



Mentoringprogramme implementieren und begleiten

florian.schmid@phsalzburg.at

FÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
SALZBURG

Ziele

- Einblick in Theorie und Praxis von Mentoring (und Tutoring)
- Lust auf Implementierung von Mentoring (oder Tutoringprogrammen) machen


Inhalte

- Definition und Abgrenzung
- Formen von Mentoring
- Wirksamkeit von Mentoring
- Implementierung von Mentoringprogrammen

florian.schmid@phsalzburg.at

FÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
SALZBURG

Formen der Begleitung - Abgrenzung




- Mentoring
- Tutoring (weniger asymmetrisch; Begleitung für ein abgegrenztes Gebiet; kurzfristiger angelegt; Persönlichkeitsentwicklung steht weniger im Fokus)
- Coaching (Methode Fragen zu stellen, Ziele zu erreichen; auf ein Kernanliegen zu einem jeweiligen Zeitpunkt beschränkt, Berufsbild)
- Beratung (Information, Expertenrolle)

florian.schmid@phsalzburg.at

FÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
SALZBURG

Publikationen

florian.schmid@phsalzburg.at

FÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
SALZBURG


Definition

„Mentoring ist eine zeitlich relativ stabile dyadische Beziehung zwischen einem/einer erfahrenen Mentor/in und seinem/r/ihrer/r weniger erfahrenen Mentee. Sie ist durch gegenseitiges Vertrauen und Wohlwollen geprägt, ihr Ziel ist die Förderung des Lernens und der Entwicklung sowie das Vorankommen des/der Mentees“. (Ziegler, 2009, S. 11)

florian.schmid@phsalzburg.at

FÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
SALZBURG

5 wesentliche Merkmale



- Mentoring stellt eine einzigartige Beziehung zwischen zwei Individuen dar
- Mentoring ist immer eine Beziehung, die darauf ausgerichtet ist in irgendeiner Form Wissen zu generieren.
- Mentoring ist immer ein Prozess.
- Eine Mentoringbeziehung ist immer asymmetrisch, was jedoch nicht bedeutet, dass sie nicht reziprok wäre.
- Mentoringpartnerschaften stellen dynamische Beziehungen dar.

Eby, Rhodes & Allen, 2007

florian.schmid@phsalzburg.at

FÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
SALZBURG

Formen von Mentoring



- Klassisches One-to-one-Mentoring
- Gruppen-Mentoring
- Blended-Mentoring
- E-Mentoring

florian.schmid@phtsalzburg.at

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE SALZBURG

Wirksamkeit von (informellem) Mentoring

- Beleg durch Fallstudien

McGreevy, A. (1990). Darwin an teacher: An analysis of the mentorship between Charles Darwin and Professor John Henslow. *Gifted Child Quarterly*, 34, 5-9.

Vaillant, G. (1977). *Adaptation to life*. Boston: Little-Brown.

florian.schmid@phtsalzburg.at

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE SALZBURG

Wirksamkeit von formellem Mentoring




- Wenig Forschung zu Mentoring von Begabten (Sahin, 2014; Heilemann et. al., 2019)
- Metaanalysen zu Mentoring von Jugendlichen nicht immer positive Effekte (z.B. Allen, Eby, Poteet, Lentz & Lima, 2002)
- Akademisches Mentoring besonders erfolgreich (Eby et al., 2008)

florian.schmid@phtsalzburg.at

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE SALZBURG

Wovon hängt der Erfolg eines Mentoringprogramms ab?



- Festlegung und explizites Verfolgen konkreter Ziele (Bloom, 1984; Stöger & Ziegler, 2012).
- Geeignete Schulung der Mentorinnen/Mentoren (Allen et al., 2004; DuBois et al., 2002; Ziegler, 2005; Ziegler & Stöger, 2009)
- Sorgfältige Zusammenstellung der Mentoring-Paare (DuBois et al., 2011; Eby et al., 2013; Finkelstein & Poteet, 2007)
- Angemessene Laufzeit von mindestens einem Jahr (Grossman & Rhodes, 2002; Wanberg, Welsh & Hezelett, 2003)
- Gewährleistung häufiger Kontaktmöglichkeiten und Maßnahmen zur Förderung der Beziehungsqualität (Hebert & Neumeister, 2000; Sahin, 2015; Terry, 1999)

florian.schmid@phtsalzburg.at

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE SALZBURG

Implementierung und Begleitung eines Mentoringprogramms

	Vor Programmstart	Während des Programms	Nach Programmende
Konzeptioneller Rahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Bedarf erheben • Ziele, Inhalte und zeitlichen Rahmen des Programms festlegen • Ressourcencheck (finanzielle und personelle Ressourcen) • Zuständigkeiten und Unterstützung klären • Konzepterstellung 		<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion und Überarbeitung des Programms
Mentorinnen/Mentoren & Mentees	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung von Mentorinnen/Mentoren und Mentees (Bewerbungsprozess) • Auswahl der Mentorinnen/Mentoren • Auswahl der Mentees • Rahmenbedingungen und Inhalte für die Mentoring-Beziehung abstecken • Rollenverständnis • Matchingkriterien festlegen 	<ul style="list-style-type: none"> • Betreuung der Mentoring-Tandems • Rückmeldungen zu den Dokumentationen der Treffen geben 	
Veranstaltungsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung der Mentees • Qualifizierung der Mentorinnen/Mentoren • Planung und Abhaltung der Auftaktveranstaltung 	<ul style="list-style-type: none"> • Spezifische Fortbildungsangebote für die Tandems planen • Zwischentreffen planen und durchführen • Planung der Abschlussveranstaltung • Pflege von Netzwerken • Öffentlichkeitsarbeit (Presse, Homepagepflege, Website, Präsentation bei anderen Veranstaltungen und Kongressen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Abschlussveranstaltung
Informations- und Kontaktmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit (Flyer, Plakate, Presse, Website) • Auf- und Ausbau von Kontakten und Netzwerken 		<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit (Präsentation von Programmfolg und Evaluationsergebnissen)
Qualitätsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Planung der Evaluation 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitätssicherung und Weiterentwicklung • Programmdokumentation 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmdokumentation und Abschlussbericht • Auswertung und Publikation der Evaluationsergebnisse • Ergebnisevaluation

(Fritz & Schmid, 2019)

florian.schmid@phtsalzburg.at

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE SALZBURG



Institutionelle Anbindung	Universität St. Gallen
Programmstart	2002
Mentees	Studierende der Universität St. Gallen (Bachelor-, Master- und Doktoratsstufe)
Mentorinnen/Mentoren	Personen aus Wirtschaft, Politik oder Kultur mit mind. 3 Jahren Berufserfahrung; überwiegend Alumni der Universität St. Gallen
Mentoring-Form	One-to-one-Mentoring
Betreuungsschlüssel	1 zu max. 3, Gespräche nur 1:1
Mentor/in - Mentees	optional
Matching	Matching mithilfe von Software durch Programmleitung
Ausbildung der Mentorinnen/Mentoren	
Zugangsvoraussetzungen Mentees	keine
Programmtelnehmer/innen	jährlich etwa 900 Mentees, 700 Mentorinnen/Mentoren; seit Programmstart etwa 4500 Mentees und 2000 Mentorinnen/Mentoren
Dauer der Mentoring-Beziehung	zwei Jahre
Frequenz der Mentoring-Treffen	mind. 1x pro Semester, aber selbstbestimmt durch Mentor/in und Mentee
Homepage	https://www.unisg.ch/de/studium/bachelor/allgemeininformationen/mentoringsprogramm

florian.schmid@phtsalzburg.at

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE SALZBURG

Literatur

- Allen, T. D., Eby, L. T., Robert, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology, 89*(1), 127-136.
- Bloom, B. S. (1984). The 2 sigma problem: The search for methods of group instruction as effective as one-to-one tutoring. *Educational Researcher, 13*(6), 4-16.
- Bögl, E. (2019). Ganzheitliche Begleitung in der Begabtenförderung. Coaching, Tutoring, Mentoring. Salzburg: OZBF.
- Dubois, D. & Karcher, M. (Hrsg.) (2005). *Handbook of Youth Mentoring*. London: Sage.
- Dubois, D. L., Portillo, N., Rhodes, J. E., Silverthorn, N., & Valentine, J. C. (2011). How effective are mentoring programs for youth? A systematic assessment of the evidence. *Psychological Science in the Public Interest, 12*(2), 57-95.
- Eby, L., Rhodes, J., & Allen, T. (2007). Definition and Evolution of Mentoring. In Allen, T. & Eby, L. (Hrsg.) *The Blackwell Handbook of Mentoring*. Oxford: Blackwell.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T. & Dubois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior, 73*(2), 254-267.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Hoffman, B. J., Barank, L. E., Sauer, J. B., Baldwin, S., ... Evans, S. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological Bulletin, 139*(2), 441-474.
- Finkelschtein, L. M. & Poter, M. L. (2007). Best practices in workplace formal mentoring programs. In T. D. Allen & L. T. Eby (Hrsg.), *Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspective approach* (S. 341-363). Oxford: Blackwell.
- Fritz, A. & Schmid, F. (Hrsg.) (2019). *Mentoring an Hochschulen*. Salzburg: OZBF.
- Grossman, J. B. & Rhodes, J. E. (2002). The test of time: Predictors and effects of duration in youth mentoring relationships. *American Journal of Community Psychology, 30*(2), 199-219.
- Havens, L., Martins, I., & Henkens, L. (2003). Mentoring-Programme erfolgreich implementieren. Ein Handbuch für die aufbauorientierte Forschung. Bonn: Kirschbaum.
- Hebert, T. P. & Neumeister, K. L. S. (2003). University mentors in the elementary classroom: Supporting the intellectual, motivational, and emotional needs of high-ability students. *Journal for the Education of the Gifted, 26*(2), 122-148.
- Eby, L. T. (2012). *Editor's Overview: Mentoring, Tutoring and Coaching*. In *Mentoring & Tutoring: Partnerships in Learning*, 20-3, 297-305.
- McGrew, A. (1990). Darwin as teacher: An analysis of the mentorship between Charles Darwin and professor Henslow. *Gifted Child Quarterly, 34*, 5-9.
- Roche, G. (1979). Much ado about mentors. *Harvard Business Review, 57*(1), 14-28.
- Sahn, F. (2015). Curricular differentiation of gifted students in general educational classes: Mentorship as an implementable strategy. *The Journal of Academic Social Science Studies, 33*, 239-253.
- Terry, J. (1999). A community school mentoring program for elementary students. *Professional School Counseling, 2*(3), 237-240.
- Valliant, G. (1977). *Adaptation to life*. Boston: Little Brown.
- Wanberg, C. K., Welsh, E. T. & Hezlett, S. A. (2010). Mentoring research: A review and dynamic process model. *Research in Personnel and Human Resources Management, 22*, 59-124.
- Ziegler, A., Stöger, H. & Schimke, D. (Hrsg.) (2009). *Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen*. Langenscheidt.
- Ziegler, A. (2005). The autotopie model of giftedness. In R. Sternberg & J. Davidson (Hrsg.), *Concepts of giftedness* (S. 411-436). New York: Cambridge University Press.
- Ziegler, A. & Stöger, H. (2009). *Begabungsförderung aus einer systemischen Perspektive. Journal für Begabtenförderung*. "Pädagogische Hochschule Salzburg"

florian.schmid@phsalzburg.at



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

florian.schmid@phsalzburg.at

