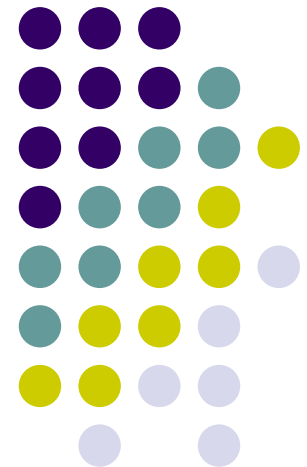


Mentoring

Prof. Angelika C. Wagner, Ph.D., M.A.
Lehrstuhl für Pädagogische Psychologie
Universität Hamburg
Leiterin der Arbeitsstelle Expertinnen-
Beratungsnetz/Mentoring



Übersicht

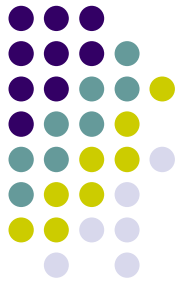


1. Allgemeines über Mentoring
2. Die Arbeitsstelle Expertinnen-Beratungsnetz/
Mentoring
3. Das Pilotprojekt: Berufseinstiegs-Mentoring
4. Zusammenfassung



1. Allgemeines über Mentoring

Definition von Mentoring



„Der gezielte Aufbau einer Beratungs- und Unterstützungsbeziehung zwischen einer (betriebs-) erfahrenen Führungskraft und einer Nachwuchskraft, der Führungs- und Entwicklungspotenzial zugeschrieben wird“

(Dolff & Hansen, 2002, S. 8)



Funktionen von Mentoring

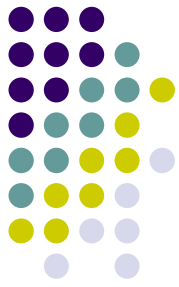
- Ziel: Erfahrungswissen weitergeben
- Unterstützung, Berufsstrategien, Vorbild
- Auflösung und Prävention von „Leerstellenkonflikten“ (Wagner, 2006) als Resultat mangelnder Erfahrung
- Drei Anwendungsbereiche
 - aktuelle Fragen, Probleme, „Krisen“
 - längerfristige berufliche Perspektiven, Strategien
 - Weiterentwicklung der (berufsrelevanten) Persönlichkeit der Mentee

Mentoring vs. Coaching



- Beim Mentoring geht es um die Weitergabe von beruflichem Erfahrungswissen, „*Know-How*“, informelle Spielregeln
 - Entscheidend ist die „Feldkompetenz“ des Mentors bzw. der Mentorin
- Beim Coaching geht es um die Vermittlung spezieller Kompetenzen („Training“)
 - Entscheidend ist die „Prozesskompetenz“
- Mentoring kann gelegentlich auch Coaching beinhalten

Formen der Organisation von Mentoring



- Internes Mentoring
- Externes Mentoring
- Cross-Mentoring

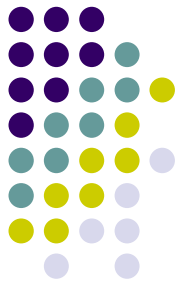
- Informelles Mentoring
- Formelle Mentoringprogramme

Mentoring als Instrument der Personalentwicklung



- In den USA seit den achtziger Jahren: überwiegend informelles Mentoring; eine Vielzahl positiver Forschungsergebnisse
- In Deutschland seit den neunziger Jahren: überwiegend formelle Mentoringprogramme, insbes. Frauenförderung
- Vorreiterrolle: das Expertinnen-Beratungsnetz der Universität Hamburg (seit 1989)
- 2002: 72 Mentoring-Programme, zwei

2. Die Arbeitsstelle Expertinnen-Beratungsnetz/Mentoring



- Arbeitsstelle in der Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft der Universität Hamburg



- Ziel: „Die Entwicklung, Erprobung, empirische Evaluation und Dissemination neuer Formen der Vermittlung von beruflichem Erfahrungswissen“
- gegr. 1989 als Modellprojekt
- Geschäftsstelle mit zwei hauptamtlichen Mitarbeiterinnen
- finanziert durch die Freie und Hansestadt Hamburg (1 Stelle) und durch Drittmittel, Spenden, Kostenbeiträge
- Seit 1990: Beratung und Mentoring von über 4000 Frauen in Fragen der beruflichen Weiterentwicklung durch langjährig erfahrene Mentorinnen („Expertinnen“) aus der Hamburger Wirtschaft und anderen Bereichen



- Derzeit laufende weitere Projekte:
 - Mentoring für weibliche Nachwuchsführungskräfte in einem Hamburger Unternehmen (seit 2005, N=50)
 - Kurzzeitberatung und Mentoring für Frauen, die sich beruflich weiterentwickeln wollen (seit 1990, jährlich ca. N = 100)
 - Diplomarbeiten, Dissertationen zum Thema Mentoring

Ergebnisse zweier Evaluationsstudien



- Schriftliche Nachbefragung zweier kompletter „Jahrgänge“ nach zwei Jahren (Antwortrate 56%)
- Über 80% der Ratsuchenden haben sich inzwischen beruflich deutlich verbessert
- 55% führen dies auf den Rat der Expertin zurück

(Wagner, 2001)



3. Das Pilotprojekt: Berufseinstiegs-Mentoring

**in Kooperation mit der Universitäts-
Gesellschaft Hamburg (2006-2007)**

Ziele



- Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines Berufseinstiegs-Mentoring-Programms für Studentinnen und Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaft
- Bei Erfolg: Ausdehnung auf andere Gruppen (andere Fächer, männliche Studierende, männliche Mentoren) möglich



Was bisher bereits geschah...

- Aug. 2005 – Dez. 2005: Vorbereitung des Projekts, Zusammenarbeit vereinbaren, Ziele formulieren, Projektplanung
- Jan. 2006 – Apr. 2006: Gewinnung von Mentorinnen
 - Universitäts-Gesellschaft Hamburg
 - Arbeitsstelle Expertinnen-Beratungsnetz/Mentoring

3.1 Die Zielgruppe der Mentees



- Studentinnen und Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaft der Universität Hamburg
 - Studentinnen im Hauptstudium, Doktorandinnen
 - Absolventinnen
 - in der Phase des Übergangs (Stellensuche, Praktikum etc.)
 - In den ersten 1-2 Jahren nach dem Berufseinstieg

Tabelle: Absolventinnen der Universität Hamburg WS 03-2004 & SS 04

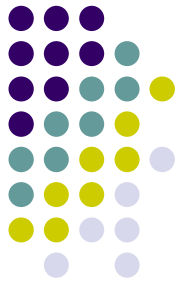


Fakultät 2 (ohne VWL, BWL):	
- Sozialwissenschaft	70
Fakultät 4:	66
- Erziehungswissenschaft (ohne Lehramt)	
- Psychologie	89
- Bewegungswiss. (Sport)	16
Fakultät 5:	177
- Sprach-, Lit.-, Medienwissenschaft	
- Philosophie, Gesch., Kulturwiss., Theater	97
Summe gesamt	568



- Unsere potentielle Zielgruppe umfasst ca. 2000 bis 3000 Studentinnen und Absolventinnen
- Derzeit vorhanden: ca. 50 Mentorinnen
- Mentoringprogramme anderer Hochschulen (für Studierende aller Fakultäten, z.T. auch für männliche Studierende, z.B. München, Köln, Stuttgart)
 - durchschnittlich 20 – 42 Mentees pro Jahr

Rekrutierung von Mentees



Erste „Welle“: Sommersemester 2006

- Plakate, Internetauftritt
- Ankündigung durch Professoren in Lehrveranstaltungen
- Studierendenzentren und andere Karriereberatungseinrichtungen
- Vortrag am 21. 6. im Rahmen der Frauenhochschulwoche
- „Ehemaligen-Treffen“, „Absolventen-Feiern“
- Presse



Zweite „Welle“: im Wintersemester 2006/2007

- Ausweitung der Öffentlichkeitsarbeit
- Informationsveranstaltungen
- Hauptseminar Wagner zum Thema „Mentoring“
- etc.

3.2 Projektablauf: das Auswahlverfahren



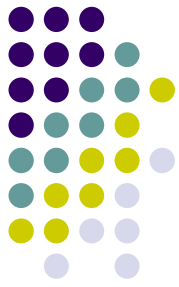
- Das Auswahlverfahren:
 - Erste Runde der Bewerbungen bis 12.6.2006
 - Vorauswahl durch Projektgruppe
 - Qualifikation, Motivation, Anliegen
 - Passende Mentorin?
 - Auswahl durch Mentorin anhand der Unterlagen
 - Benachrichtigung der Mentee
 - Erstes Treffen zwischen Mentorin und Mentee:
„Stimmt die Chemie?“
 - Danach endgültige Entscheidung der Mentorin und der Mentee

Ablauf des Mentorings



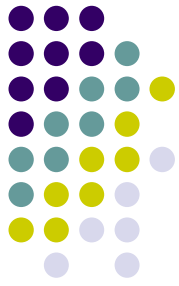
- Insgesamt bis zu fünf Treffen (ca. 8 Zeitstunden) innerhalb von 6 – 12 Monaten zwischen Mentorin und Mentee
- Ort des Treffens nach Vereinbarung
- Mentoring-Leitfaden
- „Strukturiert und zielorientiert“:
 - die Mentee bringt ihre Fragen und Zielvorstellungen ein, bereitet sich auf die Sitzung vor und schreibt ein Protokoll
- „Vernetzt“:
 - ggf. Einbeziehung einer weiteren Mentorin als Expertin für spezielle Fragen (auf Wunsch der Mentorin oder der Mentee)
- Mentorin unterstützt, fördert, rät; Entscheidungen trifft letztendlich die Mentee

Kostenbeitrag



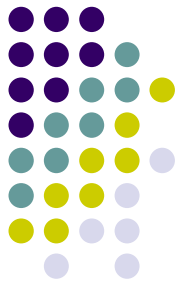
- 60.- € für Studentinnen, Doktorandinnen, Praktikantinnen und Absolventinnen ohne feste Stelle
- 200.- € für Berufseinsteigerinnen mit einer festen Stelle im 1.-2. Jahr nach dem ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss
- danach Beratung/Mentoring innerhalb des normalen Programms der Arbeitsstelle Expertinnen-Beratungsnetz möglich

Erfahrungsaustauschtreffen



- Mentorinnen
 - Erfahrungsaustausch
 - Kennenlernen, Vernetzung
- Mentees
 - Einführung in Mentoring
 - Erfahrungsaustausch
 - Vernetzung
- Gemeinsames Abschlusstreffen 2007

„Pilotprojekt-Fahrplan“ in der Übersicht



- Erste Bewerbungsrunde: 12. Juni 2006
 - Mentoring beginnt ab Juli/Aug./Sept. für 6 – 12 Monate
- Zweite und ggf. dritte Bewerbungsrunde: bis 30.12. 2006
- Abschluss Pilotphase Sommer/Herbst 2007
- Danach Ausdehnung auf weitere Gruppen

4. Zusammenfassung



- Mentoring hat sich als Methode der Personalentwicklung vielfach bewährt: vom Erfahrungswissen anderer profitieren
- Arbeitsstelle Expertinnen-Beratungsnetz/Mentoring der Universität Hamburg: Mentoring für Frauen in Fragen der beruflichen Weiterentwicklung
- Pilotprojekt: Berufseinstiegs-Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg
- Erste Bewerbungsrunde: 12. Juni 2006
- 2007 weitere Ausdehnung möglich - in enger Kooperation mit anderen Karriereförderungs-einrichtungen der Universität



www.expertinnen-beratungsnetz.de