

# Handlungsempfehlungen

## zur Qualitätssicherung von Mentoring in der Wissenschaft

Ergebnisse aus dem Projekt

**STARQ**

Dr. Nina Steinweg, Heike Strohmann

Februar 2023

Förderkennzeichen 01FP1901

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Inhalt

<b>Präambel</b>	<b>89</b>
<b>1. Qualitätssicherung: allgemeine Hinweise</b>	<b>89</b>
1.1. Instrumente zur Qualitätssicherung	89
1.2. Verhältnis von Mentoring zu Zielen und Strategien der Organisation	90
1.3. Qualitätssicherung in verschiedenen Qualifikationsphasen	91
1.4. Qualitätssicherung zu verschiedenen Zeitpunkten	91
<b>2. Operationalisierung der Wirkungsmessung</b>	<b>92</b>
2.1. Wirkungsmodelle	92
2.2. <i>Capacity change</i> und <i>practice change</i>	93
2.3. Ermittlung der Bedarfe der Mentees	94
<b>3. Rolle der Mentor*innen in der Qualitätssicherung</b>	<b>96</b>
3.1. Befragung der Mentor*innen	96
3.2. Survey für Mentor*innen	96
<b>4. Literatur</b>	<b>97</b>

Diese Handlungsempfehlungen sind Teil der Veröffentlichung:

Nina Steinweg, Lisa Roland, Kristin Poggenburg, Heike Strohmann, Wolfgang Otto, Christine Abraham, Theresa Schumacher, Lucas Jungbluth: **Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft. Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ**, Reihe: CEWS*publik* no. 27, Köln 2023

## Präambel

**Ziel der vorliegenden Handlungsempfehlungen ist es, einen Beitrag zur Qualitätssicherung von Mentoring-Programmen (mit dem Schwerpunkt One-to-One Mentoring) zu leisten. Damit ist auch das Anliegen verbunden, Verantwortliche bei der Konzeption von Qualitätssicherung für Mentoring-Programme zu unterstützen und einen Dialog über die Verbindlichkeit und Weiterentwicklung von Qualitätsstandards anzugehen (vgl. Steinweg, Meyer 2021).**

Die Handlungsempfehlungen geben wichtige Impulse für unterschiedliche Phasen der Qualitätssicherung, sie sind aber nicht als Evaluationskonzept zu verstehen<sup>1</sup>. Die Handlungsempfehlungen orientieren sich an den Qualitätsstandards des Forums Mentoring<sup>2</sup>. Im Fokus der Handlungsempfehlungen stehen die Konzeption von Qualitätssicherungsinstrumen-

ten und die Operationalisierung der Wirkungsmessung. Als Zielgruppen werden nicht nur die Mentees, sondern auch die Mentor\*innen in den Blick genommen. Die Handlungsempfehlungen werden durch Literaturtipps und konkrete Beispiele von Survey-Fragen ergänzt.

Wir bedanken uns bei den Teilnehmer\*innen des *Equality Labs Mentoring*, das im Oktober 2022 stattfand, für die wertvolle Unterstützung bei der Erarbeitung der Handlungsempfehlungen, insbesondere für das qualifizierte Feedback!

1 Eine konkrete Anleitung für die Evaluation von Mentoring-Programmen bietet das von Elke Wolf und Stefanie Brenning 2021 verfasste Handbuch „Wirkung messen. Handbuch zur Evaluation von Mentoring-Programmen für MINT-Studentinnen“.

2 <https://forum-mentoring.de/mentoring/qualitaetsstandards/>

## 1. Qualitätssicherung: allgemeine Hinweise

### 1.1. Instrumente zur Qualitätssicherung

#### EMPFEHLUNG:

**Es ist wichtig, die Qualitätssicherung bei der Konzeption des Mentoring-Programms bereits mitzudenken. Informieren Sie sich daher frühzeitig über die verschiedenen Instrumente zur Qualitätssicherung (z. B. standardisierte Befragungen, schriftliches Feedback, Evaluationen, Monitoring, Programm-/Dokumentationen, Berichte ...) und wägen Sie den jeweiligen Aufwand und Nutzen ab.**

#### BEGRÜNDUNG:

Die verschiedenen Qualitätssicherungsinstrumente sind zum einen mit unterschiedlichen Kosten, Zeitaufwand und Ressourcen verbunden. Sie können intern oder extern geplant und umgesetzt werden. Zum anderen erfüllen sie verschiedene Zwecke, z. B. der Qualität von Fortbildungsangeboten und Programmkoordination, der Wirksamkeitsmessung, der Dokumentation oder der Weiterentwicklung des Mentoring-Programms.

Im *ersten Schritt* ist es sinnvoll, die passenden Instrumente entsprechend der Zielsetzung der Qualitätssicherung zu sondieren. Mithilfe **standardisierter Befragungen** können Bewertungen und Erfahrungen erfasst und miteinander verglichen werden (Forum Mentoring e.V. 2014). Im Unterschied dazu untersuchen **Evaluationen** systematisch den Nutzen und/oder die Güte des Evaluationsgegenstands anhand empirischer Daten und beinhalten eine Bewertung mithilfe transparenter Kriterien im Hinblick auf einen konkreten Zweck (De-

GEval – Gesellschaft für Evaluation e. V. 2017: S. 66). **Monitoring** beinhaltet hingegen keine Bewertung, es ist die „routinemäßige, regelmäßige und kriteriengeleitete Sammlung (Protokollierung) von Vergleichsdaten“ und hat das Ziel, Steuerungsbedarfe zu ermitteln (ebd.: S. 68). Die Durchführung von Programmen kann in **Dokumentationen** und **Berichten** erfasst werden. **Programmdokumentationen** können dazu dienen, Ergebnisse von Evaluationen innerhalb der Hochschule zugänglich zu machen (z. B. Hochschulleitungen) oder hochschulweit zu veröffentlichen, um die Transparenz zu erhöhen (Wolf, Bertke 2017: S. 187).

Im *zweiten Schritt* müssen die Instrumente dann entsprechend den Rahmenbedingungen des Mentoring-Programms (z. B. zeitliche, personelle und Wissens-Ressourcen etc.) auf ihre Umsetzbarkeit hin geprüft werden. Bei der Ressourcenabschätzung ist beispielsweise zu beachten, ob das Instrument zur Qualitätssicherung zum ersten Mal konzipiert und durchgeführt wird oder ob es sich um einen weiteren Durchgang handelt, der mit etwas weniger Zeitaufwand zu bewältigen ist. Zu beachten ist auch, ob die Qualitätssicherung intern oder extern unterstützt werden kann und welche Kosten jeweils damit verbunden sind. Aufgrund des zum Teil hohen Zeitaufwandes und des erforderlichen Fachwissens bei der Durchführung von Evaluationen, ist es wichtig, dies bereits bei der finanziellen und personellen Ausstattung eines Programms zu berücksichtigen. Schließlich kommt dem nachhaltigen Wissensmanagement eine entscheidende Rolle zu, damit wichtige Kenntnisse über das Programm und seine Qualitätssicherung erhalten bleiben. Mentoring-Koordinator\*innen sind häufig durch externe Mittel (Projektmittel) befristet beschäftigt. Die hohe Fluktuation auf diesen Positio-

nen aufgrund der prekären Rahmenbedingungen stellt eine besondere Herausforderung bei der nachhaltigen Implementation von Qualitätssicherungsinstrumenten dar. Um Mentoring als Personalentwicklungs- und Gleichstellungsinstrument zu etablieren, empfiehlt sich daher eine dauerhafte Verankerung der Aufgaben und Stellen.

Weiterführende Literatur:

- ▶ Kromrey 2001
- ▶ Franzke 2017
- ▶ Stockmann 2022

**PRAXISTIPP:**

#### **HOCHSCHULINTERNE UND -EXTERNE UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE QUALITÄTSSICHERUNG**

Eine professionelle Planung und Umsetzung der Qualitätssicherungsinstrumente können durch Personen bzw. Organisationseinheiten unterstützt werden, sowohl außerhalb als auch innerhalb der Organisation. Es empfiehlt sich, insbesondere in Bezug auf die Konzeption und Auswertung von Surveys innerhalb der eigenen Organisation Kooperationen aufzubauen. Infrage kommen hierfür sowohl zentrale Organisationseinheiten, die mit Aufgaben der Qualitätssicherung betraut sind (z. B. im Bereich Qualitätsmanagement und Evaluationen) als auch die Personalentwicklung.

Über die Qualitätsstandards von Mentoring-Programmen informiert das Forum Mentoring in der Broschüre „Mentoring mit Qualität“ (2014), in der die konzeptionellen Voraussetzungen, die institutionellen Bedingungen, die Programmstruktur und -elemente behandelt werden. Standards zur Qualitätssicherung von Evaluationen hat die DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e.V. 2017 veröffentlicht.

## 1.2. Verhältnis von Mentoring zu Zielen und Strategien der Organisation

### **EMPFEHLUNG:**

**Es empfiehlt sich bei der Konzeption von Mentoring-Programmen zu sondieren und zu reflektieren, wie das Mentoring-Programm als Instrument für intersektionale Geschlechtergerechtigkeit in Ziele und Strategien der Organisation eingebettet ist, z. B. im Bereich Nachwuchsförderung, akademische Personalentwicklung, Internationalisierung, Antidiskriminierung und Diversität.**

**BEGRÜNDUNG:**

Die strukturierte Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen dient unter anderem dem Ausgleich informeller Nachwuchsförderung. Über männlich geprägte informelle Netzwerke werden häufig Wissenschaftler bei der Nachwuchsförderung bevorzugt. Mentoring-Programme sollten jedoch nicht dazu führen, dass Wissenschaftlerinnen nur über formelle und Wissenschaftler über informelle Angebote unterstützt werden. Es ist daher wichtig, Verantwortliche für die Nachwuchsförderung in Bezug auf strukturel-

le Benachteiligungen bzw. Privilegierung z. B. über Fort- und Weiterbildungsangebote zu sensibilisieren. Gleichzeitig berühren Mentoring-Programme auch weitere wichtige Querschnittsthemen in den Organisationen, wie z. B. Internationalisierung, Antidiskriminierung, akademische Personalentwicklung und Diversität. Ein Austausch bzw. Kooperationen mit den relevanten Akteur\*innen kann Synergien zwischen den unterschiedlichen Themen oder Angeboten schaffen.

### 1.3. Qualitätssicherung in verschiedenen Qualifikationsphasen

**EMPFEHLUNG:**

**Bei der Qualitätssicherung von Mentoring-Programmen mit mehreren Programmlinien (nach Qualifikationsstufen) ist es empfehlenswert, spezifische Fragebögen für die jeweiligen Zielgruppen zu konzipieren. Masterstudierende sollten separat erfasst werden, während die Gruppen der Doktorand\*innen und Postdoktorand\*innen zusammengefasst werden können.**

**BEGRÜNDUNG:**

Eine spezifische Konzeption der Fragebögen ist notwendig, um die konkreten Bedarfe der Mentees zu erfassen, die sich aufgrund der unterschiedlichen Qualifikationsstufen und der damit verbundenen Entwicklungsziele unterscheiden. Für Studierende steht beispielsweise die Entscheidung für oder gegen eine Promotion an. Im Gegensatz dazu spielen für Dokto-

rand\*innen und Postdoktorand\*innen Anforderungen an die Entwicklung bzw. Etablierung eines wissenschaftlichen Profils eine stärkere Rolle. Zudem ist für diese Zielgruppe auch das Wissen über die verschiedenen Karrierewege zu einer Professur von Relevanz.

### 1.4. Qualitätssicherung zu verschiedenen Zeitpunkten

#### Kontakthalten zu ehemaligen Mentees

**EMPFEHLUNG:**

**Es empfiehlt sich, mit den Alumnae von Mentoring-Programmen auch nach Abschluss ihrer Teilnahme Kontakt zu halten. Eine Einwilligung zum Kontakthalten sollte aus Datenschutzgründen noch während der Programmlaufzeit schriftlich festgehalten werden.**

**BEGRÜNDUNG:**

Der Kontakt zu ehemaligen Mentees ermöglicht zum einen den Austausch zwischen unterschiedlichen Mentee-Kohorten und zum anderen ergeben sich Möglichkeiten zur Befragung größerer Gruppen von Mentees sowie von Langzeitanalysen, um langfristi-

ge Wirkungen der Programmteilnahme auf die Mentees bewerten zu können. Ein weiteres Ziel kann es sein, ein Alumnae-Netzwerk aufzubauen, um Karriereperspektiven aufzuzeigen und den Austausch zwischen aktuellen Mentees und Alumnae anzuregen.

## Befragung nach der Teilnahme am Mentoring-Programm

### EMPFEHLUNG:

Es empfiehlt sich, die Mentees nach Abschluss des Mentoring-Programms und mit Abstand zur Beendigung des Programms erneut zu befragen, um den Mehrwert der Teilnahme für die weitere berufliche Entwicklung zu analysieren. Außerdem ermöglicht die Befragung mehrerer Mentee-Kohorten eine höhere Aussagekraft für das gesamte Programm.

### BEGRÜNDUNG:

Die Langzeitwirkung des Mentoring auf die Karriere kann häufig erst mit zeitlichem Abstand, z. B. nach Erreichen der nächsten Qualifikationsstufe erfasst werden. Daher empfiehlt es sich, zusätzlich zu einer Befragung der Mentees vor dem formalen Abschluss des Mentoring-Programms oder direkt im Anschluss der Teilnahme auch zu einem späteren Zeitpunkt eine erneute Befragung (ehemaliger Mentees) durchzuführen (zwei Befragungszeitpunkte einer Kohorte). Um die Aussagekraft der Befragung für das gesamte Programm zu erhöhen, können mehrere Jahr-

gänge von Mentees im Rahmen einer Befragung erfasst werden, dabei ist auch der Zeitpunkt der Teilnahme am Programm zu erfassen. Erfahrungswerte haben gezeigt, dass eine Befragung bis zu drei Jahren nach der Beendigung des Mentoring geeignet ist, um die ehemaligen Mentees zu erreichen und einen guten Rücklauf zu erzielen. Alumnae-Netzwerke können hierbei unterstützen. Eine kurze Bearbeitungszeit der Befragung wirkt sich positiv auf den Rücklauf aus, deshalb ist der Fragebogen möglichst kurz zu halten.

## 2. Operationalisierung der Wirkungsmessung

### 2.1. Wirkungsmodelle

#### EMPFEHLUNG:

Zur besseren Operationalisierung der Wirkungsmessung kann die Verwendung von Wirkungsmodellen hilfreich sein. Bereits im Rahmen der Konzeption von Qualitätssicherungsmaßnahmen können Wirkungsmodelle geprüft und Indikatoren für die Erreichung von Zielen der Maßnahmen festgelegt werden. Mögliche Modelle sind z. B. das Logic Model und das Theory of Change (TOC) Modell.

#### BEGRÜNDUNG:

Zur Messung der Wirkung von Mentoring-Programmen und insbesondere der Entwicklung von Indikatoren für die Zielerreichung können die Programmziele in einem Modell der Programmtheorie aufbereitet werden. Hierbei geht es nicht um die übergeordneten Ziele (Leitziele), wie z. B. die Erhöhung der Frauenanteile in der Wissenschaft, sondern um spezifischere Ziele (Mittlerziele), wie die Stärkung des wissenschaftlichen Profils der Mentees oder die Sensibilisierung der Mentor\*innen für die besonderen Herausforderungen von Wissenschaftlerinnen.

Auch konkrete Handlungsziele, wie beispielsweise die Teilnahme an Karriere-Workshops sollten in das Wirkungsmodell einbezogen werden. Die Anwendung von Wirkungsmodellen ermöglicht es, die Programmziele zu reflektieren und die Operationalisierung für die Qualitätssicherung zu überprüfen. Voraussetzung hierfür ist die konkrete Formulierung der Ziele auf verschiedenen Zielebenen (Leit-, Mittler- und Handlungsziele), idealerweise in einer Zielhierarchie.

Bei der Entscheidung für ein Wirkungsmodell sind die Vor- und Nachteile der beiden Modelle gegeneinander abzuwägen. Logic Models werden häufig dazu verwendet, um die Wirkungsweise von bestehenden Programmen zu erfassen (Balthasar, Fässler 2017: S. 304). Im Gegensatz dazu bietet sich die Theory of Change (TOC) eher für die Konzeption neuer Pro-

gramme an, aber auch zur Weiterentwicklung und als Grundlage, um Evaluationsfragen, -vergleiche und -methoden zu bestimmen und Indikatoren zu identifizieren. In Anlehnung an eine Darstellung von Balthasar und Fässler (2017: S. 308) werden die Charakteristika der beiden Modelle im Folgenden zusammengefasst und gegenübergestellt.

**Tabelle 1: Logic Model und Theory of Change**

	Logic Model	Theory of Change
<b>Zentrale Zielsetzung</b>	Komplexität reduzieren	Komplexität verstehen
<b>Spezifisches Merkmal</b>	Unterscheidung zwischen Kontext, Input, Prozess und Produkt	Darstellung von Kausalhypothesen
<b>Potentiale</b>	Übersichtliche Darstellung der Programmlogik	Darstellung komplexer Interventionen, die sozialen Wandel beabsichtigen

Quelle: Balthasar und Fässler (2017: S. 308)

Weiterführende Literatur:

- ▶ Brenning, Wolf 2020
- ▶ Löther, Steinweg, Lipinsky, Meyer 2021

## 2.2. Capacity change und practice change

### EMPFEHLUNG:

**Wir empfehlen, die Ziele für die Teilnehmenden des Mentoring-Programms im Rahmen der Qualitätssicherung differenziert zu erfassen. Das bedeutet je nach Programmebene (insbesondere Mentoring-Beziehung, Qualifikationsangebote, Vernetzung) zwischen Kompetenz- und Wissensveränderungen (*capacity change*) einerseits und Verhaltensänderungen (*practice change*) andererseits zu unterscheiden. Die Abfrage des *practice change* sollte nach Möglichkeit auch mit Abstand zur Teilnahme erfolgen, um eine angemessene Zeit für die Wirkung auf das Verhalten einzubeziehen. Prüfen Sie dann, ob die jeweiligen Zwischenziele getrennt formuliert und untersucht werden können. Grundlage für diese Form der Wirkungsmessung kann z. B. die Theory of Change (TOC) sein.**

### BEGRÜNDUNG:

Die Unterscheidung zwischen Kompetenz-/Wissensveränderung einerseits und Verhaltensveränderung andererseits ermöglicht die Entwicklung passgenauer Indikatoren. Für die Qualifikationsangebote kann die angestrebte Kompetenz-/Wissensveränderung in der Regel klar benannt werden. Im Rahmen der Mentoring-Beziehung lassen sich *capacity change* und *practice change* teilweise nicht klar trennen. So kann beispielsweise die Reflexion der eigenen beruflichen

Entwicklung seitens der Mentees sowohl durch Wissen über den Karriereweg der Mentor\*in unterstützt, als auch durch die Beratung der Mentor\*in gefördert werden. Die Fähigkeit zu reflektieren und die Reflexion lassen sich hier nicht trennscharf im Sinne des TOC Modells unterscheiden.

**BEISPIELFRAGE CAPACITY CHANGE:**

*Inwieweit haben die Workshops im Rahmen des Mentoring-Programms dazu beigetragen, dass Sie sich ... auf die Anforderungen aus der Wissenschaft besser vorbereiten konnten? (Skala)  
... neue Kompetenzen angeeignet haben? (Skala)*

**BEISPIELFRAGE PRACTICE CHANGE:**

*Inwieweit hat die Teilnahme am Mentoring-Programm Sie darin bestärkt, Ihre Karriere als Wissenschaftlerin weiter zu verfolgen? (Skala)*

2.3. Ermittlung der Bedarfe der Mentees

**EMPFEHLUNG:**

**Mentoring-Programme sollten regelmäßig darauf überprüft werden, ob sie den Bedarfen der Mentees gerecht werden. Zur Erhebung der Bedarfe empfiehlt sich eine Kombination von Selbsteinschätzung der Mentees und weiteren Faktoren, die Rückschlüsse auf die Bedarfe zulassen.**

**BEGRÜNDUNG:**

Die Bedarfe der Mentees können direkt angesprochen werden, um herauszufinden, ob die Bedarfe durch die Teilnahme am Mentoring-Programm erfüllt worden sind bzw. erfüllt werden. Dies setzt allerdings voraus, dass die Mentees ihre Bedarfe sehr genau kennen und sie sowohl zu Beginn als auch nach Abschluss des Durchgangs befragt werden. Die Adressierung weiterer Aspekte der beruflichen Situation der Mentees kann zusätzlich Aufschluss über

ihre Anforderungen an das Programm geben. Dies kann beispielsweise durch die Frage nach Einflussfaktoren auf die berufliche Weiterentwicklung erfolgen (siehe unten Abb. 1 und Abb. 2). Die regelmäßige standardisierte Bedarfserhebung verschiedener Kohorten ermöglicht die systematische Erfassung der Bedarfe der Mentees im Zeitverlauf. Zudem bietet sie ggf. Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung von Mentoring-Programmen.

**EMPFEHLUNG:**

**Für eine Bedarfsanalyse sollten sowohl positive als auch negative Einflussfaktoren auf das Studium bzw. die berufliche Weiterentwicklung erhoben werden. Die Differenzierung nach privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Faktoren ermöglicht es, Handlungsfelder der Organisationen zu identifizieren.**

**BEGRÜNDUNG:**

Die Erhebung der Einflussfaktoren lässt indirekt Schlüsse über die Bedarfe der Mentees zu und dient auch der Einordnung von Mentoring als zentralem Instrument der akademischen Personalentwicklung. So zeigte sich bei einer beispielhaften Befragung, dass die Selbsteinschätzung persönlicher Potentiale für ein Drittel der Mentees ein Negativfaktor ist und dass Mentoring, Betreuungspersonen und Netzwerke eine wichtige Rolle spielen (siehe Abb.1).

**BEISPIELFRAGE UND -AUSWERTUNG 1:**

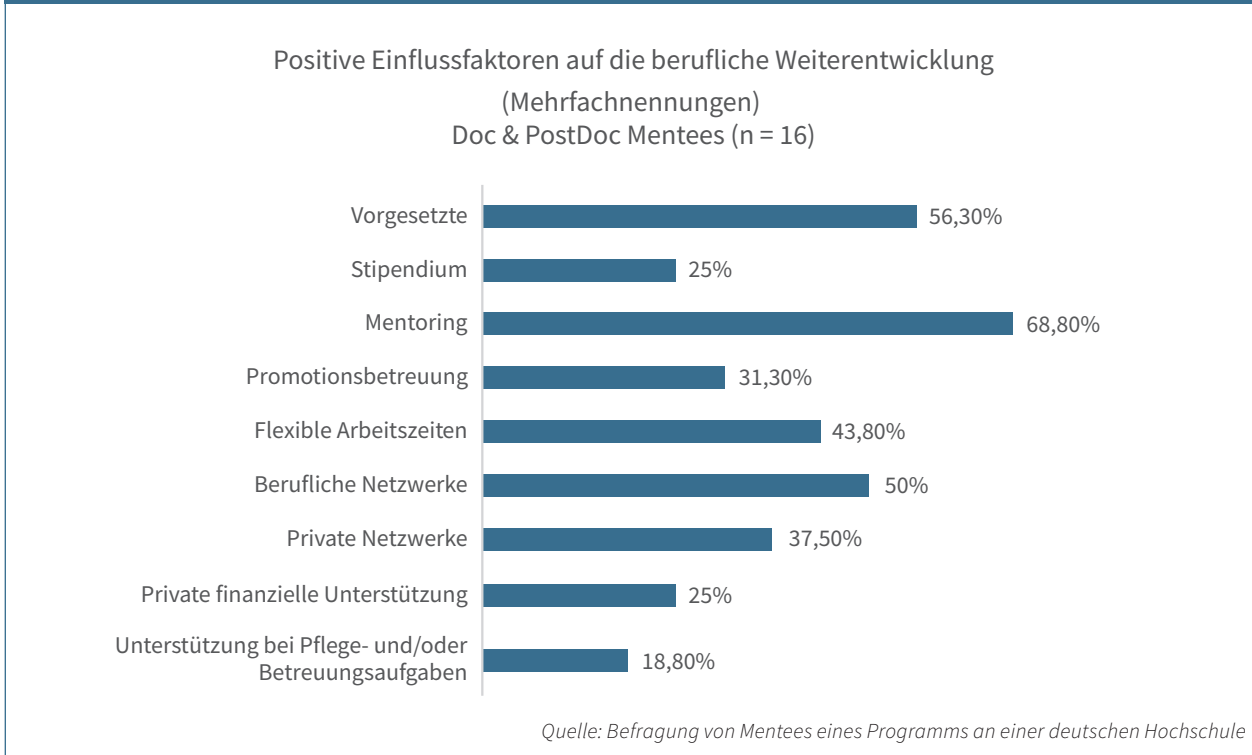
*Welche Faktoren haben während Ihrer Beschäftigung bzw. Qualifikation in der Wissenschaft (nach Abschluss des Studiums) Ihre berufliche Weiterentwicklung gefördert? (Mehrfachnennungen möglich).*

**BEISPIELFRAGE UND -AUSWERTUNG 2:**

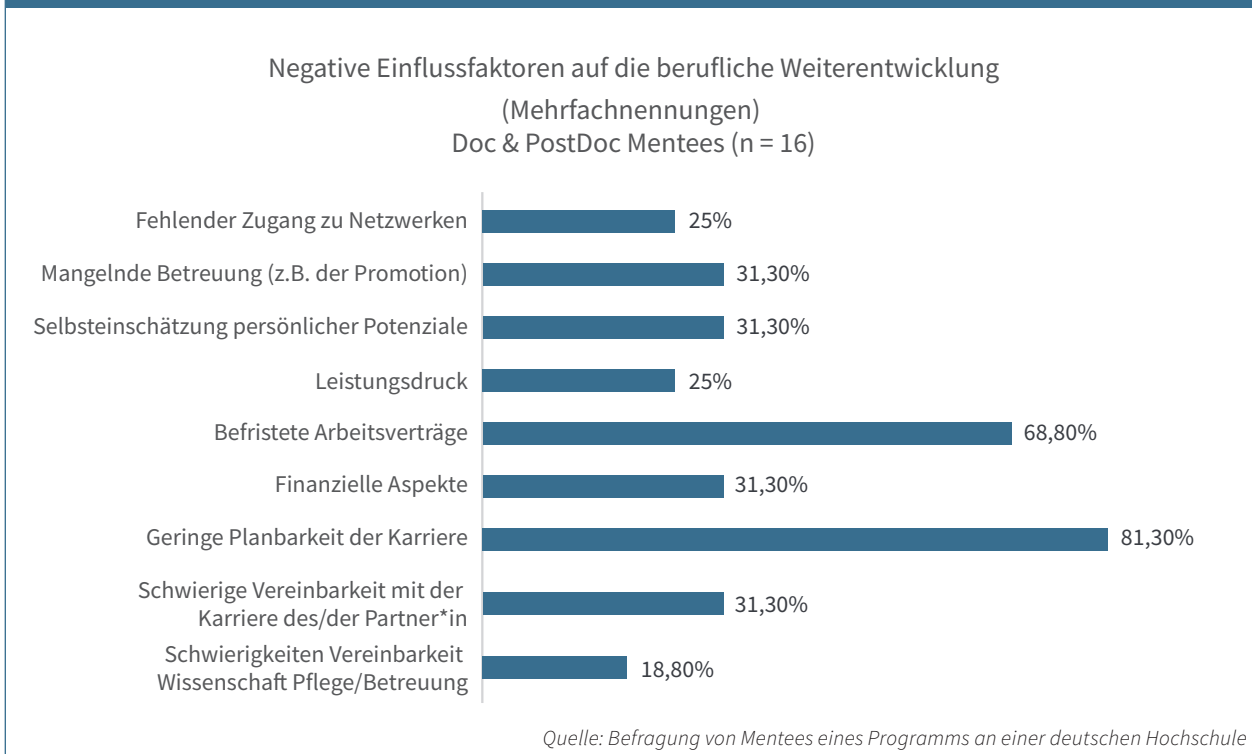
*Welche der folgenden Faktoren haben in der Gesamtbetrachtung einen negativen Einfluss auf Ihre berufliche Weiterentwicklung gehabt? (Mehrfachnennungen möglich).*



**Abbildung 1: Ergebnisse aus der Praxis: positive Faktoren**



**Abbildung 2: Ergebnisse aus der Praxis: negative Faktoren**



## 3. Rolle der Mentor\*innen in der Qualitätssicherung

### 3.1. Befragung der Mentor\*innen

#### EMPFEHLUNG:

**Grundsätzlich sollten die Mentor\*innen schriftlich zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen bezüglich des Mentoring-Programms befragt werden.**

#### BEGRÜNDUNG:

Für die Empfehlung orientieren wir uns an den Qualitätsstandards des *Forum Mentoring*, die eine Befragung der Mentor\*innen als „soll-Kriterium“ vorschlagen. Aufgrund der Ausrichtung der Programme sowie mangelnder Zeit- und Personalressourcen ist die Fokussierung auf die Mentees nachvollziehbar. Die Mentor\*innen sind aber ebenso ein zentrales Element für die Mentoring-Beziehung und den Erfolg von Mentoring-Programmen. Daher ist relevant, ihre Erfahrungen,

Wahrnehmungen und Einschätzung zu erheben. Zudem fungieren sie auch als Multiplikator\*innen, d. h. sie können dazu beitragen weitere Mentor\*innen bzw. Nachwuchswissenschaftlerinnen für das Mentoring-Programm zu gewinnen. Ein weiterer positiver Effekt bei den Mentor\*innen kann ihre Sensibilisierung für geschlechtsbezogene Benachteiligungen im Rahmen von wissenschaftlichen Karrieren sein. Auch dieses Ziel gilt es in der Qualitätssicherung zu überprüfen.

### 3.2. Survey für Mentor\*innen

#### EMPFEHLUNG:

**Es wird empfohlen, die Beteiligung am Mentoring-Programm sowie dessen Effekte auf die Mentor\*innen auf verschiedenen Ebenen abzufragen. Hierfür kommen die Bereiche „Mitwirkung am Programm“, „Mentoring-Beziehung“ und „Mentoring-Programm insgesamt“ in Betracht.**

#### BEGRÜNDUNG:

Mit der Mitwirkung der Mentor\*innen an den Programmen werden relevante Daten zur strukturierten Nachwuchsförderung erhoben. Fragen in diesem Bereich können zudem indirekt Aufschluss über die Zufriedenheit mit dem Mentoring-Programm geben, so zum Beispiel die Frage nach der Anzahl der insgesamt betreuten Mentees oder die Frage, ob die Teilnahme am Mentoring-Programm Kolleg\*innen empfohlen wird (siehe unten).

Für die drei Bereiche können die folgenden Aspekte abgefragt werden:

#### Mitwirkung am Mentoring-Programm

- ▶ Anzahl der betreuten Mentees
- ▶ Zeitraum Mitwirkung am Programm
- ▶ Zufriedenheit mit Mentoring-Programm insgesamt

- ▷ *Wie zufrieden waren Sie mit dem Mentoring-Programm insgesamt? (Skala)*
- ▶ Bewertung der Programmkoordination
- ▶ Einschätzung der Wirkung des Programms
  - ▷ *Wie hoch schätzen Sie die positive Wirkung des Mentorings auf Nachwuchswissenschaftler\*innen ein? (Skala)*

#### Mentoring-Beziehung

- ▶ Bewertung der Mentoring-Beziehung
  - ▷ *Wie würden Sie die Beziehung zwischen Ihnen und Ihrer\*m letzten Mentee insgesamt bewerten? (Skala)*
- ▶ Feedback von Mentees
  - ▷ *Haben Sie Feedback dazu erhalten, ob der Austausch mit Ihnen als Mentor\*in hilfreich war? (Ja/Nein)*

### Mentoring-Programm insgesamt

- ▶ Erfahrungen, Kompetenz- und Wissensgewinn der Mentor\*innen
  - ▷ *Zu welchen Aspekten konnten Sie während des Mentorings Wissen und Erfahrungen sammeln? (Mehrfachnennungen möglich)*
  - ... Bedarfen von Nachwuchswissenschaftler\*innen
  - ... Herausforderungen bzgl. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Privatleben
  - ... berufliche Barrieren/Herausforderungen für Nachwuchswissenschaftler\*innen
  - ... geschlechtsspezifische Barrieren für Nachwuchswissenschaftler\*innen
  - ... Feedback zur eigenen Außenwirkung
  - ... Bedeutung von Netzwerken
  - ... Reflexion des eigenen Werdegangs
- ▶ Eignung des Programms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftler\*innen
  - ▷ *Wie geeignet halten Sie das Mentoring-Programm, um Wissenschaftler\*innen zu fördern?*
- ▶ Mentor\*innen als Multiplikator\*innen: gegenüber Kolleg\*innen und Nachwuchswissenschaftler\*innen
  - ▷ *Haben Sie Kolleg\*innen von Ihrer Mitwirkung am Mentoring berichtet? (Ja/Nein)*
  - ▷ *Inwieweit hat Sie das Mentoring darin bestärkt, Kolleg\*innen zu motivieren, sich als Mentor\*innen zur Verfügung zu stellen? (Skala)*
  - ▷ *Inwieweit bestärkte Sie die Mitwirkung am Mentoring darin, Nachwuchswissenschaftler\*innen zu motivieren, sich als Mentee zu bewerben? (Skala)*

## 4. Literatur

- Balthasar, Andreas; Fässler, Sarah (2017):** Wirkungsmodelle: Ursprung, Erarbeitungsprozess, Möglichkeiten und Grenzen. In: *LeGes – Gesetzgebung & Evaluation in der Schweiz* 28 (2), S. 301–325. (URL: <https://leges.weblaw.ch/legesissues/2017/2/20172301-325.html>, abgerufen am 18.01.2023).
- Brenning, Stefanie; Wolf, Elke (2020):** MINT-Projekte für Schülerinnen an Hochschulen. Analyse des Wirkungsmechanismus und Meta-Evaluation der empirischen Evidenz. In: *Zeitschrift für empirische Hochschulforschung (ZeHf)* 4 (2), S. 111–129. (URL: <https://www.budrich-journals.de/index.php/zehf/article/view/37029>, abgerufen am 18.01.2023).
- DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e. V. (2017):** *Standards für Evaluation*. Erste Revision 2016. (URL: [https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards\\_fuer\\_Evaluation.pdf](https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards_fuer_Evaluation.pdf), abgerufen am 19.01.2023).
- Forum Mentoring e.V. (2014):** *Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards im Mentoring in der Wissenschaft*. 5. Aufl. Forum Mentoring e.V.: Würzburg. (URL: [https://forum-mentoring.de/wp-content/uploads/2020/07/BroschuereForumMentoringeV\\_2014-09-162.pdf](https://forum-mentoring.de/wp-content/uploads/2020/07/BroschuereForumMentoringeV_2014-09-162.pdf), abgerufen am 19.01.2023).
- Franzke, Astrid (2017):** Evaluation von Mentoring als reflexive Praxis. Zwischen Messbarkeitsproblemen, Legitimation und organisationalen Lernprozessen. In: Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia S.; Doebert, Gitta; Rudack, Helga & Wolf, Henrike (Hg.): *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft*. Wiesbaden, Germany: Springer VS, S. 209–224.
- Kromrey, Helmut (2001):** Evaluation – ein vielschichtiges Konzept. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis* 24 (2), S. 105–131. (URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-37648>, abgerufen am 19.01.2023).
- Löther, Andrea; Steinweg, Nina; Lipinsky, Anke; Meyer, Hannah (2021):** Gut oder unzureichend? Wirkung und Wirkungsmessung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen. In: *Forschung & Lehre* (3), S. 188–189. (URL: <https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/beitrag/gut-oder-unzureichend->

wirkung-und-wirkungsmessung-von-gleichstellungs-politischen-ma-nahmen-11987, abgerufen am 19.01.2023).

**Steinweg, Nina; Meyer, Hannah (2021):** Wie Mentoring wirkt. In: *DUZ Wissenschaft & Management* (5). (URL: <https://www.duz.de/beitrag/!/id/1117/wie-mentoring-wirkt>, abgerufen am 19.01.2023).

**Stockmann, Reinhard (Hg.) (2022):** *Handbuch zur Evaluation. Eine praktische Handlungsanleitung*. überarb. und erweiterte Auflage: Münster: Waxmann.

**Wolf, Elke; Brenning, Stefanie (2021):** *Wirkung messen. Handbuch zur Evaluation von Mentoring-Programmen für Schülerinnen*. Hg. v. BMBF-Verbundvorhaben „MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ der OTH Regensburg

und der Hochschule München: München. (URL: [https://www.oth-regensburg.de/fileadmin/media/fakultaeten/s/forschung\\_projekte/mint/WolfBrenning\\_2021\\_Handbuch\\_Schuelerinnen.pdf](https://www.oth-regensburg.de/fileadmin/media/fakultaeten/s/forschung_projekte/mint/WolfBrenning_2021_Handbuch_Schuelerinnen.pdf), abgerufen am 19.01.2023).

**Wolf, Henrike; Bertke, Elke (2017):** Qualitätsstandards für Mentoring-Programme in der Wissenschaft. In: Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia S.; Doebert, Gitta; Rudack, Helga & Wolf, Henrike (Hg.): *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft*. Wiesbaden, Germany: Springer VS, S. 175–195.