

Evaluierung des Mentoringprogramms des SLE-Fördervereins

Evaluatoren:

Sergio Rakotozafy

Bartosz Walenda

Januar 2025

1. Ziele der Evaluation	3
2. Das Mentoringprogramm	3
a. Architektur	3
b. Statistik des Mentoringprogramms, Stand: 29.11.2023, Quelle: Jenni Heise	5
3. Untersuchungsdesign und Umfragestatistik	8
3.1. Forschungsdesign und Methodenauswahl	8
3.2. Quantitative Datenerhebung: Online-Umfrage mit SurveyMonkey	8
Fragebogenkonstruktion	8
Stichprobe und Datenerhebung	9
3.3. Qualitative Datenerhebung: Vertiefte, semi-strukturierte Leitfaden-Interviews	9
Interviewleitfaden und Durchführung	9
Auswahl der Interviewpartner und Durchführung	10
Datenanalyse	10
3.4. Methodenkritik und Reflexion	10
3.5. Umfragestatistik	11
4. Auswertung der Mentee-Umfrage	11
Teilnahme am Mentoringprogramm	11
Gründe für Nichtteilnahme	11
Relevanz von Coaching und Supervision	12
5. Auswertung der Mentor:innen-Umfrage	12
6. Ergebnisse der vertiefenden Interviews	13
6. Analyse von anderen Mentoringprogrammen	15
a. Deutschlandstiftung Integration, Programm Geh Deinen Weg - breites Rahmenprogramm, Seminare und Workshops neben Mentoring	16
Struktur des Handbuchs	16
b. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) - Matching über internes Community-Netzwerk	17
c. Grow@Goethe – formalisiertes Programm mit Zusatzfenster für internationals	17
7. Schlussfolgerung	18

8. Verbesserungspotenziale	19
Literatur	20
Annex	20

1. Ziele der Evaluation

Die Evaluation zielte darauf ab, die Wirksamkeit des Mentoringprogramms zu bewerten, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und Feedback von Mentees und Mentor:innen einzuholen. Darüber hinaus sollten die Auswirkungen des Programms auf die Karriereentwicklung der Teilnehmer:innen qualitativ gemessen und Faktoren zur Mitgliedschaft und zum Verbleib im Förderverein analysiert werden. Da das Mentoringprogramm im Wesentlichen, als wenig formalisiert angelegt ist, hat das Evaluierungsteam gemeinsam in Rücksprache mit Jenni Heise und Margitta Minah Punkte ausgearbeitet, die für die Weiterführung des Programms von Interesse sein könnten. Diese Evaluierung versteht sich daher vor allem als Bestandsaufnahme und Darstellung von Trends und Meinungen der Befragten.

Die Evaluation wird in Anlehnung an die Evaluierungsmethoden von Brenning und Wolf (2021) und DeGEval (2020) durchgeführt. Sie schließt ab mit einem Vergleich anderer Evaluierungsprogramme mit teilweise ähnlicher Zielsetzung der Deutschlandstiftung Integration (Berufsorientierung), der Friedrich-Ebert-Stiftung (Alumni-Netzwerk/Berufsorientierung) und der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main (Berufsorientierung, Netzwerkbildung und Sonderprogramm für internationale Studierende). Im Fazit werden die Beobachtungen aus der Befragung und der Eindruck des Evaluierungsteams zusammengefasst.

2. Das Mentoringprogramm

a. Architektur

Das Interview mit der Begründerin des Mentoringprogramms, Jenni Heise, gibt wertvolle Einblicke in die Entwicklung, die Herausforderungen und die Zukunft des Programms:

Historische Entwicklung und Motivation

- **Einrichtung des Programms:** Das Mentoringprogramm wurde 2013 von Jenni Heise initiiert und bis Herbst 2017 ehrenamtlich geführt. Seitdem erhielt sie eine Aufwandsentschädigung für ihre Arbeit, gefördert durch den SLE-Förderverein. Jenni Heise zog sich aus ihrer Rolle im Mentoringprogramm aus persönlichen Gründen zurück und übergab diese ab seit Ende 2024/Anfang 2025 an Julia Weinand.
- **Bedarf an Coaching:** Bei der Gründung war Coaching im beruflichen Kontext noch wenig verbreitet, insbesondere für Berufseinsteiger:innen im Ausland. Jenni Heise wollte ein Umfeld schaffen, in dem "Scheitern" und schwierige Situationen begleitet werden können.

- **Lücken schließen:** Ziel war es, die Lücke zwischen dem Abschluss des SLE-Programms und dem Berufseinstieg zu überbrücken, indem Mentees lernen, über ihre Erfahrungen zu sprechen und Herausforderungen zu bewältigen.

Struktur und Ablauf

- **Matching-Prozess:** Mentees werden nach einer "first come, first served"-Basis mit Mentor:innen "gematcht". Individuelle Vereinbarungen (z. B. Bewerbungen lesen, Bewerbungsgespräch-Coaching, persönliche Treffen) sind Teil des Programms und werden nach Bedarf abgestimmt.
- **Dauer und Rahmen:** Die Mentoringbeziehung dauert in der Regel rund 10 Monate, mit einem durchschnittlichen zeitlichen Rahmen von etwa einer Stunde pro Monat.
- **Herausforderungen:** Hauptprobleme sind eine gelegentliche Unzufriedenheit mit der Mentor:innennzuteilung sowie die eingeschränkte Erreichbarkeit der Mentor:innen. In drei Fällen kam es zum Rückzug von Mentor:innen aus dem Programm, da sich der Aufwand nicht mehr mit den regulären beruflichen Verpflichtungen vereinbaren ließ. Zu beachten ist, dass kein systematisches Debriefing mit den Mentees und Mentor:innen stattfand, sodass die Herausforderungen nicht umfassend und strukturiert erfasst werden konnten.

Werte und Philosophie

- **Familiärer Ansatz:** Das Programm soll "SLE-like" und familiär bleiben, ohne als Leistungsförderungsinstrument wahrgenommen zu werden.
- **Emotionale Verbindung:** Viele Mentor:innen haben eine starke emotionale Bindung zum SLE und identifizieren sich stark mit dessen Werten – sie möchten durch ihr Engagement als Mentor:in etwas zurückgeben.
- **SLE-Förderverein:** Mentees werden durch die Teilnahme am Mentoringprogramm auch Mitglieder des SLE-Fördervereins. Mentees zahlen im ersten Jahr ihrer Mitgliedschaft im Sinne einer „Schnuppermitgliedschaft“ keine Beiträge. Der Beitrag (50 Euro/Jahr) wird erst im zweiten Jahr der Mitgliedschaft fällig. Das Mentoringprogramm ist nicht zuletzt also auch ein geeigneter Weg, um weiter den Kontakt mit SLE-Alumnae zu halten.

Mentor:innenprofile

Die Auswahl der Mentor:innen erfolgt durch die verantwortliche Person des Mentoringprogramms. Es existieren keine formal dokumentierten Voraussetzungen für die Qualifikation als Mentor:in. Üblicherweise wurden Expert:innen angesprochen, die entweder SLE-Alumnae sind oder in anderer Form einen Bezug zum SLE haben – etwa als Trainer:in, Dozent:in oder Coach.

Alle Mentor:innen verfügen über berufliche Erfahrung in der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) oder in verwandten Bereichen. Eine formale Mindestanzahl an Berufsjahren ist nicht festgelegt; in der Praxis hatten jedoch alle bisherigen Mentor:innen mehrjährige Berufserfahrung (meist 10+ Jahre), einige befanden sich bereits im Ruhestand.

b. Statistik des Mentoringprogramms, Stand: 29.11.2023,
Quelle: Jenni Heise

Jahrgang	51.	52.	53.	54.	55.	56.	57.
SLE-Jahr/ Mentoring-Jahr	2013/ 14	2014/ 15	2015/ 16	2016/17	2017/ 18	2018/ 19	2019/ 20
Aktiver Mentor:innenpool	13	16	17	17	19	19	21
davon Erstmentoren	13	4	4	-	-	2	2
davon 2 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen	-	5	2	4	5	3	3
Davon 3 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen	-	-	1	2	2	3	1
Davon 4 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen	-	-	-	1	2	2	2
Davon 5 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen	-	-	-	-	1	1	3
Davon 6 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen						1	1
Davon 7 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen						-	1
Pausierende Mentor:innen	0	1	3	3	2	4	3
Ausstieg aus Pool				2 ohne Rückmeldung		1	2
Vermittelte Mentees	11	9	11	17	19	14	15
Summe vermittelter Mentees	11	20	31	48	67	81	96
Potenzielle Vereinseinnahmen ⁱ durch Neumitglieder (in EUR)	0	550	1.000	1.550	2.400	3.350	4.050

Jahrgang	58.	59.	60.	61.
SLE-Jahr/ Mentoring-Jahr	2020/ 21	2021/ 22	2022/ 23	2023/24
Aktiver Mentor:innenpool	22	22	19	21
davon Erstmentor:innen	3	-	2	1
davon 2 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen	3	1	1	2
Davon 3 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen	2	3	1	3
Davon 4 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen	-	1	3	-
Davon 5 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen	1	-	-	1

Davon 6 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen	1	-	-	-
Davon 7 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen	-	-	-	-
Davon 8 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen	1	-	-	-
Davon 9 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen	-	1	-	-
Davon 10 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen	-	-	1	-
Davon 11 Jahre hintereinander aktive Mentor:innen	-	-	-	1
Pausierende Mentor:innen	2	4	3	-
Ausstieg aus Pool	2	1	2	1
Vermittelte Mentees	11	12	10	12
Summe vermittelte Mentees	107	119	129	141
Vereinseinnahmen durch Neumitglieder (in EUR)	4.800	5.350	5.950	6.450

Die detaillierten Trends der Mentor:innenstatistiken des SLE-Mentoringprogramms zeigen folgende zentrale Entwicklungen:

- Das Programm verzeichnet ein stetiges Wachstum, eine hohe Stabilität und eine zunehmende Professionalisierung. Seit dem Start im Jahr 2013/14 mit 13 aktiven Mentor:innen ist die Zahl der Beteiligten kontinuierlich gestiegen. In mehreren Jahrgängen konnte das Programm mehr als 20 Mentor:innen verzeichnen, wobei der Höchstwert mit 22 Personen in den Jahrgängen 58 (2020/21) und 59 (2021/22) erreicht wurde. Auch wenn im Jahrgang 60 (2022/23) mit 19 aktiven Mentor:innen ein leichter Rückgang zu beobachten war, stieg die Zahl im Jahrgang 61 (2023/24) wieder auf 21 und spiegelt damit den anhaltenden Erfolg wider. Besonders markant ist die Reduzierung der Erstmentor:innen von einst 13 im ersten Programmjahr auf nur noch 1 im Jahr 2023/24, was auf eine wachsende Zahl erfahrener Personen im Pool und eine solide Verankerung des Mentorings hindeutet.
- Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der **langfristigen Bindung und Kontinuität**. Immer mehr Mentor:innen sind mehrere Jahre hintereinander aktiv, sodass im Jahrgang 61 beispielsweise drei von ihnen bereits seit mindestens drei Jahren teilnehmen. Hervorzuheben ist zudem, dass ein Mentor sogar seit **11 Jahren** ununterbrochen dabei ist, was eine außerordentlich starke Identifikation mit dem Programm und eine hohe Zufriedenheit belegt. Zur Flexibilität trägt bei, dass Mentor:innen die Möglichkeit haben, zu pausieren und anschließend wieder zurückzukehren. Im Jahrgang 57 (2019/20) gab es beispielsweise drei Pausierende, während im Jahrgang 61 (2023/24) niemand pausiert hat. Gleichzeitig bleibt die **Austrittsquote** mit lediglich 1 bis 2 Personen pro Jahrgang sehr niedrig, was die Stabilität des Programms weiter untermauert.
- Neben dem Wachstum des Mentor:innen-Pools stieg auch die Zahl der **vermittelten Mentees** stetig an. Seit Beginn des Programms wurden insgesamt 141 Mentees betreut, was die große Nachfrage und Relevanz des Mentorings für SLE-Absolvierende und Berufseinsteiger:innen im SLE-Kontext verdeutlicht. Die jährliche Vermittlungszahl pendelt sich zumeist zwischen 10 und 12 ein, wobei es in einzelnen Jahrgängen wie 2017/18 auch Spitzenwerte von 19 gab. Als wichtige **finanzielle Komponente** dienen die durch das Mentoringprogramm gewonnenen Neumitglieder, die dem Förderverein Beiträge und Spenden sichern. Die potenziellen Einnahmen aus Neumitgliedern sind von 0 Euro im Jahr 2013/14 auf kumuliert 6.450 Euro im Jahr 2023/24 gestiegen und spiegeln damit den finanziellen Effekt wider, der sich durch die Mitgliederentwicklung im Zusammenhang mit dem Programm ergeben hat. Eine vollständige wirtschaftliche Einordnung setzt allerdings auch Kenntnisse zu den Programmkosten voraus.
- Insgesamt zeigt sich, dass sich das SLE-Mentoringprogramm durch seine **kontinuierliche Weiterentwicklung** und die **verstetigte Struktur** fest im Verein etabliert hat. Die wachsende Zahl erfahrener Mentor:innen sowie die konstant stabile Nachfrage von durchschnittlich etwa 13 Mentees pro Jahr (rund 64 % der jeweiligen Kohorte) bestätigen sowohl die Attraktivität als auch die Relevanz des Angebots. Die Kombination aus langfristiger Bindung, flexiblen Teilnahmemöglichkeiten und niedrigen Austrittsraten schafft eine solide Basis für Nachhaltigkeit und Professionalität. Auf dieser Grundlage bleibt das Mentoring ein zentraler Bestandteil der Vereinsarbeit und ist durch die fortlaufende Verbesserung und das stetige

Engagement der Beteiligten ein erfolgreiches und zukunftsfähiges Instrument der Förderung.

3. Untersuchungsdesign und Umfragestatistik

3.1. Forschungsdesign und Methodenauswahl

Die vorliegende Untersuchung kombiniert quantitative und qualitative Forschungsmethoden, um eine umfassende Analyse der Mentoring-Erfahrungen zu ermöglichen. Die Methodenkombination folgt einem **Mixed-Methods-Ansatz**, der es erlaubt, sowohl breitere statistische Trends als auch vertiefte individuelle Perspektiven zu erfassen. Die Datenerhebung erfolgte in zwei Phasen:

1. **Online-Umfrage mit SurveyMonkey** zur quantitativen Erfassung von Erfahrungen, Zufriedenheit und Herausforderungen im Mentoring-Prozess.
2. **Vertiefte, semi-strukturierte Leitfaden-Interviews** zur qualitativen Analyse individueller Erfahrungen und Reflexionen.

Diese Methodenkombination orientiert sich an den Prinzipien der empirischen Sozialforschung, wie sie in Diekmann (2020) dargestellt werden. Dabei wird zwischen standardisierten, strukturierten Verfahren zur quantitativen Erhebung und offenen, explorativen Verfahren zur qualitativen Analyse unterschieden.

3.2. Quantitative Datenerhebung: Online-Umfrage mit SurveyMonkey

Die quantitative Datenerhebung erfolgte mittels einer **standardisierten Online-Umfrage**, die über die Plattform **SurveyMonkey** durchgeführt wurde. Online-Umfragen sind ein effizientes Mittel zur Datenerhebung, insbesondere wenn die Zielgruppe geografisch verstreut ist oder eine hohe Teilnehmendenzahl angestrebt wird (Diekmann 2020, S. 435).

Fragebogenkonstruktion

Es wurden drei Fragebögen auf Grundlage sozialwissenschaftlicher Erhebungsstandards entwickelt. Diese umfassten eine Version für frühere Mentees, eine Version für Personen, die sich gegen eine Teilnahme am Mentoringprogramm entschieden hatten, sowie eine Version für Mentor:innen. Die Fragebögen zeichneten sich durch verschiedene Frage-Item-Arten aus:

- Geschlossene Fragen mit Likert-Skalen zur Erfassung von Einstellungen und Zufriedenheit.
- Multiple-Choice-Fragen zur Selektion von Herausforderungen und Erfolgsfaktoren im Mentoring-Prozess.
- Offene Fragen zur Erhebung qualitativer Rückmeldungen.

Die Konzeption des Fragebogens orientierte sich an den Prinzipien der Frageformulierung nach Diekmann (2020, S. 476):

- Eindeutige und präzise Formulierungen, um Missverständnisse zu vermeiden.
- Vermeidung von Suggestivfragen, um Verzerrungen zu reduzieren.
- Filterfragen, um irrelevante Inhalte für bestimmte Teilnehmer auszublenden.

Stichprobe und Datenerhebung

Die Umfrage wurde an alle SLE-Alumnae versandt, wobei die Teilnahme freiwillig und anonym gestaltet war. Es wurden gezielt alle ehemaligen Teilnehmenden angefragt, da der Fragebogen sowohl Erkenntnisse von den Teilnehmenden des Mentoringprogramms, als auch den Personen die sich gegen eine Teilnahme entschieden hatten, erheben sollte.

Die Stichprobe umfasste außerdem sowohl aktive als auch ehemalige Mentor:innen und Mentees, um Langzeitwirkungen des Programms erfassen zu können.

Die Vorteile der Online-Umfrage liegen laut Diekmann (2020, S. 440) in:

- Kosteneffizienz und Reichweite – es konnten mehr Personen erreicht werden als bei einer face-to-face-Befragung.
- Flexibilität für die Befragten – Teilnahme unabhängig von Ort und Zeit.
- Automatisierte Datenverarbeitung – Erleichterung der statistischen Analyse.

Mögliche Nachteile bestehen in einer selektiven Teilnahme, da Personen mit höherer Affinität zu digitalen Medien überrepräsentiert sein könnten. Eine niedrige Rücklaufquote kann die Aussagekraft beeinträchtigen. Um diesem Problem entgegenzuwirken, wurde die Umfrage mehrfach über verschiedene Kanäle beworben.

3.3. Qualitative Datenerhebung: Vertiefte, semi-strukturierte Leitfaden-Interviews

Ergänzend zur quantitativen Erhebung wurden semi-strukturierte Leitfaden-Interviews durchgeführt, um individuelle Erfahrungen, Wahrnehmungen und Reflexionen der Teilnehmer:innen detaillierter zu erfassen. Diese Methode ermöglicht es, subjektive Sichtweisen der Befragten tiefgehend zu analysieren, während gleichzeitig ein gewisser Vergleich zwischen den Interviews möglich bleibt (Diekmann 2020, S. 558).

Interviewleitfaden und Durchführung

Die Interviews folgten einem **halbstandardisierten Leitfaden**, der thematische Schwerpunkte setzte, aber gleichzeitig Raum für flexible Antworten und individuelle Schilderungen ließ. Die Hauptthemen umfassten:

- Motivation zur Teilnahme am Mentoring-Programm
- Erwartungen und tatsächliche Erfahrungen
- Erfolgserlebnisse und Herausforderungen
- Langfristige Wirkungen des Mentorings auf die berufliche Entwicklung
- Vorschläge zur Verbesserung und Weiterentwicklung des Mentoringprogramms

Diese Themenblöcke orientieren sich an den Prinzipien qualitativer Sozialforschung, insbesondere an der themenzentrierten Erhebung, die es erlaubt, Vergleichbarkeit zwischen

den Interviews herzustellen, ohne die Narrationen der Befragten zu stark einzuschränken (Diekmann 2020, S. 561).

Auswahl der Interviewpartner und Durchführung

Die Samples wurden im Wege der Vollerhebung bestimmt, um eine möglichst heterogene Gruppe hinsichtlich Alter, Geschlecht, Berufsfeld und Erfahrung im Mentoring-Programm abzubilden.

Die Interviews wurden digital über Zoom oder telefonisch durchgeführt und dauerten durchschnittlich bis zu 30 Minuten. Sie wurden mit Zustimmung der Befragten unter Wahrung der Anonymität transkribiert, um eine detaillierte inhaltsanalytische Auswertung zu ermöglichen.

Datenanalyse

Die qualitative Datenanalyse erfolgte mittels einer strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring, die in Diekmanns Methodenkonzept eingebettet ist (Diekmann 2020, S. 567). Dabei wurden zentrale Themen und Muster in den Antworten herausgearbeitet und in übergeordnete Kategorien eingeordnet. Dies ermöglichte eine systematische Identifikation von Herausforderungen, Erfolgsfaktoren und Verbesserungspotenzialen.

3.4. Methodenkritik und Reflexion

Beide Methoden – die Online-Umfrage und die Leitfaden-Interviews – weisen spezifische Stärken und Schwächen auf. Die Online-Umfrage bietet den Vorteil einer hohen Standardisierung, wodurch die erhobenen Daten gut vergleichbar sind. Zudem ermöglicht sie durch eine breite Stichprobe eine hohe quantitative Aussagekraft. Ein weiterer Vorteil ist die schnelle Datenerhebung und -auswertung, da die Antworten automatisiert verarbeitet werden können.

Allerdings gibt es auch Nachteile. So fehlt es der Online-Umfrage an inhaltlicher Tiefe, da individuelle Erfahrungen nur begrenzt kontextualisiert werden können. Zudem besteht die Gefahr von Antwortverzerrungen, insbesondere durch einen Self-Selection-Bias, da sich möglicherweise vorrangig Teilnehmende mit besonders positiven oder negativen Erfahrungen an der Befragung beteiligen.

Die semi-strukturierten Leitfaden-Interviews hingegen bieten eine tiefgehende Exploration subjektiver Erlebnisse. Sie erlauben es, unerwartete Aspekte zu erfassen und Zusammenhänge besser zu verstehen. Zudem bieten sie Flexibilität, da sich die Interviewführung an den individuellen Schwerpunkten der Befragten orientieren kann.

Dem stehen jedoch einige Herausforderungen gegenüber. Interviews sind zeitaufwendig, sowohl in der Durchführung als auch in der nachfolgenden Transkription und Analyse. Darüber hinaus ist die Stichprobengröße in der Regel begrenzt, was die Generalisierbarkeit der Ergebnisse einschränken kann.

Durch die Kombination beider Methoden konnten die quantitativen Trends der Umfrage mit den qualitativen Einsichten aus den Interviews verknüpft werden. Dadurch war es möglich,

sowohl allgemeine Zufriedenheit und Herausforderungen im Mentoring-Prozess abzubilden als auch persönliche Reflexionen und Verbesserungsvorschläge systematisch zu erfassen.

3.5. Umfragestatistik

Die Aussendung der Mentor:innen-Umfrage erfolgte am 21.10.2024 durch das Evaluierungsteam mit einer Laufzeit von ca. 6 Wochen bis 27.11.2024. 30 Personen waren zu dem Zeitpunkt im Mentoring-Pool. Es lagen 29 Email-Adressen basierend auf den Kurz-Steckbriefen der Mentor:innen vor – entsprechend wurden 29 Personen angeschrieben. Zwei Adressen waren fehlerhaft und konnten auch mit Hilfe des SLE nicht ermittelt werden. Am 20.11.2024 wurde ein Reminder an die Mentor:innen geschickt. 27 Personen wurden insgesamt erreicht. 9 Mentor:innen haben an der Online-Befragung teilgenommen, was einem Rücklauf von 29,6% entspricht.

Die Mentee-Befragung wurde am 29.09.2024 über das SLE-Sekretariat initiiert und stand für etwa [Dauer einsetzen] Wochen bis zum 17.12.2024 zur Teilnahme offen. Zwei Erinnerungsmails wurden am 5.11.2024 und am 13.12.2024 versendet. Insgesamt wurden 901 Personen (901 Abonnent:innen in der SLE-Alumnimailingliste) angeschrieben, von denen 39 an der Befragung teilnahmen – entsprechend ergibt sich eine Rücklaufquote von 4,33 %.

4. Auswertung der Mentee-Umfrage

Teilnahme am Mentoringprogramm

Von den befragten Personen gaben 10 an, am Mentoringprogramm teilgenommen zu haben, während 29 Personen nicht teilnahmen. Eine Antwort blieb unklar. Dies zeigt, dass das Programm zwar genutzt wird, aber noch Potenzial zur Steigerung der Teilnahmequote besteht.

Gründe für Nichtteilnahme

Die häufigsten Gründe für die Nichtteilnahme sind:

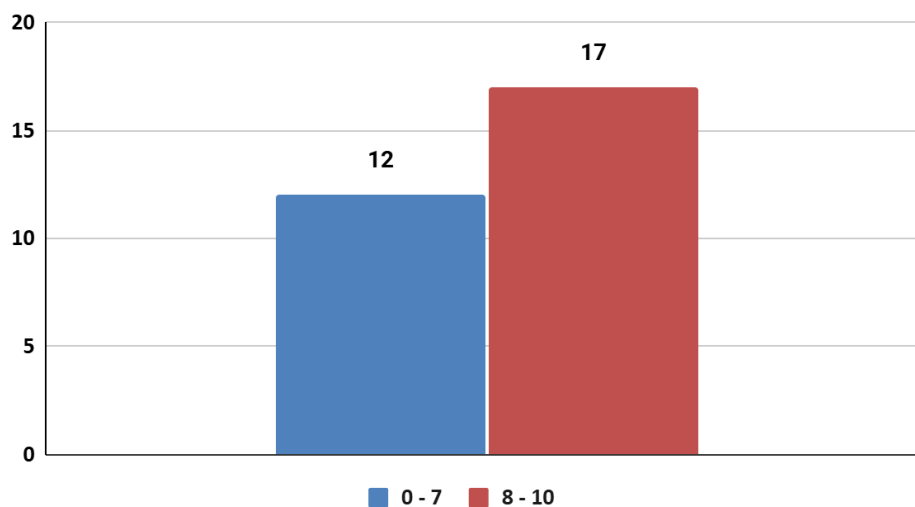
1. **Unzureichende Informationen:** Viele Teilnehmende waren nicht ausreichend über das Programm informiert. Es wurde häufig erwähnt, dass keine Hinweise zum Mentoring während des Studiengangs gegeben wurden oder dass das Programm zur jeweiligen Zeit nicht angeboten wurde.
2. **Zeitliche Einschränkungen:** Einige Befragte gaben an, dass sie aufgrund von Zeitmangel gegen Ende ihres Studiengangs nicht teilnehmen konnten.
3. **Mangel an passendem Mentor:** Einzelne Befragte gaben an, keine geeigneten Mentor:innen gefunden zu haben, da die verfügbaren Mentor:innen fachlich nicht passten oder nicht in für sie relevanten Organisationen tätig waren und somit nicht ihren Erwartungen entsprachen.
4. **Sonstige Gründe:** Zusätzlich wurden persönliche Umstände wie berufliche Verpflichtungen oder familiäre Ereignisse genannt.

Relevanz von Coaching und Supervision

Die Bewertungen zur Relevanz von Coaching und Supervision auf einer Skala von 0 bis 10 zeigen:

- **Hohe Relevanz:** Die Mehrheit der Befragten bewertete Coaching mit hohen Werten (8–10). Dies deutet auf eine hohe Wertschätzung der Teilnehmenden für persönliche Betreuung und Unterstützung hin.
- **Mittlere bis niedrige Bewertungen:** Einzelne Personen bewerteten Coaching niedriger (0–7), was auf unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven hindeutet. Ein geringer Anteil nannte mangelnde Erfahrung mit solchen Programmen als Grund.

Für wie relevant bewerten Sie Coaching / Supervision generell?



5. Auswertung der Mentor:innen-Umfrage

Nachfolgend erfolgt eine deskriptive Beschreibung der Umfrage-Daten sowie eine kurze Einordnung und Bewertung der Antworten.

Teilnahme und Mentoring-Erfahrung

Die meisten Befragten sind bereits seit längerer Zeit im Mentoring aktiv. Vier Personen engagieren sich bereits seit sechs Jahren oder länger als Mentor:in. Drei Personen sind seit drei bis fünf Jahren aktiv, während zwei Personen erst seit ein bis drei Jahren am Programm teilnehmen. Dies zeigt, dass die Mehrheit der Teilnehmenden über langjährige Erfahrung im Mentoring verfügt.

Anzahl betreuter Mentees

Die Anzahl¹ der insgesamt betreuten Mentees variiert unter den Mentor:innen. Die Mehrheit, nämlich sechs Personen, betreuten insgesamt ein bis drei Mentees. Zwei Personen betreuten vier bis sechs Mentees, während eine Person sogar sieben oder mehr Mentees betreut hat.

¹ Jede:r Mentor:in betreut maximal ein:e Mentee pro Jahr.

Dies deutet darauf hin, dass die meisten Mentor:innen eine überschaubare Anzahl an Mentees betreuen, während einige intensiver involviert sind.

Zufriedenheit mit der Mentoring-Erfahrung

Die Bewertungen der Mentoring-Erfahrung sind unterschiedlich. Drei Personen bewerteten ihre Erfahrung mit 5 von 10 Punkten, was auf eine durchschnittliche Zufriedenheit hindeutet. Weitere drei Personen vergaben 7 Punkte, während jeweils eine Person die Erfahrung mit 8, 9 und 10 Punkten bewertete. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Mehrheit der Mentor:innen ihre Erfahrungen als positiv bis sehr positiv einstuft.

Monatlicher Zeitaufwand

Der zeitliche Aufwand für das Mentoring variiert unter den Befragten nur geringfügig. Acht Personen investierten durchschnittlich ein bis drei Stunden pro Monat, während lediglich eine Person angab, vier bis sechs Stunden monatlich aufzuwenden. Dabei lag die Dauer der Mentoringbeziehungen bei allen Befragten zwischen drei und zehn Monaten. Dies zeigt, dass das Mentoring in der Regel keinen übermäßigen Zeitaufwand mit sich bringt.

Relevanz von Coaching und Supervision

Die Bedeutung von Coaching und Supervision wird von den meisten Teilnehmenden als hoch eingeschätzt. Fünf Personen bewerteten Coaching mit der Höchstpunktzahl 10 und sehen es als sehr relevant an. Zwei Personen vergaben 7 Punkte, während jeweils eine Person die Relevanz mit 8 und 9 Punkten einschätzte. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit Coaching und Supervision als wertvolles Instrument für die Begleitung von Mentoring-Prozessen ansieht.

Eigene Coaching-Erfahrung

Ein signifikanter Teil der Mentor:innen hat bereits Erfahrungen mit Coaching gesammelt. Sechs Personen gaben an, außerhalb des Mentoringprogramms Coaching oder ähnliche Angebote in Anspruch genommen oder selbst angeboten zu haben. Drei Personen haben dies nicht getan. Dies könnte darauf hindeuten, dass Mentor:innen mit Coaching-Erfahrung möglicherweise über spezifische methodische Kenntnisse verfügen, die ihre Tätigkeit als Mentor:in beeinflussen.

Bereitschaft zur weiteren Teilnahme an einem Leitfaden-Gespräch

Die Mehrheit der Befragten zeigt keine Bereitschaft zur weiteren Teilnahme an einem 30-minütigen Leitfaden-Gespräch zur Vertiefung ihrer Erfahrungen und Empfehlungen für das Programm. Sechs Personen lehnten eine Teilnahme ab, während drei Personen sich bereit erklärten, an einem solchen Gespräch teilzunehmen.

6. Ergebnisse der vertiefenden Interviews

In der Online-Befragung hat das Evaluierungsteam Mentor:innen und Mentees nach ihrer Bereitschaft zur Teilnahme an vertiefenden Interviews gefragt und um die Angabe eine E-Mail-Adresse oder einer Telefonnummer zur Terminvereinbarung gebeten. Die Anonymität der Umfragedaten wurde gewahrt durch eine getrennte, zweistufige Auswertung der Angaben in der Umfrage und Kontaktaufnahme. Es haben sich 6 Personen verfügbar für bis zu 30-minütige vertiefende Interviews erklärt. Nach Aussendung von 6 Emails, konnten schlussendlich 6 Interviews durchgeführt werden.

Die Interviews mit zwei ehemaligen Mentees, und vier langjährige Mitglieder im Mentoring-Pool, geben wertvolle Einblicke in das Mentoringprogramm des SLE.

Mentees

Beide Interviewpartner haben das Programm aus unterschiedlichen Perspektiven erlebt und bewerten dessen Stärken sowie Verbesserungspotenziale.

Eine der interviewten Mentees trat mit klaren Erwartungen in das Mentoring ein. Sie suchte gezielte Unterstützung für den Bewerbungsprozess und erhoffte sich Zugang zu Netzwerken, insbesondere mit dem Ziel, eine Stelle bei der GIZ zu erhalten. Dank eines glücklichen Matchings mit einem Mentor, der in einem für sie relevanten Bereich tätig war, entwickelte sich eine enge und produktive Zusammenarbeit. Die Mentoring-Beziehung wurde schnell zu einer Art Teamkonstellation, in der sie fachliche Unterstützung erhielt und durch das Netzwerk ihres Mentors den Einstieg in ihr gewünschtes Berufsfeld fand. Dieses direkte Ergebnis des Berufseinstiegs über den Mentor ist zwar optimal, aber kein Regelfall, sodass die Erwartungshaltung an das Mentoringprogramm in dieser Hinsicht eher konservativ sein sollte. Insgesamt bewertete sie das Programm als äußerst positiv und erfüllend.

Eine weitere interviewte Mentee erwartete vom Mentoring vor allem begleitende, qualitative Beratung zum Berufseinstieg. Inhaltlich standen zwei Themen im Vordergrund: fachliche Orientierung zu einem Kurzzeiteinsatz im Ausland sowie Unterstützung beim Einstieg in eine Position mit vergleichsweise hoher Verantwortung, insbesondere im Hinblick darauf, wie man sich in einem solchen Kontext als Einsteiger:in positionieren und behaupten kann.

Das Matching wurde grundsätzlich positiv bewertet, auch wenn sich die Terminabsprachen als herausfordernd erwiesen. Die Mentee betonte zudem die Bedeutung eigener Vorbereitung für einen gelingenden Austausch. Als Verbesserungsvorschläge nannte sie eine Skala in den Mentor:innenprofilen zu zentralen Unterstützungsbereichen zur besseren Einschätzung der jeweiligen Kompetenzen zu inkludieren, eine alternative Matching-Option sowie Formate wie Speed Mentoring oder ein Halbzeittreffen, um Austausch und Begleitung im Programmverlauf gezielt zu stärken.

Mentor:innen

Das Mentoringprogramm wird von allen Beteiligten als wertvolle Initiative angesehen, die vor allem für Mentees mit aktivem Engagement große Vorteile bietet. Dabei zeigt sich, dass der Erfolg maßgeblich von der Qualität des Matchings abhängt. Die Mentor:innen betonen, wie wichtig es ist, dass Mentees sich vorab klare Ziele setzen und sich konkret auf die Gespräche vorbereiten, um den Austausch produktiv zu gestalten. Ebenso wird vorgeschlagen, das Matchingpräziser zu gestalten und eine zweite Matching-Runde als Fallback-Option einzuführen, falls die erste Zuordnung nicht optimal funktioniert.

Die Mentoring-Beziehungen zeichnen sich durch eine vertrauensvolle Atmosphäre aus, die oft auch den Zugang zu beruflichen Netzwerken erleichtert. Inhaltlich konzentriert sich das Mentoring häufig auf die Unterstützung beim Berufseinstieg, etwa durch Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, Strategien zur Eingewöhnung in die neue Rolle und das Verstehen persönlicher Werte und Erwartungen an den Arbeitsalltag. Dabei zeigt sich, dass fachliche Übereinstimmung zwischen Mentor:in und Mentee nicht immer entscheidend ist; vielmehr rücken die Haltung und Werte der Mentees in den Fokus, um Enttäuschungen zu vermeiden und realistische Erwartungen zu fördern.

Die Erwartungen der Mentor:innen an das Programm waren insgesamt eher zurückhaltend und motiviert von dem Wunsch, dem SLE etwas zurückzugeben. Gleichzeitig wurde jedoch vorausgesetzt, dass das Mentoring nicht als einseitige Unterstützung verstanden wird, sondern als wechselseitiger Prozess, in dem Mentees mit einer gewissen Zielklarheit und Vorbereitung in die Treffen gehen. Diese Haltung wurde nicht als anspruchsvoll formuliert, sondern als grundlegende Voraussetzung für einen produktiven Austausch betrachtet. Frauenförderung wurde von einzelnen Mentor:innen explizit als Ziel benannt, ein Aspekt, der sich im Zuge der programmatischen Neuausrichtung des SLE auf die gezielte Unterstützung von Teilnehmenden aus DAC-Ländern erweitern ließe.

Das Programm wird als flexibel wahrgenommen, wobei eine klare Abstimmung der Rahmenbedingungen wie Frequenz und Format zu Beginn als hilfreich gilt. Die Mentor:innen sehen ihre Rolle weniger darin, fachlich zu dominieren, sondern vielmehr darin, Fragen zu stellen, Reflexionsräume zu eröffnen und methodische Kompetenzen zu fördern. Dabei werden Phasen intensiven Austauschs mit ruhigeren Phasen über das Jahr verteilt als sinnvoll erachtet. Das SLE-Konzept und die vermittelten Informationen seitens des SLE wurden allgemein als ausreichend empfunden.

Verbesserungsvorschläge umfassen neben der Überarbeitung des Matching-Prozesses auch die Einführung strukturierter Leitfäden und Leitfragen, die Mentees helfen, ihre Ziele klarer zu definieren. Darüber hinaus wird der Ausbau von Vernetzungsangeboten, wie etwa Halbzeittreffen oder Speed Mentoring, empfohlen, um den Austausch und das Monitoring im Programmverlauf zu stärken.

Insgesamt unterstreichen die Interviewpartner, dass das Programm wichtige Impulse für die berufliche Entwicklung der Mentees liefert und gleichzeitig wertvolle Reflexionen zur Rolle der Mentor:innen und zur strategischen Weiterentwicklung des Mentoringformats ermöglicht. Eine Fortsetzung des Programms wird daher als sinnvoll erachtet, um mit punktuellen Anpassungen den Nutzen für alle Beteiligten weiter zu erhöhen.

6. Analyse von anderen Mentoringprogrammen

Nachfolgend analysieren wir Mentoringprogramme, die in ihrem Charakter ebenfalls auf Berufsorientierung und –begleitung ausgerichtet sind und stellen deren Zielgruppe und Materialien heraus. Sie haben verschiedene Formalisierungsgrade und bieten ein unterschiedliches Rahmenprogramm an. Wir stellen die Besonderheiten der Programme nacheinander heraus:

a. Deutschlandstiftung Integration, Programm Geh Deinen Weg - breites Rahmenprogramm, Seminare und Workshops neben Mentoring

2012 hat die Stiftung mit dem Stipendien- und Mentoringprogramm GEH DEINEN WEG (GDW) ein Förderprogramm für begabte junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ins Leben gerufen. Das ideale Stipendienprogramm begleitet diese Talente auf ihrem Weg in die Berufswelt und vernetzt sie mit hochrangigen Mentor:innen aus Politik, Wirtschaft, Medien, Kultur und Wissenschaft, um gläserne Decken zu durchbrechen und Chancengleichheit zu fördern. Die Deutschlandstiftung bietet den Rahmen und begleitet das Programm mit einem Handbuch zum Mentoringprogramm, sowie mit Events (Kick Off Veranstaltung mit allen Mentor:innen und Mentees eines Jahrgangs), Workshop-Programm und die Unterstützung durch Unternehmenspartner.

Das Programm zeichnet sich durch ein breites Rahmenprogramm aus, ist allerdings in der Mentoringbeziehung selbst wenig formalisiert.

<https://www.deutschlandstiftung.net/projekte/geh-deinen-weg-programm/>

Struktur des Handbuchs

1. Einführung

- a. Definition von Mentoring.
- b. Vorstellung des GDW-Stipendien- und Mentorenprogramms, das gezielt junge Menschen mit Migrationshintergrund fördert.

2. Richtlinien für eine positive Zusammenarbeit

- a. Definition der Rollen von Mentor und Mentee.
- b. Tipps zur Konfliktbewältigung.
- c. Erklärung des „Matching“-Prozesses, um Mentor und Mentee bestmöglich zuzuordnen.

3. Timing – Ablauf des Mentorings

- a. Empfehlungen für das erste Treffen (z. B. persönliche Begegnung statt Online-Gespräch).
- b. Leitlinien zur Zielvereinbarung, zur Struktur der Mentoring-Sitzungen und zur Festlegung von Grenzen.

4. Hilfreiche Tipps für einen strukturierten Ablauf

- a. Ziel-Definition mit Priorisierung und Zeitplanung.
- b. Maßnahmen zur Fokussierung während der Treffen.
- c. Methoden zur kontinuierlichen Reflexion und Verbesserung der Mentoring-Beziehung.

5. Evaluation

- a. Verpflichtende Feedback-Schleifen nach dem ersten und zweiten Jahr zur Optimierung des Programms.

6. Anhang

- a. Vorlagen für Zielvereinbarungen und Gesprächsprotokolle.

b. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) - Matching über internes Community-Netzwerk

Seit 2004 existiert das Mentoringprogramm der Abteilung FES-Studienförderung, in dem bereits hunderte Mentees von über 1500 engagierten Mentor_innen begleitet wurden. Im Rahmen des eines Community Portals (Intranet) wurde das Programm konzeptionell weiterentwickelt, sodass Mentor:innen und Mentees ihre Profile selbst hinterlegen, sich mithilfe gezielter Suchkriterien finden und austauschen können und sogar die Betreuung mehrerer Mentees gleichzeitig möglich ist. Die Stiftung fungiert als Ansprechpartnerin. Als Mentor:innen stehen frühere Stipendiat:innen der FES zur Verfügung, was der Alumni-Arbeit zu Gute kommt und zur Identifikation mit der Stiftung beiträgt. Es werden Tipps und FAQs für eine gute Mentoringbeziehung zur Verfügung gestellt, ein Tool-Kit wird derzeit neu entwickelt. Folgende Leitfragen gibt die FES zur Reflexion vor:

Was braucht es für ein gutes Mentoring?

- Habe ich meinem Gegenüber zum Ausdruck gebracht, was ich vom Mentoring erwarte, was ich mir wünsche und erhoffe?
- Ist in meinem Mentoring ein gelungener Austausch möglich und profitieren wir beide von unserer Mentoringbeziehung?
- Gewährleisten mein_e Mentoringpartner_in und ich uns gegenseitig gute Erreichbarkeit? Pflegen wir eine aktive Kommunikation?
- Suchen wir nach gemeinsamen Interessen und Schwerpunktthemen, die sich im Rahmen unseres Mentorings vertiefen lassen?
- Pflegen wir einen vielfältigen Austausch? (Man kann das Mentoring auch auf unterschiedliche „Säulen“ bauen: fachlich/politisch/privat/kulturell etc.)
- Können wir Probleme ansprechen, sofern welche vorhanden sind?
- Bin ich bereit, Kritik anzunehmen und Lehren daraus zu ziehen?
- Kann ich als Mentor_in meine_n Mentee vielleicht noch mehr in meine beruflichen und/oder privaten Aktivitäten einbinden?
- Signalisiere ich Gesprächsbereitschaft?
- Signalisiert mein_e Mentee ausreichend Interesse am Kontakt mit mir?

Das Programm ist wenig formalisiert und fokussiert sich vor allem auf das Matching. Die Ausgestaltung der Beziehungen erfolgt durch individuelle Abstimmungen.

c. Grow@Goethe – formalisiertes Programm mit Zusatzfenster für internationals

GROW@Goethe ist ein fachübergreifendes Mentoring-Programm an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main, das Studierende der Goethe-Universität ab dem dritten Fachsemester mit erfahrenen Mentor:innen aus verschiedenen Berufsfeldern vernetzt und sie über acht Monate hinweg bei der Berufsorientierung unterstützt. Ergänzend zu den persönlichen Mentorings bieten Vorträge, Workshops und Networking-Events eine umfassende Qualifizierung, wobei internationale Studierende von einer speziellen Begleitung profitieren, die ihnen den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtert.

GROW@Goethe startet jedes Frühjahr, wenn sich zuerst die Mentorinnen *registrieren und anschließend die Mentees aus anonymen Profilen ihre Wunschpartner:innen* auswählen, sodass Anfang März das finale Matching erfolgt und am 15. März 2025 ein verpflichtendes Vorbereitungsseminar stattfindet. Die aktive Tandemphase läuft von April bis November 2025, beginnt offiziell mit der Auftaktveranstaltung am 7. Mai, wird durch das optionale GROW Guidance-Angebot² für internationale Mentees ergänzt und endet mit einer Abschlussveranstaltung am 12. November, kann aber bei Interesse individuell fortgesetzt werden.

Es werden umfangreiche Ressourcen und Schulungen für Mentor:innen bereitgestellt. Besondere Veranstaltungen gibt es für internationale Studierende.

<https://www.uni-frankfurt.de/94783723/Mentoring>

7. Schlussfolgerung

Das Mentoringprogramm wird von Mentees und Mentor:innen als ein wichtiges Programm und Angebot des SLE-Fördervereins angesehen. Es hat neben des eigentlichen Mentorings positive Nebeneffekte für die Alumni-Arbeit und Identifikation mit dem SLE. Nicht zuletzt werden durch das Mentoringprogramm neue Mitglieder für den Förderverein gewonnen, die die Entwicklungen des SLE so über mehrere Jahre nach Abschluss des SLE-Studiums noch verfolgen.

Das Mentoringprogramm zeichnet sich in der Beobachtung des Evaluierungsteams durch einen starken informellen, persönlichen und familiären Charakter aus. Bis auf eine kurze Einführung durch die Programmbetreuung und die Zuteilung durch den Matching-Prozess, gibt es kaum Material über das Mentoring oder formalisierte Abläufe. Das Programm setzt dabei ab dem Matching auf stark individualisierte Beziehungen, was den Anliegen der Mentees gerecht wird.

Die Ergebnisse der Befragung und einige vertiefende Gespräche machen deutlich, dass der selbstbestimmte und informelle Charakter als positiv gesehen wird. Allerdings birgt dies die Gefahr, dass unzureichende oder falsche Erwartungen in Bezug auf die Mentoringbeziehung entwickelt werden. Unzureichende Erwartungen können dazu führen, dass Mentees das Mentoring eher im Sinne einer "Mitnahme-Mentalität" eingehen. Da es wenig formale Vorgaben und Erwartungen an die Mentees gibt, muss man sich nicht tiefer mit den eigenen Erwartungen beschäftigen. Dies könnte ggf. dazu führen, dass Mentees sehr offen und ohne vorherige Reflexion in Treffen mit den Mentor:innen gehen. Für Mentor:innen wiederum ist es möglicherweise schwieriger, mit sehr vagen Vorgaben der Mentees umzugehen und die Mentoringbeziehung produktiv zu gestalten. Für beide Seiten kann die Unbestimmtheit im Programm zu Unzufriedenheit oder auch einem Gefühl "vergeudeter Zeit" führen. In der Folge könnte dies dazu führen, dass ggf. Chancen für eine gute Mentoringbeziehung mangels

² **GROW Guidance-Angebot:** Das GROW-Modell, entwickelt in den 1980er Jahren in Großbritannien und maßgeblich popularisiert durch John Whitmore, gliedert den Coaching-Prozess in vier Phasen: **G**oal (Zieldefinition), **R**eality (Ist-Analyse), **O**ptions (Handlungsoptionen) und **W**ill (Umsetzungsabsicht). Das Modell wird häufig zur systematischen Unterstützung bei Zielklärung und Problemlösung in beruflichen und persönlichen Kontexten eingesetzt.

Struktur oder Formalisierung im Programm nicht genutzt werden, mit Konsequenzen für den Verbleib im Mentoringpool oder für das spätere Engagement von Mentees im Pool oder zum Netzwerkerhalt mit SLE-Alumnis. Der informelle Charakter und der hohe Individualisierungsgrad der einzelnen Mentoringbeziehungen erschwert die eindeutige Bewertung der Wirkung des Mentoringprogramms.

Der Vergleich mit anderen Mentoringprogrammen zeigt, dass einige Programme stärker auf formalisierte Abläufe, Feedback-Schleifen und Mentoring-Handbücher setzen, um den Mentoring-Erfolg und die Qualität des Programms langfristig zu steigern. Obgleich bekannt ist, dass das SLE-Mentoringprogramm ohne hauptamtliche Verantwortliche funktioniert, kann die vergleichende Darstellung Anhaltspunkte für (punktuelle) Anpassungen oder Weiterentwicklungen liefern.

8. Verbesserungspotenziale

Auf Basis der Gespräche lassen sich verschiedene Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Mentoringprogramms ableiten. Zentrale Ansatzpunkte betreffen die inhaltliche Rahmung, die Passung zwischen Mentor:innen und Mentees sowie die Anpassung an die fortschreitende Internationalisierung des SLE.

Inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung

Ein erweitertes Konzeptpapier könnte die unterschiedlichen Zielrichtungen des Mentorings klarer herausarbeiten – etwa Unterstützung bei Bewerbungsprozessen, Orientierung zu Berufsfeldern oder allgemeine Einstiegshilfe. Dieses Papier sollte bereits zu Beginn des Programms allen Beteiligten zur Verfügung gestellt werden und durch eine kurze Präsentation mit Beispielen aus der Praxis ergänzt werden. Auch für Abwesende am Vorstellungstag sollte eine digitale Version bereitgestellt werden.

Für das Onboarding von Mentor:innen und Mentees wird die Entwicklung einer begleitenden Checkliste empfohlen, die konkrete Hinweise zur Vorbereitung und Gestaltung der Mentoringbeziehung gibt. Eine standardisierte Liste mit Leitfragen für Mentees – etwa zu beruflichen Prioritäten, Arbeitsweise und langfristigen Zielen – könnte die Selbstreflexion anregen und gleichzeitig das Matching verbessern.

Stärkung des Matching-Prozesses

Mehrere Mentor:innen äußerten Unklarheit über die Kriterien des Matchings. Eine höhere Transparenz in diesem Prozess würde es ermöglichen, die eigenen Profile gezielter auszurichten. Gleichzeitig könnten Mentees durch klarere Zieldefinition und strukturierte Auswahlunterlagen zu passenderen Entscheidungen befähigt werden. Denkbar wäre zudem, im Mentoringprofil anzugeben, in welchen Bereichen Unterstützung angeboten wird – analog zum Verfahren anderer Programme (z. B. der FES).

Eine gezielte Steuerung könnte auch verhindern, dass ausschließlich Mentor:innen mit starker Sichtbarkeit oder institutioneller Nähe zum SLE (z. B. Lehrbeauftragte oder Vertreter:innen großer Organisationen) gewählt werden, während andere potenziell wertvolle Mentor:innen übergangen werden. Die Gestaltung der Profile und Sichtbarkeit der Mentor:innen sollte daher kritisch überprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden. Auch eine temporäre Pause für

besonders häufig gewählte Mentor:innen („Dauerbrenner“) könnte neue Räume für weniger bekannte Profile schaffen.

Erweiterung und Flexibilisierung

Das Programm könnte perspektivisch auch für SLE-Alumni geöffnet werden, die erst nach dem Einstieg ins Berufsleben einen konkreten Mentoringbedarf erkennen. Dies würde einerseits die Reichweite des Programms erhöhen und andererseits das Potenzial des bestehenden Mentor:innenpools besser ausschöpfen.

Anpassung an die Internationalisierung des SLE

Mit der internationalen Neuausrichtung des Programms stellt sich die Frage, wie das Mentoring gezielt zur Begleitung von Teilnehmenden aus DAC-Ländern beitragen kann. Um diese Gruppe angemessen zu unterstützen, sollten ihre spezifischen Bedarfe systematisch erhoben und Mentor:innen entsprechend sensibilisiert werden. Perspektivisch wäre eine Erweiterung des Pools durch Mentor:innen mit eigener Migrationserfahrung oder internationale SLE-Alumni sinnvoll. Eine englischsprachige Version des Mentoringmaterials sollte in diesem Zuge ebenfalls in Betracht gezogen werden.

Literatur

Brenning, Stefanie. Elke Wolf. 2021. Wirkung messen. Handbuch zur Evaluation von Mentoring-Programmen für MINT-Studentinnen. BMBF-Verbundvorhaben „MINTStrategien 4.0 - Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ der OTH Regensburg und der Hochschule München 2021. https://www.researchgate.net/publication/350958069_Wirkung_messen_Handbuch_zur_Evaluation_von_Mentoring-Programmen_fur_MINT-Studentinnen

DeGEval (2020). Standards für Evaluation. Online: <https://www.degeval.org/degeval-standards/standards-fuer-evaluation/> (Abruf: 06.06.2024).

Diekmann, Andreas (2020): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Annex

- Online-Fragebogen Mentor:innen
- Online-Fragebogen Mentees
- Leitfaden - vertiefendes semi-strukturiertes Interview

ⁱ Potenzielle Vereinseinnahmen basieren auf der Anzahl der im Vorjahr gewonnenen Neumitglieder × 50 EUR, dem regulären Jahresbeitrag. Da Teilnehmer:innen des Mentoringprogramms im ersten Jahr beitragsfrei sind, entstehen Einnahmen erst ab dem Folgejahr. Abweichungen sind möglich, etwa durch Austritte oder höhere freiwillige Beiträge.