

# VIELFALT an Hochschulen entdecken, fördern, nutzen.

Handlungsempfehlungen für diversitätssensible  
Mentoring-Projekte an Hochschulen





# Vorwort

Die vorliegende Broschüre ist ein Produkt des Pionierprojekts MIGMENTO (Mentoring für Studierende mit Migrationshintergrund), das mit zweijähriger Laufzeit für StudieneinsteigerInnen in den Jahren 2010 - 2012 an der Goethe-Universität Frankfurt am Main durchgeführt wurde. Als Team haben wir uns dazu entschlossen, das gesammelte Wissen der Projektarbeit rund um MIGMENTO nachhaltig zu sichern und unsere vielfältigen Erfahrungen in einem Leitfaden so zusammenzustellen, dass dieser zum Start vergleichbarer Projekte genutzt werden kann. In die Erstellung der Broschüre sind zahlreiche Debatten eingegangen, die wir über unsere Erfahrungen und Probleme mit der Umsetzung unserer Projektziele geführt haben. Wir haben uns darum bemüht, aus unseren Fehlern zu lernen, und präsentieren sie in den Handlungsempfehlungen nicht nur als Problembeschreibungen, sondern konstruktiv gewendet.

Allen, die mit diesem Leitfaden arbeiten (wollen), wünschen wir viel Erfolg und freuen uns auf Rückmeldungen.

Frankfurt, im April 2013

Das Projektteam

Astrid Franzke, Helma Lutz, Minna Ruokonen-Engler, Natalie Streich und Anja Wolde

# Inhalt

Vorwort . . . . .	1
Studieren im 21. Jahrhundert: Durch Diversitätssensibilität zu Bildungsgerechtigkeit in der Migrationsgesellschaft . . . . .	3
Handlungsempfehlungen . . . . .	6
1. Erfahrungshintergrund. . . . .	7
2. Projektkonzeption. . . . .	8
2.1 Verortung in der Hochschule . . . . .	8
2.2 Zielgruppen festlegen und reflektieren . . . . .	9
2.3 Projektstruktur . . . . .	11
2.4 Kommunikation der Projektziele an die Hochschule . . . . .	12
2.5 Öffentlichkeitsarbeit. . . . .	14
3. Projektstart . . . . .	17
3.1 Bewerbungsverfahren . . . . .	17
3.2 Organisation der Tandems (Matching) . . . . .	20
3.3 Auftaktveranstaltung . . . . .	21
4. Projektumsetzung und -management . . . . .	22
4.1 Planung und Durchführung der Workshops. . . . .	22
4.2 Networkingangebote . . . . .	25
4.3. Prozessbegleitung . . . . .	27
4.4. Qualitätssicherung durch Evaluation . . . . .	27
Literatur . . . . .	29
Anhang / Beispiel-Materialien . . . . .	30
Bewerbungsbogen für Mentees . . . . .	31
Leitfaden für Kennenlerngespräche . . . . .	34
Mentoring-Vereinbarung . . . . .	36
Evaluationsbogen für Workshops . . . . .	38
Mentoring-Zertifikat . . . . .	40

# Studieren im 21. Jahrhundert: Durch Diversitätssensibilität zu Bildungsgerechtigkeit in der Migrationsgesellschaft

„Bildung ist Bürgerrecht“. Unter diesem Motto fasst Ralf Dahrendorf (1966) die national geführte Bildungsreformdebatte zwischen 1960 und 1980 zusammen. Diese griff nicht nur die Forderungen der Studentenbewegung und der danach folgenden Frauenbewegung auf, Marginalisierungen und Diskriminierungen im Bildungssystem abzuschaffen, sondern entsprang auch dem Versuch, neue „Humanressourcen“ für die deutschen Universitäten zu aktivieren. Wichtigste Ausschlussfaktoren im Bildungssystem waren zu jener Zeit die unterprivilegierte soziale Herkunft (Arbeiterfamilien) und das Geschlecht (Mädchen). Die Anstrengungen deutscher Bildungsinstitutionen bei den Umsetzungen von Maßnahmen zu mehr Bildungsgerechtigkeit haben in der Tat zu einigen beachtlichen Erfolgen geführt. So ist etwa der Anteil der weiblichen Studierenden seit den 1960er Jahren kontinuierlich gestiegen und hat als Motor der Hochschulexpansion gewirkt: 55 Prozent aller AbiturientInnen sind heute weiblich; seit mehr als zehn Jahren bilden Frauen die Mehrheit bei den

StudienanfängerInnen (Wolter 2011, S. 11). Weibliche Studierende erringen insgesamt bessere Bildungsabschlüsse als ihre gleichaltrigen männlichen Peers, was allerdings nicht bedeutet, dass dieser Vorteil bis in das Berufsleben und das Erreichen von Führungspositionen hineinreicht. Darüber hinaus gibt es nach wie vor eine Schieflage in der Fächerwahl – Frauen sind immer noch stark unterrepräsentiert in technischen und einigen naturwissenschaftlichen Fächern und überrepräsentiert in den Sozial-, Literaturwissenschaften und der Lehramtsausbildung.



Die Debatte über Bildungsgerechtigkeit in Deutschland hat sich in den vergangenen 20 Jahren vor allem auf den Bereich der Schule konzentriert (PISA-Studien etc.); dabei ist aus dem Blick geraten, dass das Versprechen von Chancengleichheit bis heute auch an Hochschulen nicht eingelöst wurde. So belegen etwa die Erhebungen des Deutschen Studentenwerks (Isserstedt et al. 2007; Isserstedt et al. 2010), dass die sozialen Disparitäten unter StudienanfängerInnen des 21. Jahrhunderts zwar abgenommen, aber keineswegs verschwunden sind. Stattdessen entscheidet soziale Herkunft nach wie vor über Bildungserfolge, indem beim Eintritt in die Hochschule vorangegangene Selektionsprozesse, die sich im vorschulischen und schulischen Bildungsverlauf stufenweise aufgebaut haben, verstetigt werden (Wolter 2011, S. 10). Heute lassen sich soziale Disparitäten in der Zusammensetzung der Studierenden daran ablesen, dass zwischen 1985 und 2006 der Anteil mit akademisch gebildeten Eltern von 36 Prozent auf 51 Prozent stieg, während der Anteil aus bildungsfernen Haushalten von 42 Prozent auf 27 Prozent sank (Middendorff 2008). Das bedeutet, dass es heute für Kinder aus Arbeiterhaushalten ungleich schwerer ist, KommilitonInnen mit vergleichbaren biographischen Erfahrungen zu finden.

Dies gilt in verstärktem Maße für Kinder aus Familien, in denen Migrationsbiographien mit unterprivilegierter sozialer Klasse zusammenfallen und vor allem dort, wo akademisches Kapital in der Familie nicht vorhanden ist. Für diese Gruppe wird die Fremdheitserfahrung durch die Abwesenheit von Lehrenden mit Migrationshintergrund, die ihnen als Identifikationsmodell dienen könnten, verstärkt. Der Anteil dieser Studierenden lässt sich sinnvoll in zwei Gruppen einteilen, zum einen in diejenigen mit ausländischem Pass, deren Anteil im Sommersemester 2009 bei 11,8 Prozent lag und zum anderen diejenigen, die als BildungsinländerInnen bezeichnet werden, da sie ihren Hochschulzugang in Deutschland erworben haben. Mit nur 11 Prozent liegt ihr Anteil unter dem der ersten Gruppe. Bei den Bildungsinlän-

derInnen liegt der sozialökonomische Status der Eltern im Vergleich zu den BildungsausländerInnen und zu den ethnisch deutschen Studierenden niedriger. Nach dem Einstieg ins Studium verstärkt sich offensichtlich der Selektionsprozess. So zeigt das HIS-Berechnungsverfahren aus dem Jahr 2000, dass unter Studierenden mit Migrationshintergrund etwa 45 Prozent ihr Studium vorzeitig abgebrochen haben (Meinhardt/Zittlau 2009, S. 22). Eine Vielzahl von qualitativen Studien belegt zudem, dass Bildungsaufstiegsprozesse von Studierenden mit Migrationshintergrund aus nicht-akademischen Elternhäusern mit hohen individuellen Anstrengungen verbunden sind und dass bislang universitäre Unterstützungsprogramme und Lernkulturen fehlen, die den demographischen und globalen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts gerecht werden. Zu diesen Herausforderungen gehört nicht nur die Notwendigkeit, mehr Bildungsin- und ausländerInnen in die Hochschulen zu holen, sondern auch dafür zu sorgen, dass sie ihr Studium erfolgreich abschließen können. Globalisierungsprozesse im Bildungsbereich erfordern, dass Studierende sich in Zukunft mehr denn je international orientieren. Die Wahrscheinlichkeit, dass Studien- und Arbeitsplätze nicht mehr nur im In-, sondern auch im Ausland gesucht werden müssen, führt dazu, dass auch ‚deutsche‘ Studierende zur Aufnahme von Studiums- und Erwerbsarbeit *migrieren* müssen. Die Gesellschaft des 21. Jahrhunderts ist also eine gleichzeitig von Aus- und Einwanderung gekennzeichnete *Migrationsgesellschaft*.

## Was bedeutet dies alles für Bildungsgerechtigkeit im 21. Jahrhundert?

Zunächst einmal ist wichtig, dass Studierende eine diversitätssensible Lernkultur vorfinden. Damit ist gemeint, dass die jahrzehntelange Privilegierung eines bestimmten Typus von Studierenden im Hochschulbetrieb, nämlich junge Männer aus ethnisch-deutschen AkademikerInnenfamilien, infrage gestellt werden muss. In der Zusammensetzung der Studierendenschaft zeigt sich, dass dieser bislang als „Normalfall“ postulierte Typus, an dem sich Curricula orientieren, nicht länger als Maßstab universitärer Lernkulturen dienen kann. Stattdessen muss das gesamte Spektrum an Vielfalt unter den Studierenden, ihre national und international geprägten Bildungsverläufe, ihre biographischen Vorerfahrungen mit Diskriminierungsprozessen, aber auch mit Unterstützungsprogrammen sowie ihre multi-lingualen und interkulturellen Ressourcen wahrgenommen werden und in die Veränderung von Lerninhalten und Lernkulturen eingehen.

Ein solcher *Paradigmenwechsel* ist allerdings voraussetzungsvoll: Er vollzieht sich nur dann, wenn Diversität nicht als Defizit verstanden wird, das es zu überwinden gilt, denn damit bliebe die Orientierung am fiktiven Normalfall erhalten. Stattdessen bedarf es einer ressourcenorientierten Neuausrichtung.

Dazu gehören Grundkenntnisse über soziale Ungleichheit im weiteren und im engeren Sinne und ein Diversitätswissen, also Wissen um und über individuelle und kollektive Unterschiede, Kenntnisse über Benachteiligung, Ausgrenzung, institutionelle und alltägliche Diskriminierung einerseits und Antidiskriminierungsreglements, Ressourcen, Talente und Resilienzen andererseits sowie das Infragestellen gängiger Stereotype.

Differenzierte Angebote müssen auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Studierenden reagieren und ihre (migrationsspezifischen) Ressourcen anerkennen. Ein offenes und freiwilliges

Förderkonzept, das die Erfahrungen, Kenntnisse, Ressourcen und Kompetenzen der Studierenden berücksichtigt und kontinuierlich in die Weiterentwicklung des Förderangebots implementiert, führt zu einer interkulturellen Öffnung. Bei dieser steht nicht die Anpassung der Studierenden an die Erfordernisse der Hochschule im Vordergrund, sondern eine graduelle Anpassung des universitären Bildungsangebots an die Bedürfnisse der Studierenden (Ruokonen-Engler 2013). Eine interkulturelle Öffnung der Hochschulen umfasst nicht nur die Einführung von gezielter Bildungsberatung und -förderung für Studierende aus Familien mit schwachem Bildungskapital, sondern auch die Anerkennung der diversen Lebenslagen der Studierenden und deren Vereinbarkeit mit dem Studium sowie die Aufwertung von vorhandenen Kompetenzen.

Der vorliegende Leitfaden präsentiert und reflektiert ein an der Goethe-Universität erprobtes Unterstützungskonzept, das sich als Instrument und Baustein zur Realisierung von Bildungsgerechtigkeit und Diversitätssensibilität versteht.

# Handlungsempfehlungen



# I. Erfahrungshintergrund

Den Erfahrungshintergrund für die folgenden Handlungsempfehlungen bildet das Pilotprojekt „MIGMENTO“ für Studierende mit Migrationshintergrund, das von Oktober 2010 bis Oktober 2012 an der Goethe-Universität Frankfurt am Main durchgeführt wurde. Das Mentoring-Projekt wurde als eine Kooperation des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften und des Gleichstellungsbüros der Goethe-Universität unter der Leitung von Prof. Dr. Helma Lutz durchgeführt<sup>1</sup>. Die Finanzierung des Projektes erfolgte hälftig aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und hälftig aus Mitteln der Goethe-Universität.

MIGMENTO basierte auf den bewährten drei klassischen Mentoring-Bausteinen: One-to-One-Mentoring, Workshops zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen und Networking. Es gab zwei Projektdurchgänge, differenziert nach Fachkulturen, einerseits für Studierende der Sozial-, Geistes- und Gesellschaftswissenschaften und andererseits für Studierende aus den Naturwissenschaften und der Medizin. Pro Durchgang wurden 30 StudienanfängerInnen mit Migrationshintergrund oder internationale Studierende (Mentees) von fortgeschrittenen Studierenden mit und ohne Migrationshintergrund (MentorInnen) über neun Monate begleitet. Neben den regelmäßigen Tandemtreffen zwischen den MentorInnen und Mentees nahmen alle Teilnehmenden an einem auf sie zugeschnittenen Workshop- und Networkingangebot teil. Dies unterstützte sie bei der Entwicklung ihrer studienbezogenen, sozialen, und interkulturellen Kompetenzen und ermöglichte ihnen Zugang zu studentischen und berufsbezogenen Netzwerken.

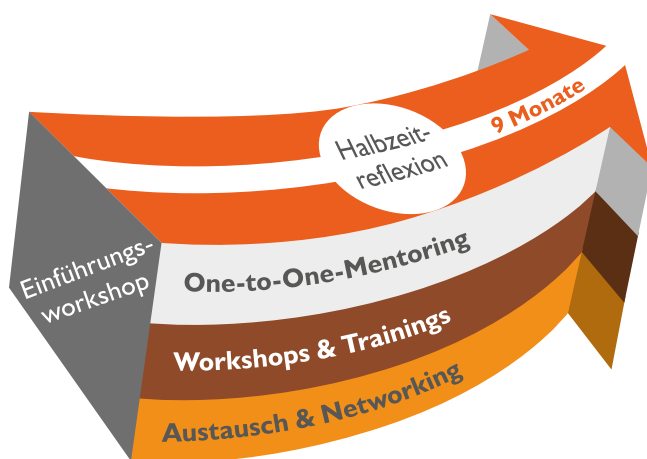
<sup>1</sup> Die Projektsteuerungsgruppe, die die inhaltliche Ausrichtung des Projekts maßgeblich steuerte, bestand aus Dr. Anja Wolde, Dr. Astrid Franzke und Dr. Minna-Kristiina Ruokonen Engler. Das Koordinationsteam bestand aus Nina Maschke und ihrer Nachfolgerin Natalie Streich sowie aus Sakine Subaşı-Piltz und ihrer Elternzeitvertretung Nicola Theuring-Gedik.

Während der zweijährigen erfolgreichen Durchführung dieses Pilotprojekts wurden viele praktische Erfahrungen aus einer diversitätssensiblen Perspektive zu Bildungsgerechtigkeit an Hochschulen gesammelt. Durch einen intensiven Austausch mit den Teilnehmenden, mit kooperierenden Institutionen innerhalb und außerhalb der Hochschule sowie durch eine gründliche projektbegleitende Evaluation und die Auswertung der Ergebnisse eines parallel laufenden Lehr-Forschungsseminars, konnten Projektbausteine und Inhalte des Projekts modifiziert und an die tatsächlichen Bedarfe angepasst werden. Auf diesen Erfahrungen baut dieser Leitfaden auf; er beschreibt inhaltliche (Vor-) Überlegungen und gibt praktische Handlungsanweisungen, die auf die Bausteine und mögliche Stolpersteine der Projektarbeit zum Thema Diversität und Bildungsgerechtigkeit an Hochschulen hinweisen. Es geht um Empfehlungen und Anregungen, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.

Der Fokus liegt dabei auf der Konzeption und Umsetzung von Projekten mit dem Schwerpunkt „Bildungsgerechtigkeit in der Migrationsgesellschaft“, die sich vorrangig an StudieneinsteigerInnen richten. Im Laufe der Projektarbeit sowie in der retrospektiven Reflexion zeigte sich, dass die Fokussierung auf die Gruppe der Studierenden mit Migrationshintergrund und die der internationalen Studierenden zur Ausblendung anderer Bedarfe führen kann. Das Thema „Bildungsgerechtigkeit“ in den Vordergrund zu stellen bietet aus unserer Sicht eine sinnvolle Öffnung, mit der diese und andere Zielgruppen angesprochen und gefördert werden können. Die Handlungsempfehlungen lassen sich entsprechend nur in modifizierter Form auf Projekte mit anderen Schwerpunkten und Studierende in anderen Studienphasen übertragen. Die im Anhang zur Verfügung gestellten Materialien wurden im Projekt „MIGMENTO“ verwendet und sind dementsprechend als Mustervorlage zu verstehen.

## 2. Projektkonzeption

Die Vorbereitungsphase ist für die Konzeption von Mentoring-Projekten an Hochschulen, die sich mit dem Thema Bildungsgerechtigkeit in der Migrationsgesellschaft beschäftigen und als Mentee-Zielgruppe StudieneinsteigerInnen haben, von großer Bedeutung. Dafür sind Vorüberlegungen notwendig, für die ausreichend Zeit zur Verfügung stehen sollte.



### 2.1 Verortung in der Hochschule

Um das Projekt in der Hochschule verorten zu können, muss zunächst eine Bestandsanalyse über bereits vorhandene Angebote, Anknüpfungsmöglichkeiten und interne Kooperationspartner, die mit dem Thema Bildungsgerechtigkeit und Diversity für StudieneinsteigerInnen zu tun haben, erstellt werden. Durch gezielte Vorgespräche sollten Förderlücken genau identifiziert und Kooperationen aufgebaut werden, um letztendlich den Projektschwerpunkt und die Zielgruppe festlegen zu können. Zudem können so vorhandene Ressourcen und Kompetenzen der Hochschule von Anfang an genutzt werden und zur Nachhaltigkeit des Projekts beitragen.

- Einbindungs- bzw. Anknüpfungsmöglichkeiten werden häufig erleichtert, wenn es bereits längere Auseinandersetzungen mit dem Thema Diversity an der Hochschule gegeben hat.
- Zu den potentiellen KooperationspartnerInnen zählen insbesondere Institutionen mit Beratungsaufgaben für die Zielgruppe und mit anwendungsbezogenem Spezialwissen zum Thema Diversity:
  - International Office
  - Beratungsstellen oder Projekte für Studierende mit Migrationshintergrund, ausländische Studierende oder StudieneinsteigerInnen StudieneinsteigerInnen
  - Allgemeine Studienberatungen
  - Andere Mentoring-Programme für Studierende an der Hochschule
  - Tutorien, Fachschaften, studentische Interessenvertretungen
  - Anlaufstellen für Studierende und Veranstaltungen für Erstsemester
  - sowie die Gruppe der Studierenden selbst.

- Zentral für die Verortung in der Hochschule ist eine intensive Networking- und Informationsarbeit durch die Projektkoordination und -leitung. Dazu gehören z.B.
  - das Führen von persönlichen Gesprächen mit potenziellen internen KooperationspartnerInnen
  - die Organisation von Gruppentreffen verschiedener am Projekt beteiligter AkteurInnen
  - die Teilnahme an thematisch relevanten Veranstaltungen, wie beispielsweise Vortragsreihen zum Thema Bildungsgerechtigkeit.
- Direkte AnsprechpartnerInnen anderer Institutionen innerhalb der Hochschule mit entsprechender Fachexpertise können häufig eine MultiplikatorInnenfunktion für die spätere Bewerbung des Projekts übernehmen.
- Die Vernetzung innerhalb der Hochschule sollte während des gesamten Projektprozesses stets aktiv gestaltet werden, insbesondere durch Rückbindung von Teilergebnissen zum Projekt, durch Einladungen zu Auftaktveranstaltung u.ä.

## 2.2 Zielgruppen festlegen und reflektieren

### Fokussierung auf die Themen Diversität und Bildungsgerechtigkeit

Anstatt eine bestimmte Gruppe wie beispielsweise „Studierende mit Migrationshintergrund“ in den Mittelpunkt zu stellen und damit Gefahr zu laufen ungewollt auf Differenzen zu fokussieren und stereotype Zuschreibungen zu reproduzieren sollten zunächst einmal verbindende Aspekte der Zielgruppen und die Relevanz von unterschiedlichen Bildungsbiographien für Studium und Werdegang reflektiert werden. Um zu vermeiden, dass ungewollt stereotype Zuschreibungen reproduziert werden, sollten die Zielgruppen hinsichtlich ihrer Kompetenzen im Umgang mit Heterogenität adressiert werden. Eine solche Ansprache bietet Vorteile:

- Exklusion kann vermieden und mehrere Personengruppen können angesprochen werden:
  - Studierende mit Migrationshintergrund
  - internationale Studierende
  - Studierende aus Nicht-Akademiker-Familien
  - andere Studierende, die sich von den Themen Diversität und Bildungsgerechtigkeit angesprochen fühlen.



So wird erreicht, dass KEINE Stigmatisierung der Gruppe der „MigrantInnen“ stattfindet, dass Heterogenität nicht ignoriert und eine „Überschneidung“ mit anderen Merkmalen bewusst in den Blick genommen wird.

- Die Gruppe der MentorInnen wird der Gruppe der Mentees nicht gegenübergestellt, sondern es wird die Verbindung beider betont.
- Eine ausgewogene Geschlechterverteilung kann berücksichtigt werden.

### Berücksichtigung der Situation von StudieneinsteigerInnen

Die Situation von StudieneinsteigerInnen, die als Mentees in das Projekt aufgenommen werden sollen, ist in den ersten Semestern häufig geprägt von Unsicherheiten und Irritationen über den neuen sozialen Raum Hochschule. Gerade an größeren Hochschulen gibt es eine Vielzahl von Angeboten für Studierende in der Eingangsphase. Um sie für das Projekt gewinnen zu können, sollte folgendes beachtet werden:

- Anders als bei den MentorInnen, die bereits mit den Hochschulstrukturen vertraut sind, können die potentiellen Mentees den Wert eines Mentoring-Programms häufig noch nicht einschätzen.
- Ein Reflexionsprozess über die Relevanz der eigenen Startbedingungen für das Studium (wie beispielsweise unterschiedliche Kompetenzen) hat in der Regel noch nicht stattgefunden.

- Erfahrungen von Fremdheit, Diskriminierung und Rassismus wurden häufig noch nicht aufgearbeitet und in einem strukturellen Kontext betrachtet. Sie können, sofern sie erlebt wurden, zu einer Verunsicherung beitragen und das Ankommen in den Hochschulstrukturen und die Konzentration auf das Studium erschweren.
- Studierende mit oder ohne Migrationshintergrund aus Nicht-Akademiker-Familien müssen sich in der Studieneinstiegsphase oft mit unklaren Strukturen, Zuständigkeiten, formellen und informellen Regeln zurechtfinden, die Akademiker-Kinder begünstigen, da ihre Familien mit diesen Gewohnheiten vertraut sind.
- Für internationale Studierende ist nicht nur der Lebensraum Hochschule oft neu, sondern die gesamte Lebenssituation, in der sie sich neu einrichten müssen.

Um den StudieneinsteigerInnen mit einer haltgebenden Struktur und Verbindlichkeit zu begegnen, sollte die Ausrichtung der Projektbausteine vorrangig entlang der Lebensrealität der Mentees und der an sie gestellten Anforderungen entwickelt werden. Damit können die Mentees erreicht, gehalten und gefördert werden.

Nach Festlegung der Zielgruppen und Vorbereitung der Rahmenbedingungen müssen vertiefende Gespräche mit den Hochschulinstitutionen, die für eine Unterstützung des Projektvorhabens gewonnen werden konnten, stattfinden und die interne Öffentlichkeitsarbeit muss starten.





## 2.3 Projektstruktur

Nach Klärung der Rahmenbedingungen (Verortung und Zielgruppe) sollte die Projektstruktur festgelegt werden. Wie viele Personen sind am Projekt beteiligt und welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es?

### Qualitätsanforderungen an das Projektteam

Mit einem gut aufgestellten Projektteam lassen sich Zuständigkeiten optimal aufteilen und verschiedene Kompetenzen nutzen. Je nach Finanzierungsmöglichkeiten empfehlen wir folgende Aufteilung und Ausrichtung:

- Für einen Projektdurchlauf mit ca. 30 Tandems empfehlen wir die Aufstellung eines Koordinationsteams, bestehend aus einer vollen, bzw. zwei halben Stellen (E13) und 1 bis 2 Hilfskräften, das maßgeblich die Umsetzung und laufende Projektarbeit (Matching, Betreuung, Workshop- und Networkingplanung) übernimmt.
- Eine Projektsteuerungsgruppe, zusammengesetzt aus Personen verschiedener Bereiche der Hochschule, ist für die inhaltliche Ausgestaltung verantwortlich und berät und entscheidet gemeinsam mit dem Koordinationsteam über Programmanpassungen sowie Weiterentwicklungen. Sie sollte über Kompetenzen verfügen, die für eine erfolgreiche Umsetzung unabdingbar sind, idealerweise: Gender- und Diversitätssensibilität (insbesondere interkulturelle Erfahrungen), Mentoring-Expertise, Erfahrungen im Umgang mit Studierenden und Kenntnisse der Hochschulstrukturen. Unterschiedliche Expertisen können so zusammengeführt und auch nach außen Glaubwürdigkeit und Empathie ausstrahlen.

- Eine Projektleitung steht als „Head“ für das Projekt. Sie ist auch in der Steuerungsgruppe aktiv und fällt grundlegende Entscheidungen. Die Leitung kann beispielsweise eine Koordinatorin, ein Mitglied der Steuerungsgruppe oder ein/e ProfessorIn sein.
- Verantwortungen und Zuständigkeiten für das Koordinationsteam sollten im Vorfeld genau festgelegt werden, um Handlungssicherheit zu geben, optimale Arbeitsprozesse zu ermöglichen und alle AkteurInnen zu entlasten.
- Regelmäßige, gut strukturierte Arbeitsabsprachen sowohl im Koordinationsteam, also auch mit dem gesamten Projektteam fördern die Einbeziehung neuer Perspektiven in die Projektarbeit. Sie sind unabdingbar für zielführend organisierte Arbeitsprozesse.

### Zeitlicher Rahmen

- Von der Projektkonzeption bis zum Projektstart sollte eine intensive Vorbereitungsphase von ca. 4 Monaten eingeplant werden. Diese beinhaltet im Wesentlichen:
  - Öffentlichkeitsarbeit / Kommunikation in einzelne Abteilungen
  - Steuerung der Bewerbungs- und Aufnahme-phase
  - Entwicklung des Workshopprogramms / Suche nach Themen und TrainerInnen
  - Matching-Prozess (Bewerbungssichtung / Einladung / Gesprächsführung / Matching).

- Ab Projektbeginn empfehlen wir eine Durchlaufzeit von ca. 12 Monaten, in der die folgenden Inhalte geplant und durchgeführt werden sollten:
  - Auftaktveranstaltung
  - Planung und Umsetzung der Bausteine (Mentoring / Workshops / Networking)
  - Abschlussveranstaltung.
- Nach Projektabschluss sollte eine Nachbearbeitungszeit von ca. 2 Monaten eingeplant werden. In dieser Zeit können auch Überlegungen und erste Planungsschritte für ein Folgeprojekt gemacht werden.

## Finanzierung

Die Projektfinanzierung ist eine aufwendige Angelegenheit. Die Möglichkeiten unterscheiden sich je nach Projekt und Hochschule. Grundsätzlich sollte dazu gut recherchiert und ExpertInnen zu Rate gezogen werden. Finanzierungsmöglichkeiten bieten sich beispielsweise:

- durch zentrale Mittel der Hochschule
- in Förderprogrammen
- in Stiftungen
- in Sonderprogrammen (z.B. in Förderschwerpunkten des Europäischen Sozialfonds)
- durch die Koppelung an Forschungsprojekte.

## 2.4 Kommunikation der Projektziele an die Hochschule

Nach der Zielgruppenfixierung, Sondierung von internen KooperationspartnerInnen und der Festlegung des Rahmens für die Projektumsetzung beginnt die Öffentlichkeitsarbeit, um die Ziele des Projekts nach außen transportieren und vermitteln zu können.

### MultiplikatorInnen gewinnen

Aufgrund der Heterogenität der Zielgruppe, sollten möglichst viele Zugänge zu den Studierenden auch durch konkrete Personen hergestellt werden, die Studierende direkt ansprechen, bzw. betreuen.

- Nehmen Sie Kontakt mit Personen auf, die nah an der Zielgruppe sind und führen Sie persönliche Gespräche mit:
  - DekanInnen
  - StudienberaterInnen
  - DozentInnen und ProfessorInnen
  - Verwaltungsangestellten
  - FachschaftsvertreterInnen / Ansprechpersonen studentischer Gruppen
  - Ansprechpersonen des AStA.
- Formulieren Sie konkret Ihr Anliegen, dass Sie die Ansprechperson als MultiplikatorIn gewinnen möchten und geben Sie Anregungen wie die Unterstützung gestaltet werden kann. Treffen Sie verbindliche Absprachen:
  - Studierende direkt ansprechen an den Orten, an denen sie sich aufhalten
  - in Lehrveranstaltungen auf das Projekt hinweisen
  - KollegInnen auf das Projekt aufmerksam machen
  - Informationsmaterial verteilen
  - Mailverteiler nutzen.

## Überzeugende Darstellung des Projekts

In den Gesprächen sollen die Ansprechpersonen von der Attraktivität und Sinnhaftigkeit des Projekts überzeugt werden. Die Thematisierung der Barrieren als auch der ungenutzten Potenziale und Ressourcen von z.B. Studierenden mit Migrationshintergrund, sowie die Vorteile für die Lehrenden und die Hochschule sind dabei zentral.

- Als (ungenutzte) Potentiale der Zielgruppe (Mentees) können angesprochen und gegebenenfalls erläutert werden:
  - Mehrsprachigkeit
  - Wille zum Bildungsaufstieg
  - kulturelle Vielfalt als Kompetenz zur Gestaltung von diversifizierten und globalisierten Lebenszusammenhängen
  - Migrationshintergrund als biographische Ressource.
- Seien Sie gut vorbereitet, bringen Sie aussagekräftige Unterlagen mit:
  - Statistiken und Grafiken zur Zielgruppe am Standort und insbesondere an der Hochschule
  - Originaltöne aus Interviews mit Beteiligten
  - Presseartikel etc.
- Betonen Sie die Vorteile für die Hochschule:
  - Rückgang der Abbruchquoten von Studierenden
  - weniger Anpassungsschwierigkeiten für StudieneinsteigerInnen
  - Entlastung der Lehrenden durch die Betreuung der StudieneinsteigerInnen von MentorInnen
  - Transferieren von studienorganisatorischem und teilweise fachspezifischem Erfahrungswissen von Studierenden höherer Semester an StudienanfängerInnen
  - gutes, aufgeschlossenes Klima durch (interkulturellen) Austausch etc.
  - die Hochschule kann ihrem Anspruch, tolerant und weltoffen zu sein, gerecht werden.



## 2.5 Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit sollte sowohl nach innen als auch nach außen gerichtet sein. Um das Projekt bekannt zu machen, sollten verschiedene Print-Medien und digitale Medien genutzt werden, vor allem solche, die die Zielgruppe präferiert. Die Frage wie die Zielgruppe angesprochen und erreicht werden kann, ist besonders für die interne Öffentlichkeitsarbeit von Bedeutung.

## Flyer- und Postergestaltung

Die Flyer- und Postergestaltung als „Visitenkarte“ des Projekts ist sehr wichtig und sollte gut durchdacht sein. Auf den ersten Blick sollte deutlich werden, an wen sich das Projekt richtet, welche Ziele es hat und was konkret in der Projektzeit gemacht wird. Die Merkmale der Zielgruppe sollte im Vorfeld geklärt werden: Sind es Mentees oder MentorInnen, Studierende mit Migrationshintergrund und/oder aus Nicht-Akademikerfamilien, internationale oder andere Studierende? Aus welchem Fachbereich kommen sie? Wie ist der Altersdurchschnitt? Die Projektpräsentation sollte einen professionellen und verbindlichen Eindruck hinterlassen.

- Ein einheitliches Design und ein ansprechendes Logo schaffen einen Wiedererkennungswert, der sich auch auf der Homepage wieder finden sollte.
- Professionelle GrafikerInnen gestalten das Informationsmaterial ansprechend.
- Bereits aus dem Flyer sollten die Inhalte, Regeln und Grenzen des Projekts in Form von kurzen Textblöcken verdeutlicht werden:
  - Der grundlegende Ansatz von Mentoring sollte erläutert werden.
  - Wer sind Mentees?
  - Wie oft müssen die Tandem-Treffen mindestens stattfinden?
  - Wie viele Workshops müssen besucht werden?
  - Was wird unter einer aktiven Teilnahme verstanden?
- Bei der Erläuterung des Projekts und seiner Hintergründe sollte der Text eher kurz und nicht zu wissenschaftlich gehalten werden. Auch eine englische Version ist sinnvoll.

**GOETHE UNIVERSITÄT**  
FRANKFURT AM MAIN

**MIGMENTO**  
Mentoring-Programm für Studierende mit Migrationshintergrund an der Goethe-Universität

**Was ist MIGMENTO?**

- Pilot-Mentoring-Projekt: Laufzeit von 11/2019 bis 11/2021
- Für Studierende mit Migrationshintergrund (BildungsinländerInnen)
- Prinzip: Tandem-Beziehung zw. StudieneinsteigerInnen mit Migrationshintergrund und fortgeschrittene Studierende desselben Fachs
- 30 Mentees und 30 MentorInnen pro Durchgang

**Aufbau**

Einflussreiche Mentoring-Strategien  
Vollzeitleistungen  
One-on-One-Mentoring  
Workshops & Trainings  
Arbeits- & Netzwerke

**Ziele des One-to-One-Mentorings:**

- Entwicklung von Strategien für eine erfolgreiche Studienorganisation
- Förderung von interkulturellen Kompetenzen
- Entdeckung der eigenen Potentiale / des konstruktiven Umgangs mit Defiziten

**Ziele der Trainings**

- Erweiterung von persönlichen Kompetenzen und „Soft Skills“
- Thematisierung von strukturellen Benachteiligungen und individuellen Diskriminierungserfahrungen
- Diskussionen über integrations- und geschlechtsspezifische Zugangsbarrieren

**Ziele des Networkings**

- Erweiterung von Unterstützungsstrukturen für die erfolgreiche Bewältigung des Studienalltags

**Begleitforschung**

Parallel zu MIGMENTO finden Forschungs-Lehrseminar zur Untersuchung von Bildungsprozessen von BildungsinländerInnen statt. Diese untersuchen Inklusions- und Exklusionsprozesse und werten theoretische Diskussionen über Bildung, Migration und Geschlecht im Kontext gezielter diversitätsgerechter Förderungen aus.

**Zielgruppe, Hintergrund und Zielsetzung**

**Zielgruppe:**

- Studierende, die ihr Abitur in Deutschland gemacht haben und die selbst oder deren Eltern einen Migrationshintergrund haben (BildungsinländerInnen)

**Hintergrund:**

- Eltern haben oft nicht studiert; Mentees sind die ersten Studierenden in der Familie
- Direkte und indirekte Diskriminierungserfahrungen spielen häufig eine Rolle
- Hohe Motivation beim Studieneinstieg, aber erhöhte Abbruchquote

**Zielsetzung:**

- Sichtbare Aufwertung vorhandener Ressourcen und interkultureller Kompetenzen der Studierenden (mit und ohne Migrationshintergrund)
- Herausforderungen und Hindernisse beim Studieneinstieg diversitätsgerecht entgegenwirken

MIGMENTO ist ein Kooperationsprojekt des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften und des Gleichstellungsbüros der Goethe-Universität. Projektleiterin und Initiatorin ist Helma Lutz, Professorin für Frauen- und Geschlechterforschung. Gefördert wird das Projekt aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus den Mitteln des Landes Hessen.

MIGMENTO | Fachbereich Gesellschaftswissenschaften | Institut für Gesellschafts- und Politikanalyse  
Kontakte: Nadine Drelich und Nicola Theuring-Godtsch | Tel 669 / 798-22054 | theuring-godtsch@em.uni-frankfurt.de

HEIZEN | Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst  
GLEICHSTELLUNGSBURO



- Im Flyer sollten sowohl Mentees als auch MentorInnen angesprochen werden.
- Die Auswahl eigener Grafiken und Bilder bedarf einer hohen Sensibilität:
  - Es muss vermieden werden, dass Vorurteile und Stereotype reproduziert werden
  - Bilder von heterogenen Gruppen zeigen die Vielfalt und Dynamik des Projekts
  - Original-Bilder unterstützen den authentischen Charakter
  - Bildrechte müssen beachtet werden.
- Klare Aussagen über den Projektverlauf (Termine und Fristen) erleichtern die Organisation und schaffen Verbindlichkeit.
- Aus dem Flyer sollte hervorgehen, wie die Bewerbungsmodalitäten aussehen, wo möglicherweise Zusatzinformationen zu finden sind, welcher Aufwand damit verbunden ist, aber auch, was das Projekt für die Studierenden insgesamt bietet.
- Es empfiehlt sich, eine Probeversion des Flyers mit Personen der Zielgruppe zu besprechen und deren Meinung einzuholen. Dies stellt in der Regel sicher, dass er diskriminierungsfrei und ansprechend gestaltet ist; oft kommen auch neue Ideen hinzu.

## Digital- und Printmedien in der Hochschule

Eine weitere wichtige Möglichkeit für die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts ist die mediale Bekanntmachung in den hochschulinternen Digital- und Printmedien. Die Vorstellung des Projekts sollte dabei übersichtlich und ansprechend (mit Bildern) gestaltet sein.

- Artikel auf der Homepage der Hochschule
- Artikel und Berichte in Hochschul-Zeitungen
- Artikel und Berichte in studentischen Zeitungen und Rundschreiben
- Nutzung von (digitalen) Informationstafeln
- Evtl. kann eine Facebook-Gruppe oder ein Blog erstellt werden, der als digitale Austauschplattform dient.
- AnsprechpartnerInnen im Medienbereich suchen und darauf hinweisen, dass während der Projektlaufzeit weiter über Highlights berichtet werden soll.

**Bewerbung und Voraussetzungen**

Für Mentees:

- Studium an den Fachbereichen 11-16
- 1.-4. Fachsemester
- die Bereitschaft, sich vorwiegend und allein auf eine Mentoring-Beziehung einzulassen und an den Workshops teilzunehmen
- eigener oder familiärer Migrationshintergrund

**Kontakt und Aufnahmeverfahren**

Insgesamt werden 30 Mentees und MentorInnen in das Programm aufgenommen.

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist und Sicherung Ihrer Unterlagen setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung und laden Sie ggf. zu einem Gespräch ein. Danach können wir Sie persönlich kennenlernen und eine möglichst passende Zusammenfassung der Teilnehmenden einrichten.

**MIGMENTO**

Mentoring-Programm für Studierende mit Migrationshintergrund

**Begleitung beim Studienabschluss**

**Workshops und Trainings**

**Networking und Austausch**

**Für Studierende der Naturwissenschaften und der Medizin, Fachbereiche 11-16 an der Goethe-Universität Frankfurt a.M.**

**Jetzt bewerben bis zum 20.11.2017**

**Über MIGMENTO, den Aufbau und die Hintergründe**

MIGMENTO ist ein Mentoring-Projekt, das sich in erster Linie an Studierende mit Migrationshintergrund richtet. Es beruht auf dem Prinzip, das Studienenergiepotenzial von Migrationshintergrund und (P)Menschen fortgeschrittenen Studierende als MentorInnen zur Seite gestellt bekommen. In einer Tandem-Beziehung werden sie von ihren MentorInnen über mehrere Monate begleitet.

Der Studienweg ist für die meisten Erstsemester nicht einfach. Ihnen wird überlegt, sich in den unterschiedlichen Strukturen zurecht zu finden, neues Wissen aufzubauen und dabei nicht den Überblick zu verlieren. Studierende mit Migrationshintergrund stehen häufig vor besonderen Herausforderungen, gerade dann, wenn sie die ersten in ihrer Familie sind, die eine Hochschule besuchen. Aber auch wenn es direkte und indirekte Diskriminierungserfahrungen haben. Viel bringen die Studien hoch motiviert und zeigen einen enormen Willen zum Bildungserfolg. Die erhobte Abschlussquote zeigt allerdings, dass es offenbar Hürden gibt, die den Weg zum erfolgreichen Abschluss erschweren.

**Jetzt Mentees werden... und Nichten ins Studium einsteigen**

Als Mentee bei MIGMENTO werden Sie beim Studienbeginn von einem Studierenden begleitet, der/der schon länger an der Uni studiert. Durch die Mentoring-Beziehung lernen Sie die Uni besser kennen, bekommen wertvolle Tipps zur Studienorganisation und treffen Studierende auch aus anderen Studiengängen.

Darüber hinaus lernen Sie in Trainings und Workshops Ihre eigenen Stärken und Schwächen zu reflektieren und Ihre Vitalität als Kompetenz wahrzunehmen. Sie verbessern Ihre Arbeits- und Lernschickeln und üben den Umgang mit Prüfungsleistungen.

Unsere Networking-Angebote bieten Ihnen die Möglichkeit, andere Studierende bei Freizeitaktivitäten zu treffen, beispielsweise bei unseren regelmäßigen Sommerfesten.

Bei MIGMENTO erhalten Sie als Mentee eine individuelle Förderung, um Ihnen den Einstieg ins Studium zu erleichtern. Unsere Angebote helfen dabei, die eigenen Lernschickeln zu verbessern, neue Kontakte zu knüpfen und können so zu einem erfolgreichen Studienabschluss beitragen.

**Bewerben Sie sich jetzt!**

**Jetzt Mentors werden... und einen Horizont erweitern**

Als MentorIn begleiten und unterstützen Sie einen Studierenden mit Migrationshintergrund über die Dauer von 9 Monaten bei der Studienorganisation und -orientierung.

In einem Einführungsworkshop können Sie, wie Sie Ihre Mentoring-Beziehung gestalten können und wie Sie Ihren Mentee bestmöglich unterstützen können. In weiteren Workshops und Trainings z.B. zu interkultureller Kompetenz können Sie Ihre Reflexions- und Beratungskompetenzen erweitern.

Bei unseren Networking-Angeboten können Sie andere Mentees und MentorInnen kennen, mit denen Sie sich fachübergreifend über Ihre Erfahrungen austauschen können.

Als MentorIn bei MIGMENTO können Sie Ihre Beratungskompetenzen, Teamfähigkeit und interkulturellen Kompetenzen einsetzen und erweitern. Sie nehmen an interessanten Workshops teil und erhalten ein Zertifikat sowie eine finanzielle Aufwandsentschädigung.

**Bewerben Sie sich jetzt!**

## Direkte Ansprache von Studierenden

- Besondere Aufmerksamkeit sollte die direkte Ansprache der Studierenden erhalten:
  - in studentischen Interessengruppen und Fachschaften
  - an Informationsständen in der Mensa oder an anderen studentischen Orten
  - durch Präsentation des Projekts in Orientierungsveranstaltungen, Seminaren und Vorlesungen zu Beginn des Semesters
  - durch MultiplikatorInnen (siehe 2.4)
  - durch andere Projekte (auch z. B. durch Mail-Verteiler).
- Diejenigen, die das Projekt vorstellen, sollten sich als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung stellen, Fragen beantworten und das Projekt repräsentieren.

## Externe Medien

Das Projekt auch außerhalb der Hochschule bekannt zu machen bietet den Vorteil, dass eine breitere Streuung der Informationen stattfindet und besonders StudieneinsteigerInnen, die noch weniger in der Universität vernetzt sind, durch andere Kanäle auf das Projekt aufmerksam gemacht werden. Darüber hinaus wird es auch bereits bei Personen bekannt, die zu einem späteren Zeitpunkt ein Studium aufnehmen möchten.

- Möglichkeiten der Informationsstreuung sind hierbei:
  - Pressemeldung (und Folgeartikel)
  - Internetseiten von Gruppen oder Foren mit ähnlichem Schwerpunkt in der Region
  - Internetseite der Stadt bzw. verschiedener Ämter
  - Artikel in regionalen und überregionalen (auch nicht-deutschsprachigen) Zeitungen.

# Mit Vitamin M durchs Studium

Fünf Fragen an Nina Maschke und Natalie Streich vom Mentoring-Programm „MIGMENTO“

*Wie würden Sie einem Kind Ihre Arbeit erklären?*

**Nina Maschke:** Der Einstieg in die Universität ist für alle Studierende nicht einfach, weil vieles neu und überwältigend ist. Bei manchen Studierenden ist es so, dass sie auch zuhause niemanden fragen können, da ihre Eltern nicht studiert haben und sich daher an der Uni nicht auskennen. Dies ist häufig der Fall bei Studierenden mit Migrationshintergrund, die in Deutschland ihr Abitur gemacht haben, aber ursprünglich aus einem anderen Land kommen, beziehungsweise deren Eltern nicht aus Deutschland kommen. Für sie verläuft die Einstiegsphase in das Studium oft recht turbulent, und sie neigen häufiger dazu, ihr Studium vorzeitig abzubrechen.

**Natalie Streich:** Mit MIGMENTO möchten wir diese Studierenden unterstützen und suchen für diejenigen, die sich bei uns bewerben, eine Person, die schon länger an

*Nina Maschke (links) und Natalie Streich haben beide an der Goethe-Universität studiert und bilden unter der Leitung von Prof. Helma Lutz das Koordinationsteam von MIGMENTO. Nina Maschke ist seit Beginn des Projekts im November 2010 dabei, Natalie Streich übernimmt seit März dieses Jahres als Elternzeitvertretung die Stelle von Sakine Subaşı-Piltz. Mit MIGMENTO unterstützen sie Studierende mit Migrationshintergrund beim Studieneinstieg.*



Foto: Fildisch

## 3. Projektstart

### 3.1 Bewerbungsverfahren

Für die Rekrutierung der StudieneinsteigerInnen ist es wichtig, das Verfahren niedrigschwellig und transparent zu gestalten. Das Bewerbungsverfahren sollte durch einen Blick auf das Informationsmaterial oder die Homepage klar werden. Es sollten nur die für die Auswahlentscheidungen notwendigen Daten und Angaben abgefragt werden. Ein zu groß erscheinender Bewerbungsaufwand kann abschreckend wirken. Dennoch sollte eine Verbindlichkeit deutlich werden. Eine Bewerbungsfrist, die bei Bedarf vom Projektteam einmalig verlängert werden kann, sollte klar kommuniziert werden.

### Bewerbungsbogen

Ein strukturierter Bewerbungsbogen mit geschlossenen und offenen Fragen (siehe Anlage), der online und gedruckt verfügbar ist, bietet sich für ein übersichtliches und unkompliziertes Entscheidungsverfahren an und gewährleistet eine gute Vergleichbarkeit der Teilnehmenden.

- Im Wesentlichen sollte er beinhalten:
  - Allgemeine Angaben zur Person und Kontaktdaten
  - Interesse am Projekt / Bezug zu Diversität
  - Präferenzen bezüglich der TandempartnerInnen (Geschlecht, kultureller Hintergrund, sonstige Attribute/Erfahrungen, die genannt werden können)
  - Erwartungen an das Projekt (als offene Frage mit Mindestwortanzahl)
  - Bedarfe bei Mentees / Motivation bei MentorInnen (als offene Frage, bzw. bei MentorInnen kann auch ein separates Motivations schreiben eingefordert werden)
  - Gewünschte Workshop- und Netzwerkangebote
  - Eine gute Organisation und Ablage der Bewerbungsbögen ist von Vorteil. Nützlich ist z. B. ein Ordner- oder Schubladensystem um den Überblick behalten zu können. Die Datenschutzrichtlinien müssen dabei eingehalten werden.

## Auswahlgespräche

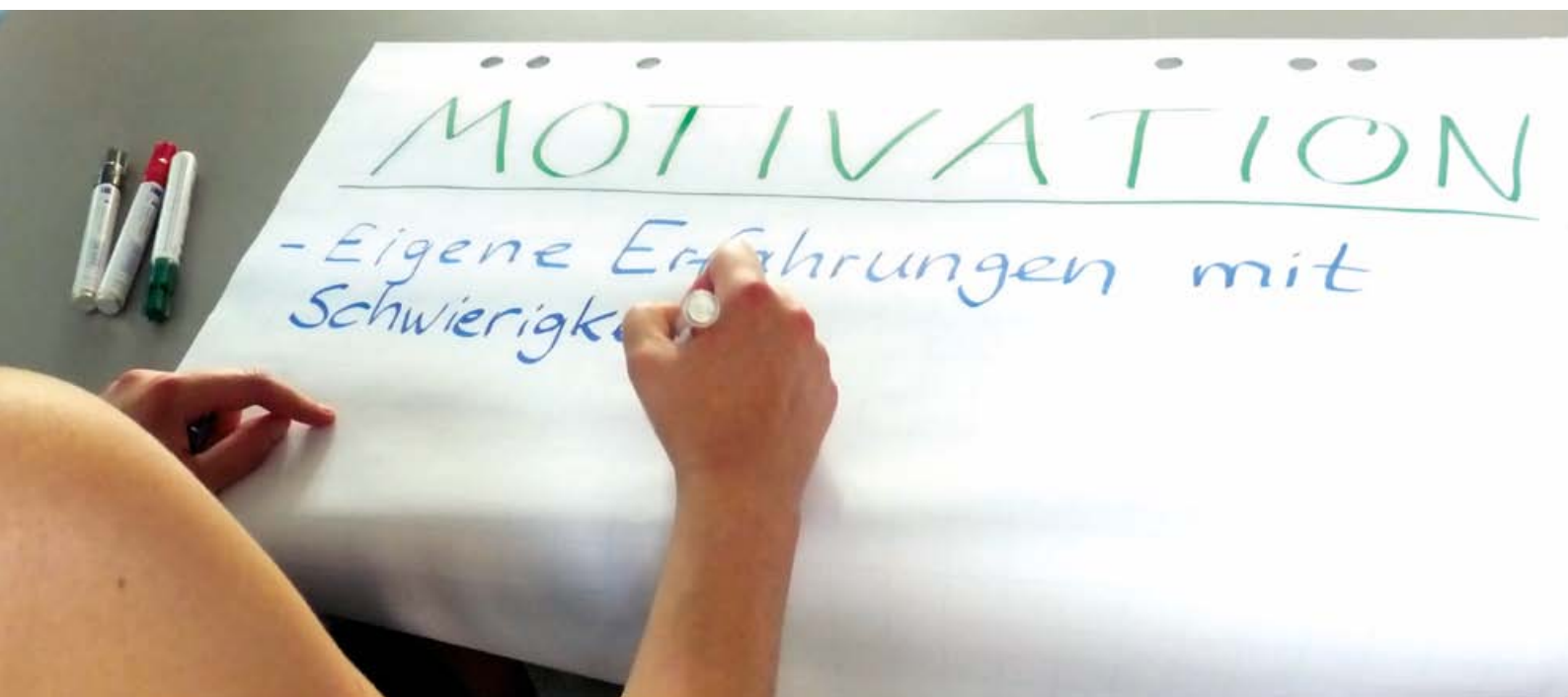
Nach Sichtung der Bewerbungsbögen und Motivationsschreiben werden mit allen für die Zielgruppe in Frage kommenden BewerberInnen Auswahlgespräche geführt, die auch zum persönlichen Kennenlernen dienen.

- Das Auftreten gegenüber den BewerberInnen sollte im Sinne des Mentoring wertschätzend und auf Augenhöhe erfolgen.
- Die Auswahlgespräche werden anhand eines strukturierten Leitfadens (siehe Anlage) geführt, der die Gesprächsführung und Rekonstruktion der Gesprächsinhalte sowie den Matching-Prozess durch die Herstellung von Vergleichbarkeit erleichtert. Folgende Gesichtspunkte sollten angesprochen werden:
  - Die BewerberInnen stellen, angeleitet durch das Projektteam / die Projektkoordination ihren Bildungsweg vor.
  - Die BewerberInnen sollten aufgefordert werden, ihre Fragen zum Projekt zu stellen. Diese sollten beantwortet und gegebenenfalls Zusatzinformationen zum Projekt gegeben werden.
  - Dargestellt werden sollte durch die BewerberInnen, wo sie sich Unterstützung wünschen, welche Unterstützung die MentorInnen leisten können und worin ihre Motivation für die Projektbewerbung besteht? (Machen sie einen zuverlässigen und verbindlichen Eindruck?)
  - Geklärt werden sollte, was von den Mentees und MentorInnen erwartet wird und was sie durch die Projektteilnahme bekommen können.
- Erneut sollte darauf hingewiesen werden, dass das Projekt sehr entscheidend von den Teilnehmenden und ihrem **aktiven Engagement** lebt. An dieser Stelle sollte darauf eingegangen werden, was das Projekt unter aktiver Teilnahme versteht. Die BewerberInnen sollten Vorschläge machen, wie sie sich konkret in das Projekt einbringen würden.
- Sofern ein Honorar oder eine Aufwandsentschädigung als Wertschätzung der Mentoring-Arbeit für die MentorInnen möglich ist, sollten die Kriterien für die Auszahlung explizit benannt werden.
- Darauf hingewiesen werden sollte, dass am Ende des Mentoring-Prozesses ein Zertifikat ausgehändigt wird, das bestätigt, welche Qualifizierungsworkshops besucht wurden. Dadurch kann eine zusätzliche Motivation für die Arbeit in der Tandem-Beziehung erreicht werden. Ähnlich verhält es sich mit der Mentoring-Vereinbarung (vgl. 3.2)
- Allen BewerberInnen kann Informationsmaterial auch zur Weitergabe übergeben werden.
- Abschließend ist zu informieren, wie das Auswahlverfahren weiter geht, wann mit einer Entscheidung und deren Mitteilung zu rechnen ist.

## Reflexion der Auswahlkriterien zur Aufnahme

Die Kriterien für die Aufnahme in das Programm sollten vom Projektteam zu Projektbeginn festgelegt werden. Dabei sollten folgende Gesichtspunkte einbezogen werden:

- Sind aus allen (angesprochenen) Fächern BewerberInnen dabei?
  - Ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen?
  - Ist die Gruppe heterogen und in Bezug auf die Kompetenzen gemischt?
  - Bei MentorInnen: Machen sie einen verbindlichen Eindruck und ist Ihnen ihre Verantwortung als Ansprechperson bewusst? Sind sie bereit, Zeit und Arbeit in die Tandem-Arbeit zu investieren?
  - Bei Mentees: Machen sie einen verbindlichen Eindruck? Ist es ihnen klar, um was es bei dem Programm geht (z. B. keine Nachhilfe, kein Sprachtandem)?
- Bei beiden: Sind sie bereit, **AKTIV** am Programm teilzunehmen und sich zu engagieren?
    - Teilnahme an den Workshops und anderen Angeboten
    - regelmäßige Treffen mit den TandempartnerInnen
    - verbindliche Beteiligung an der Evaluation
    - Rückmeldung an die Koordination, insbesondere dann, wenn Klärungsbedarf in bestimmter Hinsicht besteht.
  - Ebenso sollten im Vorhinein Ausschlusskriterien aus dem Programm im Team festgelegt werden (z.B. erkennbare sexistische oder rassistische Tendenzen).







## 3.2 Organisation der Tandems (Matching)

Nachdem geklärt wurde, welche BewerberInnen in das Programm aufgenommen werden, kann mit dem Matching-Prozess begonnen werden. Ziel ist es, möglichst passende Tandem-PartnerInnen zu finden. Entsprechend des BewerberInnenpools und deren Angaben können gleichgeschlechtliche, gemischtgeschlechtliche und interkulturell gemischte Tandems gematcht werden. Der Matchingprozess ist relativ zeitaufwendig und sollte im Team stattfinden.

### Kriterien für die Zusammenstellung der Tandems

- Entscheidend für die Zusammenstellung der Tandems sind vorrangig:
  - die Fächerkombination, da die Tandems fachnah zusammengesetzt sein sollten
  - die Präferenzen, die beide PartnerInnen angegeben haben (Geschlecht, Bezug zu Interkulturalität, sonstige Wünsche)
  - sonstige Gemeinsamkeit als „verbindendes“ Element
  - Rücksprache über den persönlichen Eindruck beider Tandem-PartnerInnen im Team.

### Zusammenführung der Tandem-PartnerInnen

Sobald ein Tandem feststeht, sollten die Kontaktdaten per E-Mail oder telefonisch beiden Parts mitgeteilt werden. Dabei werden beide PartnerInnen gebeten, sich in einem vorgegebenen Zeitrahmen (z. B. in den nächsten 4 Wochen) zu treffen, die Mentoring-Vereinbarung zusammen auszufüllen und dem Projektteam zukommen zu lassen. Sollte ein vorgeschlagenes Tandem nach dem ersten Kennenlertreffen nicht passfähig sein, so sollte umgehend eine Information des Projektteams erfolgen, um evtl. eine andere Person für das Tandem zu finden.

### Mentoring-Vereinbarung

Es empfiehlt sich, eine schriftliche Mentoring-Vereinbarung (siehe Anlage) zwischen Mentee und MentorIn abzuschließen. Sie stärkt die Verbindlichkeit im Programm und verleiht der Mentoring-Beziehung einen offiziellen Charakter.

- Die Vereinbarung soll die Kontaktdaten enthalten und von beiden Partnern gemeinsam bei einem der ersten Treffen ausgefüllt und von den MentorInnen beim Projektteam abgegeben werden.
- Die TandempartnerInnen tragen ihre Kontaktdaten ein und versichern, dass sie sich regelmäßig zu Gesprächen treffen, an den Angeboten teilnehmen und sich bei Problemen oder Fragen an das Projektteam wenden.
- Erste Ziele und thematische Inhalte der Mentoring-Beziehung werden darin festgehalten.

### 3.3 Auftaktveranstaltung

Sobald alle Tandems gematcht wurden, sollte zu Projektbeginn eine feierliche, hochschulöffentliche Auftaktveranstaltung stattfinden. Sie dient dazu, dass sich die Teilnehmenden kennenlernen und sie weitere Eindrücke über die Projektarbeit und -inhalte bekommen. Die Projektsteuerungsgruppe wird auf der Veranstaltung sichtbar und es findet eine Vernetzung mit Personen anderer interner Institutionen statt. Außerdem können das Projekt, seine Inhalte und Umsetzungsformen mit der Veranstaltung auch über die Hochschule hinaus weiter bekannt gemacht werden. Die Trennung in einen formalen und einen informellen Teil stellt eine sinnvolle Aufteilung dar.

#### Relevante Inhalte und Handlungsempfehlungen für den formalen Teil

- Es sollte verschiedene Präsentationen über die Projektidee, ihre Hintergründe, aber auch über die konkreten Angebote geben.
- Die Präsentationen sollten niedrigschwellig und anschaulich gehalten werden um die Teilnehmenden zu motivieren, sie neugierig zu machen und bei ihnen ein **positives Grundgefühl** zum Projekt hervorzurufen.
- Es können auch GastrednerInnen eingeladen werden, die beispielsweise als Vorbilder dienen und von ihren Erfahrungen und ihrem Werdegang erzählen (frühzeitige Anfragen sind wichtig!).
- Die verschiedenen Erwartungshaltungen zum Projekt werden abgeglichen.
- Eine Info-Mappe für alle Teilnehmenden mit wichtigen Unterlagen zur Projektdurchführung trägt dazu bei, Verbindlichkeit herzustellen und symbolisch die Teilnahme zu bestätigen.

#### Relevante Inhalte und Handlungsempfehlungen für den informellen Teil

- Nachdrücklich empfehlen wir ein erstes Kennenlernen und Vernetzen der TeilnehmerInnen zu organisieren.
- Die Ansprechpersonen des Projekts sollten sich überwiegend den Teilnehmenden widmen, um eine gute Beziehung aufzubauen.
- Kontakte zu den eingeladenen Gästen aus der Hochschule und anderen Institutionen können geknüpft werden.
- Ein kleines Buffet als Highlight kann zur Kontaktaufnahme mit anderen Personen beitragen.

## 4. Projektumsetzung und -management

### 4.1 Planung und Durchführung der Workshops

Workshops sind zentrale Bausteine von Mentoring-Programmen und sollten keineswegs vernachlässigt werden. Eine sorgfältige Planung erfordert viel Zeit und Aufmerksamkeit. Die Planung sollte vor bzw. parallel zu den Kennenlerngesprächen stattfinden, um einerseits auf die tatsächlichen Bedarfe der Teilnehmenden eingehen zu können und andererseits genügend Zeit für die TrainerInnen-Suche zu haben.





## Themen- und TrainerInnen-Suche

Eine Recherche nach potentiellen TrainerInnen und Erstgespräche sollten so früh wie möglich geführt werden.

- Um relevante Themen und Inhalte für die Zielgruppe aufzuspüren, empfiehlt sich folgendes Vorgehen:
  - Recherche bei anderen etablierten Mentoring-Programmen
  - Gespräche mit „ExpertInnen“ der Zielgruppen (vgl. „potenzielle Kooperationspartner“ in Abschnitt 2.1)
  - Angaben aus den Bewerbungsbögen und Kennenlerngesprächen auswerten.
- Bei der Suche nach geeigneten TrainerInnen empfehlen sich folgende Gesichtspunkte:
  - Kontaktvermittlung durch andere Projekte und Institutionen
  - gründliche Internetrecherche
  - Anzeige mit gewünschten Qualifikationen in Internetplattformen für TrainerInnen schalten
  - TrainerInnen frühzeitig buchen
  - persönliche Gespräche über das Projekt, die Zielgruppe und die Workshopinhalte führen.

## Workshops zum Thema Mentoring

- Bei einem verpflichtenden Einführungsworkshop zum Thema Mentoring am Anfang des Projekts, widmen sich die Teilnehmenden ihrer Position als Mentee oder MentorIn und tauschen sich über die Inhalte und Ziele sowie Grenzen und Pflichten der Mentoring-Beziehung aus. Der Workshop kann in zwei Gruppen (Mentees und MentorInnen) aufgeteilt werden.
- Ergänzend können die Teilnehmenden in einem Workshop nach der Hälfte der Laufzeit eine „Zwischenbilanz“ ziehen und feststellen, was gut gelaufen ist und was einer Verbesserung bedarf. Mit einem Vorabfragebogen vor diesem Workshop kann ein Reflexionsgespräch angestoßen werden und er kann insgesamt zusammen mit der Workshopleitung optimal vorbereitet werden.
- Eine Abschlussveranstaltung bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, rückblickend die Tandem-Arbeit zu bewerten und zu reflektieren. Auch die Entwicklung der eigenen Potenziale durch das Mentoring kann hier thematisiert werden.

## Mögliche Ausrichtung der Workshops

Mögliche Ausrichtungen und Inhalte der Workshops richten sich einerseits danach, ob es sich um Mentees oder MentorInnen handelt und andererseits nach deren konkreten Bedarfen.

- Mentees wünschen sich häufig praktische Hilfe für den Studieneinstieg, z. B.
  - Schreibberatung für Hausarbeiten
  - Üben von Präsentationen und Auftreten
  - Lernen und Lerntechniken
  - Allgemeine Informationen über das (deutsche) Hochschulsystem.
- MentorInnen interessieren sich eher für inhaltliche Themen, wie z.B. Beratungs- und Gesprächsführung.
- Unterschiedliche Fachkulturen führen zu unterschiedlichen Ausrichtungen. Z. B. wird in einigen Fachbereichen mehr Wert auf Präsentation gelegt, während bei anderen das Erlernen der Wissenschaftssprache wichtiger ist.
- Der unterschiedliche Bezug zu Interkulturalität macht ebenfalls einen Unterschied in der Ausrichtung:
  - Wünschen sich die internationalen Studierenden einen vertiefenden Sprachkurs?
  - Bei welchen Workshops könnte die Sprache eine Barriere darstellen?
  - Um Exklusionsmechanismen zu vermeiden, sollten die Workshops für alle Teilnehmenden offen sein.
- Workshops, die für Mentees und MentorInnen angeboten werden, unterstützen die Gruppendynamik und fördern die Netzwerkbildung. Mögliche Inhalte können sein:
  - Gender-Training
  - Interkulturelle Kompetenz
  - Anti-Rassismus-Training / Anti-Bias-Training.

Möglich ist hier eine Aufteilung in AnfängerInnen und Fortgeschrittene. Im Vorfeld sollte dafür ein Fragebogen ausgefüllt werden um einen Eindruck des Wissensstands zu bekommen.

## Herstellen von Verbindlichkeit

Einer der wichtigsten Punkte bei der Workshopdurchführung ist das Herstellen von Verbindlichkeit, das mit viel Aufwand betrieben werden sollte. Selbst wenn die Workshops verpflichtend sind, muss den Teilnehmenden der Wert und der Nutzen der Workshops verdeutlicht werden, um sie zur Teilnahme zu motivieren.

- Für die Terminplanung empfehlen wir:
  - Die Termine sollten bereits zu Projektbeginn fest stehen und in einer Info-Mappe kommuniziert werden.
  - Nach Möglichkeit sollten sie in den klausur- und praktikumsfreien Tagen der Studierenden stattfinden.
  - Es können auch Termine am Wochenende angeboten werden.
  - Auswahltermine kommen den Studierenden zwar zur Gute, bringen aber ein Vielfaches an Organisationsaufwand mit sich. Die Terminkoordination bringt häufig Verwirrung mit sich, deshalb ist davon abzuraten.
  - Die Teilnehmenden sollen nicht zusätzlich zum Studium überlastet werden, aber gleichzeitig sollte verdeutlicht werden, dass sich der investierte Zeit- und Energieaufwand lohnt.
  - So muss darauf hingewiesen werden, dass die Teilnahme an den Workshops langfristig eine Entlastung vom Studium mit sich bringt und keinen Mehraufwand darstellt. In Gesprächen und Mails kann der Wert der Workshops verdeutlicht werden.

- Die Einladungsprozedur:
  - Zu den Workshops kann per E-Mail eingeladen werden mit der Bitte um Anmeldung und einer terminlichen Frist dafür.
  - Aus der E-Mail sollte zweifelsfrei hervorgehen, um was es bei dem Workshop geht, wer die TrainerInnen sind und was der konkrete „Mehrwert“ für das Studium ist.
  - Bei Nicht-Anmeldung sollte nachgefragt werden. Außerdem sollte es eine Erinnerung ein bis zwei Tage vor dem Workshop geben.
  
- Im Workshop selbst sind Anwesenheitslisten zu führen. Auch muss festgelegt werden, wie das Nicht-Erscheinen trotz Anmeldung sanktioniert wird. Wir empfehlen eine Mindestanzahl an besuchten Workshops vorzugeben, um das Programm mit einem Zertifikat erfolgreich abschließen zu können.
  
- Außerdem sollte den TeilnehmerInnen mitgeteilt werden, dass nur die Workshops auf dem Zertifikat erscheinen, die auch besucht wurden.
  
- Auf Wunsch der Teilnehmenden ist es möglich, weitere Zusatzveranstaltungen anzubieten, die freiwillig besucht werden können. Dabei sollte darauf geachtet werden, verbindliche Zusagen zu bekommen und die Teilnehmenden mit in die Veranstaltungsplanung und -durchführung einzubeziehen.

## 4.2 Networkingangebote

Das Anbieten von Networkingveranstaltungen bildet den dritten bewährten Mentoring-Baustein. In den Kennenlerngesprächen und bei anderen Projekttreffen sollte in Erfahrung gebracht werden, für was sich die Mentees und MentorInnen interessieren und was sie sich wünschen.

### Grundsätzliche Ausrichtung

- Da es sich bei den Netzwerkangeboten um ein freiwilliges Zusatzangebot handelt, das überwiegend in der Freizeit der Teilnehmenden stattfindet, sollten diese an den Wünschen der Teilnehmenden anknüpfen.
  
- Ein interkulturell zusammengesetztes Projektteam ist auch hier von Vorteil, da dadurch eine gewisse Nähe und Empathie zur Zielgruppe entstehen kann und eigene Erfahrungen mit eingebracht werden können.
  
- Mögliche Netzwerkveranstaltungen können sein:
  - Filmabende mit interkulturellen Schwerpunkten
  - Städteerkundungen
  - Gemeinsame Besuche von Veranstaltungen
  - Picknicks und Feste etc.

## Nutzen für die TeilnehmerInnen

- Die Angebote dienen der Vernetzung der Teilnehmenden untereinander sowie dem Aufbau von sozialen Netzwerken.
- Es wird ein Raum geschaffen, in dem sich die Teilnehmenden über ihre Erfahrungen an der Hochschule und im Alltag austauschen können.
- Um den StudienanfängerInnen das Herstellen von Kontakten zu erleichtern, können z. B. durch Kennenlern-Spiele alle gleichermaßen einbezogen werden.
- Das Befördern von Gruppenprozessen und die Herstellung einer guten Gruppendynamik sowie das Bilden einer Gemeinschaft sind zentrale Ziele der Networking-Angebote.
- Besonders den Mentees soll das Gefühl vermittelt werden, dass sie mit ihren Belangen und Themen nicht allein sind.

## Nutzen für die Projektarbeit

- Bei den Networkingtreffen bieten sich häufig gute Möglichkeiten direkt und auf Augenhöhe mit den Teilnehmenden zu sprechen, um eine Rückmeldung über ihre Bedarfe, Fortschritte oder ihre Wahrnehmung des Projekts zu erhalten.
- Die Inhalte der Netzwerktreffen sollten in die Projektarbeit Eingang finden.
- Wenn beispielsweise eine Mentee mit ihrem Mentor oder ihrer Mentorin nicht zufrieden ist und dies formuliert, sollte ein gemeinsames Gespräch organisiert werden, um die Situation zu klären.

## Verbindlichkeit der Teilnahme

Aus den Einladungen sollte klar hervorgehen, was bei den Networking-Angeboten geschieht, und wofür sie gut sind.



„Am Anfang meines Studiums war ich ziemlich orientierungslos. In meiner Familie bin ich der erste, der studiert, deshalb konnten mir meine Eltern auch nicht wirklich helfen. Jetzt bin ich froh, dass ich durch MIGMENTO eine Mentorin bekommen habe, die mich unterstützt und mit der ich mich jederzeit austauschen kann.“

Naman Nasir, Mentee



### 4.3. Prozessbegleitung

Das Projektteam sollte für die Teilnehmenden im gesamten Projektprozess zur Verfügung stehen und sie bei Fragen und Anliegen betreuen. Grundsätzlich sollte auf ein Vertrauensverhältnis zu den Teilnehmenden hingearbeitet werden, um besonders die Anliegen der Mentees in die Projektarbeit mit einbeziehen zu können. Das betrifft insbesondere:

- Fragen zur Tandem-Arbeit oder zu Problemen mit dem/der Tandem-PartnerIn.
- Weiterführende Fragen zur Studienorganisation oder zu anderen Anliegen.
- Ggf. kann auch eine Weitervermittlung an andere Institutionen vorgenommen werden.
- Eine persönliche Annäherung von beiden Seiten sollte angestrebt werden. Dies ist auf den Networking-Veranstaltungen (vgl. 4.2) oder bei der Betreuung der Workshops gut umsetzbar, indem sich die Koordination als Ansprechperson zur Verfügung stellt und mit den Teilnehmenden in einen offenen Dialog tritt.

### 4.4. Qualitätssicherung durch Evaluation

Durch eine intensive interne Evaluation während der Projektlaufzeit können Optimierungspotenziale entdeckt und direkt umgesetzt werden. Eine vertiefende Evaluation und eine sensible Rückbindung der Ergebnisse tragen zur Gestaltung der Weichen und der Optimierung der Feinplanung bei und sichern somit die Qualität in der Projektarbeit.

#### Schriftlichen Fragebogenerhebungen

- Zu empfehlen wären:
  - Ausgangsfragebögen
  - Feedbackbögen zu den Workshops (siehe Anhang)
  - Zwischen- und Abschlussfragebögen.
- Die Fragebogenerhebungen sollten sich direkt auf die Bausteine beziehen (z. B. auf einen Workshop, die Mentoring-Beziehung, Zusatzangebote, etc.).
- Die Ergebnisse sollten zeitnah ausgewertet und den Beteiligten sowie der Referentin rückgemeldet werden, damit sie in die weitere Betreuung einfließen können.
- Auch können die zusammengefassten Ergebnisse den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden, um ein Stimmungsbild vorzustellen und um ihnen zu zeigen, dass ihre Meinung wichtig ist und zählt.

## Forschungsbezogene Auseinandersetzung mit dem Projektthema

Ein begleitendes, thematisch zugespitztes sozialwissenschaftliches Lehr-Forschungs-Seminar ermöglicht eine wissenschaftliche, forschungsbezogene Auseinandersetzung mit Bildungsgerechtigkeit aus einer diversitätssensiblen Perspektive. Die durch Interviews mit Mentees und MentorInnen gewonnen empirischen Ergebnisse können nicht nur für die bedarfsorientierte Weiterentwicklung des Mentoring-Projekts, sondern auch darüber hinaus genutzt werden.

- Die studentischen Interviewten werden durch das Mitteilen ihrer Erfahrungen und ihrer Bedarfe in ihrem Reflexionsprozess vorangetrieben und in ihrer Handlungsfähigkeit, die Hochschule mitgestalten zu können, bestärkt.
- Die studentischen InterviewerInnen werden für Zugangsbarrieren und Diskriminierungen, aber auch für ungenutzte Potentiale an den Hochschulen sensibilisiert.
- Forschungsergebnisse können der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden, um auf die fehlende Bildungsgerechtigkeit und die Situation von Studierenden mit Migrationshintergrund und internationalen Studierenden an den Hochschulen hinzuweisen und somit auch auf den eventuellen Bedarf für weitere Projekte aufmerksam zu machen.



„Ich hätte nicht gedacht, dass ich mit meinen Tipps so gut helfen kann. Es ist schön zu sehen, dass meine Mentee von meinen Erfahrungen profitiert. Außerdem habe ich durch MIGMENTO viele Mentoren und Mentorinnen kennengelernt, die sich in der Abschlussphase mit den gleichen Problemen beschäftigen wie ich.“

Setareh Radmanesch, Mentorin

# Literatur

**Dahrendorf, Ralf (1966):** *Bildung ist Bürgerrecht*. Hamburg: Nannen.

**Isserstedt, Wolfgang et al. (2007):** *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006*. 18. Sozialerhebung des DSW. Bonn und Berlin: BMBF.  
Auch Online unter: [http://www.bmbf.de/pub/wsldsl\\_2006.pdf](http://www.bmbf.de/pub/wsldsl_2006.pdf)

**Isserstedt, Wolfgang et al. (2010):** *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009*. 19. Sozialerhebung des DSW. Bonn und Berlin: BMBF.  
Auch Online unter: [http://www.bmbf.de/pub/wsldsl\\_2009.pdf](http://www.bmbf.de/pub/wsldsl_2009.pdf)

**Meinhardt, Rolf/Zittlau, Birgit (2009):** *BildungsinländerInnen an deutschen Hochschulen am Beispiel der Universität Oldenburg. Eine empirische Studie zu den erfolgshemmenden Faktoren im Studienverlauf und Empfehlungen zur Verbesserung der Studienleistungen durch HochschullotsInnen*. Oldenburg: BIS-Verlag der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.

**Middendorff, Elke (2008):** *Sozialgruppenspezifische Studienbeteiligung und soziale Zusammensetzung Studierender - eine unvollständige Kausalität*. In: Adams, Andrea/ Keller, Andreas (Hrsg.) (2008): *Vom Studentenbergr zum Schuldenbergr?* GEW Materialien aus Hochschule und Forschung | 13. Bielefeld: Bertelsmann.

**Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina (2013):** *Chancengleichheit durch gezielte Förderung? Zur Bedeutung diversitätsgerechter Förderangebote im Bildungssystem am Beispiel von Studierenden mit Migrationshintergrund*. In: Bender, S-F/Schmidbaur, M./Wolde, A. (Hg.): *Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. (im Erscheinen)

**Wolter, Andrä (2011):** *Hochschulzugang und soziale Ungleichheit in Deutschland*. In: Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.) (2011): *Öffnung der Hochschule. Chancengerechtigkeit, Diversität, Integration*. [http://www.migration-boell.de/downloads/integration/Dossier\\_Oeffnung\\_der\\_Hochschule.pdf](http://www.migration-boell.de/downloads/integration/Dossier_Oeffnung_der_Hochschule.pdf) (Abruf 31.10.2012).

# Anhang / Beispiel-Materialien



# Bewerbungsbogen für Mentees



MIGMENTO



## MIGMENTO - Bewerbungsbogen für Mentees

### 1. PERSÖNLICHE DATEN

Name, Vorname:

Geburtsdatum:

Geburtsort/-land:

Migrationshintergrund  
(Eigener und/oder familiärer),  
aus welchem Land?

Geschlecht:

Adresse:

Tel.:

E-Mail:

### 2. STUDIUM

Erwerb des Hochschulzugangs (wann und wo):

Studienfächer, Datum des Studienbeginns:

Angestrebter Studienabschluss:

Aktuelles Fachsemester:

Voraussichtlicher Studienabschluss (wann):

Erhalten Sie bereits eine finanzielle Förderung in Form von

- |               |                          |          |
|---------------|--------------------------|----------|
| BaföG         | <input type="checkbox"/> |          |
| Studienkredit | <input type="checkbox"/> |          |
| Stipendien    | <input type="checkbox"/> |          |
| Sonstiges     | <input type="checkbox"/> | und zwar |
| Keine         | <input type="checkbox"/> |          |

Sind Sie in einer studentischen Gruppe, Fachschaft oder in anderen Netzwerken aktiv?

### 3. MENTORING und TRAINING

Was erwarten Sie von der Teilnahme an MIGMENTO, was wünschen Sie sich von Ihrem Mentor/ Ihrer Mentorin, wo sehen Sie ihre Bedarfe?

Welche Rolle spielt es für Sie im Studium einen Migrationshintergrund zu haben?

Aus welchem Fachbereich sollte Ihr Mentor/ Ihre Mentorin kommen, welche fachlichen Schwerpunkte sollte er/sie haben?

Wünschen Sie sich eine Mentorin/ einen Mentor mit Migrationshintergrund?

- Ja
- Nein
- Egal

Haben Sie Präferenzen bezüglich des Geschlechts ihres Mentors / ihrer Mentorin?

- Weiblich
- Männlich
- Egal

Welche Workshops/ Trainings/ Vorträge wünschen Sie sich als Begleitprogramm (z.B. Umgang mit Prüfungsjüngsten, Lern- und Arbeitstechniken, Interkulturalität etc.)?

An welchen Tagen in der Woche haben sie grundsätzlich Zeit für einen eintägigen Workshop (Mo-So)?

Wie sind Sie auf MIGMENTO aufmerksam geworden?

### **Einverständniserklärung**

Die Daten werden im Falle der Aufnahme in MIGMENTO zum Zwecke der Projektorganisation/-koordination gespeichert.

Ort, Datum:

Unterschrift:

(Bei Versand per Mail genügt der maschinell eingegebene Name als Unterschrift.)

Die Teilnahme an „MIGMENTO - Mentoring für Studierende mit Migrationshintergrund“ verpflichtet zu regelmäßigen Treffen mit der Mentorin/dem Mentor sowie zur kontinuierlichen und aktiven Teilnahme an den Begleitveranstaltungen sowie an der Evaluation des Projektes.

Bitte füllen Sie den Bewerbungsbogen aus und schicken Sie ihn zusammen mit einem aktuellen Lebenslauf in elektronischer Form an die Koordinatorin

Natalie Streich, [streich@em.uni-frankfurt.de](mailto:streich@em.uni-frankfurt.de), und Nicola Theuring-Gedik, [theuring-gedik@em.uni-frankfurt.de](mailto:theuring-gedik@em.uni-frankfurt.de)

Oder senden Sie die Unterlagen per Post an:

Goethe-Universität  
Projektkoordination MIGMENTO  
Natalie Streich und Nicola Theuring-Gedik  
Robert-Mayer-Str. 5  
60325 Frankfurt am Main

# Leitfaden für Kennenlerngespräche

## Leitfaden zum Auswahlgespräch mit Mentees und MentorInnen<sup>1</sup>

Zuerst nochmal Infos übers Projekt geben, was wir machen, 3 Bausteine etc.  
Bewerbung durchlesen und auf bestimmte Sachen eingehen. Die Fragen können im Gespräch umformuliert werden. Bitte mindestens eine Frage aus jedem Komplex stellen.

Gespräch ca. 45 Minuten.

### 0. Einstiegsfrage

- ⌚ Eine Frage zur Vorstellung der BewerberInnen.

### 1. Motivation

- ⌚ 3 Fragen zur Motivation und Projektbezug der BewerberInnen.

### 2. Engagement (Eigeninitiative, Eigenverantwortung)

- ⌚ 2 Fragen zum Engagement und zu den Interessen der BewerberInnen.

### 3. Zielorientierung

- ⌚ 3 Fragen zur Zielorientierung und -Erreichung.

### 4. Verbindlichkeit

- ⌚ 2 Fragen zur Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit der BewerberInnen.

---

<sup>1</sup> Mit freundlicher Unterstützung des „MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik“

### **5. Konfliktfähigkeit**

- ⌚ 2 Fragen zur Konfliktfähigkeit und Durchhaltevermögen der BewerberInnen.

### **6. Erwartungen an den Tandem-Partner/ die Tandem-Partner**

- ⌚ 5 Fragen zu den Erwartungen an den Tandem-Partner / die Tandem-Partnerin und das Projekt.

### **7. Gesprächsabschluss**

- ⌚ Fragen beantworten

⌚ Infomaterial überreichen und weiteres Vorgehen erläutern  
(Bitte Vereinbarung ausfüllen, kriegt Kontaktdaten per Mail von MentorIn/Mentee, MentorIn übernimmt Verantwortung für Vereinbarung, muss diese wieder abgeben, Auftakt im Januar, bekommen Mappe mit Infos und Tabelle über Treffen...)

### **8. Auffälligkeiten zum Gesprächsablauf (bitte notieren)**

# Mentoring-Vereinbarung

1/2



## Mentoring-Vereinbarung

zwischen

Mentorin/ Mentor

FB

Mentee

FB

-----

-----

Folgende Vereinbarungen sind für beide Parteien bindend. Gravierende Änderungen werden dem Koordinationsteam mitgeteilt.

Dauer der Mentoring-Beziehung:

Häufigkeit der Treffen (ca.):

Kontaktdaten (E-Mail und Telefonnummer):

Mentorin/Mentor

Mentee

--	--

### Vertraulichkeit

Beide Parteien verpflichten sich zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten bezüglich der Inhalte der Mentoring-Gespräche. Der Anspruch der Vertraulichkeit bleibt auch nach der Mentoring-Beziehung bestehen.

### Konflikte

Bei Konflikten in der Tandembeziehung stehen die Projektkoordinatorinnen jederzeit unterstützend zur Verfügung und sollte kontaktiert werden.

### Kündigung

Beide Seiten können die Vereinbarung jederzeit ohne Angabe von Gründen bei der Programmkoordination lösen. Nach Möglichkeit sollte vorher mit der Programmkoordination gesprochen werden.



**Inhalte der Mentoring-Beziehung (Bitte beim ersten Treffen gemeinsam ausfüllen)**

**Erwartungen an das Mentoring**

**Ziele des Mentoring**

**Themen des Mentoring**

**Hiermit erkläre ich meine verbindliche Teilnahme am Mentoring-Programm MIGMENTO und am begleitenden Workshopangebot.**

**Ort, Datum**

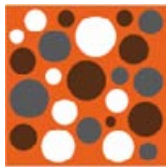
**Unterschrift:**

**Mentorin/Mentor**

**Mentee**

\_\_\_\_\_

# Evaluationsbogen für Workshops



MIGMENTC



Evaluationsbogen

1/2

Liebe Mentees, liebe MentorInnen,  
um die Workshops und Trainings zu verbessern, bitten wir Sie sich an der Evaluation des besuchten Workshops/Trainings zu beteiligen. Damit wir weitere Workshops und Trainings effektiver und für Sie angemessener gestalten können, benötigen wir Ihr Feedback!

Vielen Dank  
Ihr Koordinationsteam

Veranstaltung: Datum: DozentIn:

ANGABEN ZUR PERSON

Mentee MentorIn  
Geschlecht: männlich weiblich

VERANSTALTUNG

Trifft zu trifft nicht zu nicht beantwortbar

Das Thema der Veranstaltung hat mich angesprochen.

Der Aufbau der Veranstaltung war sinnvoll.

Die Arbeitsräume für diese Veranstaltung waren angemessen.

DER/DIE DOZENTINNEN...

Trifft zu trifft nicht zu nicht beantwortbar

sorgte für eine angenehme Atmosphäre in der Veranstaltung.

regte Sie zu kritischem Mit- und Selberdenken an.

machte fachlich einen kompetenten Eindruck.

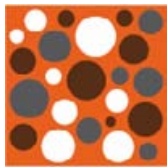
stellte einen Bezug zwischen Theorie und Praxis her.

INTERESSE. LERNERFOLG. EIGENAKTIVITÄT

Trifft zu trifft nicht zu nicht beantwortbar

Ihre Erwartungen hinsichtlich der Themen der Veranstaltung haben sich erfüllt.





MIGMENTC



Evaluationsbogen

2/2

Sie haben neues Wissen/neue Erkenntnisse erworben.

Die vermittelten Inhalte werden Ihnen in der Mentoring-Beziehung weiterhelfen.

Sie konnten sich selbst in den Kurs in einem angemessenen Umfang einbringen.

**GESAMTBEURTEILUNG**

Trifft zu

trifft nicht zu

nicht  
beantwortbar

Sie sind mit der Veranstaltung insgesamt überhaupt nicht zufrieden.

Sie sind mit dem/der/den DozentInnen insgesamt zufrieden.

Was hat Ihnen an der Veranstaltung besonders gut gefallen?

Was hat Ihnen an der Veranstaltung nicht gefallen?

Was nehmen Sie für sich mit?

Welche anderen Workshops/Trainings wünschen Sie sich noch?

*Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!*

# Mentoring-Zertifikat



## MENTORING-ZERTIFIKAT

ÜBER DIE ERFOLGREICHE TEILNAHME AN „MIGMENTO – MENTORING-PROGRAMM FÜR  
STUDIERENDE MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AN DER GOETHE-UNIVERSITÄT“

**Frau/Herr** \_\_\_\_\_

hat vom 01.01.2012 bis zum 30.09.12

**als Mentee**

am oben genannten Projekt teilgenommen.

MIGMENTO ist ein Mentoring-Projekt, das durch die Anwendung der klassischen Mentoring-Bausteine (Mentoring, Training, Networking) eine Erleichterung des Studieneinstiegs von StudienanfängerInnen mit Migrationshintergrund beabsichtigt und einen Beitrag zur Chancengleichheit und Karriereförderung leistet. Die Teilnahme an MIGMENTO ist freiwillig und erfordert aktive Mitarbeit über die reguläre Studienanforderung hinaus.

MIGMENTO beruht auf dem Prinzip, dass StudieneinsteigerInnen mit Migrationshintergrund (Mentees) fortgeschrittene Studierende als MentorInnen zur Seite gestellt bekommen. In einer Tandem-Beziehung werden die Mentees von ihren MentorInnen über neun Monate unterstützt und begleitet. Darüber hinaus nehmen sie an einem auf sie ausgerichteten Workshop- und Networkingangebot teil. Dies hilft bei der Studienorganisation und fördert zudem die eigene Reflexionsfähigkeit sowie die soziale Anbindung an die Hochschule.

**Im Rahmen des Begleitprogramms hat sie/er an folgenden Workshops teilgenommen:**

- Einführungsworkshop zur Tandem-Arbeit, Dr. Ulrike Kéré, halbtägig
- Interkulturelles Training I, Claudia Khalifa, eintägig
- Interkulturelles Training II, Claudia Khalifa, eintägig
- *Gender-Training, Melanie Bittner, ganztägig*

Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Hessen finanziert.

Frankfurt, den 27.09.2012

-----  
Prof. Dr. Helma Lutz  
(Projektleitung)



# Impressum

Franzke, Astrid; Lutz, Helma; Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina; Streich, Natalie; Wolde, Anja

VIELFALT an Hochschulen entdecken, fördern, nutzen.

Handlungsempfehlungen für diversitätssensible Mentoring-Projekte an Hochschulen.

Frankfurt am Main, 2013

Gestaltung und Satz: Institut für Gebrauchsgrafik, [info@institut.gebrauchsgrafik.org](mailto:info@institut.gebrauchsgrafik.org)

