufe studentisch (siehe nachfolgende Erläuterungen), 2. Stufe professoral (vgl. S. 21)
- Betreuung aller Erstsemesterstudierenden durch Studierende höherer Semester über zwei Semester, Betreuungsverhältnis ca. 1:10 bis 1:15

Ziele des Mentorings

- Begleitung beim Studieneinstieg: Studierende auffangen, Angst nehmen, Orientierung bieten
- Vermittlung wichtiger Informationen und Hilfe bei der Studienorganisation
- Niedrigschwellige Ansprechperson bei Fragen und Problemen bieten
- Vernetzung und Initiierung sozialer Kontakte

Ablauf und Gestaltung des Mentorings

- Erster und zweiter Termin in Einführungswoche: 1. Kennenlernen und Besprechung wichtiger Informationen zum Studieneinstieg, 2. Fragen und Unterstützung bei Überforderung
- Weitere feste monatliche Treffen der studentischen Mentor*innen und Mentees in der Hochschule zur Vermittlung für Studienphase relevanter Informationen und Klärung von Fragen
- Abschlusstreffen im 2. Semester zur Klärung von Fragen sowie dialogische Evaluation in Kooperation mit der Abteilung DLS (Dienstleistungen Lehre und Studium)
- Moodle-Gruppe sowie nach individueller Absprache mit Mentees Erstellung einer WhatsApp-Gruppe durch Mentor*in für Kurzinfos, Terminankündigungen und spontane Kommunikation
- Individuelle Treffen mit Mentees auf Wunsch an der Hochschule oder in der Stadt
- Ab 2. Semester fließender Übergang in professorale Betreuung (vgl. S. 21)

Konkrete Aufgaben der Mentor*innen

- Vorbereitung und Durchführung der monatlichen Treffen: Kennenlernspiele, Tipps und Strategien für Erstsemesterstudierende, offene Fragen
- Als Berater*innen und Expert*innen zur Verfügung stehen: Unterstützung bei Fragen und kleineren Problemen rund um den Studiengang, ggf. Verweis an weitere Beratungsstellen der Hochschule bspw. bei psychischen oder sozialen Problemen
- Vorbildfunktion wahrnehmen: Bewältigungsstrategien aus eigener Erfahrung zeigen
- Sprachrohr der Studiengangskoordination: Weitergabe von Informationen und Terminen

Zeitaufwand und Entlohnung der Mentor*innen

- Aufwand insgesamt eher als gering eingeschätzt, teilweise abhängig von Bedarf und Wunsch der Studierenden nach persönlichen Treffen

- Studentischen Hilfskraftvertrag über 5 h monatlich im 1. Semester und 3 h monatlich im 2. Semester, bei Bedarf Erhöhung der Stundenzahl möglich
- Bescheinigung des Studiendekanats über Dauer und Inhalte der Mentor*innentätigkeit

Betreuungsbedarf der Studierenden und Annahme des Angebots

- In den ersten 4 Monaten sowie bei Treffen zum Thema Prüfungen häufig ca. 80% der Studierenden bei Terminen anwesend, ab dem 2. Semester nur noch kleinere feste Gruppe, die Angebot intensiv nutzt
- Generell häufige Nutzung von WhatsApp, um Fragen zu stellen und sich auszutauschen, sehr geringe Nutzung des Moodle-Portals

Inhalte und besprochene Themen im Mentoring

- Vorgegebene Themen für Termine: Stundenplanerstellung, Information über Campus und Stadt Fulda, Gremien der Hochschule und Fachschaft, Prüfungsanmeldung und Wahl der Studienprojekte, Klausurinhalte, Abgabe von Laborprotokollen
- Für Studierende zusätzlich wichtige Themen: Studienorganisation, Laborberichte, Ablauf und wesentliche Punkte der Prüfungen, informelle Informationen über Professor*innen, Erfahrungen der Mentor*innen, Campusalltag, Mensa, weitere Ansprechpersonen

Organisation des Angebots

- Erstmalige Durchführung im WiSe 2016/2017 als Ergänzung und Weiterentwicklung des ehemaligen professoralen Mentorings (vgl. S. 10)
- Organisation und stetige Begleitung des Mentorings durch Studiengangskoordination
- Hauptaufgabe: Organisation der festen Mentoring-Termine inkl. Erarbeitung der Themenschwerpunkte, Unterstützung der Mentor*innen bei Fragen und Problemen, Einholung von Feedback der Mentor*innen
- Außerdem: Auswahl der Mentor*innen, Organisation der Schulung, Ausstellung der studentischen Hilfskraftverträge, Einrichtung der Moodle-Kurse
- Austausch zwischen Studiengangskoordination und Mentor*innen größtenteils via E-Mail sowie vereinzelt persönliche Treffen

Rekrutierung der Mentor*innen und Matching mit Studierenden

- Auswahl der Mentor*innen auf Empfehlung durch bestehendes Mentor*innenteam oder durch Ausschreibung über Moodle
- Keine festen Auswahlkriterien, Entscheidung im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs anhand des ersten Eindrucks sowie Engagement im Studium
- Bildung von Mentoringgruppen entsprechend der in horstl belegten Laborübungsgruppen

Schulung der Mentor*innen

- Vermittlung von Hintergrundinformationen durch Studiengangskordinator*in
- Schulung zur Qualifizierung der Mentor*innen durch die Abteilung DLS
- Inhalte angelehnt an Tutor*innenschulung, werden beständig überarbeitet: Teambuilding, Gesprächsführung, Umgang mit Konflikten, Rollenverständnis und Aufgaben der Mentor*innen sowie Grenzen des Mentorings, Interkulturalität, ggf. Erweiterung durch Oe-spezifische Elemente

Motivation und persönlicher Nutzen aus studentischer Mentor*innentätigkeit

- ↘ Freude an Weitergabe der eigenen Erfahrung
- ↘ Hilfe, die Mentor*innen selbst als Erstsemesterstudierende erhalten haben, zurückgeben
- ↘ Förderung der Lehrkompetenzen im Umgang mit einer Gruppe sowie Führungskompetenzen
- ↘ Stärkung von Verantwortungsbewusstsein und Eigeninitiative

Bewertung des Angebots

- ↘ Mentoring wird insgesamt als hilfreich und sinnvoll empfunden, vermittelt die wichtigsten Informationen zum Einstieg und zur Bewältigung des Studiums, hilft sich zu strukturieren
- ↘ Gutes Angebot, um Studierende aufzufangen, sie durch häufig überfordernde und verunsichernde Phase des Studieneinstiegs zu begleiten und feste Ansprechperson zur Seite zu stellen → Maßgeblicher Einfluss der Mentor*innen: können Angst vor Studium nehmen und Abbruchquoten verringern
- ↘ Insider- und Erfahrungswissen sowie alte Laborberichte der Mentor*innen als besonders hilfreich und motivierend empfunden → positiver Einfluss auf Studienerfolg wahrscheinlich
- ↘ Fördert die Vernetzung unter Studierenden direkt zu Beginn des Studiums, stärkt Zugehörigkeitsgefühl zur eigenen Studiengruppe als auch über Semester Grenzen hinweg: Matching gekoppelt an feste Veranstaltung wie Laborübungsgruppe oder Studienprojekt erhöht die Kontaktfrequenz derselben Studierendengruppe
- ↘ Wissen um feste Ansprechperson für alle Belange auf Augenhöhe stärkt Selbstsicherheit
- ↘ Betreuung durch Studierende im Gegensatz zu Professor*innen gut, da geringere Hemmschwelle vor allem bei „banalen“ Themen wie Stundenplanplanung
- ↘ Gute Organisation und Struktur: angemessene Mischung aus festen, aber freiwilligen Terminen und Möglichkeiten zu spontaner Kommunikation oder individuellen Verabredungen, gute Betreuungsrelation sowie Anzahl und Häufigkeit der Treffen

Einschätzung zu Bedingungen und Aspekten, damit Mentoring gelingt

- ↘ Freiwilliges Angebot, deshalb deutlich auf Vorteile durch Teilnahme am Mentoring verweisen
- ↘ Frühzeitige Organisation und Bekanntgabe von Zeiten und Raum der einzelnen Termine, um bessere Planbarkeit zu gewährleisten
- ↘ Vorteil studentischer gegenüber professoralen Mentor*innen, da diese sich gut aus eigener Erfahrung in Situation der Erstsemester hineinversetzen können

Verbesserungswünsche und negative Aspekte

- ↘ Uneinigkeit über Kommunikationskanal: Moodle als Kommunikationskanal seitens FB vorgegeben, aber kaum genutzt → WhatsApp als bevorzugtes Kommunikationsmedium der Studierenden, allerdings einzelne Studierende, die kein WhatsApp nutzen
- ↘ Kennenlernetreffen so früh wie möglich ansetzen: Studierende würden gerne vor Beginn des 1. Semesters ihre Mentor*innen kennenlernen → nicht realisierbar, da viele Studierende erst zu Semesterbeginn in Fulda eintreffen und alle gleichermaßen an Gruppenprozess teilhaben sollen
- ↘ Teilweise Wunsch nach Ausweitung des Mentoringangebots auf interaktive Freizeitaktivitäten zur stärkeren Vernetzung → Frage nach Grenzen des Mentorings und verfügbare Ressourcen klären

b) Professorales Mentoring u. a. im Rahmen von Studienprojekten

Studiengang: Diätetik, International Food Business and Consumer Studies (IFBC), Oecotrophologie (Oe), Public Health Nutrition (PHN)

Betreuung

- Betreuung aller Studierenden im Rahmen eines in der Studienordnung verankerten Studien- oder Forschungsprojekts durch eine Professor*in oder in Ausnahmefällen eine Lehrbeauftragte* über die gesamte Dauer des entsprechenden Moduls (Diätetik, IFBC, PHN: 2. – 3. Semester; Oe: 2. - 4. Semester), Betreuungsverhältnis 1:6 bis 1:10
- In PHN zusätzlich zu Studienprojekt: drei hauptamtliche Professor*innen als Ansprechpersonen für ca. 25 Studierende über gesamte Dauer des Studiums
- In Diätetik zusätzlich zu Studienprojekt: Mentoring durch drei hauptamtliche Professor*innen im ersten Studienjahr für ca. 40 Studierende in Diätetik dual und 10 Studierende in Diätetik Präsenz
- In IFBC zusätzlich zu Studienprojekt: eine Professor*in pro Student*in als Mentorin über gesamte Dauer des Studiums (siehe S. 23)

Ziele des professoralen Mentorings

- Direkte Ansprechperson bei Fragen bieten
- Enge Betreuung und fachliche Unterstützung im Rahmen des Studienprojekts
- Unterstützung und Begleitung der Studierenden auf Weg zu erfolgreichem Studienabschluss: Probleme und persönliche Herausforderungen früh auffangen und Lösungen zur Bewältigung finden
- Studierende bei selbstständigem Arbeiten unterstützen
- Begleitung des Übergangs in den Beruf

Ablauf und Gestaltung des professoralen Mentorings

- Konkrete Gestaltung individuell abhängig von jeweiliger Professor*in
- Vorstellung der Ansprechpersonen in Begrüßungsveranstaltung, teilweise Erstkontakt im Rahmen eines Einführungsessens sowie Abschlussessens
- Im Rahmen des Studienprojekts finden regelmäßige wöchentliche Treffen in Kleingruppen zur Arbeit am eigenen Projekt statt, an denen über organisatorische, studienbezogene sowie persönliche Herausforderungen und Belastungen gesprochen werden kann
- Professor*innen fungieren als Vertrauenspersonen
- Generell als Komm-Angebot ausgelegt: Studierende wenden sich bei Fragen an Professor*in, aber bei sichtbaren Schwierigkeiten ggf. auch Gesprächsinitiierung durch Professor*in

Konkrete Aufgaben der Mentor*innen

- Betreuung der Studierenden im Rahmen der Studienprojekte
- Als Ansprechperson bei Fragen und Problemen zur Verfügung stehen
- Herstellung einer Vertrauensbasis zwischen Studierenden und Mentor*innen

Betreuungsbedarf der Studierenden

- Bedarf insgesamt geringer als bei studentischem Mentoring: regelmäßige Kommunikation über Studienprojekt, ansonsten sehr geringer Bedarf an organisatorischer Unterstützung
- Unterstützungsbedarf vor allem gegen Ende des Studiums, bei bevorstehenden Abschlussarbeiten oder im Fall von schwerwiegenden Problemen

Inhalte und besprochene Themen im professoralen Mentoring

- Studienprojektbezogene Anliegen: eher fachliche als organisatorische Unterstützung
- Besprechung persönlicher Herausforderungen und gemeinsame Lösungsfindung zur Bewältigung und Vereinbarkeit mit Studium bspw. bei familiären oder gesundheitlichen Problemen und Herausforderungen
- Unterstützung bei schlechten Prüfungsleistungen
- Weitere Fragen betreffen Studienorganisation, Betreuung von Abschlussarbeiten, Firmenwahl für berufspraktisches Semester, Vertiefungsrichtungen, Auslandsaufenthalte

Organisation des Angebots

- erstmals initiiert durch ehemalige Dekanin vor ca. 15-20 Jahren
- Organisation und Koordination des Angebots ehemals durch Professor*innen, heute durch jeweilige Studiengangskoordinator*in
- Mentoring seit einigen Jahren 2-stufig angelegt: professorales Mentoring als Ergänzung der studentischen Betreuung (vgl. S. 18 und S. 27)

Matching von Mentor*innen und Studierenden

- Zuordnung zu Professor*innen erfolgt durch Wahl des Studienprojekts
- In PHN und Diätetik zusätzlich: alphabetische Zuordnung zu je einer Professor*in, im Laufe des Studiums ggf. Wechsel der Mentor*in nach Sympathie oder Inhalt der Anliegen

Bewertung des Angebots

- Studierende fühlen sich gut aufgehoben
- Fördert das Zugehörigkeitsgefühl und die Vernetzung
- Vor allem in Masterstudiengängen sehr sinnvoll und wichtig: Begleitung Studierender wird als Kernelement der Hochschule gesehen
- Kleine Größe des Studiengangs positiv: Probleme schnell sichtbar, große Nähe zwischen Professor*innen und Studierenden ermöglicht intensive und enge Betreuung
- Kopplung an Studienprojektgruppen sinnvoll: regelmäßige Treffen in Kleingruppe fördern Vertrauensbasis und senken die Hemmschwelle, mit Professor*in auch über persönliche Anliegen zu sprechen
- Verbesserung des Studienerfolgs: Steigerung der Zufriedenheit Studierender, Lehrende können Schwierigkeiten Studierender in persönlichen Gesprächen auffangen
- 2-Stufigkeit positiv: professorales Mentoring als hilfreiche Unterstützung auf anderer Ebene als studentisches Mentoring: spezifisches Erfahrungswissens der Professor*innen ermöglicht Unterstützung bspw. auch bei Studieninhalten, studienorganisatorischen Herausforderungen oder beim Übergang in den Beruf

Einschätzung zu Bedingungen und Aspekten, damit Mentoring gelingt

- Bekanntheit des Angebots: Studierende müssen wissen, dass sie sich bei Fragen und Problemen an Professor*innen wenden können
- Schaffung einer vertraulichen Ebene sowie offene Haltung und Interesse der Professor*innen gegenüber Studierenden
- Positives Fachbereichsklima: sehr gute Zusammenarbeit, enger Austausch und hohes Engagement der Lehrenden und Studiengangskoordinator*innen tragen zu lückenlosem Unterstützungsnetz bei
- Filterfunktion der Studiengangskoordinator*innen als Erleichterung

- Kurze Wege und Nähe zu Professor*innen: vor allem bei kleineren Studiengängen gegeben
- Ergänzung des Angebots durch studentisches Mentoring, um grundlegende organisatorische Anliegen vorab auf peer-Ebene aufzufangen

Verbesserungswünsche und negative Aspekte

- Teilweise hohe Hemmschwelle gegenüber Professor*innen, persönliche und private Herausforderungen anzusprechen
- Angebot des professoralen Mentorings über Fragen bezüglich des Studienprojektes hinaus sollte deutlicher kommuniziert werden, da Doppelrolle der Professor*in als Projektleitung und Mentor*in vielen Studierenden nicht bewusst ist
- Ausgestaltung Mentor*innenrolle abhängig von Professor*in: teilweise begrenzt auf studienprojektbezogene Unterstützung, da nicht in allen Projektgruppen persönliche, vertrauensvolle Beziehung entsteht
- Alphabetische Zuteilung der Studierenden zu einer Professor*in in PHN und Diätetik sollte durch interessenspezifische Zuteilung ersetzt oder den Studierenden je nach Anliegen und Sympathie freigestellt werden
- Professor*innen zeitlich eng eingebunden: wenig Zeit für freiwilliges Engagement zur Unterstützung Studierender

c) Professorales Mentoring im Studiengang International Food Business and Consumer Studies

Studiengang: Kooperationsstudiengang International Food Business and Consumer Studies (IFBC) der Hochschule Fulda und Universität Kassel, Campus Witzenhausen

Betreuung

- Betreuung je einer Student*in durch eine Professor*in über gesamte Dauer des Studiums

Ziele des Mentorings

- Willkommenskultur schaffen, da Studiengang geprägt durch überwiegend internationale Studierende mit Berufserfahrung und fachlich heterogenen Vorerfahrungen: Ankommen in Deutschland und Fulda erleichtern, Studierende auffangen, Zugehörigkeitsgefühl stärken
- Feste Ansprechperson bei Fragen und Problemen vermitteln
- Studierende bei Umsetzung der eigenen Ziele begleiten

Ablauf und Gestaltung des Mentorings

- Studierende erhalten zu Studienbeginn ein Anschreiben und Learning-Agreement mit Hinweis auf das zu absolvierende Brückenmodul und Kontaktdaten der Mentor*in
- Mentor*innen erhalten Liste mit Kontaktdaten der ihnen zugewiesenen Mentees
- Welcome Meeting mit allen Studierenden und Lehrenden zum gegenseitigen Kennenlernen, dort häufig Vereinbarung eines Gesprächstermins mit Mentor*in
- Erstes Mentoring-Gespräch verpflichtend bis zu 6 Wochen nach Studienbeginn
- Protokollierung des Gesprächs und Weiterleitung der Gesprächsbescheinigung an das Prüfungsamt
- Weitere Gespräche freiwillig und nach Bedarf
- Konkrete Gestaltung obliegt Professor*innen

Konkrete Aufgaben der Mentor*innen

- ↘ Durchführung und Protokollierung des ersten Mentoringgesprächs
- ↘ Ansprechperson bei Fragen, ggf. Verweis ans Prüfungsamt oder an weitere Beratungsstellen
- ↘ Beratung der Studierenden beim Wechsel des Brückenmoduls sowie Anerkennung von Auslandssemestern: nur möglich mit Zustimmung der Mentor*in

Beratungsbedarf der Studierenden

- ↘ Betreuungsbedarf geht selten über erstes Mentoringgespräch hinaus

Inhalte und besprochene Themen im Mentoring

- ↘ Erste Gesprächsaufhänger: Persönlicher (Erfahrungs-) Hintergrund der Studierenden, Gründe für Studienwahl und persönliche Ziele
- ↘ Unzufriedenheit mit zugeteiltem Brückenmodul
- ↘ Teilweise Besprechung persönlicher Anliegen

Organisation des Angebots

- ↘ Mentoring seit Einführung des Studiengangs 2006 als fester Studienbestandteil
- ↘ Organisation und Begleitung durch Studiengangskoordinator*innen der beiden Standorte
- ↘ Studierende müssen je nach fachlichem Hintergrund ein Brückenmodul zur Aufarbeitung fehlender Vorkenntnisse absolvieren: Zuordnung durch Studiengangskoordinator*in

Rekrutierung der Mentor*innen und Matching mit Studierenden

- ↘ Durchschnittlich erklären sich ca. 7 Professor*innen aus Fulda und Kassel dazu bereit, die Rolle einer Mentor*in zu übernehmen
- ↘ Zuweisung je nach Größe der Kohorte von ca. 3-4 Studierenden pro Mentor*in durch Studiengangskoordinator*innen
- ↘ Kriterien: fachliche Passung der bisherigen Studien- und Berufserfahrung und Spezialgebiet der Professor*in, ggf. kulturelle Aspekte, Geschlecht

Bewertung des Angebots

- ↘ Vermittelt positiven ersten Eindruck und Zugehörigkeitsgefühl, da direkter Kontakt und Nähe zu Professor*innen in anderen kulturellen Kontexten häufig nicht gängig ist
- ↘ Angebot vor allem in Studiengang mit überwiegend internationalen Studierenden als wichtig empfunden, fängt Studierende auf und vermittelt Sicherheit
- ↘ Verpflichtung zu erstem Gespräch sowie Learning Agreement schaffen Verbindlichkeit und verhindern willkürlichen Wechsel des Brückenmoduls
- ↘ Mentoring-Angebot als ein Aspekt auf dem Weg zum erfolgreichem Studienabschluss
- ↘ Professorales Mentoring ermöglicht im Gegensatz zur Betreuung durch andere IFBC-Studierende die Bildung von Tandems mit Person aus deutscher Kultur: fördert Kennenlernen der deutschen Hochschul- und Lebenskultur, Aufbrechen von Stereotypen und Vorurteilen

Einschätzung zu Bedingungen und Aspekten, damit Mentoring gelingt

- ↘ Berücksichtigung kultureller Aspekte, um Studierende zu Beginn gut abzuholen: Beziehung zwischen Studierenden und Professor*innen in anderen kulturellen Kontexten häufig stärker hierarchisch geprägt, Äußerung von Kritik tabuisiert, teilweise traditionelles Geschlechterrollenverständnis

- ↘ kleine Kohortengröße ermöglicht 1:1-Betreuung, bei größerer Kohorten nicht realisierbar

Verbesserungswünsche und negative Aspekte

- ↘ Verlauf der Mentoring-Beziehung abhängig von Persönlichkeit und Sympathie: erstes Gespräch als Türöffner, aber schafft noch keine tiefe Vertrauensbasis
- ↘ Hemmschwelle mit unbekannter Professor*in über persönliche Probleme zu sprechen, aber Intensivierung des Kontakts zur Herstellung einer Vertrauensbasis aufgrund hoher Lehrbelastung nicht realisierbar: Fragen oder Probleme werden bevorzugt über weitere Betreuungsangebote geklärt
- ↘ Wunsch nach Schulung der Mentor*innen: Coaching und Checkliste über Aufgaben und Ziele des Mentorings, Anregungen zur Strukturierung des Mentoring-Gesprächs, Hilfestellungen im Umgang mit Interkulturalität

d) Studentische Betreuung von Studieninteressierten im Studiengang Diätetik

Studiengang: Diätetik dual, Diätetik Präsenz

Betreuung

- ↘ Betreuung aller Studieninteressierten sowie bei Bedarf der Studierenden durch eine studentische Hilfskraft pro Studiengang

Ziele des Mentorings

- ↘ Einblicke ins Studium geben und Studieninteressierte für Studiengang begeistern
- ↘ Einstieg ins Studium erleichtern
- ↘ Anlaufstelle für Fragen und Probleme bieten

Ablauf und Gestaltung des Mentorings

- ↘ Studieninteressierte wenden sich bei Fragen an Studiengangskoordinator*in, die je nach Zuständigkeit Anfrage an studentische Hilfskraft weiterleitet → zukünftig sollen studentische Hilfskräfte direkt angeschrieben werden können
- ↘ Beantwortung von Fragen per Mail sowie Angebot persönlicher Treffen zum Kennenlernen der Hochschule und des Studiengangs, gemeinsamer Mensabesuch, Besuch einer Vorlesung

Konkrete Aufgaben der Mentor*innen

- ↘ Betreuung der Studieninteressierten
- ↘ Ansprechperson bei Fragen zum Studiengang
- ↘ Organisation und Durchführung von Campusbesuchen
- ↘ Begleitung der Einführungswoche gemeinsam mit dem Fachschaftsrat und den Studiengangskoordinator*innen
- ↘ Vorstellung des Studiengangs in Schulen und bei Veranstaltungen

Zeitaufwand und Entlohnung der Mentor*innen

- ↘ Studentischer Hilfskraftvertrag über 20 h monatlich
- ↘ Durchführung der Campusbesuche am zeitaufwändigsten, E-Mail-Kontakt vor allem vor Studienbeginn, in der Vorlesungszeit sehr selten

Beratungsbedarf der Studieninteressierten und Studierenden

- ↘ Angebot wird gut angenommen, Fragen von Studieninteressierten vor allem in der Bewerbungsphase oder im Rahmen von Informationsveranstaltungen
- ↘ Nachfrage nach Campusbesuchen ca. einmal monatlich
- ↘ Geringer Bedarf von Studierenden, da häufig bereits bestehende kohortenübergreifende Vernetzung u.a. durch Berufsfachschule

Inhalte und besprochene Themen im Mentoring

- ↘ Allgemeine Fragen zum Studiengang, zur Bewerbung und zum Unterschied der einzelnen Studiengänge am FB Oe
- ↘ Fragen zum Ablauf des Studiums, zur Organisation eines dualen Studiums, zu konkreten Modulen und Ablauf von Prüfungen
- ↘ Fragen zum Studienalltag, Leben und Aktivitäten in Fulda, Wohnungslage

Organisation des Angebots

- ↘ Angebot noch im Aufbau (Stand 2020)
- ↘ Organisation durch Studiengangskoordinator*in, seit 2018 studentische Hilfskraft mit Konzeption und Umsetzung betraut

Motivation und persönlicher Nutzen aus Mentor*innentätigkeit

- ↘ Freude an beratender Tätigkeit
- ↘ Sinn und Nutzen der eigenen Arbeit wird schnell sichtbar, da viele Studieninteressierte sich nach der Beratung für den Studiengang entscheiden
- ↘ Vernetzung mit neuen Studierenden

Bewertung des Angebots

- ↘ Durchgängig positives Feedback seitens der Studieninteressierten: Viele Interessierte entscheiden sich nach der Beratung für den Studiengang
- ↘ Vor allem Campusbesuche als hilfreich empfunden
- ↘ Niedrige Hemmschwelle und guter Kontakt untereinander durch kleine Kohortengröße
- ↘ Beratung auf peer-Ebene als besonders authentisch und hilfreich eingeschätzt

Verbesserungswünsche

- ↘ Wunsch nach Sichtbarkeit des Angebots und der Kontaktperson auf Homepage, damit Studieninteressierte sich direkt an studentische Hilfskraft wenden können (im Aufbau), ggf. Online-Terminbuchung ermöglichen
- ↘ Wunsch nach mehr Werbung für Studiengang bspw. über Social Media Kanäle oder im Rahmen einer gemeinsamen Veranstaltung in Kooperation mit studentischer Studienberatung der größeren Studiengänge des FB Oe (im Aufbau)
- ↘ Einführung eines Studienberatungshandys, damit Fragen auch niedrigschwellig über Messengerdienste gestellt werden können
- ↘ Ausbau der Kooperation mit Berufsfachschulen

e) Studentische Betreuung von Studierenden in den Studiengängen Diätetik und Public Health Nutrition

Studiengang: Diätetik und Public Health Nutrition (PHN)

Nachfolgende Erläuterungen am Beispiel des Studiengangs PHN

Betreuung

- Betreuung aller Studierenden durch eine studentische Hilfskraft über gesamte Dauer des Studiums, Betreuungsverhältnis max. 1:25
- In PHN bei Bedarf zusätzlich Beratung von Studieninteressierten ähnlich wie in Diätetik (vgl. S. 25)

Ziele des Mentorings

- Probleme früh erfassen und auffangen
- Studierende beim Studieneinstieg unterstützen und begleiten
- Anlaufstelle für Fragen und Probleme bieten

Ablauf und Gestaltung des Mentorings

- Kontakt über Studiengangskoordinator*in, die Fragen je nach Anliegen filtert und ggf. an studentische Hilfskraft zur Beantwortung weiterleitet
- Verschiedene Veranstaltungen zum Austausch und zur Vernetzung: Einführungswoche, Weihnachtsfeier, monatlicher Online-Stammtisch für alle Studiengangskohorten
- Vereinzelt Kontaktaufnahme durch Mentor*in, anschließend Übergang zu Komm-Angebot: Mentor*in kann jederzeit persönlich oder per Mail kontaktiert werden

Konkrete Aufgaben der Mentor*innen

- Beantwortung von Fragen und Unterstützung bei Problemen
- Regelmäßige Kontaktaufnahme mit Erstsemestern und Organisation des PHN-Stammtischs
- Begleitung der Einführungsveranstaltungen
- Organisation eines Get Togethers zwischen Erst- und Drittsemestern

Zeitaufwand und Entlohnung der Mentor*innentätigkeit

- Studentischer Hilfskraftvertrag über monatlich 20 h (Mentoring als eine Tätigkeit neben weiteren Aufgaben)

Betreuungsbedarf der Studierenden

- Bedarf vor allem im 1. und 2. Semester hoch, anschließend gering

Inhalte und besprochene Themen im Mentoring

- Überwiegend organisatorische, weniger auf konkrete Studieninhalte bezogene Fragen
- Erfahrungen mit Studienorganisation, Ablauf des Studiums, Angebote der Hochschule, Wahl von Modulen, Studienprojekt, Prüfungen, Abschlussarbeiten
- Probleme mit Lehrenden oder Benotung von Prüfungsleistungen

Organisation und Begleitung des Angebots

- Organisation und Koordination des Angebots durch Studiengangskoordinator*in
- Studiengangskoordinator*in als erste Anlaufstelle bei Fragen oder Problemen: Filterfunktion

- ↘ Ggf. Steuerung der Kommunikation zwischen Studierenden, Mentor*in und Professor*innen
- ↘ Regelmäßiger Austausch mit anderen Studiengangskoordinator*innen und mit Mentor*in

Motivation und persönlicher Nutzen aus Mentor*innentätigkeit

- ↘ Freude an Betreuung Studierender
- ↘ Beratung von Studierenden erweitert eigenen Horizont: Kontakt mit unterschiedlichsten Erfahrungshintergründen und Problemen fördert soziale Kompetenzen

Bewertung des Angebots

- ↘ Angebot wird gut angenommen und genutzt
- ↘ Insgesamt sehr gute Rückmeldung Studierender zur Betreuung: fühlen sich gut aufgehoben und bekommen bei Bedarf schnell Unterstützung
- ↘ Steigert die Zufriedenheit und damit einhergehend den Studienerfolg der Studierenden
- ↘ Vor allem zu Beginn des Studiums wertvoller Austausch auf Peer-Ebene, fängt Unsicherheiten niedrigschwellig auf
- ↘ Stammtisch als sinnvolles Austauschformat, das weitergeführt werden sollte: viele positive Rückmeldungen, wird gut angenommen

Einschätzung zu Bedingungen und Aspekten, damit Mentoring gelingt

- ↘ Sichtbarkeit des Angebots: Studierende müssen wissen, an wen sie sich bei Fragen und Problemen wenden können
- ↘ Niedrigschwellige Gestaltung: Ansprechperson auf Peer-Ebene bieten

Verbesserungswünsche und negative Aspekte

- ↘ Kohortenübergreifende Vernetzung und Austausch der Studierenden untereinander soll noch stärker ausgebaut werden bspw. durch regelmäßige Veranstaltungen
- ↘ Struktureller Ausbau des Angebots: Einrichtung einer allgemeinen Beratungs-mailadresse

6. Fachbereich Pflege und Gesundheit (FB PG)

a) IntTIME – studentisches Mentoring für Erstsemesterstudierende

Studiengang: alle Studiengänge außer Gesundheitstechnik und Public Health Nutrition (werden vom kooperierenden Fachbereich betreut)

Betreuung

- Betreuung aller Erstsemesterstudierenden durch Studierende höherer Semester über ein Semester, Betreuungsverhältnis je nach Kohortengröße max. 1:50

Ziele des Mentorings

- Erleichterung des Studieneinstiegs und Einführung der Erstsemesterstudierenden in Strukturen des Fachbereichs und der Hochschule
- Vermittlung wichtiger Informationen
- Feste Ansprechperson bei Fragen und Problemen bieten
- Vernetzung zu erfahrenen Studierenden fördern

Ablauf und Gestaltung des Mentorings

- Zwei feste Termine zur Vermittlung der wichtigsten Informationen
 - Erstkontakt in Einführungswoche zum Kennenlernen, Durchführung eines Campusrundgangs, Vermittlung von Informationen zum Studienstart, Besprechung der Prüfungsordnung, Vorstellung des Fachbereichs, Verteilung des Ersti-Readers mit Angeboten und Informationen zur Hochschule und zum Fachbereich
 - Zweites Treffen im Januar im Rahmen des Studium Generale zur Besprechung von Prüfungen und Hausarbeiten und zur Evaluation des Mentoring-Angebots
- Präsentationen der Treffen als vertonte Versionen über Moodle im Nachgang abrufbar
- Außerdem Moodle-Forum, Sprechstundentermine und teilweise gemeinsame WhatsApp-Gruppe als Kontaktmöglichkeit

Konkrete Aufgaben der Mentor*innen

- Allgemeine Betreuung der Erstsemesterstudierenden: Unterstützung bei Fragen, Vermittlung wichtiger Informationen, Orientierungshilfe geben
- Vorbereitung und Durchführung der von den Koordinator*innen organisierten Termine

Zeitaufwand und Entlohnung der Mentor*innen

- Studentischer Hilfskraftvertrag über 4 Monate (Oktober bis Januar) à 9-10 h
- Zeitaufwand in ersten beiden Monaten etwas höher, in den folgenden Monaten geringer

Betreuungsbedarf der Studierenden

- Teilnahme an Terminen unterschiedlich und abhängig vom Zeitpunkt der Veranstaltung
- Kaum Unterstützungsbedarf außerhalb der angebotenen Termine: Angebot des Moodle-Forums sowie Sprechstunden gering bis gar nicht genutzt; vereinzelt Fragen über gemeinsame WhatsApp-Gruppe

Inhalte und besprochene Themen im Mentoring

- Hauptthemen sind Fragen zur Studienorganisation: Stundenplanerstellung, Einführung in Moodle, Prüfungsanmeldungen und -anforderungen, Praktika, Formalia und Abgabeprozesse von Hausarbeiten, Literaturlausleihe
- Fragen zum Studierendenleben: Mensa, Einwahl ins Hochschulnetz, Hochschulsport
- Verweis auf Beratungsstellen und weitere Ansprechpersonen an der Hochschule

Organisation und Begleitung des Angebots

- 2015 im Rahmen der Übersiedlung des Projekts zur Ausbildung studentischer Tutor*innen (AST) in die Abteilung DLS entstanden
- Mentoring als Teilaspekt des IntTime-Programms (Internationals, Tutorien, Implementierung, Mentoring, Evaluation)
- hauptverantwortliche Organisation durch drei studentische Koordinator*innen
 - Organisation der Einstellungsverfahren und Schulung der Mentor*innen
 - Organisation der Termine und Vorbereitung der Präsentationen für Mentor*innen
 - Erstellung des jährlich erscheinenden Ersti-Readers
- bei Bedarf Unterstützung durch Studiengangskoordinator*in und Studiendekan*in

Rekrutierung der Mentor*innen und Matching mit Studierenden

- Jährliche Ausschreibung für ein bis zwei Mentor*innen pro Studiengang: keine automatische Übernahme bereits bestehender Mentor*innen
- Auswahl auf Grundlage eines persönlichen Gesprächs sowie verschiedener Kriterien: Noten, Erfahrungen aus vorheriger Mentor*innentätigkeit, ehrenamtliches Engagement, Kenntnisse der Hochschulstrukturen
- Zuordnung der Studierenden zu Mentor*innen erfolgt studiengangsspezifisch

Schulung der Mentor*innen

- Von Koordinator*innen durchgeführter eintägiger Vorbereitungsworkshop
- Inhalte: Aufgaben der Mentor*innen, Hintergrundinformationen des Angebots, Ablauf und Vorbereitung der anstehenden Termine, Grenzen des Mentorings

Motivation und persönlicher Nutzen aus Mentor*innentätigkeit

- Spaß an Unterstützung und Betreuung der Erstsemesterstudierenden
- Fördert die Vernetzung
- Steigert das Selbstbewusstsein, Sozialkompetenzen und Präsentationsfähigkeiten

Bewertung des Angebots

- 2019 Verleihung des Hessischen Hochschulpreises für Exzellenz in der Lehre in der Kategorie „Studentische Initiative“: Die Jury würdigte neben dem außerordentlichen Engagement der Studierenden vor allem die hohe Professionalität der Ausgestaltung der Programmelemente.
- Rückmeldung seitens der Erstsemesterstudierenden insgesamt positiv
- Kontakt zu Studierenden höherer Semester und Mentoring generell als beruhigend und sehr nützlich empfunden
- Vermittlung von Informationen zur Studienorganisation sowie feste Ansprechperson bei Fragen und Problemen erleichtern den Einstieg ins Studium
- Fördert erfolgreichen Studienverlauf: fängt Unsicherheiten und Überforderung sowie offene Fragen und eventuelle Schwierigkeiten in der Studieneingangsphase präventiv auf

- Stärkt die Vernetzung: feste Termine zur Informationsvermittlung und Kennenlernspiele zu Beginn sehr sinnvoll („Eisbrecher“-Funktion)
- WhatsApp-Gruppe als einfachste und schnellste Kontaktmöglichkeit

Einschätzung zu Bedingungen und Aspekten, damit Mentoring gelingt

- Mentor*innen sollten im selben Studiengang wie ihre Mentees studieren, um spezifische Fragen besser beantworten zu können
- Einsatz von Studierenden als Mentor*innen, um Hemmschwelle zu senken und Vertrauensbasis zu ermöglichen

Verbesserungswünsche und negative Aspekte

- Weiterer Termin gegen Ende November erwünscht, um Vernetzung mit Studierenden höherer Semester verstärkt zu fördern und weitere Rückfragen nach Studienstart zu klären
- Zweiter Termin zum Zeitpunkt des Studium generale ungünstig, da Kollision mit Parallelveranstaltungen und Prüfungsvorbereitung
- Moodle-Forum als Kommunikationskanal zu öffentlich, keine Kommunikation auf vertraulicher Ebene möglich
- Verbesserung der Rahmenbedingungen notwendig: Raumnot als große Hürde bei Terminfindung, deshalb mussten die ehemals vier Termine auf zwei reduziert werden
- Schwierigkeit bei kleineren Studiengängen Mentor*in zu finden
- Wunsch nach stärkerer Sichtbarkeit der IntTime-Angebote (in Umsetzung)

7. Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften (FB SK)

a) Mento Divers für Studierende aller Fachbereiche (abgeschlossen)

Studiengang: alle Studiengänge der gesamten Hochschule

Betreuung

- Betreuung von ca. 20 Studierenden durch Personen mit Berufserfahrung (bspw. Alumni oder Mitarbeitende der Hochschule, Professor*innen, Fach- und Führungskräfte aus Unternehmen), Betreuungsverhältnis 1:1
- Rahmenprogramm offen für alle Interessierten

Ziele und Zielgruppe des Mentorings

- Angebot sollte bevorzugt Studierende mit besonderem Unterstützungsbedarf aufgrund der Zugehörigkeit zu bestimmten Diversitätsdimensionen ansprechen: Zielgruppe u. a. Studierende mit Behinderung, Studierende mit Migrationshintergrund, LGBTIQ-Studierende, Erstakademiker*innen, Studierende mit Kind
- Unterstützung für Studierende u. a. durch Role Models beim Einstieg in den Beruf oder bei der weiteren Karriereplanung
- Vernetzung Studierender untereinander als auch mit Personen aus der Arbeitswelt

Ablauf und Gestaltung des Mentorings

- Bewerbung der Mentees und Mentor*innen mit Lebenslauf und Motivations schreiben
- Auftaktveranstaltung: Matching und Kennenlernen der Mentor*innen
- Weitere persönliche Treffen der Mentees und Mentor*innen nach persönlicher Absprache sowie Kontakt über E-Mail und Telefon
- Durchführung einer gemeinsamen Abschlussveranstaltung
- Rahmenprogramm mit Informationsveranstaltungen sowie Vorträgen, Workshops, Filmvorführungen, etc. zu verschiedenen diversitätsrelevanten Themen

Inhalte und besprochene Themen im Mentoring

- Persönliche Anliegen
- Abschlussarbeiten, Zukunftsplanung, Unterstützung im Bewerbungsprozess

Beratungsbedarf der Studierenden

- Teilnahme an Veranstaltungen vor allem von Studierenden aus den FB SK und SW

Organisation und Begleitung des Angebots

- Mentoring inklusive Begleitveranstaltungen als QSL-Mittel-gefördertes Projekt mit einer Laufzeit von Januar 2017 bis August 2019
- Einrichtung einer Koordinations- und studentische Hilfskraftstelle zur Organisation der Veranstaltungen, der Auswahlgespräche sowie des Matchings von Mentees und Mentor*innen, zur Unterstützung bei Fragen sowie zur Umsetzung der Projektevaluation

Bewertung des Angebots

- ↘ Konnte Vernetzung zu erfahrenen Personen aus Arbeitswelt fördern
- ↘ Ermöglichte persönliche Unterstützung und Einblicke in neue Bereiche, über hochschulinterne Betreuung hinausgehend
- ↘ Vermittlung von Insiderwissen: Tipps und Informationen, die häufig als selbstverständlich vorausgesetzt werden, hilfreich und wichtig

Verbesserungswünsche und negative Aspekte

- ↘ Ziel des Angebots und Rolle der Mentor*in den Studierenden stärker verdeutlichen, um Missverständnisse zu vermeiden
- ↘ Studierenden verdeutlichen, dass Eigeninitiative erforderlich ist, um Nutzen aus Mentoring ziehen zu können
- ↘ Angebot stärker bekannt machen, um auch Studierende aus technischen Studiengängen zu erreichen

8. Fachbereich Sozialwesen (FB SW)

a) Kritische Freundschaften im Studiengang Frühkindliche Inklusiv Bildung

Studiengang: Frühkindliche Inklusiv Bildung (BIB)

Betreuung

- Kritische Freundschaft zwischen zwei bis drei Studierenden innerhalb und für die Dauer eines spezifischen Lehrmoduls (meistens ein Semester) → Kritische Freund*innen nehmen die Rolle von Mentor*in und Mentee zugleich ein

Ziele des Formats

- Bildung kritischer Lerngemeinschaften innerhalb einer heterogenen Studien-
gruppe
- Umgang mit vielfältigen Perspektiven erlernen und nutzbar machen
- Gegenseitige Unterstützung in gemeinsamem Lernprozess ermöglichen
- Erweiterung und ggf. Veränderung der eigenen Perspektive
- Parallele, entlastende Unterstützungsstruktur zu Pat*innen bieten (vgl. S. 36)

Ablauf und Gestaltung der kritischen Freundschaften

- Raum für Austausch unter kritischen Freund*innen im Rahmen der jeweiligen Lehrveranstaltung an Präsenzwochenenden alle 4 Wochen,
- Intensität des vorgesehenen Austauschs innerhalb der Lehrveranstaltung abhängig von Arbeitsaufgabe
- Über Lehrveranstaltung hinausgehend kein Kontakt vorgegeben, dennoch häufig informeller Austausch und gegenseitige Unterstützung bei Studienangelegenheiten
- Lernpartnerschaft bleibt teilweise über Dauer der Lehrveranstaltung hinaus bestehen

Konkrete Aufgabe der kritischen Freund*innen

- Gemeinsame Bearbeitung der vorgegebenen Arbeitsaufgabe, Feedback und Anregung zu Weiterentwicklungsmöglichkeiten geben, Unverständlichkeiten aufzeigen, weiterführende Fragen stellen
- Möglichst kein Austausch über Studienleistungen, um hierarchisches Gefälle zu vermeiden

Gesprächsinhalte der kritischen Freund*innen

- Themen des Austauschs durch Arbeitsaufgabe vorgegeben: alle Studierenden führen im Rahmen des Studiums ein Kompetenz-Tagebuch, in dem Lernprozesse, Praxisbeobachtungen, Interpretationen, Erkenntnisgewinne, Theorie-Transfer, Selbstreflexion, offene Fragen, etc. festgehalten werden → Austausch und Feedback zu Inhalten des Kompetenz-Tagebuchs der kritischen Freund*in und Praxisarbeit mit Kindern
- In der letzten Lehrveranstaltung steht die abschließende Prüfungsleistung im Fokus
- Darüber hinaus häufig Austausch über aktuelle Situation, eigene Praxisarbeit, Hausarbeiten

Organisation des Angebots

- ↘ Format seit 2014 als didaktische Strategie innerhalb der Lehre umgesetzt
- ↘ Initiiert durch Studiengangsleitung und Studiengangskoordination
- ↘ Einführung und Steuerung der Wahl der kritischen Freundschaften sowie des Austauschs durch jeweilige Lehrperson im Rahmen von Frageimpulsen und Anregung zu weiterführenden Diskussionspunkten

Wahl der kritischen Freund*innen

- ↘ Wahl der kritischen Freund*in aus eigener Studiengruppe zu Beginn des 2., 3. und 7. Semesters innerhalb einer bestimmten Lehrveranstaltung
- ↘ Relevante Kriterien für Wahl: Person, die eigenen Lernprozess voranbringen könnte (kritischer Aspekt) und mit der möglichst noch kein freundschaftlicher Kontakt besteht
- ↘ Findungsprozess: Studierende vergeben Zettel mit eigenem Namen an drei bis fünf Personen, mit denen sie Freundschaft eingehen möchten
- ↘ Bereits bestehende kritische Freundschaften können nach einem Semester bestehen bleiben, aber für Perspektivwechsel empfehlenswert diese neu zu wählen
- ↘ Bevorzugt Bildung von 2er-Gruppen, unter Umständen aber auch größere Gruppen möglich

Bewertung des Formats

- ↘ Rückmeldung aus Evaluationen, dass Kooperation mit kritischer Freund*in als sehr hilfreich, unterstützend und wertvoll empfunden wird
- ↘ Bietet beidseitige Unterstützung im Lernprozess und Erweiterung der eigenen Sichtweise: besonders hilfreich, wenn Heterogenität zwischen kritischen Freund*innen besteht und diese pro Semester wechseln → neue Einblicke und Perspektivenvielfalt
- ↘ Regelmäßiger Austausch und positives Feedback der kritischen Freund*in stärken das Selbstbewusstsein und die eigene Kompetenzwahrnehmung und fangen Unsicherheiten auf
- ↘ Fördert die Vernetzung und den Zusammenhalt der Studiengruppe, hebt Kontakt zu Mitstudierenden auf andere Ebene
- ↘ Grundlage, dass kritische Freund*innen an gleicher Stelle im Studium stehen sowie peer-Ebene förderlich für intensiven inhaltlichen und niedrigschwelligen Austausch
- ↘ Austausch in der Gruppe als sehr harmonisch und konstruktiv empfunden

Einschätzung zu Bedingungen und Aspekten, damit kritische Freundschaft gelingt

- ↘ Wahl der kritischen Freund*in frühestens ab dem 2. Semester, damit sich Studierende untereinander schon kennen und einschätzen können
- ↘ Genügend Zeit für die Wahl und den Austausch der kritischen Freund*innen einplanen
- ↘ Austausch gezielt steuern und durch Frageimpulse begleiten, um sicherzustellen, dass Erkenntnisgewinn und Perspektiverweiterung gelingt
- ↘ Ziel und Rolle der kritischen Freund*in als Lehrende und Lernende zugleich verdeutlichen
- ↘ Vorteile durch heterogene Studiengruppe: besonderer Erkenntnisgewinn, wenn kritische Freund*innen möglichst divers sind bspw. in Bezug auf Vorerfahrungen, Arbeitsweise, etc.
- ↘ Gemeinsame Ausarbeitung und regelmäßige Verdeutlichung der Aufgaben und Rolle der kritischen Freund*innen, damit intensiver und zielführender Austausch gelingt

Verbesserungswünsche und negative Aspekte

- Vor allem zu Beginn des Semesters Austausch über persönliche Situation im Vordergrund, da dieser nur an Präsenzwochenenden einmal im Monat stattfindet → Längere Zeiteinheiten für Austausch wünschenswert, damit Fokus stärker auf Arbeitsaufgabe gerichtet werden kann
- Kritische Freundschaften vor allem hilfreich, wenn Unverständlichkeiten und Anregung zur Weiterentwicklung aufgezeigt werden, aber vor allem zu Beginn Fokus auf positivem Feedback → Unterstützung des Lernprozesses zur Äußerung negativer Kritik wichtig

b) Pat*innen für Erstsemesterstudierende im Studiengang Frühkindliche Inklusive Bildung

Studiengang: Frühkindliche Inklusive Bildung (BIB)

Betreuung

- Betreuung aller Erstsemesterstudierenden durch Studierende im 3. Semester über gesamte Dauer des Studiums, Betreuungsverhältnis 1:1

Ziele des Mentorings

- Gestaltung des Übergangs in die Hochschule, Unterstützung bei Selbstorganisation und Herausforderungen zu Studienbeginn
- Fachliche, methodische sowie soziale Unterstützung und Beratung auf peer-Ebene bieten
- Fehlende Unterstützungsstrukturen im sozialen Umfeld kompensieren
- Überforderung vermeiden, Unsicherheiten nehmen, Entscheidung für Studienfachwahl stärken
- Vernetzung in heterogener Studiengruppe fördern, Anbindung an Studiengemeinschaft über die eigene Kohorte hinaus ermöglichen und Kontakt sicherstellen

Ablauf und Gestaltung des Mentorings

- Einführungstreffen im Café Ideal an erstem Präsenzwochenende zum Kennenlernen des Fachbereichs und der Pat*innen: Einladung aller BIB-Studierenden und -Lehrenden, Tischkarten sorgen dafür, dass Pat*innen und ihre Mentees zusammensitzen
- Weitere Kontaktaufnahme abhängig von Unterstützungsbedarf der Mentees sowie Sympathie zu Pat*in, teilweise intensiver freundschaftlicher und vertrauensvoller Kontakt bis Studienabschluss, der über reine Unterstützung im Studium hinausgeht
- Monatliche Präsenzwochenenden bieten je nach Zeitplan Möglichkeit für persönlichen und spontanen Austausch, ansonsten Kontakt größtenteils über Handy und E-Mail

Konkrete Aufgaben der Mentor*innen

- Unterstützung der Erstsemesterstudierenden, als Ansprechperson bei Fragen und Problemen zur Verfügung stehen
- Spezifische und persönliche Tipps zum Studienstart weitergeben, Ängste vor Herausforderungen des Studiums nehmen, Aufregung und Unsicherheiten auffangen

Inhalte und besprochene Themen im Mentoring

- ↘ Bei erstem Treffen vor allem Fragen zur Person, zum Ablauf des ersten Semesters und zu persönlichen Erfahrungen der Pat*in
- ↘ Themen darüber hinaus: Studienorganisation, -anforderungen und -inhalte, konkrete Module, Prozess der staatlichen Anerkennung, Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf
- ↘ Hilfe und Tipps bei Prüfungen, Austausch über Arbeitsaufgaben, Präsentationen, Praxisprojekte, Korrekturlesen von Hausarbeiten
- ↘ Methodische Unterstützung bei wissenschaftlichem Arbeiten, Literaturrecherche, Erstellung von Präsentationen, Nutzung von Technik

Betreuungsbedarf der Studierenden

- ↘ Pat*innenschaften werden sehr unterschiedlich angenommen, teilweise wöchentlicher Unterstützungsbedarf, teilweise kein/ kaum Kontakt
- ↘ Vor allem in den ersten zwei Semestern große Unsicherheit bei Eingewöhnungsprozess und Zurechtfinden in Hochschulstrukturen, anschließend vor allem punktueller Bedarf in konkreten Situationen, bspw. vor Prüfungen und Hausarbeiten

Organisation und Begleitung des Angebots

- ↘ Kurz nach Einführung des Studiengangs 2009 initiiert
- ↘ Organisation durch Studiengangsleitung
- ↘ Unterstützung durch studentische Hilfskraft: Anschreiben der zukünftigen Pat*innen, Sammeln der Pat*innenbriefe und Organisation von Matching und Treffen im Café Ideal
- ↘ Organisationsaufwand vor allem von Mai bis Juli sowie Anfang des WiSe zur Vorbereitung und für kurze Einweisung der Pat*innen, in der Durchführung kaum Zeitaufwand

Rekrutierung der Mentor*innen und Matching mit Studierenden

- ↘ Studierende werden im 2. Semester angeschrieben mit der Bitte einen Pat*innenbrief zu verfassen (Vorstellung der eigenen Person, Tipps und Strategien fürs Studium, ggf. Wohnort, Vorkompetenzen, Motivation, Erfahrungen, Besonderheiten) und zugehörigen Briefumschlag zu gestalten
- ↘ Bei ungleicher Kohortengröße Anfrage von Studierenden höherer Semesters als Pat*innen
- ↘ Aushang der Briefe bei Begrüßung der Erstsemesterstudierenden, die sich anhand der Briefumschläge ihre Pat*in aussuchen

Persönlicher Nutzen aus Mentor*innentätigkeit

- ↘ Erfahrung in der Übergangsgestaltung sammeln: Pat*innenschaft stellt inhaltliche Parallele zu eigener Praxistätigkeit her
- ↘ Persönliche Erfahrung des Rollenwechsels von Studienanfänger*in zu Expert*in stärkt Selbstsicherheit und Bewusstsein der eigenen Kompetenzen für weiteren Studienverlauf
- ↘ Stärkung der eigenen Lehr- und Vermittlungskompetenzen

Bewertung des Angebots

- ↘ Intensiver und dynamischer Austausch bereits bei erstem Treffen, der guten Auftakt für Studieneinstieg bildet und erste Eindrücke und Unsicherheiten auffängt
- ↘ Sinnvolle Strategie sowohl zur Unterstützung zum Studienstart als auch zur Begleitung auf dem Weg zum erfolgreichen Studienabschluss

- Wird als sehr hilfreich für Erstsemesterstudierende und große Unterstützung auch für den Fachbereich eingeschätzt, da Pat*in häufig als erste und wichtige Anlaufstelle bei Fragen fungiert
- Unterstützung auf peer-Ebene sehr sinnvoll, ermöglicht Begegnung auf Augenhöhe
- Erfahrungsperspektive wird als sehr hilfreich empfunden: Studierende, die Situation selbst erlebt haben, können anders helfen als Studiengangskoordinator*in oder Professor*in
- Stärkt sowohl das Selbstbewusstsein der Studienanfänger*innen als auch der Pat*innen

Einschätzung zu Bedingungen und Aspekten, dass Mentoring gelingt

- Studierenden Bedeutung der Übernahme einer Pat*innenschaft vermitteln → Motivation zur Übernahme von Eigenverantwortung stärken
- Sicherstellen, dass auch bei ungleicher Kohortengröße für alle Erstsemesterstudierenden eine Pat*in zur Verfügung steht
- Begleitung des Erstkontakts wichtig, um erste Hemmschwelle zu nehmen
- Alternative Ansprechperson organisieren, falls Erstkontakt bei Treffen im Café Ideal nicht zustande kommen kann
- Koordination und Begleitung des Unterstützungsprozesses sehr wichtig: mit Studierenden in Austausch bleiben, um sicherzustellen, dass Pat*innenschaft zustande kommt, in Lehrveranstaltungen vermehrt auf Unterstützungsmöglichkeit durch Pat*innen hinweisen
- Unterstützungsmöglichkeit nicht an Kontakt zu einer Person binden, da abhängig von Sympathie, Ressourcen und Kompetenzen der Pat*in, etc. → Entlastung durch weitere Strukturen bieten und Vernetzung zu höheren Semestern gezielt fördern

Verbesserungswünsche und negative Aspekte

- Weiterer Verlauf der Mentoringbeziehung nach Erstkontakt sollte stärker unterstützt werden und nicht vollständig Mentees überlassen werden: wenn Mentee oder Pat*in sich nicht melden, kommt keine Beziehung zustande → Organisation eines zweiten Treffens ca. 2 Monate nach Studienbeginn

c) Praxisanleiter*innen im dualen Studiengang Soziale Sicherung, Inklusion, Verwaltung

Studiengang: Soziale Sicherung, Inklusion, Verwaltung (BASS) dual, nachfolgende Auflistung am Beispiel des Jobcenters des Landkreises Fulda

Betreuung

- Betreuung der Studierenden durch eine Praxisanleiter*in in der Praxisphase (drei Tage pro Woche) über gesamte Dauer des Studiums, Betreuungsverhältnis 1:1
- Aufnahme von jährlich 2-3 Studierenden im Jobcenter des Landkreises Fulda

Ziele des Mentorings

- Vermittlung der Praxis durch Austausch mit erfahrener und vernetzter Person
- Feste Ansprechpartner*in zur Verfügung stellen, um Schwierigkeiten zu begegnen

Ablauf und Gestaltung des Mentorings

- Begrüßung der neuen Studierenden zum 1. Oktober im Rahmen eines Treffens mit Fachdienstleiter*in, Praxisanleiter*innen und Studierenden der unterschiedlichen Semester zum gegenseitigen Kennenlernen und Austausch

- Kurze Einweisung, Übergabe eines Übersichtsplans über zu behandelnde Themen, geplante Hospitationen und Kund*innenkontakt
- Zuteilung eines festen Büroplatzes möglichst im Büro der Praxisanleiter*in
- Im 1. Jahr: Einführung in die Praxis, Studierende schauen Praxisanleiter*in bei alltäglicher Arbeit über die Schulter
- Ab dem 3. Semester eigenständiger Kund*innenkontakt und Übernahme von Aufgaben mit Unterstützung der Anleiter*in, mit der Zeit selbstständige Ausführung der Tätigkeiten, Betreuung durch Praxisanleiter*in nach Bedarf
- Zusätzlich zur Betreuung: Hospitation in verschiedene Fachgebiete, Teilnahme an Schulungen, eigens organisierte Austauschtreffen der Studierenden
- Abschlussbeurteilung und Übergang in Beruf: Studierende bekommen häufig eine Anstellung als Fallmanager*in oder Arbeitsvermittler*in nach Abschluss des Studiums zugesichert

Konkrete Aufgaben der Praxisanleiter*innen

- Vermittlung der Praxis, Betreuung und Anleitung der Studierenden im Betrieb
- Ansprechpartner*in für alle Fragen rund um die Praxis
- Vorbereitung der Studierenden auf den Beruf
- Organisation von Hospitationen in unterschiedlichen Bereichen
- Durchführung von Schulungen
- Bewertung der Studierenden mittels Bewertungsbögen und Feedbackgesprächen
- Ggf. Unterstützung bei Aufgaben im Studium bspw. Hausarbeiten Korrekturlesen
- Teilnahme an regelmäßigem Austausch der Praxisanleiter*innen, Besprechung der Ausbildungsinhalte, Abstimmung des Ausbildungsplans auf Studieninhalte

Zeitaufwand und Entlohnung der Mentor*innentätigkeit

- Studierende sind insgesamt 25 h pro Woche anwesend
- Betreuungsaufwand vor allem zu Beginn des Studiums hoch
- Durchschnittlich ca. 17 h wöchentlich für Betreuung und Unterstützung benötigt
- Keine materielle Entlohnung, zeitliche Entlastung als Ausgleich im Gespräch

Betreuungsbedarf der Studierenden

- Zu Studienbeginn fast gesamte Anwesenheitszeit, anschließend geringerer fachlicher Unterstützungsbedarf
- Gegen Ende des Studiums ca. 1-2 Fragen pro Woche, täglicher kollegialer Kontakt bleibt aber bestehen

Inhalte und besprochene Themen im Mentoring

- Theorie-Praxis-Transfer
- Praxisinhalte: u. a. Gesprächsführung, Falldokumentation, Dateneingabe, Rechtsfragen, Eingliederungsvereinbarung, Hilfe bei psychischen oder Suchtproblemen
- Vor- und Nachbereitung von Gesprächen bei Kund*innenkontakt
- Berufswunsch und Berufsaussichten für weitere Laufbahn der Studierenden
- Ggf. Hausarbeiten im Rahmen des Studiums

Organisation des Angebots

- Angebot parallel zur Einführung des Studiengangs im Oktober 2011 gestartet
- Organisation durch Fachdienstleitung des Landkreises in Kooperation mit der Hochschule

Rekrutierung der Praxisanleiter*innen und Matching mit Studierenden

- Rekrutierung über Interessensbekundung: Fachdienstleiter*in informiert Beschäftigte über neue zu betreuende Studierende und weist diese den interessierten Teammitgliedern zu
- Häufig übernehmen Ausbilder*innen oder ehemalige BASS-Studierende die Betreuung

Schulung der Mentor*innen

- Keine gesonderte Schulung, Anleitung anhand eigener Erfahrungen aus eigener Ausbildung
- Teilweise Inhaber*innen des AdA-Scheins (IHK-Prüfung zur Ausbilder*in)
- Bei erstmaliger Ausübung der Tätigkeit ggf. Betreuung zunächst mit erfahrener Praxisanleiter*in

Motivation und persönlicher Nutzen aus Praxisanleiter*innentätigkeit

- Freude an Weitergabe von Wissen und der eigenen Erfahrung
- Interesse, den Studierenden gute Ausbildung zu ermöglichen
- Freude an Arbeit im Team
- Theorie aus anderem Blickwinkel kennenlernen, Möglichkeit von Studierenden zu lernen

Bewertung des Angebots

- Wird als sehr positiv bewertet und als hilfreich empfunden, um sich in neuen und fremden Strukturen zurechtzufinden
- Erleichtert den Einstieg in die Praxis und hilft Praxis und Theorie miteinander zu verbinden
- Rückhalt der Praxisanleiter*in und regelmäßiges Feedback beeinflussen das Studium positiv
- Wissen um Unterstützung – jederzeit und in jeder Situation – stärkt die Selbstsicherheit der Studierenden und nimmt Angst vor schwierigen Situationen
- Praxisanleiter*in wird als „Fels in der Brandung“ empfunden
- Fördert die Vernetzung mit Kolleg*innen und Studierenden und die Integration in den Betrieb

Einschätzung zu Bedingungen und Aspekte, damit Mentoring gelingt

- Schaffung einer Willkommenskultur im Betrieb und Einplanung der Studierenden in den Organisationsablauf
- Gutes und persönliches Miteinander zwischen Praxisanleiter*in und Student*in sowie Vertrauen und Verlässlichkeit als Basis für gute Zusammenarbeit
- Studierende sollten sich für neue Situation und ihre zukünftige Praxisanleiter*in öffnen

Verbesserungswünsche und negative Aspekte

- Rückfragen zu Studienangelegenheiten nur möglich, wenn Praxisanleiter*in studiert hat → alternative Unterstützung gewünscht bspw. in Bezug auf Themenfindung für die Abschlussarbeit
- Wunsch nach stärkerem Austausch unter Studierenden und Praxisanleiter*innen
- Gefühl, dass seitens der Fachdienstleitung wenig Interesse an Expertise und Erfahrungen der Studierenden besteht → Wunsch nach Raum für Feedback und Kritik sowie Interesse daran, Prozesse und Maßnahmenentwicklungen im Betrieb mitzugestalten

9. Fachbereich Wirtschaft (FB W)

a) Grüne Engel im Rahmen von Teambuilding-Workshops

Studiengang: alle Studiengänge

Betreuung

- Durchführung von Teambuilding-Workshops im Rahmen der Einführungswoche durch externe Dienstleister*innen und Begleitung durch Studierende, die nachfolgend oftmals informell die Funktion von Mentor*innen übernehmen

Ziele des Teambuilding-Workshops

- Vernetzung fördern als ein zentrales Element für ein erfolgreiches Studium
- Förderung von Teamwork, Eigeninitiative und Verantwortung

Ablauf und Gestaltung des Teambuilding-Workshops

- Übungen und Spiele an verschiedenen Outdoor-Stationen auf dem Campus
- Reflexion und kreative Ergebnispräsentation der vermittelten Inhalte und Erfahrungen (bspw. in Form von Theaterstück, Poetry Slam, Gedichten, etc.)

Unterstützung durch „Grüne Engel“

- Ausschreibung einer Hilfskraftstelle zur Begleitung der Teambuilding-Workshops
- Erkennungsmerkmal der Studierenden: grüne Hochschul-T-Shirts oder Hoodies
- Studierende übernehmen Mentor*innenfunktion und können bei Fragen und Problemen kontaktiert werden
- Themen u. a. Wiederholung von Modulen, Erweiterung von Sprachkenntnissen

Bewertung des Angebots und Resonanz

- Begleitung durch Studierende als guter Ansatz: Studierende wenden sich bei Fragen bevorzugt an „grüne Engel“
- Teambuilding-Workshop angelehnt an Workshops für Führungskräfte, bereitet Studierende auf Studium und Berufsleben vor
- Wird rege angenommen, Teilnahme etwas abhängig von Wetter und Zeitpunkt

Einschätzung zu Bedingungen und Aspekten, damit Teambuilding-Workshop gelingt

- Bewerbung des Angebots über Fachschaft
- Mehrwert und Relevanz des Angebots seitens Eindruck anderer Studierender verdeutlichen, Studierende zur Teilnahme ermutigen
- Integration von Diversity-Themen: Rücksichtnahme auf individuelle Bedürfnisse und Grenzen einer heterogenen Studierendengruppe

b) Professorales Mentoring im Studiengang Internationale Betriebswirtschaftslehre (abgeschlossen)

Studiengang: Internationale Betriebswirtschaftslehre (IBWL)

Betreuung

- Betreuung aller Erstsemesterstudierenden in drei Gruppen durch je eine Professor*in, Betreuungsverhältnis ca. 1:40 bis 1:50

Ziele

- ↘ Erleichterung des Studienstarts
- ↘ Unterstützung bei Fragen und Problemen
- ↘ Vermittlung grundlegender Informationen und Vorbereitung auf Verfassen von Haus- und Abschlussarbeiten
- ↘ Förderung der Vernetzung innerhalb des Fachbereichs

Ablauf und Inhalte des Mentorings

- ↘ Drei verpflichtende Termine im ersten Semester:
 - Zu Studienbeginn: Veranstaltung zum Kennenlernen, Informationen zum Studium allgemein und zum IBWL-Studium im Speziellen, Umgangsweisen und Miteinander im Studium, Selbst- und Zeitmanagement, Lern- und Arbeitstechniken
 - Mitte des ersten Semesters: Veranstaltung zur Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten, Informationen zu Themenfindung, Aufbau von Gliederungen, Literaturrecherche, Zitierweise, Vermeidung von Plagiaten, Merkmale guter Präsentationen, interaktive Bibliotheksführung (durchgeführt durch HLB)
 - Ende des ersten Semesters: Informationen zu Prüfungsanmeldung und Leistungsnachweisen, Lehrevaluation, Vorstellung der Hochschulgremien, Feedback zum Mentoring-Angebot, offene Fragen der Studierenden
- ↘ Weitere Termine auf Anfrage im Rahmen der Sprechstunden möglich
- ↘ Bereitstellung von Präsentationen und weiterführendem Material in Moodle-Kursen

Organisation des Angebots

- ↘ Schätzungsweise von 2012 – 2014 durchgeführt
- ↘ Organisation und Durchführung durch drei Professor*innen

Negative Aspekte

- ↘ Fehlende Nachfrage und geringe Resonanz der Studierenden: nur wenige, maximal 5-10 Studierende pro Gruppe anwesend, kaum Einschreibungen in Moodle-Kurse
- ↘ Zeitaufwand gemessen an geringer Teilnehmerszahl zu hoch

Positive Aspekte und Einschätzung zu Bedingungen, damit Mentoring gelingt

- ↘ Abstimmung der Termine auf Stundenplan zur Vermeidung von Überschneidungen
- ↘ Relevanz des Angebots verdeutlichen und Werbung auf peer-Ebene: Einbindung der Fachschaft und Studierender höherer Semester sinnvoll

Konzeptionelle Veränderungen des Angebots und Konsequenzen

- ↘ Einbindung von studentischen Hilfskräften, um eventuelle Hemmschwelle gegenüber Professor*innen zu senken, aber keine positive Auswirkung auf Teilnehmerszahlen
- ↘ Abschaffung des Mentorings und Überführung der Inhalte in Veranstaltungen der Einführungswoche für Erstsemester (Infoveranstaltung, Teambuilding-Workshop) sowie curriculare Verankerung von wissenschaftlichem Arbeiten in Lehrmodule
- ↘ Kein festes Mentoring-Angebot etabliert, da sich Studierende bei Fragen oder Problemen erfahrungsgemäß eigenständig an vertraute Professor*in wenden

10. Zentrale Hochschulverwaltung

a) Buddy-Programm des International Office (IO)

Studiengang: alle Studiengänge der gesamten Hochschule

Betreuung

- ↘ Betreuung internationaler Studierender durch deutsche oder schon länger in Deutschland lebende Studierende über ein Semester, Betreuungsverhältnis 1:1 (bei ungleicher Zahl von internationalen Studierenden und Buddys ggf. Betreuung von zwei bis drei internationalen Studierenden durch einen Buddy)
- ↘ Durchschnittlich ca. 30 teilnehmende internationale Studierende pro Wintersemester, im Sommersemester etwas weniger

Ziele des Mentorings

- ↘ Austausch zwischen internationalen und deutschen Studierenden auf niedrigschwelliger Ebene fördern
- ↘ Studienstart/ Leben und Studieren in Deutschland begleiten und erleichtern, internationale Studierende auffangen
- ↘ Integrationsprozess fördern, Teilhabe ermöglichen, Zugänge schaffen
- ↘ Kontakte zu anderen Kulturen ermöglichen, internationalen Studierenden die deutsche Kultur näherbringen

Ablauf und Gestaltung des Mentorings

- ↘ Auftakttreffen zum Kennenlernen und zur gegenseitigen Vernetzung: häufig Bildung weiterer Tandems unabhängig von zugeteilten Buddys
- ↘ Initiierung des Erstkontakts durch IO, weitere Kontaktaufnahme obliegt Studierenden
- ↘ Dauer und Intensität der Beziehung von Sympathie der Studierenden abhängig, durchschnittlich 4-6 Treffen: schwankt von einmaligem Kontakt über WhatsApp bis zu mehrjährigen Freundschaften
- ↘ Einladung zu verschiedenen Aktivitäten ca. alle drei Wochen: Picknick, gemeinsames Kochen, Stammtische, Ausflüge bspw. Besichtigung der Fasanerie, Frankfurt, Kletterwald, etc.

Konkrete Aufgaben der Mentor*innen

- ↘ Kontaktaufnahme, gemeinsame Treffen und Freizeitaktivitäten, ggf. Teilnahme an Angeboten des International Office
- ↘ Einführung in die eigene Kultur und ins studentische Leben in Fulda
- ↘ Unterstützung und Tipps bei Fragen und Problemen

Zeitaufwand und Entlohnung der Mentor*innentätigkeit

- ↘ Konkreter Zeitaufwand schwer messbar: unterschiedlich je nach Häufigkeit des Kontakts, Freizeitaktivitäten können eigentlich nicht als Aufwand angesehen werden
- ↘ Keine finanzielle Entlohnung, Teilnahme-Zertifikat bei Ausfüllen eines Feedbackbogens
- ↘ Buddy-Tätigkeit im Studiengang Sozialwissenschaften mit Schwerpunkt Interkulturelle Beziehungen (BASIB) als Teilleistung anrechenbar

Inhalte und besprochene Themen im Mentoring

- Soziale, kulturelle und organisatorische Anliegen, gemeinsame Freizeitaktivitäten
- Probleme bei Anmeldungen, studienbezogene Schwierigkeiten
- Verbesserung der Sprachkenntnisse
- Keine fachliche oder organisatorische Unterstützung bei Ämtern oder Behörden

Organisation und Begleitung des Angebots

- Durchführung seit 2012 durch das International Office
- Drei ähnliche, nach Zielgruppen getrennte Programme: internationale Bachelor- oder Master-Studierende, Erasmus- und Overseas-Studierende, Refugees
- Bekanntmachung des Angebots bei internationalen Studierenden durch das International Office im Laufe des Zulassungs- und Immatrikulationsprozesses
- Begleitung des Buddy-Programms: Verwaltung der Anmeldungen, Matching, Vermittlung der Kontaktdaten, Organisation der begleitenden Veranstaltungen, Ausstellung der Teilnahme-Zertifikate, ggf. Unterstützung bei Problemen zwischen den Buddys
- Organisatorische Unterstützung beim Studieneinstiegs: Behördengänge, Krankenversicherung, Bank, etc.

Rekrutierung und Matching der Mentor*innen und Mentees

- Werbung für Buddy-Tätigkeit durch Hilfskräfte und über Moodle
- Anmeldung als International oder Buddy über Online-Formular bzw. bei jeweiliger Programmkoordinator*in, Ausfüllen eines Steckbriefes
- Kein Auswahlprozess: alle dürfen teilnehmen; möglichst Personen, die schon mindestens ein Semester in Fulda studieren
- Matching erfolgt studiengangübergreifend: internationale Studierende häufig aus technischen Studiengängen, deutsche Studierende kommen vermehrt aus FB SK und FB SW
- Verschiedene Kriterien für Bildung der Tandems: Altersunterschied, angegebene Geschlechtspräferenz, Hobbies, kulturelle Aspekte, ggf. Herkunftsland (bei Buddys internationaler Herkunft Matching mit Studierenden aus möglichst weit entfernten Heimatland)

Schulung der Mentor*innen

- Rückmeldung auf Schulung in der Vergangenheit sehr gering, deshalb abgeschafft
- Einweisung der Buddys nicht zwingend, da Studierende offen aufeinander zugehen sollen
- Booklet mit generellen Informationen zum Angebot, Erwartungen an die Buddys und Anregungen für gemeinsame Aktivitäten

Bewertung des Angebots

- Sehr wertvolles und niedrigschwelliges Angebot für beide Seiten
- Erleichtert den Studienstart für internationale Studierende
- Schafft interkulturelle Freundschaften → besonders intensiver Einblick in andere Kulturen, schafft kulturellen Zugang auf zwischenmenschlicher und informeller Ebene
- Mehrwert auf persönlicher und gesellschaftlicher Ebene, erweitert den eigenen Horizont
- Interkulturelle Kontakte als beste Möglichkeit, um Vorurteilen und Stereotypen vorzubeugen
- Auftaktveranstaltung mit Kennenlernspielen als gelungene Möglichkeit, Vernetzung zu fördern

Einschätzung zu Bedingungen und Aspekten, damit Mentoring gelingt

- Veranstaltungen werden besonders gut angenommen, wenn Essen gestellt oder Credits als Gegenleistung gegeben werden
- Teilnahme-Zertifikat erhöht Motivation an Programm als Buddy teilzunehmen
- Erfahrungsgemäß sehr wichtig, bei Matching kulturelle Aspekte und Geschlecht zu beachten: Teilnehmende können Wunsch nach Zuteilung eines Buddys des eigenen Geschlechts angeben

Verbesserungswünsche und negative Aspekte

- Zusammenlegung der drei Programme geplant, um interne Organisation zu erleichtern und Verwechslungen sowie Unklarheiten für Teilnehmende zu vermeiden
- Idee eines Gutschein-Hefts mit Boni für gemeinsame Aktivitäten, aber zurzeit aufgrund des organisatorischen Aufwands nicht realisierbar
- Relativ häufig Rückmeldung, dass persönliche Treffen nicht zustande gekommen sind → nicht beeinflussbar, da Angebot niedrigschwellig und freiwillig bleiben soll
- Höhere Teilnehmendenzahlen wünschenswert (derzeit 30 Teilnehmende von 200 Immatrikulationen) → organisatorische Umstrukturierung erforderlich, um Angebot weiterhin sinnvoll steuern zu können
- Teilweise mangelnde Zeit und Motivation der Studierenden an freiwilliger Teilnahme weiterer Angebote: Angebot von interkulturellen Trainings und wöchentlichen Aktivitäten aufgrund zu geringer Rückmeldung nicht realisierbar

b) Campus Crew der Zentralen Studienberatung (ZSB)

Studiengang: alle Studiengänge der gesamten Hochschule

Betreuung

- Betreuung und Begleitung von Studieninteressierten und vereinzelt Studierenden durch ca. 8-10 Studierende aus allen Fachbereichen
- Verschiedene Angebote
 - Rent a Studi: Begleitung einer Studieninteressierten* an einem Tag
 - Durchführungen von Campusführungen für Schulklassen
 - Besuch von Schulen und Messen

Ziele des Mentorings

- Informationsweitergabe und Unterstützung von Studieninteressierten
- Einblicke in den Studienalltag bieten
- Unsicherheiten auffangen und Hilfe beim Entscheidungsprozess für einen Studiengang oder ein Studium allgemein geben

Ablauf und Gestaltung des Mentorings

- Kontakt vor allem per Telefon oder E-Mail, Telefonsprechstunde alle zwei Wochen
- Unterstützung der Studieninteressierten durch eine feste Ansprechperson je nach fachlichem Interesse
- Dauer und Häufigkeit des Kontakts variiert, abhängig von Studieninteressierten, reicht von einmaligem bis zu kontinuierlichem Kontakt über ein halbes Jahr
- Rent a Studi: Begleitung der Studieninteressierten in eine Wunsch-Vorlesung, Campusführung, Zeigen der Mensa, Bibliothek, etc.
- Besuche in Schulen gemeinsam mit einer Person der ZSB: Vorstellung der eigenen Person, der Hochschule und der Studiengänge

Konkrete Aufgaben der Mentor*innen

- ↘ Beantwortung von Fragen, ggf. Einholung weiterer Informationen oder Verweis an weitere Ansprechpersonen
- ↘ Unterstützung und Begleitung von Studieninteressierten, Hilfe beim Entscheidungsprozess für ein Studium oder einen Studiengang
- ↘ Vorstellung der Studiengänge in Schulen, auf Messen und weiteren Veranstaltungen, Campusführungen, Mitnahme von Studieninteressierten in Vorlesungen, Zeigen des Studienalltags, Berichten der eigenen Erfahrungen

Zeitaufwand der Mentor*innentätigkeit

- ↘ Studentischer Hilfskraftvertrag über mind. 8 h monatlich
- ↘ Konkreter Zeitaufwand fachbereichsabhängig, u.a. in FB Oe, PG und SW höher

Beratungsbedarf der Studierenden

- ↘ Generell steigender Bedarf
- ↘ Fachbereichsabhängig: höhere Zahl von Anfragen für die FB Oe, PG und SW
- ↘ Anfragen vor allem im Sommer, nach Abschluss des Abiturs sowie im Bereich Wirtschaft zum Ende des Wintersemesters

Inhalte und besprochene Themen im Mentoring

- ↘ Allgemeine Fragen zum Studienalltag: Erfahrungen aus dem Alltag der Studierenden, Gründe für Studien- und Hochschulwahl, Unterschied zwischen Schulunterricht und Vorlesungen
- ↘ Studiengangsbezogene Fragen: Ablauf und Inhalte des Studiums, Vereinbarkeit von Studien- mit Praxisphasen, Bewertung und Anforderungen des Studiengangs, Vereinbarkeit von Studium und Freizeit/ Nebenjob, Ablauf von Prüfungen
- ↘ Fragen zum Studierendenleben: Wohnformen und Wohnungssuche, Finanzierung, Freizeitaktivitäten, Leben in Fulda, Kontakt zu anderen Studierenden
- ↘ Hilfe bei organisatorischen Fragen: Immatrikulation, Stundenplanerstellung, ggf. Praxisstellen

Organisation und Begleitung des Angebots

- ↘ Koordination durch die Zentrale Studienberatung seit 2014
- ↘ Zweiwöchentliche Teamsitzung von Campus Crew und Koordinator*in der ZSB zur gegenseitigen Beratung, Besprechung von aktuellen Anliegen und anstehenden Terminen, Feedback von Veranstaltungen, Planung von Aktionen
- ↘ Gemeinsame WhatsApp-Gruppe der Campus Crew Mitglieder für spontane Absprachen, ein Campus Crew-Mitglied fungiert als Kontaktperson für Koordinator*in der ZSB
- ↘ Regelmäßige Absprachen mit der Abteilung Hochschulkommunikation bei Aktionen über Social Media Kanäle sowie Vernetzung mit Studiengangskoordinator*innen der Fachbereiche und weiteren Ansprechpersonen
- ↘ Organisation von Schulbesuchen und Messen durch ZSB

Rekrutierung und Schulung der Mentor*innen

- ↘ Ausschreibung der Hilfskraftstelle bei Ausscheiden bestehender Crew-Mitglieder: ca. ein bis zwei Neuzugänge pro Semester
- ↘ Auswahl neuer Crew-Mitglieder je nach Bedarf fachbereichs- oder studiengangspezifisch, sodass möglichst mindestens eine Person pro Fachbereich vertreten ist
- ↘ Einzelschulung zu organisatorischen und inhaltlichen Fragen sowie Einführung neuer Campus Crew Mitglieder bei Teamsitzung durch Koordinator*in der ZSB

- ↘ Einweisung in Ablauf der Campusführung und sonstige Aufgaben sowie Begleitung bei ersten Aufgaben durch Teammitglieder

Motivation und persönlicher Nutzen aus Mentor*innentätigkeit

- ↘ Freude an der Begleitung Studieninteressierter bei ihrer Entwicklung
- ↘ Steigert Selbstbewusstsein, da Unsicherheiten genommen werden können und sich viele Studieninteressierte nach der Beratung für den Studiengang entscheiden
- ↘ Stärkt Präsentationsfähigkeiten und Durchsetzungsvermögen
- ↘ Erweiterung der eigenen Kompetenzen und Kenntnisse im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, Beratung, Teamarbeit, Hochschulstrukturen, Organisation und Durchführung von Meetings und Veranstaltungen
- ↘ Fördert fachbereichsübergreifende Vernetzung

Bewertung des Angebots

- ↘ Sehr positive Rückmeldungen zum Angebot, vor allem „rent a studi“ gut angenommen
- ↘ Einmaliges und vielfältiges Angebot, das Anliegen von Studieninteressierten gut abdeckt: erleichtert Entscheidungsprozess bei der Studiengangswahl, Studieninteressierte entscheiden sich nach Austausch häufig für Studiengang
- ↘ Betreuung durch Studierende sinnvoll → niedrigschwellig, bildet Vertrauensbasis

Einschätzung zu Bedingungen und Aspekten, damit Mentoring gelingt

- ↘ Authentizität und Ehrlichkeit der Studierenden: erhöht Glaubwürdigkeit, da auch negative Aspekte geäußert werden
- ↘ Sehr gute Zusammenarbeit und Verlässlichkeit im Team der Campus Crew ermöglicht umfängliche und lückenlose Unterstützung

Verbesserungswünsche und negative Aspekte

- ↘ Größere Sichtbarkeit der Campus Crew u. a. auf Homepage der Hochschule wünschenswert
- ↘ Kommunikation und Kontakt mit Fachbereichen könnte ausgebaut werden

IV. Übergreifende Ergebnisse

1. Überblick in Zahlen

Insgesamt wird an der Hochschule Fulda eine weite Bandbreite von Mentoring-Formaten angeboten (Stand WiSe 2020/21). Bei etwa der Hälfte der Angebote (53%) werden Studierende als Mentor*innen eingesetzt. Neben einzelnen Formaten, die vor Studienbeginn oder im Studienverlauf ansetzen, richten sich die meisten Angebote an Erstsemesterstudierende (73%). Das Betreuungsverhältnis reicht dabei von einer 1:1-Betreuung bei etwa der Hälfte der Angebote bis zur Unterstützung von Gruppen bis zu 50 Personen durch eine Mentor*in. Auch die Unterstützungsdauer variiert von einem Semester bis hin zur gesamten Dauer des Studiums, wobei die tatsächliche Inanspruchnahme des Mentorings durch die Mentees in den meisten Formaten vor allem zu Studienbeginn erfolgt und nach ein bis zwei Semestern nur noch vereinzelt vorkommt.

Die Auswahl der Mentor*innen variiert zwischen den Angeboten. Die Mehrheit der studentischen Mentor*innen werden über eine Ausschreibung als studentische Hilfskraft gesucht und über einen festen studentischen Hilfskraftvertrag vergütet (73%). Knapp die Hälfte der Mentor*innen übernimmt die Mentor*innentätigkeit unentgeltlich oder führt diese im Rahmen ihrer regulären Tätigkeit aus (47%).

In fast allen Formaten werden die Mentor*innen in ihr Aufgabengebiet eingeführt. Dies erfolgt meistens durch die Koordinator*in des Angebots oder/ und bestehende Mentor*innen (60%). In wenigen Fällen erfolgt zudem eine Schulung durch die Abteilung Dienstleistungen Lehre und Studium (13%).

Die Zuordnung der Studierenden zu ihren Mentor*innen erfolgt in den meisten Fällen studiengangsspezifisch (80%). Bei etwas mehr als der Hälfte der Angebote und vor allem bei Formaten mit einem niedrigen Betreuungsverhältnis wird zudem eine Zuteilung nach vorab festgelegten Kriterien vorgenommen (53%).

Der Erstkontakt zwischen Mentor*in und Mentee erfolgt häufig im Rahmen einer Einführungsveranstaltung oder eines Auftakttreffens (73%). Anschließend erfolgt das Mentoring bei Bedarf der Mentees meistens im Rahmen von persönlichen Treffen oder über E-Mail und Messengerdienste (je 80%). Bei etwas mehr als der Hälfte der Angebote werden zudem feste Mentoring-Termine angeboten (53%).

Die häufigsten Ziele, die in fast allen Interviews genannt wurden, sind die Bereitstellung einer festen Ansprechperson (93%) und die Unterstützung bei Fragen und Problemen (100%). Bei etwa der Hälfte der Angebote und vor allem, wenn sich diese an Erstsemesterstudierende richten, wurden zudem die Erleichterung des Studieneinstiegs (47%) sowie die Förderung der Vernetzung (53%) als wichtige Ziele genannt. Die Aufbereitung von Studieninhalten spielt dagegen nur in wenigen Formaten eine Rolle (27%).

Den Zielen entsprechend, betreffen die Themen, die vorrangig im Mentoring angesprochen werden, vor allem die Studienorganisation (87%), gefolgt von persönlichen, vertraulichen Anliegen (40%). Fragen zum Studienalltag oder konkreten Studieninhalten spielen bei Formaten, die nicht Studieninteressierte im Blick haben oder die nicht direkt auf die Vermittlung von Studieninhalten abzielen, eine untergeordnete Rolle.

2. Bewertung der Angebote

Insgesamt werden die Mentoring-Angebote durchweg positiv bewertet und vor allem in der Studieneingangsphase als sehr nützlich eingeschätzt.

„Das fand ich wirklich super. [...] Gerade, wenn man anfängt zu studieren [...] und noch gar nicht so viel Ahnung davon hat, wie das abläuft, dann finde ich das eine große Unterstützung zu wissen, okay, da ist jemand, den kannst du alles fragen und der hat das alles genauso durchgemacht.“ (Interview mit Sofia Plendl)

Die Studierenden fühlen sich durch ihre Mentor*innen persönlich gut unterstützt, da diese immer ansprechbar wären und schnell weiterhelfen oder ggf. an weitere Ansprechpersonen verweisen könnten. Vor allem das hohe Engagement der Koordinator*innen sowie der Mentor*innen wurden in den Interviews immer wieder als besonders positiv hervorgehoben. Die Umsetzung der Mentoring-Angebote wird insgesamt von allen Befragten befürwortet.

„Ich denke, dass das eine super wertvolle Geschichte ist und wenn die klappt, ist das kaum zu ersetzen durch irgendwas anderes, was die Hochschule machen kann.“ (Interview mit Gesche Müller)

„Wenn das andere nicht haben, dann wird's jetzt mal Zeit!“ (Interview mit Marlene Knoop)

a) Studentisch vs. Professoral

Bei der Bewertung der studentischen im Gegensatz zu den professoralen Mentoring-Angeboten wird vor allem die Niedrigschwelligkeit hervorgehoben. Der Einsatz von studentischen Mentor*innen, die die gleichen Erfahrungen gemacht haben wie ihre Mentees, und der damit einhergehende Austausch auf einer peer-Ebene werden als sehr wichtig und wertvoll betrachtet.

*„Man begegnet sich auf Augenhöhe [...] und da kann man auch nochmal aus einer ganz anderen Perspektive über Studieninhalte sprechen als mit den Professor*innen.“ (Interview mit Vivienne Kramer)*

Durch die Mentoring-Angebote können wichtige studienrelevante Informationen in Kombination mit Insider- und Erfahrungswissen weitergegeben werden. Die studentischen Angebote werden dabei vor allem in der Studieneingangsphase als nützlich bewertet und für organisatorische Hilfe in Anspruch genommen.

„Man weiß genau, man hat jemanden, an den man sich wenden kann. Im erstem Moment ist man ja meistens sowieso überfordert und es nimmt einen dann einfach jemand ein bisschen an die Hand und erklärt das Schritt für Schritt und zeigt das in einer Form, die man dann selber durchleben wird [...]. Das finde ich sehr vorteilhaft. [...] Ich denke, dass es ein sehr gutes Angebot ist, gerade für Erstsemester, weil man auf Augenhöhe den Campus, das Studentenleben, die Leute vor Ort und die ganzen Strukturen kennenlernen kann.“ (Interview mit Jennifer Baumgartner)

Professorales Mentoring wird dagegen überwiegend in Masterstudiengängen oder zum Studienabschluss, wenn erste organisatorische Hürden überwunden wurden, als sinnvolles und hilfreiches Angebot angesehen. Das erweiterte Erfahrungswissen, die Expertise im jeweiligen Fachgebiet sowie die hierarchische Stellung der Professor*innen innerhalb des

Fachbereichs werden hier als Vorzüge genannt. Als wichtiger Punkt wurde seitens professoraler Mentor*innen jedoch die hohe Lehrbelastung angesprochen. Diese stehe häufig dem Wunsch entgegen, eine individuelle und intensive Betreuung zu gewährleisten.

In einzelnen Studiengängen des FB Oe ist zudem die Zweistufigkeit hervorzuheben, bei der das studentische Mentoring in der Studieneingangsphase durch professorales Mentoring im Studienverlauf ergänzt wird. In verschiedenen Fachbereichen wurde zudem die Abschaffung des im Hessischen Hochschulgesetz verankerten professoralen Mentorings als Anlass genutzt, um studentische Mentoring-Angebote zu etablieren.

b) Gestaltung des Unterstützungsangebots

Die Ausgestaltung des Mentorings wird unterschiedlich bewertet. Generell wird die Freiwilligkeit an der Teilnahme des Angebots als wichtig hervorgehoben. Allerdings wird ebenfalls auf eine höhere Verbindlichkeit bei verpflichtenden Terminen hingewiesen. Angebote, bei denen keine festen Treffen vorgesehen sind, werden insgesamt als genauso hilfreich bewertet wie diejenigen Formate mit Mentoring-Terminen. Es wird allerdings deutlich, dass gerade das Zusammenspiel des Angebots fester Termine zur Vernetzung und Vermittlung der wichtigsten Informationen mit der Möglichkeit, je nach Bedarf Kontakt mit den Mentor*innen aufzunehmen, als sehr positiv bewertet wird.

„Mir selber hat es viel erleichtert, zum einen durch organisatorische Sachen, die erklärt werden, zum anderen aber auch, weil man einen Ansprechpartner hat [...]. Da sind dann die Hemmungen weniger groß, denjenigen mal anzuschreiben oder bei Problemen sich an den zu wenden.“ (Interview mit Lisa Witt)

„Das hat am Anfang sehr gut weitergeholfen, den Einblick zu bekommen, was wichtig ist im Studium.“ (Interview mit Markus Brenner)

„Besonders positiv finde ich, dass es das Mentoring-Gespräch gibt, dass die Studierenden, auch wenn sie aus einem anderen Studiengang kommen, erstmal einen Erstkontakt haben, unabhängig davon, wie sie ihn weiter gestalten.“ (Interview mit Irmgard Winkler)

c) Vernetzung

Vor allem die Mentoring-Angebote, die in der Studieneingangsphase ansetzen und bei denen vereinzelt Gruppenaktivitäten stattfinden – sei es im Rahmen der Einführungswoche, einem gemeinsamen Kennenlernetreffen oder mittels fester Termine im Laufe des Studiums – fördern die Vernetzung der Studierenden und können das Zugehörigkeitsgefühl zur eigenen Studiengruppe als auch innerhalb des Fachbereichs und der Hochschule stärken. Der Angst, keinen Anschluss zu finden, wird vor allem durch gemeinsame Einführungsveranstaltungen entgegengewirkt. Gerade auch in Bezug auf eine heterogene Studierendenschaft werden Vernetzungstreffen bspw. zur Förderung interkultureller Kontakte und dem Abbau von Vorurteilen als wichtig angesehen.

„Ich find's wirklich sehr hilfreich, weil man auch nochmal den Kontakt unter den Studierenden selbst fördert [...]. Man hat viel schneller Kontakte geknüpft, vor allem auch die Studierenden untereinander, weil, wenn man in so einer Gruppe direkt drin ist, lernt man gleich noch Kontakte automatisch kennen.“ (Interview mit Sofia Plendl)

„Was ich besonders gelungen fand, waren die Kennenlernspiele. [...] Bei denen hat man ziemlich schnell gesehen [...] die haben ziemlich viel Kontakt untereinander, das ging alles relativ schnell.“ (Interview mit Lisa Witt)

„Das Beste, was wir hatten, waren deutsche Buddys, die ausländische Buddys zu Weihnachten mitgenommen haben nach Hause zu ihrer Familie.“ (Interview mit Gesche Müller)

d) Einfluss auf Studienstart und -erfolg

Alle Angebote, die bereits vor oder zum ersten Semester starten, können die zum Studienstart häufig bestehenden Verunsicherungen und Ängste auffangen sowie Fragen und Probleme klären. Die Angebote tragen somit zu einem erfolgreichen Studienstart bei, indem Hürden sowohl präventiv als auch reaktiv adressiert werden. Ein positiver Einfluss auf die Studienzufriedenheit sowie den Studienerfolg wird ebenfalls angenommen. Zum einen kann die Vermittlung relevanter organisatorischer Informationen und das Wissen um eine festen Ansprechperson bei Fragen und Problemen eine wichtige Orientierungshilfe beim Zurechtfinden in den neuen Strukturen der Hochschule bieten. In diesem Zusammenhang wird auch der verstärkte Nutzen für internationale Studierende oder Erstakademiker*innen hervorgehoben. Zum anderen wird das Selbstbewusstsein und die Motivation der Studierenden in Hinblick auf das bevorstehende Studium gestärkt und damit der Weg bereitet, sich auf einen erfolgreichen Studienabschluss konzentrieren zu können.

„Man kennt andere Leute, die das auch geschafft haben, das nimmt einem die Angst davor. Man lernt Leute kennen, an die man sich mit Fragen wenden kann oder mit Ängsten, das hilft schwierige Situationen zu meistern und dann besser mit dem Studium umgehen zu können.“ (Interview mit Jennifer Baumgartner)

„Diese Unterstützung am Anfang trägt dazu bei, dass es ein erfolgreiches Studium für die Einzelnen werden kann, weil wir gerade bei Personen, die beispielsweise die ersten in ihrer Familie sind, die studieren, schon auch eine große Unsicherheit spüren, ob sie den Anforderungen an das Studium gewachsen sind [...]. Ich glaube, dass es da echt hilfreich ist, so eine Ruhe reinzukriegen, die dann auch das Selbstbewusstsein, das Selbstvertrauen stärkt und dann auch zu einem gelingenden Studium beiträgt.“ (Interview mit Jasmin Hardenberg)

„Wir sitzen dann da und überlegen, wie kann man was unter einen Hut bringen, wie löst man jetzt die Situation, dass das Studium weitergeht und zu einem Abschluss gebracht wird und wie man in schwierigen Konstellationen dennoch eine Abschlussarbeit machen kann und man bespricht dann auch primitive Dinge, die aber wichtig sind. [...] Ich finde es wichtig, dass es das gibt. Es ist ein Kernelement unserer Hochschule Fulda [...], die Studierenden zu begleiten, dass sie wieder selbstständig arbeiten können [...]. Die Zufriedenheit der Studierenden dürfte ja auch steigen, das fällt ja dann auch wieder auf uns zurück.“ (Interview mit Kerstin Habermann)

„Beim Studium der angepassten Geschwindigkeit geht man mit einem ganz anderen Gefühl in die Prüfung, weil man sich besser vorbereitet fühlt, weil man ein ganz anderes Verständnis dafür entwickelt.“ (Interview mit Sven Schütz)

„Hätte ich meine Patin in der ein oder anderen Situation nicht gehabt, ich glaube, dann hätte ich nicht so gut abgeschlossen, wie ich abgeschlossen habe, mit dem Modul.“ (Interview mit Vivienne Kramer)

e) Mehrwert für (studentische) Mentor*innen

Auch wenn die meisten der studentischen Mentor*innen für ihre Tätigkeit über einen studentischen Hilfskraftvertrag vergütet werden, liegen die Gründe und Motivation für die Wahrnehmung der Mentor*innentätigkeit nicht in der finanziellen Entlohnung. Vielmehr werden die Freude an der Beratung und Unterstützung anderer Studierender und die Weitergabe von Wissen und der eigenen Erfahrungen als zentrale Punkte genannt. Auch ist es vielen Mentor*innen ein Anliegen, die Hilfe, die sie selbst zu Beginn ihres Studiums erhalten haben, im Sinne der Reziprozität weiterzugeben.

*„Mir war es einfach wichtig, weil es bei mir schon so gut lief, dass ich das irgendwie auch weitergeben kann, es beim nächsten auch möglichst gut läuft und dass eine Ansprechperson da ist, wenn Fragen aufkommen. Das hat viel Freude bereitet.“
(Interview mit Christiane Fiedler)*

Doch nicht nur die Mentees profitieren von der Unterstützung der Mentor*innen. So werden seitens der studentischen Mentor*innen verschiedene Vorteile der Tätigkeit für die persönliche Entwicklung genannt. So wird durch den Kontakt der Mentor*innen mit den Mentees sowie mit anderen Mentor*innen die Vernetzung der Studierenden untereinander gefördert. Durch die Leitung von Mentoring-Terminen und die Weitergabe von Informationen können die Lehrkompetenzen und Präsentationsfähigkeiten geschult werden. Die persönliche Erfahrung des Rollenwechsels von einer Studienanfänger*in zur Expert*in, die auch durch die positive Rückmeldung der Mentees über die hilfreiche Unterstützung bestätigt wird, führt häufig zur Stärkung des eigenen Kompetenzbewusstseins, welches einen positiven Einfluss auf den eigenen Studienerfolg haben kann. Auch die Steigerung des Verantwortungsbewusstseins und der Eigeninitiative sind in diesem Zusammenhang zu nennen. Zudem erlangen die Studierenden Selbstsicherheit und Führungskompetenzen im Umgang mit heterogenen Gruppen, was sich ebenfalls positiv auf die Sozialkompetenzen auswirkt. So kann der eigene Horizont durch den Kontakt mit heterogenen Erfahrungshintergründen und Problemen erweitert und Sensibilität im Umgang mit unterschiedlichen Studierenden erlangt werden.

„Wenn ich in die Lehre gehen würde oder wo ich jemandem etwas erklären muss bzw. etwas beibringen muss, würde ich schon sagen, dass ich [...] davon profitieren kann, weil ich da schon Verantwortung übernommen habe und in die Rolle der Erklälerin geschlüpft bin.“ (Interview mit Vivienne Kramer)

„Ich bin dadurch ein bisschen über mich hinausgewachsen. Die Tatsache mehr auf andere zuzugehen, auch Hemmungen zu verlieren mit jeglicher Form von Mensch umzugehen [...] und das Gefühl zu vermitteln, wie es ist, Ängste zu nehmen, das hat mir schon weitergeholfen, persönlich gesehen.“ (Interview mit Jennifer Baumgartner)

„Ich finde es auch schön, dass wir als Studierende in dem Projekt so eigenverantwortlich arbeiten können, dass uns das zugetraut wird, [...] das ist ja ein super toller Vertrauensbeweis.“ (Interview mit Laura Thelen)

Neben diesen zentralen Punkten, werden letztlich außerdem die Erweiterung der eigenen Kompetenzen und Kenntnisse in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, Hochschulstrukturen, Beratung, Teamarbeit sowie bei der Organisation und Durchführung von Meetings und Veranstaltungen als Mehrwert der Mentor*innentätigkeit genannt.

3. Gelingensbedingungen und Tipps zur erfolgreichen Umsetzung

Aus den Interviewaussagen konnten verschiedene Bedingungen herausgearbeitet werden, die sich positiv auf die erfolgreiche Umsetzung von Mentoring-Angeboten auswirken. Aus diesen wurden die folgenden Handlungsempfehlungen formuliert, die sowohl zur Verbesserung bestehender Angebote als auch bei der Konzeption neuer Formate helfen sollen. Die gewonnenen Ergebnisse aus den Interviews wurden zudem durch wissenschaftliche Erkenntnisse und Empfehlungen verschiedener Autor*innen ergänzt. Beachten Sie aber, dass die konkrete Organisation und Gestaltung der Mentoring-Angebote in Abhängigkeit zu den Zielen, zum jeweiligen Format, etc. gesetzt werden müssen. Die nachstehenden Handlungsempfehlungen besitzen deshalb keine Allgemeingültigkeit.

a) Konzeptionelle Gestaltung und organisatorische Begleitung

- Mentoring-Angebote, die Studierende auf dem Weg zu einem erfolgreichen Studienabschluss unterstützen wollen, sollten direkt zu Studienbeginn ansetzen. Wie auch die Mehrheit der Mentoring-Angebote an der Hochschule die Zielgruppe der Erstsemesterstudierenden adressiert, schlussfolgern auch Söll und Jahn, dass bereits zu Studienbeginn „die Weichen für ein erfolgreiches Studium“ gestellt werden und Unterstützungsprogramme in der Studieneingangsphase deshalb als sinnvoll angesehen werden können. Die Autoren weisen ebenfalls darauf hin, dass die fachlich-methodische als auch die psychosoziale Entwicklung der Studienanfänger*innen in den Blick genommen werden sollte (vgl. Söll/ Jahn 2016).
- Generell sollte die Nutzung des Mentorings an die spezifischen Bedarfe der Studierenden angepasst werden und freiwillig sein. Je nach Ziel und Verankerung des Angebots kann die Verpflichtung zu einzelnen Mentoring-Terminen sinnvoll sein.
- Die Organisation ist die Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Mentoring-Angebot. Planen Sie vor allem bei erstmaliger Durchführung genug Zeit für die Vorbereitung ein. Denn „Mentoringprojekte sind sehr zeit- und arbeitsaufwändig in der Vorbereitung [...] und [...] erfordern eine straffe Planung und ergebnisorientierte Umsetzung, für die mehr als drei Monate vorzusehen sind“ (Franzke 2003).
- Stecken Sie Ziele und Grenzen des Mentorings sowie die Aufgaben und Rolle der Mentor*innen klar ab und klären Sie Zuständigkeiten, um Missverständnisse zu vermeiden. Klären Sie dabei auch, welches Verständnis von Mentoring Sie Ihrem Angebot zugrunde legen wollen, denn „was Mentoring konkret bedeutet, kann kulturell stark divergieren“ (Hehnen et al. 2020).
- Passen Sie die Gestaltung des Angebots an Ihre Fachbereichskultur und/ oder den jeweiligen Studiengang an. Nicht alle Formate erweisen sich in jedem Fachbereich oder Studiengang als sinnvoll oder werden gleich gut angenommen. Scheuen Sie sich nicht davor Neues auszuprobieren und bestehende Formate abzuändern. Auch Kutsch und Stehling empfehlen, „alle wichtigen Akteure – Verwaltung, Fakultäten, Studierende, Beratungseinrichtungen etc. – in der Konzeption und im weiteren Verlauf mit einzubeziehen“, damit die organisatorische Verankerung und die erfolgreiche Umsetzung des Angebots gelingen können (vgl. Kutsch/ Stehling 2018).
- Holen Sie sich Feedback von den Mentees und Mentor*innen ein und überarbeiten Sie das Mentoring-Konzept in regelmäßigen Abständen, um Ihr Angebot an die spezifischen Bedürfnisse anzupassen. Erfragen Sie ebenfalls die persönliche Einschätzung der Mentees zu ihren Mentor*innen. Dies kann den Mentor*innen bei

der bedarfsgerechten Gestaltung des Angebots helfen und aufschlussreich für die zukünftige Auswahl der Mentor*innen sein.

- Bereiten Sie die Mentor*innen in Form einer Schulung auf ihre Aufgaben und Grenzen des Mentorings vor, damit alle Mentees die gleichen Informationen bekommen und unabhängig von der für sie zuständigen Mentor*in in gleicher Weise betreut werden. Geben Sie den Mentor*innen einen Überblick über Ihre Erwartungen und mögliche Gestaltungsformen, um den Mentor*innen Tipps zur Umsetzung des Mentorings an die Hand zu geben, und bieten Sie auch während der Umsetzungsphase Ihre Unterstützung bei Fragen und Problemen an. Auch Höher gibt an, dass orientierende, begleitende Maßnahmen und Trainings in der Literatur generell als notwendig für die erfolgreiche Implementierung von Mentoring-Programmen angesehen werden (vgl. Höher 2014).

Auch Hehnen et al. verweisen auf die Bedeutung der Ausbildung der Mentor*innen und stellen dabei drei zentrale Punkte heraus (vgl. Hehnen et al. 2020): 1. Vor allem, wenn die Mentor*innen die Mentor*innentätigkeit freiwillig leisten, sollte bei der Schulung auf die Verhältnismäßigkeit des zeitlichen Umfangs geachtet werden, ohne dabei die Vermittlung der wesentlichen Inhalte zu vernachlässigen. 2. Eine Teilnahme an einer solchen Schulung dient nicht lediglich der Qualifikation als Mentor*in. Vielmehr können die vermittelten Inhalte auch zur persönlichen Weiterentwicklung und über den Hochschulkontext hinaus nützlich sein. 3. Ein wesentlicher Inhalt der Schulung stellt die Vermittlung der Grenzen des Mentorings und der persönlichen Verantwortung der Mentor*innen dar. So sollten die Mentor*innen auf mögliche kritische Situationen und Themen vorbereitet werden, vor allem, wenn sich das Mentoring an eine spezifische Gruppe, wie bspw. Geflüchtete richtet.

- Tauschen Sie sich untereinander aus. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Koordinator*innen und Mentor*innen, aber auch fachbereichsübergreifend, ist förderlich für eine gelungene Umsetzung des Angebots. Auch der intensive Austausch der Mentor*innen untereinander, wurde in den Interviews immer wieder als grundlegend für die gelungene Umsetzung des Mentoring-Angebots genannt. Die Organisation kann dadurch erleichtert und eventuelle Schwierigkeiten können präventiv verhindert werden. So kann das Angebot einer Supervision Herausforderungen der Mentor*innen begegnen und den Erfahrungsaustausch der Teilnehmer*innen fördern (vgl. Hehnen et al. 2020).

b) Niedrigschwellige Gestaltung des Mentorings

- Planen Sie bevorzugt kleine Mentoring-Gruppen ein, da sich in Mentoring-Beziehungen mit einem niedrigen Betreuungsverhältnis eher eine Vertrauensbasis entwickelt. Zudem ermöglichen Kleingruppen eine intensivere und individuellere Unterstützung sowie größere Nähe der Mentor*innen und Mentees.
- Sorgen Sie für eine niedrige Hemmschwelle, indem Sie Studierende als Mentor*innen einsetzen. Formate, die die Entwicklung einer persönlichen und vertrauensvollen Beziehung fördern, tragen generell dazu bei, dass sich die Studierenden bei Problemen an ihre Mentor*innen wenden. Gerade bei professoralen Angeboten sollte deshalb zunächst eine Vertrauensbasis zwischen Mentees und Professor*innen entwickelt werden oder ggf. studentische Hilfskräfte als Mittler*innen eingebunden werden, damit die Studierenden sich auch bei persönlichen Problemen an die Professor*innen wenden. Auch verschiedene Autor*innen sprechen sich für Peer-Mentoring aus und weisen darauf hin, dass eine hierarchische Beziehung –

vor allem, wenn die Mentor*in zugleich als Prüfer*in fungiert – die Beziehung zwischen Mentee und Mentor*in beeinträchtigen kann (vgl. Haasen 2001; Hilliger 2015; Kurmeyer 2012).

- ↘ Seien Sie aufgeschlossen und ehrlich. Seitens der Mentees wurde in den Interviews immer wieder genannt, dass sie zu den Mentor*innen eine persönliche, vertrauensvolle Beziehung aufbauen konnten und sich unterstützt gefühlt haben, weil diese authentisch und ehrlich waren. Die offene Beantwortung von persönlichen Fragen und die Äußerung auch negativer Kritik machten die Mentor*innen besonders glaubwürdig und konnten die Mentoring-Beziehung positiv beeinflussen. Auch Kurmeyer stellt Neugier, Offenheit und Respekt als Bedingung für gelungenes Mentoring heraus (vgl. Kurmeyer 2012).
- ↘ Halten Sie sich als Koordinator*in bei der konkreten Umsetzung des Angebots eher im Hintergrund, damit sich die Beziehung der Mentor*innen und Mentees eigenständig entwickeln und sich eine persönliche Ebene herausbilden kann.
- ↘ Ermöglichen Sie den Kontakt der Mentees zu ihren Mentor*innen über verschiedene Kommunikationskanäle, um niedrigschwellige und schnelle Unterstützung zu bieten. Hehnen et al. stellen in diesem Zusammenhang die Kontaktaufnahme über WhatsApp-Gruppen und die aktive Ermutigung der Mentees, sich an ihre Mentor*innen zu wenden, als hilfreich dar (vgl. Hehnen et al. 2020). Auch seitens der befragten Studierenden wird deutlich die Nutzung von Messengerdiensten wie WhatsApp oder Telegram gegenüber der von der Hochschule empfohlenen Kommunikation über Moodle bevorzugt. Um die Kommunikation über Messengerdienste zu ermöglichen, wird die Anschaffung eines Studienberatungshandys gewünscht, allerdings sollte bedacht werden, dass nicht alle Studierenden WhatsApp oder Telegram nutzen möchten. Beachten Sie deshalb, dass für alle Studierenden die gleichen Zugangsvoraussetzungen bestehen.

c) Auswahl der Mentor*innen und Matching mit Studierenden

- ↘ Achten Sie darauf alle Studierenden mitzunehmen. Stellen Sie sicher, dass genügend Mentor*innen für die voraussichtliche Anzahl an Mentees zur Verfügung stehen. Planen Sie lieber zu viele als zu wenig ein, damit sichergestellt wird, dass alle Mentees eine feste Mentor*in haben.
- ↘ Suchen Sie frühzeitig nach Mentor*innen, denn gerade in kleinen Studiengängen ist es häufig schwierig, Mentor*innen zu finden. Werben Sie deshalb für die Tätigkeit als Mentor*in, indem Sie die Bedeutung des Angebots für die Mentees verdeutlichen und auch auf den persönlichen Mehrwert für die Mentor*innen verweisen.
- ↘ Wählen Sie nicht alle Mentor*innen jedes Semester neu aus, sondern greifen Sie auf einen bestehenden Mentor*innenpool zurück. Dadurch kann sich der Organisationsaufwand bei der Auswahl sowie bei der Einweisung neuer Mentor*innen verringern, da letztere zum Teil durch das bestehende Team eingeführt werden können. Ein Mentor*innenpool, der u. a. aus Mentor*innen unterschiedlicher Studiengänge und Semester besteht, fördert zudem die kohortenübergreifende Vernetzung und bietet auch für eine heterogene Studierendenschaft geeignete Ansprechpartner*innen.
- ↘ Der Nutzen des Mentorings für die Mentees ist stark von der Beziehung zu ihren Mentor*innen abhängig. Der häufig relevante Sympathie-Aspekt ist natürlich schwer zu beeinflussen, kann jedoch durch weitere Aspekte relativiert werden. Vor allem das Engagement der Mentor*innen, Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit tra-

gen zum Erfolg einer Mentoringbeziehung bei (vgl. Kurmeyer 2012). Die Mentor*innen sollten also verlässlich sein. Planen Sie ggf. zusätzliche Mentor*innen ein, die als Springer*innen fungieren.

- Stellen Sie zudem sicher, dass die Mentor*innen motiviert und für ihre Aufgaben geeignet sind. Wählen Sie letztere zielorientiert und nach transparenten festgelegten Kriterien aus (vgl. Kurmeyer 2012). Achten Sie beispielsweise auf Eigenmotivation, kommunikative, soziale und ggf. fachliche Kompetenzen sowie verfügbare zeitliche Ressourcen. Die Mentor*innen sollten reflektiert ihre Erfahrungen weitergeben können und Beratungskompetenz besitzen. Dies ist vor allem bei professoralen Mentor*innen wichtig, da diese im Mentoring einen Rollentausch vollziehen (vgl. Hilliger 2015).
- Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die fachliche und persönliche Passung von Mentor*in und Mentee. Überlassen Sie das Matching deshalb nicht dem Zufall. So ist es bei Mentoring-Angeboten im Gruppen-Format wichtig, dass die Mentor*innen den selben Studiengang durchlaufen wie ihre Mentees, um auch spezifische Fragen beantworten zu können. Bei Mentoring-Beziehungen mit einem niedrigen Betreuungsverhältnis ist es umso wichtiger, dass Mentor*in und Mentee gemeinsame Anknüpfungspunkte haben und die Bedürfnisse der Mentees adressiert werden. Auch Kurmeyer verdeutlicht, „je ähnlicher die Arbeitsidentitäten der Gesprächspartnerinnen und -partner sind, desto einfacher und unmittelbarer können die informellen Wissensbestände zwischen beiden ausgetauscht“ werden (Kurmeyer 2012).
- Nehmen Sie vor allem beim Matching aber auch bei gemeinsamen Treffen zwischen Mentor*innen und Mentees Rücksicht auf individuelle Bedürfnisse und Grenzen einer heterogenen Studierendengruppe. Vor allem bei der Bildung von Tandems bzw. der Betreuung von Kleingruppen durch eine Mentor*in haben sich diversitätsrelevante Aspekte wie bspw. das Alter, das Geschlecht, kulturelle und soziale Herkunft sowie Vorerfahrungen als äußerst relevant herausgestellt. Beachten Sie auch, dass erst durch die Verschränkung einzelner Aspekte (Intersektionalität) Handlungsbedarf beim Matching bestehen kann: Beispielsweise kann es sein, dass das Geschlecht oder das Alter lediglich bei Zugehörigkeit zu einem spezifischen Kulturkreis relevant wird. Bei Fragen und Unsicherheiten in diesem Punkt wenden Sie sich gerne an die Mitarbeitenden der Abteilung Chancengerechtigkeit und Vielfalt (CUV).
- Für den Fall, dass sich Mentor*in und Mentee dennoch nicht verstehen, ist es sinnvoll, die Unterstützungsmöglichkeit nicht an eine Person zu binden, sondern auf alternative, niedrigschwellige Ansprechpersonen zu verweisen und ggf. Parallelstrukturen aufzubauen.

d) Organisation und Inhalt von Terminen und Begleitveranstaltungen

- Setzen Sie den Zeitpunkt für das erste Mentoring-Treffen möglichst früh im Semester und planen Sie Zeit zum Kennenlernen und zur gegenseitigen Vernetzung ein. Kennenlernspiele werden häufig als „Eisbrecher“ empfunden und können die zu Beginn oft angespannte Atmosphäre lockern.
- Vor allem bei Mentoring-Angeboten mit einem niedrigen Betreuungsverhältnis ist es notwendig, dass Mentor*in und Mentee beim ersten Treffen über ihre eigene Rolle in der Mentoring-Beziehung, ihre Wünsche und Erwartungen aneinander sowie über die persönlichen Ziele der Mentee* austauschen (vgl. Hilliger 2015; Höher 2014; Kurmeyer 2012). Hilliger schlägt vor, diese in einem Mentoringvertrag festzuhalten und weist auch auf die weitere Verwendungsmöglichkeit für die Dokumentation und Evaluation des Mentorings hin (vgl. Hilliger 2015).

- Führen Sie Campus- und Laborrundgänge durch, damit die Studierenden die Hochschule und den eigenen Fachbereich kennenlernen und ein Zugehörigkeitsgefühl entwickeln.
- In den Interviews wurde häufiger der Wunsch nach einem zweiten Gruppen-Treffen als Anknüpfung an das Kennenlertreffen geäußert. Planen Sie dieses ein bis zwei Monate nach Studienbeginn ein. Häufig haben sich die anfängliche Aufregung und Überforderung gelegt und die Studierenden sind in Fulda und im Studium angekommen, wodurch sich neue Fragen ergeben haben können.
- Bieten Sie weitere Treffen zur Vernetzung der Studierenden an. Die Netzwerkbildung wird auch von vielen Autor*innen als besonders wichtig für ein gelungenes Mentoring hervorgehoben (vgl. Franzke 2003; Höher 2014; Kurmeyer 2012). Vor allem die kohortenübergreifende Vernetzung besteht als Wunsch bei den Studierenden. Auch Söll und Jahn stellen in einer Untersuchung fest, dass unter anderem der Kontakt zu anderen Erstsemestern als auch zu Studierenden höherer Semester positiv beurteilt wird (vgl. Söll/ Jahn 2016).
- Stimmen Sie feste Termine möglichst auf den Stundenplan und die Prüfungsphasen der Studierenden ab und geben Sie die Termine frühzeitig bekannt, um eine breite Teilnahme zu ermöglichen. Termine im Januar und Februar sollten vermieden werden.
- Veranstaltungen werden besonders gut besucht, wenn die Teilnehmenden eine „Gegenleistung“ erhalten – sei es durch die Bereitstellung von Essen und Getränken, die Vergabe von Credits oder die Ausstellung eines Teilnahme-Zertifikats.

e) Bewerbung des Angebots

- Erhöhen Sie die Sichtbarkeit des Angebots und bewerben Sie das Angebot über verschiedene Formate und Kanäle, um die Teilnahme zu fördern. Studierende müssen wissen, dass es eine Ansprechperson gibt und wer diese ist. Auch für Studienanfänger*innen kann es wichtig sein, über die Homepage schon vor Studienbeginn zu erfahren, dass sie durch eine Mentor*in beim Studienstart begleitet werden. Auch Kurmeyer verdeutlicht, „eine gute Öffentlichkeitsarbeit macht den Sinn und Zweck eines Mentoring-Programms für alle Außenstehenden nachvollziehbar und motiviert zur Teilnahme“ (Kurmeyer 2012).
- Verdeutlichen Sie den (potentiellen) Mentees deshalb auch regelmäßig die Relevanz des Angebots und die sich daraus ergebenden Vorteile, um die Studierenden zu einer Teilnahme zu motivieren. Ziehen Sie ggf. Studierende höherer Semester hinzu, die von eigenen positiven Erfahrungen berichten können.
- Beachten Sie, dass die Studierenden gerade zu Beginn des Studiums eine Menge an neuen und wichtigen Informationen erhalten, wodurch es passieren kann, dass einzelne Punkte untergehen. Begleiten und steuern Sie deshalb die Durchführung des Unterstützungsangebots und verweisen Sie auch im Studienverlauf immer wieder auf die Hilfestellung der Mentor*innen.
- Verdeutlichen Sie den Studierenden, dass das Mentoring zwar eine Hilfestellung bietet, jedoch weiterhin Eigeninitiative erforderlich ist, um sich in den Strukturen der Hochschule zurechtzufinden und das Studium erfolgreich zu bewältigen.

f) Weiterführende Literatur

Neben den oben genannten konkreten Tipps, die sich aus den Interviews ergeben haben, finden Sie in folgender Literatur ebenfalls hilfreiche Hinweise für die Konzeption und Umsetzung von Mentoring-Formaten. Die Publikationen stehen Ihnen zum Teil auch als Online-Dokumente über die Hochschul- und Landesbibliothek Fulda zur Verfügung.

- Forum Mentoring e. V. (2014): **Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft.** Elektronische Ressource: <https://forum-mentoring.de/mentoring/qualitaetsstandards/> (07.07.2021).
- Hehnen, Melissa et al. (2020): **Mentoring als Beitrag zur Integration Geflüchteter an deutschen Universitäten am Beispiel des P2P PLUS-Mentoring-Programms der LMU München.** In: Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung 15 (2020) 1+2. Bielefeld: Universitätsverlag Webler, S. 31-37.
- Hilliger, Birgit (2015): **Konzeptionsaufbereitung – Studierende durch Mentoring unterstützen.** In: Netzwerk Studienqualität Brandenburg (Hrsg.): Hochschuldidaktische Weiterbildungskonzepte aus Brandenburg (BrandiKon). Band 2. Potsdam: Universitätsverlag Potsdam.
- Höher, Friederike (2014): **Vernetztes Lernen im Mentoring. Eine Studie zur nachhaltigen Wirkung und Evaluation von Mentoring.** Wiesbaden: Springer VS.
- Westerholt, Nina/ Lenz, Laura/ Stehling, Valerie/ Isenhardt, Ingrid (Hrsg.) (2018): **Beratung und Mentoring im Studienverlauf. Ein Handbuch.** Münster, New York: Waxmann Verlag GmbH.

V. Quellenverzeichnis

- Franzke, Astrid (2003): Mentoring für Frauen an Hochschulen. Potentiale für strukturelle Veränderungen? In: Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung 12 (2003) 2, S. 93-107.
- Haasen, Nele (2001): Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept. Elektronisches Dokument: https://www.konteam.de/_downloads/Mentoringbuch%20Haasen%20Teil%201.pdf (24.06.2021).
- Hehnen, Melissa et al. (2020): Mentoring als Beitrag zur Integration Geflüchteter an deutschen Universitäten am Beispiel des P2P PLUS-Mentoring-Programms der LMU München. In: Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung 15 (2020) 1+2. Bielefeld: Universitätsverlag Webler, S. 31-37.
- Herzog, Marius (2014): Mentoring-Programme an Hochschulen: ein Beitrag zu institutionalisierter Ungleichheit? In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung Jg. 9 Nr. 1. (2014), S. 57-69.
- Hilliger, Birgit (2015): Konzeptionsaufbereitung – Studierende durch Mentoring unterstützen. In: Netzwerk Studienqualität Brandenburg (Hrsg.): Hochschuldidaktische Weiterbildungskonzepte aus Brandenburg (BrandiKon). Band 2. Potsdam: Universitätsverlag Potsdam.
- Höher, Friederike (2014): Vernetztes Lernen im Mentoring. Eine Studie zur nachhaltigen Wirkung und Evaluation von Mentoring. Wiesbaden: Springer VS.
- Kurmeyer, Christine (2012): Mentoring. Weibliche Professionalität im Aufbruch. Wiesbaden: Springer VS.
- Kutsch, Stefanie/ Stehling, Valerie (2018): (Projekt-)Management. Organisatorische Verankerung in der Hochschule. In: Westerholt, Nina/ Lenz, Laura/ Stehling, Valerie/ Isenhardt, Ingrid (Hrsg.): Beratung und Mentoring im Studienverlauf. Ein Handbuch. Münster, New York: Waxmann Verlag GmbH, S. 69-73.
- Söll, Matthias/ Jahn, Robert W. (2016): Lehrjahre eines studentischen Betreuungsprogramms – Institutionalisierung und Diffusion eines Mentoring-Konzeptes. In: Das Hochschulwesen 64 (2016) 1+2. Bielefeld: Universitätsverlag Webler, S. 54-61.
- Stehling, Valerie/ Westerholt, Nina/ Lenz, Laura (2018): Begriffsklärung. In: Westerholt, Nina/ Lenz, Laura/ Stehling, Valerie/ Isenhardt, Ingrid (Hrsg.): Beratung und Mentoring im Studienverlauf. Ein Handbuch. Münster, New York: Waxmann Verlag GmbH, S. 15-20.