

Voneinander lernen - Potentiale, Herausforderungen und Erkenntnisse bei der Planung und Umsetzung von *Peer-Mentoring-Programmen*

Susanne Dimmer, Priska Fronemann, Julia Protze

1. Einleitung

Spätestens mit dem Qualitätspakt Lehre (QPL) sind an den Universitäten viele studentische Peer-Learning-Programme entstanden, welche die Beratung und Unterstützung von Studierenden vor allem in der Studieneingangsphase angereichert und verbessert haben. Seit dem Wintersemester 2013/14 existieren an der Universität Leipzig zwei interfakultär angelegte studentische Peer-Mentoring-Programme, die internationale Studierende (BeBuddy! Programm) sowie Lehramtsstudierende (Lehramts-Mentoring-Programm) beim Einstieg und Ankommen an der Universität unterstützen und deren fachliche und soziale Integration in die Studiengänge verbessern sollen. Die beiden Programme sind additive Angebote, das heißt, die Studierenden nehmen als Mentorin oder Mentor beziehungsweise als Mentee freiwillig daran teil und erhalten keine Leistungspunkte.

Trotz der Unterschiedlichkeit in der Konzeption der beiden Programme im Hinblick auf Zielgruppe und Projektziele konnten strukturelle Gemeinsamkeiten und Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen identifiziert werden.

Im folgenden Beitrag sollen neben einer kurzen theoretischen Einführung in das Konzept des Peer-Learning und seine unterschiedlichen Formate sowie die didaktische Konzeption der beiden Programme die wichtigsten Erfahrungen, Herausforderungen und Lösungsversuche vorgestellt werden. Dabei werden wir eine Brücke schlagen zwischen der Beschreibung und Darstellung von Aspekten, die in beiden Programmen im Hinblick auf die Planung und Durchführung immer wieder eine wichtige Rolle spielten (Matching, Rahmenprogramm und Evaluation) und wesentlichen Zusammenhängen, Beobachtungen und Effekten, die für einen möglichen Transfer nützlich sein können.

2. Studentische Peer-Learning-Programme und ihr Potential für die Studieneinstiegsphase

Zentrales Prinzip aller Peer-Learning-Formate ist die Gleichrangigkeit, das heißt, es treten Personen in einen Lern- und Interaktionsprozess, die sich im Hinblick auf ein bestimmtes Kriterium gleichen – zum Beispiel Alter, Berufsgruppe, Mitgliedschaft in einer Organisation oder Lebenssituation (Fricke et al. 2019:17). Dies ist, bezogen auf die beiden Peer-Mentoring-Programme der Universität Leipzig, zum Beispiel das Studieren eines Lehramts mit gleicher Fächerkombination oder das Studieren des gleichen Studiengangs.

Peer-Learning-Ansätze bieten die Möglichkeit, eine vertrauensvolle und offene Lernatmosphäre für Studierende zu schaffen, in der sie Fragen stellen sowie eigene Schwierigkeiten oder Wissenslücken thematisieren können, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Diese Form des gleichberechtigten gemeinsamen Arbeitens und Lernens, auch wenn sich die Peers hinsichtlich ihres Kompetenz- und Wissensstandes unterscheiden, ist in anderen Konstellationen, beispielsweise zwischen Studierenden und Dozierenden, so nicht möglich.

Zur Differenzierung der verschiedenen Formen des Peer-Learning gibt es im pädagogisch-psychologischen Kontext mittlerweile diverse voneinander abgegrenzte Formate: unter anderem Peer-Tutoring, Peer-Mentoring, Peer-Education (näheres dazu in Fricke et al. 2019:18). Die hier vorgestellten Programme beruhen auf dem Peer-Mentoring-Ansatz. Dieser Ansatz zeichnet sich zum einen dadurch aus, dass es dabei nicht primär um die Wissensvermittlung geht – wie beispielsweise im Peer-Tutoring –, sondern um Beratung, Begleitung und Unterstützung. Zum anderen handelt es sich um eine Eins-zu-eins-Betreuung, das heißt, es werden feste Tandems gebildet, die über einen längeren Zeitraum hinweg ein Arbeitsbündnis bilden und gemeinsam Ziele und Themen setzen, besprechen und reflektieren. Je nach Kontext unterscheiden sich die Mentoring-Programme im Hinblick auf ihre Ziele und Funktionen. Innerhalb unserer studentischen Programme geht es vor allem darum, Studienanfängerinnen und Studienanfängern erfahrene und vertrauensvolle Studierende an die Seite zu stellen, die sie in das neue akademische Umfeld einführen, sie bei der Studienorganisation beraten, fachliche und persönliche Studienerfahrungen weitergeben sowie ihnen in der Phase des Studieneinstiegs, der naturgemäß mit Unsicherheiten verbunden ist, Sicherheit und Transparenz vermitteln.

Mentoring-Programme können auf verschiedenen Ebenen wirken und unterstützen (vgl. Sloane / Fuge 2012:102-104 sowie 107):

1. *Mentoring als Hilfe im Übergang vom Jugend- in das Erwachsenenalter (entwicklungspsychologische Perspektive)*
Die Studienzeit ist eine sehr wichtige Entwicklungsphase. Studierende stehen vor der Aufgabe, sich vom Elternhaus abzukoppeln sowie eigene Entscheidungen in Bezug auf ihre berufliche Zukunft zu treffen. In dieser Phase kann es sehr hilfreich sein, eine Mentorin oder einen Mentor zu haben, mit der oder dem persönliche Vorstellungen reflektiert werden können.
2. *Mentoring als Lernhilfe zur Bewältigung der Studienanforderungen (lernpsychologische Perspektive)*
Mentoring kann ebenso als Unterstützung des Lernprozesses gesehen werden. Zum einen können die Denkanstöße, Hilfestellungen, Anleitungen und Rückmeldungen der Mentorin oder des Mentors kognitive sowie emotionale Prozesse wie Motivation, Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit positiv beeinflussen. Zum anderen kann die Mentorin oder der Mentor, wenn sie oder er als Lernpartnerin oder Lernpartner anerkannt und akzeptiert wird, auch als Rollenmodell dienen. So kann die oder der Mentee zum Beispiel neue Handlungs- und Orientierungsmuster sowie Einstellungen und Verhaltensweisen durch Beobachtung der Mentorin oder des Mentors erlernen.
3. *Mentoring als soziale Unterstützung zur Verbesserung der sozialen Situation in einer Massenuniversität (sozialpsychologische Perspektive)*
Vor allem der Aspekt, dass Mentoring eine wichtige soziale Ressource ist, sollte nicht unterschätzt werden. Wie sehr eine Person ihr Umfeld als bedrohlich und überfordernd wahrnimmt, hängt im Wesentlichen von der wahrgenommenen sozialen Unterstützung ab. Eine Bezugsperson zu haben, an die man sich mit Fragen und Problemen wenden und die einem Sicherheit und Beistand geben kann, wirkt nicht nur entlastend, sondern kann eine wichtige Ressource zur Stressbewältigung sein.

Die beschriebenen Wirkungsebenen spiegeln sich auch in den Rückmeldungen der Studierenden in unseren Programmen wider. Die Mentees thematisieren darin vor allem die soziale Unterstützung, die sie durch die Mentorin oder den Mentor erfahren haben.

„Mir hat sehr gut gefallen, dass man bei Fragen und Problemen egal ob am Wochenende oder etwas später am Abend einen Ansprechpartner hatte, der sich immer bemüht hat dir zu helfen. Ich habe mich außerdem sofort gut mit meiner Mentorin verstanden.“ (Universität Leipzig, Studieren in Leipzig: Evaluation Lehramts-Mentoring, Wintersemester 2014/15)

„Es [das Programm, Anm. d. V.] ist absolut nützlich und eine große Wohltat jemanden an der Hand zu haben der sich auskennt, wenn man an eine fremde Uni kommt.“ (Universität Leipzig, Studieren in Leipzig: Evaluation BeBuddy! Programm, Wintersemester 2014/15)

3. Lehramts-Mentoring-Programm und BeBuddy! Programm – Hintergrund und Ablauf

Beraten. Begleiten. Unterstützen – Das Lehramts-Mentoring

Hintergrund

Das Lehramts-Mentoring ist als ein additives Angebot für neuimmatrikulierte Lehramtsstudierende an der Universität Leipzig angelegt. Es wurde im Wintersemester 2013/14 mit 30 Mentorinnen und Mentoren und 94 Mentees pilotiert. Hintergrund des Mentoring-Programms waren unter anderem Ergebnisse aus Befragungen des Zentrums für Lehrerbildung und Schulforschung im Rahmen der Begleitforschung der Bachelor- und Masterstudiengänge im Lehramt. Diese zeigten, dass mehr als jeder fünfte Lehramtsstudierende die Beratung und Betreuung seitens der Universität Leipzig als unzureichend einschätzte (Herfter et al. 2011:6).

Die Einschätzungen können unter anderem auf die Besonderheiten des Lehramtsstudiums zurückzuführen sein. Von Beginn an studieren die Erstsemester mindestens drei gegebenenfalls vier Fächer an unterschiedlichen Fakultäten. Das heißt, sie müssen sich zeitgleich in verschiedene Fachkulturen und organisatorische Strukturen und Vorgehensweisen einfinden. Diese dezentrale Organisation des Lehramtsstudiums macht es besonders Studienanfängerinnen und Studienanfängern schwer, sich einen Überblick über Inhalte und Struktur des Studiums zu verschaffen – zum Beispiel die passenden Module auszuwählen, einen Stundenplan zu erstellen, die richtigen Ansprechpersonen zu finden, Klausuren vorzubereiten und Schulpraktika zu planen. Das Mentoring-Programm reagiert auf diese erhöhten Beratungs- und Betreuungsbedarfe der Lehramtsstudierenden. Es ist als ein formelles Mentoring angelegt, das heißt, das Programm wird durch eine Projektkoordination, in unserem Fall wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des Projekts Studieren in Leipzig (StiL) an der Philologischen Fakultät sowie an der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät, initiiert und begleitet. Die Projektkoordination organisiert die Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren, das Matching der Studierenden, das Rahmenprogramm mit entsprechenden Veranstaltungen sowie passende qualitätssichernde Maßnahmen.

Ablauf

Den Startpunkt des Programms bildet die Qualifizierung der angemeldeten Mentorinnen und Mentoren. Ergebnisse aus der einschlägigen Forschung (zum Beispiel Stöger et al. 2009:325) haben die Vorbereitung auf die Tätigkeit als Mentorin oder Mentor als wichtigen Erfolgsfaktor hervorgehoben, sodass darauf von Anfang an ein besonderer Fokus lag. Schwerpunkte der Qualifizierung sind die Rollen- und Beziehungsgestaltung im Mentoring, Gesprächs- und Beratungstechniken sowie charakteristische Herausforderungen des Studieneinstiegs. Die Teilnahme ist für die Mentorinnen und Mentoren nicht verpflichtend, wurde aber dringend angeraten. Ein Handbuch für die Mentoring-Tätigkeit ergänzt und unterstützt die Studierenden zusätzlich. Zudem besteht für die Mentorinnen und Mentoren das Angebot, an sogenannten Praxisberatungen teilzunehmen. Der Bedarf wird in jedem Durchgang gemeinsam besprochen.

Die als Mentorinnen oder Mentoren eingesetzten Lehramtsstudierenden können durch die Teilnahme am Programm und die praktische Erprobung in der Begleitung, Beratung und Unterstützung eines Erstsemesterstudierenden ihre Beratungskompetenz für ihre spätere Lehrtätigkeit stärken. Lehramtsstudierende für diese Tätigkeit einzusetzen hat den entscheidenden Vorteil, dass diese bereits über didaktische Fähigkeiten (zum Beispiel Beobachtung und Diagnose von Lernprozessen) verfügen und diese in der Mentoring-Beziehung anwenden sowie erweitern können.

Die Mentoring-Tandems werden mithilfe eines strukturierten Matching-Verfahrens gebildet. Im Rahmen dessen erfolgt die Zuordnung danach, ob Gemeinsamkeiten hinsichtlich der studierten Schulformen und Kernfächer bestehen. Die angemeldeten Studierenden werden circa zwei Wochen vor dem Semesterstart gematcht, sodass sie bereits frühzeitig in Kontakt treten können. Sie erhalten die jeweiligen E-Mail-Adressen des Mentoring-Tandems.

In der Einführungswoche findet eine Auftaktveranstaltung für alle Teilnehmenden statt. In dieser wird das Programm mit seinem Hintergrund und den Zielen vorgestellt sowie Rahmenbedingungen der Mentoring-Beziehung abgesteckt. Sofern nicht bereits geschehen, haben Mentorinnen, Mentoren und Mentees hier die Möglichkeit, sich kennenzulernen und Ziele der Mentoring-Beziehung sowie weitere Treffen abzustimmen.

Das Herzstück des Programms bilden die Mentoring-Beziehungen. Sie organisieren nun selbstständig, welche konkreten inhaltlichen Schwerpunkte und Themen sie setzen und wie oft sie Kontakt haben. Dabei kann es zu unterschiedlichen Akzentuierungen kommen – zum Beispiel fachliche Fragen zu beantworten, Problemsituationen zu analysieren und Lösungen zu finden, den Lernpro-

zess zu unterstützen, Erfahrungsaustausch anzuregen oder gemeinsame soziale Aktivitäten zu planen –, da das Programm von den individuellen Bedarfen der Studienanfänger und Studienanfängerinnen her gedacht wird. In den Befragungen der Durchgänge (2013/14–2018/19) hat sich gezeigt, dass in den Mentoring-Beziehungen vor allem folgende Themen bearbeitet werden: Semesterplanung, Moduleinschreibung, Lernen im Studium und Prüfungsvorbereitung.

In der Mitte des Semesters findet ein gemeinsamer Stammtisch in zwangloser Atmosphäre statt. Dieser dient dem Erfahrungsaustausch, einer Kurzreflexion zum aktuellen Stand der Entwicklung in den Mentoring-Beziehungen sowie der Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls.

Eine Reflexionsveranstaltung bildet den offiziellen Abschluss des Programms. Hier geht es vor allem darum, die Mentoring-Erfahrungen in Bezug auf Lernschritte und Erkenntnisse zu reflektieren, den Erfolg der Beziehung einzuschätzen sowie die Wirksamkeit von Mentoring-Programmen auf die persönliche und studienbezogene Entwicklung zu diskutieren. Daneben dient die Veranstaltung auch dem Dank und der Würdigung der Mentorinnen und Mentoren für ihr Engagement.

In einer Online-Befragung können die teilnehmenden Studierenden abschließend ihre Einschätzungen zu folgenden Aspekten vornehmen: Gesamtzufriedenheit mit dem Programm, Mentoring-Beziehung in Bezug auf die Häufigkeit der Treffen, besprochene Themen, Einstufung, wie hilfreich das Angebot für sie war (Seite der Mentees) beziehungsweise wie gut sie mit ihrer Rolle als Mentorin oder Mentor zurechtgekommen sind (Seite der Mentorinnen und Mentoren).

BeBuddy! Programm

Hintergrund

Seit dem Wintersemester 2012/13 existiert an der Universität Leipzig das BeBuddy! Programm, welches zwei Wirkungsziele verfolgt: 1. die Stärkung der fachlichen Integration grundständiger internationaler Studierender innerhalb ihrer Institute, vor allem während der Studieneinstiegsphase, und 2. die Stärkung interkultureller Kompetenz deutscher und internationaler Studierender. Die Konzeption basiert vor allem auf Gesprächen, die im Winter und Frühjahr 2012 mit einigen zufällig ausgewählten deutschen und internationalen Studierenden geführt wurden. Daraus ergab sich, dass zwischen diesen beiden Studierendengruppen nur wenig Interaktion besteht. Zudem zeigen deutschlandweite Studien, dass die Abbruchquote grundständiger internationaler Studierender deutlich höher als

die ihrer deutschen Mitstudierenden liegt (Burkhart / Kercher 2014:2). Die Ursachen für beide Ergebnisse sind vielfältig, wobei die Vermutung nahe liegt, dass kulturelle Unterschiede die Studierenden in unterschiedlichem Grad dazu befähigen, sich in der deutschen Universitätslandschaft einzufinden und zu orientieren.

Trotz umfassender Informations- und Integrationsmöglichkeiten an der Universität Leipzig war nicht immer eine Anbindung an die Studiengänge beziehungsweise Institute gegeben und ein Angebot zur Sensibilisierung für interkulturelle Differenzen und den Umgang damit existierte noch nicht. Diese Lücke sollte durch das Programm geschlossen werden.

Nach der Anmeldung über ein Online-Formular wurde jedem ausländischen Studierenden ein deutscher Mentor, eine deutsche Mentorin, ein sogenannter Buddy, desselben oder zumindest eines fachnahen Studiengangs zur Seite gestellt, um ihn oder sie an die Fachkultur und das fachnahe Umfeld im Institut heranzuführen. Zudem wurde, soweit möglich, nach Sprach- und Freizeitinteressen gematcht.

Zunächst wurde BeBuddy! an den drei geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten etabliert, um sicherzustellen, dass Studierende ähnlicher Fachrichtungen und Disziplinen vernetzt werden können. Im späteren Verlauf wurde das BeBuddy! Programm als Dach-Marke für ähnliche Angebote an anderen Fakultäten genutzt, das Konzept in Teilen transferiert und adaptiert.

Ablauf

Das strukturierte Programm, betreut von den drei Mentorinnen der genannten Fakultäten und deren Hilfskräften, kann grob in folgende Phasen unterteilt werden, wobei die inhaltliche Ausgestaltung über die Jahre variierte:

Da die Ankunft der internationalen Studierenden und der Semesterstart eine betreuungsintensive Zeit darstellen, wird schon vor Semesterbeginn ein Vorbereitungstreffen für die deutschen Buddys angeboten. Die Veranstaltung diente der Vorstellung des Handbuchs mit den für die Betreuung internationaler Studierender wichtigsten Themen zur Ankunft in Leipzig, dem Studienstart und Aufenthaltende sowie Anregungen zur Gestaltung der Mentoring-Beziehung. Zu Semesterbeginn bietet die Willkommensveranstaltung für alle Teilnehmenden die Möglichkeit, andere Mentorinnen, Mentoren und Mentees kennenzulernen und die Ausgestaltung ihrer nächsten Treffen und Themen zu erörtern. Die im Anschluss stattfindende Stadt-Rallye soll zu einem gelungenen Einstieg in die Mentoring-Beziehung beitragen.

Im weiteren Semesterverlauf wird kein strukturell angelegter Einfluss auf die Mentoring-Beziehungen genommen, das heißt, von Seiten der Projektkoordination werden keine Vorgaben für die Einzeltreffen gegeben oder diese kon-

trolliert. Allerdings wird ein breites fakultatives Angebot an Workshops zum wissenschaftlichen Arbeiten und Referieren für internationale Studierende angeboten, damit sie sich mit den Prüfungsleistungen vertraut machen, um diese gut zu bestehen. Zusätzliche Materialien werden auf der Webseite hinterlegt: Leitfaden zum Schreiben von Hausarbeiten und zum Halten von Referaten, Handbuch, Checkliste, Informationen zur Ausgestaltung eines Sprachtandems sowie eine Rubrik Häufig gestellte Fragen. Zudem wird von den Buddy-Hilfskräften ein breites Freizeitangebot organisiert, an welchem die Teilnehmenden als Buddy-Paar oder auch einzeln teilnehmen können.

Neben der fachlichen Integration stärkt das Programm die interkulturelle Kompetenz beider Studierendengruppen. Das interkulturelle Training in Kooperation mit dem Career Service International, welches sowohl für internationale als auch deutsche Teilnehmende angeboten wurde, rundete das Programm bis 2016 ab.

Da ein Großteil der internationalen Teilnehmenden zur Gruppe der Austauschstudierenden gehört, die nach einem Semester die Universität verlässt oder sich im Falle eines zweisemestrigen Aufenthalts meist über andere Angebote für Austauschstudierende, wie zum Beispiel die Studierendenorganisation Willkommensinitiative für in Leipzig studierende Ausländer (Wilma) und die Betreuung durch die jeweiligen Erasmus-Koordinatorinnen und Koordinatoren, gute Strukturen aufgebaut hat, endet die Begleitung dieser Teilnehmergruppe in der Regel mit dem jeweiligen Semester.

Wo zu Beginn der Projektlaufzeit noch personelle Kapazitäten für eine Online-Evaluation bestanden, konnte ab dem Wintersemester 2015/16 nur noch über die von den Teilnehmenden fakultativ eingereichten Berichte ein Einblick in das Programm gewonnen werden. Nachdem diese aufgrund eines Rückgangs an Einreichungen im Verlauf nicht mehr erbeten wurden, ersetzt eine Abschlussveranstaltung diesen Teil. Das persönliche Gespräch bietet den Teilnehmenden die Gelegenheit, über die eigenen Erfahrungen zu reflektieren und Feedback zu geben. Die Organisatorinnen nutzen die Veranstaltung, um sich für die Teilnahme zu bedanken und das Engagement zu wertschätzen.

Zusammenfassung

Wenn man die beiden Peer-Programme vergleicht, sind einige Gemeinsamkeiten erkennbar. So ähneln sie sich in ihrer strukturellen Anlage nicht nur im Hinblick auf das Ziel, Studierende beim Einstieg und Ankommen an der Universität zu unterstützen, sondern auch beim Ablauf, zum Beispiel dem Matching-Prozess sowie den begleitenden Angeboten mit Einführung, Zwischenstand und Ab-

schlussveranstaltung. Wesentliche Unterscheidungsunkte gibt es vor allem in Bezug auf ihre didaktische Konzeption und ihre Zielgruppe. Im Lehramts-Mentoring liegt ein Schwerpunkt neben der Unterstützung der Neumatrikulierten in der Professionalisierung der Lehramtsstudierenden in Bezug auf spätere Beratungstätigkeiten. In der Qualifizierung erhalten die Mentorinnen und Mentoren theoretischen und praktischen Input zur Gestaltung einer Mentoring-Beziehung und können dies praktisch erproben und reflektieren. Das BeBuddy! Programm legt bei der Vorbereitung der Mentorinnen und Mentoren sowie im Verlauf einen stärkeren Fokus auf die organisatorischen Aspekte und praktischen Fragen, die vor allem mit dem Ankommen ausländischer Studierender an der Universität Leipzig zu tun haben. Die Studierenden werden zum Beispiel bei Behördengängen begleitet sowie bei der Stundenplanerstellung unterstützt.

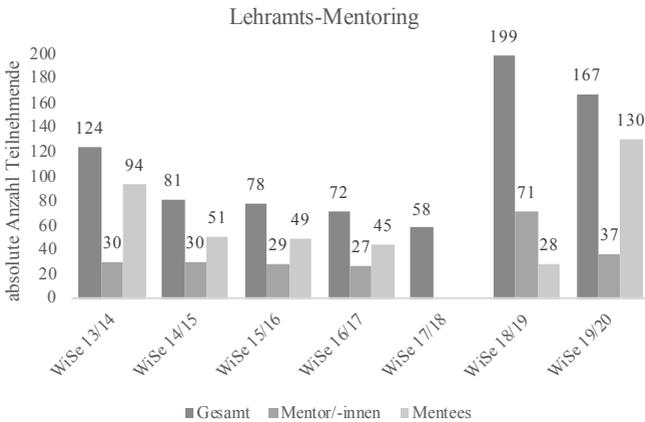


Abb. 1: Teilnehmendenzahlen im Lehramts-Mentoring

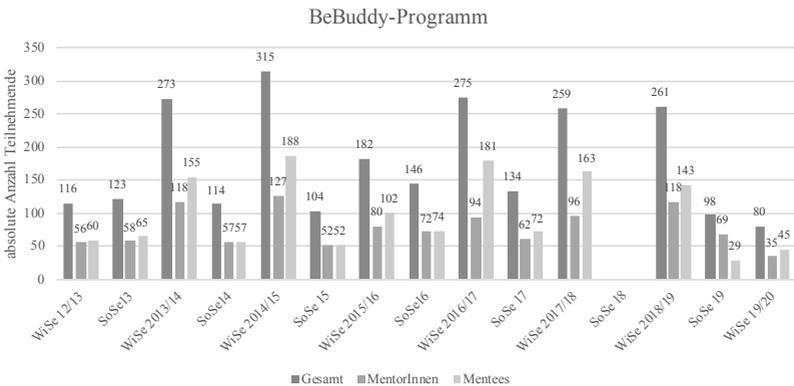


Abb. 2: Teilnehmendenzahlen im BeBuddy-Programm

4. „Und täglich grüßt das Murmeltier“

Strukturelle Herausforderungen in den Peer-Programmen

Interessanterweise gab es in den beiden Programmen hinsichtlich struktureller Aspekte Übereinstimmungen, die in den Durchgängen wiederholt sichtbar wurden und daher im Folgenden näher beleuchtet werden sollen.

Matching

Als besondere Herausforderung stellte sich in jeder Kohorte das Matching der Tandems heraus. Über ein Online-Formular konnten sich interessierte Mentoren, Mentorinnen und Mentees bei beiden Programmen anmelden und dabei die Eckdaten ihres Studiums (Studiengang, Fachsemester) angeben. Außerdem gab es die Möglichkeit Sonstiges / Anmerkungen und damit besondere Bedarfe zu hinterlassen, die beim Matching-Prozess berücksichtigt werden konnten. Da die Anmeldezahlen von Kohorte zu Kohorte sichtbar schwankten, das heißt, das Verhältnis von Mentorinnen, Mentoren und Mentees unterschiedlich war, musste die Zuweisung in jedem Durchgang flexibel gestaltet werden. So gab es Kohorten, in denen eine Eins-zu-eins-Betreuung möglich war, aber auch Jahrgänge, in denen Tandems aus mehreren Mentees pro Mentorin oder Mentor bestanden. Das erschwerte oft die Passgenauigkeit, da zum Beispiel die Studiengänge beziehungsweise Fächerkombinationen nicht immer übereinstimmten. Dazu wurde dann das Kriterium Sonstiges / Anmerkungen hinzugezogen, um weitere Ähnlichkeiten beziehungsweise Übereinstimmungen zu erreichen. Auch in der Literatur wird darauf verwiesen, dass sich ähnliche Interessen und Persönlichkeitseigenschaften positiv auf den Verlauf der Mentoring-Beziehung auswirken (Sloane / Fuge 2012:106). Zukünftig sollte noch verstärkt auf die didaktische Zusammenstellung der Tandems geachtet werden, indem zum Beispiel eine Orientierungsphase eingeplant wird, in welcher sich die Paare intensiv kennenlernen und überprüfen können, ob die persönliche Chemie stimmt.

Rahmenprogramm

In der Projektlaufzeit gab es in beiden Programmen konzeptionelle Veränderungen des Rahmenprogramms.

a.) Lehramts-Mentoring

In den ersten drei Durchläufen gab es noch ein umfangreiches inhaltliches Rahmenprogramm zu den Themen Auslandsstudium, schulpraktische Studien, Lehrerberuf, Schulprofile, wissenschaftliche Arbeitstechniken. Allerdings zeigte sich, dass der Aufwand für die Planung der Veranstaltungen

nicht mehr im Verhältnis zu den mittleren bis geringen Teilnahmequoten (circa 10–20 Prozent aller Teilnehmenden) stand. Deswegen wurden zunächst einige Veranstaltungen eingekürzt (2015/16) sowie ab 2016/17 die fachlichen Veranstaltungen ausgelagert, indem auf schon vorhandene Angebote anderer Einrichtungen verwiesen wurde (zum Beispiel Akademisches Auslandsamt, Projekt Academic Lab, Referat für Lehramt). Damit wurde auch möglichen Doppelstrukturen begegnet. Seit dem Durchgang 2017/18 besteht das Rahmenprogramm aus den drei Formaten: Auftaktveranstaltung, semesterbegleitender Stammtisch sowie Abschlussveranstaltung.

b.) BeBuddy! Programm

Das Rahmenprogramm umfasste neben der Auftaktveranstaltung begleitende Workshops zum wissenschaftlichen Arbeiten (Referate halten, wissenschaftliches Schreiben), ein interkulturelles Training sowie verschiedene Freizeitangebote. Insgesamt wurde bei allen Formaten eine mittlere bis geringe Teilnahmequote (10–20 Prozent aller Teilnehmenden) festgestellt. Aufgrund der Teilnehmezahlen und dem an der Universität Leipzig neu entstandenen Projekt Academic Lab, was sich unter anderem speziell an die Bedarfe ausländischer Studierender im wissenschaftlichen Bereich richtet, wurde das Rahmenprogramm ab dem Wintersemester 2016/17 gestrafft und der Fokus auf die Freizeitangebote gelegt. Im Sommersemester 2018 entstand zusätzlich eine Kooperation mit dem Leipziger Off-Theater (LOFFT), wodurch den Tandems ein vergünstigter Besuch ermöglicht wurde.

Interessanterweise wurden die jeweiligen Auftaktveranstaltungen der Programme gut besucht (30–50 Prozent aller Teilnehmenden), wohingegen eine abnehmende Teilnehmendenzahl am Rahmenprogramm im Laufe des Semesters zu beobachten war. Vor allem die Abschlussveranstaltungen wurden kaum noch besucht. Hier können sicher unterschiedliche Vermutungen über die Ursache dieser Entwicklung ins Feld geführt werden. Zum einen könnte es damit zusammenhängen, dass das Zeitfenster der Veranstaltungen ungünstig lag beziehungsweise die Studierenden bereits umfangreich durch das Curriculum eingespannt waren. Zum anderen könnte man auch vermuten, dass in den Angeboten gegebenenfalls kein persönlicher Mehrwert gesehen wurde, da sie thematisch sehr offen und als Erfahrungsaustausch angelegt waren. Das steht allerdings im Gegensatz zu Rückmeldungen aus Evaluationen und Gesprächen, in denen vonseiten der Studierenden der Wunsch nach mehr gemeinsamen Veranstaltungen innerhalb des Rahmenprogramms geäußert wurde. Unabhängig von den Teilnehmendenzahlen sollte es in Mentoring-Programmen ein Rahmenprogramm geben, das strukturierte Aktivitäten für Mentoren, Mentorinnen und Mentees an-

bietet. Forschungsergebnisse bestätigen, dass diese Aktivitäten und Beziehungsangebote signifikant für den Erfolg von Mentoring-Programmen sind. (Stöger et al. 2009:138).

Einblicke in die Mentoring-Beziehungen

Nach dem Matching handeln die Mentoring-Paare eigenständig und entscheiden gemeinsam, wie sie die Mentoring-Beziehung gestalten wollen (Häufigkeit, Inhalte, Ziele). Dies ist eine Phase, in der nur wenig Einblick vonseiten der Projektkoordination in die Arbeit der Tandems genommen werden kann. Es steht zwar bei Fragen oder Problemen die Koordination zur Verfügung, jedoch melden sich nur selten Studierende während des Semesters, vielmehr beschreiben sie die Mentoring-Beziehung erst in der Evaluation am Ende des Programms. Auch hier sind tiefere Einblicke nur eingeschränkt möglich, da die Evaluationen eher quantitativ angelegt waren (zum Beispiel Häufigkeit der Treffen) und auf die Einschätzung der Zufriedenheit mit dem Programm zielten. Dabei zeichnete sich der Trend ab, dass häufig diejenigen an einer Evaluation teilnahmen, die tendenziell eher zufrieden oder eher unzufrieden mit dem Programm waren. Der fehlende Einblick hat es erschwert, eine differenzierte Beurteilung der Programme hinsichtlich ihrer Effektstärken, aber auch der Wirkung auf die persönliche und studienrelevante Entwicklung der Teilnehmenden vorzunehmen. Zukünftig müssten die Programme deshalb zusätzlich durch qualitative Interviews begleitet werden.

Die vorliegenden Evaluationsergebnisse konnten vor allem dazu genutzt werden, konzeptionelle Anpassungen vorzunehmen sowie die Wünsche und Bedarfe der Studierenden in die weiteren Durchgänge aufzunehmen.

5. Schlussfolgerungen – Was lernen wir daraus?

Abschließend sollen noch einige interessante Zusammenhänge, Beobachtungen und Effekte aus den Programmen diskutiert sowie weiterführende Erkenntnisse geteilt werden, die als handlungspraktische Empfehlungen für einen möglichen Transfer nützlich sein können. Die Schlussfolgerungen wurden unter anderem aus Befragungsergebnissen, Gesprächen mit teilnehmenden Studierenden sowie der internen Reflexion in der Projektkoordination abgeleitet.

► *Mentees werden zu Mentorinnen oder Mentoren*

Bereits im zweiten Durchgang des Lehramts-Mentoring war die Tendenz zu beobachten, dass Mentees aus dem Vorjahr selbst eine Mentoring-Tätigkeit aufnahmen und diese zum Teil über mehrere Durchgänge weiterführten. Nach den Gründen für die Teilnahme gefragt, gaben sie häufig an, selbst positive Erfahrungen in der Mentoring-Beziehung gemacht zu haben und dies nun ebenso an die kommenden Studierenden weitergeben zu wollen. Das Lehramts-Mentoring konnte sich auch über die Mentorinnen und Mentoren als Multiplikatoren zu einer festen Struktur entwickeln. Den Kontakt zu ehemaligen Mentees in dem Programm zu halten, erwies sich als eine wichtige Ressource für den Projektverlauf und ist sehr zu empfehlen.

► *Eine gute Vorbereitung beziehungsweise Qualifizierung bindet die Mentorinnen und Mentoren*

Vor allem über die Einsicht in die Teilnehmendenlisten des Programms konnte in den Durchgängen ein gewisser Zusammenhang zwischen der Teilnahme an der Qualifizierung (Lehramts-Mentoring) beziehungsweise der Informationsveranstaltung (BeBuddy! Programm) sowie der Beteiligung an weiteren Veranstaltungen des Rahmenprogramms festgestellt werden. Dies lässt vermuten, dass die Teilnahme an der Qualifizierung beziehungsweise Vorbereitung die Relevanz des Programms insgesamt sowie die Bereitschaft, weitere Angebote wahrzunehmen, steigert.

► *Es gibt verschiedene Nutzungstypen von Peer-Mentoring-Programmen*

Die in Reflexionsgesprächen sowie offenen Textfeldern in der Online-Evaluation meist genannte Schwierigkeit war es, innerhalb der Tandems den Kommunikationsfluss aufrecht zu erhalten. Manche Mentorinnen und Mentoren meldeten zurück, dass ihre Mentees nicht auf Kontaktaufnahmen reagierten oder keinen Bedarf mehr an der Mentoring-Beziehung hatten. Dabei entstand aufseiten der Studierenden die Vermutung, dass Studienanfängerinnen und Studienanfänger nicht das Maß an Unterstützung brauchen wie angenommen. Statt dieser Vermutung zu folgen, sollten solche Tendenzen in den Programmen eher im Hinblick auf unterschiedliche Formen der Nutzung von Studieneinstiegsangeboten reflektiert werden. Dieser interpretatorische Zugang ermöglicht es gleichzeitig, dass Studierende sowie die Projektkoordination bewusster und toleranter mit Frustrationen im Programmverlauf umgehen können. Wie die Begleitforschung zum QPL bereits gezeigt hat, kann man von verschiedenen Nutzungstypen aufseiten der Studienanfängerinnen und Studienanfänger ausgehen. Diese variieren in Bezug auf die

Anzahl besuchter Angebote sowie die Art der Eigeninitiative, welche die Studierenden jeweils einbringen.

In Bezug auf unsere Programme sind folgende Neigungen beziehungsweise Tendenzen im Hinblick auf die Nutzung des Mentoring-Programms zu beobachten:

1. Keine beziehungsweise geringe Nutzung:

In den Evaluationen gaben Studierende bei der Frage „Warum hast Du Deinen Mentoring-Partner nicht getroffen?“ häufig an, dass es keine Fragen oder Probleme und keinen Bedarf aufseiten der Mentees gab. Die Mentees bezogen sich dabei wiederholt darauf, dass die Mentoring-Beziehung nicht notwendig war, da sie sich schnell selbst im Universitätsalltag eingefunden haben. Daneben gab es auch die Tendenz, die Mentoring-Beziehung in erster Linie zum direkten Studienbeginn zu nutzen, da in dieser Phase der Bedarf an fachbezogenen und administrativen Fragen (zum Beispiel Moduleinschreibung) am höchsten ist. Auch wenn die Mentees das Angebot nicht oder nur kaum nutzten, bewerteten sie das Programm dennoch häufig als sehr hilfreich, da sie die Möglichkeit hatten, sich bei Fragen oder Problemen an einen direkten Ansprechpartner oder eine direkte Ansprechpartnerin wenden zu können. Aus diesem Nutzungsverhalten kann man einige Schlussfolgerungen ableiten. Die Vermutung liegt nahe, dass es sich dabei um Studierende handelt, die bereits gut informiert in das Studium gestartet sind und in dieser Phase des Studiums daher weniger Beratungsbedarf haben, sich fehlende Informationen selbstständig erschließen können oder weitere Studieneinstiegs- beziehungsweise Willkommensangebote nutzen (zum Beispiel Studieneinstiegtutorien der Erziehungswissenschaft, Willkommenswoche des Akademischen Auslandsamts). Zum anderen kann man aus diesen Rückmeldungen von Mentees auch gut erschließen, wie das Mentoring-Programm beziehungsweise die Mentorin oder der Mentor verstanden werden. In den Evaluationen und Gesprächen ergab sich häufig der Eindruck, dass Mentees das Mentoring-Programm vor allem als Informationsstelle oder Back-up verstehen. Dabei stellt sich die Frage, warum die Mentees das Mentoring darüber hinaus nicht als Beziehungsangebot nutzen, welches sie über eine reine Informationsebene hinaus, aktiv gestalten können. Dies könnte zum einen darin begründet liegen, dass das Konzept Mentoring noch nicht in den Köpfen von Mentees verankert ist beziehungsweise es keine Bezugserfahrungen gibt, auf die sie zugreifen können. Zum anderen ergaben Gespräche mit Mentees, dass es

auch eine gewisse Hemmschwelle im Kontakt mit höhersemestrigen Studierenden gibt, was eventuell dazu führen könnte, dass die Beziehungsebene eher oberflächlich verläuft.

2. Mittlere Nutzung:

Eine mittlere Nutzung des Angebots bezieht sich auf circa zwei bis drei Treffen im Semester sowie begleitenden Kontakt durch andere Medien. Bei dieser Nutzungsgruppe ist eine interessante Verlaufstendenz zu beobachten. Diese zeigt sich darin, dass die Mentees das Angebot am Anfang des Semesters nutzen, der Beratungsbedarf im Laufe des Semestersverlaufs zurückgeht und am Ende des Semesters in der Prüfungszeit wieder steigt, da klausurrelevante Themen in den Fokus rücken.

3. Häufige Nutzung:

Von häufiger Nutzung sprechen wir, wenn es vier oder mehr persönliche Treffen sowie viel begleitenden Kontakt gab. Wie sich in den Reflexionsgesprächen mit Studierenden zeigte, gibt es einen Zusammenhang zwischen häufiger Nutzung und Beziehungsebene. Wenn die persönliche Chemie in den Tandems stimmt, das heißt, es auch persönliche Übereinstimmungen oder gemeinsame Interessen gibt, kann die Mentoring-Beziehung über eine reine Informationsweitergabe hinausgehen und vielfältige Effekte und Wirkungen zeigen.

► *Mentoring-Beziehung vor allem als soziale Unterstützung genutzt*

Rückbeziehend auf die Wirkungsebenen von Mentoring-Programmen (vergleiche Kapitel 2) lässt sich zusammenfassend sagen, dass die Programme vor allem als soziale Unterstützung wahrgenommen und genutzt werden. Vor allem in den Reflexionsgesprächen äußerten Studierende immer wieder, wie wertvoll es war, jemanden zu haben, der auch einmal in der gleichen Situation war und ihnen emotionalen Beistand leisten, Unsicherheiten und Ängste nehmen und Selbstvertrauen geben konnte. Da die Studiensituation in den größeren Fächern an Universitäten oft von Anonymität und fehlendem Kontakt- und Beziehungsaufbau geprägt ist, kann ein Mentoring-Konzept als niedrigschwelliges Angebot einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der Studierenden leisten.

Aus den hier beschriebenen Nutzungsformen ergeben sich naturgemäß auch unterschiedliche Wirkungsweisen von Peer-Angeboten, sodass ihr Beitrag zu einem gelingenden Studienstart variieren kann. Bei der Planung und Durchführung solcher Angebote sollten diese unterschiedlichen Nutzungsformen berücksichtigt werden.

- ▶ *Vernetzung und Austausch mit anderen Peer-Mentoring-Angeboten befördert die Entwicklung und Reflexion*

Additive Angebote haben häufig mit ähnlichen Herausforderungen zu tun, zum Beispiel dem Verhältnis von Anmeldequoten und tatsächlicher Teilnahme. Für die beiden Peer-Programme hat sich gezeigt, dass insbesondere die Vernetzung und der Austausch mit ähnlichen Programmen (innerhalb der Universität, aber auch deutschlandweit mit anderen QPL-Projekten) hilfreich sind, um gemeinsame Aspekte zu diskutieren und Lösungsansätze zu erarbeiten.

6. Fazit

Mit den beiden Peer-Mentoring-Programmen ist ein Angebot an der Universität Leipzig entstanden, das es bisher in dieser konzeptionellen Form noch nicht gab. Sie wurden in den vergangenen Projektjahren kontinuierlich weitergedacht, an Bedarfe und Rückmeldungen der Studierenden angepasst und verfeinert. Wie im Beitrag beschrieben, bestehen die Herausforderungen bei der Planung und vor allem Durchführung der Programme auf unterschiedlichen Ebenen und betreffen sowohl Koordinatorinnen und Koordinatoren als auch die teilnehmenden Studierenden selbst.

Bei der Planung der Peer-Mentoring-Programme sollte die Koordination folgende Fragen im Blick behalten:

- Welche Ziele verfolge ich mit dem Peer-Programm und wie soll es angebund-
den sein?
- Wie bereite ich die Studierenden – sowohl Mentorinnen und Mentoren als
auch Mentees – auf das Peer-Mentoring-Programm vor?
- Wie stelle ich ein passgenaues Matching der Studierenden sicher? (Formular,
Speeddating et cetera)
- Wie gestalte ich das Rahmenprogramm? Soll dies eher inhaltlich ausgerich-
tet sein – zum Beispiel durch unterstützende Workshops zum wissenschaft-
lichen Arbeiten – oder eher Möglichkeiten zum sozialen Austausch bieten?
- Welche Reflexions- beziehungsweise Fortbildungsangebote ermögliche ich
den Mentorinnen und Mentoren? (zum Beispiel Praxiswerkstätten, metho-
disch-didaktische Inputs)
- Wie erhalte ich einen Einblick in die Mentoring-Beziehungen und überprüfe
die Wirksamkeit des Programms? (Evaluationsformen)

Trotz mancher Stolpersteine und Hürden haben vor allem die Teilnehmendenzahlen und die vielen positiven Rückmeldungen der Studierenden die Projektkoordination darin bestärkt, wie wichtig solche Programme besonders für den Studieneinstieg sind. Wenn Studierende positive Lernerfahrungen in den Mentoring-Beziehungen machen können, sind damit weitreichende Folgen verbunden. Daher sollten Peer-Programme in ihrer Wirkung nicht allein anhand von Zahlen oder Zusammenhängen zu Faktoren wie Studienerfolg gemessen werden. Vielmehr sollten sie als mögliche Lernumgebung verstanden werden, in welcher die Studierenden eigenverantwortliches und selbstgesteuertes Lernen lernen können, in welcher Persönlichkeitsentwicklung in eigenem Tempo gefördert sowie ein Rahmen für Partizipation geschaffen werden kann.

Literatur

- Herfter, C.** et al. (2011): Der Abbruch des Lehramtsstudiums. Zahlen und Hintergründe. Projektbericht. Ergebnisse einer Fragebogenstudie an der Universität Leipzig, Leipzig.
- Burkhardt, S. / Kercher, J.** (2014): Abbruchquoten ausländischer Studierender. In: DAAD Blickpunkt, Juni.
- Stöger, C.** et al. (Hrsg.) (2009): Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen, Lengerich.
- Fricke, J.** et al. (2019): Peer-Learning in der Lehrer*innenbildung. Gemeinsam und auf Augenhöhe lernen. In: Journal für LehrerInnenbildung 19 (3), 16–29.
- Sloane, P. F. E. / Fuge, J.** (2012): Mentoring an Universitäten. Eine hochschuldidaktische Rekonstruktion. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Jg. 7 / Nr. 3, , 96–109.
- Universität Hamburg** (2014–19): Studierfähigkeit – institutionelle Förderung und studienrelevante Heterogenität (StuFHe). Veröffentlichungen, Vorträge, Poster, Lehr- und Akquisematerial, , 01.03.2020. <https://www.ew.uni-hamburg.de/forschung/forschungsprojekte/stufhe/07-veroeffentlichungen.html>
- Universität Leipzig**, Studieren in Leipzig (2013-2020): Evaluation Lehramts-Mentoring. (Einsicht auf Anfrage)
- Universität Leipzig**, Studieren in Leipzig (2012-2016): Evaluation BeBuddy! Programm. (Einsicht auf Anfrage)

Mentoring

StiL-Mentorinnen und -Mentoren sind an zwölf der 14 Fakultäten der Universität Leipzig angebunden. Ziel des *Mentorings* ist es, Studierende in allen Phasen des Studiums kompetent zu begleiten und zu beraten und so Studiengangwechsel und Studienabbrüche im Studienverlauf zu reduzieren. Die Mentorinnen und Mentoren haben fakultätsspezifische Arbeitsschwerpunkte. Darüber hinaus arbeiten sie in fakultätsübergreifenden Projekten zusammen.