

# Erste Schritte auf dem Weg zum Mentoring-Programm



Erfolg

Praxisbeispiele zur Vorbereitung

## Inhalt

1 Einleitung.....	2
2 Qualitätsstandards für gendergerechte Mentoring-Programme .....	3
3 Bedarfsanalyse .....	4
3.1 Bedarfsanalyse – One-to-One Mentoring Fachhochschule Erfurt .....	5
3.1.1 Die Auswertung der Studierendenstatistik.....	6
3.1.2 Bedarfsanalyse unter den MINT-Studentinnen.....	7
3.2 Bedarfsanalyse – Peer-Mentoring Ernst-Abbe-Hochschule Jena.....	14
3.2.1 Bedarfsanalyse unter den Studentinnen der Elektrotechnik.....	14
3.2.2 Konzeptionierung Peer-Mentoring .....	16
4 Checkliste zur Vorbereitung eines Mentoring-Programms.....	18
5 Anhang: Materialiensammlung.....	19
Literaturverzeichnis .....	27

## 1 Einleitung

Beim Mentoring gibt eine „erfahrenere“ Person - der oder die MentorIn - ihr Know-How und Erfahrungswissen als RatgeberIn, BeraterIn, Coach, ExpertIn und Rollenvorbild an eine „weniger erfahrene“ Person - den oder die Mentee - weiter und fördert deren persönliche und/oder berufliche Entwicklung. In der Wirtschaft ist Mentoring ein bereits erprobtes und wirkungsvolles Instrument der gezielten Nachwuchsförderung und auch an vielen Hochschulen gibt es bereits Mentoring-Programme.

So gibt es auch an Thüringer Hochschulen Programme zur systematischen Förderung von Studierenden und NachwuchswissenschaftlerInnen. Im Rahmen einer Arbeitsgruppe im Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) wurden diesbezüglich vor allem Konzepte zur Gewinnung von Studentinnen für mathematische, naturwissenschaftliche, technische Studiengänge sowie IT-Fachrichtungen - die sogenannten MINT<sup>1</sup>-Studiengänge - diskutiert. Außerdem wurden Ansätze zur Förderung von Promovendinnen und Postdoktorandinnen entwickelt sowie Formate für StudienanfängerInnen.

Bei der Konzeptentwicklung von Mentoring-Formaten ist vor allem auf zwei Aspekte zu achten. Zum einen auf Effektivität, d.h. welche Ziele sind realistisch und gleichzeitig ambitioniert genug, um Studierende und NachwuchswissenschaftlerInnen bestmöglich zu fördern; zum anderen auf Effizienz, d.h. wie können mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen diese Ziele erreicht werden.

Bei den Gesprächen in der TKG-Arbeitsgruppe wurde eines besonders deutlich: die Konzeption und Vorbereitung eines Nachwuchsförderungsprogramms ist wichtig, aber es gibt kaum konkrete Anleitungen, wie man dabei vorgeht. Die vorliegende Sammlung von Praxisbeispielen der Fachhochschule (FH) Erfurt und der Ernst-Abbe-Hochschule (EAH) Jena<sup>2</sup> setzt an dieser Stelle an und beschreibt die Vorbereitungsphase von Mentoring-Programmen, in der die Bedarfe der potentiellen Teilnehmenden ermittelt, Studierendenstatistiken ausgewertet und auf Basis dessen Ziele und Rahmenbedingungen von Mentoring-Programmen festgelegt werden. Auch Entscheidungen über passende Formen des Mentorings werden in dieser Phase getroffen. Der Beitrag möchte damit konkrete Vorlagen bieten, wie man vor allem bei der Bedarfsanalyse vorgehen kann. Dabei ist allerdings wichtig zu betonen, dass dies nur Beispiele für eine *mögliche* Vorgehensweise sind und jede Hochschule diese wiederum an ihre eigenen Rahmenbedingungen anpassen muss.

---

<sup>1</sup> MINT ist das Akronym für die Fachrichtungen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

<sup>2</sup> Die Materialien der EAH Jena wurden dankenswerterweise von Almut Ryssel für diesen Beitrag zur Verfügung gestellt.

## 2 Qualitätsstandards für gendergerechte Mentoring-Programme

Das Forum Mentoring e. V., der Bundesverband für Mentoring in der Wissenschaft, hat Qualitätsstandards für qualitativ hochwertige und gendergerechte Mentoring-Programme an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen entwickelt (Forum Mentoring e.V. 2012; Übersicht über die Qualitätsstandards siehe Anhang M1).

Zur Vorbereitung eines Mentoring-Programms, der Phase in der die konzeptionellen Voraussetzungen geschaffen werden, gehört neben der Budget- und Ressourcenplanung die prozessorientierte Konzeptentwicklung (ebd., 10ff). Während finanzielle Rahmenbedingungen, die wiederum häufig die personelle Ausstattung eines Programms bedingen, meist schnell geklärt sind, ist die konzeptionelle Vorbereitung zeitaufwendiger. Dieser Prozessschritt ist aus verschiedenen Gründen jedoch sehr bedeutend. Zum einen bietet ein fundiertes Konzept eine stabile Ausgangsbasis für die Umsetzung eines Mentoring-Programms. Wenn Dritte für das Programm gewonnen werden sollen, ist es sinnvoll, die Ziele des Projekts klar benennen zu können. Auch für die Weiterentwicklung und die Qualitätssicherung eines Programms ist es notwendig, dass die Ausgangsidee elaboriert wird. Ein weiterer Grund, warum die Erstellung des Konzepts essentiell ist, liegt im Prozess selbst: die Entwicklung bietet die Möglichkeit, die Bedarfe an der Hochschule bezüglich eines Nachwuchsförderungsprogramms zu klären und das Angebot passgenau danach auszurichten.

Laut den Qualitätsstandards vom Forum Mentoring e.V. sollten in der Vorbereitungsphase eines Mentoring-Programms folgende Schritte durchgeführt bzw. Inhalte festgelegt werden (ebd., 9):

- ✓ Bedarfsanalyse
- ✓ Definition der Ziele
- ✓ Zielgruppenspezifikation
- ✓ Definition der Programminhalte
- ✓ Zeitplan

Zum ersten Schritt, der Bedarfsanalyse, heißt es (Brückner 2014, 16):

**Bedarfsanalyse:** Für die Konzeption [des Mentoring-Programms] ist eine Bestandsaufnahme und Analyse von Geschlechteranteilen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen verschiedener Fächer empfehlenswert. Dies beinhaltet die Erhebung alltäglicher Praxen und die Organisationsstrukturen der jeweiligen Fachkultur.

Aus den Ergebnissen der Bedarfsanalyse ergeben sich die Zielgruppe, die Ziele sowie die Programminhalte. Sie ist damit der Ausgangspunkt für die Konzeption eines Mentoring-Programms. Da die Ausführungen des Forums Mentoring e.V. dazu allerdings recht knapp gehalten sind und auch keine konkreten Handlungshinweise gegeben werden, soll im Weiteren nun genauer auf die Durchführung der Bedarfsanalyse eingegangen und vor allem durch Praxiserfahrungen beispielhaft mögliche Optionen zum Vorgehen vorgestellt werden.

### 3 Bedarfsanalyse

Eine Bedarfsanalyse besteht, nach den Kriterien des Forum Mentoring e.V., wie oben bereits angeführt aus:

- ✓ einer Auswertung der Hochschulstatistik und
- ✓ einer Erhebung zur jeweiligen Fachkultur.

Auf der Basis von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken der Hochschule lässt sich die Verteilung von Frauen und Männern in verschiedenen Fachrichtungen und Qualifikationsstufen ermitteln.<sup>3</sup> Doch wie können alltägliche Praxen und Organisationsstrukturen der jeweiligen Fachkultur erhoben werden? Für die Erfassung von Handlungen eignen sich aus sozialwissenschaftlicher Sicht teilnehmende Beobachtungen (Helfferich 2009, 31). Laut Helfferich eröffnen qualitative Interviews „nur den Zugang zu gedeuteten und präsentierten Erfahrungen und Handlungen“ (ebd.). Für die Vorbereitung eines Mentoring-Programms scheint der dafür notwendige Aufwand recht hoch. Wenn man, basierend auf der Auswertung der Hochschulstatistiken, eine potenzielle Zielgruppe für ein Mentoring-Programm vor Augen hat und ihre persönlichen Erfahrungen und Bedarfe ermitteln möchte, kann daher eine Befragung, trotz der oben angeführten Einwände, die richtige Methode sein (von der Borch et al. 2011). Mayer führt dazu an: „Sind konkrete Aussagen über einen Gegenstand Ziel der Datenerhebung, so ist ein Leitfadeninterview der ökonomischere Weg“ (Mayer 2008, 37). Im Folgenden werden nun Erfahrungen und Beispiele aus zwei praktischen Erprobungen an der FH Erfurt und der EAH Jena geteilt, um zu erläutern, wie eine Bedarfsanalyse konkret aussehen und welche methodische Vorgehensweise gewählt werden kann.

---

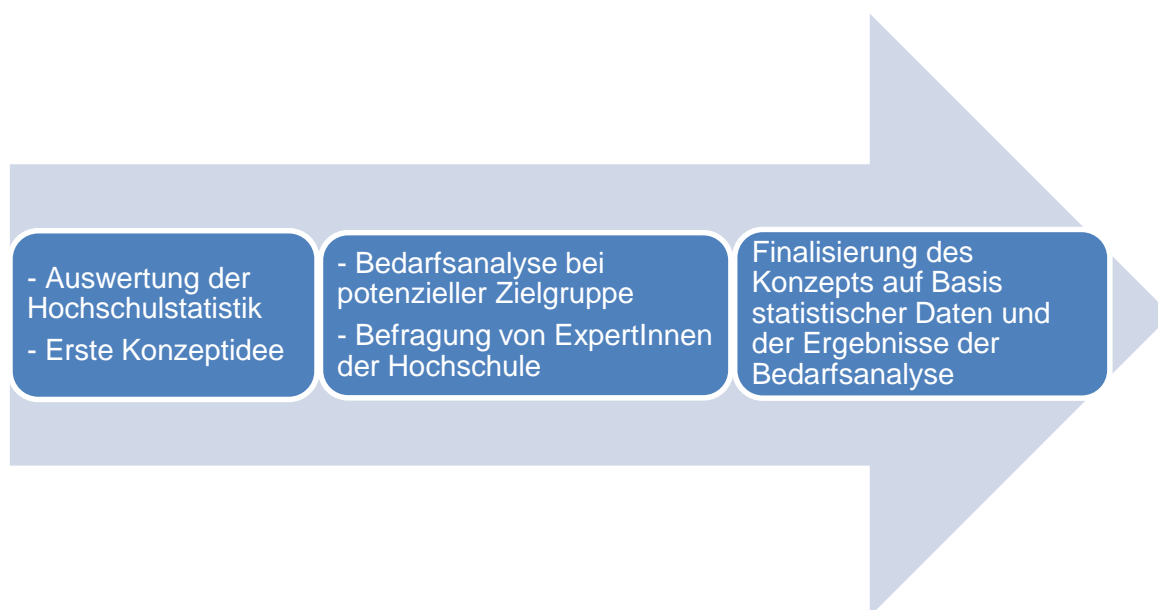
<sup>3</sup> Dies ist allerdings stark von der jeweiligen Datenlage abhängig, z.B. sind die Zahlen der immatrikulierten Studierenden und Mitarbeitenden der Hochschule häufig nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Bei anderen Zahlen, wie zu Studierenden, die ihr Studium abbrechen, ist das nicht unbedingt der Fall. Eine der Herausforderungen in der Bedarfsanalyse kann also in der dürftigen Datenlage bestehen.

### 3.1 Bedarfsanalyse – One-to-One<sup>4</sup> Mentoring Fachhochschule Erfurt<sup>5</sup>

An der FH Erfurt, auf deren Ansatz bei der Bedarfsanalyse hier exemplarisch eingegangen wird, wurde mit der Antragsstellung für das Professorinnenprogramm II ein Mentoring-Programm als gleichstellungsfördernde Maßnahme angesetzt. Die Studierendenstatistik der FH zeigt, dass Frauen vor allem in den MINT-Fächern stark unterrepräsentiert sind. Während der Studentinnenanteil an der FH Erfurt durchschnittlich 40,1% beträgt (Wintersemester 2014/2015), liegt er in den MINT-Fachrichtungen bei durchschnittlich 16% in den Bachelor-Studiengängen und bei durchschnittlich 18,9% in den Master-Studiengängen. Ausgehend von diesen Zahlen wurde beschlossen, ein Mentoring-Programm zu initiieren, das die Gewinnung und Förderung von Frauen als Studentinnen im MINT-Bereich zum Ziel hat.

Gemäß den Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V., nach denen das Mentoring-Programm ausgerichtet ist, wurde im Anschluss an diese Entscheidung eine Bedarfsanalyse, bestehend aus der detaillierteren Auswertung der Studierendenstatistik und aus Befragungen von Studentinnen und Mitarbeiterinnen der Hochschule, durchgeführt. Die einzelnen Schritte innerhalb der Konzeptentwicklung sind im folgenden Schaubild graphisch abgebildet.

Schaubild: **Ablauf der Konzepterstellung für das Mentoring-Programm der FH Erfurt**



<sup>4</sup> Im Mentoring kann die Zusammenarbeit in verschiedene Formen stattfinden: als One-to-One Mentoring (ein/e Mentee arbeitet mit einem/r MentorIn), als Gruppen-Mentoring (mehrere Mentees treffen eine/n MentorIn) oder als Peer-Mentoring (die Beratung findet in der Mentee-Gruppe, quasi unter Statusgleichen („peers“) statt; punktuell werden ExpertInnen (MentorInnen) dazu eingeladen). Außerdem gibt es noch Mischvarianten aus diesen Formen (Brückner 2014, 23).

<sup>5</sup> Weitere Details zum Mentoring-Konzept der FH Erfurt können bei Interesse weiter gegeben bzw. Fragen beantwortet werden. Kontakt: [romy.deerberg@fh-erfurt.de](mailto:romy.deerberg@fh-erfurt.de)

### 3.1.1 Die Auswertung der Studierendenstatistik

Auf Basis der Studierendenstatistik konnte eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Fachrichtungen Angewandte Informatik, Bauingenieurwesen, Gebäude- und Energietechnik (GET) und Verkehrs- und Transportwesen festgestellt werden (siehe Tabellen 1 und 2).

Tabelle 1: **Studentinnenanteil in MINT-Fachrichtungen, BA-Studiengänge 2012-2015**

	WiSe 2012/2013	WiSe 2013/2014	WiSe 2014/2015	WiSe 2015/2016
Angewandte Informatik	11,5%	11,7%	13,3%	10,7%
Bauingenieurwesen	23,7%	20,1%	19,4%	18,8%
Gebäude- und Energietechnik	19,0%	50,0%	16,9%	15,8%
Wirtschaftsing. GET	10,4%	15,4%	16,5%	12,1%
Verkehrs- und Transportwesen	19,7%	21,0%	18,9%	18,2%
Wirtschaftsing. Verkehr, Transport und Logistik	13,3%	17,6%	19,9%	20,6%
Wirtschaftsing. Eisenbahnwesen	0%	4,5%	7%	8,2%

Tabelle 2: **Studentinnenanteil in MINT-Fachrichtungen, MA-Studiengänge 2012-2015**

	WiSe 2012/2013	WiSe 2013/2014	WiSe 2014/2015	WiSe 2015/ 2016
Angewandte Informatik	9,8%	13,1%	13,3%	11,7%
Bauingenieurwesen	19,4%	23,1%	26,2%	31,4%
Gebäude- und Energietechnik	5,3%	4,7%	8,8%	14,3%
Materialfluss und Logistik	28,9%	68,0%	18,6%	16,2%
Intelligente Verkehrssysteme und Mobilitätsmanagement	19,4%	12,5%	28%	25,0%

Dies ist eine Tendenz, die sich trotz leichter Verbesserungen in den letzten Jahren nicht wesentlich verändert hat. Des Weiteren zeigen die Werte, dass in zwei von vier Fachrichtungen, in Angewandte Informatik und Gebäude- und Energietechnik, der Frauenanteil in den Master-Studiengängen im Vergleich zum Bachelor-Studium noch einmal abnimmt bzw. auf einem sehr niedrigen Stand gleich bleibt.

Die Studienabbruchquoten in den MINT-Studiengängen sind in der Bachelorphase teilweise extrem hoch: 56% der Bachelor-Studierenden Bauingenieurwesen brechen ihr Studium ab (vor allem nach dem zweiten und vierten Fachsemester) sowie 41% der Bachelor-Studierenden Angewandte Informatik (hier verlassen die Studierenden konstant ab dem ersten Fachsemester die Fachrichtung). In den Bachelor-Studiengängen Energie- und Gebäudetechnik sowie Verkehrs- und Transportwesen brechen ca. ein Drittel der Studierenden das Studium ab. In den Master-Studiengängen sind die Abbruchquoten unauffällig.

Derzeit liegen keine nach Geschlecht ausdifferenzierten Daten zum Studienabbruch an der FH Erfurt vor, so dass hier keine weitere Unterscheidung möglich ist. Eine Studie der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zur Förderung von Frauen in MINT-Fächern im hochschulischen Bereich zeigt allerdings, dass „insgesamt [...] die Studentinnen der MINT-Fächer – mit Ausnahme der Informatik an Fachhochschulen<sup>6</sup> – ihr Studium mindestens so erfolgreich wie die Studenten [absolvieren] und [...] ihr Studium [eher seltener abbrechen]. Dennoch konstatieren die AutorInnen, dass „in der Verringerung der Studienabbruchquoten das entscheidende Reservoir [liegt], um die Zahl der Absolventinnen und Absolventen – und damit die Zahl hochqualifizierter Fachkräfte – zu erhöhen.“ (GWK 2011; 57).

Basierend auf der Studierendenstatistik **wurden zunächst folgende Eckpunkte für das Mentoring-Programm festgehalten:**

- Da das Mentoring-Programm der Förderung der Gleichstellung dienen soll, richtet es sich speziell an Studentinnen in vier Fachrichtungen: Angewandte Informatik, Bauingenieurwesen, Gebäude- und Energietechnik und Verkehrs- und Transportwesen.
- Die Zielgruppe des Mentoring-Programms sind Bachelor-Studentinnen, denn sie sollen zum einen erfolgreichen Studienabschluss befähigt und zu einem Master-Studium an der FH Erfurt motiviert werden. Außerdem kann ein frühes Angebot zur Nachwuchsförderung die Fachrichtungen für potentielle Studentinnen, die sich über Studientoptionen informieren, attraktiv machen und motivierend wirken.
- Unabhängig von der Statistik wurde außerdem beschlossen, in dem Programm mit Frauen als motivierenden Rollenvorbildern zu arbeiten und damit nur Mentorinnen zu involvieren.

### 3.1.2 Bedarfsanalyse unter den MINT-Studentinnen

Bei der genauen Ausformulierung eines Mentoring-Programms ist es wichtig, die Bedarfe der potenziellen Zielgruppe zu kennen, denn ein erfolgreiches Nachwuchsförderungsprogramm zeichnet sich u.a. durch die Zufriedenheit der Teilnehmenden aus. Bei der Konzeptionierung an der FH Erfurt gab es vor allem folgende Fragen: welche Jahrgänge der Bachelor-Studiengänge sollen eingebunden werden, sollen z.B. auch Studienanfängerinnen adressiert werden? Welches Mentoring-Format wäre das richtige: soll es z.B. ein Peer-Mentoring geben? Wäre eine Form des Gruppen-Mentorings denkbar? Wer könnten passende Mentorinnen sein (Master-Studentinnen, Wissenschaftlerinnen der Hochschule, externe Frauen aus

---

<sup>6</sup> Die genauen Gründe, warum Frauen häufiger das Informatikstudium an Fachhochschulen abbrechen als Männer kennen die AutorInnen nicht, aber es wird vermutet, dass eventuell fachkulturelle Mentalitäten und Verhaltensweisen den Studentinnen größere Schwierigkeiten bereiten (GWK 2011, 57).



der Wirtschaft)? Wie reagieren die Studentinnen auf eine gleichstellungsfördernde Maßnahme?

Um diese Fragen zu beantworten, wurden teilstandardisierte Leitfadenterviews<sup>7</sup> durchgeführt; teils in Gruppen, teils einzeln. Es wurden in den Fachrichtungen Angewandte Informatik, Bauingenieurwesen, Gebäude- und Energietechnik sowie Verkehrs- und Transportwesen Gespräche mit insgesamt 30 Bachelor-Studentinnen, zwölf Master-Studentinnen, fünf Vertreterinnen der Fachschaften, acht Dozentinnen sowie den Mitgliedern des Gleichstellungsbeirats durchgeführt. Damit wurden 17,3% der Bachelorstudentinnen und 24% der Masterstudentinnen der MINT-Fachrichtungen interviewt. Die Bachelor- und Masterstudentinnen wurden getrennt voneinander befragt, da die einen zur potentiellen Zielgruppe des Programms gehörten, während die anderen potentielle Mentorinnen waren. Dementsprechend unterschiedlich waren die Fragestellungen. Die Studentinnen wurden von Dozentinnen bzw. Kommilitoninnen auf die Befragung hingewiesen und von der Programmkoordinatorin eingeladen (Beispiel für E-Mail Einladung siehe Anhang M2).

Der Interviewleitfaden für die Gespräche mit den Bachelor-Studentinnen ist im Anhang exemplarisch aufgeführt (Anhang M3). Außerdem wurde den Befragten am Ende des Gesprächs noch ein kurzer Fragebogen ausgehändigt (Anhang M4). Ziel der Gespräche war vor allem, mehr über die Beratungsbedarfe und -interessen der Studentinnen (als potenzielle Zielgruppe des Nachwuchsprogramms) zu erfahren. Der Fragebogen diente dazu, auszuloten, wie groß das Interesse an einem Mentoring-Programm sein könnte und wie es konkret ausgestaltet werden könnte. Die Master-Studentinnen wurden ebenfalls in einer teilstrukturierten Befragung und mittels eines Leitfadens interviewt (siehe Beispiel eines Leitfadens, Anhang M5). Hier ging es vor allem darum, ihre Erfahrungen im Bachelor-Studium zu sammeln und zu ermitteln, inwiefern Master-Studentinnen als Mentorinnen für jüngere Semester fungieren könnten. Erste Vorannahmen sollten überprüft und das Konzept auf Umsetzbarkeit getestet werden.

In den Gesprächen mit den Vertreterinnen der Fachschaften, den Dozentinnen sowie den Mitgliedern des Gleichstellungsbeirats wurden vor allem die Rahmenbedingungen der MINT-Studiengänge und bereits existierende Beratungsangebote ermittelt, um Doppelungen durch das neue Programm zu vermeiden. Außerdem konnten die Lehrenden mit ihren geschilderten Wahrnehmungen das Bild von der Studiensituation der Studentinnen und von den Fach-

---

<sup>7</sup> Kennzeichnend für ein Leitfadenterview ist, dass, wie der Name intendiert, ein Leitfaden mit offen formulierten Fragen dem Interview zu Grunde liegt. Durch den konsequenten Einsatz des Leitfadens wird zum einen die Vergleichbarkeit der Aussagen erhöht und zum anderen wird durch das Gerüst sichergestellt, dass wesentliche Aspekte im Interview nicht übersehen werden (Mayer 2008). Dabei kann die Befragung stark strukturiert sein oder auch freier gestaltet werden. Dies ist abhängig vom Befragungsinteresse der interviewenden Person.

kulturen ergänzen. Basierend auf den durchgeführten Gesprächen mit Studentinnen und Angehörigen der Hochschule wurden folgende Ergebnisse festgehalten.

### *Herausforderungen im Studium*

Die Studentinnen wurden u.a. nach Herausforderungen, Schwierigkeiten bzw. Problemen in ihrem Bachelor-Studium befragt, um Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen des Mentoring-Programms darauf ausrichten zu können.

Zu den meist genannten Herausforderungen zählen für die MINT-Studentinnen:

- **Fachliche Schwierigkeiten**
- **Studienorganisation unzureichend:** Studierende erhalten nicht die notwendigen Informationen zum Studienablauf, zu Wahlmodulen etc.; spontane zeitliche Planung der Lehrveranstaltungen
- **Studieneinstiegsphase schwierig:** fehlt systematisches Angebot; unklar, an wen man sich bei Fragen wenden kann
- **Unzureichende methodische und persönliche Kompetenzen:** bezieht sich z. B. auf die Anfertigung umfangreicher, wissenschaftlicher Arbeiten; Zeit- und Stressmanagement (Prüfungsangst)
- **Akzeptanz als Studentin:** Studentinnen erfahren Abwertung durch Dozenten und Kommilitonen; werden übergangen, nicht ernstgenommen etc.
- **DozentInnen:** erklären nicht verständlich; Studentinnen haben Hemmungen, männlichen Lehrenden Fragen zu stellen

Daneben wurden von einigen Studentinnen noch Herausforderungen in folgenden Bereichen genannt: fehlende Vernetzung mit anderen Studentinnen (in manchen Fachrichtungen gibt es kaum Kontakte zwischen den wenigen Studentinnen); fehlende bzw. veraltete Informationen über Berufspraxis; Studieren mit Kind; Arbeiten & Studium; Bewerbungssituation nach dem Studium (Fragen nach Familienplanung in Bewerbungsgesprächen; Ablehnung bei Karrieremessen).

Interessanterweise kam es bei den Interviews immer wieder dazu, dass Studentinnen, befragt nach Herausforderungen in ihrem Studium, angaben, das Hauptproblem, das es zu lösen gelte, um eine stärkere Präsenz von Frauen in MINT-Studiengängen zu bewirken, sei die Motivation von Schülerinnen für diese Fächer. Die Mehrheit der Befragten ist zufrieden

mit ihrem Studiumsverlauf, auch wenn etwa Zweidrittel der Befragten über negative Erfahrungen berichteten, die in Zusammenhang mit ihrem Geschlecht gebracht werden können.<sup>8</sup>

### *Gründe für einen Abbruch des Bachelor-Studiums*

Befragt nach den (ihnen bekannten) Gründen für den Studienabbruch von Studentinnen gaben die meisten Befragten an, dies sei zurück zu führen auf: fachliche Defizite, fehlende soziale Kontakte zu anderen Studierenden, Studienfachwechsel (weil Studium nicht den Vorstellungen entsprach; anderes Fach gewählt wurde; Studium zu technisch) bzw. Arbeit und Studium ließen sich nicht vereinbaren. Laut den Befragten brechen die meisten Studierenden kurz nach Studienbeginn ab (die Studierendenstatistik, siehe oben, belegen diese Wahrnehmung nicht). Die Studentinnen bestätigten allerdings die oben genannte Vermutung der GWK, dass mehr Männer als Frauen das Studium abbrechen. Dozentinnen teilten ebenfalls die Auffassung, dass Frauen seltener das Studium abbrechen und jene, die es nicht beendeten dies aus fachlichen Gründen oder wegen mangelhafter sozialer Integration innerhalb der Studierendenschaft täten.

### *Gründe nicht das Master-Studium an der FH Erfurt zu absolvieren*

Einige der befragten Bachelor-Studentinnen waren sich (noch) nicht sicher, ob sie zukünftig auch das Master-Studium in ihrer aktuellen Fachrichtung an der FH Erfurt absolvieren wollen. Als Gründe dies eventuell nicht zu planen, wurde erklärt: ein Studienfachwechsel sei angestrebt, ein Hochschulwechsel sei möglich (weil Vertiefung im Master nicht eigenen Interessen entspricht; weil Ortswechsel gewünscht ist) oder Angst vor dem Master (da das Bachelor-Studium schon schwierig war). Einige der Studentinnen wollen nach dem Bachelor-Abschluss direkt den Berufseinstieg versuchen (weil sie schon älter sind; schon eine Ausbildung haben etc.) bzw. vor dem Master-Studium zunächst Arbeitserfahrung sammeln.

### *Beratungsinteressen der Studentinnen*

Viele Studentinnen haben rückblickend vor allem den Studieneinstieg als schwierig empfunden und würden sich hier zusätzliche Ansprechmöglichkeiten wünschen. Des Weiteren besteht Interesse an Fachnachhilfe. Aber auch die Förderung von Netzworbildung zwischen MINT-Studentinnen verschiedener Semester, die es ermöglichen würde, Fragen zum Studi-

---

<sup>8</sup> So berichteten Studentinnen des Bauingenieurwesens, dass sie mit Einschätzungen von Kommilitonen wie „Du kannst den Stein x von y nicht unterscheiden, weil du eine Frau bist“ konfrontiert wurden. Tatsächlich fehlte ihnen, wie sie selbst berichteten, manchmal Wissen, das man sich in einem Baustellenpraktikum aneignen kann, weil es für Schülerinnen bzw. Schulabsolventinnen eher unüblich ist, ein solches Praktikum vor dem Studium zu absolvieren. Auch in den anderen Fachbereichen wurde von Vorfällen berichtet, wie z.B. die Antwort eines Professors der Angewandten Informatik auf die Frage einer Studentin, ob er ihr dazu raten könnte den Vertiefungsbereich Ingenieurinformatik zu wählen, sagte „das kann sicher praktisch sein, wenn Sie später mal Ihre Waschmaschine reparieren wollen“ – die Studentin fühlte sich, auch wenn sie wie ihre Kommilitonen zunächst über diesen Witz mitlachte, nicht ernst genommen. Studentinnen berichteten wiederholt, dass sie in Gruppenarbeiten unterstützende Aufgaben zu gewiesen bekamen (z.B. das Protokollieren von Gruppentreffen) und sich in Diskussionen nur schwer mit ihren Vorschlägen Gehör verschaffen konnten.

um stellen zu können, wurde als Wunsch genannt. Neben studienspezifischer Unterstützung wurde darüber hinaus die Stärkung sozialer und persönlicher Kompetenzen (z.B. Selbstvertrauen, Durchsetzungsvermögen stärken) genannt. Ein weiteres Interessensfeld ist der Bereich Karriere und Arbeitsleben: hier wünschen sich die Studentinnen Beratung zu Praktika, Hinweise auf Berufsoptionen, Tipps für den Berufseinstieg und den –alltag.

Um rauszufinden, wie genau das Mentoring-Konzept ausgestaltet werden sollte, wurden die Bachelor-Studentinnen wie oben bereits erwähnt per Fragebogen gefragt, ob sie sich vorstellen könnten, an dem Programm teilzunehmen (und ihr Interesse bzw. ihre Ablehnung zu begründen) und wenn ja, wen sie sich als Mentorin wünschen würden. Die Mehrheit der befragten Bachelor-Studentinnen konnte sich eine Teilnahme vorstellen. Viele wünschten sich eine Master-Studentin als Mentorin. Das Interesse an einer Zusammenarbeit mit einer älteren Studentin ist meist mit Fragen zum Studienablauf, fachlichen Fragen, Abschlussprüfungen und Bachelor-Arbeit sowie mit Fragen zu Details des Master-Studiums verbunden. Außerdem sehen die Studentinnen hier eine niedrigere Hemmschwelle und einfachere Terminab-sprachemöglichkeiten. Es gibt allerdings auch einige Bachelor-Studentinnen, die sich eine Frau aus der Berufspraxis als Mentorin wünschen würden. Hierbei liegen vor allem Beratungsinteressen zu den Themen Berufsorientierung und –einstieg, Karriere- und Lebensplanung, als Frau in einem männerdominierten Berufsfeld arbeiten sowie Fragen zur Wahl von Studienspezifikationen etc. vor. Die vorab aufgestellte Vermutung, eine Beratung durch eine externe Mentorin aus der Wirtschaft sei lediglich für ältere Bachelor-Studentinnen interessant, die bereits das Ende ihres Studiums vor Augen haben, hat sich nicht bestätigen lassen. Es gab sowohl jüngere Bachelor-Studentinnen (3. FS), die sich lieber von einer externen Fachfrau beraten lassen wollten (z.B. wenn es um die Frage geht, welcher Master sinnvoll ist), als auch ältere Bachelor-Studentinnen (ab 5. FS), die an der Zusammenarbeit mit einer Master-Studentin interessiert wären.

### *Position der Studentinnen gegenüber einer gleichstellungsfördernden Maßnahme*

Während der Großteil der Studentinnen dem Mentoring-Programm sehr positiv gegenüber eingestellt war und angab, interessiert an einer Teilnahme zu sein, wurde von einigen Studentinnen Skepsis und teilweise Kritik am Ansatz geäußert. Die kritischen Studentinnen merkten an, dass sie schon bei der Wahl des Studienfaches wussten, dass sie als Frau in der Minderheit sein würden und darauf sind sie teilweise stolz. Vor allem den gleichstellungsfördernden Aspekt des Mentoring-Programms lehnten einige Studentinnen ab, weil sie zum einen darin einen Ausschluss von Männern sehen und zum anderen auf keinen Fall als Frau speziell gefördert werden wollen.

## Fazit der Bedarfsanalyse

- Zielgruppe des Mentoring-Programms sind Bachelor-Studentinnen der vier eingangs genannten Fachrichtungen: Angewandte Informatik, Bauingenieurwesen, Gebäude- und Energietechnik sowie Verkehrs- und Transportwesen. Die Studierendenstatistiken zeigen, dass eine Unterrepräsentanz in den MINT-Studiengängen besteht, die mit steigendem akademischem Grad teilweise zunimmt.
- Die Gründe das Bachelor-Studium abzubrechen bzw. keinen Master-Abschluss anzustreben, sind sehr heterogen und liegen teilweise außerhalb des Einflussbereichs der Hochschule. Das Mentoring-Programm ist nicht dazu gedacht, Studentinnen primär bei fachlichen Schwierigkeiten zu helfen. Dafür kann es ihnen eventuell, über die Mentorin, Kontakte zu KommilitonInnen erschließen, die dabei unterstützen können.
- Auch wenn von Studentinnen geäußert wurde, dass sie sich eine Beratung und Informationen gerade in der Studieneinstiegsphase gewünscht hätten, wird sich das Mentoring-Programm zunächst primär auf Bachelor-Studentinnen im weiteren Studienverlauf (ab 3. FS) als Zielgruppe richten. Dies geschieht, weil es von den Fachbereichen bereits speziell für Erstsemester-Studierende Angebote gibt bzw. an der FH derzeit an anderen Stellen Diskussionen geführt und Ideen zu einer Verbesserung von existierenden Angeboten entwickelt werden. Eine Doppelung der Angebote soll damit vermieden werden.
- Studentinnen interessieren sich sowohl für studienspezifische Beratung durch eine Master-Studentin als auch für eine Expertin aus der Praxis, die ihnen Fragen zum Berufsalltag und Beschäftigungsoptionen beantworten kann. Es soll daher für die teilnehmenden Studentinnen bei der Anmeldung zum Mentoring-Programm die Wahlmöglichkeit zwischen einer studentischen Mentorin und einer Frau aus der Wirtschaft geben.
- Der Gleichstellungsaspekt des Programms muss sensibel kommuniziert werden. Das Mentoring-Programm sollte den Studentinnen, da es zum ersten Mal durchgeführt wird, zunächst in Informationsveranstaltungen nahe gebracht und dafür geworben werden. Die direkte Ansprache der Studentinnen ist wichtig, um auf Vorbehalte eingehen zu können.
- Gerade im Umgang mit abwertendem Verhalten durch Kommilitonen und Stärkung des Selbstbewusstseins der MINT-Studentinnen könnte ein wertvoller Beitrag des Mentoring-Programms liegen.
- Bei vielen der Studentinnen gibt es kein Wissen über strukturelle Ursachen von Benachteiligung von Frauen und Diskriminierung im Studium und in der Arbeitswelt wird ausgeblendet bzw. als individuelles Problem von durchsetzungsschwachen Frauen interpretiert. Für die konkrete Ausgestaltung des Programms bedeutet dies, dass Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit solche Ressentiments und Skepsis berücksichtigen müssen; eventuell könnte im Programm ein Begleitworkshop zur Sensibilisierung für Gender-Problematiken angeboten werden.

Basierend auf den in der Bedarfsanalyse gewonnenen Ergebnissen wurde im Anschluss das Konzept für das Mentoring-Programm geschrieben und in Abstimmung mit dem Gleichstellungsbeirat finalisiert. Der genaue zeitliche Ablauf von der ersten Projektskizze bis zum offi-

ziellen Start des ersten Durchgangs des Programms „MINT-Mentoring für Studium, Beruf & Karriere“ ist in der unten stehenden Tabelle nachzuvollziehen.<sup>9</sup>

Tabelle 3: Zeitlicher Ablauf der Konzeptions- und Vorbereitungsphase

Bedarfsanalyse & Konzepterstellung				Akquise Teilnehmende	
Monat 1	Monat 2	Monat 3	Monat 4	Monat 5	Monat 6
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recherche und Auswertung der Hochschulstatistiken</li> <li>Befragung der potentiellen Zielgruppe und Hochschulangehörigen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse der qualitativen und quantitativen Daten</li> <li>Feststellung des Bedarfs</li> <li>Konzepterstellung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Feedback einholen von Hochschulangehörigen zum Konzept</li> <li>Überarbeitung Konzept und Finalisierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erstellung von Flyern, Homepage etc.</li> <li>Werbung und Ansprache von potentiellen Mentees und Mentorinnen</li> <li>Informationsveranstaltungen</li> </ul>	
Matching		Vorbereitung Auftakt		Start & Umsetzung	
Monat 7			Monat 8	Monat 9	Monat 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>Auswahl der Mentees</li> <li>Gespräch mit Mentees über Wünsche</li> <li>Zuordnung der Tandems</li> <li>Information an Mentees und Mentorinnen</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Festlegung der Inhalte des Auftakts</li> <li>Organisatorische Vorbereitungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Offizieller Start des Mentoring Programms mit Auftaktveranstaltung</li> </ul>	

<sup>9</sup> Als Hintergrundinformation dazu: das Projekt wird von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin mit einer 50% Stelle durchgeführt.

## 3.2 Bedarfsanalyse – Peer-Mentoring Ernst-Abbe-Hochschule Jena<sup>10</sup>

An der EAH Jena entstand die Idee für ein Mentoring-Programm mit der Entwicklung und Einführung der monoedukativen Studieneinstiegsphase in den ersten beiden Semestern für weibliche Studierende der Elektrotechnik. Der „Bachelor-Studiengang Elektrotechnik/ Informationstechnik mit Studienangebot für Frauen“ möchte technisch interessierten Frauen einen attraktiven Einstieg in das Studium anbieten sowie im weiteren Studienverlauf Stärken und Interessen der Studentinnen gezielt fördern. Ein Bestandteil, so war es bei der Entwicklung des Studienangebots angedacht, ist dabei Mentoring. Im Unterschied zur FH Erfurt war an der EAH Jena bei der Planung von Anfang an klar, dass die Ressourcenausstattung begrenzter ist und bei der Erstellung des Konzepts darauf entsprechend Rücksicht genommen werden muss. Während der ersten Gespräche mit Studentinnen und der Bedarfsanalyse entstand daher die Idee, eine Form des Peer-Mentoring zu entwickeln und anzubieten. Dieses Format zeichnet sich dadurch aus, dass die Beratung primär innerhalb der Mentee-Gruppe selbst stattfindet und ggf. verschiedene Mentorinnen und Mentoren zu Einzelgesprächen eingeladen werden können (vgl. Brückner 2014, 23). Es ist weniger stark formalisiert und die Organisation kann von der Peer-Mentoring Gruppe weitgehend ohne externe Unterstützung stattfinden; die Vernetzung zwischen den Studentinnen ist besonders stark. Im Folgenden wird nun grob umrissen, wie Bedarfsanalyse, Auswertung und Konzepterstellung an der EAH Jena genau verliefen sowie auf Materialien verwiesen, die bei der Erstellung ähnlicher Projekte hilfreich sein können.

### 3.2.1 Bedarfsanalyse unter den Studentinnen der Elektrotechnik

Zur Bedarfsermittlung wurden von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin teilstrukturierte Interviews mit Studentinnen der Fachrichtung Elektrotechnik durchgeführt; darunter sowohl Erstsemesterstudentinnen des neuen Frauenstudienangebots als auch Studentinnen aus dem Regelstudienangebot (1.-5- FS; siehe Beispiel für E-Mail Einladung und Interviewleitfäden im Anhang M6-M8). Insgesamt wurden acht Studentinnen nach ihren Erfolgen und Herausforderungen im Studium befragt und Beratungs- bzw. Unterstützungsbedarfe abgefragt. Basierend auf der Analyse wurde ein Konzept für das Mentoring-Programm entwickelt und in Absprache mit den Studentinnen finalisiert. Der Prozess wurde stark partizipativ gestaltet, um das Interesse der Studentinnen für das geschaffene Angebot sicher zu stellen.

---

<sup>10</sup> Weitere Details zum Mentoring-Konzept der EAH Jena können bei Interesse weiter gegeben bzw. Fragen beantwortet werden. Kontakt: [almut.ryssel@eah-jena.de](mailto:almut.ryssel@eah-jena.de)

### *Herausforderungen im Studium*

Die Studentinnen wurden u.a. nach Herausforderungen, Schwierigkeiten bzw. Problemen in ihrem Bachelor-Studium befragt, um Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen des Mentoring-Programms darauf ausrichten zu können.

Zu den meist genannten Herausforderungen zählen für die Studentinnen:

- **Zweifel vor und zu Beginn des Studiums:** Bedenken, ob ein Studium, das hauptsächlich Männer studieren und dieses Fach das Richtige sein würde; Angst vor der Praxis bzw. vor Überforderung hinsichtlich des Lehrstoffs; unzureichende Vorabinformationen über Studienfach (“Sprung ins kalte Wasser“)
- **Fachliche Schwierigkeiten:** z.B. bestimmte Programme (Java etc.)
- **Studienorganisation:** häufige Veränderungen der Tutorien; kurzfristige Stundenplanänderungen
- **Studieneinstiegsphase schwierig:** Überlastung aufgrund umfangreichem Informatikprojekt im ersten Semester; Zeit- und Lernphaseneinteilung eine Herausforderung; Motivationsschwierigkeiten
- **Unzureichende methodische und persönliche Kompetenzen:** Prüfungsangst; Gefühl der Überforderung; fehlende Motivation; fehlendes Zeitmanagement, um Praktika und Prüfungen zu kombinieren
- **Lehre:** DozentInnen vermitteln Lehrinhalte nicht verständlich
- **KommilitonInnen:** unmotivierte Mitstudierende; Gruppenarbeit wird nicht fair verteilt; Kontakte knüpfen fiel am Anfang schwer; Überpräsenz von Männern

### *Positive Aspekte des Studiums*

Befragt nach den positiven Aspekten ihres Studiums betonten die Studentinnen vor allem die gute und teilweise familiäre Studienatmosphäre im Fachbereich. Auch die Überrepräsentanz der Kommilitonen wird rückblickend als weniger schwierig wahrgenommen und die Zweifel zu Studienbeginn erscheinen unbegründet.

### *Mögliche Optionen zur Unterstützung*

Anknüpfend an die berichteten Probleme und Herausforderungen im Studium wurden die Studentinnen gefragt, was ihnen in den Situationen helfen könnte bzw. welche Wünsche bezüglich Unterstützung sie haben. Während es zunächst allgemein um Formen der Unterstützung ging, wurde später vor allem konkret die Idee eines Stammtischs für Studentinnen, d.h. ein Peer-Mentoring-Format diskutiert. Viele der Befragten gaben an, dass der Austausch mit älteren Studentinnen ihnen bei den meisten Herausforderungen geholfen hätte. In den



Interviews erklärten die älteren Studentinnen (3. und 5. FS) sie könnten die Funktion der Ratgeberin bzw. Mentorin für jüngere Studentinnen übernehmen.

### 3.2.2 Konzeptionierung Peer-Mentoring

Befragt danach, wie ältere Studentinnen jüngere eventuell unterstützen können und welche Themen bei gemeinsamen Treffen der Studentinnen (z.B. bei einem Stammtisch) interessant wären, wurden vor allem Aspekte in folgenden Bereichen genannt:

- **Unterstützung bei fachlichen Herausforderungen** (u.a. fachspezifische Fragen, Weitergabe von Lehr- und Lernmaterialien, Austausch über Fachpraktika)
- **Orientierung im Studium** (u.a. Information über Studienfachvertiefungen, um später Auswahl zu erleichtern, Erfahrungsaustausch zur Organisation des Studienalltags)
- **Zielgerichtetes Studieren und Freizeitausgleich** (u.a. Tipps zu Zeitmanagement und Studium-Life-Balance)
- **Gemeinsame Aktivitäten** (u.a. informelle Treffen der Studentinnen mit Möglichkeit sich zu vernetzen und emotional zu unterstützen)
- **Gleichstellung** (u.a. möglicherweise externer Input zu Durchsetzungsvermögen in männerdominierten Studien- und Arbeitsumfeldern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, kritische Reflektion von Geschlechterklischees)
- **Berufsorientierung** (u.a. möglicherweise externer Input durch Projektkoordinatorin, gemeinsamer Besuch von Job-Messen; Unternehmensexkursionen; Austausch über Praktika und Abschlussarbeiten)

#### *Ideen zum Stammtisch für Studentinnen*

Der Fachbereich Elektrotechnik hat mit dem Wintersemester 2015/2016 einen Stammtisch für alle Studierenden eingeführt. Mit den Studentinnen wurde, um ein Überangebot zu vermeiden, während der Bedarfsanalyse diskutiert, welche Vor- und Nachteile ein Stammtisch allein für Frauen haben könnte und ob daran Interesse besteht. Den Studentinnen gefällt der kleinere Rahmen (da es nur wenige Studentinnen im Fach Elektrotechnik gibt), der eine vertrautere Atmosphäre und offenes Sprechen ohne Hemmungen ermöglicht. Allerdings wiesen die Studentinnen daraufhin, dass der Stammtisch nicht als „Mädchenstammtisch“ bezeichnet werden sollte, da dies negativ aufgenommen werden könnte. Sie bevorzugten das Gruppen-Mentoring vor der Arbeit im Tandem (One-to-one Mentoring). Begleitend wünschen es sich die Befragten eine Ergänzung durch Maßnahmen der Berufsorientierung (z.B. Unternehmensexkursionen) und Trainings der methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen (z.B. Zeitmanagement im Studium, Selbstpräsentation, Schreiben wissenschaftlicher Arbeiten, Selbstvertrauen stärken).

## Fazit der Bedarfsanalyse

- Als Fazit der Bedarfsanalyse wurden die Ziele des Mentoring-Angebots der EAH Jena konkretisiert. Die Studentinnen des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik:
  - sind untereinander vernetzt (Peer-Mentoring).
  - knüpfen Kontakte zu Frauen in der Wirtschaft und gewinnen Einblicke in die berufliche Praxis.
  - erweitern ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen.
  - bekommen Möglichkeiten, ihre Position als Frau in einem männerdominierten Arbeitsfeld zu reflektieren, um selbstbewusst mit dieser umgehen zu können.
  
- In Anbetracht der zur Verfügung stehenden Ressourcen und dem von den Studentinnen geäußerten Wunsch nach mehr Kontakt untereinander wird ein Peer-Mentoring-Format gewählt. Ziel ist ein niederschwelliges Angebot zu schaffen, das häufige Treffen und einen Austausch auf Augenhöhe sowie die Diskussion von lebensnahen Themen ermöglicht.
  
- Es wird regelmäßige Treffen von Studentinnen verschiedener Jahrgänge geben (1.-5. FS), die in einem informellen Rahmen stattfinden (Stammtisch). Der selbst gewählte Name für diese Peer-Gruppe der Studentinnen der Elektrotechnik ist „FETZT“ (Frauen.Elektrotechnik.Vernetzt). Jedes Treffen steht unter einem bestimmten Thema, welches von den Studentinnen im Vorfeld gewählt wird.
  
- Die erste Konzeptidee sah vor, Mentoring nur für Studentinnen anzubieten, die in der monoedukativen Studieneinstiegsphase eingeschrieben sind. Da die Zahl der Immatrikulierten im Wintersemester 2015/2016 jedoch sehr gering und wiederum das Interesse der Studentinnen im Regelstudiengang ebenfalls am Mentoring teilzunehmen sehr groß waren, wurde beschlossen, den Stammtisch für alle Studentinnen der Elektrotechnik zu öffnen.
  
- Die Studentinnen aus den höheren Semestern unterstützen die Koordinatorin bei den konzeptionellen Arbeiten und der Durchführung im Rahmen von Hilfskraftverträgen. Sie bereiten Inputs zu verschiedenen Themen der Studien- und Karriereplanung vor, die den Grundstein für einen systematisierten Austausch innerhalb der Mentoring-Gruppe legen. Neben den inhaltlichen Inputs der Studentinnen ist geplant, Expertinnen zu bestimmten Themen und Ingenieurinnen aus der Wirtschaft einzuladen. Dazu soll ein Pool von potenziellen Expertinnen erstellt werden.

## 4 Checkliste zur Vorbereitung eines Mentoring-Programms

- Relevante Hochschulstatistiken sind nach Geschlecht ausgewertet und gleichstellungsrelevante Handlungsfelder identifiziert.
- Eine potentielle Zielgruppe und mögliche Projektziele sind auf Basis der statistischen Daten identifiziert.
- Bedarfsanalyse bei potentieller Zielgruppe
- Kritische Reflektion der ersten Projektidee gemeinsam mit potentieller Zielgruppe und evtl. Anpassung an Bedarfe (in Übereinstimmung mit Ressourcen)
- Evtl. Rücksprache mit ExpertInnen der Hochschule (z.B. Gleichstellungsbeirat)
- Finalisierung des Konzeptes
  - Definition der Ziele
  - Zielgruppenspezifikation
  - Definition der Programminhalte
  - Zeitplanung
  - Umfang und Zeitrahmen der finanziellen Ressourcen (u.a. Trainings, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsräume, Bewirtung, Büromaterial, Dienstreisen)
  - Qualifikation und Umfang der personellen Ressourcen (u.a. Qualifikationsprofil, Stellenumfang, Besoldungsstufe, Beschäftigungsdauer)

## 5 Anhang: Materialiensammlung

M1: Qualitätsstandards im Mentoring (Forum Mentoring e.V. 2012, 9)

INSTITUTIONELLE VORAUSSETZUNG	PROGRAMMELEMENTE	MENTORING-BEZIEHUNG
<p><b>Prozessorientierte Konzeptentwicklung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bedarfsanalyse</li> <li>● Ziele des Programms</li> <li>● Zielgruppenspezifikation</li> <li>● Programminhalte</li> <li>● Zeitplan</li> <li>● Institutionelle Anbindung</li> </ul> <p><b>Ressourcenplanung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Finanzielle Ressourcen</li> <li>● Personelle Ressourcen</li> </ul> <p><b>Öffentlichkeitsarbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Presse- und Medienarbeit</li> <li>● Kontaktmanagement</li> <li>● Mediengestaltung</li> <li>● Veranstaltungsorganisation</li> <li>● Interne Kommunikation</li> <li>● Online-PR</li> </ul> <p><b>Qualitätsmanagement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Evaluation des Programms durch Mentees</li> <li>● Evaluation des Programms durch Mentor/innen</li> <li>● Evaluation der Veranstaltungen/Workshops</li> <li>● Programmdokumentation/ Wissenschaftliche Publikationen</li> <li>● Einhaltung der Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V.</li> </ul>	<p><b>Auswahl</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Profilbogen/Bewerbungsbogen</li> <li>● Schriftliche Bewerbung</li> <li>● Bewerbungsgespräche</li> </ul> <p><b>Rahmenprogramm</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Auftaktveranstaltung</li> <li>● Einführungsveranstaltung</li> <li>● Zwischenbilanz</li> <li>● Abschlussbilanz</li> <li>● Abschlussfeier</li> </ul> <p><b>Qualifizierung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Informationsmaterial</li> <li>● Workshops zur Entwicklung von Schlüsselkompetenzen</li> <li>● Einzelberatung/ Coachings</li> <li>● Exkursionen/Shadowing</li> </ul> <p><b>Netzwerkaufbau</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Informelle Netzwerktreffen</li> <li>● Moderierte themenbezogene Netzwerktreffen</li> <li>● Mailinglisten/ Datenbanken</li> </ul>	<p><b>Formen des Mentoring</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● One-to-One</li> <li>● Gruppen-Mentoring</li> <li>● Peer-Mentoring</li> </ul> <p><b>Bedingungen der Mentoring-Beziehung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Freiwilligkeit</li> <li>● Hierarchiefreiheit</li> <li>● Definierter Zeitraum</li> <li>● Persönlicher Kontakt</li> <li>● Vertraulichkeit</li> <li>● Verbindlichkeit</li> <li>● Erwartungen und Vereinbarung</li> </ul> <p><b>Matching</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Abgleich der Profilbögen</li> <li>● Berücksichtigung von Wünschen und Erwartungen, die in persönlichen Gesprächen gewonnen wurden</li> <li>● Beratung und Begleitung der Mentee durch Programmkoordination bei der Suche nach passender/m Mentor/in</li> </ul> <p><b>Inhalte des Mentoring-Prozesses</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Entwicklung individueller Karrierestrategien</li> <li>● Persönliche Entwicklung</li> <li>● Transfer informeller Wissensbestände</li> <li>● Erfahrungsaustausch</li> <li>● Vernetzung im Wissenschaftssystem</li> <li>● Rollenklärung</li> </ul>

## M2: Beispiel - Einladungsemail für Interview zur Bedarfsanalyse an Studentinnen

Betreff: Neues Mentoring-Programm für Studentinnen - Ihre Ideen und Vorschläge?

Liebe Studentinnen,

ich habe Ihre Kontaktdaten von Ihren Kommilitoninnen N.K. und T. M.. Ich bin auf der Suche nach Studentinnen der Angewandten Informatik, mit denen ich ein paar Fragen/ Ideen diskutieren wollen würde. Es geht um Folgendes:

wir wollen an der FH Erfurt ab dem Wintersemester 2015/2016 ein Mentoring-Programm für Studentinnen naturwissenschaftlicher und technischer Fachrichtungen starten. Im Moment wird das Konzept für das Programm erstellt, d.h. Inhalte, Ziele und Formate des Mentoring-Programms werden festgelegt. Damit im Programm die konkreten Interessen und Bedürfnisse der Studentinnen berücksichtigt werden, würde mich Ihre Meinung dazu interessieren.

Ich bin die Koordinatorin des Programms und befrage derzeit Studentinnen in den beteiligten Fachrichtungen nach ihren Herausforderungen/Schwierigkeiten im Studium: Ich würde gern wissen, welchen Beratungsbedarf/ -interessen Sie als Studentinnen der Angewandten Informatik haben. Wie könnte man Sie in Ihrem Studium unterstützen, was würde Sie in so einem Programm interessieren/ was würden Sie gerne lernen? Könnten ältere Studentinnen Mentorinnen für jüngere Studentinnen sein?

Kurz noch einmal zur Erklärung:

Was ist Mentoring?

- Mentoring ist ein Instrument der individuellen Nachwuchsförderung und bietet Nachwuchskräften Beratung und Förderung in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung.
- Mentoring basiert in der Regel auf einer persönlichen Beratungsbeziehung: eine lernende Person (Mentee), soll im Rahmen dieser Beziehung Unterstützung und Rat erhalten. Die Mentorinnen und Mentoren – als erfahrene Personen – sichern den jüngeren für einen vereinbarten Zeitraum ihre Unterstützung zu, um ihnen bei Entscheidungen zur Seite zu stehen und sie auf ihrem Weg ein Stück zu begleiten.
- Dabei stehen neben dem Austausch von persönlichen Erfahrungen die Vermittlung von Kontakten und Zugangsmöglichkeiten zu beruflichen und wissenschaftlichen Strukturen, Informationsquellen und Netzwerken im Zentrum der Mentoring-Beziehung.
- Besprechung von alltäglichen Fragen und allgemeinen Themen
- Ziel: Weiterentwicklung der Persönlichkeit und Fähigkeit der Mentees, evtl. Förderung der beruflichen Karriere
- Ein Mentoring-Programm besteht aus: Mentoring (regelmäßige Gespräche)/ Training/ Netzwerken

Keine Angst: Es geht (noch) nicht darum, dass Sie sich bereit erklären, an dem Programm teilzunehmen. Ich würde lediglich gern Ihre Meinung als Studentin hören, denn dies ist ein Programm für Studentinnen und Sie wissen ja am besten selbst, wo der Schuh drückt und was sie interessieren würde.

Ich würde gern, falls Interesse besteht, im Februar ein Treffen (max. 1 Std.) organisieren. Was meinen Sie? Vielleicht kennen Sie auch noch andere Studentinnen der Fachrichtung, die Interesse an einem solchen Gespräch hätten?

Über eine Antwort würde ich mich freuen. Beste Grüße, R.D.

### **M3: Beispiel – Leitfaden für Interview mit BA-Studentinnen der MINT-Fachrichtungen**

#### **Allgemein**

- Wollen Sie das Master-Studium an der FH Erfurt absolvieren?
- Welche Gründe sprechen dafür/ dagegen( evtl. auch Gespräche mit anderen Studierenden dazu)?

#### **Aktuelle Herausforderungen im Studium / Beratungsinteressen**

- Welche Schwierigkeiten/ Probleme /Herausforderungen haben Sie in Ihrem Studium?
- Kennen Sie Studierende, die das Studium abgebrochen haben? Wenn ja, kennen Sie die Gründe?
- Zu welchen Themen würden Sie sich Beratung wünschen?

#### **Mentoring**

- Wer könnte eine gute Beraterin/ Mentorin sein? Tandem: a) Studentin – Studentin b) Studentin – Externe?

#### **Abschluss**

- Was glauben Sie, wie wird das Programm bei den Studentinnen ankommen?
- Haben Sie noch Tipps für ein erfolgreiches Programm?

**M4: Beispiel – Fragebogen zum Thema Mentoring für BA-Studentinnen der MINT-Fachrichtungen**

**a) Hätten Sie Interesse, als Mentee am Mentoring-Programm der FH Erfurt teilzunehmen?**

Ja, weil .....

.....

.....

Nein, weil .....

.....

.....

**b) Wenn Sie „Ja“ angekreuzt haben:**

Wen würden Sie sich gern als Mentorin/ Beraterin wünschen?

- Bachelor-Studentin höheren Semesters
- Master-Studentin
- Professorin (von der FH Erfurt)
- Professorin (nicht von der FH Erfurt)
- Erfahrene Frau aus der Praxis mit Berufserfahrung (außerhalb der FH Erfurt)
- Andere; Und zwar: .....

Neben den Treffen mit der Mentorin werden Trainings und Netzwerktreffen angeboten. An wie vielen zusätzlichen Terminen (zusätzlich zu den Treffen mit der Mentorin) könnten Sie pro Semester teilnehmen? .....

Könnten Sie sich vorstellen auch samstags an einer Veranstaltung teilzunehmen?

Ja  Nein

## M5: Beispiel – Leitfaden für Interview mit MA-Studentinnen der MINT-Fachrichtungen

### Herausforderungen im Studium / Beratungsinteressen

- Welche Schwierigkeiten/ Probleme /Herausforderungen hatten Sie in Ihrem Bachelor-Studium? Gab es Situationen, die Sie schwierig fanden?
- Kennen Sie Kommilitoninnen, die ihr Studium abgebrochen haben bzw. nur den Bachelor gemacht haben? Kennen Sie die Gründe dafür?

### Mentoring

- Wer könnte eine gute Beraterin/ Mentorin für Bachelor-Studentinnen sein? Tandem: a) Studentin – Studentin b) Studentin – Externe?
- Könnten Sie sich vorstellen als Mentorin jüngere Studentinnen zu beraten?
- Unter welchen Voraussetzungen würden Sie eine Mentorinnenrolle übernehmen (würden Sie es ehrenamtlich machen)?
- Wenn Sie sich vorstellen könnten, Mentorin zu werden, welche Vorbereitung auf die Rolle würden Sie sich wünschen? Wäre es Ihnen möglich an einem Vorbereitungsseminar am Samstag teilzunehmen?
- Welcher Zeitaufwand pro Semester wäre für Sie in der Funktion als Mentorin realistisch/machbar (vor allem im 4. Semester während der Master-Arbeit)?

### Allgemein

- Was glauben Sie, wie wird das Programm bei den Studentinnen ankommen?
- Haben Sie noch Tipps für ein erfolgreiches Programm?
- Was für Unterstützungs- und Beratungsangebote kennen Sie an der Hochschule (z.B. Tutorien, Studienberatung, Fachschaften etc.)?



## **M6: Beispiel - Einladungsemail für Interview zur Bedarfsanalyse an Studentinnen der Elektrotechnik (Gruppeninterview)**

**Betreff:** Einladung Gesprächsrunde Mentoring

Liebe Studentinnen,

wie bereits angekündigt, möchte ich Sie herzlich zu einer lockeren Gesprächsrunde zur Gestaltung eines Mentoring-Programms einladen. Ich werde zu dieser Runde die Studentinnen der höheren Semester ebenfalls einladen, damit Sie sich untereinander kennenlernen können. In diesem Rahmen werden wir gemeinsam über Formen der Unterstützung und Vernetzung sprechen können.

Wichtig zu wissen ist, dass es bei einem solchen Programm nicht explizit um fachliche Nachhilfe geht, sondern um die Weitergabe und den Austausch von ungeschriebenen Gesetzen des alltäglichen Studienlebens und der Lebens- und Berufsplanung.

Für eine gemeinsame Terminfindung habe ich ein Doodle erstellt. Der Veranstaltungsort richtet sich dann nach Ihrer gewählten Zeit. Bitte tragen Sie sich bei Interesse bis zum **18.10.2015** hier ein:

<http://doodle.com/poll/rux6fceiuihchmut>

Ich möchte Sie ausdrücklich bitten, auch an der Runde teilzunehmen, wenn Sie Bedenken gegenüber Maßnahmen der Frauenförderung haben. Im Rahmen dieser Runde können wir diese gern besprechen. Mir ist es wichtig, die Meinung aller Studentinnen zu kennen, um entsprechend darauf reagieren zu können.

Ich hoffe, dass ich Ihr Interesse, Unterstützung im Studium zu erfahren, wecken konnte und freue mich auf die gemeinsame Zusammenarbeit. Für Rückfragen stehe ich Ihnen selbstverständlich gern zur Verfügung.

Ich wünsche ein erholsames Wochenende und verbleibe mit vielen Grüßen,

A.R.

## **M7: Beispiel – Leitfaden für Interview mit Studentinnen ab drittem Fachsemester Elektrotechnik (Gruppendiskussion)**

### **Einleitung**

- Begrüßung, Vorstellung der Interviewenden
- Kurze Vorstellungsrunde der Interviewten (falls es notwendig erscheint)
- Warum habt ihr euch für das Studium der Elektrotechnik entschieden?

### **Kurze Erklärung zum Hintergrund des Treffens, Idee des Mentoring-Programms**

- Fragen oder Anmerkungen dazu?

### **Block: Studium, Interesse Mentoring**

- Gab es vor dem Studium Zweifel?
- Wie gefällt euch das Studium? (positiv/negativ)
- Denkt nochmal an die Anfangszeit zurück. Welche Schwierigkeiten/ Probleme /Herausforderungen hattet ihr im Studium? Welche habt ihr? (nicht nur fachlicher Art, z.B. Motivationsprobleme, Orientierungslosigkeit, mangelndes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten)
- Was hat oder hätte euch in diesen (problematischen) Situationen geholfen?
- Stellt euch vor, ihr trefft euch mit einer Elektrotechnikerin (o.ä.), die bereits in einem Unternehmen arbeitet. Was könntet ihr von dieser erfahrenen Person lernen? Wie könnte sie euch in eurer derzeitigen Situation helfen?
- Was könnte schiefgehen? Hättet ihr da Lust drauf? Oder hättet ihr Interesse an einer Mentorin aus dem Hochschulbereich?
- Als Frage an die älteren Studentinnen: Ihr als Mentorinnen - Könntet ihr euch vorstellen, jüngere Studentinnen zu beraten/ euch mit ihnen zu treffen (um o.g. Probleme etwas aufzufangen)? (Vor- und Nachteile).
- Idee des „Technikerinnen-Stammtischs“ zur Diskussion stellen

### **Block: Mentoring als Instrument der Gleichstellung**

- Diskussion, wenn gewollt

### **Abschluss**

- Vereinbarung des nächsten Treffens, gemeinsam mit den Erstsemesterinnen

## M8: Beispiel –Interviewleitfaden zur Bedarfsanalyse potentieller Mentees und potentieller studentischer Mentorinnen hinsichtlich eines Stammtischs (Gruppeninterview)

### Einleitung

- Begrüßung, Vorstellung der Interviewenden, Klärung Zielsetzung des Treffens
- Kurze Vorstellungsrunde der Teilnehmerinnen mittels Fragerunde: wie lief der aktuelle Start ins Semester?
- Vorstellen der Stammtischidee für alle Studierenden; Details zu Idee, Stammtisch nur für Studentinnen anzubieten

### Erwartungsabfrage Stammtisch

- Wie können die erfahreneren Studentinnen Erstsemesterinnen bzw. jüngere Studentinnen unterstützen? Welche Wünsche gibt es? Welches Angebot können die erfahreneren Studentinnen machen?
- Was sind die Vorteile eines reinen Frauenstammtischs im Vergleich zu einem offenen Stammtisch für alle Studierenden der Elektrotechnik?

### Modus Stammtisch

- Wie könnte ein Stammtisch aussehen?
- Welche Themen könnten besprochen werden? (*erst frei antworten lassen*)  
Bsp.: Themen rund ums erste Semester und Jena; Praktika/ Abschlussarbeiten; Besuch von Tagungen; Familienplanung im Studium und Beruf; Zeitmanagement vor Prüfungen; Durchsetzung gegenüber Männern; Unterstützung bei fachlichen Herausforderungen; Zielgerichtetes Studieren; Studium und Geldverdienen; Frauenförderung (Komm mach MINT); Alltagsthemen, gemeinsame Aktivitäten planen; Frauen und Männer Klischees hinterfragen
- Was könnten die Aufgaben der älteren Studentinnen („Mentorinnen“) bei dem Stammtisch sein?
- Wie könnte der Stammtisch heißen, wie häufig sich treffen, wo?

### Erwartungsabfrage Berufsorientierung

- Berufsorientierung erscheint wichtig, um die Studierenden während ihres Studiums zu motivieren. Außerdem kommt die Ausbildung von Soft Skills häufig in einer sehr fachzentrierten Ausbildung zu kurz. Zur Behandlung dieser Themen eignen sich neben dem Stammtisch auch folgende Formen (*zur Diskussion stellen*):
  - Exkursionen (Unternehmen)  
Gemeinsame Exkursionen zu regionalen Unternehmen. Kennenlernen von Unternehmen (Werksbesichtigung), Unternehmenskultur (Vereinbarkeit von Beruf und Familie), Kontakt zu Ingenieurinnen; welche Themen würden hier interessieren? Berufswunschbilder? Wunschfirmen?
  - Workshops  
z.B. Zeitmanagement im Studium; Selbstpräsentation; Wissenschaftliche Arbeiten schreiben; Selbstvertrauen stärken
  - Teilnahme am Networking-Abend an der FH Erfurt
- Weitere Ideen?

### Abschluss

- Zusammenfassung
- Welche Mentoring-Format und eventuelle Ergänzungen werden wir nehmen? Wie geht es weiter? Evtl. Terminfindung für erstes Stammtisch-Treffen (Thema, Ort)
- Kontaktliste für E-Mail Verteiler/WhatsApp-Gruppe anfertigen

## Literaturverzeichnis

Brückner, Sybille (Hg.). 2014. *Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft*. 5. Auflage. Würzburg. [http://www.forum-mentoring.de/files/8014/1104/2070/BroschuereForumMentoringeV\\_2014-09-162.pdf](http://www.forum-mentoring.de/files/8014/1104/2070/BroschuereForumMentoringeV_2014-09-162.pdf), Zugriff am 03.09.2015.

Forum Mentoring e.V. (Hg.). 2012. *Qualitätsstandards im Mentoring*. 3. Auflage. Würzburg. [www.forum-mentoring.de](http://www.forum-mentoring.de), Zugriff am 03.09.2015.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). 2011. *Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich*. Heftnummer 21. Bonn.

Helferich, Corinna. (2009). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mayer, Horst Otto. 2008. *Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung, Auswertung*. 4. Auflage. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

von der Borch, Philip/ Dmitriadis, Konstantinos/ Störmann, Sylvère/ Meinel, Felix G./ Moder, Stefan/ Reincke, Martin/ Tekian, Ara/ Fischer, Martin R.. 2011. „Aufbau eines innovativen Mentorenprogramms für eine große Zahl Medizinstudierender nach quantitativer und qualitativer Bedarfsanalyse.“ *GMS Zeitschrift für Medizinische Ausbildung* 28(2).