

Arbeitspapier **243**

243

Anna Božena Hartung

**Studie zum Einsatz von
Mentoring-Programmen
als Instrument struktureller
Förderung für Studierende an
deutschen Universitäten**

Arbeitspapier 243

Anna Božena Hartung

**Studie zum Einsatz von Mentoring-Programmen
als Instrument struktureller Förderung für
Studierende an deutschen Universitäten**

Anna Bożena Hartung, M.A.: Kulturanthropologie, Gender Studies. Freie
Forscherin und Beraterin, Institute for Cooperation Art, www.cooperationart.com

Publikationen:

A. Hartung, K. Hintze, S. Schramm: Dokumentation und Evaluation des
Mentoring-Programms „gender goes praxis“ Zentrum für transdisziplinäre
Geschlechterstudien, Berlin 2009

A. Hartung, K. Hintze, S. Schramm: Gender goes Mentoring – Gender goes
Praxis. In Bulletin Texte 33, Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien,
Berlin 2007

Ph. Erfurt/A. Hartung/A. Lettrari: Seminar zur Entwicklung interventionsstra-
tegischen Wissens. In: Bulletin Texte 33, Zentrum für transdisziplinäre Geschlechter-
studien, Berlin 2006

A. Hartung: Geschlechtsspezifische Verfolgung und das Recht auf Asyl. In: Female
Genital Cutting. Die Schwierigkeit sich zu positionieren. Bulletin Texte 28, Zentrum
für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Berlin 2005

Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-593
Fax (02 11) 77 78-4593
E-Mail: Michaela-Kuhnhenne@boeckler.de
Redaktion: Dr. Michaela Kuhnhenne, Leiterin des Referats 5 der Abteilung
Forschungsförderung
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Februar 2012

Kurzfassung

Mentoring-Programme für Studierende an deutschen Universitäten

Mentoring-Programme kommen an Universitäten in zwei zentralen Bereichen zur Anwendung: Einerseits in der Organisation der Übergangsphase von Studium in den Beruf mit Ausrichtung auf die berufliche Qualifizierung, andererseits bei der Betreuung von Studierenden zu Beginn und im Verlauf ihres Studiums.

Die Studie stellt das Konzept Mentoring sowie den Entstehungskontext von Mentoring-Programmen für Studierende an deutschen Universitäten vor und bietet mit dem Überblick eine systematisierte Zusammenfassung über die Vielzahl der Programme nach Zielsetzungen und Einsatzgebieten.

Es wird aufgezeigt, dass durch die Einführung von Mentoring-Programmen für den beruflichen Übergang wie auch für die Betreuung von Studierenden die gesamte Lern- und Arbeitskultur an der Universität beeinflusst werden kann, da dadurch eine Ausrichtung der Lehrangebote an den Erwartungen und Fähigkeiten der Studierenden sowie den Anforderungen des Arbeitsmarktes erfolgt. Beratungskompetenz und hochschuldidaktische Fähigkeiten des Lehrpersonals sowie die systematische Anerkennung von Leistungen in der Lehre werden relevant.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Kurzfassung | 3 |
| 1 Einleitung | 6 |
| 2 Das Untersuchungskonzept | 7 |
| 2.1. Gegenstand & Vorgehensweise | 7 |
| 2.2. Forschungsstand | 8 |
| 3 Mentoring | 9 |
| 3.1. Definition und Formen von Mentoring | 9 |
| 3.2. Entstehungskontexte von Mentoring | 12 |
| 4 Mentoring für Studierende an deutschen Universitäten | 14 |
| 4.1. Frauenförderung & Empowerment. Die ersten Mentoring-Programme an deutschen Universitäten | 14 |
| 4.2. Berufliche Qualifizierung & Übergangsmanagement | 15 |
| 4.3. Studierendenbetreuung | 21 |
| 4.4. Gender-Mainstreaming & Diversity | 26 |
| 5 Zusammenfassung | 29 |
| 6 Überblick – Mentoring-Programme für Studierende an deutschen Universitäten | 35 |
| 6.1. Berufliche Qualifizierung/Übergang von Studium in den Beruf | 35 |
| 6.1.1. Frauenförderung | 35 |
| 6.1.1.1. Bundesweite und landesweite Programme | 35 |
| 6.1.1.2. Universitätsweite Programme | 38 |
| 6.1.1.3. Fachspezifische Programme | 44 |
| 6.1.2. Alle Studierenden | 54 |
| 6.1.2.2. Fachspezifische Programme | 67 |
| 6.2. Betreuung | 73 |
| 6.2.1. Frauenförderung | 73 |
| 6.2.1.1. Landesweite Programme | 73 |
| 6.2.1.2. Fachspezifische Programme | 75 |
| 6.2.2. Alle Studierenden | 77 |
| 6.2.2.1. Universitätsweite Programme | 77 |

| | |
|---|-----|
| 6.2.2.2 Fachspezifische Programme | 81 |
| 6.3 Spezielle Programme | 96 |
| Literatur | 98 |
| Über die Hans-Böckler-Stiftung | 101 |

1 Einleitung

Mentoring-Programme haben an deutschen Universitäten Konjunktur.¹ Sie schießen wie Pilze aus dem Boden und werden in unterschiedlichen Formen an der Universität eingesetzt.

Die ersten Mentoring-Programme, die für Studierende konzipiert wurden, richteten sich im Zuge der Frauenförderung speziell an Studentinnen der naturwissenschaftlich-technischen Studiengänge; später sind weitere Programme für Frauen anderer Fachrichtungen entstanden. In jüngster Zeit erfahren Mentoring-Programme an Universitäten eine neue Ausrichtung. Sie richten sich nicht mehr nur an Frauen, die speziell in technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen gefördert werden sollen. Zielgruppe der Programme werden vermehrt alle Studierenden. Diese erweiterten Programme kommen dabei in zwei zentralen Bereichen zur Anwendung: Einerseits in der Organisation der Übergangsphase vom Studium in den Beruf mit Ausrichtung auf die berufliche Qualifizierung, andererseits bei der Betreuung von Studierenden zu Beginn und im Verlauf ihres Studiums.

Mentoring-Programme erweitern also ihren Einsatzspielraum an der Universität: Sie werden nicht mehr nur als Förderinstrument eingesetzt, sondern auch als ein Instrument in der Studierendenbetreuung etabliert. Die Studie stellt die Konzeptionen dieser beiden Arten des Mentorings dar und diskutiert den Einsatz von Mentoring-Programmen als Instrument der Nachwuchsförderung bzw. als Angebot der Studierendenbetreuung.

Im Vordergrund stehen dabei Fragen nach der Konzeption und den Zielausrichtungen der Programme. Außerdem soll analysiert werden, welche Effekte die Mentoring-Programme auf Studierende, Lehrpersonal und Universität ausüben.

¹ Mentoring-Programme für Studierende werden sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen eingesetzt. Fokus dieser Studie ist der Einsatz von Mentoring-Programmen an Universitäten.

2 Das Untersuchungskonzept

2.1. Gegenstand & Vorgehensweise

Die verstärkte Etablierung von Mentoring-Programmen ist vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion um eine bessere Qualität in Lehre und Studium an Hochschulen zu betrachten.

Der deutsche Wissenschaftsrat betonte in seinen Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium 2008, dass das Bewusstsein für die Bedeutung von Forschung und Lehre in letzter Zeit aufgrund der hohen Studienabbruchsquote und im Zuge des intensiven Wettbewerbs um Drittmittel in der Forschung gewachsen sei. Dementsprechend wird auch an den wissenschaftlichen Institutionen immer klarer, dass angesichts wachsender Anforderungen von Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur, insbesondere die sich verändernden Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes eine verstärkte Betreuung und Unterstützung der Studierenden erforderlich ist.²

Auch die Hochschulrektorenkonferenz mahnt an, dass im Mittelpunkt der Entwicklungen an den Universitäten die Erhöhung der Studierendenzufriedenheit steht und hierbei die Verbesserung der Betreuungssituationen an den Universitäten zentral ist.

Dem aktuellsten Studienqualitätsmonitor zufolge gibt es unter den Studierenden an deutschen Hochschulen – gerade im Bereich der Betreuung und Lehre – große Unzufriedenheit. So würdigen zwar 73% die Erreichbarkeit ihrer Professorinnen und Professoren, aber nur 29% zeigen sich zufrieden mit den Rückmeldungen zu Hausarbeiten, Klausuren und Übungen. In Bezug auf die Lehre bescheinigen 68% der Studierenden eine hohe fachliche Qualität der Lehre, aber nur 35% sind mit der didaktischen Lehrqualität zufrieden, nur ein Drittel mit den Möglichkeiten, in der Lehre an Forschung teilzunehmen und nur ein Viertel mit dem Bezug zwischen Studium und Praxis.³

Im Zuge des Bolognaprozesses wurde an den Hochschulen berufsbezogeneres Studieren in die Curricula der Universitäten eingeführt. Gleichzeitig wurde durch die Einführung von Bachelor und Master das Studieren so verdichtet, dass Viele unter hohem Druck studieren und zur Berufsorientierung kaum Zeit und Möglichkeit bleibt.

Von den Hochschulen wird nun innerhalb der Qualitätsentwicklung erwartet Angebote zu liefern, die bedarfsgerechte Betreuungs- und Beratungsangebote für Studierende möglich machen und sichern.

Mentoring-Programme werden in diesem Kontext oft als Möglichkeit zum Ausgleich für mangelnde Betreuungsverhältnisse an den Hochschulen diskutiert, weil sie als schnelle Abhilfe zur Schließung einer großen Betreuungslücke eingesetzt werden.

² Vgl. Empfehlungen des Wissenschaftsrates Juli 2008

³ Vgl. Studienqualitätsmonitor 2007

Zur Erstellung der vorliegenden Studie wurden im ersten Schritt alle Mentoring-Programme an deutschen Universitäten per Internetrecherche erfasst und systematisch ausgewertet. Im zweiten Schritt wurden aus dem vorhandenen Datenmaterial die unterschiedlichen Mentoring-Typen an Universitäten geclustert und eine umfassende Übersicht erstellt. Schließlich wurden zum tieferen Verständnis der verschiedenen Konzeptionen persönliche und telefonische Interviews mit Organisatorinnen und Organisatoren der Mentoring-Programme durchgeführt und die Ergebnisse qualitativ und quantitativ dargestellt.

2.2 Forschungsstand

Im deutschsprachigen Raum wurde der Einsatz von Mentoring-Programmen besonders im Kontext der Frauenförderung untersucht. Diskutiert wurde hierbei, welche gleichstellungspolitischen Effekte Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen haben und inwiefern sie zu einer Kultur- und Strukturveränderung an Universitäten beitragen.⁴

Einen ersten Überblick über die derzeit an bundesdeutschen Hochschulen bestehenden Mentoring-Programme für weibliche Studierende bietet die Internetseite des „Forum Mentoring“ in Form einer Linkliste⁵ sowie eine von Andrea Löther herausgegebene Analyse von 45 deutschen und zehn ausländischen Mentoring-Programmen.⁶ Die Landeskongress Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter gab 2005 eine Analyse der niedersächsischen Mentoring-Programme heraus.

Die Forschung konzentriert sich bis dato auf Mentoring-Programme für Frauen. Aufmerksamkeit verdienen nun auch jene Mentoring-Programme, die sich in den letzten Jahren vermehrt für alle Studierenden etablieren. Dabei ist besonders interessant zu fragen, in welchem Kontext sich die Programme verorten und welche Entwicklungen Mentoring-Programme für Studierende an Universitäten nehmen.

Die Studie zeigt, dass dies vor Allem in zwei Bereichen von Bedeutung ist: im Bereich der beruflichen Qualifizierung und der Studierendenbetreuung während des Studiums.

Im Folgenden gebe ich einen Überblick über den Entstehungskontext von Mentoring-Programmen an deutschen Universitäten, stelle die unterschiedlichen Formen vor und zeige auf, welche Inhalte Mentoring-Programme an Universitäten thematisieren.

4 Vgl. Schliesserberger/Strasser 1998, Löther 2003, Nöbauer/Genetti/Schlögl 2005, Kaiser Belz 2008

5 Vgl. <http://forum-mentoring.de/programme/zielgruppen/mentoring-programme-fur-studentinnen-und-absolventinnen> [11.08.2010]

6 Vgl. Löther 2003

3 Mentoring

3.1 Definition und Formen von Mentoring

Meyerhofer definiert Mentoring als ein Instrument der Personalentwicklung, das zur Potential- und Nachwuchsförderung eingesetzt wird, um förderungswürdige Personen von der Erfahrung und dem Wissen anderer Personen profitieren zu lassen.⁷

Die Ursprungsidee des Mentoring wird in der griechischen Mythologie verortet, im Versepos „Odyssee“ von Homer und der Geschichte von Telemach, dem jungen Sohn des Odysseus, der nach Aufbruch seines Vaters in den trojanischen Krieg allein zurückbleibt. Athene, die Göttin der Weisheit, beschützt Telemach, hilft ihm in Gestalt des Mentos und begleitet ihn auf seinem Weg in das Erwachsensein.⁸ Die Geschichte des Homer wird bis heute als Ursprungsquelle vieler Mentoring-Konzepte zitiert.

Als weitere Referenz wird auch der Schriftsteller, Theologe, Lehrer und Erzieher des Thronfolgers Ludwig XIV. François de Salignac de LaMothe-Fénelon angegeben. Dieser greift im 17. Jahrhundert Homers Mentos in seinem Bildungsroman „Les Aventures de Télémaque, fils d’Ulysse“ auf.⁹ Hier wird erzählt, wie Telemach aufbricht, um den noch nicht aus dem trojanischen Krieg heimgekehrten Vater zu suchen, und nun an der Seite seines Freundes Mentos (Mentor) zahlreiche Abenteuer in verschiedenen Ländern erlebt.¹⁰

In Anlehnung daran werden Mentoring-Programme als berufliche Förderbeziehung zwischen Personen verstanden, die zum überwiegenden Teil auf verschiedenen Generationen- und Hierarchieebenen angesiedelt sind und einer jüngeren und weniger erfahrenen Person eine individuelle Unterstützung der Karriere und persönlichen Entwicklung ermöglicht.¹¹ Die Förderung erfolgt über die persönliche Übergabe von informellen Informationen und durch begleitende Unterstützung durch die Mentorin oder den Mentor, die für die berufliche Entwicklung der Mentee (weiblich oder männlich) bedeutsam sind.¹²

In der Regel bestehen Mentoring-Programme aus der Mentoring-Beziehung (auch Tandem-Beziehung genannt) und einem Rahmenprogramm, in dem ergänzende Seminare flexibel zur Zielausrichtung des Programms oder dem Bedürfnis der Teilnehmenden angeboten werden.

In der Mentoringbeziehung erhält eine Mentee zunächst die Anerkennung, als förderungswürdig betrachtet zu werden. Der Kontakt mit der Mentorin oder dem Mentor gibt

7 Meyerhofer 2005

8 Vgl. Kaiser-Belz 2008

9 Vgl. Schneider 2009

10 <http://www.bibliothek.uni-augsburg.de/sondersammlungen/galerien/franzbuch/fenelon.html> [09.06.2010]

11 Vgl. Schliesselberger/Strasser 1998

12 Vgl. Franzke 2003

im persönlichen Gespräch wichtige Anstöße für die individuelle Karriereentwicklung. Mentoring vermittelt überdies Zugang zu einem Rollen-Modell, regt zur aktiven Gestaltung der eigenen Laufbahn an und erhöht so letztlich auch die Zufriedenheit mit der selbst gewählten Berufsrolle.¹³

Im Mentoringprozess soll ein geschützter Raum entstehen, der außerhalb einer abhängigen Beziehung (z.B. der Vorgesetzten-Untergebenen- oder Professorinnen-Studierendenbeziehung) Experimentieren und Lernen ermöglicht. Dabei steht die Entwicklung potentieller Fähigkeiten und neuer Kompetenzen der Mentees im Vordergrund. Als wichtige Voraussetzung für Mentoringkooperationen werden Freiwilligkeit, gegenseitiges Wohlwollen, Respekt und Vertrauen angesehen.¹⁴

Innerhalb des Personalmanagements wird Mentoring als eine neuere Bewegung verstanden, die neue Perspektiven generieren soll und die Beteiligten dazu auffordert, aufgezeigte Chancen und Möglichkeiten wahrzunehmen¹⁵. Für die Mentees bedeutet das konkret: Durch den Austausch mit ihren Mentorinnen und Mentoren erhalten sie die formellen und informellen informatorischen Grundlagen, um Entscheidungen für entwicklungsorientierte Maßnahmen (stellen- oder bildungsbezogener Art) zu treffen bzw. sich auf eine vorläufige Studienrichtung festzulegen. Dabei wird bereits der Dialog als eine Entwicklungsmaßnahme betrachtet: Die Mentees erweitern ihre Qualifikation durch Einblicke in die Berufspraxis ihrer Ansprechpartnerinnen und -partner, schulen ihre Kommunikationsfähigkeit und entwickeln ihre Persönlichkeit, indem sie von den Erfahrungen der Mentorinnen und Mentoren profitieren und deren Rückmeldung ernst nehmen. Aus der Sicht der Mentorinnen und Mentoren heißt dies, dass sie die entsprechenden Informationen weitergeben und ihre Mentees bei der Planung der nächsten Karriereschritte und Qualifizierungsmaßnahmen durch ihr breites Wissen über die entsprechende Branche oder den Betrieb anleiten und unterstützen. Die Mentoren und Mentorinnen selbst können auf diese Weise die eigenen Kommunikations- und Kritikfähigkeiten üben, ihre Beratungskompetenzen verfeinern und unter Umständen auch von den Erfahrungen und Feedbacks ihrer Schützlinge profitieren. Die Anreize, sich an solchen Programmen zu beteiligen, umfassen also in erster Linie entwicklungsorientierte Aspekte und erfordern von den Mentorinnen und Mentoren, ihre Förderungsverantwortung als Führungskraft wahrzunehmen.¹⁶

Es werden verschiedene Arten von Mentoring-Programmen differenziert, die sich nach der Initiierung des Kontaktes, Einbettung der Beziehung in die Organisation und der Anzahl der Teilnehmenden sowie dem Geschlecht der Beteiligten unterscheiden.¹⁷ Im Folgenden werden die verschiedenen Arten skizziert, die im universitären Feld auftreten.

13 Vgl. Meyerhofer, Ursula 2005

14 MentorinnenNetzwerks für Frauen in Naturwissenschaft und Technik an der Technischen Universität Darmstadt <http://mentorinnennetzwerk.de/> [21.08.2010]

15 Vgl. Thom/Habegger 2005

16 Vgl. ebd.

17 Vgl. Löther 2003

Informelles und formelles Mentoring

Das informelle Mentoring beruht auf der Eigeninitiative von Mentor und Mentee, die ohne die Vermittlung oder Organisation einer Institution eine Mentoring-Beziehung aufbauen. Dies bedeutet, dass eine erfahrene Person sich für eine jüngere als Wegbegleitung für deren Laufbahn anbietet und engagiert. Die Person, die dieses Mentoring erfährt, muss sich dessen nicht unbedingt bewusst sein; ebenso wenig muss sich eine Person, die als Mentorin oder Mentor agiert, darüber im Klaren sein. Diese informelle Form von Mentoring wird häufig als Nachwuchsförderung unter Männern praktiziert und ist ein individualisiertes Förderprinzip, das die Verdienste, die zum „Gefördert-Werden“ geführt haben, nicht unbedingt transparent macht.

Dabei ist die Beziehung häufig nach Außen nicht bekannt und die Dauer sowie Intensität des Mentoring beruhen ausschließlich auf den Vereinbarungen zwischen den beiden Beteiligten.

Unter formellem Mentoring wird demgegenüber die Vermittlung einer „Mentoring-Beziehung“ im offiziellen Rahmen eines Programms verstanden. Hierbei erfolgt die Teilnahme meist durch ein transparentes Bewerbungsverfahren. Die Vermittlung zwischen den Mentees und den Mentorinnen, Mentoren wird durch dritte Personen in einem Matching-Verfahren organisiert und die Mentoring-Beziehung wird von einem offiziellen Rahmenprogramm begleitet.

One-to-One-Mentoring

Das One-to-One Mentoring bezeichnet die Beziehung zwischen der Mentee und der Mentorin, dem Mentor als Tandem. Eine Vielzahl von Mentoring-Programmen wird in dieser Form durchgeführt, bei der die Beratung und Begleitung durch die erfahrene Mentorin, den erfahrenen Mentor in einer persönlichen Beziehung zum Mentee im Vordergrund steht.¹⁸

Peer-Mentoring

Peer-Mentoring bezeichnet ein Mentoring unter Gleichaltrigen, bzw. Gleichgestellten. An der Universität kommt dies z.B. vor, wenn Studierende höheren Semesters neu immatrikulierten Studierenden als Mentorinnen und Mentoren beratend zur Seite stehen.

Gruppen-Mentoring

Gruppen-Mentoring ist eine Form, bei der eine größere Anzahl von Mentees durch eine Mentorin, einen Mentor begleitet wird. An der Universität finden sich Gruppen-Mento-

18 ebd.

rings vor Allem im Bereich der Studierenden Betreuung. Die Mentorinnen und Mentoren können aus der Professorenschaft, aus dem Mittelbau oder aus der Studierendenschaft kommen. In der Regel sind diese Mentorings durch offizielle Gruppentreffen während des Semesters strukturiert. Einzelgespräche werden als Möglichkeit angeboten.

Internes und externes Mentoring

Internes Mentoring bezeichnet Programme die innerhalb einer Organisation durchgeführt werden. Die Mentees sowie die Mentorinnen und Mentoren kommen bei dieser Art aus derselben Organisation.

Bei externen Programmen werden die Mentees mit Mentorinnen und Mentoren über die Organisation hinaus zusammengeführt. Dies ist zu meist der Fall bei Mentoring-Programmen, die den Übergang aus dem Studium in den Beruf koordinieren, da sie das Ziel verfolgen Mentees mit Personen aus unterschiedlichen Berufsbranchen zusammenzuführen. Mischformen aus Internen und Externen Mentoring ergeben sich dabei auch, wenn es sich zum Beispiel um Mentoring-Programme zur Nachwuchsförderung von Frauen in der Wissenschaft handelt. Die jeweiligen Mentorinnen, Mentoren können hierbei aus der Professorenschaft der eigenen Universität kommen.

Same Gender und Cross Gender – Mentoring

Die Unterscheidung nach Same Gender oder Cross Gender-Mentorings ist je nach Zielsetzung einzelner Programme gegeben. Einige Programme für Frauen arbeiten entweder ausschließlich mit Frauen oder mit Frauen und Männern als Mentorinnen und Mentoren, was auch abhängig davon ist, ob in der anvisierten Berufsgruppe genügend potenzielle Mentorinnen vorhanden sind und ob bei den Zielen die Vorbildfunktion oder die Karriereentwicklung und die Einbindung in bestehende Netzwerke im Vordergrund stehen.

3.2 Entstehungskontexte von Mentoring

In den USA gilt formelles Mentoring seit den 1970er-Jahren als wichtige Maßnahme der Personalentwicklung, um Nachwuchskräfte möglichst effizient in eine Laufbahn oder ein Unternehmen einzuführen.¹⁹

Mentoring wird in dieser Zeit als eine erfolgreiche, gesellschaftsinnovative Strategie angesehen, die in den Phasen des Wandels von der Industrie zu Dienstleistungsgesellschaft „wieder entdeckt“ wurde. Mentoring bietet flexible Facetten des Suchens nach unkonventionellen Lösungen für Personal- und Organisationsentwicklung, die schnell, effizient, temporär, vorbereitend und auch einweisend eingesetzt werden können. Dies

¹⁹ Vgl. Meyerhofer 2005

entspricht ideal der Dynamik des Arbeitsmarktes, die permanente Neuorientierungen innerhalb von Organisationen, Verwaltungen und Unternehmen fordert.²⁰

In den 1980er Jahren kam Mentoring nach Europa und erreichte zunächst die skandinavischen Länder sowie England und wurde dort mittels verschiedener Projekte in Wirtschaft und Politik „gesellschaftsfähig“ gemacht. Mentoring gehörte zu dieser Zeit in vielen Unternehmen zum „guten Ton“, da diese von ihren Führungskräften erwarten, sich in ihrer Laufbahn als Mentorinnen oder Mentoren zu engagieren und damit zu qualifizieren.²¹

Seit den 1990er Jahren wird Mentoring im Zuge der Frauenförderung auch in Deutschland schrittweise in Unternehmen, Organisationen, in der Politik und an Universitäten als individuelles Förderinstrument eingesetzt und hat sich zu einem Erfolg versprechenden gleichstellungspolitischen Instrument entwickelt.²²

20 Vgl. Peters/ Schmicker/Weinert 200

21 Vgl. Peters/ Schmicker/Weinert 2004 und Haasen 2001

22 Vgl. Franzke 2003 & Löther 2003

4 Mentoring für Studierende an deutschen Universitäten

4.1 Frauenförderung & Empowerment. Die ersten Mentoring-Programme an deutschen Universitäten

Die ersten Mentoring-Programme an Universitäten richteten sich als Nachwuchsförderungsprogramme an Frauen, die eine akademische Karriere anstrebten oder in naturwissenschaftlich-technischen Fächern verortet waren.²³

Hintergrund der Einführung von Mentoring-Programmen als Instrument der Frauenförderung an Universitäten war zum Einen das Wissen um die Bedeutung von Förderbeziehungen in der Wissenschaft und zum Anderen das Wissen um die Probleme für Frauen, in der gleichen Weise wie Männer gefördert zu werden.²⁴

So gründen die ersten Konzeptionen der Mentoring-Programme an Universitäten auf Ergebnissen der Ungleichheits- und Genderforschung und haben das politische Ziel eine Struktur- und Kulturveränderung der Universitäten in Hinblick auf eine stärkere quantitative Repräsentation von Frauen in der Wissenschaft und in Führungspositionen zu verwirklichen.²⁵ Gleichzeitig sollen die subtilen, schwer fassbaren Karrierehindernisse für Frauen sowie die symbolische Macht²⁶, die mit der Normgebung männlicher Lebensentwürfe und Berufsverläufe im akademischen Feld verbunden sind, sichtbar gemacht und dadurch gezielt verändert werden.²⁷

Die ersten Mentoring-Programme, die für das Studium konzipiert wurden, richteten sich speziell an Studentinnen der naturwissenschaftlich-technischen Studiengänge. Sie hatten zum Ziel den Frauenanteil in naturwissenschaftlich-technischen Fächern zu erhöhen, bestärkten zum einen Schülerinnen ein Studium in diesem Bereich zu beginnen und begleiteten diese während der Studieneinstiegsphase. Zum anderen unterstützten Sie Studentinnen in der Übergangsphase vom Studium in den Beruf wie auch in der Berufseinstiegsphase.²⁸

Im Laufe der Zeit sind im Kontext gleichstellungspolitischer Maßnahmen weitere Mentoring-Programme auch für Studentinnen in anderen Fachrichtungen entstanden.

23 Die ersten Programme 1997/98 sind Mentoring und Training (MuT) in Baden Württemberg, das Ada-Lovelace-Projekt (Mentorinnen-Netzwerk für Frauen in Technik und Naturwissenschaften) in Rheinland-Pfalz und das Mentorinnennetzwerk für Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern an der Technischen Universität Darmstadt und der Fachhochschule Frankfurt/Main. Vgl. Löther 2003

24 Vgl. Löther 2003

25 Vgl. Nöbauer, Herta/ Genetti, Evi/Schlögl, Waltraud 2005

26 Zum Konzept der symbolischen Macht siehe Bourdieu 1998

27 Vgl. Franzke 2003

28 Siehe „Ada-Lovelace-Projekt“ – Mentorinnen-Netzwerk für Frauen in Technik und Naturwissenschaften in Rheinland-Pfalz www.ada-lovelace.de [25.09.2010]

Von 2005 bis 2010 entstehen nun vermehrt Mentoring-Programme die alle Studierende in den Fokus nehmen. Es sind in erster Linie Programme, die die berufliche Qualifizierung und die Betreuungsstruktur der Studierenden verbessern wollen. Insgesamt sind in dieser Studie achtzig Mentoring-Programme an deutschen Universitäten analysiert worden. Davon haben fünfzig Programme die berufliche Qualifizierung der Studierenden zum Ziel und dreißig die Betreuung der Studierenden während ihres Studiums.

Die Einführung dieser Mentoring-Programme kann vor dem Hintergrund des Wandels von Arbeitsverhältnissen sowie der Prekarisierungsdiskussion gesehen werden.²⁹ Die erhöhte Verunsicherung unter den Studierenden angesichts der Arbeitsmarktsituation wird durch die Umstellung auf Bachelor und Master verstärkt.³⁰ Nicht nur werden die Anforderungen im Studienalltag durch die Umstellung erhöht, gleichzeitig verengen sich die zeitlichen Spielräume, die zu einer beruflichen Orientierung notwendig sind. Eine systematische Betreuungsstruktur, die die Studierenden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und beruflichen Orientierung unterstützt, ist bis jetzt an den Universitäten nicht vorhanden. Mentoring-Programme setzen hier an.

4.2 Berufliche Qualifizierung & Übergangmanagement

50 Programme von 80 ausgewerteten Programmen richten sich an Studierende in ihrer Übergangsphase aus der Universität hinaus in das Berufsleben.

Schwerpunkte in den Programmen sind in der Regel: Weiterbildung im Bereich der Schlüsselqualifikationen und der Kontaktvermittlung sowie Netzwerkarbeit. Unterstützung bei der beruflichen Orientierung findet in Seminaren statt, die die Handlungsoptionen und das Spektrum vorstellbarer Tätigkeitsbereiche der Studierenden um neue Aufgabengebiete erweitern soll.

Was Mentoring-Programme im Einzelnen konkret leisten können und sollen, hängt immer von der individuellen und gemeinsamen Zielsetzung durch Mentees und Mentori ab, sowie von den übergeordneten Zielsetzungen der durchführenden Organisation.³¹

In der Mehrzahl richten sich die Programme an Studierende gegen Ende ihres Studiums. In der Übergangsphase vom Studium in den Beruf soll Studierenden durch eine individuelle Begleitung und Förderung sowohl bei der Beendigung ihres Studiums wie auch bei der Berufsorientierung geholfen werden.

29 Vgl. Das Mentoring Programm an der Ludwig Maximilians Universität München. Heft 12 der Schriftenreihe des Instituts Student und Arbeitsmarkt an der Ludwig-Maximilians-Universität München,

30 <http://www.uni-leipzig.de/~powision/wordpress/magazin/ausgabe-7-engagier-dich/peter-zervakis/> [21.09.2010]

31 Hartung/Hintze/Schramm 2009

Einige wenige Programme setzen auch schon früher an, um eine frühzeitige berufliche Orientierung und Ausrichtung im Studium zu gewähren und damit langfristig den Übergang vom Studium ins Berufsleben zu verbessern³².

Programme, die als Fokus die Unterstützung von Studierenden bei dem Übergang vom Studium in den Beruf haben, richten sich zur einen Hälfte (26) an Frauen oder unterrepräsentierte Gruppen und zur anderen Hälfte (24) an alle Studierenden einer Universität bzw. einzelner Fachbereiche, Studiengänge. In der Regel handelt es sich bei diesen Mentoring Programmen um One-to-One Beziehungen mit externen Mentorinnen und Mentoren, die meist durch ein offizielles Rahmenprogrammen mit Seminaren ergänzt werden.

Der Umfang und Ausbau der Seminarangebote ist von Programm zu Programm unterschiedlich, reicht von detaillierten Angeboten zum Ausbau persönlicher Schlüsselqualifikationen, zu Fragen der Karriereplanung, Kommunikation, Konfliktmanagement, wie auch Gender-Kompetenz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berufswege und Forschungsförderung, Akquise von Fördermitteln.

Ferner gibt es Programme, die gar keinen Rahmen vorgeben, wie bei dem Mentoring-Programm der Eberhard Karls Universität Tübingen: ein Programm für alle Studierenden der Universität, bei dem Alumni die Begleitung der Studierenden übernehmen. Das Organisationsteam gibt keinen Rahmen für das Programm vor, der Umfang und die Schwerpunkte werden von den Tandems jeweils individuell vereinbart.³³

Frauenförderung

26 von fünfzig Programmen, die Studierenden im Übergang zum Beruf Orientierung geben wollen, richten sich speziell an Frauen.

Mentoring-Programme zur Förderung von Frauen werden an Universitäten in Deutschland seit den 1990er Jahren angeboten. Sie stehen im Kontext neuer hochschulpolitischer Anforderungen nach effizienter Nutzung der persönlichen und sachlichen Ressourcen und der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des Hochschulstandortes Deutschland, die mit dem Bolognaprozess eine neue inhaltliche und zeitliche Dimension erhalten haben.³⁴

Ausgangslage hierfür ist, dass Frauen mittlerweile in vielen Bereichen (mit Ausnahme der technisch-naturwissenschaftlichen Studiengänge) die Mehrheit stellen, die besseren Zensuren erzielen und insgesamt höhere Bildungsabschlüsse als Männer haben. Die starke Unterrepräsentation von Frauen vor allem in Führungspositionen ist vor diesem Hintergrund nicht zu rechtfertigen. Mentoring-Programme für Frauen setzen hier an und haben das Ziel den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und dadurch geschlechtergerechtere Strukturen zu schaffen, bestehende Hierarchien und Abhängig-

32 Expertenmentoring am Institut für Psychologie der Universität Osnabrück <http://www.emos.uos.de/> [07.07.2010]

33 http://www.alumni.uni-tuebingen.de/html/service_3.html [27.09.2010]

34 <http://www.uni-hildesheim.de/de/11812.htm> [03.10.2010]

keiten transparenter zu machen oder zu überwinden.³⁵ Zentral sind dafür in der Regel der Aufbau von Netzwerken, das Sichtbarmachen von Vorbildern und die Stärkung von Selbstvertrauen bei den teilnehmenden Frauen.³⁶

Nach ersten Programmen innerhalb der naturwissenschaftlichen Fachbereiche, wurden im Laufe der Zeit Mentoring-Programme in weiteren Disziplinen und Fakultäten etabliert. Die Entwicklung der Mentoring-Programme „ARIADNE“ an der Universität Nürnberg-Erlangen verdeutlicht diesen Verlauf: Das Pilotprojekt des Mentoring-Programms für Studentinnen startete 2003 an der Technischen Fakultät, 2005 folgte die Naturwissenschaftliche Fakultät (ARIADNETechNat). 2008 lief das Programm ARIADNEMed an der Medizinischen und 2009 das Programm ARIADNEphil an der Philosophischen Fakultät an.³⁷

Von den 26 Mentoring-Programmen für Frauen sind drei bundesweit bzw. landesweit, zehn universitätsweit und 13 Programme fach- bzw. fakultätsspezifische Programme. Die fachspezifischen Programme konzentrieren sich im Unterschied zu den übergreifenden Programmen auf die Vermittlung des „informellen Wissens“ der spezifischen Branchen oder Fachkulturen und können detaillierter auf verschiedene Berufsbilder in den Fachbereichen eingehen. Einzelne dieser Programme beginnen mit der beruflichen Orientierung nicht erst zum Ende des Studiums, sondern schon zu Beginn oder in der Mitte des Studiums, wie das Justitia Mentoring der Rechtswissenschaftlichen Fakultät an der Universität Freiburg. Es richtet sich an Jurastudentinnen im 1. und 3. Semester und will die Studentinnen schon frühzeitig bei ihrer Berufs- und Karriereplanung begleiten, indem es die Mentees bei der Erstellung eines individuellen Profils sowie der Organisation eines zielgerichteten Studiums unterstützt und ihre Zusatzqualifikationen verbessert.³⁸

Sechs Programme der insgesamt 26 Frauenförderprogramme konzentrieren sich auf die Nachwuchsförderung im universitären Bereich, die weiteren zwanzig Programme lassen die berufliche Orientierung offen. Dabei handelt es sich sowohl um Programme die universitätsweit angeboten werden – diese sind zumeist bei den Frauenbeauftragten oder Genderzentren angegliedert – als auch um Programme, die für einzelne Fakultäten oder Fachbereiche angeboten werden.

Eines der universitätsübergreifenden Programme zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung ist das Cornelia Harte Mentoring an der Albertus Magnus Universität zu Köln. Es versteht sich als Instrument der gezielten Personalentwicklung und Nachwuchsförderung im Wissenschaftsbereich und richtet sich gezielt an Studentinnen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben.³⁹

35 Universität Bonn – MeTra Mentoring und Trainingsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen
<http://www.gleichstellung-uni-bonn.de/foerderung/metra/index.php> [07.07.2010]

36 Ariadne TechNat <http://www.mentoring-tech-nat.uni-erlangen.de/> [25.07.2010]

37 <http://www.mentoring.uni-erlangen.de/mentoring-programme/> [27.07.2010]

38 <http://www.justitia.uni-freiburg.de/> [08.07.2010]

39 http://www.gb.uni-koeln.de/projekte___angebot/chm/ [24.10.2010]

Ein Beispiel für fachspezifisch ausgerichtete Programme ist das ARIADNEphil Mentoring Programm an der Philosophischen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg. Es richtet sich speziell an Studentinnen, Promovendinnen und Postdocs der Philosophischen Fakultät, die eine akademische Karriere verfolgen, mit dem Ziel hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen mittel- und langfristig die Chancen auf eine Professur zu erhöhen.⁴⁰

Vereinzelt gibt es auch Programme, die gleichzeitig den Übergang aus der Schule ins Studium und den Übergang aus dem Studium in den Beruf thematisieren. Das Mentorinnen-Programm an der Fakultät für Wirtschaftsinformatik der Universität Bamberg zum Beispiel unterstützt Erstsemester-Studentinnen und Studentinnen kurz vor dem Abschluss. Sie sollen durch das Programm bei Fragen rund ums Studium sowie der Berufsplanung unterstützt werden.

Die Erstsemester-Studentinnen werden per Peer-Mentoring durch Studentinnen aus den höheren Semestern betreut. Es ist so organisiert, dass ehemalige Absolventinnen der Fakultät als Mentorinnen für Studentinnen in der Abschlussphase persönliche Beratung anbieten.⁴¹

Zwei Aspekte nehmen in den Qualifizierungsseminaren der Mentoring-Programme für Frauen eine besondere Rolle ein: das ist zum einen die Vermittlung von Wissen rund um das Thema Netzwerken und zum anderen das Empowerment⁴² von Frauen hinsichtlich ihrer Kompetenzen sowie ihrem Mut zur eigenen Karriere.

Das Zusammenarbeiten und die Netzwerkarbeit wird als eine der Hauptkomponenten zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen angesehen. So gehört die Vermittlung von Wissen zum „richtigen Netzwerken“ wie auch der Aufbau von eigenen Frauen-Netzwerken zu den zentralen Bestandteilen aller Mentoring-Programme für Frauen.

Den Mut zur eigenen Karriere zu haben, ist das Ziel von vielen Seminarangeboten der beruflichen Orientierung. Die Teilnehmerinnen sollen dabei unterstützt werden ihren beruflichen Weg individuell zu gestalten, diesen selbstbewusst zu verfolgen und sich Leitungspositionen zuzutrauen.

Dabei spielt auch das Empowerment zur eigenen Lebensgestaltung gegenüber einer Arbeitskultur und –struktur an der Universität, die eventuell abweicht von einer genormten „weißen, männlichen“ Struktur eine große Rolle.

Ein Beispiel dafür ist das Selma Meyer Med Start Mentoring-Programm an der Heinrich Heine Universität Düsseldorf. Es richtet sich an Studentinnen der Medizin vor der

40 <http://www.mentoring.phil.uni-erlangen.de/> [27.10.2010]

41 http://www.uni-bamberg.de/wiai/gremien/frauenbeauftragte/mentorinnen_programm [03.10.2010]

42 Mit dem englischen Wort „Empowerment“ werden Strategien und Maßnahmen bezeichnet, die geeignet sind, das Maß an Selbstbestimmung und Autonomie im Leben der Menschen zu erhöhen. Empowerment meint dabei sowohl den Prozess der Selbstbemächtigung als auch die professionelle Unterstützung, damit Menschen ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrnehmen, nutzen und ausbauen können

Approbation und an Doktorandinnen naturwissenschaftlicher Fächer in der Medizin. Es verfolgt das Ziel qualifizierte Medizinstudentinnen und Doktorandinnen für Führungspositionen zu motivieren. Dafür werden die Wissenschaftlerinnen dabei unterstützt sich mit ihrem Engagement und ihrer Lebensplanung in die bestehenden Strukturen einzubringen, diese zukunftsfähig zu gestalten und frauenadäquate Netzwerke aufzubauen, die sich in den traditionellen Führungsstrukturen Raum verschaffen.

Zielgruppe: alle Studierende

24 von fünfzig Mentoring-Programmen, die den Übergang aus dem Studium in den Beruf organisieren, richten sich an alle Studierenden. 16 Programme sind universitätsweite bzw. fächerübergreifende Programme und 8 Programme sind fachspezifisch angelegt. Programme für die berufliche Qualifizierung aller Studierenden gibt es seit 2001 an den Universitäten. Eine Vielzahl der Programme ist vor Allem in den letzten fünf Jahren dieses Jahrzehnts entstanden.

Das Mentoring-Programm von Student und Arbeitsmarkt an der Ludwig-Maximilians-Universität München⁴³ sieht die Etablierung von Mentoring-Programmen für Studierende sogar als eine Notwendigkeit an, die sich in zwei wesentlichen Aspekten begründet: die Lage auf dem Arbeitsmarkt und die rein wissenschaftlich ausgerichtete Lehre an den Universitäten. „Da die Lage auf dem Arbeitsmarkt vielen Veränderungen unterliegt, werden Flexibilität und die Fähigkeit zu Quereinsteigen immer mehr zu Schlüsselqualifikationen für Hochschulabsolventinnen und –absolventen. Dabei können deutsche Universitäten mit ihrem gesetzlich verankerten wissenschaftlichen Bildungsauftrag nur begrenzt die Anforderungen an eine qualifizierte Berufsausbildung erfüllen. Aus diesen Gründen ist es unabdingbar Studierende bei der Entwicklung zusätzlicher Qualifikationen aktiv zu unterstützen, damit sie die Lücke zwischen der wissenschaftlichen orientierten Ausbildung und den praktischen Anforderungen für einen qualifizierten Berufseinstieg bereits während des Studiums schließen können. Wichtig ist hierbei, dass Studierende mit Berufspraktikern in Kontakt kommen, damit diese ihre Erfahrungen an die Studierenden weitergeben können und so eine grundlegende Orientierung über den Wissenschaftsbetrieb hinaus geben können.“⁴⁴

Das Institut für Psychologie an der Universität Osnabrück führte 2009 ein Experten-Mentoring ein, um die Psychologiestudierenden in höheren Fachsemestern durch den Kontakt mit erfahrenen Berufspraktikerinnen und -praktikern bereits während ihres Studiums bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen und einen erfolgreichen Übergang in das Berufsleben zu fördern. Das Institut stützt sich dabei auf aktuelle wissenschaftliche Umfragen⁴⁵ demzufolge die Vorbereitung auf den Beruf im Rahmen des

43 <http://www.s-a.uni-muenchen.de/studierende/mentoring/index.html> [09.07.2010]

44 Vgl. Das Mentoring Programm an der Ludwig Maximilians Universität München. Heft 12 der Schriftenreihe des Instituts Student und Arbeitsmarkt an der Ludwig-Maximilians-Universität München,

45 Absolventenbefragung der Universität Osnabrück: Befragung der Absolventinnen und Absolventen des Wintersemesters 2006 / 2007 und des Sommersemesters 2007 <http://www.emos.uos.de/#1> [13.07.2010]

Studiums sowie das Angebot berufsorientierter Veranstaltungen und die individuelle Berufsberatung von Absolventinnen und Absolventen der Universität Osnabrück im Vergleich zu anderen Bereichen als unzureichend beurteilt wird. Das Programm ist auf insgesamt zwei Jahre ausgelegt und gehört damit zu den wenigen Programmen, die eine Laufzeit über ein Jahr hinaus haben. Eine frühzeitige berufliche Orientierung soll dadurch ermöglicht werden und langfristig der Übergang vom Studium ins Berufsleben verbessert werden.⁴⁶

Ein zentraler Aspekt bei den Mentoring-Programmen ist ebenso wie bei den Programmen für Frauen die Netzwerkarbeit. Die Möglichkeit Kontakte zu beruflichen Vorbildern zu machen und schon während des Studiums ein berufliches Netzwerk aufzubauen, ist somit zentrales Ziel aller Programme. In diesem Sinne hat sich z.B. das universitätsweite Mentoring-Programm an der Universität Mannheim zur Aufgabe gemacht, karrierefördernde Kontakte zu vermitteln und die Einbindung in professionelle Netzwerke zu initiieren.⁴⁷

Innerhalb der Programmlandschaft für alle Studierenden sind jene Programme, die sich in der beruflichen Ausrichtung offen gestalten in der Mehrzahl. Von den 16 universitätsweiten Programmen richtet sich ein Programm an den wissenschaftlichen Nachwuchs. Das „Leuphana Mentoring für wissenschaftliche Qualifizierung“ an der Universität Lüneburg ist spezialisiert auf trans- und interdisziplinäre Forschungsprojekte. Es richtet sich an alle Studierenden, die sich gegen Ende ihres Studiums für eine Promotion interessieren und ein trans- oder interdisziplinäres Forschungsinteresse verfolgen. Hintergrund dieser speziellen Ausrichtung ist der Wunsch der gängigen Berufspraxis und den etablierten Wissenschaftsstrukturen als disziplinärer Promotionskultur, in der trans- und interdisziplinär Forschende vor besondere Herausforderungen gestellt werden, kompetent zu begegnen.⁴⁸

Bei den acht fachspezifisch angelegten Mentoring-Programmen richtet sich nur ein Programm an den wissenschaftlichen Nachwuchs. Das Mentoring-Programm am Fachbereich Philosophie und Geschichtswissenschaften der Goethe Universität Frankfurt am Main richtet sich an alle Studierende mit Promotionsinteresse.⁴⁹

Mentoring-Programme an Universitäten sind damit nicht als klassische Nachwuchsförderungsprogramme für den akademischen Beruf anzusehen. Von den insgesamt fünfzig Mentoring-Programmen, die sich mit der Übergangsphase von Studium zum Beruf befassen, sind acht – davon sechs speziell für Frauen – als Nachwuchsförderungsinstru-

46 <http://www.emos.uos.de/> [07.07.2010]

47 <https://www.absolventum.de/cas0004tw/teamworks.dll/webpage/webpage6/webpage001> [11.07.2010]

48 <http://www.leuphana.de/mentoring/innovative-angebote/wiss-qualifizierung.html> [01.08.2010]

49 In dem Programm sollen gleichzeitig auch Gruppen, die in der Wissenschaft bisher nicht angemessen repräsentiert worden sind oder besonderen Schwierigkeiten im Studium und den weiterführenden Qualifizierungsphasen gegenüber stehen gefördert werden. Dazu gehören weibliche oder ausländische Studierende. Es handelt sich hierbei um eines der wenigen Programme, die in ihrer Konzeption Gender- und Diversityaspekte thematisieren.

ment für Studierende konzipiert, die eine wissenschaftliche Karriere verfolgen wollen. Sie sind auf die Weiterentwicklung der personalen, sozialen und fachlichen Kompetenzen der Studierenden ausgelegt und auf die Weitergabe von informellen Wissen über Berufserfahrungen ausgelegt. Und zielen somit in der Regel auf die Verbesserung der beruflichen Qualifizierung aller Studierenden an Universitäten.

Es ist zu beobachten, dass im Zuge der Etablierung von Mentoring-Programmen zur beruflichen Qualifizierung die Thematisierung von Gender Aspekten selten erfolgt. Des Weiteren werden Programme, die zuvor Frauen adressiert haben umgewandelt in Programme für alle Studierende⁵⁰ oder in Programme, die die Zielgruppe Frauen um den Aspekt der Migration erweitern⁵¹.

4.3 Studierendenbetreuung

Der Wissenschaftsrat fordert in seinen “Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre” die Betreuungsverhältnisse von Studierenden zu Professoren und Professorinnen dringend zu verbessern.⁵²

Der Anstieg von Mentoring-Programmen zur Betreuung von Studierenden kann in diesem Kontext gesehen werden. Insgesamt dreißig der achtzig analysierten Mentoring-Programme, haben die Absicht möglichst allen Studierenden einer Universität, einer Fakultät oder eines Fachbereichs bessere Studienbedingungen zu verschaffen. Hauptziel ist dabei die Studienzufriedenheit zu erhöhen, um die Studienabbruchzahlen zu verringern und auch die Zahl der Studienabschlüsse innerhalb der Regelstudienzeit zu erhöhen. Bei diesen Programmen handelt es sich nicht mehr um Förderprogramme, die in einem One-to-One-Mentoring individuelle Förderung als Anliegen haben, wie es bei den Programmen zur beruflichen Qualifizierung der Fall ist. Es handelt sich hierbei vielmehr um Programme, die den Wunsch haben allen Studierenden möglichst von Beginn des Studiums an vertrauensvolle Personen an die Seite zu stellen, die sie in die akademische Welt einführen und im Verlauf ihres Studiums beraten.

Die Mentoring-Programme sind zumeist als Gruppen-Mentoring oder One-to-One Mentoring konzipiert und werden je nach Betreuungsfokus zu Anfang, während, oder/und gegen Ende des Studiums angeboten.

Vier der dreißig Mentoring-Programme zur Betreuung von Studierenden richten sich speziell an Frauen. Im Vergleich zu den Programmen der beruflichen Qualifizierung,

50 Das Leuphana Mentoring Studium und Beruf richtete sich in seinen Anfängen 2001 an Studentinnen zur Förderung weiblicher Karriereverläufe. Seit dem Jahr 2007 sind im Sinne des Gender Mainstreaming Prozesses an der Universität die Mentoring Angebote auch für männliche Studierende, Absolventen und Nachwuchswissenschaftler geöffnet.

51 Das Pro-Karriere Mentoring-Programm an der Universität Hildesheim hat ihre Zielgruppenausrichtung im Laufe der Recherche zu dieser Studie für Studentinnen erweitert um Studentinnen mit und ohne Migrationshintergrund.

52 Vgl. Wissenschaftsrat 2008

wovon sich 26 von fünfzig Programmen an Frauen richten ist in dem Betreuungsbereich eine starker Verringerung zu beobachten.

Mentoring-Programme, die sich um die Betreuung von Studierenden kümmern, verfolgen das langfristige, nachhaltige Ziel die Qualität von Lehre und Forschung zu verbessern. Dies soll erreicht werden durch die Vermittlung von Sicherheit und Transparenz, durch die Schaffung eines „akademischen Zuhauses“ für die Studierenden. Damit verbunden ist die Befähigung der Studierenden sich selbstbewusst an der Universität zu bewegen und sich mit ihren Ideen und Interessen einzubringen.

Das Mentorenprogramm an der Juristischen Fakultät der Ruhr Universität Bochum will dies zum Beispiel erreichen, in dem es die soziale Integration der Lehrenden, Studierenden und Absolvierenden fördert, von der die wissenschaftliche Lehre und Forschung profitieren soll. Dies soll dazu beitragen, dass alle Studierenden ihr erstes „akademisches Zuhause“ an ihrem Lehrstuhl finden.

Hintergrund hierfür ist die Erkenntnis, dass sich das Lernen, das aus der Schulzeit oder Berufsausbildung bekannt ist, vielfach von dem Studieren an einer Universität unterscheidet. Kontakte zu persönlichen Ansprechpartnerinnen und –partnern sind notwendig für die Schaffung einer sicheren Umgebung an der Universität, dem Institut oder dem Fachbereich.⁵³

Auch das Mentoring-Programm am Institut für Psychologie der Universität Osnabrück beschreibt die Sicherheit die durch den persönlichen Kontakt in Form einer Mentorin, eines Mentors entsteht als eine psychosoziale Unterstützungsfunktion, die eine wichtige Ressource zur Stressbewältigung und einen Puffer gegen negative Stressfolgen darstellt. Das Mentoring soll zum psychosozialen Wohlbefinden beitragen und damit bei den Studierenden zu besseren Noten und weniger Studienabbrüchen führen.⁵⁴

Ein Ort an dem sich die Studierenden wohlfühlen und alle ihre Fragen formulieren dürfen wollen Mentoring-Programme darstellen.⁵⁵ Das Mentoring-Programm am Institut für deutsche und niederländische Philologie an der Freien Universität zu Berlin stellt dafür allen neu immatrikulierten BA-Studierenden eine Mentorin, einen Mentor zur Seite, welche die Studierenden während des gesamten Studienverlaufs begleiten und beraten sollen. Es sollen alle organisatorischen, inhaltlichen und gegebenenfalls auch sozialen (Studienfinanzierung, Arbeit neben der Ausbildung etc.) Herausforderungen des Studiums miteinander gemeistert werden.⁵⁶

53 <http://www.ruhr-uni-bochum.de/mp-jura/konzept.html> [02.08.2010]

54 <http://www.psychology.uni-osnabrueck.de/mentoring/index.php?n=Site.HomePage> [10.07.2010]

55 Bastian Schlüter vom Mentoring-Büro des Instituts für deutsche und niederländische Philologie an der Freien Universität Berlin vergleicht die Arbeit des Mentoring-Büros mit „einer Art Wärmestube“, die der Anonymität einer großen Massenuniversität einen Ort des Miteinanders entgegenstellen will

56 <http://www.geisteswissenschaften.fu-berlin.de/we04/germanistik/studium/studienberatung/mentoringbuero/index.html> [11.08.2010]

Neben der Aufgabe der sozialen Einbindung soll über die Mentoring-Programme auch die Informationsvermittlung an die Studierenden verbessert werden. Das kann zum einen die Vermittlung von universitäts – und fakultätsinterner Angebote bedeuten⁵⁷, bezogen auf fachliche wie soziale Gegebenheiten, Studienfinanzierung und Förderungsmöglichkeiten, wie auch die Vermittlung von institutionellen Strukturen und der Möglichkeit zur Mitarbeit und Mitbestimmung. Zum anderen bedeutet es auch die Vermittlung von „informellem Wissen“ im Hinblick auf arbeitskulturelle Besonderheiten in der akademischen Welt, respektive der jeweiligen Fachkultur. Konkret kann das heißen, dass die Mentorinnen und Mentoren ihre Mentees über wichtige Spielregeln und Arbeitskulturen der Universität allgemein bzw. der jeweiligen Fakultät im speziellen informieren. Das Einstiegs-Mentoring des Departments Sprache, Literatur und Medien an der Universität Hamburg beispielsweise hat zum Ziel die Studierenden dazu zu befähigen, sich selbstbewusst und selbstbestimmt an der Universität zu betätigen, Fragen und Anregungen offen zu artikulieren und einander solidarisch bei der Lösung von Problemen zu unterstützen.⁵⁸ Dazu wird auch die systematische Arbeit am individuellen Zeit- und Selbstmanagement gezählt, wie die Vermittlung und Beratung bezüglich relevanter Lern- und Arbeitstechniken.⁵⁹

Zahlreiche Mentoring-Programme richten sich diesen Zielen entsprechend an Studienanfängerinnen und -anfänger. Der Start an der Universität wird als Übergangsphase verstanden, die mit großen Veränderungen für alle Studierenden verbunden ist und einer Begleitung bedarf.

Das Einstiegs-Mentoring des Departments Sprache, Literatur und Medien an der Universität Hamburg formuliert es so: „An einer Massenuniversität zu studieren, ist kein Kinderspiel. Gerade zu Beginn des Studiums tauchen viele Fragen und Probleme auf, die im Alleingang schwer zu lösen sind. Es fällt nicht immer leicht, sich in dem anonymen und manchmal undurchdringlichen Uni-Dschungel zu orientieren und dabei gelassen den Überblick zu behalten.“⁶⁰ Das Mentoring soll vorrangig dazu beitragen, Kommunikations- und Verständigungsbarrieren abzubauen und Berührungspunkte mit der Hochschule als Institution zu überwinden.

Und Felix Wenning, der Initiator des studentischen Mentorensystems für Studienanfänger am Institut für Physik der Humboldt-Universität zu Berlin⁶¹ bringt auf eine einfache Formel, warum er ein Mentoring Programm in seinem Fach organisiert hat: „Da doch die ein oder andere Tücke, die gerade am Anfang des Studiums lauert, nicht unbedingt selber gemacht werden muss, sondern, dass man sich das auch zeigen lassen kann.“⁶²

57 Vgl. Mentoring der Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fakultät an der Technischen Universität Dortmund <http://www.wiso.tu-dortmund.de/wiso/de/studium/mentoring/aufgaben/index.html> [07.07.2010]

58 <http://www.slm.uni-hamburg.de/einstiegSLM/> [15.08.2010]

59 <http://www.psycho.uni-osnabrueck.de/mentoring/index.php?n=Site.HomePage> [19.07.2010]

60 <http://www.slm.uni-hamburg.de/einstiegSLM/> [15.08.2010]

61 <http://www.physik.hu-berlin.de/studium/mentoren> [17.08.2010]

62 Interview mit Felix Wenning

Mentoring-Programme, die eine Betreuung für das gesamte Studium anbieten, wollen den Studierenden der ersten Semester einen Eindruck von den Professorinnen und Professoren vermitteln, damit sich die Studierenden für eine Mentorin, einen Mentor zur Begleitung des gesamten Studiums entscheiden können. An der Fakultät für Informatik der Technischen Universität Darmstadt zum Beispiel wird der frühe Kontakt zu Hochschullehrerinnen und -lehrern für eine erfolgreiche Bachelorarbeit für sehr wichtig gehalten.

Mentoring-Programme können also als eine Art „Vermittlungsstation“ betrachtet werden, die einen Ort kreieren möchten, der Studierenden Zuversicht und Vertrauen an der Universität vermittelt, indem Berührungängste mit der Hochschule als Institution abgebaut werden. Im Vergleich zu den Mentoring-Programmen der beruflichen Qualifizierung, die auf das Leben nach dem Studium vorbereiten möchten, steht bei den Mentoring-Programmen der Studierendenbetreuung also die Zeit des Studiums selber und die Gestaltung des Alltags an der Universität im Vordergrund. In diesem Kontext steht die Kontaktvermittlung, welche immanenter Bestandteil von Mentoring-Programmen ist, im Dienste der Kommunikationsverbesserung von Studierenden untereinander sowie Studierenden und dem wissenschaftlichem Lehrpersonal. Dementsprechend handelt es sich bei diesen Programmen um interne Mentoring-Programme, die durch die Mentoring-Beziehungen eine Kultur des Miteinanders an der Universität etablieren wollen.

Die Mentoring-Beziehungen in den Betreuungsprogrammen sind in der Regel als Gruppen-Peer-Mentorings mit Studierenden höherer Semester organisiert oder als Gruppen-Mentoring, vereinzelt auch als One-to-One-Mentorings mit Professorinnen und Professoren sowie Hochschullehrenden als Mentorinnen, Mentoren organisiert.

Den Mentorinnen und Mentoren kommt bei diesen Programmen die Aufgabe zu, die Studierenden in unterschiedlichsten Belangen betreffs ihres studentischen Alltags zu beraten und zu begleiten. Sie sollen bei aufkommenden Schwierigkeiten, wie bei Fragen zur Prüfungs- und Studienordnung oder den organisatorischen Aufbau der Universität genauso ansprechbar sein wie bei Fragen rund um soziale oder persönliche Belange und als Vertrauenspersonen für die Studierenden auftreten.⁶³

Die Spannweite der Betreuungs- und Beratungsleistungen ist umfangreich und vielfältig. Sie können sich nur auf den Beginn des Studiums während des ersten Semesters beziehen oder begleiten die Studierenden von der Einschreibung bis zum Bachelorexamen.

An der Universität Marburg wird die Betreuung in einer so genannten „Mentorierung“ organisiert, die an der ganzen Universität eingeführt werden soll und alle Professorinnen und Professoren der jeweiligen Institute als Mentorinnen, Mentoren verstanden werden.⁶⁴

63 <http://www.physik.hu-berlin.de/studium/mentoren> [17.08.2010]

64 <http://www.uni-marburg.de/fb09/studium/mentor> 20.09.2010

Die Aufgabe der Mentorinnen und Mentoren ist: die Beratung bei der Wahl von Modulen und Studienschwerpunkten, beim Wechsel von Studiengängen und beim Wechsel der Hochschule. Sie vermitteln zur Studienfachberatung aller Studiengänge im Fachbereich und außerhalb des Fachbereichs, Sie unterstützen bei der Wahl eines Praktikumsplatzes und nehmen den Praktikumsbericht entgegen. Sie unterstützen bei der Lösung von Konflikten jeglicher und sie sind die erste Stelle, die Studierende aufsuchen, wenn sie in allgemeinen Fragen zum Studium und der Organisation des Studiums Fragen haben. Sie bescheinigen vor der Anmeldung zur Abschlussprüfung, dass alle nötigen Modulbescheinigungen vorliegen.⁶⁵

Frauenförderung

In den Mentoring-Programmen zur Betreuung von Studierenden werden Gender Aspekte konzeptionell selten mitgedacht.

Von den 30 analysierten Mentoring-Programmen richten sich vier speziell an Frauen. Im Vergleich zu den Programmen der beruflichen Qualifizierung, wovon sich 26 von 50 an Frauen richten ist im Betreuungsbereich diesbezüglich ein starke Verringerung zu beobachten.

Die vier Mentoring-Programme, die sich an Frauen richten sind alle an den naturwissenschaftlich-technisch orientierten Universitäten und Fakultäten angesiedelt und richten sich in den Regel an Studienanfängerinnen. Ausnahme ist das Thüringer landesweite Programm THÜKO (Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik), das sich konzeptionell sowohl an Studentinnen während ihres Studiums richtet, wie auch an solche, die in im Übergang vom Studium zum Beruf sind.⁶⁶

Diese Mentoring-Programme wurden eingerichtet, da der Eintritt in diese Fachbereiche für Frauen aus struktureller und habitueller Sicht als Herausforderung anzusehen ist. Das „Ada Lovelace Programm“ in Rheinland-Pfalz richtet sich an Studienanfängerinnen in Naturwissenschaft und Technik und beschreibt die Notwendigkeit für das Programm wie folgt: „Der Eintritt in die Universität stellt für alle jungen Studierenden eine große Veränderung dar. Bei der Wahl einer harten Natur- oder Ingenieurwissenschaft sehen sich die jungen Frauen zudem noch mit einem stark männlich dominierten Umfeld konfrontiert. Zudem fehlt es jungen Frauen häufig an Vorbildern und Netzwerken, die relevant sind für das Stecken und Erreichen beruflicher Ziele.“⁶⁷

Einige der Mentoring-Programme vereinen in sich sowohl berufliche Qualifizierung als auch die Betreuung der Studierenden.

An der Technischen Universität München versteht sich das „mentorING“ zum Beispiel als Carreerbuilding-Programm für Ingenieurinnen und Nachwuchswissenschaftle-

65 <http://www.uni-marburg.de/fb09/studium/mentor> 20.09.2010

66 <http://www2.tu-ilmeneau.de/thueko/index.php?id=956> 22.09.2010

67 <http://www.ada-lovelace.com/projekt/> [22.09.2010]

rinnen und richtet sich an Studentinnen aller Qualifizierungsstufen. Dafür gibt es drei auf die jeweiligen Zielgruppen zugeschnittene Programme. Die einzelnen Programme richten sich jeweils an Studienanfängerinnen zur Orientierungshilfe im Hochschul- und Studienalltag, an Studentinnen im Haupt-/Masterstudium ab dem dritten Jahr ihres Bachelorstudiums beim Einstieg ins Berufsleben und an Berufsanfängerinnen zur Begleitung bei der Bewältigung der neuen Arbeitsanforderungen.⁶⁸

Auch das Mentoring-Programm an der Fakultät für Rehabilitationswissenschaften der Technischen Universität Dortmund beinhaltet sowohl Betreuung als auch Unterstützung beim Übergang aus dem Studium in den Beruf. Das Programm begleitet alle Masterstudierenden im Verlauf ihres Studiums und unterstützt sie bei der Karriereplanung.⁶⁹

4.4 Gender-Mainstreaming & Diversity

Mentoring-Programme, die sich konzeptionell auf die Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming⁷⁰ stützen sind eine Ausnahme. Von den fünfzig analysierten Programmen weisen zwei Programme einen Bezug zu Gender Mainstreaming auf. Beides sind fakultätsübergreifende Mentoring-Programme: Das „UniMento“ der Universität Augsburg und das „Leuphana-Mentoring“ Studium und Beruf der Universität Lüneburg.

„UniMento“ versteht sich als eines der Gender Mainstreaming Projekte der Universität Augsburg⁷¹ und richtet sich im ersten Modul an Studentinnen und Studenten, die in ihrem jeweiligen Fach hinsichtlich ihres Geschlechts unterrepräsentiert sind. Ziel des Programms ist die Aufbrechung der bestehenden geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes. Hierfür werden zum einen Studentinnen und Studenten, die in ihrem jeweiligen Studienfach hinsichtlich ihres Geschlecht unterrepräsentiert sind bei der Vorbereitung auf ihr Berufsleben individuell unterstützt. Zum anderen werden Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, in unterschiedlichen Stadien gefördert.⁷²

Das „Leuphana Mentoring Studium und Beruf“ richtet sich an alle Studierenden in der Abschlussphase. Das Programm richtete sich in seinen Anfängen, seit 2001, an Studentinnen zur Förderung weiblicher Karriereverläufe. Seit dem Jahr 2007 sind im Sinne des

68 http://portal.mytum.de/mentoring/fb/mentoring/index_html [27.07.2010]

69 <http://www.fk-reha.uni-dortmund.de/fk13/de/Fakultaet/Mentoring-Career-Service/Masterinformationen/index.html> [02.09.2010]

70 Gender Mainstreaming ist eine rechtlich verankerte Strategie mit dem Ziel der Erreichung von tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und von Männern im Sinne des Artikels 3 Absatz 2 Grundgesetzdurchgängig. Gender bringt dabei zum Ausdruck, dass es nicht „die Männer“ und „die Frauen“ als einheitliche Gruppen gibt, sondern unterschiedliche Lebenslagen. Oft unterscheiden sich Lebenslagen nicht in erster Linie nach dem Geschlecht, meist aber spielen Geschlechternormen eine Rolle. (deutsche alleinerziehende junge Frau, türkische muslimische Männer, ältere behinderte Menschen usw.). Gender Mainstreaming zielt darauf, die Vielfalt von Lebensweisen anzuerkennen und zu fördern. Vgl. <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender> [21.09.2010]

71 http://www.uni-augsburg.de/projekte/gendermainstreaming/UniMento/ueber_unimento/ [03.07.2010]

72 <http://www.uni-augsburg.de/projekte/gendermainstreaming/UniMento/> [03.07.2010]

Gender Mainstreaming Prozesses an der Universität die Mentoring Angebote auch für männliche Studierende, Absolventen und Nachwuchswissenschaftler geöffnet.⁷³

Von den achtzig analysierten Programmen gehen vier Programme konzeptionell auf Diversity⁷⁴ Aspekte ein. Das sind: das MentoDue Interkulturell an der Universität Duisburg-Essen, das ProKarriere Mentoring an der Universität Hildesheim, das Mentoring-Programm des Fachbereichs Geschichte und Philosophie an der Goethe Universität Frankfurt und das bundesweite Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung.

Sowohl MentoDue als auch das Programm ProKarriere richten sich explizit an Studierende mit und ohne Migrationshintergrund, das Programm ProKarriere speziell an Frauen. Beide Programme sind fächerübergreifende Programme und haben das Ziel den teilnehmenden Mentees ihre Potenziale wie etwa interkulturelle und sprachliche Kompetenz bewusst zu machen und individuelle Strategien für ihren weiteren beruflichen Werdegang zu entwickeln.⁷⁵

Des Weiteren soll die Diversität von Ressourcen, Kapazitäten und Kompetenzen sichtbar gemacht werden. Ebenso sollen interdisziplinäres Arbeiten und der Austausch zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund gefördert werden.⁷⁶

Das Mentoring-Programm des Fachbereichs Geschichte und Philosophie der Universität Frankfurt richtet sich an Studierende mit Promotionsinteresse, dabei insbesondere an Gruppen, die bisher in der Wissenschaft nicht angemessen repräsentiert sind oder besonderen Herausforderungen im Studium und den weiterführenden Qualifizierungsphasen gegenüberstehen. Darunter werden zum Beispiel weibliche oder ausländische Studierende gefasst.⁷⁷ In dem Begleitprogramm werden auch Vorträge zu Gender- und Diversity-Themen abgehalten.

Das bundesweite Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung des Hildegardis Vereins ist das einzige Programm, dass sich mit dem Diversity Aspekt Behinderung befasst. In dem Programm werden Studentinnen aller Fachrichtungen und

73 <http://www.leuphana.de/mentoring.html> [27.07.2010]

74 Diversity wird meist mit dem Begriff der Vielfalt übersetzt. Vielfalt bezieht sich auf Lebenslagen von Menschen und beschreibt deren Unterschiedlichkeiten mit Blick auf Kategorien wie Geschlecht, ethnische und soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung, Alter und körperliche sowie geistige Kapazitäten. Lebenslagen beziehen sich jedoch nicht nur auf Unterschiede, sondern auch auf Ungleichheit, weil Unterscheidungen zwischen Menschen in bestimmten gesellschaftlichen Verhältnissen und Organisationen gemacht werden.

Diversity Management ist in erster Linie ein „Human-Ressource-Ansatz“ und wurde bis dato vor Allem als Unternehmensstrategie des Personalmanagements eingesetzt. Es zielt darauf Unterschiedlichkeiten von Beschäftigten anzuerkennen und wertzuschätzen und diese Unterschiede als strategische Ressource produktiv im Sinne der Unternehmensinteressen zu nutzen.

Vgl. http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/diversity_management [22.10.2010]

In jüngster Zeit findet Diversity Management auch Eingang in die Universitäten.

75 http://zfh.uni-duisburg-essen.de/mentoring_diversity.shtml [13.10.2010]

76 <http://www.uni-hildesheim.de/de/11812.htm> [01.10.2010]

77 <http://www.uni-frankfurt.de/fb/fb08/Mentoring-Programm/> [14.10.2010]

Semester mit Behinderung (Körperbehinderungen, Sinnesbehinderungen, chronische Erkrankungen) sowie für Studentinnen ohne Behinderung gefördert, die sich ein Jahr lang von einer Mentorin, einem Mentor mit Behinderung beraten lassen möchten.⁷⁸

78 <http://www.mentoring-projekt.de/> [14.10.2010]

5 Zusammenfassung

Die Analyse von achtzig Mentoring-Programmen für Studierende an deutschen Universitäten zeigt auf, dass Mentoring Programme für Studierende an deutschen Universitäten vor allem in zwei Bereichen eingesetzt werden. Im Bereich der beruflichen Qualifizierung insbesondere beim Übergang vom Studium in den Beruf und in dem Bereich der Studierendenbetreuung, zu Beginn bzw. im Verlauf des Studiums.

Die Effekte, die durch das Angebot der Mentoring-Programme ausgelöst werden, sind entsprechend ihrer Ausrichtung unterschiedlich. Es ist jedoch möglich einen gemeinsamen Faktor zu benennen. Ob Mentoring Programme den Übergang aus dem Studium in den Beruf organisieren oder ob sie die Betreuungsstruktur für Studierende verbessern wollen, sie sind im Wesentlichen als eine Vermittlungsinstanz konzipiert. In Mentoring-Programmen wird das Ziel verfolgt die Kommunikation zwischen unterschiedlichen Akteuren an der Universität zu verbessern bzw. herzustellen.

Im Bereich der beruflichen Qualifizierung wird die Kommunikation und der Kontakt der Mentees zu ihren externen Mentorinnen und Mentoren wie auch unter den Mentees hinsichtlich Förderung und Netzwerken stark hervorgehoben. Den Universitäten eröffnen Mentoring-Programme die Möglichkeit die Kommunikation zu ihren ehemaligen Studierenden durch Alumni-Arbeit aufrechtzuerhalten; außerdem bieten die Programme eine Plattform für öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen der Universität. So können die Verbindungen zwischen Studierenden und Persönlichkeiten aus Politik, Kultur, Wissenschaft und Wirtschaft die Konsolidierung der Universität in der Region fördern, wie es das Mentoring-Programm der Universität Mannheim formuliert.⁷⁹

Im Bereich der Betreuung organisieren Mentoring-Programme die interne Kommunikation durch den Kontaktaufbau zwischen dem wissenschaftlichen Hochschulpersonal und den Studierenden. Zudem sind sie Vermittlungsinstanz von universitäts- bzw. institutsrelevanten Angeboten. Mentoring-Programme produzieren an der Universität eine „Awareness“ für Transparenz, Vermittlung, Unterstützung und verdeutlichen die Notwendigkeit einer Atmosphäre von „Vertrauen“. Sie repräsentieren diesen positiven Topoi und können somit einen Beitrag dazu leisten, die Kommunikationskultur an den Universitäten zu verändern.⁸⁰

Die Menschen, die Mentoring-Programme gründen, initiieren oder organisieren, haben das Ziel, den Studierenden eine Anlaufstelle zu bieten, bei der ein „Mehr“ an sozialem Miteinander entstehen und bei dem verstärkte Vernetzung und Kooperation den Teilnehmenden einen Mehrwert auf verschiedenen Ebenen liefern soll.

79 Vgl. Mentoring-Programm der Universität Mannheim
<https://www.absolventum.de/cas0004tw/teamworks.dll/webpage/webpage6/webpage001> [25.10.2010]

80 Vgl. dokumentation und evaluation des mentoring-programms „gender goes praxis“
http://www.gender.hu-berlin.de/studium/mentoring/dokumentation_mentoring

Nachfolgend werden weitere spezifische Effekte der Mentoring-Programmen innerhalb der beruflichen Qualifizierung und der Studierendenbetreuung aufgezeigt und diskutiert.

Berufliche Qualifizierung:

Die Mentoring Programme, die Studierende beim Übergang vom Studium zum Beruf unterstützen sind in der Regel One-to-One-Mentorings und fokussieren auf die Förderung von Studierenden durch berufliche Qualifizierung und Kontaktvermittlung.

Den Studierenden verschaffen sie eine formalisierte, individuelle Unterstützung beim Übergang von Studium zum Beruf. Sie werden durch Selbstreflexion und Kompetenzanalyse in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gefördert und bei der Ausbildung ihres Selbstwertgefühls unterstützt. Mentoring-Programme tragen auch dazu bei Studierenden Handlungskompetenzen im Hinblick auf die Mitgestaltung zukünftiger, gesellschaftlicher Entwicklungen zu vermitteln: sie können insofern auch als ein Beitrag für eine nachhaltige Zukunftsgestaltung angesehen werden.

Mentoring-Programme zur Nachwuchsförderung von Frauen können zu einem strukturellen und kulturellen Wandel innerhalb der Universitäten beitragen, indem sie schon im Studium Frauen darin bestärken eine wissenschaftliche Karriere anzustreben und eine Professur bzw. eine Führungsposition als Berufsziel vorstellbar werden lassen.

Für die Universitäten schließlich bedingt die Etablierung von Mentoring-Programmen eine Erweiterung des Lehrangebots in die Richtung von wissenschaftlicher und beruflicher Qualifizierung.

Auch können Mentoring-Programme als eine Strategie in der Organisationsentwicklung der Universität genutzt werden und generell als eine Professionalisierung der Betreuung von Studierenden verstanden werden. So setzt es zum Beispiel die Universität Duisburg-Essen als ein Bestandteil der Strategie für Profilbildung und Wettbewerb der Universität ein. Das „Mentoring-System“ wird hier begriffen als institutionalisierte und prozessorientierte Strategie der Qualitätssicherungs- und Organisationsentwicklung, die zur gezielten individuellen Begleitung und Unterstützung der Studierenden eingesetzt wird.⁸¹

Der Einsatz von Mentoring-Programmen für Studierende im Hinblick auf eine berufliche Qualifizierung füllt relativ schnell die Lücke im Lehrangebot der Universität. Die Frage bleibt, ob das Konzept des One-to-One-Mentorings ein sinnvolles Instrument zur Gewährleistung der beruflichen Qualifizierung aller Studierenden ist. Oder ob das Prinzip des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung konzeptionell vor Allem innerhalb kleinerer Gruppengrößen wirksam ist.

81 <http://zfh.uni-duisburg-essen.de/files/Leitlinien%20UDE-Mentoring-System.pdf> [08.07.2010]

Zu beachten ist allgemein die Auswahl der Mentees: Ausschlussmechanismen sollen verhindert werden. In der Regel gibt es keine Auseinandersetzung mit der Vereinheitlichung von benachteiligten Gruppen (z.B. Frauen), wie es das Gender Mainstreaming anstrebt. Die Gleichstellungspolitik an Universitäten zielt bis dato primär auf weiße, deutsche, christlich sozialisierte Frauen mit einem tendenziell eher bildungsbürgerlichem Hintergrund, mehrheitlich vorgestellt als heterosexuell und ohne körperliche Behinderungen. Dies gilt es bei der Etablierung von Mentoring-Programmen zu beachten, kritisch zu reflektieren und die Maßnahmen entsprechend zu erweitern.⁸² Einige Programme geben als Auswahlkriterium Begabung und Leistungsbereitschaft an. Doch auch hier ist letztlich unklar, was genau als Leistung definiert wird.

Studierendenbetreuung:

Mentoring-Programme zur Betreuung aller Studierenden werden unterschiedlich bezeichnet. Mentorierung, Mentoren-System und Mentoring-Programm heißen diese zum Beispiel und beinhalten im Wesentlichen dieselben Ziele: die Studienbedingungen verbessern, um die Studienzufriedenheit zu erhöhen und die Abbruchzahlen zu verringern.

Innerhalb der aktuellen Entwicklung von Mentoring-Programmen als Betreuungssystem für alle Studierenden einer Disziplin, eines Fachbereichs oder einer Universität, lassen sich unterschiedliche Verwendungen beobachten. Mentoring Angebote, die sich auf den Beginn des Studiums konzentrieren, setzen oftmals der Idee des Peer-Mentoring entsprechend Studierende älteren Semesters als Mentorinnen und Mentoren ein. Programme, die eine Betreuung der Studierenden über das gesamte Studium wünschen, setzen das wissenschaftliche Lehrpersonal als Mentorinnen und Mentoren ein.

Einer der wesentlichen Unterschiede zu den Programmen der beruflichen Qualifizierung liegt also in der Gestaltung der Mentoring-Beziehung. Sind die Programme, die den Übergang aus dem Studium in den Beruf koordinieren zumeist externe Programme, die ein One-to-One-Mentoring mit berufserfahrenen Personen als Mentorinnen und Mentoren organisieren, finden die Mentoring-Programme, die sich mit der Betreuung von Studierenden befassen, ihre Mentorinnen und Mentoren an der eigenen Fakultät bzw. am eigenen Institut. Studentische Mentorinnen und Mentoren werden im Peer-Mentoring eingesetzt und Lehrende aus dem wissenschaftlichen Mittelbau, sowie Professorinnen und Professoren innerhalb des Gruppen-Mentorings, selten als One-to-One-Mentoring. Angesprochen werden grundsätzlich alle Studierenden, es findet keine Auswahl statt.

Als eine der wichtigsten Bedingungen für Mentoring als Methode der Personalentwicklung wird unter anderem die Hierarchiefreiheit innerhalb der Mentoring-Beziehung angeführt. In Anbetracht dessen, wirft das Konzept eines Mentorings zwischen Studierenden und Hochschullehrenden einige Fragen auf.⁸³

82 Vgl. Niehoff 2008

83 Vgl. Qualitätsstandards im Mentoring 2010 http://forum-mentoring.de/Homepage/wp-content/uploads/2010/09/broschuere_kongress2010.pdf [27.10.2010]

Viele Studierende sind in der Regel zu befangen, um von Beginn an ihre fachlichen und persönlichen Schwierigkeiten mit einer Professorin, einem Professor zu besprechen. Nicht nur, dass Berührungängste auf Grund der professoralen Position bestehen können, auch bleibt fraglich, inwieweit sich die Studierenden einer Person wirklich anvertrauen können und wollen, von der sie eventuell bewertet werden.

Denn die Befürchtung hierbei ist, dass die Beziehung nicht funktioniert und es unter Umständen zu einem Konflikt kommt, der zu Schwierigkeiten bei der Fortsetzung des Studiums führen könnte. Die Qualität der Mentoring-Beziehung, die sich in dem aufgebauten Vertrauen der Mentees zu ihren Mentorinnen, Mentoren widerspiegelt ist in diesem Fall nicht gegeben.

Statt Mentoring-Beziehungen zwischen Studenten und Professoren, beziehungsweise wissenschaftlichen Mitarbeitenden wird an Universitäten deswegen das Peer-Mentoring, also Mentoring unter Gleichrangigen mit unterschiedlichem Erfahrungshorizont empfohlen.⁸⁴

Die Mentorinnen und Mentoren müssen über Beratungskompetenzen verfügen und sich über ihre Rolle und Aufgaben im Klaren sein. Denn vor dem Hintergrund der Personalentwicklung geht es für Mentorinnen und Mentoren in erster Linie darum, ihre Förderungsverantwortung als Führungskraft wahrzunehmen.⁸⁵ Doch was heißt es genau in Kontext der Universität Führungsverantwortung gegenüber allen Studierenden wahrzunehmen? Um dieser Verantwortung nachzukommen, müsste es verpflichtend für das wissenschaftliche Personal sein, Weiterbildungsmaßnahmen zu Führungs- und Beratungskompetenz wahrzunehmen.

Die studentischen Mentorinnen und Mentoren werden in der Regel systematisch auf ihre Aufgaben vorbereitet. Sie durchlaufen professionelle Vorbereitungsworkshops und Sensibilisierungsmaßnahmen zu den Themen: Schwierigkeiten zu Beginn des Studiums, Unterstützung und Beratung von Studienanfängerinnen und Studienanfängern bei der Lösung von Schwierigkeiten, die Prüfungs- und Studienordnung und der organisatorische Aufbau der Universität.⁸⁶

Die Qualifizierung des Lehrpersonals hingegen ist weitgehend unzureichend. Im Gegensatz zur Forschung, die an den Universitäten hoch professionalisiert ist, trifft dies auf die Lehre vielfach nicht zu. Hochschullehrende sind weitgehend Autodidakten. Das Lehren lernen sie meist informell in der Durchführung von Lehrveranstaltungen auf Erfahrungsbasis und ohne geregeltes professionelles Feedback. Und auch wenn das Engagement für die Lehre groß ist, fehlt die professionelle Qualifizierung.⁸⁷ Und auch

84 Vgl. Maresi 1996

85 Vgl. Thom und Habegger 2005

86 Vgl. Studentisches Mentorensystem am Institut für Physik der Humboldt Universität zu Berlin <http://www.physik.hu-berlin.de/studium/mentoren> & Mentoring an der Fakultät für Informatik und Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften der Universität Magdeburg http://www.unimentor.de/info_unimentor.jsp

87 Vgl. Wissenschaftsrat (2008): Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre & Studium, S. 43

innerhalb der Mentoring-Programme sind Weiterbildungen für das Lehrpersonal nicht die Regel, jedoch notwendig.

So ist zum Beispiel wichtig in der Vorbereitung auf eine Mentorenschaft zu klären, wie die Rolle der Mentorin, des Mentors hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten und Vorlieben beschaffen sein soll. Vor Allem in Bezug auf das Verhältnis von sachlicher Beratung und dem Grad der emotionalen Unterstützung ist eine Auseinandersetzung relevant.⁸⁸

Daneben ist unter vielen Professoren und Professorinnen an den Universitäten immer noch das berufliche Selbstverständnis verbreitet, nach dem die Lehre in erster Linie die Darstellung der disziplinären Wissensgrundlagen und aktuellen Forschungsergebnisse sei. Eine systematische Ausrichtung der Lehrangebote an den Erwartungen und Fähigkeiten der Studierenden sowie den Anforderungen des Arbeitsmarktes wird dagegen häufig als nachrangig betrachtet. So steht ein Aufgaben- und Berufsverständnis, das sich in erster Linie an der Heranbildung des Forschernachwuchses ausrichtet, dem allgemeinen Ausbildungsauftrag der Universitäten entgegen.⁸⁹

Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Etablierung von Mentoring Programmen zur Betreuung von Studierenden ist die systematische Anerkennung von erbrachter Leistung in der Lehre. In vielen Bereichen ist eine hohe Belastung der Lehrenden zu konstatieren, die Anerkennung für ein Engagement in der Lehre ist an Universitäten nach wie vor systematisch niedriger als ein Engagement in der Forschung. Maßnahmen, um qualitativ gute Leistungen in Studium und Lehre zu identifizieren und zu belohnen werden nur zögerlich ergriffen.⁹⁰

Der Einsatz und die Leistung, den sowohl das Lehrpersonal als auch die studentischen Mentorinnen und Mentoren in der Betreuung erbringen, muss anerkannt werden und sich in Arbeitszeitregelungen oder finanziellen Anreizen bzw. Leistungspunkten niederschlagen.

Studierende, die sich als Mentorinnen und Mentoren engagieren, erwerben durch ihre Betreuungsarbeit Qualifikationen und Kompetenzen, die auch als Studienleistung berücksichtigt werden sollten.

Bei der Einführung von Betreuungsangeboten in Form von Mentoring-Programmen ist demnach zentral die Mentorinnen und Mentoren professionell auf ihre Rolle vorzubereiten, um Orientierungslosigkeit, Überarbeitung und Frustration zu verhindern.

Ohne Frage ist es notwendig die Betreuung von Studierenden an den Universitäten zu verbessern und zu professionalisieren. Fraglich bleibt jedoch inwiefern Mentoring-Programme das richtige Instrument für eine professionelle Betreuung sind. Die Herausfor-

88 Die Mentorin eines Mentoring-Programms an einer philosophischen Fakultät sieht die Mentorinnen und Mentoren mit einer „Grenzwanderung in der Betreuung“ konfrontiert, wenn nicht geklärt ist, wie viel sachliche Beratung und emotionale Unterstützung zu den Aufgaben gehört.

89 Vgl. Wissenschaftsrat 2008

90 Vgl. ebd.

derungen die damit einhergehen wurden aufgezeigt. Handelt es sich um ein Mentoring-Programm zwischen Studierenden und Professorinnen, Professoren bleibt die Hierarchiefrage problematisch, der zeitliche und personale Aufwand darf nicht unterschätzt werden. In der derzeitigen Arbeitskultur an Universitäten birgt die Einführung von Mentoring-Programmen zur Betreuung von Studierenden hohe Frustrationsgefahr auf Seiten der Mentoren und Mentorinnen, wie auch der Mentees und schlussendlich der Organisationsteams der Programme.

Die Analyse zeigt, dass der Einsatz von Mentoring-Programmen an Universitäten für die berufliche Qualifizierung und der Nachwuchsförderung schlüssig und sinnvoll gestaltet ist. Es bedarf allerdings sowohl bei den Programmen der Frauenförderung als auch bei den Programmen für alle Studierenden weiterer kritischer Reflektion hinsichtlich Gender- und Diversity-Aspekten.

Im Bereich der Studierendenbetreuung ist vielerorts noch unklar, was Mentoring tatsächlich bedeutet und welche Voraussetzungen für ein gutes Mentoring-Programm notwendig sind. Auch bleibt grundsätzlich zu diskutieren inwiefern Mentoring-Programme das passende Mittel für die Betreuung von Studierenden sind.⁹¹

Brandner weist darauf hin, dass Mentoring ein beim Individuum ansetzendes Förderinstrument ist, das sich auf das liberale Gedankengut der Selbstverantwortung stützt und damit dem aktuellen neoliberalen Zeitgeist sehr gut entspricht. Somit ist es besonders wichtig, dass in Mentoring Programmen immer auch die Frage nach den Machtverhältnissen gestellt wird und längerfristig ein Fokus auf die Veränderung von intransparenten Aufstiegsmechanismen gesetzt wird.⁹²

Nachstehend folgt ein Überblick über die analysierten Mentoring-Programme für Studierende an deutschen Universitäten.

91 Felix Wenning, ehemaliger Initiator des Mentoren Programms am Institut für Physik an der Humboldt Universität Berlin, konstatiert eine inflationäre Handhabung des Konzeptes Mentoring.

92 Vgl. Brandner 2005

6 Überblick – Mentoring-Programme für Studierende an deutschen Universitäten

6.1 Berufliche Qualifizierung/Übergang von Studium in den Beruf

6.1.1 Frauenförderung

6.1.1.1 Bundesweite und landesweite Programme

Hildegardis Verein – Bundesweites Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung

Dauer: 1 Jahr, One-to-One-Mentoring

<http://www.mentoring-projekt.de/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen aller Fachrichtungen und Semester mit Behinderung (Körperbehinderungen, Sinnesbehinderungen, chronische Erkrankungen) & Studentinnen ohne Behinderung, die sich ein Jahr lang von einer Mentorin oder einem Mentor mit Behinderung beraten lassen möchten.

Der Kerngedanke des Mentorings ist es, junge Frauen mit Handicap gezielt in ihrer Studien- und Berufsplanung durch die individuelle Begleitung einer lebens-, studien- und berufserfahrenen Persönlichkeit (Mentor/in) zu fördern.

Kontakt:

Mentoring Projekt des Hildegardis Vereins e.V

Presse und Öffentlichkeitsarbeit

Wittelsbacherring 9

D-53115 Bonn

Tel. +49(0)228/ 96 95 141, Fax +49(0)228/ 96 95 226

Brandenburg

Mentoring für Frauen – gemeinsam Zukunft gestalten

An der Universität Potsdam, Universität Cottbus und Europa Universität Frankfurt (Oder) sowie an der Fachhochschule Lausitz und Fachhochschule Eberswalde.

Dauer: 10 Monate, One-to-One Mentoring

<http://www.mentoring-brandenburg.de/projekt>

Zielgruppe und Ziele:

Fachhochschulstudentinnen ab dem 3. Fachsemester, Studentinnen von Diplom- und Magisterstudiengängen in der Studienabschlussphase, Bachelorstudentinnen in der Abschlussphase ihres Studiums, Master-Studentinnen und Promovendinnen der Universitäten und Fachhochschulen in Brandenburg.

Das Programm ist eine gezielte Fördermaßnahme für weibliche Nachwuchskräfte, um den immer noch geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Berufswelt und dem Brain Drain entgegenzuwirken sowie eine Vertiefung des Austausches und Wissenstransfers zwischen Hochschule, Wirtschaft und Politik zu etablieren.

Weitere Ziele sind das Kennenlernen der regionalen Unternehmenslandschaft und Kontaktherstellung zu potentiellen Arbeitgeberinnen, Arbeitgeber zu knüpfen sowie die sozialen und kommunikativen Schlüsselqualifikationen der Teilnehmerinnen zu schulen.

Angebote:

Rahmenprogramm mit Veranstaltungen für Mentees, Mentorinnen und Mentoren, immer mit Auftaktveranstaltung an jedem Projektstandort und eine standortübergreifende Abschlussveranstaltung für alle Mentees, Mentorinnen und Mentoren.

Vier berufsqualifizierende Trainings für die Mentees u.a. zu Themen wie Projektmanagement, Bewerbungskompetenz, Genderkompetenz und Persönlichkeitsentwicklung. Des Weiteren gibt es ein dreimonatiges Mentee-Projekt, bei dem die Mentees ihr Wissen aus dem Training „Projektmanagement“ direkt anwenden und einen Teil des Programms eigenverantwortlich mitgestalten können. Bisherige Projekte waren z.B. die Organisation eines Netzwerktreffens oder der Abschlussfeier, die Gestaltung von Newslettern oder einer Programmbroschüre.

Kontakt:

Prof.Dr.Dieter Wagner und Nelli Wagner – Projektleitung:

Universität Potsdam

Präsidium/Career Service

Am Neuen Palais 10

14469 Potsdam

Tel.+49(0)331/ 977 – 1781, Fax. +49(0)331/ 977 – 1179, nwagner@uni-potsdam.de

Standorte:

Universität Potsdam – Nicole Körner

Career Service

Am Neuen Palais 10

14469 Potsdam

Tel. +49(0)331/ 977 – 1400 / Fax. +49(0)331/ 977 – 1179, nkoerner@uni-potsdam.de

Europa-Universität Viadrina – Bettina Gebhardt
ZSE/Career Center
Große Scharnstr. 59
15230 Frankfurt (Oder)
Tel. +49(0)335/ 5534 – 2597 / Fax. +49(0)335/ 5534 – 2792, gebhardt@euv-frankfurt-o.de

Brandenburgische Technische Universität Cottbus – Birgit Berlin
c/o Büro der Gleichstellungsbeauftragten
Konrad-Wachsmann-Allee 1
03046 Cottbus
Tel. +49(0)355/ 69 – 4026 / Fax. +49(0)355/ 69 – 3645, mentoring@tu-cottbus.de

Hessen

MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik

An der Universität Frankfurt, der Technischen Universität Darmstadt, Universität Kassel, Universität Giessen, Fachhochschule Frankfurt, Hochschule Darmstadt, Fachhochschule Wiesbaden, Fachhochschule Giessen-Friedberg, Hochschule Fulda, Philipps Universität Marburg

Dauer: 1 Jahr, One-to-One-Mentoring
<http://mentorinnennetzwerk.de/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen der naturwissenschaftlichen und technischen Fächer hessischer Hochschulen, sowie Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Ziel des Programms ist es den Frauenanteil in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen sowie den Anteil von Frauen in attraktiven beruflichen Positionen bzw. Führungspositionen zu erhöhen und ein Netzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik schaffen. Dafür werden junge Frauen beim Studieneinstieg, während des Studiums und beim Übergang in den Beruf begleitet und unterstützt, in ihren beruflichen Kompetenzen gestärkt.

Angebote:

Rahmenprogramm mit Mentoring-Tag, Halbzeitreflexion und Abschlussveranstaltung. Workshops zu Stressmanagement, Teilnahme an Internationalen Kongressen, Verwirklichung von beruflichen Zielen und Projektmanagement. Als Networking Veranstaltungen werden Exkursionen, Business-Talk und Treffen zu Karriere Themen organisiert.

Kontakt:

Zentrales Koordinierungsbüro an der Johann Wolfgang Goethe Universität, Frankfurt
am Main

MentorinnenNetzwerk

Goethe-Universität

Riedbergplatz 1 im SOLITÄR

D-60438 Frankfurt am Main

Tel.+49(0)69/ 798 – 497 31, Fax.+49(0)69/ 798 – 497 25

Email: Info@MentorinnenNetzwerk.de

6.1.1.2 Universitätsweite Programme

Bayern

Futura Mentoring – Albert Ludwigs Universität Freiburg

Dauer: 16 Monate, One-to-one-Mentoring

<http://www.mentoring.uni-freiburg.de/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen & Absolventinnen der Universität.
Ziel ist die Unterstützung von Studentinnen im Studium und Übergang zum Beruf sowie
der Auf- und Ausbau eines Netzwerkes für Studentinnen, Doktorandinnen und Frauen
im Berufsleben.

Angebote:

Workshops und Seminare zu Schlüsselqualifikationen und berufsspezifischen Themen
zur Weiterentwicklung der eigenen beruflichen und persönlichen Kompetenzen. Refle-
xion von eigenen Erfahrungen sowie die Bearbeitung spezifischer Fragestellungen in
Studium, Promotion und Beruf.

Regelmäßige Vernetzungstreffen und Mailinglisten, Exkursionen zu Unternehmen und
anderen Instituten.

Kontakt:

Linda Steger (Projektleiterin), Dr. Sabine Büchler

Rheinstr. 10

79104 Freiburg i.Br.

Tel. +49(0)761/ 203 – 8850, Fax. +49(0)761/ 203 – 9072

Email: futura@mentoring.uni-freiburg.de

Universität Hohenheim – MentHo

One-to-One-Mentoring

<https://www.uni-hohenheim.de/mentho/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen.

MentHo soll den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs fördern und den Anteil von Frauen in leitenden Positionen innerhalb, aber auch außerhalb der Universität, erhöhen. Es spricht Frauen an, die zielstrebig studieren, eine wissenschaftliche Karriere anstreben und dabei in einem Netzwerk arbeiten wollen. Das Netzwerk besteht aus Studentinnen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen der Universität und Partnerinnen aus der Wirtschaft.

Angebote:

Seminare, Vorträge und Workshops an zur Erwerbung von Zusatzqualifikationen sowie Teilnahme an DMG-Junior-Managerin-Seminaren.

Eins zu eins Betreuung und Begleitung beim Abschluss des Studiums, Nutzung interner und externer Netzwerke zum Übergang von Studium zum Beruf.

Kontakt:

Geschäftsstelle MENTHO -025-

Emil-Wolff-Str. 30

70593 Stuttgart

Tel. +49(0)711/ 459-23478, Fax. +49(0)711/ 459-23720

Email: mentho@uni-hohenheim.de

*Universität Konstanz & Hochschule für Technik, Wirtschaft und Gestaltung (HTWG)
– Mentoring-Programm*

Seit 2000, Dauer 12 Monate, One-to-One-Mentoring

<http://www.mentoringprogramm-konstanz.de/m/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen und Promovendinnen.

Ziel des Programmes ist, den Anteil von Frauen in attraktiven beruflichen Positionen zu erhöhen und Studentinnen zur Planung einer eigenen beruflichen Karriere zu motivieren, in Kontakt mit der Arbeitswelt zu bringen und sie praxisnah auf berufliche Anforderungen sowie auf Führungspositionen vorzubereiten.

Angebote:

In der Vorbereitungsphase: Workshops zur Rolle der Mentees und Standortbestimmung, Bildung von Erfolgsteams und Kommunikation im Tandem. Auftaktveranstaltung und Abschlussveranstaltung, dazwischen einmal wöchentlich Netzwerkfrühstücke und Vortragsreihe „Treffpunkt Mentoring“ – mit Vorträgen von Mentorinnen.

Kontakt:

Gudrun Damm

Koordinationsstelle Mentoringprogramm Konstanz

Universität Konstanz

Fach D 64

78464 Konstanz

Tel. +49(0)7531/ 88 4780, Fax. +49(0)7531/ 88 4756

Email: mentoring@uni-konstanz.de, mentoring@htwg-konstanz.de

Universität Stuttgart – Mentoring-Programm

Dauer: bis maximal 2 Jahre, One-to-One-Mentoring

<http://www.uni-stuttgart.de/mentoring/mentoring/allgemein/index.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen gegen Ende eines Master/Diplomstudienganges und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Führungsposition anstreben.

Das Programm bietet Beratung, Begleitung und Förderung hochqualifizierter (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen bei der Verfolgung ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung über den Kontakt mit berufserfahrenen und erfolgreichen Mentorinnen oder Mentoren aus Wissenschaft, Wirtschaft und anderen beruflichen Bereichen. Ziel ist eine Erhöhung der Frauenanteile bei den Promotionen und Habilitationen sowie in universitären und außeruniversitären Führungspositionen.

Angebote:

Workshops zu den Themen: Erfolgsteams in der Wissenschaft, Standort- und Zielbestimmung, Kommunikative Kompetenz in Gesprächs- und Verhandlungsführung. Zusätzlich wird eine PraktikumsInfoBörse in Kooperation mit der IHK organisiert.

Teilnahmegebühr:

mit der Aufnahme ins Programm einmalig fällig: Studentinnen und Stipendiatinnen 25 €, Teilnahme an Weiterbildungsangeboten, Tagessatz: für Studentinnen und Stipendiatinnen 10 €

Kontakt:

Dr. Sonia Landenberger

Geschäftsführung des Mentoring Programms

Geschwister-Scholl-Str. 24 D

70174 Stuttgart

Tel. +49(0)711/ 685-84127, Fax. +49(0)711/ 685-84173

Email: mentoring@uni-stuttgart.de

Bayern

Universität Augsburg – UniMento – Wissenschaftliche Karriereentwicklung durch Peer-Mentoring

Dauer: 1 Jahr, Peer-Mentoring

<http://www.uni-augsburg.de/projekte/gendermainstreaming/UniMento/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, in unterschiedlichen Stadien: Studentinnen und Doktorandinnen, Postdocs, Habilitandinnen.

Schwerpunkt des Programms ist die Ermutigung und Unterstützung von Frauen auf ihrem Weg in die Wissenschaft und Erreichung eigener Ziele.

Angebote:

Gegenseitiger Austausch und kollegiale Beratung zur fachlichen und persönlichen Unterstützung in fachhomogenen Peergruppen von bis zu 5 Mentees auf gleichem Qualifikationsniveau. Die Gruppen werden durch eine erfahrene Mentorin, einen Mentor der Universität Augsburg betreut, Einzelgespräche mit dem Mentor, der Mentorin sind möglich.

Gesprächsrunden mit Experten zu Themen rund um die wissenschaftliche Karriere, wie Perspektiven der Tätigkeit als Wissenschaftlerin, Vereinbarkeitsproblematik, Möglichkeiten eines Forschungsaufenthalts im Ausland.

Kontakt:

Universität Augsburg – UniMento

Eichleitnerstraße 30

86159 Augsburg

Tel. +49(0)821/ 598 4609, Email: unimento@zbe.uni-augsburg.de

Ansprechpartnerinnen: Katharina Scharrer und Anna Lödermann

Niedersachsen

Universität Hildesheim – ProKarriere Mentoring – Karriereförderung für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund

Dauer: 9 Monate, One-to-One-Mentoring & Gruppen-Mentoring

<http://www.uni-hildesheim.de/de/11812.htm>

Zielgruppe und Ziele:

Insbesondere für Bildungsinländerinnen mit Migrationshintergrund, sowie auch für Studentinnen ohne Migrationshintergrund aller Fachrichtungen in den letzten beiden Semestern der Bachelor-/Master-Studiengänge.

Schwerpunkt des Programms ist die Beratung, Begleitung und Stärkung der Studentinnen und Absolventinnen auf ihrem Karriereweg. Ziel ist des Weiteren die Diversität von Ressourcen, Kapazitäten und Kompetenzen sichtbar zu machen und interdisziplinäres Arbeiten wie auch den Austausch zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu fördern.

Angebote:

Systematische und individuelle Beratung und Begleitung bei der Vorbereitung einer Promotion.

Unterstützung beim Aufbau von Netzwerken, Herstellen von Kontakten zu potentiellen Arbeitgebern, Vermittlung von Schlüsselkompetenzen (Selbstpräsentation, methodische Kompetenzen, wissenschaftliches Schreiben u.a. nach Bedarf). Organisation eines Begleitprogramms in Form von Vernetzungstreffen, Workshops und Kolloquia.

Kontakt:

Projektleiterin

Dr. Silvia Lange

Gleichstellungsbeauftragte

Tel. +49(0)5121/ 883 – 193, Email: langes@uni-hildesheim.de

Projektkoordinatorin

Dr. Safiye Yıldız

Stiftung Universität Hildesheim

Marienburger Platz 22, Gebäude W1 007

Tel. +49(0)5121/ 883 – 196, Email: yildizs@uni-hildesheim.de

Nordrhein-Westfalen

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn – MeTra Mentoring und Trainingsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Dauer: wird von den Beteiligten selbst bestimmt, One-to-One-Mentoring & Peer-Mentoring

<http://www.gleichstellung-uni-bonn.de/foerderung/metra/index.php>

Zielgruppe und Ziele:

Studentinnen im höheren Semester und- Absolventinnen, die eine Promotion anstreben, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Privatdozentinnen.

Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, sollen darin unterstützt werden, ihre Kompetenzen gezielter einzusetzen und ihre Karrierechancen erfolgreicher zu nutzen.

Angebote:

Neben der Kontaktvermittlung zu der Mentorin, dem Mentor wird ein Trainingsprogramm mit Fortbildungsseminaren und Workshops angeboten, die auf den Bedarf der jeweiligen Qualifikationsstufen abgestimmt sind. Für Studentinnen umfasst das Angebot beispielsweise Seminare zu Fragen der Promotion, der Selbstrepräsentation und der rhetorischen Kompetenz. Generell werden die Inhalte der Seminare auf den betreffenden Seiten bekannt gegeben.

Um den Austausch unter den Teilnehmerinnen und den Aufbau eines Netzwerks anzuregen, finden regelmäßige Menteeetreffen oder Themenabende mit Gästen aus Wissenschaft und Hochschulpolitik statt.

Kontakt:

Koordinatorin: Dr. Martina Pottek
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn – Gleichstellungsbüro
Mentoring- und Trainingsprogramm [MeTra]
Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn
Tel. +49(0)228/ 73 65 75, Fax. +49(0)228/ 73 94 87
Email: metra@uni-bonn.de

Universität Duisburg Essen – MentoDue – Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen

<http://zfh.uni-duisburg-essen.de/mentodue.shtml>

Dauer: 12 Monate, One-to-One-Mentoring

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen und Absolventinnen aller Fachrichtungen sowie Absolventinnen der Universität Duisburg-Essen in der Berufseinstiegsphase, die Informationen aus der Praxis suchen und sich einen Austausch mit berufserfahrenen Frauen zu Themen aus der Berufswelt wünschen,

Ziel des Programms ist es bei ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen und langfristig den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Angebote:

Neben der Vermittlung einer passenden Mentorin werden zur Vorbereitung, Reflexion und Bewertung des Mentoring-Prozesses spezielle Veranstaltungen organisiert, die folgende Themen behandeln: Potenzialanalyse und individuelle Zielbestimmung für eine erfolgreiche Studiengestaltung und Einmündung in den Beruf, Kommunikationstrainings, Selbst- und Zeitmanagement, Projektmanagement, Erfolgreiche Selbstrepräsentation, Gender- und Diversity-Training, Work-Life-Balance.

Kontakt:

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen
Mechthild Budde
Forsthausweg 2
47057 Duisburg
Tel. +49(0)203/ 379-2005

RWTH Aachen – Tandem Mentoring-Programm

Dauer: 12 Monate, One-to-One-Mentoring
<http://www.igad.rwth-aachen.de/tandem/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen und Doktorandinnen aller Fachrichtungen (exkl. Medizin) an der RWTH Aachen, um diese zu einer Wissenschaftskarriere zu ermutigen. Im Vordergrund steht dabei die Stärkung vorhandener Potentiale und Kompetenzen der Teilnehmerinnen, die individuell und effektiv Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung geeigneter Karrierestrategien sowie beim Aufbau fachlich relevanter Netzwerke.

Angebote:

Neben der Vermittlung einer exklusiven, möglichst passgenauen Mentoring-Beziehung, nehmen die Mentees teil an dem Rahmenprogramm (Auftakt-, Feedback- und Abschlussveranstaltung), an 3 – 4 karriererelevanten Trainings zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen, an monatlichen Netzwerktreffen und an vierteljährlichen Themenabenden.

Kontakt:

RWTH Aachen
Koordination Mentoring-Programm TANDEM
Diplom-Sozialarbeiterin Gitta Doebert

Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management
Templergraben 55
52056 Aachen
Tel.: +49(0)241/ 8096563, Email: mentoring@rwth-aachen.de

6.1.1.3 Fachspezifische Programme

Baden Württemberg

Albert Ludwigs Universität Freiburg – Justitia Mentoring an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

One-to-One-Mentoring

<http://www.justitia.uni-freiburg.de/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Jurastudentinnen im 1. Semester und im 3. Semester der Universität Freiburg
Ziel des Programms ist die frühzeitige Unterstützung junger Studentinnen bei ihrer Berufs- und Karriereplanung. Durch die Planung eines zielgerichteten Studiums und den Erwerb von Zusatzqualifikationen soll ein individuelles Profil erstellt werden, das die Berufschancen der Teilnehmerinnen verbessert und die Präsenz von Frauen in Führungspositionen sowie im wissenschaftlichen Bereich ihrer Studienbeteiligung entsprechend erhöht.

Angebote:

Workshops zur persönlichen Studienmotivation und Zielvorstellungen während des Studiums sowie Informationsveranstaltungen zu verschiedenen juristischen Berufsbildern, Praktikumsmöglichkeiten und Auslandsaufenthalten. Seminare, in denen professionelle Coaches Softskills wie Rhetorik und Zeitmanagement vermitteln. Begleitend gibt es Peer-to-Peer Stammtische und ein Mailforum.

Kontakt:

Justitia Mentoring – Juristisches Dekanat
Platz der alten Synagoge 1
79098 Freiburg
Email: justitia@jura.uni-freiburg.de

Bayern

Universität Bamberg – Mentorinnen Programm an der Fakultät für Wirtschaftsinformatik und angewandte Informatik

One-to-One-Mentoring & Peer-Mentoring

http://www.uni-bamberg.de/wiai/gremien/frauenbeauftragte/mentorinnen_programm

Zielgruppe und Ziele:

Erstsemester-Studentinnen und Studentinnen kurz vor dem Abschluss.
Studentinnen der Fakultät für Wirtschaftsinformatik und angewandter Wirtschaft sollen durch das Programm besser bei Fragen rund ums Studium sowie der Berufsplanung unterstützt werden.

Angebote:

Die Erstsemester-Studentinnen werden durch Frauen an der Fakultät, insbesondere Studentinnen aus höheren Semestern, betreut. Studentinnen kurz vor dem Abschluss ihres Studiums nutzen die Möglichkeit, sich von Absolventinnen der Fakultät, die bereits im Beruf stehen, beraten zu lassen. Inzwischen existiert ein Frauen-Netzwerk aus Studen-

tinnen, Absolventinnen und Mitarbeiterinnen an der Universität und es werden regelmäßige Stammtisch- und Alumnaetreffen veranstaltet.

Kontakt:

Prof. Dr. Ute Schmid – Frauenbeauftragte der Fakultät für Wirtschaftsinformatik und angewandte Informatik
Feldkirchenstr. 21
Tel. +49(0)951/ 863-2860 ; Email: ute.schmid@wiai.uni-bamberg.de

Universität Erlangen-Nürnberg – ARIADNEphil an der Philosophischen Fakultät

One-to-One-Mentoring

<http://www.mentoring.phil.uni-erlangen.de/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen, Promovendinnen und Postdocs mit akademischem Karrierewunsch. Das neue Mentoring-Programm ARIADNEphil hat zum Ziel, mittel- und langfristig die aktuell noch genderspezifisch differenzierten Chancen auf eine Professur zu erhöhen: Es sollen mehr Frauen, genauer gesagt, ein dem Ausgangspotential stärker angemessener Anteil von Frauen, auf eine Professur gelangen. Dahinter steht der Wunsch, die Leistungspotentiale hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen zu erschließen.

Angebote:

Beratung und Unterstützung hinsichtlich akademischer Entwicklung und über wichtige Spielregeln und Arbeitskulturen der Universität allgemein bzw. der jeweiligen Fakultät bzw. des Departements. Die Mentorin bzw. der Mentor vermittelt der Mentee das „informelle Wissen“.

Seminare und Workshops zu karriererelevanten Themen, Netzwerktreffen aller MentorInnen und Mentees, Öffentliche Rahmenveranstaltungen: Auftakt-, Zwischenbilanz- und Abschlussveranstaltung

Kontakt:

Dr. Annika Eder-Dietsch
Am Weichselgarten 9, Raum 107
91058 Erlangen
Tel. +49(0)9131-85-25430 Email: ariadne-phil@uni-erlangen.de

Universität Nürnberg-Erlangen – AriadneTechNat – Mentoring-Programm an der Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät

Dauer: 1 Jahr, One-to-One-Mentoring

<http://www.mentoring-tech-nat.uni-erlangen.de/>

Ziele und Zielgruppe:

Studentinnen und Promovendinnen an der Technischen Fakultät und der Naturwissenschaftlichen Fakultät (Departments Mathematik und Physik) der Universität Erlangen-Nürnberg

Förderung von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Angebote:

Rahmenprogramm mit Auftakt-, Halbzeit- und Abschlussveranstaltung und Vermittlung von Soft Skills in zielgruppenorientierten Trainings und Seminaren, die wichtig für die weitere Karrieregestaltung sind. Erweiternd gibt es eine Reihe von Trainings und Seminaren zur strategischen Karriereentwicklung, Laufbahnplanung sowie Netzwerktreffen und Themenabende zu den Inhalten Self-Profiling und Selbstmarketing, Präsentationstraining, erfolgreiches Netzwerken und Genderkompetenz in der Arbeitswelt.

Kontakt:

Projektkoordinatorin ARIADNETechNat

Dipl.-Päd. Sonja Besendörfer

Büro der Frauenbeauftragten der Universität Erlangen-Nürnberg

Am Weichselgarten 9

D-91058 Erlangen

Tel. +49 (0)9131/ 85-25431; Fax. +49 (0)91317 85-25433

Email: Ariadne-TechNat@uni-erlangen.de

Universität Erlangen-Nürnberg – Mentoring-Programm ALexA an der juristischen Fakultät

Peer-Mentoring

<http://www.rph2.jura.uni-erlangen.de/ALexA/index.htm>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen und Mitarbeiterinnen der Rechtswissenschaft. Bei gemeinsamen Unternehmungen und Veranstaltungen soll Raum zum Austausch und Kontakten zwischen Kommilitoninnen und Mitarbeiterinnen ermöglicht werden, um schließlich ein Beratungs- und Unterstützungsnetz aufzubauen.

Kontakt:

Eva Lohse

Stellvertretende Frauensprecherin

Lehrstuhl für Öffentliches Recht

Schillerstr. 1

91054 Erlangen

Tel. +49(0)9131/ 85 2 28 22, Email: eva.lohse@jura.uni-erlangen.de

Universität Erlangen-Nürnberg – Einzelfallförderung durch Peer-Mentoring am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Dauer: 1 Jahr, Peer-Mentoring

http://www.wiso.uni-erlangen.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/foerderung_studentinnen/peer_mentoring/

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen im letzten Jahr des Studiums und Promovendinnen in den Wirtschaftswissenschaften.

Das Peer-Mentoring-Programm fördert weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs durch verstärkte Vernetzung mit dem Ziel, hochbegabte Studentinnen an die Wissenschaft heranzuführen und Promovendinnen an die Wissenschaft zu binden.

Angebote:

Im Rahmen des Programms gibt es eine Auftaktveranstaltung, Netzwerktreffen, Exkursionen, und eine Abschlussveranstaltung.

Die Treffen zwischen den Teilnehmerinnen sollen alle 4 bis 6 Wochen stattfinden. Ziel der Zusammenkünfte ist der Kontaktaufbau untereinander und Austausch über ihre Erfahrungen, insbesondere hinsichtlich der wissenschaftlichen Arbeit. Zusätzlich ist die Teilnahme an den Seminaren des Büros für Frauenförderung möglich. Themen der Seminare sind u.a. Wissenschaftliches Schreiben, Rhetorik, Selbst- und Zeitmanagement.

Kontakt:

Prof. Dr. Martina Steul-Fischer

Lange Gasse 20

90403 Nürnberg

Tel. +49(0)911/ 5302 763, Fax. +49(0)911/ 5302 764

Email: martina.steul-fischer@wiso.uni-erlangen.de

Kim Kandziora

Stellvertretende Frauenbeauftragte des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften

Tel. +49(0)911/ 5302-768, Email: frauenbeauftragte@wiso.uni-erlangen.de

Technisch Universität München – mentorING für Studentinnen natur- und ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge

Dauer: 1 Jahr, One-to-One-Mentoring

<http://portal.mytum.de/mentoring/fb/programme/studentinnen>

Zielgruppe und Ziele:

mentorING für Studentinnen will dazu beitragen, dass Absolventinnen natur- und ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge erfolgreich ins Berufsleben starten.

Angebote:

Rahmenprogramm mit Auftakt-, Feedback- und Abschlussveranstaltung, sowie Seminare für Mentees zu den Themen Lebens- und Karriereplanung, Zukunftsplanung, Auftreten und Kommunizieren im Beruf sowie Bewerbungs – und Gender-Trainings für einen partnerschaftlichen Dialog.

Kontakt:

Technische Universität München – Gender-Zentrum
mentorING – Dr. Ulla Weber
Arcisstr. 21
80290 München
Tel. +49(0)89/ 289-22319 Fax. +49(0)89/ 289-23389
weber@zv.tum.de

Julius-Maximilian-Universität Würzburg – Mentoring studmed an der Medizinischen Fakultät

Dauer: 1 Jahr, Gruppen-Mentoring

http://www.uni-wuerzburg.de/ueber/fakultaeten/medizin/studium_und_lehre/mentorring/mentoring_studmed/

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen des Studiengangs Humanmedizin vom 6. bis zum 9. Semester, die ihre beruflichen Möglichkeiten einer wissenschaftlichen, wie auch einer nicht-wissenschaftlichen Laufbahn erkunden möchten. Das Programm ist als Gruppen-Mentoring konzipiert mit je einer Mentorin oder einem Mentor auf eine Gruppe von 3 Mentees.

Angebote:

Eröffnungsveranstaltung und einführende Seminare für Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren mit Workshops und Vorträgen zu den Themen Berufserkundung und Laufbahnplanung, Weiterentwicklung persönlicher Fähigkeiten sowie Nutzung und Aufbau von Netzwerken.

Kontakt:

Angela Esgen
Dekanat der Medizinischen Fakultät
Josef-Schneider-Str. 7
97080 Würzburg
Tel. +49(0)931/ 20153852 , Fax.+49(0)931/ 20153860
Email: E_Esgen_A@klinik.uni-wuerzburg.de

Berlin

Humboldt Universität zu Berlin – FiNCA-Mentoring in Adlershof

Dauer: 1 Jahr, One-to-One-Mentoring

<http://www.hu-berlin.de/ueberblick/adlershof/finca/finca-mentoring>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen und Absolventinnen naturwissenschaftlicher Fächer der Humboldt-Universität zu Berlin am Campus Adlershof.

FiNCA – Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof – hat die Förderung von Frauen in den Naturwissenschaften im Blickfeld. Die Besonderheiten und Vorteile des Wissenschafts-, Wirtschafts- und Medienstandortes Adlershof werden genutzt, um die Unterrepräsentanz von Frauen in den in Adlershof angesiedelte naturwissenschaftlichen Disziplinen abzubauen zu helfen.

Angebote:

Um die Kompetenzen der Mentees auszubauen, wo dies gewünscht wird, können Seminare vermittelt, die von der Universität oder anderen Forschungseinrichtungen angeboten werden.

Zudem gibt es Treffen für die Mentees, die mindestens einmal pro Monat stattfinden werden.

Kontakt:

Dr. Márta Gutsche, Projektleitung

Institut für Informatik

Rudower Chaussee 25

12489 Berlin-Adlershof

Tel. +49(0)30/ 2093-5468

Hamburg

Universität Hamburg – UNICA – Berufseinstiegs-Mentoring zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses

Dauer: bis zu 4 Jahren, One-to-One-Mentoring

http://www.expertinnen-beratungsnetz.de/unica/unica_startseite.html

Zielgruppe und Ziele:

für Studentinnen und Doktorandinnen der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft sowie der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Diplom-, Magister- und ggf. Lehramtsstudentinnen ab dem 7. Semester, Masterstudentinnen ab dem 1. Semester, die nach ihrem Abschluss einen Berufseinstieg in der Wirtschaft planen und eine Nachwuchsführungsposition anstreben.

Ziel des Mentoring-Programms ist es besonders engagierte wie leistungsorientierte Studentinnen und Doktorandinnen der Uni Hamburg in der Hamburger Wirtschaft sichtbar zu machen, in Ihrer Phase des beruflichen Einstiegs mit fachlichem Know-how und Erfahrungswissen zu begleiten und dadurch den Anteil von Frauen als Führungsnachwuchskräfte zu erhöhen.

Angebote:

Mehrstufiges Auswahlverfahren der Bewerberinnen durch erfahrene Personalerinnen, Mitarbeitende der Arbeitsstelle der Universität sowie der kooperierenden Unternehmen. Begleitung der Mentee beim beruflichen Einstieg und als Führungsnachwuchskraft mit der Mentorin über einen Zeitraum von bis zu vier Jahren.

Teilnahme an einem Coaching zum Erlernen von Methoden des Selbstmanagements in stressbedingten Situationen, Hilfestellung im Umgang bei eigenen Konflikten und in schwierigen Situationen mit anderen. Workshops zu Perspektiven der eigenen beruflichen Entwicklung, Vernetzung der Mentees untereinander.

Teilnahmebetrag: 100€/ 60€ ermäßigt

Kontakt:

Expertinnen-Beratungsnetz/Mentoring
Arbeitsstelle der Universität Hamburg
Bogenallee 11
20144 Hamburg
Tel. +49(0)40/ 42838 – 7990
Email: expertinnen@uni-hamburg.de

Niedersachsen

Technische Universität Clausthal – Mentoring Programm an der Technischen Universität Clausthal

Dauer: 1 Jahr, One-to-One-Mentoring & Direkt-Mentoring (Emailkontakt)

<http://www.tu-clausthal.de/mentoring/studentin/index.htm>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen und Absolventinnen der Technischen Universität.

Ziel ist die Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre durch Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen. Das Mentoring unterstützt junge Frauen bei der Studienwahl und im Studienverlauf sowie beim Einstieg in den Beruf bzw. in eine wissenschaftliche Karriere.

Angebote:

Das Direkt-Mentoring basiert auf direktem E-Mail-Kontakt zwischen einer Mentorin und einer Mentee. Die Mentee kann alle Fragen, die zu Studium, Zusatzqualifikation, Prüfung, Bewerbung, Zukunftsaussichten usw. auftauchen, natürlich auch Fragen persönlicher Art, auf unkomplizierte Art stellen und mit einer Fachfrau aus der Praxis diskutieren, die die Verhältnisse an der Universität kennt. Die Mentorinnen sind zum größten Teil Absolventinnen der TU Clausthal.

Des Weiteren gibt es ein Mentoring Diskussionsforum – ein Forum an dem alle Teilnehmenden des Mentoring Programms diskutieren können.

Kontakt:

Gleichstellungsbüro der TU Clausthal

Leibnizstr. 4A

38678 Clausthal-Zellerfeld

Tel. +49(0)5323/ 72-3106, Fax. +49(0)5323/ 72-3142

Email: gleichstellungsbuero@tu-clausthal.de

Nordrhein-Westfalen

Heinrich Heine Universität Düsseldorf – ‚Selma Meyer Med-Start‘ – Mentoring-Programm in der Medizin

Dauer: 18 Monate, Peer-Mentoring

http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Mentoring-Programm/Programmlinien

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen der Medizin vor der Approbation und Doktorandinnen naturwissenschaftlicher Fächer in der Medizin.

Selma-Meyer-MED-Start dient der beruflichen Orientierung von angehenden Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen in der Medizin, indem es sie unterstützt ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu identifizieren, zu entwickeln und diese systematisch in ihre Berufs- und Lebensplanung einzubinden. Langfristiges Ziel ist die Motivierung qualifizierter Medizinstudentinnen und Doktorandinnen, Führungspositionen anzustreben.

Angebote:

Die Mentees bilden Kleingruppen mit drei bis höchstens vier Mitgliedern, die sich gegenseitig beraten und von einer Mentorin, einem Mentor betreut werden. Es gibt ein Rahmenprogramm mit Auftaktveranstaltung, Zwischenreflektion und Abschlussveranstaltung.

Das Seminarprogramm dient dem Ausbau der persönlichen Schlüsselqualifikationen, vermittelt in ein- bis zweitägigen Workshops Kenntnisse in den Bereichen Karriereplanung und Coaching, im Umgang mit Vorgesetzten, Kolleginnen/Kollegen und Patientinnen/Patienten, Kommunikation im Team, Konfliktmanagement und Genderkompetenz.

Zusätzlich werden in moderierten Netzwerktreffen alle zwei Monate Kurzseminare zu Themen in den Bereichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berufsbilder in der Klinik, Berufswege, Befristungen und Arbeitsverträge an der Hochschule sowie Forschungsförderung und Akquise von Fördermitteln integriert.

Kontakt:

Monika Demming-Pälmer M.A.
Selma-Meyer-Mentoring-Programm
Büro der Gleichstellungsbeauftragten der HHUD
Universitätsstr. 1
40225 Düsseldorf
Tel. +49(0)0211/ 8110462 , Fax. +49(0)221/ 811523 9
Email: mentoring@uni-duesseldorf.de

RWTH Aachen – TandemMed Mentoring Programm an der medizinischen Fakultät

Dauer: 12 Monate, One-to-One-Mentoring
<http://www.igad.rwth-aachen.de/tandemmed.htm>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen der Medizin der RWTH Aachen nach der ärztlichen Basisprüfung (ab 7. Semester), die bei ihrer beruflichen Orientierung und Karriere unterstützt werden möchten, um frühzeitig die richtigen Weichen für ihre berufliche Laufbahn zu stellen. Ziel von TANDEMmed ist, Medizinstudentinnen bei ihrer individuellen Berufs- und Karriereorientierung während des Studiums zu unterstützen und das Abbruchsrisiko des Studiums zu senken, um langfristig weibliche Nachwuchskräfte in der Medizin zu erhalten und deren Anteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Angebote:

Das Mentoring-Programm besteht aus einem Rahmenprogramm mit Auftakt-, Zwischen- und Abschlussveranstaltung und kombiniert Mentoring und wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Trainings mit strategischem Networking. An der Seite von berufserfahrenen Fach- und Führungskräften des Universitätsklinikums Aachen (Fach- und Oberärztinnen und -ärzte, Privatdozentinnen und -dozenten, APL-Professorinnen und -professoren) werden berufliche und persönliche Ziele gesetzt, individuelle Karrierestrategien entwickelt und Wissen über Strukturen und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb vermittelt sowie Zugang zu karriererelevanten Netzwerken erleichtert. Ergänzt wird die Mentoring-Beziehung durch ein Weiterbildungsprogramm mit Trainingsmodu-

len zu laufbahnrelevanten Themen und Netzwerktreffen zum Informations- und Erfahrungsaustausch sowie zur Vernetzung untereinander.

Kontakt:

RWTH Aachen
Koordination Mentoring-Programm TANDEMmed
Dr. Henrike Wolf
Medizinische Fakultät der RWTH Aachen
Pauwelsstr. 30
52074 Aachen
Tel.+49(0)241/ 80 85500, Email: tandemmed@ukaachen.de

6.1.2 Alle Studierenden

6.1.2.1 Universitätsweite Programme

Baden Württemberg

Universität Mannheim – Mentoring-Programm

Dauer: 1 Jahr, One-to-One-Mentoring
<https://www.absolventum.de/cas0004tw/teamworks.dll/webpage/webpage6/webpage001>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierenden der Universität Mannheim.

Das Mentoring-Programm soll die Studienbedingungen für die Studierenden verbessern und zur Entwicklung der personalen, sozialen und fachlichen Kompetenzen der Studierenden beitragen, indem Berufserfahrungen weitergegeben werden. Gleichzeitig soll es der Verbesserung der Chancen beim Berufs- und Karriereeinstieg dienen, indem karrierefördernde Kontakte vermittelt und die Einbindung in professionelle Netzwerke initiiert werden. Darüber hinaus wird die Konsolidierung der Universität Mannheim in der Metropolregion Rhein-Neckar gefördert.

Angebote:

Mentoring-Kick-Off – Veranstaltung zur Netzwerkbildung und Tandem Bildung an der Universität.

Besondere Seminare und Workshops werden auf Wunsch von Mentoren selbst angeboten.

In dem Programm sind Teilnehmende aller Fakultäten und Branchen mit unterschiedlichen Interessen vertreten. Es gibt keine festen Pläne zu den Workshop- und Seminar-

gestaltungen, da jedes Tandem individuell das Programm und die Themen festlegen kann und das Veranstaltungsangebot somit von Jahr zu Jahr variiert.

Teilnahmegebühr: Mentees müssen Mitglied im Alumni Netzwerk werden – Beteiligung 20€ im Jahr.

Kontakt:

Absolventum

Absolventennetzwerk der Universität Mannheim

Gilda Zubovic-Sadri M. A.

Tel. +49(0)621/ 181-1478 ; Fax: +49(0)621/ 181-1087

E-Mail: gilda.zubovic-sadri@absolventum.uni-mannheim.de

Eberhard Karls Universität Tübingen – Mentoring-Programm

Dauer: bis Ende des Studiums, One-to-One-Mentoring

http://www.alumni.uni-tuebingen.de/html/service_3.html

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierende der Universität gegen Ende des Studiums. Ziel des Programms ist die Studierenden auf dem Weg in einen erfolgreichen Berufseinstieg zu begleiten. Die Beratung und Förderung erfolgt durch erfahrene Alumni.

Angebote:

Umfang und Schwerpunkte des Programms werden von Mentorin bzw. Mentor und Mentee jeweils individuell vereinbart. Die Programmleitung stellt die erste Verbindung zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee her und übernimmt eine beratende Funktion gegenüber allen Beteiligten, z.B. wenn Fragen entstehen oder Ergänzungen gesucht werden.

Kontakt:

Alumni Tübingen

Dr. Heike Winhart

Rümelinstraße 27, 72070 Tübingen

Tel. +49(0)7071/ 29-77757 Email: heike.winhart@uni-tuebingen.de

Carreer Service

Dr. Thomas von Schell

Rümelinstr. 27, 72070 Tübingen

Tel. +49(0)7071/ 29-77138, Email: thomas.schell@uni-tuebingen.de

Bayern

Universität Augsburg – UniMento – Mentoring zur Förderung der beruflichen Integration

Dauer 12 Monate, One-to-One-Mentoring und Peer Mentoring
<http://www.uni-augsburg.de/projekte/gendermainstreaming/UniMento/>

Zielgruppen und Ziele:

Übergeordnetes Ziel des Projekts UniMento ist es, die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes zu verringern und Frauen wie auch Männer dabei zu unterstützen, sich auf ihren Berufseinstieg vorzubereiten sowie ihre persönliche und berufliche Entwicklung zielgerichtet voranzutreiben. Dabei kommt das bewährte Förderinstrument Mentoring in zwei unterschiedlichen Formen (Eins-zu-Eins-Mentoring und Peer-Mentoring) zum Einsatz.

Im Modul 1 sind Studentinnen und Studenten angesprochen, die in ihrem jeweiligen Fach hinsichtlich ihres Geschlechts unterrepräsentiert sind (Studenten aus Sprach- und Gesellschaftswissenschaften). Ziel ist hierbei die Aufbrechung einer bestehenden geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes durch individuelle Unterstützung bei der Vorbereitung auf das Berufsleben von Studentinnen und Studenten, die in ihrem jeweiligen Studienfach hinsichtlich ihres Geschlechts unterrepräsentiert sind.

Im Modul 2 sind Frauen angesprochen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben hierzu siehe weiteres unter Frauenförderung.

Angebote:

Rahmenprogramm mit Auftakt, Bergfest und Abschlussveranstaltung, dazwischen Stammtischtreffen. Gender-, Kommunikations- und Bewerbungstrainings, Workshops, Trainings, Fachvorträgen, Unternehmensbesichtigungen und informellen Vernetzungstreffen zum Kontaktaufbau. Thematisierung und Reflexion geschlechterstereotyper Zuschreibungen/ Sensibilisierung der TeilnehmerInnen für Geschlechtergerechtigkeit in Hochschule und Arbeitswelt.

Kontakt:

Universität Augsburg – UniMento
Eichleitnerstraße 30
86159 Augsburg
Tel. +49(0)821 /598 4609 ; Email: unimento@zbe.uni-augsburg.de
Ansprechpartnerinnen: Katharina Scharrer und Anna Lödermann

Ludwigs Maximilians Universität München – Mentoring Programm von Student und Arbeitsmarkt

Dauer: ca. 2 Jahre , One-to-One-Mentoring
<http://www.s-a.uni-muenchen.de/studierende/mentoring/index.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studierende aller Fakultäten in der Mitte ihres Studiums.

Ziel des Programms ist den Studierenden eine frühzeitige berufliche Orientierung zu ermöglichen, um das Studium damit zielgerichteter und praxisorientierter zu gestalten.

Angebote:

Die Tandems bestimmen selbst, wie und in welchem zeitlichen Rahmen sie kooperieren. Es gibt einen Leitfaden zur Organisation der Mentoring Beziehung und Hinweise zu möglichen Inhalten für die Tandem-Treffen.

Kontakt:

Student und Arbeitsmarkt

Annette Tensil, Projektleiterin Mentoring Programm

Ludwigstraße 27 / G211

80539 München

Tel. +49(0)89 / 2180 – 5440, Email: mentoringprogramm@lmu.de

Universität Passau – Mentorenprogramm des Ehemaligenvereins

One-to-One-Mentoring

<http://www.uni-passau.de/2050.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierende ab dem 2. (bei Rechtswissenschaften 3.) Fachsemester aller Fakultäten.

Ziel ist eine Verbindung von Theorie und Praxis zur Vorbereitung auf das Berufsleben durch Austausch und Verbindung aktiver und ehemaliger Studierender der Universität Passau. Die Mentoring-Beziehung soll den Praxisbezug des Studiums erhöhen, den Studierenden bei ihrer beruflichen Orientierung helfen und ihnen Einblicke in die Anforderungen des Arbeitslebens ermöglichen.

Angebote:

Unterstützung bei der Fächerwahl und –kombination, Kennenlernen der „Wunschbranche“ und ggf. des „Wunschunternehmens“, Hilfe bei der Zusammenstellung von Bewerbungsunterlagen und bei der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche.

Kontakt:

AlumniClub – Ehemaligen Verein der Universität Passau

Alejandra Riedmiller

Tel. +49(0)851/ 509-1434, Email: mentoring-ehemaligeuni-passau.de

Universität Ulm – Mentoring Programm von Studium und Praxis

Dauer: 1,5 – 2 Jahre, One-to-One-Mentoring

<http://www.sup-ulm.de/SuP/Mentoring-Programm.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studierende im Hauptstudium (z.B. Diplom), im Masterstudium bzw. ab dem 3.Semester des Bachelorstudiums und Doktoranden der Universität Ulm bzw. Doktoranden anderer Universitäten, sofern sie einen Ulmer Studienabschluss haben.

Der Studienabschluss der jungen Absolventen liegt nicht länger als 2 Jahre zurück.

Ziel des Mentorings ist eine ziel- und wertorientierte Unterstützung und Begleitung von Studierenden sowie jungen Absolventinnen und Absolventen. Die Studierenden werden dafür bei ihrer Lebens- und Berufsplanung durch Berufstätige mit Führungserfahrung unterstützt.

Angebote:

Training zur Erweiterung der Sozial-, Fach- und Methodenkompetenz als 2tägiges „Standortbestimmungsseminar“ mit gleichzeitiger eigenverantwortlicher Suche nach den zu ihnen passenden Mentoring-Partner.

Soft Skill-Seminare zu den Themen Emotionale Intelligenz, Einführung in die Mediation sowie Fachseminare zu den Themen Strategietools oder Vertriebsstraining.

Die Mentees arbeiten ehrenamtlich 24 Stunden p.a. in Projekten, bei Tagungen, etc. für den Verein im Auftrag eines Vorstandsmitglieds zur Qualifizierung in der Projekt- und Vereinsarbeit.

Kontakt:

Studium und Praxis e. V.

Helmholtzstr. 18

D-89069 Ulm

Tel. +49(0)731/ 5023612 , Fax. +49(0)731/ 5023612

Email: kontakt@sup-ulm.de

Julius-Maximilians-Universität Würzburg – Mentoring im Alumni Netzwerk

Dauer: 1 Jahr, mit Option auf Verlängerung, One-to-One-Mentoring

<http://www.alumni.uni-wuerzburg.de/mentoring/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studierende oder Promovenden der Universität.

Ziel ist die Unterstützung von Studierenden und Promovierenden bei der Abschlussarbeit, beim Berufseinstieg (Bewerbungsanschreiben, etc.) oder bei der Suche nach einem Praktikumsplatz.

Angebote:

Matching der Tandems, Auftaktveranstaltung mit Mentoring Workshop und Abschlussveranstaltung mit Zertifikatsverleihung. Vermittlung von berufsrelevanten Informationen durch die Mentoring Beziehung.

Kontakt:

Alumni-Büro der Universität Würzburg
Stephanstraße 1
97070 Würzburg
Email: alumni@uni-wuerzburg.de, Fax. +49(0)931/31-87235

Alumnibeauftragte:

Michaela Thiel,
Tel. +49(0)931/31-83150, Email: thiel@zv.uni-wuerzburg.de

Mecklenburg-Vorpommern

Ernst-Moritz-Arndt Universität Greifswald – Mentoring Programm Mecklenburg Vorpommern am Gründerbüro

Dauer: mind. 1 Jahr, One-to-One-Mentoring
<http://www.uni-greifswald.de/foerdern-kooperieren/gruenderbuero/angebote/begleitende-massnahmen.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studierende der Universität Greifswald, die Interesse an einer Existenzgründung haben.

Ziel ist es Studierende mit Existenzgründungsinteresse bei ihrem Vorhaben zu unterstützen.

Angebote:

Qualifizierung und Coaching durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, Beratung und Begleitung durch die Mentoring-Beziehung im Existenzgründungsprozess.

Kontakt:

Gründerbüro
c/o ZFF – Zentrum für Forschungsförderung
Domstraße 11
17487 Greifswald
Tel. +49 (0)834/86-1188, Fax: +49 (0)834/ 86-1151
Email: gruenderbuero@uni-greifswald.de

Universität Rostock – Mentoring Programm „Idee sucht Mentor“

Dauer: One-to-One-Mentoring
<https://www.uni-rostock.de/index.php?id=127882&L=0>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studierende, Absolventen aller Fachrichtungen, Gründerstipendiaten und Mitarbeitende der Hochschule mit Existenzgründungsvorhaben.

Ziel des Programms ist, die Mentees persönlich durch strategische und praktische Ratschläge für die Geschäftsentwicklung zu unterstützen, um typische Anfangsfehler zu vermeiden. Kontakte zu Entscheidungsträgern zu vermitteln um dadurch gemeinsame Projekte oder eine längerfristige Partnerschaft aufzubauen.

Angebote:

Das Programm beinhaltet einen Ideenwettbewerb, innerhalb dessen Gründerinnen und Gründer ihre Idee potentiellen Mentorinnen und Mentoren vorstellen und Unterstützung für die eigene Geschäftsidee finden können.

Das Rahmenprogramm beinhaltet Auftakt- und Abschlussveranstaltung mit Vorträgen von Experten aus Firmen, Forschungseinrichtungen und Verbänden zu aktuellen Themen. Gleichzeitig soll das Programm eine Kennenlernplattform für Gründerinnen und Gründer, Mentorinnen und Mentoren, Politiker und Journalisten sein.

Kontakt:

Gründerbüro der Universität Rostock
Zentrale Anlaufstelle für Gründung
Tel. +49(0)381/ 498 -1192, Email: gruenderbuero@uni-rostock.de

Niedersachsen

Leuphana Universität Lüneburg – Leuphana Mentoring Studium Beruf

Dauer: 6 Monate, One-to-One-Mentoring
<http://www.leuphana.de/mentoring.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierenden vor oder in der Abschlussphase des Studiums. Ein besonderer Schwerpunkt liegt seit dem Beginn des Mentoring an der Leuphana Universität Lüneburg auf der Förderung weiblicher Karriereverläufe. Seit dem Jahr 2007 sind im Sinne des Gender Mainstreaming Prozesses an der Universität die Mentoring-Angebote auch für männliche Studierende, Absolventen und Nachwuchswissenschaftler geöffnet.

Angebote:

Individuelle und prozessorientierte Unterstützung der Studierenden in ihrer Berufs- und Karriereplanung wie auch für Ihre persönliche Entwicklung während des Studiums, aber auch in den ersten Berufsjahren einer universitären oder außeruniversitären Laufbahn.

Gruppencoaching zu vier Berufseinstiegs relevanten Themenkomplexen: Selbstmanagement, Selbstmarketing, Kompetenzen und Selbstpositionierung.

Es werden Seminare angeboten zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen, Stärken/Schwächenanalysen, Wissensvermittlung zu der Organisation Hochschule, Gremien- und Kommissionsarbeit. Zur persönlichen Entwicklung mit dem Erwerb von Kenntnissen und Techniken zu Selbstmanagement und -reflexion, zur Stärkung von Selbstbewusstsein und -bild sowie zur Fokussierung auf persönliche Authentizität und Kongruenz.

Des Weiteren Reflexion von innovativen Forschungs- und Berufsfeldern, die für Absolventen/innen disziplinübergreifender Studiengänge und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in inter- und transdisziplinären Forschungsfeldern von Interesse sind.

Kontakt:

Mentoring Programm
Leuphana Universität Lüneburg
Scharnhorststr. 1, C10.04
21335 Lüneburg
Fax. +49(0)4131/ 677-1

Projektkoordination Mentoring

Dr. Anja Thiem
Tel. +49(0)4131/ 677-1276 oder -2967
Email: Anja.Thiem@uni.leuphana.de

Leuphana Universität Lüneburg – Leuphana Mentoring Wissenschaftliche Qualifizierung

Dauer: 10 Monate, Peer-Mentoring & One-to-One-Mentoring
<http://www.leuphana.de/mentoring/innovative-angebote/wiss-qualifizierung.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studierende und Absolventinnen und Absolventen mit trans- und interdisziplinären Forschungsinteressen, die sich für eine Promotion interessieren, sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entschlossen haben oder bereits promovieren.

Etablierte Wissenschaftsstrukturen und eine gängige Berufspraxis stellen inter- und transdisziplinär Studierende und Forschende vor besondere Herausforderungen. Sie investieren während ihres Studiums durchschnittlich mehr Zeit und Aufwand in ihre Qualifikation. Die institutionelle Anbindung von Qualifizierungsarbeiten, insbesondere Promotionen, erweist sich wegen der disziplinären Promotionskultur als nicht einfach. Dementsprechend schwierig gestaltet sich oft die Selbstwahrnehmung der trans- und interdisziplinär Forschenden in Bezug auf ihre wissenschaftlichen Kompetenzen.

Zentrales Anliegen dieses Mentoring Programms ist deswegen die Förderung von inter- und transdisziplinär ausgerichteten Karrierewegen in der universitären und außeruniversitären Forschung indem u.a. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern Wege zur Qualifizierung aufgezeigt werden, ein Bewusstsein für ihre erworbenen Kompetenzen gegeben und ein Reflexionsraum interdisziplinärer Hochschulqualifikationen und Forschungsfelder angeboten wird. Darüber hinaus unterstützt das Programm die aktiv selbstgestaltete, individuell biographische Entwicklung der Beteiligten.

Angebote:

Das Programm ist in zwei Phasen gegliedert. In der ersten Phase wird durch Peer-Mentoring der Erfahrungsaustausch in themenspezifischen Arbeitsgruppen vier Monate organisiert. Danach gibt es einen schriftlichen Bericht der Peers über die Inhalte und den Verlauf der Gruppenarbeit, woraufhin eine Neuorientierung und Neusortierung der Arbeitsgruppen stattfindet. Die Arbeitsgruppen treffen sich alle acht Wochen in einem Plenum. Die Vielfalt der wissenschaftlichen Qualifikationen und Erfahrungen, welche die Studierenden und Absolventinnen bzw. Absolventen fachdisziplinärer und interdisziplinärer Studiengänge mitbringen, werden aktiv als Chance begriffen und genutzt. Sie sind die entscheidende Grundlage für die Lern- und Austauschmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitsgruppen und Plena.

In der zweiten Phase des Programms werden Tandems für formell sechs Monate gebildet. Mentorinnen und Mentoren sind in der Wissenschaft erfahrene Personen, mit dem Ziel der individuellen Unterstützung in strategischen und/oder fachspezifischen Fragen. Ergänzend wird individuelles und Gruppen-Coaching angeboten.

Kontakt:

Mentoring Programm
Leuphana Universität Lüneburg
Scharnhorststr. 1, C10.04
21335 Lüneburg
Fax. +49(0)4131/ 677-1

Projektkoordination Mentoring

Dr. Anja Thiem

Fon +49(0)4131/ 677-1276 oder -2967

Anja.Thiem@uni.leuphana.de

Nordrhein-Westfalen

Universität Bielefeld – bi:connected – Mentoring Programm zur Karriereplanung

Dauer: bis zu max. 1 ½ Jahre, One-to-One-Mentoring

<http://www.uni-bielefeld.de/mentoring/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studierende ab 4.Semester BA, ab 2. Semester MA und Promovierende der Universität Bielefeld. In einer vertrauensvollen Förderbeziehung sollen persönliche Fähigkeiten und berufliche Perspektiven der Studierenden weiterentwickelt werden.

Angebote:

Neben der Zusammenarbeit in der Mentoring-Beziehung werden fünf Fortbildungsbau-
steine à fünf Stunden zu folgenden Themen angeboten: Karriereplanung, Netzwerk-
strategien, Orientierungs- und Zielfindungsstrategien, Bewerbungsstrategien für Prakti-
kum und Job. Außerdem finden Netzwerktreffen gemeinsam mit den Mentorinnen und
Mentoren statt. Die Mentees können bei Bedarf auch Einzelberatung und Coaching in
Anspruch nehmen.

Kontakt:

Universität Bielefeld

bi: connected

Universitätsstraße 25

33615 Bielefeld

Koordination:

Alexandra Kühnen

Absolventen-Netzwerk e.V.

Tel. +49(0)521/ 106-2490, Email: alexandra.kuehnen@uni-bielefeld.de

*Universität Bochum – Thekla Mentoring – Berufsorientierung in Wissenschaft und
Wirtschaft*

Dauer: wird individuell vereinbart, One-to-One-Mentoring

<http://www.ruhr-uni-bochum.de/thekla/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studierende aller Fakultäten.

Ziele des Programms sind die praxisnahe Vorbereitung der Studierenden auf die Anforderungen des Berufslebens, Vermittlung von persönlichen Ansprechpartnerinnen und -partner für alle fachlichen und beruflichen Fragen. Unterstützung bei der Planung einer eigenen beruflichen Karriere, Sichtbarmachung der Kompetenzen von Bochumer Studierenden für die Unternehmen, Perspektiveneröffnung für mögliche Berufswege und transparente Gestaltung des Überganges vom Studium in den Beruf.

Angebote:

Die Programmleitung vermittelt die Kontakte zwischen Mentorin, Mentor und Mentee. Die Koordination organisiert Workshops zu überfachlichen Schlüsselkompetenzen für die Mentees und Themenabende, die der Vernetzung zwischen den Mentees und Mentorinnen, Mentoren dienen.

Die Tandems gestalten eigenständig und aktiv ihre Zusammenarbeit.

Kontakt:

Helga Rudack

Ruhr-Universität Bochum

Stabsstelle Interne Fortbildung und Beratung

44780 Bochum

Tel. +49(0)234/ 32 – 23726, Fax. +49(0)234/ 32 – 14565

Email: thekla@ruhr-uni-bochum.de

Albertus Magnus Universität zu Köln – Cornelia Harte Mentoring – Berufsorientierung für Studentinnen

Dauer: 1 Jahr, One-to-One-Mentoring & Peer-Mentoring

http://www.gb.uni-koeln.de/projekte___angebot/chm/

Zielgruppe und Ziele:

Für engagierte und qualifizierte Studentinnen und Doktorandinnen der Universität zu Köln.

Ziel ist die konstruktive, langfristige und intensive Unterstützung der Lebens- und Berufsplanung der Teilnehmenden. Zu diesem Zweck werden Kontakte zu berufserfahrenen, erfolgreichen Frauen und Männern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Medien hergestellt.

Angebote:

Das Mentoring-Programm verbindet One-to-one Mentoring, Networking und ein Rahmenprogramm mit der Möglichkeit Seminare und Workshops des Female Career Center zu besuchen. Für Studentinnen gibt es Angebote zur Studienbegleitung und für den

Übergang von Studium zum Beruf. Wesentliche Inhalte sind dabei Karriere-Planung für den Übergang ins Berufsleben, Impulse für den persönlichen Werdegang, Einblicke in Werdegang und Berufsalltag einer erfahrenen Person, Kenntnisse über formale & implizite Strukturen, Prozesse sowie Kulturen und Regeln unterschiedlicher Berufsbranchen. Zur Netzworkebildung gibt es einmal jährlich moderiertes Mentee-Netzwerktreffen, die Peer-Mentoring-Stammtische sowie eine Mailingliste für aktuelle und ehemalige Mentees.

Kontakt:

Gleichstellungsbeauftragte Universität zu Köln
Eckertstraße 4 50931 Köln
www.gb.uni-koeln.de

Projektkoordination:

Larissa Schmitz, Dipl. – Politikwissenschaftlerin
Tel. +49(0)221/ 470-4830, Fax. +49(0)221/ 470-5138
Email: larissa.schmitz@gb.uni-koeln.de

Universität Duisburg Essen – MentoDue Interkulturell – Mentoring Programm für Studierende und Absolvent/ -innen mit Zuwanderungsgeschichte

Dauer: 12 Monate, One-to-One Mentoring
http://zfh.uni-duisburg-essen.de/mentoring_diversity.shtml

Zielgruppe und Ziele:

Für Studierende aller Fachrichtungen mit Migrationshintergrund und Interessierte, die durch ihre jeweilige Biographie interkulturelles Wissen erworben haben, sich ihrer eigenen Potenziale, bewusst werden und diese weiterentwickeln wollen. Es sollte Interesse daran bestehen, die eigene interkulturelle Kompetenz beruflich zu nutzen, z.B. für die Arbeit in multikulturellen Teams, für Auslandseinsätze oder in der Arbeit mit Migrantinnen, Migranten.

Ziel des Programms ist es, die besonderen Fähigkeiten von weiblichen und männlichen Studierenden mit Zuwanderungsgeschichte zu fördern und auf dem Arbeitsmarkt sichtbar zu machen, indem es den Studierenden eine gezielte Berufsvorbereitung bietet und sie frühzeitig auf ihre Talente aufmerksam macht.

Angebote:

Neben der Vermittlung passender Mentorinnen und Mentoren werden zur Vorbereitung, Reflexion und Bewertung des Mentoring-Prozesses spezielle Veranstaltungen organisiert.

Darüber hinaus erhalten die Mentees die Gelegenheit, in einem begleitenden Seminarprogramm Ihr Kompetenzprofil im Hinblick auf Ihre berufliche Entwicklung zu opti-

mieren und individuelle Strategien für ihren weiteren beruflichen Werdegang zu entwickeln. Veranstaltungen zur Vernetzung unter den Mentorinnen, Mentoren und Mentees sowie fachspezifische und fachübergreifende Veranstaltungen.

Einmaliger Kostenbeitrag: 60 Euro

Kontakt:

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen

Anna Weber, M.A.

Forsthausweg 2

47057 Duisburg

Tel.: 0203/ 379 2005

Sachsen

Technische Universität Dresden – Mentoring Programm der TU Dresden

Dauer: 1 Jahr, One-to-One-Mentoring

http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/fakultaet_mathematik_und_naturwissenschaften/fachrichtung_psychologie/i3/arb_orga_psy/mentoring

Zielgruppe und Ziele:

Für Studierende aller Fachrichtungen der Universität. Ziel ist eine individuelle Karriereförderung und praxisnahe Vorbereitung der Studierenden auf die Anforderungen im Berufsleben. Den Teilnehmenden soll eine ihren Qualifikationen entsprechende berufliche Karriere ermöglicht werden. Gleichzeitig soll die Wirtschaft und Wissenschaft auf das Potential sehr gut ausgebildeten Nachwuchses aufmerksam gemacht werden.

Angebote:

Begleitend zum Mentoring Programm erhalten die Studierenden die Möglichkeit, an zwei jeweils 2-tägigen Schlüsselkompetenz-Workshops teilzunehmen, in denen Fähigkeiten und Fertigkeiten trainiert werden, die in der fachlichen Ausbildung zu kurz kommen, wie z.B. Workshops zu Knigge in der Arbeitswelt, Präsentationstraining, Bewerbungstraining, Assessment-Center-Training und Seminare zu persönlichen Kompetenzen, sozialen Kompetenzen / Kommunikation und Austausch-Treffen.

Kontakt:

Technische Universität Dresden
AO-Psychologie
Koordination Franziska E. Pschera
Zellescher Weg 17
01062 Dresden
Tel. +49(0)351/ 463-32910, Fax. +49(0)351/ 463-37719
Email: Iconmentoring@tu-dresden.de

6.1.2.2 Fachspezifische Programme

Baden-Württemberg

Eberhard Karls Universität Tübingen – Mentoring Programm an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Dauer: 1 Jahr mit Option auf Verlängerung, One-to-One-Mentoring
<http://www.wiwi.uni-tuebingen.de/cms/zielgruppen/alumni/mentorenprogramm.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierenden der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, deren Abschluss in den kommenden 12 Monaten sein wird und für Absolventinnen, Absolventen deren Abschluss nicht länger als 2 Jahre zurück liegt.

Ziel ist es die Teilnehmenden durch berufserfahrene Alumni bei ihrer Berufs- und Karriereplanung zu unterstützen. Die Wahl der Mentorinnen und Mentoren erfolgt über eine Mentorendatenbank, die auf den Seiten der Fakultät einsehbar ist. Die Ausgestaltung des Austausches und Kontaktes zwischen Mentor und Mentee erfolgt auf selbstständiger Basis entsprechend der persönlichen und beruflichen Interessen.

Kontakt:

Thomas Knoll
Nauklerstraße 47
72074 Tübingen
Tel. +49(0)7071/ 29-78201
Email: thomas.knoll@uni-tuebingen.de

Bayern

*Ludwig Maximilians Universität München – Institut für Kommunikationswissenschaft
und Medienforschung*

Dauer: 6 Monate, One-to-One-Mentoring

http://www.ifkw.uni-muenchen.de/organisation/career_center/mentoring/

Zielgruppe und Ziele:

Hauptfachstudierende des Bachelor- und Master Kommunikationswissenschaft ab dem dritten Fachsemester.

Den Studierenden des Instituts wird für ein Semester ein Mentor, eine Mentorin zur Seite gestellt. Im Laufe des Semesters sollen sich Mentor und Mentee mindestens zweimal treffen, um sich über Karriereplanung, Berufsziele etc. auszutauschen. Idealerweise können die Mentees ihre Mentorin, ihren Mentor einen oder ein halben Tag in seinem Job begleiten, um Einblicke in dessen Arbeitsleben zu erhalten.

Angebote:

Keine Angaben zu weiteren Angeboten

Kontakt:

Dr. Veronika Karnowski

LMU München – Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung

Schellingstr. 3 VG

80799 München

Tel. +49(0)89/ 2180-9495 Fax. +49(0)89/ 2180-9429

Email: karnowski@ifkw.lmu.de

Berlin

*Humboldt Universität zu Berlin – Gender Goes Praxis – Mentoring Programm für
Gender Studierende*

Dauer: 1 Jahr, One-to-One-Mentoring

<http://www.gender.hu-berlin.de/studium/mentoring>

Zielgruppe und Ziele:

Für die Studierenden der Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Das Mentoring-Programm will Studierenden mit Genderkompetenz und -wissen mit Menschen zusammenführen, die u.a. mit Hilfe ihrer Gender-Qualifikationen wichtige Akteurinnen und Akteure in der Gesellschaft geworden sind. Denn obwohl sich neue Berufsfelder auftun, in denen Gender-Expertise dringend notwendig ist, wie z.B. die

Nachfrage nach Expertise durch den Gender Mainstreaming Prozess, erscheint ein Berufsweg mit dem Abschluss Gender Studies für viele undurchsichtig und schwierig.

Angebote:

Auftakt-, Bergfest- und Abschlussveranstaltung sowie regelmäßige Stammtische. Im Speziellen soll in diesem Mentoring-Programm auf die Kompetenzen und Qualifikationen von Gender-Studierenden eingegangen werden, um aufzuzeigen wie ein innovatives Studienkonzept auch innovative Berufsentwicklungen nach sich ziehen kann. Dabei kann das Mentoring-Programm für einige die Möglichkeit sein, einen direkten Berufseinstieg zu planen und für andere einen ersten Einblick in eine bis dahin nicht betretene Branche bieten.

Kontakt:

Dr. Marianne Kriszio
Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien
an der Humboldt Universität zu Berlin
Axel-Springer-Str. 54b
Tel. +49(0)30/ 2093-46213, Email: marianne.kriszio@gender.hu-berlin.de

Hessen

Goethe Universität Frankfurt am Main – Mentoring-Programm am Fachbereich Philosophie und Geschichtswissenschaften

Dauer: 6 Monate, One-to-One-Mentoring
<http://www.uni-frankfurt.de/fb/fb08/Mentoring-Programm/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Magistrandinnen und Magistranden mit Promotionsinteresse. Gruppen, die in der Wissenschaft bisher nicht angemessen repräsentiert sind oder besonderen Schwierigkeiten im Studium und den weiterführenden Qualifizierungsphasen gegenüber stehen, wie z.B. weibliche oder ausländische Studierende, sollen durch die Teilnahme am Programm in besonderer Weise gefördert werden.

Angebote:

Vorträge, u.a. zum Thema Gender- und Diversity-Studies, Diskussionen mit erfolgreichen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen der drei am Fachbereich vertretenen Disziplinen.
Coachingangebote zur Vertiefung der außerfachlichen Kompetenzen z.B. Vortragsgestaltung, Zeit- und Arbeitsplanung, Stipendien- und Drittmittelinwerbung, Schreibwerkstätten. Zur Vernetzung der Mentees wird eine wissenschaftliche „Peer Group“

gebildet, in der Fähigkeiten wie Selbstorganisation und Vernetzung eingeübt werden können.

Des Weiteren werden fachspezifische Untergruppen gebildet werden, in denen sich im Rahmen von Kolloquien über die jeweiligen Forschungsarbeiten ausgetauscht werden kann.

Kontakt:

Nina Maschke

Goethe Universität Frankfurt am Main

Grüneburgplatz 1

60629 Frankfurt am Main

Tel.+49(0)69/ 798-32763, Email: maschke@em.uni-frankfurt.de

Technische Universität Darmstadt – Das studentische MentorInnenprogramm am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik

Seit: 2008, Dauer: erstes Semester, One-to-One-Mentoring

<http://www.pl.abpaed.tu-darmstadt.de/fachstudienberatung/mentorinnenprogramm/mentorinnenprogramm.de.jsp>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studienanfängerinnen und -anfänger des BA Studiengangs Pädagogik.

Ziele des Programms sind die Vorbereitung auf die neue veränderte Situation im Status Studentin, Student. Es wird Unterstützung in Form von Beratung bei aktuellen Fragen und Schwierigkeiten, individueller Orientierung und Lernbegleitung zu Studienbeginn organisiert. Dabei geht es auch um die Schaffung eines geschützten Rahmens, in dem vertrauensvoll über auftretende Probleme gesprochen werden kann.

Angebote:

Studierende höherer Fachsemester sind Mentorinnen und Mentoren und informieren, beraten und betreuen Studienanfängerinnen, -anfänger in ihrem ersten Fachsemester. In persönlichen Beratungsgesprächen erhalten die Studierenden dabei Unterstützung bei all ihren Fragen rund um den Studienbeginn.

Kontakt:

Technische Universität Darmstadt

Bärbel Kühner M.A.

Tel. +49(0)6151/ 16-5414, Email: b.kuehner@apaed.tu-darmstadt.de

Niedersachsen

Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig – Mentoring an der Fakultät für Maschinenbau

Dauer: 6 Monate, kann noch einmal um 6 Monate verlängert werden, One-to-One-Mentoring

http://www.fmb.tu-bs.de/mentoring_mentoring.php?nav=210&CCHK=1203971612&lng=

Zielgruppe und Ziele:

Für Studierende der Fakultät für Maschinenbau.

Ziel des Programms ist, den Studierenden der Fakultät Betreuung zu Fragen ihres beruflichen Werdegangs zu organisieren wie auch Tipps zur Gestaltung ihres Studiums hinsichtlich ihrer Berufs- und Lebensplanung zu vermitteln. Dies geschieht durch die Begleitung von studien- oder berufserfahreneren Personen, welche die Studierenden unterstützen, beraten sowie Zugang zu Netzwerken und informellen Informationen aufbauen.

Angebote:

Begleitend wird ein Rahmenprogramm angeboten, das alle Beteiligten für das Mentoring coacht und zusätzlich den Erwerb von studien- und berufsrelevanten Soft Skills ermöglicht. Regelmäßige Netzwerktreffen mit anderen Mentorinnen, Mentoren und Mentees bieten einen Austausch über das eigene Mentoring-Tandem hinaus.

Die Mentees treffen sich in regelmäßigen Abständen mit ihrem Mentor, ihrer Mentorin. Die Inhalte dieser Treffen bestimmen die Beteiligten selbst – je nach Bedarf und Voraussetzungen.

Ein Austausch ist möglich im Rahmen von persönlichen Treffen, E-Mail oder Instant Messenger.

Kontakt:

Geschäftsstelle der Fakultät für Maschinenbau

Martina Hohls

Schleinitzstraße 20

38106 Braunschweig

Tel. +49(0)531/ 391-4023, Fax. +49(0)531/ 391-4044

Email: mentoring@mb-bs.de

Universität Osnabrück – Experten-Mentoring am Institut für Psychologie

Dauer: ca. 2 Jahre, im Optimalfall bis zum Studienabschluss, One-to-One-Mentoring

<http://www.emos.uos.de/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studierende im Hauptstudium des Diplomstudiengangs Psychologie an der Universität Osnabrück.

Ziel des Experten-Mentorings ist es, den Psychologiestudierenden in höheren Fachsemestern durch den Kontakt mit erfahrenen Praktikerinnen und Praktikern bereits während ihres Studiums in ihrer beruflichen Orientierung und Ausrichtung zu unterstützen und damit einen erfolgreichen Übergang in das Berufsleben zu fördern. Dies soll eine frühzeitige berufliche Orientierung und Ausrichtung im Studium ermöglichen und langfristig den Übergang vom Studium ins Berufsleben verbessern. Ebenso soll die Zufriedenheit mit der späteren beruflichen Tätigkeit erhöht und die Zeitspanne vom Studienabschluss bis zum Beginn einer beruflichen Tätigkeit verkürzt werden.

Angebote:

Expertinnen und Experten aus der Berufspraxis, zu einem großen Teil Alumni der Universität Osnabrück, fungieren als Mentorinnen und Mentoren für die Psychologiestudierenden und bieten die Möglichkeit zum individuellen Austausch über die Studienentwicklung und Berufsplanung.

Beratung durch intensive und vertrauliche Einzelgespräche, innerhalb derer die aktuellen Themen und Anliegen der Mentees bearbeitet werden. Die Mentees erhalten Feedback, Informationen und Impulse, Abwägungen von Planung und Entscheidungen zu studien- und berufsbezogenen Schritten und Zielen. Es soll mindestens ein Gespräch pro Semester zwischen Mentee und Mentorin/Mentor stattfinden.

Kontakt:

Projektleitung

Dipl. Psych. Gudrun Webers

Seminarstraße 20

49069 Osnabrück

Tel. +49(0)541/ 969-4093, Email: gwebers@uni-osnabrueck.de

Sachsen

Universität Leipzig – lamp – Alumni Mentoren Programm an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Dauer: Empfehlung 1-2 Jahre, One-to-One-Mentoring

http://web15.serv32.loswebos.de/cms/front_content.php?idcat=85

Zielgruppe und Ziele:

Für angehende Diplomandinnen und Diplomanden sowie Berufseinsteigerinnen und -einsteiger ab dem 3. Semester.

Ziele des Mentoren Programms sind die Förderung der Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung aller Studierenden an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig durch Alumni-Coaching in einem 1:1 Betreuungsverhältnis.

Angebote:

Besprechung von adäquater Kursauswahl, Praktika oder auch Fragen die persönliche Weiterentwicklung betreffend mit der Mentorin, dem Mentor. Des Weiteren Beratung zur anstehenden Diplomarbeit, zu zukünftigen Bewerbungen und zum Berufseinstieg bzw. Hilfe bei der weiteren Planung von Karriereschritten. Das Mentorenprogramm endet nicht unbedingt mit dem Erlangen des Diploms, die Mentees können gerade auch in der ersten Phase der Berufstätigkeit auf die Unterstützung durch ihre Mentorin, ihren Mentor zurückgreifen.

Kontakt:

le.ave – Leipziger Alumni Vereinigung der Wirtschaftswissenschaften e.V.

lamp@le-ave.de.

Björn Kronsbein – Vorstand für Kommunikation

Email: kommunikation@le-ave

6.2 Betreuung

6.2.1 Frauenförderung

6.2.1.1 Landesweite Programme

Rheinland-Pfalz

Ada-Lovelace-Projekt – Mentoring für Studienanfängerinnen in Naturwissenschaft und Technik

Beteiligte Universitäten: Technische Universität Kaiserslautern, Universität Koblenz-Landau, Johannes Gutenberg Universität Mainz

Dauer: 12 Monate, One-to-One-Mentoring

http://www.girls-day.uni-mainz.de/mentoring_1/

Zielgruppe und Ziele:

Für Studienanfängerinnen naturwissenschaftlicher und technischer Fächer an den Universitäten Mainz, Koblenz und Kaiserslautern.

Ziel des Angebotes ist es, den Teilnehmerinnen einen erfolgreichen Studienstart zu ermöglichen und die Quote der Studienabbrecher zu verringern.

Angebote:

Den Teilnehmerinnen wird eine erfahrene Studentin an die Seite gestellt, die unterstützend und beratend zur Seite steht, informelle und fachliche Informationen zum Studium vermittelt, Zugang zu neuen Netzwerken eröffnet und eigene Erfahrungen weitergibt.

Die Beziehung wird strukturiert und ergänzt durch ein Rahmenprogramm, bestehend aus Seminaren, Workshops sowie verschiedenen Angeboten, die der Netzwerkbildung dienen. Darunter ein monatlicher Stammtisch für Mentees sowie die Auftakt- und Abschlussveranstaltung des Programms. Themen der Workshops sind u.a. Arbeiten im Team, Präsentationstechniken und Rhetorik, Verhandlungsführung und Zeitmanagement.

Kontakt:

Ada-Lovelace-Mentoring e.V.
Geschäftsstelle
Obere Römerhofstr. 82
D-61381 Friedrichsdorf
info@ada-mentoring.de

Thüringen

THÜKO – Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik

An allen Thüringer Hochschulen: Technische Universität Ilmenau, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Bauhaus-Universität Weimar, Universität Erfurt, (sowie die Fachhochschulen: FH Jena, FH Schmalkalden, FH Nordhause, FH Erfurt)

Dauer: ca. 8 Monate, One-to-One-Mentoring <http://www.thueko.de/>

Zielgruppe und Ziele:

Studentinnen der naturwissenschaftlich-technischen Studiengänge an den Thüringer Hochschulen, die sich Begleitung im Studium und auf dem Weg in den Beruf wünschen. Dieses Programm richtet sich sowohl an Studentinnen zur Unterstützung und Betreuung während ihres Studiums als auch an Studentinnen die in der Übergangsphase vom Studium in den Beruf stehen.

Angebote:

Vermittlung von Mentorinnen. Die Treffen bzw. die Kontakte verlaufen je nach Zeitbudget individuell. Zur Unterstützung des Erfahrungsaustausches werden Treffen der Mentees und Mentorinnen im Mentoring-Netzwerk organisiert und eine interaktive Plattform angeboten.

Kontakt:

Thüringer Koordinierungsstelle NWT
für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen
c/o Technische Universität Ilmenau
PF 10 05 65
98684 Ilmenau

Dipl. Ing. Heike Mammen
Tel. +49(0)3677/ 69-4583, Fax: +49(0)3677/ 694364
Email: thueko@tu-ilmenau.de

6.2.1.2 Fachspezifische Programme

Bayern

Technische Universität München – mentorING für Studienanfängerinnen

Dauer: sechs Monate, One-to-One-Mentoring
<http://portal.mytum.de/mentoring/fb/programme/studienanfaengerinnen>

Zielgruppe und Ziele:

Für Erstsemesterin einer der Fakultäten Bauingenieur- und Vermessungswesen, Elektro- und Informationstechnik, Informatik, Maschinenwesen oder Physik der Technischen Universität München.

Ziel ist es Studienanfängerinnen in den Anfangsmonaten von älteren Studentinnen des Faches bei der Erstorientierung am neuen Ort Universität zu unterstützen.

Angebote:

Rahmenprogramm: Auftaktveranstaltung mit Einführungsworkshops und Abschlussveranstaltung.

Kontakt:

Technische Universität München – Gender-Zentrum
mentorING
Dr. Ulla Weber
Hausadresse: Barerstr. 21, 80333 München
Postadresse: Arcisstr. 21, 80290 München
Tel. +49(0)89/ 289-22319 Fax. +49(0)89/ 289-23389
weber@zv.tum.de

Berlin

Technische Universität Berlin – Mentoring für Studentinnen an der Fakultät IV

Dauer: über den gesamten Studienverlauf
<http://www.eecs.tu-berlin.de/studentinnenmentoring/v-menue/studentinnenmentoring/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studentinnen der Technischen Universität Berlin.
Es hat zum Ziel Studentinnen langfristig im Laufe ihres Studiums zu begleiten und zu unterstützen, um somit den Anteil von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern nachhaltig zu erhöhen und weibliche Potentiale zu fördern.

Angebote:

Zum Angebot gehören Netzwerk-Treffen, bei denen Studentinnen zu studienbezogenen Themen wie Nebenjobs, Bewerbung, wissenschaftliches Arbeiten Erfahrungsaustausch und Vernetzung betreiben können. Es werden Exkursionen zu wichtigen IT bezogenen Messen und Veranstaltungen, sowie eine Ringveranstaltung mit Informatikerinnen und Ingenieurinnen, die eine akademische Laufbahn verfolgen oder in der freien Wirtschaft tätig sind, organisiert.

Des Weiteren gibt es Beratung und Tipps zur Umsetzung studentischer Projekte, zu Fördermöglichkeiten an der Fakultät IV der Technischen Universität (Auszeichnungen, Stipendien) und zu möglichen Nebenjobs wie Bewerbungen.

Kontakt:

Dharlakshmi Ramsaroop-Yadav
Kontaktformular auf der Webseite

6.2.2 Alle Studierenden

6.2.2.1 Universitätsweite Programme

Hamburg

Universität Hamburg – Einstieg SLM – Mentoringprogramm der Departments Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaften

Gruppen-Mentoring & One-to-One-Mentoring
<http://www.slm.uni-hamburg.de/einstiegSLM/>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierenden der Departments Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaften an der Universität Hamburg. Im Mentoring sollen – im Gruppengespräch oder auch individuell in Einzelsprechstunden – Fragen zum wissenschaftlichen Alltag und zur Studienorganisation geklärt werden. Dabei soll es vorrangig darum gehen, Kommunikations- und Verständigungsbarrieren abzubauen und Berührungspunkte mit der Hochschule als Institution zu überwinden. Studierende sollen gezielt dazu befähigt werden, sich selbstbewusst und selbstbestimmt an der Universität zu betätigen, Fragen und Anregungen offen zu artikulieren und einander solidarisch bei der Lösung von Problemen zu unterstützen.

Angebote:

Regelmäßige Gruppengespräche zum Austausch von Erfahrungen rund um den Studienalltag.

Die Mentorinnen und Mentoren bieten Hilfestellung zur Studienplanung durch die Zusammenstellung geeigneter Lehrveranstaltungen gemäß den Anforderungen der Prüfungsordnung sowie durch die Setzung individueller Schwerpunkte im Studium. Vertiefende oder weiterführende Studienangebote werden geprüft.

Es gibt Unterstützung beim Zeitmanagement durch Erstellung von Zielanalysen und Arbeitsprotokollen, mit dem Ziel das Studium effektiv zu organisieren und eine ausgewogene Balance von Arbeits- und Erholungsphasen (Absatz prüfen) zu erhalten. Das Wissen über die Universität als selbstverwaltete Forschungs- und Ausbildungsinstitution soll vermittelt und die Möglichkeiten der aktiven politischen Mitgestaltung erläutert werden. Schließlich sollen Informationen über Förderprogramme, über interne und externe Beratungseinrichtungen sowie über universitäre und hochschulübergreifende Netzwerke zur Verfügung gestellt werden.

Kontakt:

Programmkordinator EinstiegSLM

Dr. Bernd Struß

Tel. +49(0)40/ 42838-7466, Email: bernd.struss@uni-hamburg.de;

Nordrhein-Westfalen

Universität Duisburg Essen – Universitätsweites Mentoring-System

Dauer: gesamtes Studium; One-to-One-Mentoring, Gruppen- und Peer-Mentoring

<http://zfh.uni-duisburg-essen.de/ude-mentoring-system>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierenden der Universität mit dem Schwerpunkt Studieneingangsphase und dem Übergang vom Studium in den Beruf.

Das Mentoring-System zielt darauf ab den Studierenden aller Fakultäten über den gesamten Studienverlauf eine systematische persönliche Beratung und Betreuung zu bieten. Dabei wird Mentoring als institutionalisierte und prozessorientierte Strategie der Qualitätssicherungs- und Organisationsentwicklung zur gezielten, individuellen Begleitung und Unterstützung der Studierenden verstanden.

Ziel ist es, Studierende im Verlauf ihres Studiums in ihren persönlichen, fachlichen und strategischen Kompetenzen so zu stärken und zu unterstützen, dass sie ihr Studium erfolgreich meistern, damit ihre Studienzufriedenheit steigt. Somit sollen lange Studienzeiten und -abbrüche vermieden werden und die Absolventenzahlen gesteigert werden.

Angebote:

Beratungsleistungen verschiedenster Art werden in einem am Studienverlauf orientierten mentoriellen Prozess strukturiert, persönliche Kontakte aufgebaut und Unterstützungs- und Förderbedarf identifiziert. Die Beratung umfasst: – Information, Einzelbetreuung, Gruppen-Mentoring, Peer-Mentoring oder (Absatz prüfen!) E-Tutorials von Professorinnen und Professoren, wissenschaftlichem Personal und geschulten Tutorinnen, Tutoren.

Kontakt:

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen

Team Hochschuldidaktik

Forsthausweg 2

47057 Duisburg

Projektleitung „UDE-Mentoring-System“ – Dr. Ingeborg Stahr

Tel.+49(0)203/ 379-2435

Email: ingeborg.stahr@uni-due.de

Saarland

Universität des Saarlandes – Mentoren-Programm

Dauer: die ersten zwei Semester, Gruppen-Mentoring

<http://www.uni-saarland.de/campus/studium/beratung-und-orientierung/mentoren-programm.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studienanfängerinnen und -anfänger.

Ziel des Programmes ist den Studierenden den Einstieg ins Studium zu erleichtern.

Angebote:

Studierende ab dem 3. Semester begleiten Studienanfängerinnen und -anfänger als Mentorinnen und Mentoren. Sie beraten eine Gruppe von ca. 10 Studierenden, initiieren Kontakte und Arbeitsgruppen unter den Studierenden, greifen Fragen zum Aufbau und zur Organisation des Studiums auf, informieren über fachübergreifende Schlüsselkompetenzen und vermitteln Kontakte zu Lehrenden und zu Serviceeinrichtungen der Universität.

Kontakt:

Universität des Saarlandes

Koordinationsstelle Mentoren-Programm

Sahra Grolier und Sandra Schopper

mentoring@uni-saarland.de

Sachsen-Anhalt

Otto von Guericke Universität Magdeburg – Mentoring an der Fakultät für Informatik und Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften

Dauer: erstes Semester, Gruppen-Mentoring

<http://www.unimentor.de/>

Zielgruppe und Ziele:

Alle neuen Studierenden an der Fakultät für Informatik – Studiengänge Informatik, Computervisualistik, Ingenieurinformatik und Wirtschaftsinformatik – und der Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften werden durch Studierende höherer Fachsemester im Studium angeleitet. Ziel des Mentoring-Programms ist ein erfolgreicher Start ins Studium.

Angebote:

Studierende der höheren Semester betreuen eine Gruppe von Erstsemstlern. Die Mentorin, der Mentor fungiert als Ansprech- und Vertrauensperson.

Des Weiteren werden Vorträge zu studiumsrelevanten Themen abgehalten, wie z.B. über Erfahrungen während des Auslandssemesters oder Berichte über das Selbstständigmachen.

Für die studentischen Mentorinnen und Mentoren gibt es Qualifizierungsveranstaltungen zur Ausbildung in den Bereichen Schlüsselkompetenzen und Softskills.

Kontakt:

UniMentor e.V. c/o Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Frau Jana Schumann

Universitätsplatz 2

39106 Magdeburg

Email: kontakt@unimentor.de

Thüringen

Universität Erfurt – Mentorensystem

Dauer: gesamtes Studium, One-to-One-Mentoring

<http://www.uni-erfurt.de/studium/studienberatung/mentorensystem/>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierenden der Universität.

Ziel des Mentorensystems ist die studienbegleitende individuelle Beratung der Studierenden während des gesamten Studienverlaufs in den Bachelor-Studiengängen.

Angebote:

Alle Studierenden wählen zu Beginn der Orientierungs- bzw. Qualifizierungsphase jeweils einen Hochschullehrenden (Professorin, Professor bzw. Hochschuldozenten) aus seiner Hauptstudienrichtung als persönliche Mentorin, persönlichen Mentor.

Mit der Mentorin, dem Mentor werden der Belegungsplan und alle Fragen rund um die jeweils persönliche Studienplanung bei z.B. Studienrichtungswechsel, Schwerpunktsetzung im Rahmen einer Studienrichtung sowie Praktikumsplanung besprochen.

Die Teilnahme am mentoriellen studienbegleitenden Gesprächs- und Beratungsprogramm ist obligatorisch.

Kontakt:

Universität Erfurt, Abt. Studium und Lehre
Allgemeine Studienberatung
Studierendenangelegenheiten
Postfach 90 02 21,
99105 Erfurt
Tel. +49(0)361/ 737-5151
Email: studierendenangelegenheiten@uni-erfurt.de

6.2.2.2 Fachspezifische Programme

Berlin

Freie Universität Berlin – Mentoring-Programm am Institut für deutsche und niederländische Philologie

Dauer: gesamtes Studium, Gruppen-Mentoring & One-to-One-Mentoring
<http://www.geisteswissenschaften.fu-berlin.de/we04/niederlandistik/studium/Mentoringprogramm/index.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle neu immatrikulierten BA-Studierenden. Ziel ist es allen neuen Studierenden eine Mentorin, einen Mentor zur Seite zu stellen, welche die Studierenden während des gesamten Studienverlaufs begleiten und beraten. Dadurch sollen organisatorische, inhaltliche und gegebenenfalls auch soziale (Studienfinanzierung, Arbeit neben der Ausbildung etc.) Schwierigkeiten des Studiums gemeistert und ein Gegengewicht zur Vereinzelung der Studierenden an einer großen Universität wie der Freien Universität Berlin geschaffen werden. Das Mentoring soll dabei helfen das Studium in der vorgesehenen Regelstudienzeit bewältigen zu können und Ansprechpersonen am Institut zu haben.

Angebote:

Mentoren sind Lehrende des Faches Niederländische Philologie. Alle BA-Erstsemester bekommen bei der Einführungsveranstaltung eine Mentorin, einen Mentor zugewiesen, und ein erstes Treffen zum Kennenlernen wird vereinbart. Studierende höherer Semester können sich, wenn gewünscht, an einen beratenden Dozenten, eine Dozentin ihrer Wahl wenden.

Die zugewiesenen Studierenden können von den Mentorinnen und Mentoren als Gruppe oder einzeln eingeladen werden. Die Treffen finden mindestens zwei Mal pro Semester, vorzugsweise in der dritten und zehnten Woche statt. Grundsätzlich haben die Studierenden Recht auf ein Einzelgespräch. Ein Wechsel bei Problemen zwischen Mentees und ihren Mentorinnen, Mentoren ist möglich.

Kontakt:

Mentoring Büro
Institut für Deutsche und Niederländische Philologie
Habelschwerdter Allee 45
Gebäude „Rostlaube“
14195 Berlin
Tel. +49-(0)30-838 544 34, Email: mentoren@germanistik.fu-berlin.de

*Humboldt Universität zu Berlin – studentisches Mentorensystem für Studienanfänger
am Institut für Physik*

Dauer: 1. Semester, Gruppen-Mentoring
<http://www.physik.hu-berlin.de/studium/mentoren>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studienanfängerinnen und -anfänger des Instituts für Physik.
Das Mentorenprogramm ist ein Programm von Studierenden für Studierende. Es zielt darauf ab, den Neulingen am Institut durch das Angebot einer sozialen Umgebung am Institut einen möglichst guten Start zu verschaffen. Das Mentoring Programm soll die Studierenden im ersten Studienjahr begleiten und einbinden, so dass sie sich schneller zurechtfinden und wohlfühlen.

Angebote:

Die Studierenden werden zu Semesterbeginn auf Mentorengruppen in einem Betreuungsverhältnis etwa eins zu acht verteilt. Diese Gruppen sollen den Mentees die Möglichkeit bieten gleich zu Beginn mit Kommilitonen des eigenen Semesters nachhaltig in Kontakt zu kommen.

Die Mentoren sind Ansprechpartner bei Schwierigkeiten rund um das Studium, organisieren Gruppentreffen mit ihren Mentees, und organisieren etwa die Teilnahme an kulturellen Ereignissen.

Für die studentischen Mentorinnen und Mentoren gibt es Sensibilisierungs- und Weiterbildungsworkshops zu den Themen: Schwierigkeiten zu Beginn des Studiums, Unterstützung und Beratung von Studienanfängerinnen und Studienanfängern bei aufkommenden Schwierigkeiten, die Prüfungs- und Studienordnung und der organisatorische Aufbau der Universität.

Kontakt:

Institut für Physik der Humboldt-Universität
Leitung des Mentorenprogramms
Ulrike Ritzmann
ritzmann@physik.hu-berlin.de

Humboldt Universität zu Berlin – Student Mentoring an der Charité

Dauer: bis zum fünften klinischen Semester, One-to-One-Mentoring
<http://studentmentoring.charite.de/programm>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle engagierten und motivierten Medizinstudierende aus dem Regel- und Reformstudiengang der Charité im klinischen Abschnitt bis zum fünften klinischen Semester, die gerne mehr aus ihren Möglichkeiten machen wollen.

Ziel ist, den Studierenden mit Hilfe individueller Ansprechpartner die Orientierung zu erleichtern, indem fachlich zu ihnen passende Mentorinnen und Mentoren gefunden werden, die ihnen mit ihrem langjährigen Erfahrungsschatz in Fragen zur mittel- und langfristigen Planung von Studium und Werdegang zur Seite stehen sollen. Je nach Situation können sie darüber hinaus für die Studierenden aber auch als Förderer, Wegbereiter oder Vorbilder fungieren.

Angebote:

Zu Beginn des Programms gibt es eine Auftaktveranstaltung.

Den Studierenden der Charité wird ein direkter Zugang zu Ansprechpersonen für ihre Fragen und Belange geboten. Die Ausgestaltung der Beziehung bleibt den Teilnehmern selbst überlassen und soll aktiv und frei gestaltet werden.

Inhalte, die in der Beziehung erörtert werden können, sind beispielsweise Fragen zur beruflichen Themenstellung, wie etwa: Doktorarbeit, Famulaturen und PJ im Ausland, Berufseinstieg, fachärztliche Weiterbildung oder Facharzt.

Kontakt:

Leitung des Charité Student Mentoring

Prof. Dr. med. Manfred Gross

Prodekan für Studium und Lehre der Charité und Leiter des Charité Student Mentoring

Charité – Universitätsmedizin Berlin

CCM: Campus Charité Mitte

Charitéplatz 1

10117 Berlin

Tel: +49(0)30/450 576 221, Fax: +49(0)30/450 575 944

Email: Kontaktformular auf der Internetseite

Humboldt Universität zu Berlin – Mentorenprogramm an der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät LGF Alumni

Das Programm befand sich bei Redaktionsschluss noch im Aufbau

<http://www.agrar.hu-berlin.de/lgfalumni/mentoring>

Zielgruppe und Ziele:

Das Programm richtet sich an Studienanfängerinnen und –anfänger, sowie an Studierende im Übergang von Studium zum Beruf. Schwerpunkt des Programms wird sein, die Studierenden dabei zu unterstützen eigene Fähigkeiten besser kennen und einschätzen zu lernen, Betreuung bei der effizienten Gestaltung des Studiums zu organisieren und bei der Entwicklung von Ideen für die Berufsfindung. Damit verbunden sind auch Einblicke in die Strukturen der Berufswelt und die Einbindung in ein Netzwerk, das neue Impulse ebenso wie konkrete Hilfe bieten kann (Praktika, Stellenangebote, Karriereförderung etc.).

Angebote:

Für aktuelle Informationen bitte auf der Website nachsehen.

Kontakt:

Dr. Susanne Hofmann
Humboldt-Universität zu Berlin
Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät
Hannoversche Straße 27 (Haus 12)
10115 Berlin
Email: susanne.hofmann@agrار.hu-berlin.de

Hessen

Technische Universität Darmstadt – Mentoring am Fachbereich Maschinenbau

http://www.maschinenbau.tu-darmstadt.de/studieren/beratung_mentoring/index.de.jsp

Dauer: von der Einschreibung bis zum Abschluss, Gruppen-Mentoring

Zielgruppe und Ziele:

Für die Studierenden des Fachbereichs Maschinenbau.

Ziel des Mentoring ist ein kontinuierlicher Ausbau der Studierendenbetreuung schon ab dem Zeitraum vor der Einschreibung bis zum Abschluss des Studiums.

Angebote:

Alle Studierenden erhalten im ersten Semester einen Professor oder eine Professorin des Maschinenbaus als persönliche/n Mentorin, Mentor für ihr gesamtes Studium und sind Teil einer Mentorengruppe. Die Treffen der Gruppe werden jeweils individuell vereinbart. Verpflichtend ist für alle Studierenden ein Orientierungsgespräch mit der Mentorin, dem Mentor im dritten Fachsemester. Darüber hinaus gibt es zwei durch Tutoren betreute Lernzentren und weitere Orientierungsveranstaltungen des Fachbereichs.

Kontakt:

Technische Universität Darmstadt
MechCenter – Fachbereich Maschinenbau
Petersenstraße 30
64287 Darmstadt
Tel.+49(0)6151/ 16-70895, Fax. +49(0)6151/ 16-6090
Email: info@mechcenter.tu-darmstadt.de

Technische Universität Darmstadt – MentorING am Fachbereich Bauingenieurwesen und Geodäsie

One-to-One-Mentoring

http://www.fs.bauing.tu-darmstadt.de/men_baufak_1/men_mentoring_1/pag_mentoring_1.de.jsp

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierenden des Fachbereichs Bauingenieurwesen und Geodäsie in der Abschlussphase ihres Studiums. Ziel ist es den Studierenden während des Studiums Kontakte zwischen Arbeitswelt und Hochschule zu vermitteln.

Angebote:

Bei MentorING handelt es sich um ein Betreuungsprogramm, bei dem ehemalige Bauingenieurstudierende heutige Studentinnen und Studenten beraten. Die Mentorinnen, Mentoren sind im Berufsleben stehende Bauingenieurinnen und -ingenieure und die Studierende haben hier die Möglichkeit, Fragen zum Berufsalltag zu stellen und Hilfestellungen z.B. bei der Wahl der Vertiefungsrichtung zu erhalten.

Kontakt:

Technische Universität Darmstadt
Fachschaft Bauingenieurwesen und Geodäsie
Petersenstr. 12
64287 Darmstadt
Tel. +49(0)6151/16-3517, Fax.+49(0)6151/16-72047
Email: mail@fs.bauing.tu-darmstadt.de

Universität Marburg – Mentorierung am Fachbereich für Erziehungswissenschaften

Dauer: 1. Semester, Gruppen-Mentoring

<http://www.uni-marburg.de/fb21/studium/studiengaenge/ba-erbi/studienverlauf/studbegStudium/mentorierung?searchterm=mentoring>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studienanfängerinnen und -anfänger des Studiengangs Bildungs- und Erziehungswissenschaft.

Ziel ist die persönliche Betreuung der neuen Studierenden in der Einstiegsphase ihres Studiums.

Angebote:

Alle 7 Professorinnen und Professoren des Instituts fungieren als Mentorinnen, Mentoren. Zu Beginn des Studiums können sich die Studierenden in eine Mentorsgruppe einwählen. Jeweils zu Beginn, in der Mitte und am Ende des Semesters sind feste Treffen vorgesehen, in denen Fragen und Schwierigkeiten des Studieneinstiegs, des Studiums erörtert und geklärt werden können. Unterstützt und begleitet wird das Programm durch so genannte „MentoratsassistentInnen“, die jeder Mentorin, jedem Mentor zugeordnet sind.

Die mentorale Ansprechpartner stehen auch außerhalb der Gruppen in allen Fragen der Studien- und Prüfungsstrategie zur Verfügung. Ergänzend können zusätzliche Angebote wie z. B. die Besprechung von Hausarbeiten in Anspruch genommen werden.

Kontakt:

B.A. Erziehungs- und Bildungswissenschaft, Institut für Erziehungswissenschaft,
Wilhelm-Röpke-Straße 6b
D-35032 Marburg
Tel. +49(0)6421/ 28-24703, Fax. +49(0)6421/ 28-28946
Email: erzwinst@staff.uni-marburg.de

Universität Marburg – Mentorierung am Fachbereich Germanistik und Kunstwissenschaften

Dauer: während des ganzen Studiums; One-to-One Mentoring
<http://www.uni-marburg.de/fb09/studium/mentor>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierende des Fachbereichs Germanistik und Kunstwissenschaften.

Persönliche Studieninformation und Beratung durch Professoren und Professorinnen bzw. promovierten wissenschaftlichen Mitglieder des Fachbereichs von der Einschreibung bis zum Bachelorexamen.

Angebote:

Die Studierenden werden mit Berücksichtigung ihrer fachlichen Interessen Mentorinnen und Mentoren zugeteilt. Die Mentorinnen und Mentoren beraten z.B. bei der Wahl von Modulen und Studienschwerpunkten, beim Wechsel von Studiengängen oder der Hochschule. Sie vermitteln zur Studienfachberatung aller Studiengänge im Fachbereich und

außerhalb des Fachbereichs, unterstützen bei der Wahl eines Praktikumsplatzes und nehmen den Praktikumsbericht entgegen. Sie sind bei Konflikten jeglicher Art oder auch bei allgemeinen bzw. organisatorischen Fragen ansprechbar. Sie bescheinigen vor der Anmeldung zur Abschlussprüfung, dass alle nötigen Modulbescheinigungen vorliegen. Mentorinnen, Mentoren und Studierende sollen wenigstens einmal im Semester ausführlich miteinander sprechen.

Kontakt:

Philipps Universität Marburg
Fb. 09 – Germanistik und Kunstwissenschaften
Wilhelm-Röpke-Straße 6a
35032 Marburg
Tel. +49(0)6421/ 28-25913, Fax. +49(0)6421/ 28-27056

Niedersachsen

Technische Universität Clausthal – Mentorenprogramme am Institut für Informatik

Dauer: 1. Semester, Gruppen-Mentoring
<http://www.in.tu-clausthal.de/de/studium/mentorenprogramm/>

Zielgruppe und Ziele:

Für Erstsemester am Institut für Informatik der TU Clausthal.
Ziel des Programmes ist, Studierende zu Beginn des Studiums persönlich zu betreuen.

Angebote:

Es werden Mentorengruppen organisiert, bei denen Studentinnen und Studenten älteren Semesters den neuen Studierenden während des ersten Semesters regelmäßig beratend zur Seite stehen. Diese Mentorengruppen treffen sich einmal pro Woche, um Informationen auszutauschen und allgemeine Fragen zu erörtern. Zudem ist jeder Gruppe eine Professorin, ein Professor zugeordnet, mit dem sich die Gruppe zwei- bis dreimal während des Semesters trifft.

Kontakt:

Technische Universität Clausthal
Institut für Informatik
Julius-Albert-Str. 4
38678 Clausthal-Zellerfeld
Tel. +49(0)5323/ 72-7140, Fax. +49(0)5323/ 72-7149
Email: info@in.tu-clausthal.de

Georg-August-Universität Göttingen – Mentoren-Programm an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Dauer: 1. Semesters, Gruppen-Mentoring & One-to-One-Mentoring
<http://www.uni-goettingen.de/en/65159.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studienanfängerinnen und -anfänger an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Ziel des Programms ist die Beantwortung aller Fragen rund um Studienbeginn und die Einrichtungen der Fakultät/Universität, sowie zur Stadt Göttingen durch eine Betreuung von Mentorinnen und Mentoren.

Angebote:

Es werden Gruppen von 25 bis 30 Studienanfängerinnen und Studienanfängern gebildet, die alle drei Mentorinnen, Mentoren zur Betreuung haben. Gleichzeitig ist eine der Mentorinnen oder Mentoren die direkte persönliche Ansprechperson für eine Mentee während des ersten Semesters. Die Beratung erfolgt bei Treffen der Gruppe, bei Einzeltreffen sowie per E-Mail.

Kontakt:

Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Georg-August-Universität Göttingen
Platz der Göttinger Sieben 3
37073 Göttingen
Tel. +49(0)551/ 39-7191
Email: dekanat@wiwi.uni-goettingen.de

Georg-August-Universität Göttingen Seminar für Politikwissenschaften

Dauer: erstes Semester, Gruppen-Mentoring
<http://www.uni-goettingen.de/de/110864.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für Studienanfängerinnen und -anfänger am Seminar für Politikwissenschaften der Universität Göttingen.

Gerade die Orientierung im universitären Alltagsgeschäft erweist sich erfahrungsgemäß als die erste große Hürde. Diese Hürde überwinden zu helfen, ist das Ziel der Mitglieder der Mentorengruppe, die sich aus älteren Studierenden aus den Bachelor- und Master-, sowie aus den Diplomstudiengängen zusammensetzt. Hierbei kann es sich um eine Er-
fahrungsvermittlung zum Bachelor-System, zu verschiedenen Lehrveranstaltungen, zur zielgerichteten Bibliotheksnutzung, aber auch zum richtigen Lernen handeln.

Angebote:

Die Unterstützung durch die Mentorengruppe ist weit gefächert und orientiert sich vorrangig an den Bedürfnissen der Erstsemester im Fachbereich Politikwissenschaft. Dabei fungieren die Mentorinnen, Mentoren vor allem als Ansprechpartner für Fragen, die sich mit der Aufnahme eines Studiums ergeben.

Daneben wird eine Vortragsreihe angeboten, die sich im Kern an die Erstsemester richtet, die aber auch für andere Studierende und Lehrende offen ist. Ziel der Vortragsreihe ist es, eine Form von Vortrags- und Diskussionskultur zu etablieren, die eine stärkere Auseinandersetzung sowohl mit politischen Themen als auch mit dem Studium der Politikwissenschaft zulässt. Die Inhalte der Vortragsreihe setzen sich aus unterschiedlichen Feldern der Politik zusammen: Themen wie Tagespolitik, berufliche Praxis, sowie fachwissenschaftliche Vorträge stehen auf dem Veranstaltungsplan. Alle Vorträge werden dabei von den Mentoren eigenständig organisiert.

Kontakt:

Prof. Scott Stock Gissendanner
Georg-August-Universität Göttingen – Seminar für Politikwissenschaften
Platz der Göttinger Sieben 3
37073 Göttingen
scott.gissendanner@sowi.uni-goettingen.de

Niedersachsen

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg – Mentorenprogramm des Department für Informatik

Dauer: gesamtes Studium, One-to-One Mentoring
<http://www.informatik.uni-oldenburg.de/38137.html>

Zielgruppe und Ziele:

Auf freiwilliger Basis für alle Studierenden.

Ziel des Programms ist eine intensive und qualifizierte Beratung der Studierenden des Departments für Informatik, um Schwierigkeiten im Studium möglichst zu vermeiden oder eventuell aufgetretene Probleme schnell zu klären.

Angebote:

Zuteilung einer Mentorin, eines Mentors aus dem Lehrkörper erfolgt bei der Immatrikulation am Department für Informatik. Die Mentorin, der Mentor stehen den Studierenden während Ihres gesamten Studiums beratend zur Seite und helfen ihnen bei der Studienplanung, bei Entscheidungen hinsichtlich Prüfungsanmeldungen oder auch bei Gutachten, die für Stipendien und andere Förderungen benötigt werden.

Kontakt:

Dr. Elke Wilkeit
Universität Oldenburg
Department für Informatik
26111 Oldenburg
Tel. +49(0)4 41/ 798-4356, Fax. +49(0)4 41/ 798-2965
Email: Elke.Wilkeit@informatik.uni-oldenburg.de

Nordrhein-Westfalen

Ruhr Universität Bochum – Mentorenprogramm der Juristischen Fakultät

Dauer: gesamtes Studium, Gruppen-Mentoring
<http://www.ruhr-uni-bochum.de/mp-jura/konzept.html>

Zielgruppe und Ziele:

Alle Studienanfängerinnen, -anfänger der Juristischen Fakultät.

Wesentlicher Inhalt des Programms ist die Gewährleistung einer individuellen Betreuung und Förderung der Studierenden vom ersten Semester bis zur universitären Examensvorbereitung.

Es ist darauf angelegt, dass alle Studierenden am Lehrstuhl ihr erstes „akademisches Zuhause“ finden. Durch die Stärkung der Kompetenzen und die rechtzeitige Unterstützung bei aufkommenden Schwierigkeiten sowie gleichzeitiger Förderung sozialer Strukturen sollen die Bedingungen für das Studieren an der Ruhr-Universität positiv beeinflusst werden.

Das Mentorenprogramm leistet dadurch einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Integration der Lehrenden, Studierenden und Absolventen, die auch der wissenschaftlichen Lehre und Forschung zugute kommt.

Angebote:

In das Mentorenprogramm sind neben den teilnehmenden Studierenden die Lehrstuhlinhaber, -inhaberinnen und deren Mitarbeiter als Mentoren sowie studentische Tutoren einbezogen. Alle Studienanfänger, -anfängerinnen werden in Mentorengruppen à 25 Studierenden eingeteilt, die jeweils einem Lehrstuhl zugeordnet wird.

Zusätzlich zu der Betreuung der Mentorengruppe bietet das Mentorenprogramm Veranstaltungen an, die auf einzelne Studienschwierigkeiten eingehen (wie etwa Klausurtrainingskurse).

Kontakt:

Mentorenprogramm der Juristischen Fakultät
Koordinator Julian Fennhahn
Ruhr-Universität Bochum
Universitätsstraße 150
44780 Bochum
Tel. +49(0)234/ 32-22881, Email: mp-jura@rub.de

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn – Mentorenprogramm am Geographischen Institut

Dauer: gesamtes Studium, Gruppen-Mentoring
<http://www.geographie.uni-bonn.de/lehre-und-studium/mentorenprogramm>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierenden des Bachelorstudiengangs am geographischen Institut. Das Mentorenprogramm soll den Einstieg ins Studium erleichtern und Ansprechpartnerinnen, -partner bei aufkommenden Problemen vermitteln.

Angebote:

Das Mentorenprogramm gliedert sich in vier Phasen, die sich über das gesamte Studium erstrecken: Orientierungshilfe, Studiertechniken, Sprechstunden mit den Mentorinnen, Mentoren und Möglichkeiten zur Mitarbeit in Forschungsarbeitsgruppen.

Kontakt:

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Geographisches Institut
Zentralbereich – Mentorenprogramm
Meckenheimer Allee 166
53115 Bonn

Technische Universität Dortmund – Mentoring-Programm an der Fakultät für Informatik

Dauer: gesamtes Studium, Gruppen-Mentoring
<http://www.cs.uni-dortmund.de/nps/de/Studium/Mentoring-Programm/index.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierenden der Fakultät für Informatik in den Bachelor- und Master-Studiengängen Informatik und Angewandte Informatik sowie im Bachelor-Studiengang Lehramt.

Ziel ist es durch das Mentoring-Programm eine individuelle Betreuung der Studierenden zu gewährleisten.

Für eine erfolgreiche Bachelor-Arbeit ist es wichtig, rechtzeitig Kontakte zu Hochschullehrerinnen und -lehrern zu knüpfen. Das Mentoring-Programm soll diesen ersten Kontakt ermöglichen, den Studierenden rechtzeitig aktuelle Fragen zum Studium zu beantworten und der Anonymität der Universität entgegenzuwirken. Schließlich soll das Mentoring-Programm die Studierenden grundsätzlich bei einem erfolgreichen und befriedigenden Studium in der vorgegebenen Studienzeit unterstützen.

Angebote:

Alle Studierenden werden durch eine Hochschullehrerin, einen Hochschullehrer als Mentorin, Mentor betreut. Üblicherweise treffen sich die Gruppen einmal oder mehrmals pro Semester, bei Bedarf und nach Möglichkeit sind auch Einzelgespräche geplant. Daneben werden Veranstaltungen zu den Themen Aufbau der Informatik-Studiengänge, Studier- und Lerntechniken sowie Struktur der Fakultät für Informatik abgehalten.

Kontakt:

Technische Universität Dortmund – Fakultät für Informatik
Dipl.-Inform., Studienassessor Frank Thorsten Breuer
Studienkoordinator
Tel. +49(0)231/ 755-6494
Email: frank-thorsten.breuer@cs.tu dortmund.de

Technische Universität Dortmund – Mentoring-Programm an der Fakultät für Rehabilitationswissenschaften

Dauer: gesamtes Studium, One-to-One Mentoring

<http://www.fk-reha.uni-dortmund.de/fk13/de/Fakultaet/Mentoring-Career-Service/Masterinformationen/index.html>

Zielgruppen und Ziele:

Für alle Masterstudierenden der Fakultät.

Das Programm möchte die Masterstudierenden im Verlauf ihres Studiums begleiten und bei der Karriereplanung unterstützen. Zudem soll langfristig der Übergang von der Hochschule in den Beruf transparent gemacht werden und die Mentees auf ihre zukünftigen Führungs- und Forschungsaufgaben vorbereitet werden.

Angebote:

Im Tandem sollen Themen besprochen werden, wie etwa die momentane Studiumsphase, die berufliche Orientierung, die Masterarbeit oder der Berufseinstieg. Zudem soll es möglich sein, dass die Mentees den Arbeitsplatz des Mentors, der Mentorin besuchen (Shadowing) oder auch gemeinsam relevante Tagungen besucht werden.

In begleiteten Seminaren werden Studiertechniken und Softskills vermittelt, wie z.B. Moderationstraining, Teammanagement und Zeitmanagement. Die Themenschwerpunkte werden innerhalb der Mentoring-Gruppe besprochen und modifiziert. Netzwerktreffen mit der gesamten Mentoring-Gruppe finden alle zwei Monate statt.

Kontakt:

Technische Universität Dortmund – Fakultät für Informatik

Daniela de Wall-Kaplan

Emil-Figge-Str. 50

44227 Dortmund

Tel. +49(0)231/ 755-2891, Email: daniela.dewall@tu-dortmund.de

Technische Universität Dortmund – Mentoring an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Dauer: 1. & 2. Semester, Gruppen-Mentoring

<http://www.wiso.tu-dortmund.de/wiso/de/studium/mentoring/index.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierenden des ersten und zweiten Semesters der Fakultät. Die Aufgabe des Mentoring ist die fächerübergreifende Studienberatung und -betreuung an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Neuzugänge an der Fakultät sollen vom Erfahrungsschatz höherer Semester profitieren und sich dadurch schneller und besser zurechtfinden. Gleichzeitig soll über das Mentoring-Programm das breite Spektrum an fakultäts- und universitätsinternen Angeboten zusammengefasst die Informationsweitergabe an Studierende verbessert werden. Dies soll zudem die Zusammenarbeit aller Einrichtungen intensivieren.

Angebote:

Die Studierenden werden in Gruppen bis zu zwanzig Personen von zehn studentischen Mentorinnen und Mentoren des dritten und vierten Semesters betreut. In regelmäßigen Veranstaltungen wird das Informationsangebot der Fakultät und Universität über die Mentoring-Gruppen weitergereicht.

Zusätzlich werden Gastvorträge für alle teilnehmenden Mentees angeboten – im Abstand von zwei Wochen, in denen verschiedene Professorinnen, Professoren der Fakultät sowie die Ansprechpersonen anderer Einrichtungen vorgestellt werden. Schließlich werden mit anderen Fakultäten gemeinsame Ausflüge angeboten.

Kontakt:

WiSo Mentoring
Tel. +49(0)231 755-5258
Mentoring@wiso.tu-dortmund.de

Sachsen

Universität Leipzig – Mentoren Programm für den Master Volkswirtschaftslehre

Dauer: 1. Semester, One-to-One Mentoring
http://www.uni-leipzig.de/~wipo/master/Content_d/master-vwl-4_konzept_visionen/2_mentoren.htm

Zielgruppe und Ziele:

Studienanfängerinnen und -anfänger im Master Volkswirtschaftslehre.
Ziel des Programms ist eine individuelle Unterstützung und Förderung der Studierenden zu Beginn ihres Studiums.

Angebote:

Studierende können aus der Gruppe der Doktoranden eine Mentorin, einen Mentor auswählen.
Keine weiteren Informationen.

Kontakt:

Universität Leipzig – Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Grimmaische Straße 12
04109 Leipzig
Deutschland
Tel. +49(0)341/ 97 33 540, Fax. +49(0)341/ 97 33 549

Schleswig-Holstein

Christian-Albrechts Universität zu Kiel – Mentorenprogramm am Institut für Informatik

Dauer: gesamtes Studium, Gruppen-Mentoring
[http://www.informatik.uni-kiel.de/nc/ifi/studium-lehre/mentorenprogramm/?sword_list\[\]=mentorenprogramm](http://www.informatik.uni-kiel.de/nc/ifi/studium-lehre/mentorenprogramm/?sword_list[]=mentorenprogramm)

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierenden des Instituts für Informatik.

Zielsetzung des Programms ist, den Studierenden von Anfang an direkte Ansprechpersonen auf professoraler Ebene für fachliche und organisatorische Fragen zum Studium zu nennen und interkulturelle Kompetenz zu vermitteln.

Angebote:

Im Rahmen der Übungen innerhalb des Studiengangs werden die Mentee-Gruppen eingeteilt. In der Regel erhalten alle Studierenden einer Übungsgruppe die gleiche Mentorin, den gleichen Mentor. Studierende des Bachelor-Studiengangs Wirtschaftsinformatik und des 2-Fach-Bachelor-Studiengangs erhalten jeweils gemeinsame Mentoren, die mit den Gegebenheiten der Studiengänge vertraut sind. In Verbindung mit dem Tutorienprogramm InTuPro – Integratives Tutorien Projekt (<http://www.intupro.uni-kiel.de/ueber.shtml>) werden an die unterschiedlichen Phasen des Studiums angepasste fächerübergreifende Beratungs- und Fortbildungsseminare angeboten. Die Themen der Veranstaltungen betreffen z.B. Lernorganisation, Tipps zum Verfassen von Hausarbeiten, die Universität und ihre verschiedenen Einrichtungen, oder Seminare zur kommunikativen und interkulturellen Kompetenz.

Kontakt:

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Institut für Informatik
D-24098 Kiel
institut@informatik.uni-kiel.de

Technische Universität Ilmenau – Mentoren an der Fakultät für Informatik und Automatisierung

Dauer: gesamtes Studium, One-to-One-Mentoring
<http://www.tu-ilmenau.de/fakia/Mentoren.mentoren.0.html>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierenden der Bachelorstudiengänge Biomedizinische Technik, Informatik und Ingenieurinformatik.

Durch die Zuteilung zu Mentorinnen und Mentoren soll ein Anlaufpunkt geschaffen werden, der es Studierenden ermöglicht Probleme oder Fragen zu klären und dadurch ihr Studium sicher und strukturiert zu bewältigen.

Angebote:

Ein Mentor, eine Mentorin sind Hochschuldozenten, die den Studierenden in vielfältigen Aspekten des Studiums Betreuung bieten. Sie haben in aller Regel selbst an der Fakultät studiert und arbeiten nun als wissenschaftliche Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen in einem Institut der Fakultät. Sie beraten zu allgemeinen Fragen, zur Organisation des Studiums, bei der Wahl und Bearbeitung einer Bachelorarbeit, bei Überlegungen zu beruflichen

Perspektiven, bei der Wahl eines Praktikumsplatzes oder auch bei der Lösung von Konflikten jeglicher Art. Angeraten wird mindestens ein (Einzel-)Gespräch pro Semester.

Kontakt:

Technische Universität Ilmenau
Fakultät für Informatik und Automatisierung
Postfach 10 0565
D-98684 Ilmenau
Tel.+49(0)3677/ 69 2808, Fax. +49(0)3677/ 69 1476

Technische Universität Ilmenau – Mentoring-Programm an der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften, Institut für Physik

Dauer: gesamtes Studium, One-to-One-Mentoring
<http://www.tu-ilmenau.de/phys/studium-und-lehre/>

Zielgruppe und Ziele:

Für alle Studierende der Technischen Physik und verwandter Masterstudiengänge zur Unterstützung in ihrem Studium.

Angebot:

Es gibt einen Mentor am Institut, an den sich die Studierenden bei auftretenden Problemen oder mit konstruktiven Vorschlägen zur Verbesserung der Ausbildung wenden können.

Um einen möglichst direkten Kontakt zu gewährleisten, bietet das Institut für Physik auch eine „Mentorensprechstunde“ an.

Kontakt:

Derzeitiger Mentor PD Dr. Stefan Krischok per e-mail (stefan.krischok@tu-ilmenau.de)

Technische Universität Ilmenau

Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften Institut für Physik
Postfach 10 05 65
98684 Ilmenau

6.3 Spezielle Programme

Technische Universität Darmstadt – Mentor/innenprogramm zur Zwischenprüfung am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik

http://www.pl.abpaed.tu-darmstadt.de/fachstudienberatung/mentorinnenprogramm_zwischenpruefung/mentorinnenprogrammzwischenpruefung.de.jsp

Ziel und Angebot:

Das studentische Mentor/innenprogramm zur Zwischenprüfung ist für Studierende im Magisterstudiengang Pädagogik gedacht, die bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht die Zwischenprüfung abgelegt haben. Aus zahlreichen Studien ist bekannt, dass Studierende, welche die Zwischenprüfung absolvieren, auch zu einem sehr hohen Prozentsatz das Studium erfolgreich abschließen. Durch das studentische Mentor/innenprogramm sollen die Studierenden dabei unterstützt werden ihre Zwischenprüfung in Angriff zu nehmen. Die Teilnahme an dem Programm ist freiwillig.

Kontakt:

Technische Universität Darmstadt

Yvonne Kehren M.A.

Tel. +49(0)6151/ 16-2808, Email: y.kehren@apaed.tu-darmstadt.de

Dr. Olga Zitzelsberger

Tel. +49(0)6151/ 16-2805, Email: o.zitzelsberger@apaed.tu-darmstadt.de

THÜKO – Internationales Mentoring für Studentinnen, die ein Praktikum im europäischen Ausland absolvieren wollen.

Landesweit für alle Thüringer Hochschulen

One-to-One-Mentoring

<http://www.thueko.de>

Zielgruppe und Ziele:

Studentinnen, die sich über das LEONARDO-Büro Thüringen für ein Praktikum im europäischen Ausland beworben haben, können sich über das Mentoring-Netzwerk für eine internationale Mentoring-Partnerschaft bewerben. Die Mentorinnen werden in der Umgebung des Zielortes ausfindig gemacht und stehen den Studierenden vor Ort zur Seite.

Literatur

Brandner, Stefanie: Vom Mythos zum Frauenförderungskonzept. Ein Streifzug durch die Geschichte des Mentoring. In: Nienhaus, Doris/Pannatier, Gaël/Töngi, Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen, 2005, S. 17–27.

Bruchhagen, Verena/Koall, Iris: Gender im Managing Diversity. Die Verbindung zwischen Gender(forschung) und Managing Diversity.

http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_282.asp [10.01.2008]

Fachtagung Studienqualität 25. Und 26. März 2009 in Hannover <http://www.studienqualitaet.de/qualitaet/thema> [04.07.2010]

Genetti, Evi/ Nöbauer, Herta/Schlögl, Waltraud: Im Spannungsfeld universitärer Kultur- Strukturveränderung. Eine Einführung. In: Nienhaus, Doris/ Pannatier, Gaël/ Töngi, Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen, 2005, S. 11–26.

Haasen, Nele: Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept, München, 2001

Hartung, Anna/Hintze, Katja/Schramm, Sandra: Dokumentation und Evaluation des Mentoring-Programms „gender goes praxis“, Berlin, 2009.

<http://www.gender.hu-berlin.de/studiumlehre/mentoring/broschuere.pdf> [07.04.2010]

Engler, Steffani/Krais, Beate (Hrsg.): Das kulturelle Kapital und die Macht der Klassenstrukturen. Sozialstrukturelle Verschiebungen und Wandlungsprozesse des Habitus, Weinheim, 2004.

Erhard, Hermann M./Franz, Susanne/Tensil, Annette: Das Mentoringprogramm an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Heft 12 der Schriftenreihe des Instituts Student und Arbeitsmarkt an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

http://www.s-a.uni-muenchen.de/studierende/mentoring/broschuere_komplett.pdf [11.07.2010]

Kaiser-Belz, Manuela: Mentoring im Spannungsfeld von Personalentwicklung und Frauenförderung. Eine gleichstellungspolitische Maßnahme im Kontext beruflicher Bilder. Wiesbaden, 2008.

Knapp, Gudrun-Axeli: Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Wiesbaden, 2008, S. 163–174.

Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden, 2008.

Maresi, Nerad: Mentoring auf den zweiten Blick – einige provokative Thesen. In: Metz-Göckel, Sigrid und Wetterer, Angelika (Hrsg.): Vorausdenken, Querdenken, Nachdenken. Texte für Ayla Neusel. Frankfurt/Main, New York 1996, S. 119–126.

Meyerhofer, Ursula: (Peer-) Mentoring für Wissenschaftlerinnen und die Bedingungen einer nachhaltigen akademischen Laufbahnförderung: Grenzen und Chancen. In: Nienhaus, Doris/ Pannatier, Gaël/ Töngi, Claudia: Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen, 2005, S. 115–134.

Nienhaus, Doris/Pannatier, Gaël/Töngi, Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung, Bern/Wettingen, 2005.

Niehoff, Anneliese: Anti-Diskriminierung und Gleichstellungspolitik. In: Lind, Inken/ Löther, Andrea (Hg.): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, cews.publik.no 12, Bonn, 2008, S. 107-108.

Nöbauer, Herta/Genetti, Evi/Schlögl, Waltraud (Hrsg.): Mentoring für Wissenschaftlerinnen. Im Spannungsfeld universitärer Kultur- und Strukturveränderung, Wien, 2005.

Nöstliner, Elisabeth/ Schmitzer, Ulrike: Bourdieus Erben. Gesellschaftliche Elitebildung in Deutschland und Österreich, Wien, 2007.

Peters, Sibylle/Schmicker, Sonja/Weinert, Sybille (Hg.): Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring, München, 2004.

Selma Meyer: Med-Start. Mentoring Programm in der Medizin, Universität Bonn, 2009.

http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/Flyer_MED_start_09.pdf [29.03.2010]

Schliesselberger, Eva/Strasser, Sabine: In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 7. Wien, 1998

Schneider, Paula B. (2009): Deutsche Adaption und Validierung des Mentor Role Instruments (MRI) von Ragin und McFarlin mit multiplen Datenquellen. Längsschnittstudie zur Diagnostik von Mentoring-Unterstützung bei Führungskräften, Bonn, 2009. <http://hss.ulb.uni-bonn.de:90/2009/1955/1955.pdf> [09.04.2010]

Schönfeld, Simone/Tschirner, Nadja (2002): Mentoring, Konzept und Erfahrung. In: Wirtschaftspsychologie Heft1/2002, S. 85-91

Thom, Norbert/Habegger, Anja: Mentoring als Instrument der Personalführung. In: Nienhaus, Doris/Pannatier, Gaël/Töngi, Claudia (Hg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen, 2005, S. 47–64.

Universität Duisburg Essen: Leitlinien des Rektorats zum UDE-Mentoring-System <http://zfh.uni-duisburg-essen.de/files/Leitlinien%20UDE-Mentoring-System.pdf> [08.07.2010]

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225



www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.