



Handbuch zum Community-Mentoring

Januar 2022



Einführung

Dieses Handbuch beinhaltet alle zentralen Informationen zum Konzept und zur Durchführung des Student Community-Mentorings. Sämtliche erwähnten Ressourcen finden Sie in der Toolbox.

Das Programm wurde im Rahmen des Erasmus+-Projekts #iBelong: towards a sense of belonging in an inclusive learning environment entwickelt.

Autoren

Miriam Burfeind
Thea Nieland
Tessa Brake
Charlotte Urra
Dr. Miriam Lotze

Designerin

Tara Drev, Knowledge Innovation Centre

Veröffentlicht von

KIC – Knowledge Innovation Centre



Co-funded by the European Commission, as per grant decision no.
2018-1-NL01-KA203-038965

Programme: Erasmus+

Key Action: Cooperation for innovation and the exchange of good practices

Action Type: Strategic Partnerships for higher education

This work is licensed under a Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

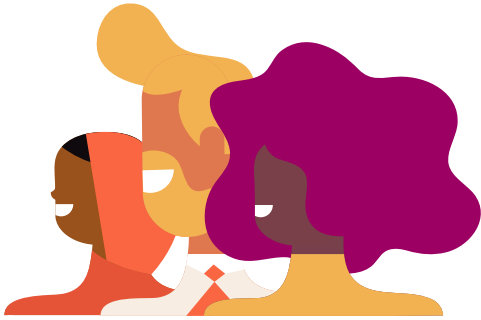
Community-Mentoring: Das sollten Sie wissen	4
Ziele: Was kann das SCM leisten?	7
Das Konzept: Umsetzung des SCM in Ihrer Institution	9
Programmentwicklung: Zentrale Schritte	10
Der Mentoring-Prozess: Wie arbeiten Mentor*in und Mentees zusammen	12
Zertifikation: Wie die Community-Mentor*innen für ihre Tätigkeit ausgezeichnet werden	13
Online-Mentoring: Wie kann Mentoring online umgesetzt werden	19
Toolbox – Materialien und Ressourcen für die Gestaltung des Mentorings	22
Vorlage Flyer – Rekrutierung Community-Mentor*innen	23
Training für das Community-Mentoring	24
Toolkit – Materialien und Ressourcen	30
Energizer	31
WS 1 Was steckt in deinem Namen?	32
WS 2 Checkliste zum Kennenlernen	33
WS 3 Die Identitäts-Blume	36
WS 4 Die Lebenslinie	38
WS 5 Der Baum der Stärken	40
WS 6 Der Familienstammbaum	42
WS 7 Leitfaden zu Intervision	43
Muster-Zertifikat	37
Evaluationsvorlage	38
Bewährte Online-Tools	48

COMMUNITY-MENTORING

Das sollten Sie wissen

Beim Student Community Mentoring (SCM) handelt es sich um ein Programm, das im Rahmen des Erasmus+-Projekts #iBelong: : towards a sense of belonging in an inclusive learning environment entwickelt wurde.





Zielgruppe des Programms sind hauptsächlich unterrepräsentierte Studierende wie Hochschulstudierende der ersten Generation und solche mit Migrationshintergrund. Studienergebnisse weisen darauf hin, dass diese Studierenden oft benachteiligt sind und sich im Hochschulkontext weniger zugehörig fühlen. Genau hier setzt das SCM an: Es bietet Unterstützung und reduziert sowohl Ängste vor Neuem als auch Unsicherheiten im System Hochschule.

Das SCM basiert auf dem Peer-Mentoring-Ansatz an Hochschulen. Dabei begegnen sich die Studierenden untereinander in einer Beziehung auf Augenhöhe. Die Mentor*innen sind dabei erfahrene Studierende, die Studienanfänger*innen im ersten Studienjahres für mindestens ein Semester unterstützen. Bisherige Studien weisen darauf hin, dass Bezugspersonen in Hinblick auf bildungsrelevante Entscheidungen eine wichtige Rolle spielen. Da Mentor*innen auf ähnliche Erfahrungen in ihrem ersten Studienjahr zurückblicken können, haben sie die Möglichkeit, sich in ihre Mentees hinein zu versetzen und sie zu unterstützen.



Die Mentor*innen selbst erlernen in diesem Zusammenhang, Zusammenarbeit innerhalb von Peer-Gruppen zu initiieren und Studierende auch außerhalb der Lehrveranstaltungen für ihr Studium zu begeistern. Dadurch können Sie die Selbstständigkeit und Autonomie der Studierenden fördern und ihnen entsprechende Lernstrategien vermitteln. Zudem nehmen sie durch das Teilen der Erfahrungen ihres eigenen akademischen Weges (z. B. Herausforderungen an der Hochschule, bisherige Highlights im Studium, Vorbereitung auf Prüfungen, etc. ...) eine Vorbildfunktion ein. Der Mentoring-Ansatz fokussiert in dieser Hinsicht vor allem auf Ressourcen und Erfolg. Parallel dazu erhalten auch die Mentor*innen eine Lernerfahrung: durch Reflexion ihrer eigenen Biografie und Bildungsgeschichte werden sie sich ihres Studienerfolgs sowie ihrer Fähigkeiten und Ressourcen, die sie auf ihrem akademischen Weg erworben haben, bewusst.

Das SCM lässt sich mit weiteren Aktivitäten des #iBelong-Projekts verknüpfen: die **Dialogue Days** und die **Team Teacher Reflection**. Die Mentor*innen können in die Organisation und Begleitung der Dialogue mitgestalten sowie in die Team Teacher Reflection eingebunden werden.





MENTOR*INNEN

Erfahrene Studierende | Master-Studierende | Studierende des 2./3. Semesters

*Anzahl der Mentor*innen abhängig von der Größe des Fachbereichs

Erwerb von Schlüsselqualifikationen (Kommunikation & Beratung, Führungskompetenzen, ...)

Soziale Netzwerke & Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls

Zertifikat und Selbstkompetenz-/wirksamkeit

(falls zutreffend) finanzielle Anreize

(falls zutreffend) Credit Points durch Anbindung an Lehrveranstaltungen



MENTEES

Studienanfänger*innen (ggf. als sozi-fische Zielgruppe nicht-traditionelle/unterrepräsentierte)

*Anzahl der Mentees abhängig von der Größe des Fachbereichs

Profitieren von Erfahrungen älterer Studierender

Unterstützung im ersten Studienjahr

Hilfe und Tipps

Lernstrategien und Zusammenarbeit mit anderen Studierenden

Soziale informelle Kontakte und Netzwerke

Ansprechpartner

COMMUNITY-MENTORING

Ziele: Was kann das SCM leisten?

Das SCM verfolgt verschiedene Ziele auf unterschiedlichen Ebenen. Sie können hier individuelle Ziele für Ihre Bildungsinstitution hinzufügen.



KURZFRISTIGE ZIELE

Studierende werden durch das Mentoring bestärkt

Netzwerke und Lerngemeinschaften zwischen Studierenden werden etabliert und (weiter-) entwickelt

Mentor*innen werden durch Reflexion ihrer eigenen Erfahrungen und Lern-erfolge bestärkt

MITTELFRISTIGE ZIELE

Die Kommunikation zwischen Studierenden und Lehrenden wird nachhaltig verbessert

Mentor*innen fungieren als Ansprechpersonen und Vorbilder für Studierende

Die Interaktion zwischen den Studierenden und ihren Peers wird unterstützt und gefördert

Das Zugehörigkeitsgefühl der Studierenden zur Universität wird gestärkt

LANGFRISTIGE ZIELE

Das Zugehörigkeitsgefühl der Studierenden zur Universität und ihrem Fachbereich wird unterstützt und gestärkt

Es kann ein Leitfaden als Referenz für die Erlangung von Kompetenzen innerhalb der Gemeinschaft der Mentor*innen entwickelt werden

Studium, Lehre und Unterstützungssysteme werden inklusiver

COMMUNITY-MENTORING

Das Konzept: Umsetzung des SCM in Ihrer Institution

Wir stellen im Folgenden kurz die Gesamtstruktur sowie den Ablauf des SCM vor, um die Umsetzung in unterschiedlichen Hochschul- und Studiengang-Kontexten zu erleichtern.



Programmentwicklung: Zentrale Schritte

1. Entwicklung einer Rekrutierungs-Strategie für Mentor*innen

Die Rekrutierungs-Strategie sollte die Besonderheiten der jeweiligen Bildungseinrichtung widerspiegeln. Wollen Sie in der gesamten Einrichtung ein großflächiges Mentoring-Programm etablieren? Wollen Sie ein Mentoring-Programm in einem bestimmten Fachbereich implementieren? Abhängig vom Ausmaß und Umsetzungsrahmen können Rekrutierungs-Strategien sehr unterschiedlich ausfallen und verschiedene Stakeholder involvieren.

Allgemein kann es sich bei Mentor*innen um a) Master-Studierende der Universität oder b) fortgeschrittene Bachelor-Studierende handeln. Um diese für das Engagement als Mentor*in zu motivieren, kann es hilfreich sein, auf spezifische studienrelevante oder berufsbezogene Kompetenzen hinzuweisen, die die Studierenden durch ihre Mentoring-Tätigkeit verbessern können (z.B. Beratungs- und Kommunikationskompetenzen).



Profil
COMMUNITY-MENTOR*IN

Die untere Abbildung illustriert das Profil potenzieller Mentor*innen in Bezug auf ihre allgemeine Haltung und Werte, die zu erwerbenden Fähigkeiten sowie Aufgabenbereiche. Ein Beispiel eines hierauf basierenden Mentoring-Programms finden Sie in der Toolbox.

Falls in der Bildungseinrichtung entsprechende Ressourcen vorhanden sind, können neben den Hinweisen auf die persönliche Weiterentwicklung und Lernerfahrung auch weitere Anreize für eine Teilnahme am Mentoring-Programm in Form einer finanziellen Entlohnung generiert werden. Es kann für die Studierenden auch attraktiv sein, als Kompensation für die Mentoring-Tätigkeit Credit Points/ Leistungspunkte zu erhalten.

Um die Zielgruppe der fortgeschrittenen Studierenden zu erreichen und eine breite Bekanntheit des Programms an der Institution zu erreichen, ist die Einbindung verschiedener Stakeholder essenziell. Dabei kann es sich – je nach Ausmaß des Programms – um Lehrende, Fachschaften, Studiendekanate und/oder weitere Gremien handeln. Zusätzlich können Veranstaltungen mit vielen Studierenden und/oder mit einem Fokus auf Diversität und Vielfalt, wie z. B. die Dialogue Days, gezielt für die Bewerbung des Programms genutzt werden.



WERTE

Aufgeschlossen | engagiert | aufrichtig;
hilfreich | unvoreingenommen | lösungsorientiert | objektiv



FÄHIGKEITEN

Zuhören können | kommunizieren und beraten können | Vertrauen aufbauen können | Selbstreflektiert sein | empathisch sein | Probleme identifizieren können



AUFGABEN

unterstützen | verstehen | ratgebend | Erfahrungen teilen | Probleme identifizieren und Lösungen finden | Orientierung geben | Veranstaltungen konzipieren & organisieren

2. Matching von Mentor*in und Mentee

Analog zur o. g. Strategie sollte die Rekrutierung von Mentees auf die individuellen Bedarfe der jeweiligen Bildungsinstitution zugeschnitten werden. Mentees können sich aus a) Studienanfänger*innen im Bachelor und – in Hinblick auf die Ziele des Mentoring-Programms b) Studierende im Übergang vom Bachelor- zum Master-Studium sein. Ggf. können spezifische Zielgruppen mit dem Mentoring adressiert werden, so z. B. Studierende mit Migrationshintergrund, Studierende der ersten Generation, Studierende mit besonderen bildungsspezifischen und/oder individuellen Vorgeschichten). Mentees können beispielsweise über Begrüßungsveranstaltungen, Lehrende in (einführenden) Lehrveranstaltungen und insbesondere via Social Media rekrutiert werden. Wir empfehlen, dabei auf möglichst viele verschiedene Möglichkeiten zurückzugreifen.

3. Entwicklung eines Trainings-Konzepts zur Ausbildung der Mentor*innen

Um eine möglichst hohe Qualität des Peer-Mentoring-Programms zu gewährleisten, sollten Mentor*innen auf ihre Rolle vorbereitet und für diese ausgebildet werden. Die Ziele des Trainings zur Förderung einer inklusiven Lernumgebung können die folgenden Punkte umfassen: a) Entwicklung eines Bewusstseins für Diversität und Vielfalt sowie Sensibilisierung für vielfältige individuelle Bildungshintergründe und -geschichten der Studierenden im Hochschulkontext; b) Stärkung von Mentoring-Fähigkeiten (z. B. Unterstützung einer heterogenen Studierendenschaft, Reflexion der eigenen Fähigkeiten, Ressourcen und erfolgreichen Lernstrategien, Einübung des Storytelling-Ansatzes sowie Biografiearbeit, um individuell bewältigte Herausforderungen und Erfolge heraus zu arbeiten). Die Mentor*innen-Ausbildung kann via (Online-)Workshop und entsprechenden (Online-)Tools und Materialien durchgeführt werden. Beispiele für Inhalte und (Online-)Tools finden Sie in der Toolbox. Sie können diese natürlich auf Basis Ihrer jeweiligen Ziele, Gruppengröße, zeitlichen und

personellen Ressourcen sowie Vor-kennnissen der Studierenden anpassen. So können beispielsweise Aspekte, die ursprünglich für die Bearbeitung in Partnerarbeit oder Kleingruppen gedacht waren, aus Zeitgründen im Plenum diskutiert werden. Sie können auch Informationen im Vorfeld der (Online-)Veranstaltung zur Verfügung stellen und sich im Sinne eines Blended-Learning-Ansatzes innerhalb des Workshops auf den Austausch und Vertiefung durch praktische Übungen fokussieren.

4. Matching von Mentor*in und Mentee

Um eine gelingende Mentor*innen-Mentee-Beziehung zu gewährleisten, sollten die Tandems aufeinander abgestimmt sein. Beim Matching können verschiedene Aspekte eine Rolle spielen: z. B. der Studiengang, angestrebter Abschluss, Alter, Geschlecht, sozialer/ethnischer Hintergrund, Wünsche und Erwartungen, Hobbies. Sobald die Kriterien für das Matching festgelegt werden konnten, sollten diese im Matching-Prozess berücksichtigt werden. Mentees und Mentor*innen sollten die Gelegenheit erhalten, ihre Präferenzen in Bezug auf ihre*n Mentor*in bzw. Mentee anzugeben. Dies kann mittels eines Bewerbungs- oder Zuordnungsbogens erfolgen, den sowohl Mentor*innen als auch Mentees ausfüllen. Je nachdem, wie groß das Programm ausgerichtet ist, kann dies manuell oder (teilweise) automatisch geschehen. Im Falle größerer Programme empfiehlt sich eine (teilweise) Automatisierung des Matching-Prozesses durch Algorithmen, um eine möglichst gute Passung zwischen Mentor*innen und Mentees sicherzustellen. Dies ist jedoch ggf. mit weiteren Kosten verbunden, da ggf. EDV-Abteilungen einbezogen werden müssen. Sie können auch auf Verfahren zurückgreifen in dem die Kriterien in Nummernform operationalisiert werden und somit eine automatische Verarbeitung der Informationen ermöglichen. Für kleinere Programme bietet sich eher eine manuelle Zuordnung an. Dies erlaubt zudem eine höhere Flexibilität bei möglichen Anpassungsbedarfen im Matchingprozess.

Je geringer die Anzahl der Mentr*innen und Mentees am Programm ist, desto differenzierter und komplexer können die Auswahlkriterien für das Matching sein. Es kann hilfreich sein, in den Matchingprozess mehrere Personen/ Lehrende zu involvieren, um die Passung der Mentor*innen und Mentees bewerten und dementsprechend Entscheidungen treffen zu können. Dieser Auswahlprozess regt unter den Lehrenden ggf. dann zusätzlich einen Austausch über verschiedene Studierende und ihre Bedarfe an.

5. Supervision im Mentoring -Prozesses

Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass Supervisionen und Reflexionstreffen für die Mentor*innen sehr wertvoll sein können. So können aufkommende Herausforderungen mit anderen Mentor*innen und den Lehrenden besprochen und gemeinsam Lösungen gefunden werden. Hier bietet die Supervision den Mentor*innen eine Möglichkeit, entsprechende Strategien und Fähigkeiten zu entwickeln und Lösungen zu finden. Diese können mit Hilfe der anderen Mentor*innen und Lehrenden erarbeitet werden. Dadurch entwickeln sie auch in ihrer Rolle als Mentor*innen und Studierender weiter. Um die Supervision möglichst effektiv zu gestalten, sollten die Lehrenden Grundkenntnisse bzgl. Moderationstechniken und Erfahrung in der Anleitung von Reflexionsprozessen und/ oder Supervision besitzen.

Die Reflexionstreffen sollten bereits zu Anfang des Mentoring-Prozesses stattfinden, um einen reibungslosen Start gewährleisten zu können. Auch sollte zur Unterstützung der Mentor*innen mind. eine weitere Reflexionseinheit im Laufe des Mentoring-Prozesses umgesetzt werden, falls es später zu Herausforderungen oder Schwierigkeiten im Mentoring kommen sollte.

6. Abschluss des Mentoring -Prozesses

Das Ende des Mentoring-Prozesses sollte eindeutig definiert und kommuniziert werden (z. B. ein/zwei Semester). Wir empfehlen hierbei, das

Programm mit einer offiziellen Veranstaltung abzuschließen. Dabei kann es sich beispielsweise um eine feierliche Zertifikatsverleihung für die Mentor*innen und ein Networking-Event aller teilgenommenen Mentor*innen und Mentees handeln. Die Zertifikatsvergabe wird im folgenden Abschnitt genauer erläutert; es findet sich zudem ein Muster für ein Zertifikat in der Toolbox.

Da das Ende des Programms nicht zwangsläufig auch das Ende der Mentoring-Beziehung zwischen Mentor*in und Mentee bedeutet, sollten diese festlegen, ob und in welchem Rahmen die Tandems bereit sind, das Mentoring über den offiziellen Rahmen des Programms hinaus fortzusetzen. Das formale Ende des Mentoring-Prozesses bietet zudem eine gute Gelegenheit, diesen gemeinsam zu reflektieren und zu evaluieren.

COMMUNITY-MENTORING

Der Mentoring-Prozess: Wie arbeiten Mentor*in und Mentees zu-sammen

Basierend auf der Implementation des Mentoring-Programms an den beteiligten Partneruniversitäten wird an dieser Stelle ein Ablaufmuster präsentiert. Zudem werden die entsprechenden Akteure und ihre Aufgaben vorgestellt. Die untere Ab-bildung gibt einen Überblick über das Mentoring-Programm.



In einem ersten Schritt erfolgt die Rekrutierung der erfahrenen Studierenden; diese entscheiden sich Mentor*innen zu werden. Sie durchlaufen danach ein Training für Mentor*innen in Form eines Workshops. Nach Anmeldung der Mentees zum Programm erfolgt das Matching, in dem die Mentees ihren jeweiligen Mentor*innen zugewiesen werden (siehe dazu auch vorangegangenen Abschnitt). An einem dafür festgelegten Tag (z. B. den Dialogue Days) lernen sich Mentees und Mentor*innen kennen und starten in einen aktiven Austausch. Dies findet im besten Fall kurz vor oder direkt zu Studienbeginn der Mentees statt. Jetzt kann das Mentoring beginnen. Das Mentoring an sich findet in Kleingruppen im Zuge sog. Mentor*innen-Mentee-Meetings (MMM) statt.

In unserem Fall handelt es sich dabei um vier solcher MMM (siehe auch Trainings-plan):

MMM (1): Kennenlernen & Aufbau einer Beziehung zwischen Mentor*in und Mentee

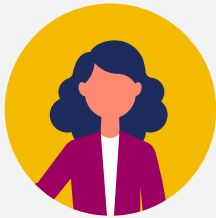
MMM (2): Förderung von Resilienz: ein Blick auf Biografie und persönliche Ressourcen

MMM (3): Unterstützung bei individuellen studienbezogenen Herausforderungen

MMM (4): Reflexion, Zusammenfassung & Planung

Abschließend findet eine (mehr oder weniger) feierliche Abschlussveranstaltung mit Mentor*innen und Mentees sowie den beteiligten Lehrenden statt (z. B. an einem zweiten Dialogue Day). Hier können die Teilnehmenden den Mentoring-Prozess reflektieren und evaluieren. Diejenigen Mentor*innen, die das Programm erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten zudem ein Teilnahme-Zertifikat. Beispiele für einen Feedbackbogen sowie ein Zertifikat finden Sie in der Toolbox.

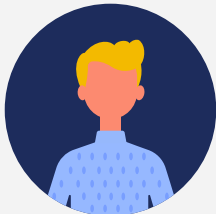
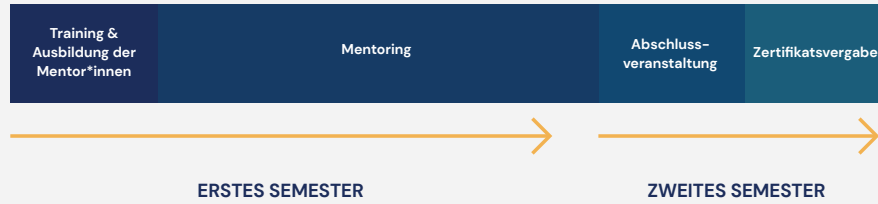
Ablauf des Mentorings



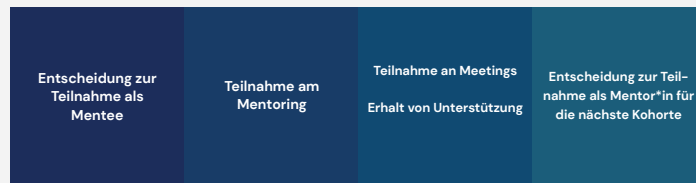
MENTOR*INNEN



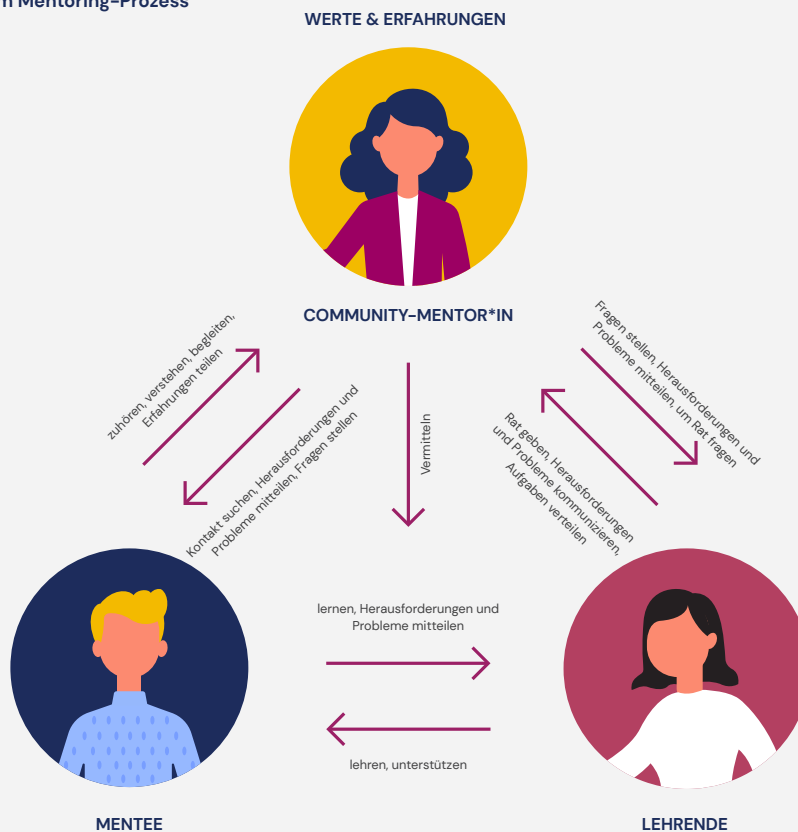
KENNELERNEN



MENTEES



Rollen und Aufgaben im Mentoring-Prozess



Im Mentoring-Prozess bestehen die Hauptaufgaben des*der Mentor*in darin, Mentees zu unterstützen und, falls notwendig, zwischen diesen und ihren Lehrenden zu vermitteln. Diese Aufgaben werden in der obigen Abbildung verdeutlicht und in Bezug zu den Akteuren im SCM – Mentor*innen, Mentees und Lehrende – gesetzt.

Es wird hierbei deutlich, dass jeder Akteur eine andere Aufgabe in Bezug auf sein gegenüber hat: Community-Mentor*innen sollten Mentees unterstützen und ihnen zuhören sowie Erfahrungen teilen, die sie bisher auf ihrem eigenen Weg gesammelt haben. Die Mentees wiederum sollten aktiv den Kontakt zu ihren Mentor*innen suchen, um Herausforderungen und universitäre Themen anzusprechen sowie Fragen zu stellen. Diese können Sie auch gegenüber den Lehrenden kommunizieren, von denen Sie parallel unterrichtet werden. Die Lehrenden sollten ihre Studierenden (sowohl die Mentor*innen als auch die Mentees) unterstützen. Falls es seitens der Mentor*innen Probleme oder Fragen zum Prozess gibt, sollten die Lehrkräfte stets ein offenes Ohr haben und Lösungsvorschläge erarbeiten und Ratschläge geben. Dabei ist eine vertrauensvolle und offene Kommunikation essenziell – insbesondere in konfliktären Situationen. Daher sollte ein Kommunikationsrahmen etabliert und Aufgaben zu Beginn des Prozesses klar kommuniziert werden. Dadurch können die Community-Mentor*innen eine Vermittlungssituation zwischen Studienanfänger*innen/Studierenden und Lehrenden einnehmen.

Um den Aktivitäten im Mentoring-Prozess einen Rahmen zu geben, können Mentor*innen und verantwortliche Lehrende auf Social Media zurückgreifen. Auf diese Weise kann ein größeres soziales Netzwerk (z. B. eine Facebook-/WhatsApp-Gruppe) ausgebildet werden. Informationen zu Workshops und studienbezogene Informationen können hier niedrigschwellig weitergegeben werden. Zudem bietet dies eine gute Möglichkeit für Studierende, informelle Treffen im Rahmen des Mentorings zu organisieren.

COMMUNITY-MENTORING

Zertifizierung: Wie die Community-Mentor*innen für ihre Tätigkeit ausgezeichnet werden

Zum Ende des Mentoring-Programms können die Mentor*innen ein Zertifikat erhalten.



Zum Ende des Mentoring-Programms können die Mentor*innen ein Zertifikat erhalten. Dies unterstreicht zum einen die Wertschätzung des Engagements der Mentor*innen, zum anderen können die Studierenden das Zertifikat in zukünftigen Bewerbungsverfahren nutzen. Der Prozess und die Verantwortung hierfür hängen stark von der Organisation des Mentorings in der jeweiligen Bildungsinstitution ab. Der Prozess könnte wie folgt gestaltet werden:



CM nimmt am Mentoring teil

Lehrende bescheinigen die Teilnahme am Training

Koordinator*in des Mentorings bescheinigt die Tätigkeit als Mentor*in

Koordinator*in stellt das Zertifikat aus

CM erhält Zertifikat

Die Zertifizierung sollte dabei auf vom Fachbereich oder der Einrichtung gewählten individuellen standardisierten Kriterien und geleisteten Tätigkeiten beruhen.

Eine Zusammenstellung möglicher Standards (basierend auf den Erfahrungen des #iBelong-Projekts) finden Sie hier:

KRITERIEN

TEILNAHME AM TRAINING

Training beinhaltet die Reflexion von:

Diversität, Vielfalt und Zugehörigkeitsgefühl Studierender; Coaching-Methoden und -materialien (z. B. Storytelling)

Teilnahme an oder Organisation von Veranstaltungen (Multiplier-Events, Dialogue Days etc.)

Mentoring mit mind. zwei Studierenden über mind. ein Semester

Regelmäßige Reflexionstreffen und steter Kontakt zu Lehrenden und Beratung

GELEISTETE TÄTIGKEITEN/AUFGABEN

Regelmäßiger, enger Kontakt zu Studierenden des ersten Jahres

Studierenden Unterstützung und Rat anbieten (z. B. Sprechstunden)

Lernumgebungen für Studierende schaffen (z. B. Studierende in sozialen Netzwerken vernetzen)

gegenseitigen Austausch ermöglichen und Reflexion anleiten (z. B. bei den Dialogue Days)

Die Zertifizierung sollte im Rahmen einer feierlichen Abschlussveranstaltung stattfinden. Wir empfehlen hierbei, die Veranstaltung so schön und offiziell wie möglich zu gestalten, damit sich die Mentor*innen für ihr Engagement wertgeschätzt fühlen. So könnte es zum Beispiel einen Sektempfang geben und die Zertifikate könnten von der Universitäts- und/oder Fakultätsleitung ausgestellt werden.

COMMUNITY-MENTORING

Online-Mentoring: Wie kann Mentoring online umgesetzt werden

Ein Kernbestandteil des Community-Mentorings ist das Teilen von Erfahrungen aus dem Studierendenalltag sowie der Aufbau von sozialen Netzwerken und Lern-gemeinschaften.



2:14

6:00



Ein Kernbestandteil des Community-Mentorings ist das Teilen von Erfahrungen aus dem Studierendenalltag sowie der Aufbau von sozialen Netzwerken und Lern-gemeinschaften. Mentor*innen unterstützen Studierende zu Beginn ihres Studiums und geben Orientierung in der persönlichen und professionellen Entwicklung. Die Hilfestellung basiert dabei auf eigenen Erfahrungen. Da der Kontakt zwischen Mentor*innen und Mentees während der Corona-Pandemie weitestgehend nicht persönlich stattfinden konnte, die Beziehung jedoch aufrecht erhalten werden sollte, wurden im Rahmen des #iBleong-Projektes Möglichkeiten der online-Umsetzung entwickelt. Die Mentor*innen können virtuell kontaktiert und die Treffen via Videokonferenzsystemen organisiert werden, sodass Studierende trotz der eingeschränkten sozialen Kontakte die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen, mentale Unterstützung zu erhalten sowie auf ihre universitären Aufgaben vorbereitet zu werden.

Die Möglichkeiten für die Umsetzung eines digitalen Mentorings variieren je nach Rahmenbedingungen. In der Toolbox finden Sie Beispiele für digitale Hilfsmittel, die sich bei uns bewährt haben und zur Förderung des Mentorings eingesetzt werden können.

Gruppenmentoring – ein Beispiel für den Online-Kontext

Mentoring in Kleingruppen (in denen ein*e Mentor*in eine Gruppe Studierender betreut) ist nur bedingt durch virtuelle Tools zu ersetzen. Es besteht jedoch die Möglichkeit, Gruppen-Meetings mittels Videokonferenzen und Nachrichtendiensten zu organisieren.

Zentrale Aspekte für Online-Mentorings:

1. Videokonferenzen/Kommunikationsplattformen: Universitäten stellen häufig ihre eigenen Plattformen zur Verfügung (z. B. Skype, Zoom, BigBlueButton, GoToMeetings, Jitsi, Discord, Microsoft Teams, etc.).
2. Online-Meetings können entweder in regelmäßigem Abstand (z. B. alle zwei Wochen) oder nach Bedarf und auf individuelle Absprache durchgeführt werden.

3. Nachrichtendienste: Universitäten stellen häufig ihre eigenen Dienste zur Verfügung (z. B. WhatsApp, Telegram, Slack, Element etc.). Diese Messenger-Dienste können dazu genutzt werden, in Kontakt zu bleiben oder schnell bzw. kurzfristig zu antworten.

Wie können Gruppen-Mentorings online gestaltet und umgesetzt werden?

- Arbeiten mit einem Learning-Management-System, z. B. "StudIP", welches Chats, ein Forum und Videokonferenzen anbietet
- Beispiel: Umsetzung des Community-Mentorings für Studienanfänger*innen, in deren digital stattfindenden Seminaren und Vorlesungen; hier besteht die Möglichkeit zu direktem Kontakt und einer gemeinsamen Lernumgebung
- Die Mentor*innen können die Studierenden unterstützen, indem sie Fragen zu Inhalten und Voraussetzungen des Seminars sowie zu digitalen Hilfsmitteln und verwendeten Materialien und Tools beantworten
- Community-Mentor*innen können zusätzlich virtuelle Termine (Sprechzeiten) während des Semesters anbieten – entweder regulär (z. B. zu Anfang/Ende des Semesters) oder auf Anfrage

Weitere Ideen für virtuelle Interaktionen:

- Die Community-Mentor*innen sollten in regem Austausch mit den Lehrenden stehen (z. B. durch turnusmäßige Online-Meetings)
- Community-Mentor*innen können kleine Veranstaltungen vorbereiten, in denen gemeinsam Online-Spiele gespielt werden, um ein attraktives Angebot für die Studierenden zu gestalten. Dies regt die soziale Interaktion an und es bilden sich ggf. Freundschaften.
- Community-Mentor*innen können Newsletter veröffentlichen und in sozialen Netzwerke bzw. via Messenger Updates zur Pandemie und der Universität posten
- Weitere Hilfsmittel finden Sie in der Toolbox

Zusatz: Ein digitaler Workshop zu Ausbildung der Community-Mentor*innen

Community-Mentor*innen sollten auch in Bezug auf die Durchführung digitaler Veranstaltungen und den virtuellen Austausch geschult werden, da...

- Community-Mentor*innen Erfahrung im Umgang mit digitalen Kommunikationsplattformen benötigen
- sich Community-Mentor*innen der Sensibilität von Daten, die auf solchen Plattformen geteilt werden, bewusst werden müssen
- Community-Mentor*innen die Herausforderungen virtueller Meetings kennen sollten:
 - möglicherweise geringere Beteiligung durch virtuelle Tools
 - virtuelle Kommunikation kann eine persönliche Beziehung nicht ersetzen

Strategien zur Bewältigung solcher Herausforderungen:

- Es kann hilfreich sein, die Frequenz der Meetings z. B. schriftlich bindend festzuhalten.
- Zudem kann die Formulierung von SMART-Zielen zum Ende der Meetings sowie die Vereinbarung von Zielen für Folgetermine förderlich sein.
- Zusätzlich ist es möglicherweise nützlich, Herausforderungen in regulären Treffen mit anderen Mentor*innen und Lehrenden offen zu kommunizieren.
- Zusätzlich können auch die Mentees von einer informellen und entspannten Atmosphäre profitieren, um Anreize zur Teilnahme an Meetings und Gesprächen zu schaffen.

COMMUNITY-MENTORING

Toolbox – Materialien und Ressourcen für die Gestaltung des Mentorings

Die Materialbox enthält alle wichtigen Vorlagen,
Ausdrucke und Hilfsmittel, die Sie zur Durchführung des
Community Mentoring benötigen.



[Logo der Einrichtung/Logo des Programms]

Werden Sie Community-Mentor*in!

Ihnen ist es wichtig, dass sich alle Studierenden an der Universität willkommen und zugehörig fühlen? Sie möchten Ihre Studienerfahrungen an der *[Ihre Institution]* mit Studienanfänger*innen im ersten Semester (Mentees) teilen und ihnen das Ankommen an der Universität erleichtern?

Dann werden Sie Community-Mentor*in! Als Community-Mentor*in begleiten Sie eine Gruppe von Studienanfänger*innen in der Anfangszeit an der Universität *[ggf. konkreten Zeitraum/Semester hinzufügen]* und sind zentrale Ansprechperson rund um Fragen des Studiums und der Studienorganisation. Sie bieten Hilfeleistung und tragen dazu bei, dass die Studierenden soziale Netzwerke schließen können. Durch das Teilen Ihrer eigenen Erfahrungen sowie Tipps und Tricks, ermöglichen Sie zudem, dass sich die Studierenden im ersten Jahr wohl fühlen.

Was Sie mitbringen sollten:

Bereitschaft zum Teilen der eigenen Erfahrungen und Herausforderungen an der Universität sowie Ihrer Bildungsbiografie

Flexibilität, Aufgeschlossenheit und Spaß an der Begleitung einer kleinen Gruppe Studierender

Eine vorurteilsfreie, hilfsbereite und engagierte Persönlichkeit

[fügen Sie ggf. weitere Werte und Eigenschaften hinzu, die für Ihr Programm relevant sind]

Was wir Ihnen bieten:

Ein Training, das Sie auf Ihre Rolle als Mentor*in vorbereitet

Regelmäßige Reflexionseinheiten mit anderen Studierenden

Förderung von Kompetenzen wie Kommunikations- und Problemlösefähigkeiten

Erwerb von Fähigkeiten bzgl. Beratung und persönlicher sowie berufsbezogene (Weiter-)Entwicklung

Teilnahmebescheinigung für Ihr Engagement

[fügen Sie weitere Anreize Ihrer Einrichtung hinzu, z. B. ggf. finanzielle Anreize, Leistungspunkterwerb]

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann bewerben Sie sich *[oder beantworten Sie diese E-Mail]* bis *[Datum]*!

Haben Sie weitere Fragen? *[Name der Kontaktperson]* beantwortet diese sehr gerne unter *[E-Mail/Telefonnummer]*.

Wir freuen uns darauf, Sie kennenzulernen!

Das [Name des Programms] – Team

Training für das Community-Mentoring

Der Workshop zur Vorbereitung der Mentor*innen auf ihre Rolle als Community-Mentor*in soll die hier folgenden Kompetenzen und Fähigkeiten fördern:

Community-Mentor*innen sollen in der Lage sein, ...

1. Ihre eigene Bildungsbiografie und ihre erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu beschreiben und zu reflektieren.

2. Sich verschiedener Aspekte von Diversität (z. B. Vielfalt, Gleichberechtigung/Gleichheit, Resilienz, Identität) im Bildungs-/Hochschulkontext bewusst zu machen sowie interindividuelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Mentees in Bezug auf diversity wahrzunehmen.

3. Den Mentoring-Prozess so zu strukturieren und zu begleiten, dass er Studierenden ermöglicht, ihre eigene Identität und ihre Ressourcen zu reflektieren und dieser bewusst zu werden,

4. Mentees mit Hilfe geeigneter Coaching-Tools bei der Bewältigung von identifizierten, studienbezogenen Herausforderungen zu unterstützen.

5. Grundlegende Beratungs-Fähigkeiten anzuwenden.

Zeit	Min	Thema	Ziel	Methode	Materialien
09:00	15min	Einführung	Begrüßung der Teilnehmenden	Input Vorstellung des #iBelong-Projekts und -Teams	/
09:15	30min	Kennenlernen & Sensibilisierung für Vielfalt	Ice-Breaker/Energizer Beschreiben und bewerten der eigenen Identität, sozialem und kulturellem Hintergrund, Bildungsherkunft (WSG1) Sensibilisierung für unterschiedliche biografische Hintergründe und damit verbundene Herausforderungen; Berücksichtigung verschiedener Aspekte von Diversität und Vielfalt (Sichtbarkeit, Repräsentation, Gleichberechtigung/Gleichheit, Inklusion) und individuelle Unterschiede bzgl. Identität wahrnehmen (WSG2)	Übung Was steckt in deinem Namen? Diskussion Welche Aspekte bzgl. Diversität konnten Sie austauschen? Wo gibt es Unterschiede zwischen uns, inwiefern sind wir gleich?	/

Zeit	Min	Thema	Ziel	Method	Materialien
09:45	15min	Hintergrün- din-formationen & Grundidee	<p>Strukturierung des Men- to-ring-Prozesses; individu- elle Begleitung und Unter- stüt-zung von Mentees mit Blick auf die ihre Identität, indi- duellen Ressourcen und Fähigkeiten sowie stu- dien-bezogenen Heraus- forde-rungen (WSG3)</p> <p>Sensibilisierung für un- ter-schiedliche biografische Hintergründe und damit verbundene Heraus- forde-rungen; Berücksichti- gung verschiedener Aspekte von Diversität und Vielfalt (Sichtbarkeit, Repräsen- ti- on, Gleichberechti-gung/ Gleichheit, Inklusion) und individuelle Unter-schiede bzgl. Identität wahrnehmen (WSG2)</p>	<p>Interaktiver Input Definieren und diskutieren Sie die nachfolgen- den Grundkonzepte; fragen Sie ggf. die Vor- kenntnisse der Teilnehmenden und ihre Definiti- onen ab (Zuruf- Ab- frage):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diversität & Vielfalt - Gleichberechtigung /Gleichheit - Resilienz - Identität 	Präsentation
10:00	15min	Mentoring- Prozess	Vermittlung der Struk- tur, Organisation und Beglei-tung des Mento- ring-Prozesses (WSG3)	<p>Input Struktur und Zeitplan des Mentoring-Programms 4 Mentor*innen-Men- tee-Meetings (MMM): MMM (1): Kennenlernen & Auf- bau einer Bezie-hung zwischen Mentor*in und Mentees MMM (2): Förderung von Resil- ienz: ein Blick auf Biografie und persönliche Ressourcen MMM (3): Unterstützung bei in- dividuellen stu- dienbezogenen Herausforderungen MMM (4): Reflektion, Zusam- menfassung & Pla-nung näch- ster Schritte</p>	Präsentation
10:15	10min	Struktur des Mentoring-Pro- gramms (1): Kennenlernen & Aufbau einer Beziehu- ng zwischen Men-tor*in und Mentees	<p>Beschreiben und be- wer-ten der eigenen Identität, sozialem und kulturellem Hintergr- und, Bildungs-herkunft (WSG1)</p> <p>Vorbereitung auf die Rol-le von Mentor*innen und Mentees im Mento- ring-prozess(WSG3)</p>	<p>Input Empfohlener Inhalt für MMM1: - Kennenlernen - Vorstellen der Checkliste für das erste Tref-fen - Definition der Rollen von Mentor*innen und Mentees & gemeinsamer Austausch über Ziele und Erwartungen bzgl. des Mentorings - Erklärung des Mentoring-Pro- gramms (MMM1-MMM4) - Terminierung von Mentor*in- nen-Mentee-Meetings</p>	Präsentation

Zeit	Min	Thema	Ziel	Methode	Materialien
				<p>Mögliche zusätzliche Inhalte für MMMI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflexion der eigenen Biografie, Herkunft und/oder damit verbundenen Herausforderungen - Informationen zur Universität und zum Campus - Informationen zu weiteren Hilfs- und Unterstützungsangeboten der Universität (z. B. Diversity-Beauftragte) 	
10:25	20min	Pause	Gelegenheit zum Netzwerken		
10:45	5min	/	/	Energizer (Beispiele siehe unten)	/
10:50	20min	Struktur des Mentoring-Programms (1): Kennenlernen & Aufbau einer Beziehung zwischen Mentor*in und Mentees	Reflektieren des eigenen schulischen Werdegangs und der dem Studium vorangegangenen Bildungsbiographie (erstes Studienjahr, Themen/Herausforderungen/Erfolge) (WSG 2)	<p>Übung Basierend auf der Checkliste für das erste Meeting Brainstorming im Plenum: Reflektieren Sie eigene studienbezogene Erfahrungen und Ziele sowie die der Mentees: Wie war Ihr erstes Studienjahr? Wie haben Sie sich gefühlt? Wie war es an der Universität anzukommen? Welche Themen haben Sie beschäftigt? Welche Herausforderungen haben Sie wahrgenommen? (5 min)</p> <p>Diskussion: Welche Erfahrungen treten evtl. häufig auf? Welche waren bezogen auf Ihre individuelle Situation vielleicht einzigartig? (10 min) Was erwarten Sie als Mentor*in von dem Mentoring? Welche Rolle nehmen Sie als Mentor*in ein? (5 min)</p>	Guide for first meeting

Zeit	Min	Thema	Ziel	Method	Materialien
11:10	10min	Struktur des Mentoring-Programms (2): Förderung von Resilienz: ein Blick auf Biografie und persönliche Ressourcen	<p>Sensibilisierung für unterschiedliche biografische Hintergründe und damit verbundene Herausforderungen; Berücksichtigung verschiedener Aspekte von Diversität und Vielfalt (Sichtbarkeit, Repräsentation, Gleichberechtigung/Gleichheit, Inklusion) und individuelle Unterschiede bzgl. Identität wahrnehmen (WSG2)</p> <p>Vermittlung der Struktur, Organisation und Begleitung des Mentoring-Prozesses (WSG3)</p> <p>Identifizieren möglicher studienbezogener Herausforderungen der Mentees und Kennenlernen von Coaching-Tools zur Begleitung der Mentees (WSG 4)</p>	<p>Input</p> <p>Empfohlener Inhalt für MMM2:</p> <p>Blick auf die Bildungsbiographie der Mentees</p> <p>Identifikation von Fähigkeiten, Ressourcen und Stärken der Mentees</p> <p>Mögliche Übungen für MMM2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identitätsblume - Familienstammbaum - Lebenslinie - Stärken-Baum 	Präsentation
11:20	40min	Struktur des Mentoring-Programms (2): Förderung von Resilienz: ein Blick auf Biografie und persönliche Ressourcen	Identifikation biografischer Wendepunkte, Ressourcen und Stärken (WSG 2)	<p>Übung</p> <p>Familienstammbaum (austauschbar mit anderer Übung MMM2)</p> <p>Die Übung kann als Einzel- oder Partnerarbeit durchgeführt werden. Die Studierenden haben zunächst die Möglichkeit, an ihrem eigenen Familienstammbaum zu arbeiten. Jedes Tandem vergleicht kurz die erarbeiteten Familienbäume. Hierbei sollten sie diskutieren, inwiefern ihr familiärer Hintergrund als „divers“ gelten kann. Jedes Tandem stellt im Anschluss den Hintergrund des jeweils anderen der Gruppe vor. Was haben sie dabei über sich selbst und über Diversität gelernt?</p>	Arbeitsblatt Familienbaum
12:00	45min	Mittagspause			

Zeit	Min	Thema	Ziel	Methode	Materialien
12:45	5min	/	/	Energizer (Beispiele s.u.)	/
12:50	20min	Struktur des Mentoring-Programms (3): Unterstützung bei individuellen studienbezogenen Herausforderungen	<p>Vermittlung der Struktur, Organisation und Begleitung des Mentoring-Prozesses, der Mentees dabei unterstützt, die eigene Identität und Ressourcen zu reflektieren (WSG 3)</p> <p>Identifizieren möglicher studienbezogener Herausforderungen der Mentees und Kennenlernen von Coaching-Tools zur Begleitung der Mentees (WSG 4)</p>	<p>Input Empfohlener Inhalt für MMM3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sammlung und Reflektion von zu erwartenden und tatsächlichen (studienbezogenen) Herausforderungen - Reduzierung von Unsicherheiten - Reflektion/Brainstorming zu möglichen Lösungen und Anlaufstellen für zusätzliche Unterstützung - Planung von Zielen und nächste Schritte zur Problemlösung 	Präsentation
13:10	15min	Struktur des Mentoring-Programms (3): Unterstützung bei individuellen studienbezogenen Herausforderungen	Förderung grundlegender Beratungsfähigkeiten (WSG 5)	<p>Input Grundlagen des personenzentrierten Ansatzes (Rogers)</p> <p>Aktives Zuhören</p>	Präsentation
13:25	35min	Struktur des Mentoring-Programms (3): Unterstützung bei individuellen studienbezogenen Herausforderungen	<p>Förderung grundlegender Beratungsfähigkeiten (WSG 5)</p> <p>Vorbereitung auf allgemeine Herausforderungen der Mentees, um studienbezogene Unterstützung zu ermöglichen (WSG 4)</p> <p>Identifizieren möglicher studienbezogener Herausforderungen der Mentees und Kennenlernen von Coaching-Tools zur Begleitung der Mentees (WSG 4)</p>	<p>Übung Partnerarbeit Rückblick der Mentor*innen auf das erste Semester: Welche Herausforderungen und/oder Unsicherheiten sind aufgetreten? Nutzung der Methode des aktiven Zuhörens und gemeinsame Diskussion zum Einfluss auf den Studienerfolg Auch möglich: tatsächliche aktuelle Herausforderungen im eigenen Studium</p> <p>+ Sammeln von Lösungsansätzen für Herausforderungen (unabhängig davon, ob tatsächlich genutzt oder nicht) & Erstellen einer Mind-Map</p>	Moderationen

Time	Min	Topic	Goal	Method	Materials
				Alternativ: Intervention (funktioniert am besten mit 4 Personen oder mehr) - Sammlung und Reflektion von zu erwartenden und tatsächlichen (studienbezogenen) Herausforderungen - Reduzierung von Unsicherheiten - Reflektion/Brainstorming zu möglichen Lösungen und Anlaufstellen für zusätzliche Unterstützung - Planung von Zielen und weiteren Schritten zur Problemlösung	Leitfaden zur Intervention
10:25	20min	Pause	Gelegenheit zum Netzwerken		
14:20	5min	/	/	Energizer (Beispiele s.u.)	/
14:25	10min	Struktur des Mentoring-Programms (4): Reflektion, Zusammenfassung & Planung nächster Schritte	Vermittlung der Struktur, Organisation und Begleitung des Mentoring-Prozesses (WSG3)	Input Empfohlener Inhalt für MMM4: - Reflexion und Feedback des Mentoring-Prozesses (wurden ursprüngliche Erwartungen und Ziele erfüllt?) - Evaluation? - Vereinbarung, ob bzw. wie die Teilnehmenden nach dem Mentoring in Kontakt bleiben	Präsentation
14:35	15min	Wrap-up	Rückmeldung	Kurze Reflektion (individuell) - Was habe ich heute gelernt? - Wie werde ich mein eigenes Mentoring aufbauen? - Welche Möglichkeiten habe ich, um mich in Bezug auf die individuellen Bedürfnisse der Studierenden zu sensibilisieren?	/
14:50	10min	Struktur des Mentoring-Programms (4): Reflektion, Zusammenfassung & Planung nächster Schritte	Vermittlung der Struktur, Organisation und Begleitung des Mentoring-Prozesses (WSG3)	Input Nächste Schritte: - Vorstellung des Zeitplans - Informationen zum Matchings von Mentor*innen und Mentees - Nennen von Kontaktinformationen und Ansprechpersonen während des Mentoring-prozesses	/
15:00		Ende			

Toolkit – Materialien und Ressourcen



Energizer

Die Walnuss

Stellen Sie Walnüsse in einem Korb bereit und lassen Sie jede*n Studierenden eine Nuss auswählen. Bitten Sie die Studierenden, bei den Nüssen auf individuelle Merkmalen zu achten, sodass sie diese später wiedererkennen können. Sammeln Sie die Walnüsse wieder ein und lassen Sie die Studierenden nach ihrer Nuss suchen.

Mögliche Gruppendiskussion: Überlegen Sie, was geholfen hat, die Walnuss wiederzuerkennen. Was zeigt diese Übung in Hinblick auf Diversität und Vielfalt?

Diversity-Post-Its

Jede*r Teilnehmende des Workshops erhält einen Stapel unbeschrifteter Post-Its. Die Teilnehmenden werden gebeten, über verschiedene Aspekte von Diversität und Vielfalt nachzudenken – was auch immer ihnen in den Kopf kommt. Dabei gibt es kein Richtig und Falsch, keine Beurteilungen. Die Teilnehmenden gehen durch den Raum und jedes Mal, wenn Sie am Whiteboard vorbeikommen, ergänzen Sie ein weiteres Post-It zu Diversität.

Mögliche Gruppendiskussion: Welche Aspekte von Vielfalt können Sie sehen? Können Sie diese sortieren (z. B. auf Basis von (Un-)Sichtbarkeit der genannten Heterogenitätsdimensionen)?

Mood-Cards

Bringen Sie Mood-Cards/ Fotos mit unterschiedlichsten Motiven mit. Lassen Sie die Teilnehmenden eine Karte auswählen, die ihre Gefühle/Erwartungen bzgl. des Mentoring-Prozesses oder ihr aktuelles Gefühl zum Workshop wieder gibt. Lassen Sie die Teilnehmenden jeweils kurz zu Wort kommen.

Regenbogenfisch

Diese Übung ermöglicht eine Rückmeldung zu Ressourcen und Charakteristika eines*r jeden Teilnehmenden des Trainings. Die Teilnehmenden werden auf diese Weise für den kommenden Mentoring-Prozess gestärkt. Die Teilnehmenden sollten dabei kurze positive Anmerkungen für die jeweils anderen Teilnehmenden auf Post-Its schreiben (z. B. „Ich mag Dein Lächeln“, „Ich mag Deine Art zu sprechen“, „Du ist ziemlich schlau“) und auf deren Rücken kleben.

Hoch und runter

Während dieser Energizer-Übung soll jede*r Teilnehmende jeweils dreimal aufstehen. Dabei dürfen nur drei Teilnehmer gleichzeitig stehen bleiben. Außerdem dürfen diese nicht miteinander sprechen. Ziel dieser Übung ist die Förderung der nonverbalen Kommunikation und Abstimmungsprozesse in der Gruppe. Die Erfahrungen der Teilnehmenden können im Anschluss reflektiert werden.

WS 1 Was steckt in deinem Namen?

Die Übung kann als Partnerarbeit oder in einer Kleingruppe durchgeführt werden. Jede*r Teilnehmende nennt seinen*ihren Namen (Vor- und Zweitname, evtl. Spitz-name, Nachname) sowie den Grund, warum dieser von den Eltern/ einem selbst/Freunden gewählt wurde. Falls Studierende den Grund nicht kennen, sollen sie Vermutungen dazu anstellen. Auch sollen sie diskutieren, was ihnen an dem Namen (nicht) gefällt.

Jedes Tandem präsentiert in der Gruppe jeweils den Namen des anderen. Was haben sie in der gemeinsamen Zeit über den (Namen des) Anderen gelernt?

Mögliche Gruppendiskussion: Welche Aspekte bzgl. Diversität konnten Sie austauschen? Wo gibt es Unterschiede zwischen uns, inwiefern sind wir gleich?

WS 2 Checkliste zum Kennenlernen

Mentee und Mentor*in sollten die Checkliste bei ihrem ersten Meeting nutzen, um sicherzustellen, dass sämtliche notwendigen Informationen ausgetauscht wurden. Der Leitfaden kann an das spezifische Programm bzw. die Rahmenbedingungen, in denen das Meeting stattfindet, angepasst werden.

Nach dem Meeting bildet der Leitfaden die Basis des Mentorings und sowohl Mentor*in als auch Mentee erhalten eine Kopie.

Mentor*in	Mentee
Name	Name
Wie wollen wir miteinander kommunizieren?	<input type="checkbox"/> telefon <input type="checkbox"/> e-mail
Telefonnummer	Telefonnummer
E-Mail	E-Mail

Meetings

Wo sollen die regelmäßigen Meetings stattfinden?

Wie viel Zeit sollte zwischen einzelnen Meetings liegen?

Termine für die nächsten Meetings (welche Wochentage/Uhrzeiten passen?)

Termine für die nächsten Meetings (welche Wochentage/Uhrzeiten passen?)

Meeting 2:

Meeting 3:

Inhalte für und Erwartungen an die Unterstützung

<p>Welche Gedanken gehen dir durch den Kopf, wenn du an das Studium denkst?</p>	
<p>Welchen studien-bezo-genen Themen und Inhalte sollen gemein-sam bear-beitet wer-den?</p> <p>Welche (spezifisch-en) Aspekte und Fragen sollten bzgl. deines Studiums be-</p>	
<p>Welche Erwartungen hast du an das Men-to-ring? (z. B. Verantwortlichkei-ten, Regeln, Aufgabenver-teilung)</p>	<p>Mentee:</p> <p>Mentor*in</p>
<p>Welche (konkreten) Fragen zum Studi-um sollen geklärt werden?</p>	

WS 3 Die Identitäts-Blume

Diese Übung kann individuell oder mit einem*r Partner*in bearbeitet werden. Nach Fertigstellung der Blume können die Teilnehmenden eine Gruppendiskussion anstoßen.

Die Identität setzt sich aus ganz vielen Facetten zusammen. In jedem Lebensbereich kann man jemand anderes sein und sich anders verhalten. Wir wollen uns jetzt gemeinsam einmal deine Identität anschauen. Dabei ist es wichtig, zu beachten, dass es sich dabei um eine Momentaufnahme deiner Identität handelt und dass es sein kann, dass einige Facetten deiner Identität bis vor kurzem noch anders waren oder bald anders sein werden.

Was macht dich aus? Aus welchen Bereichen besteht dein Leben? Wo gehörst du überall zu?

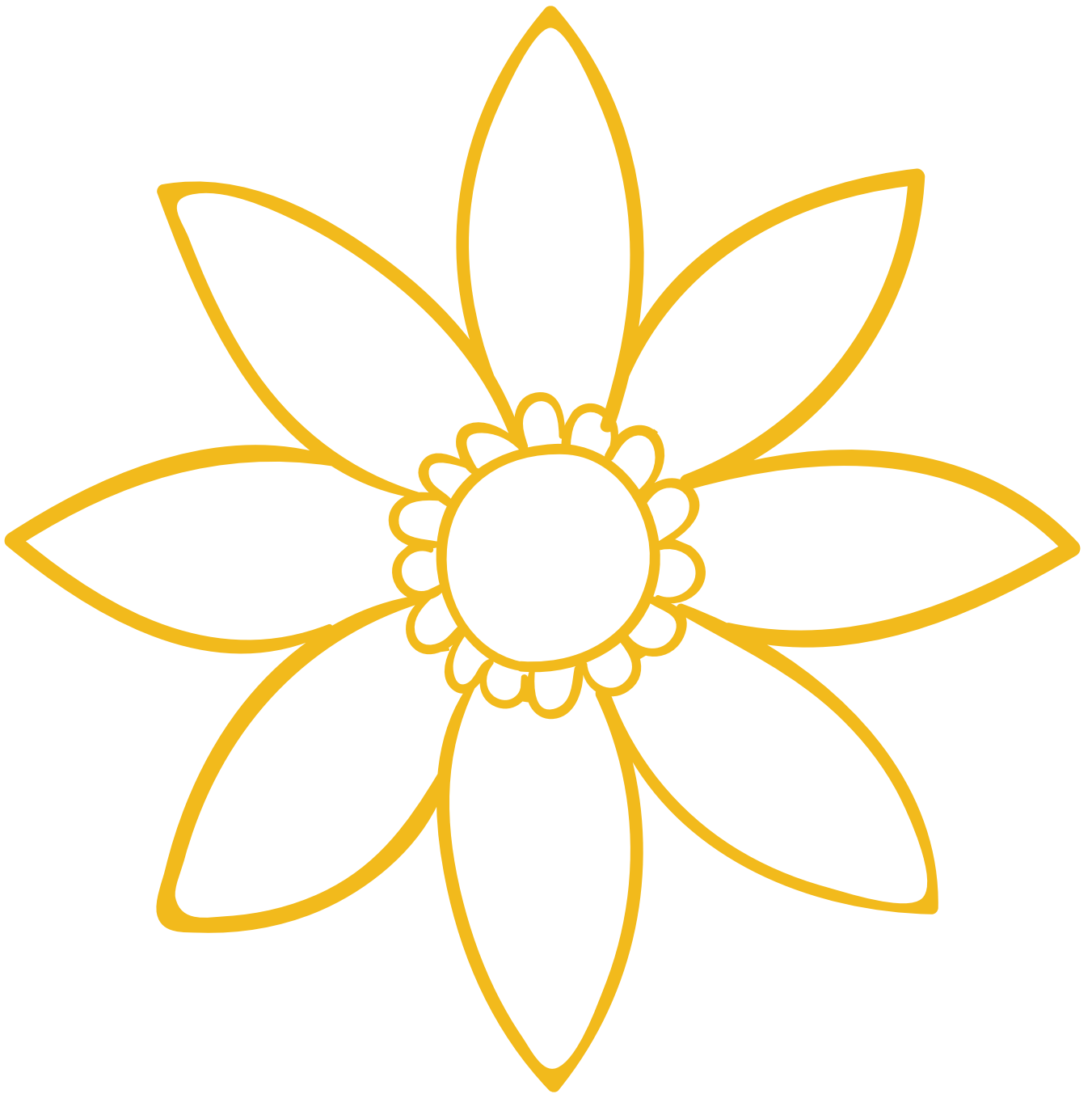
1. Schreibe in die Mitte der Blume zuerst deinen Namen.
2. In jedes Blütenblatt kannst du nun eine Facette deines Lebens schreiben. Dies können zum Beispiel dein Umfeld wie Familie, Verwandte und Freunde, deine Hobbys, Vereine, Orte an denen du dich gerne aufhältst, deine Religion, deine Gemeinde, deine Nachbarschaft, etc. sein.
3. Welche Bereiche bzw. Facetten sind für dich die wichtigsten und warum? Markiere diese farblich.
4. Die Identität hängt auch ganz eng zusammen mit deiner Herkunft und der Herkunft deiner Familie. Welche Rolle spielt sie in den einzelnen wichtigen Bereichen? Bei welchen Blättern spielt sie eine größere Rolle, bei welchen eine kleinere?
5. Kannst du einige Blütenblätter verbinden, also ergänzen sich diese? Was lässt sich vielleicht nicht so gut verbinden (evtl. Widersprüche)?

Vielen Dank! Wie du sehen kannst, besteht deine Identität aus ganz vielen einzelnen Teilen, die zusammen genommen den Menschen bilden, der du heute und hier bist. Das, woher wir kommen und was uns wichtig ist, prägt uns unser Leben lang.

Für deinen weiteren Weg ist es wichtig, dass du dir selbst bei wichtigen Entscheidungen vor Augen hältst, wer du eigentlich bist.

Nachbesprechung/mögliche Gruppendiskussion:

- Diskutieren Sie mit Ihre*r Tandem-Partner*in: Inwiefern sind Ihre Blumen unterschiedlich? Wo bestehen Gemeinsamkeiten?
- Diskutieren Sie in der Gruppe: Welche Teile der Blume finden sich auch bei anderen wieder? Bei welchen Teilnehmenden sind sie einzigartig?
- Was haben Sie übereinander und über „Identität“ und „Identitätsentwicklung“ gelernt?



WS 4 Die Lebenslinie

Eine Methode, die hilft, die eigene Biografie besser nachzuvollziehen, ist die sogenannte (persönliche) Zeitleiste oder Lebenslinie. Sie erfasst die „Hochs“ und „Tiefs“ des Lebens und unterstützt die Auseinandersetzung mit der eigenen Lebensgeschichte. Wichtige Themen können sein: deine Familie, gute Freunde, Schule, Ausbildung und andere Interessen und Tätigkeiten. Hilfreich ist es, sich an wesentliche Meilensteine oder Wendepunkte zu erinnern. Diese werden in eine zeitliche Ordnung gebracht und bewertet.

Die Frage, die dabei im Raum steht: „Wie wurde ich zu dem Menschen, der ich heute bin?“

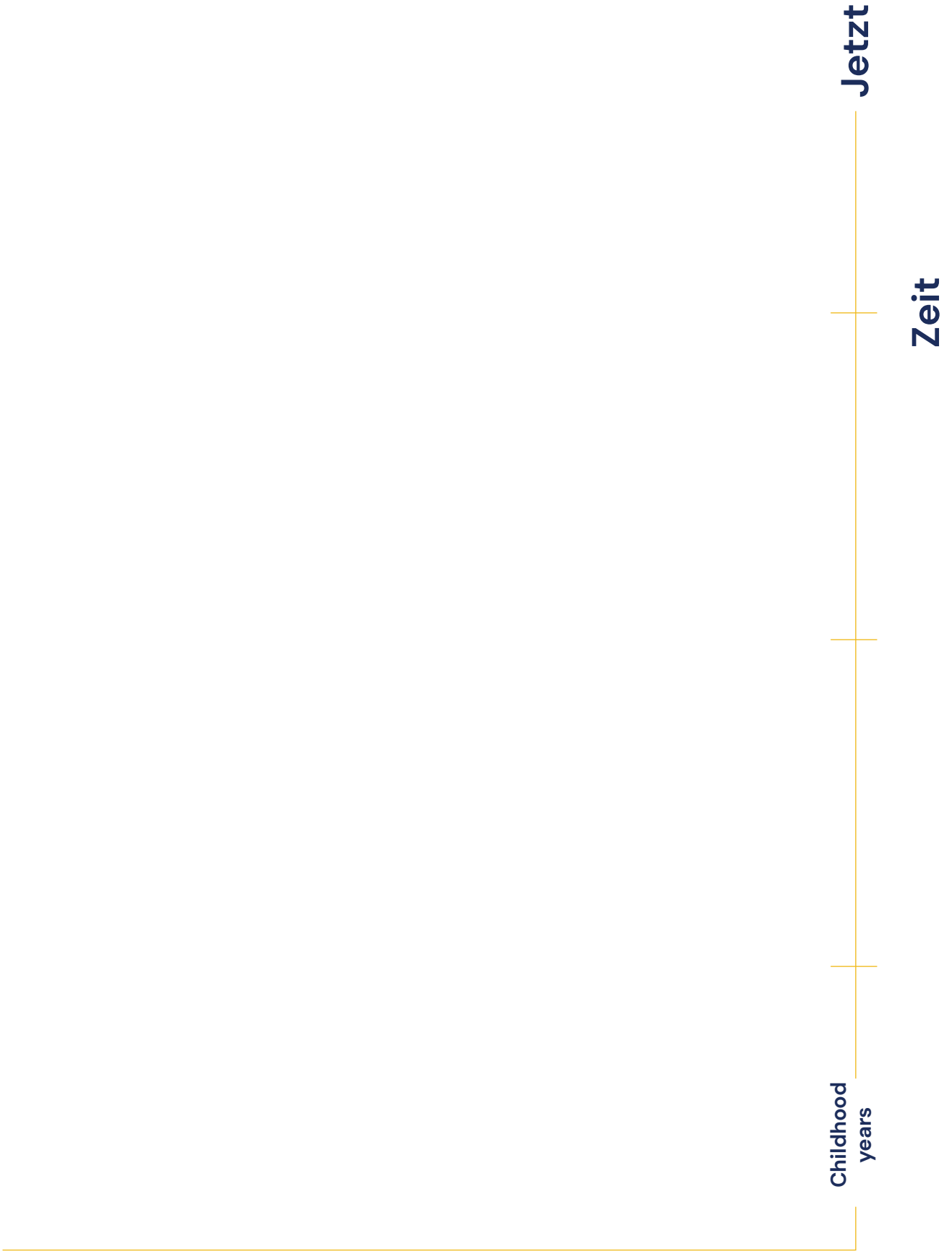
Mögliche Fragen:

- Was hast du zu der Zeit gemacht?
- Warst du zufrieden?
- Was hast du zu dieser Zeit gelernt?
- Was war dir damals besonders wichtig?
- Warum schauen wir uns die Lebenslinie gemeinsam an? Was meinst du?

Um jetzt in die nächste Lebensphase weiterzugehen, ist es wichtig, ab und zu mal zurückzublicken. Es ist wichtig, die bisherigen Entscheidungen, die im Leben getroffen hast, zu bewerten. Daran erkennst du, wann es dir eigentlich ganz gut ging und wann vielleicht nicht so gut. Daraus kannst du wichtige Informationen über dich selbst und deine zukünftigen Entscheidungen bekommen.



Kindheits-jahre



WS 5 Der Baum der Stärken

Oftmals sehen wir nur, was wir noch nicht geschafft haben, was wir nicht so gut können oder die Unterstützung, die uns fehlt. Dieses negative Denken hindert uns daran, in schwierigen Situationen, produktive und kreative Lösungen zu finden, in denen wir unsere Stärken erfolgreich einsetzen können.

Der Baum der Stärken ist eine gute Möglichkeit, auf einen Blick zu sehen, welche Stärken du hast, welche Ressourcen dich unterstützen und was du bereits erreicht hast.

Die Wurzeln = Kraftquellen

- Was gibt dir Energie?
- Wer gibt dir Kraft?
- Welche Werte oder Gedanken geben mir Halt?

Stamm = Stärken

- Welche Stärken habe ich?
- Was kann ich besonders gut?
- Was sagen andere über mich, was ich gut kann?

Baumkrone = Erfolge

- Worauf bin ich stolz?
- Was habe ich schon erreicht?

Der Blick auf den Stärkenbaum zeigt uns, was wir alles schon erreicht haben und worin wir gut sind. Trotzdem gibt es auch immer wieder Herausforderungen im Leben und Dinge, in denen wir uns noch nicht so sicher fühlen. Vielleicht verwenden wir hier eine andere Stiftfarbe?

Keimling = Wachstumsmöglichkeiten

- Wo fühle ich mich noch nicht sicher?
- Was würde ich gerne besser können?

My achievements



WS 6 Der Familienstammbaum

Dies ist eine Übung zur Einzel- oder Partnerarbeit.

Die Teilnehmenden haben zunächst die Möglichkeit, an ihrem eigenen Familienstammbaum zu arbeiten. Beispiele verbreiteter Symbole sind:

- Männliche Familienmitglieder
- Weibliche Familienmitglieder
- ∞ Verheiratet
- ∅ Geschieden/getrennt
- Leben zusammen
- * Geburtsdatum
- † Todesdatum

Jedes Tandem vergleicht dann die erarbeiteten Familienstammbäume. Hierbei sollten sie diskutieren, inwiefern ihr familiärer Hintergrund als „divers“ gelten kann. Jedes Tandem stellt den familiären Hintergrund des*r Partner*in der Gruppe vor.

Mögliche Gruppendiskussion: Was haben sie dabei über sich selbst und über Diversität ge-lernt?

WS 7 Leitfaden zu Intervention

Intervention ist ein strukturierter Prozess, der Mentoren helfen kann, ihre Arbeit zu reflektieren, indem sie aktuelle Probleme und praktische Probleme diskutieren und voneinander lernen. Um die Methode auszuprobieren, können die Teilnehmer während des Trainings an eigenen studienbezogenen Situationen arbeiten.

Vorbereitung

1. Überlegen Sie sich eine Frage, eine bestimmte Situation, ein Dilemma oder Problem, das Sie gerne in der Intervention besprechen würden. Dabei ist es wichtig, dass dies:

- Mit Ihrem Studium zu tun hat und Ihre individuelle Leistung betrifft;
- Sich auf eine reale Situation bezieht, die sich während Ihres Studiums ereignet hat oder ereignen könnte;
- Aktuell ist oder etwas, das Sie emotional beschäftigt.

2. Wie ist der Stand der Dinge bei Ihren aktuellen studienbezogenen Lernzielen? Was läuft gut und woran müssen Sie noch arbeiten?

Interventions-Übung

Jede*r Teilnehmende gibt einen kurzen Einblick ins Studium, was sie dort machen, was gut läuft, woran noch gearbeitet werden muss und welche Erwartungen sie für die Intervention haben. Danach erklärt der*die Workshop-Leiter*in die Regeln der Intervention (z. B. Zeitrahmen und Inhalte der Schritte 1 bis 7). Falls es keine*n Workshopleiter*in gibt, können Sie ein Gruppenmitglied bestimmen, das die Zeit im Auge behält und sicherstellt, dass die Reihenfolge der Übung eingehalten wird (bestenfalls kein Auslassen oder Vermischen einzelner Schritte).

Schritt 1: Fallvorstellung

Jede*r stellt kurz die Frage, Situation, ein Dilemma oder Problem vor, das sie gerne besprechen möchte. Der*die Trainer*in schreibt die Beispiele an eine Tafel.

Schritt 2: Fallauswahl

Kriterien zur Auswahl der Beispiele sind:

- Zeitliche Relevanz (Wie dringend wird eine Antwort benötigt?)
- Emotionale Relevanz (Besteht ein hohes Maß an Unsicherheit?)
- Wiedererkennungswert (Trifft dies auf mehrere aus dem Teilnehmenden-kreis zu?)
- Originalität (Ist es etwas Neues?)
- Gemeinsamer Nutzen (Kann es allen weiterhelfen?)
- Informationsgehalt (Können alle davon lernen?)

Die Fälle werden in Kleingruppen diskutiert. Einigen Sie sich darauf, welche davon zuerst besprochen werden und folgen Sie dabei den u. g. Schritten:

Schritt 3: Vorstellung

Der*die Teilnehmende erklärt seinen*ihren Fall, die anderen hören zu. Falls Verständnisfragen auftreten, werden diese notiert und können in Schritt 5 gestellt werden.

Schritt 4: Fragen

Die anderen Teilnehmenden notieren jeweils zwei Fragen zum Fall, damit die vorstellende Person den Fall noch deutlicher vorstellen kann (keine Suggestiv- oder lösungsorientierten Fragen)

Schritt 5: Vertiefung

Die Teilnehmenden können nun nacheinander ihre Fragen stellen. Die vorstellende Person gibt einen vertiefenden Einblick in den Fall, indem er*sie diese Fragen beantwortet.

Schritt 6: Tipps und Empfehlungen

Jedes Gruppenmitglied formuliert mindestens einen Tipp oder Empfehlung in Bezug auf das, was er*sie in dieser Situation tun würde – und begründet seine*ihre Empfehlung. Diese werden dann der Reihe nach vorgestellt.

Die Teilnehmenden sollten dabei die Vorschläge anderer nicht kommentieren. Jede Idee ist grundsätzlich legitim! Die vorstellende Person hört sich die Vorschläge an und macht sich hierzu Notizen (Rückmeldung gibt er*sie erst im nächsten Schritt!).

Schritt 7: Rückmeldung

Die vorstellende Person reagiert auf die Tipps und Empfehlungen der anderen Teilnehmenden. Was davon kann umgesetzt werden und warum?

Die anderen Fälle werden nach dem gleichen Prinzip besprochen. Der Trainer gibt einen Hinweis, wenn es Zeit für die allgemeine Evaluation ist.

Evaluation

Die Vor- und Ratschläge sowie deren Anwendbarkeit für die vorstellende Person werden kurz diskutiert. Danach erfolgt ein allgemeines Feedback zur Intervision.

[Logo Einrichtung/Programm/Universität]

Zertifikat

[Name Mentor*in in Fettdruck]
[Geburtsdatum]

hat *[Semester und Zeit]* erfolgreich als Community-Mentor*in des Programms *[Name des Mentoring-Programms Ihrer Einrichtung]* an der *[Name Ihrer Universität]* unter Leitung von *[Name Programmleitung/Vorsitzender der Einrichtung]* teilgenommen.

Das *[Name des Mentoring-Programms Ihrer Einrichtung]* ist ein Peer-Mentoring-Programm *[oder Ihre individuelle Mentoring-Strategie]* für Studierende am Übergang in die Hochschule in der Studieneingangsphase. Ein besonderer Fokus liegt bei dem Programm auf der Unterstützung von Studierenden der ersten Generation und/oder mit Migrationshintergrund. Ziel des Mentoring-Programms ist die gezielte Förderung dieser Studierenden; das Gefühl von Zugehörigkeit soll gestärkt und Studienabbrüchen begegnet werden, indem die Studierenden in ein soziales Netzwerk integriert werden.

Das Mentoring beinhaltete ein eintägiges Training, informelle, selbstständig organisierte und regelmäßige Treffen mit den Mentees, Reflexionseinheiten sowie ... *[fügen Sie ggf. weitere Aspekte hinzu]*.

Durch seine*ihre Teilnahme hat *[Name Mentor*in]* einen wichtigen Beitrag zur Förderung von nicht-traditionellen Studierenden geleistet und dadurch deren Zugehörigkeitsgefühl an der *[Name Ihrer Universität]* gestärkt.

[Ort und Datum, Unterschrift Programmleitung/Vorsitzender der Einrichtung]

[Logo Einrichtung/Programm]

Willkommen zur Evaluation des [Name des Mentoring-Programms]!

Vielen Dank, dass Sie sich [ungefähre Zeit zum Ausfüllen des Bogens] nehmen, um diesen Evaluationsbogen auszufüllen.

Das Projekt wird koordiniert von [Name Kontaktperson]. Sie erreichen uns über [Kommunikationsform/E-Mail/Telefon].

Wir bedanken uns ganz herzlich für Ihre Unterstützung!

**Wir laden Sie dazu ein, an
[falls notwendig, teilen Sie hier die Evaluationsziele mit] teilzunehmen.**

[spezifische Datenschutzinformationen für Ihren Kontext, z. B.: Die in dieser Be-frragung erhobenen Daten werden zur Verbesserung des Programms sowie zu Publikationszwecken in Fachzeitschriften und Präsentationen auf Tagungen ge-nutzt. Sämtliche Daten werden anonymisiert, sodass keine individuellen Rück-schlüsse möglich sind. Der Schutz persönlicher Informationen und Daten ist ge-währleistet. Die hier erhobenen Daten werden ausschließlich in anonymis-ierter Form gespeichert und ausgewertet. Weitere Informationen finden Sie in der Da-tenschutzutzerklärung.]

Sie können die Befragung jederzeit abbrechen.

Ich möchte an der Befragung teilnehmen!

[falls Sie spezifische Projektphasen evaluieren möchten, stellen Sie den Teil-nehmenden hier einen entsprechenden Code zur Verfügung]

1. Beziehung zum*r Mentor*in

Mein*e Mentor*in hat regelmäßige Meetings angestoßen

stimme gar nicht zu stimme eher nicht zu teils/teils stimme eher zu stimme voll und ganz zu

--	--	--	--	--

Mein*e Mentor*in kann mir bei meinen Fragen helfen.

--	--	--	--	--

Ich habe das Gefühl, dass mein*e Mentor*in mir zuhört und mich versteht.

--	--	--	--	--

Mein*e Mentor*in hilft mir dabei, meinen Studienalltag zu meistern.

--	--	--	--	--

Ich hätte gerne mehr Kontakt zu meinem*r Mentor*in.

--	--	--	--	--

[fügen Sie hier weitere Items zur Evaluation der Mentoringbeziehung hinzu]

2. Allgemeine Zufriedenheit

Ich würde das [...] -Programm weiterempfehlen.

--	--	--	--	--

Ich bin insgesamt mit dem [...] -Programm zufrieden.

--	--	--	--	--

Ich bin mit der Bereitstellung und Vermittlung von Informationen zum Projekt zu-frieden.

--	--	--	--	--

Aus meiner Sicht haben die Projektinformationen zu Beginn des Projekts die we-sentlichen Punkte angesprochen.

--	--	--	--	--

Der Anmeldeprozess ist zufriedenstellend.

--	--	--	--	--

Mein*e Mentor*in hat die Ziele des Mentoring-Programms klar und verständlich kommuniziert.

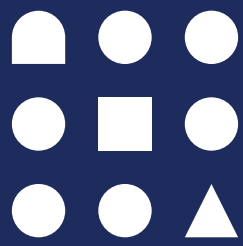
--	--	--	--	--

[fügen Sie hier ggf. weitere Items zur allgemeinen Zufriedenheit hinzu]

Bewährte Online-Tools

Tool	Description	Link
Slack	Kommunikationsplattform, die eine gute und schnelle Zusammenarbeit im Team ermöglicht. Es können nach Bedarf verschiedene Channels erstellt werden. Es können sowohl Gruppen- als auch Einzelunterhaltungen geführt werden.	https://slack.com/intl/de-de/
Element	Instant-Messenger, mit dem private und berufliche Kommunikation sowie Gruppenchats möglich sind. Vereinfacht Zusammenarbeit sowie Netzwerken in Teams.	https://element.io
Flinga	Eine kollaborative Whiteboard-Plattform, die die Zusammenarbeit in Echtzeit ermöglicht. Vorteil ist, dass sich nur ein Nutzer registrieren muss und andere via Link einladen kann.	https://flinga.fi/
Discord	Eine Kommunikationsplattform. Durch Erstellen eines eigenen Discord-Servers können nur Personen mit einer Einladung an den Konversationen teilnehmen. Sie können zwischen themenspezifischen Text- und Video-/Sprachkanälen wählen, in denen Sie Ihre Aktivitäten stattfinden lassen.	https://discord.com/why-discord-is-different
Doodle	Umfrage-Tool zur Terminvergabe. Meetings können schnell, effektiv und eindeutig ohne langwierige E-Mail-Korrespondenzen terminiert werden. Besonders für die Planung von Gruppen-Meetings hilfreich.	https://doodle.com/de/
Mentimeter	Tool zur Erstellung interaktiver Präsentationen und Meetings. Zudem können Umfragen und Quizze erstellt sowie deren Ergebnisse heruntergeladen und geteilt werden.	https://www.mentimeter.com
Miro	Diese kollaborative Whiteboard-Plattform ermöglicht Teamarbeit in Echtzeit. Es können Projekte geplant, Ideen geteilt und die Zusammenarbeit verbessert werden.	https://miro.com
Kahoot	Eine spielbasierte Lernplattform, auf der Inhalte auf amüsante Weise vermittelt werden können. Verschiedene Antwort-Formate für Quizze sorgen für Spaß und Abwechslung.	https://kahoot.com

Tool	Description	Link
BigBlueButton	Ein webbasiertes Videokonferenzsystem fürs Online-Lernen, das das Teilen von Audio, Video, Folien, Chats und Bildschirmen in Echtzeit ermöglicht. Es gibt die Möglichkeit, Gruppenräume für die Arbeit in Kleingruppen zu erstellen.	https://bigbluebutton.org
Zoom	Ein webbasiertes Videokonferenzsystem. Es gibt eine Vielzahl an Hilfsmitteln für Zusammenarbeit, die Möglichkeit, die Konferenz aufzunehmen sowie Break-Out-Sessions für die Arbeit in Kleingruppen zu erstellen.	https://zoom.us/meetings
Skype	Ein webbasiertes Konferenzsystem. Dieses kann für private (Video-)Anrufe sowie für Aufnahmen genutzt werden. Hier können auch private Chats gestartet werden, was die Zusammenarbeit im Team schneller und effektiver gestaltet.	https://www.skype.com/de/features/



I Belong