

Dokumentation: Erfolgsfaktoren, Stolpersteine und Zukunftsperspektiven von Mentoring

Fachtagung des Forschungsprojektes „Hochschulen bilden Potenziale: Analyse und Evaluation des Bildungsmentorings“ am 26.10.2011 an der ASH Berlin

1. Teil: Auftakt 10.00-12.00 Uhr

Begrüßungsworte von Prof. Dr. Theda Borde (Rektorin der ASH Berlin)

- Schilderung des Ausgangspunktes der Idee: Mentoring
- Früher geringer Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund (5%)
- Frage: Wie kann man Jugendliche mit Migrationshintergrund für das Studium an der ASH gewinnen? Aktion „Schulkampagne“ und Einführung von Bewertungspunkten „interkulturelle Kompetenzen“ zur Immatrikulation
- Steigerung des Studierendenanteils mit Migrationshintergrund auf 8%, hier ist Mentoring als besondere Form der Förderung dieser Studierenden an der Hochschule entscheidend
- ASH als eine der wenigen Hochschulen die Mentoring nicht nur anbietet, sondern auch beforcht. Stichwort: Peer-Mentoring

Einführung Prof. Pakize Schuchert-Güler (HWR) und Prof. Dariuš Zifonun (ASH)

- „Boom“ von Mentoring in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen, viele verschiedene Zielgruppen, Mentoring als „Allzweckwaffe“ für die ganz unterschiedliche Problemlagen
- Vorstellung der beiden Forschungsprogramme „Cross-Cultural-Mentoring“ (HWR) und „Ehrenamtliches Mentoring“ (ASH)

Vorstellung des externen Projektpartners Evin e.V. von Frau Nurten Karakas
Mentoring für minderjährige, unbegleitete Flüchtlinge

- Fr. Karakas ist Mitbegründerin Evin e.V. 1997
- Zielgruppe (zunächst hauptsächlich kurdische) minderjährige unbegleitete Flüchtlinge, um diese in ihrer ersten Zeit in Berlin zu begleiten
- langjährige Vertrauensbildungsphase (Mentoringphase 2 - 2 1/2 Jahre)
- Erfolge: Verbesserung der Deutschkenntnisse führen zu verbesserten Bildungsabschlüssen
- Verein hat mittlerweile 80 Mitarbeiter (Schwerpunkt: interkulturelle Beratung)
- Als Praxispartner sind Studierende als Mentor/innen tätig, die Mentees sind von Evin
- Ziele: Vertrauen aufbauen, Bildungserfolge erzielen

Vorstellung der Forschungsergebnisse des Teilprojekts „ASH bildet Potenziale“, Prof. Zifonun

- Entwicklung von vier Mentoringtypen, die sich nach Art des transferierten Wissens und dadurch nach Art der Beziehung und Beziehungsinhalt differenzieren lassen: Lebenshelfer/in, Freizeitpartner/in, Lehrer/in, Übergangshelfer/in (s. Folien)

- Wissensvermittlung im Mentoring: informelles (bspw. Umgangsformen, „Etikettenwissen“, Parkettsicherheit), formales (inhaltliches) und emotionales (bspw. Vertrauen in Beziehungen entwickeln) Wissen
- Erfolgsfaktoren: Vertrauen, Respekt und Offenheit. Unabdingbar für gelingendes Mentoring
- Stolpersteine: Kehrseite der Erfolgsfaktoren
- These: Mentoring als Wissensprozess, Mentoringbeziehungen sind asymmetrisch
- Unterscheidung des Mentoring nach Art des Wissens und in Rolle des Mentors/ der Mentorin

Vorstellung der Forschungsergebnisse des Projekts der HWR „Bildungsmentoring“, Prof. Schuchert-Güler, Faye Preusse (s. Folien)

- Ausgangspunkt der Forschung: Hochschulen als Schnittstellen mit Auftrag der Integration
- Frage: Welche Maßnahmen können von der Hochschule ergriffen werden um Bildungsaufsteiger und Studierende mit Migrationshintergrund besser im Bildungsprozess zu begleiten?
- 4 Dimensionen: rechtliche, politische, wirtschaftliche und sozial **und** kulturell-emotionale Dimensionen
- Migranten als kulturelle Bereicherung (gegenseitige positive Wahrnehmung)
- 3 Säulen der Mentoringbeziehung: Respekt, Vertrauen und Offenheit (Faktoren, die auch in der Mentoringdebatte eine große Rolle spielen)

„Nicht die Integration einer Minderheit steht im Mittelpunkt, sondern der interkulturelle Austausch sowie die Sensibilisierung“

- Erklärung Cross-Cultural Mentoring
Zielgruppen:
 - Mentor/innen mit Migrationshintergrund & Mentee ohne Migrationshintergrund (Cross)
 - Mentor/innen ohne Migrationshintergrund & Mentee mit Migrationshintergrund (Cross)
 - Bildungsaufsteiger/innen
- Darstellung quantitativer und qualitativer Erfolgsfaktoren des Programms
 - Basis der Beziehungen: Vertrauen, Respekt, Offenheit, Empathie

Anschließende Diskussion:

- „Wissensbegriff“
 - im schulischen Bereich dient die Wissensvermittlung als Instrument zum sozialen Aufstieg
 - Hochschule als Impulsgeber, um gesellschaftliche Anerkennung von Migrant/innen zu bewirken
 - weiter Wissensbegriff
- Vor- und Nachteile: „Cross“ als Vorbildfunktion aus der „anderen“ Gruppe vs. „eigene“ Gruppe/„eigene“ Gruppe als Vorbildfunktion aus der „eigenen“ Gruppe
- Verbindlichkeit schaffen bspw. durch Zielvereinbarungen, regelmäßiger Kontakt

2. Teil: Workshops 12.30 – 13. 30 Uhr

Workshop 1: „Cross-Cultural Mentoring als ein Erfolgsfaktor für die Integration“

Im Fokus der Diskussion stand: Wie das Cross-Cultural Mentoring-Programm mit seinem interkulturellen Ansatz auf andere Institutionen, beispielsweise Schulen, Bildungsträger und Unternehmen, übertragen werden kann.

Ergebnisse:

- Zielgruppe:
 - Schüler/innen als Mentee und Student/innen als Mentor (z. B. Programm Nightingale (FU Berlin); Kein Abseits e.V.)
 - Lehrer/innen als Zielgruppe, um interkulturellen Kompetenzerwerb zu unterstützen; bspw. im Tandem mit einem Lehrer mit Migrationshintergrund
 - Junioprofessor/innen: Professor/innen als Mentor/innen; hier wäre ein Cross-Gender interessant
- Institutionen:
 - Hochschule als neutraler Vermittler
 - Kulturinstitution als Träger: Projekt „Tusch“; Kulturschaffende arbeiten mit Schüler/innen
- Zielgruppenansprache
 - es besteht die Gefahr als „Defizitärprogramm“ wahrgenommen zu werden
 - Lösung: Hervorheben der Potenziale der Teilnehmer/innen
- Stolpersteine
 - falsche Erwartungen der Mentor/innen und Mentees an das Mentoring
 - negative Vorannahme über die Sprachkompetenz der Mentee mit Migrationshintergrund; andererseits wird die Überwindung der Vorurteile durch den Mentoringprozess möglich
 - zu starke psychosoziale Probleme seitens der Mentees
- Zielgruppenfindung:
 - Fokussierung wichtig: Wen möchte man fördern und welche Kompetenzen sollen erlangt werden?
 - Lösung: Konzentration auf bestimmte Merkmale, z.B. Bildungsaufsteiger
- Formen des Mentorings:
 - Cross-Cultural-Mentorin (Migrationshintergrund – kein Migrationshintergrund)
 - Cross-Gender-Mentoring (Mann – Frau)
 - Cross-Cultural-Mentoring mit zwei verschiedenen Kulturhintergründen (Migrationshintergrund – Migrationshintergrund)
- Welche Akteure sollten in das Mentoring eingebunden werden?
 - Verknüpfung mit Servicelearning-Ansatz möglich: vorhandene Strukturen von Hilfsorganisationen o.Ä. nutzen, um bspw. Mentees zu gewinnen & Verknüpfung mit ehrenamtlichem Engagement
- Wie kann interkulturelle Kompetenz festgestellt/ geprüft werden?
 - Forderung des Berliner Partizipations- und Integrationsgesetzes: Interkulturelle Kompetenz als Personalauswahlkriterium
 - Forschung steht noch am Anfang
 - Handhabung der Messung ist selbst den betroffenen Institutionen noch unklar

Workshop 2: „Mentoring als Form des Übergangsmagements“

Zentraler Gegenstand des Workshops war der Aspekt der Übergangshilfe im Mentoring (etwa von Schule in Ausbildung oder Studium). Am Rande wurde die Thematik des Workshops 3 aufgegriffen, der Fragen der Konkurrenz zwischen Sozialer Arbeit und Freiwilligen sowie Aspekte der Beziehungsgestaltung zwischen Mentee und freiwilligem Mentor aufgreifen sollte.

- Hintergrund: vielfältige Übergänge in der Berufs- und Bildungsbiografie, (Stichwort „Entstrukturierung“)
- Frage: Wie können diese komplexen Übergangsprozesse/-räumen wieder gesellschaftlich begleitet werden? Was kann man in diesen Räumen erreichen
- Kriterien der Teilnehmerauswahl erfolgen nach Lebensphase der Zielgruppe
- Mentoring ermöglicht Herstellung emotionaler Stabilität
- Diskrepanz zwischen dem Anspruch von Mentoring Chancengleichheit herzustellen & Hochschulen/ Schulen, in denen Selektion eine gewichtige Rolle spielt
- Weitblick schaffen, Stereotype aufbrechen über engen Kontakt zwischen Mentoren und Mentee - Bericht über Erfahrungswissen wird betont. Mentoren lernen auch (Selbstreflexion) im Prozess
- Mentoring als Trajekt entlang der Bildungspfade/Entwicklungsstufen (Rückbindung an die vier Typen des Mentorings; unterschiedliche Bedürfnisse der Mentees und Zielsetzungen der Mentoringprogramme)
 - Kinder: Mentoring/Patenschaft zur Erfahrung einer stabilen, positiven Beziehung und Vermittlung einer emotionalen Stabilität. Freizeitaktivitäten, Wertschätzung, positive Zuwendung
 - Schüler/innen: Wissensvermittlung, tendenziell eher formales Wissen. Mentoring als geschützter Raum für die Entwicklung von einem Bewusstsein für den kommenden Übergang zwischen Schule und Ausbildung/Beruf/Studium, Entwicklung des eigenen Standpunktes und Antizipieren von Zukunftsperspektiven
 - Studierende: Wissensvermittlung tendenziell informelles Wissen über Strukturen/ Mechanismen für weiteren beruflichen Werdegang
 - Promovierte: 1:1-Mentoring scheint nicht mehr ausreichend: Einbindung in erweiterte Netzwerke notwendig

3. Teil Plenum 13.45 – 14.45 Uhr, Moderation Prof. Schuchert-Güler

Diskussionspunkte:

- Stolpersteine
 - Thematisierung der Migration im Mentoringprozess
 - Gefahr der Stigmatisierung

Qualitätsstandards für Mentoring:

- „Forum Mentoring“ hat allgemeine Standards für Mentoring aufgestellt:
 1. Qualitätssicherung für die Tandembeziehung
 - Matching
 - Checklisten für ein gelungenes Mentoring (bspw. Ziel des Mentorings festlegen und Erfolgs definieren)
 2. Organisation
 - Begleitung des Mentorings (bspw. definierter Anfangs- und Endpunkt der Mentoringbeziehung; Öffentlichkeitsarbeit, Evaluation)
 3. Aufhängung innerhalb der Organisation
 - Bereitstellung von Ressourcen und Stellen

weitere Aspekte

- Art der Wissensvermittlung im Mentoring hängt von der Zielgruppe ab
- Schulung von Mentor/innen stellt Problem dar, da die Mentor/innen aufgrund der beruflichen Verpflichtungen stark eingebunden sind
- Professionalisierung des Feldes Mentoring
- Problem: Konflikt zwischen Professionellen und Laien
- Problem: Begriffskämpfe, Deutungsmacht

Zukunftsaussicht

- Vernetzung der Programme: vom Lernenden (Mentee) zum Lehrenden (Mentor); Anknüpfung an „Lebenslanges Lernen“
- Forschungsberichte der ASH und der HWR (Veröffentlichung voraussichtlich Januar 2012)
- seit Oktober 2011 HWR-Projekt: „Cross-Cultural Mentoring für KMU – ein Beitrag zur Integration“ (Infos unter: <http://www.ifaf-berlin.de/projekte/laufende-projekte/mittelstandsforschunggruendung/ccm/>)

Der eingerichtete **Verteiler** soll den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unserer Fachtagung und allen anderen Interessierten zur Verfügung stehen und zu einer Verstärkung der Kommunikation als „**Mentoringnetzwerk im Großraum Berlin**“ beitragen. Wir haben uns sehr gefreut, Vertreterinnen und Vertreter aus Hochschulen, aus dem Regionalnetzwerk Berlin-Brandenburg, von Bildungsträgern, aus Vereinen und Verwaltungseinheiten der Landes- und Bezirksebene zur gemeinsamen Fachtagung der ASH und der HWR begrüßen zu können. Im Rahmen des Projektes können wir den Verteiler noch bis März betreuen und werden uns um eine Nachfolge bemühen.

Tagungsdokumentation:

Fenja Jerichow (wissenschaftliche Mitarbeiterin der HWR) und
Martin Görendt (studentischer Mitarbeiter der ASH)

Mitglieder der Forschungsprojekte:

HWR:

Prof. Pakize Schuchert-Güler (Projektleitung HWR)
Faye Preusse, M.A. (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
Katja Kawan (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
Fenja Jerichow (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

ASH:

Prof. Dariuš Zifonun (Projektleiter gesamt und ASH)
Dipl. Soz. tech. Jule-Marie Lorenzen (wissenschaftliche
Mitarbeiterin)
Julia Hörning (studentische Mitarbeiterin)

Erfolgsfaktoren, Stolpersteine und Zukunftsperspektiven von Mentoring

Fachtagung am 26.10.2011
Alice Salomon Hochschule Berlin

Projektteam ASH
Prof. Dr. Dariuš Zifonun
Jule-Marie Lorenzen
Julia Hörning

Projektteam HWR
Prof. Dr. Pakize Schuchert-Güler
Faye Preusse
Fenja Jerichow

Tagungsprogramm

10:00 – 11:30 **Plenum**

- Begrüßung durch Theda Borde, Rektorin der ASH
 - Einführung Dariuš Zifonun und Pakize Schuchert-Güler
 - Vorstellung des Projektpartners Evin e.V., Nurten Karakaş
 - Ergebnisdarstellung der Erfolgsfaktoren ASH und HWR
-

12:00 – 13:15 **Workshops**

1. Cross-Cultural Mentoring als ein Erfolgsfaktor für die Integration
 2. Mentoring als Form des Übergangsmanagements
-

13:30 – 14:30 **Plenum**

- Präsentation der Ergebnisse aus den Workshops
- Abschlussdiskussion

Einführung in das Thema „Mentoring“

Mentoring-Boom

Vielzahl gesellschaftlicher Teilbereiche: Unternehmen, (Hoch-) Schulen, Bereiche des zivilgesellschaftlichen Engagements

Forschung zu Fragen der **Integration** von Migrant/-innen in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Arbeit

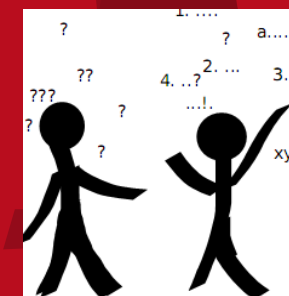
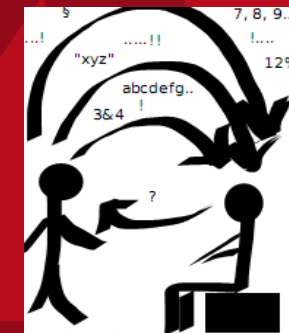
HWR: Cross-Cultural-Mentoring (Mentees: Studierende, Mentor/-innen: Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und Hochschule)

ASH: Ehrenamtliches Mentoring (Mentees: sozial benachteiligte Jugendliche mit Migrationshintergrund, Mentor/-innen: Studierende)

Die ASH-Teilstudie

Welche **Form** von Mentoring praktiziert wird, hängt sowohl vom Bildungs- und Integrationsverständnis ab als auch vom jeweiligen Rahmen, in dem das Mentoring stattfindet.

Mentoringbeziehungen sind asymmetrisch – etwa hinsichtlich der Lebens- und Berufserfahrung oder des Altersunterschieds zwischen MentorIn und Mentee. Mentoringbeziehungen lassen sich nach der Art des Wissens unterscheiden, das transferiert wird. Wir unterscheiden vier Formen der Wissensvermittlung



LebenshelferIn

Der/die MentorIn ist Ansprechpartner für Probleme und Fragen. Inhalte werden gemeinsam entwickelt. Der/die Mentee profitiert vom Wissens- und Erfahrungsvorsprung des Mentors/der Mentorin.

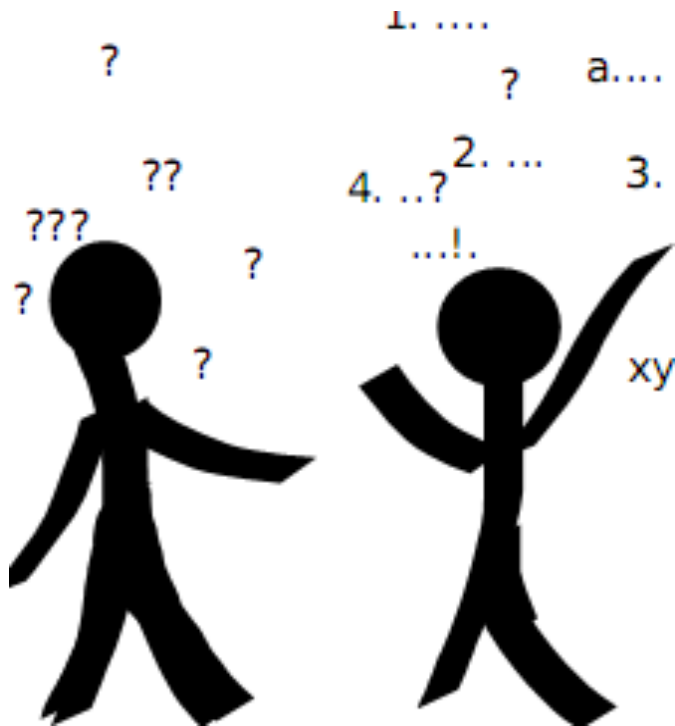


Abbildung:
Eigene Darstellung, J. Lorenzen

FreizeitpartnerIn

Im Mittelpunkt steht die offene Gestaltung gemeinsamer Freizeitaktivitäten. Inhalt der Mentoringbeziehung ist die Erfahrung einer verlässlichen, positiven Beziehung und die Beziehungsgestaltung in einem offenen Rahmen.



Abbildung:
Eigene Darstellung, J. Lorenzen

LehrerIn

In erster Linie wird fachlich-inhaltliches Wissen vermittelt, zum Beispiel eine Sprache, ein Instrument etc. Der/die Mentee profitiert vom Vorsprung des Mentors/der Mentorin an Wissen und Fertigkeiten.

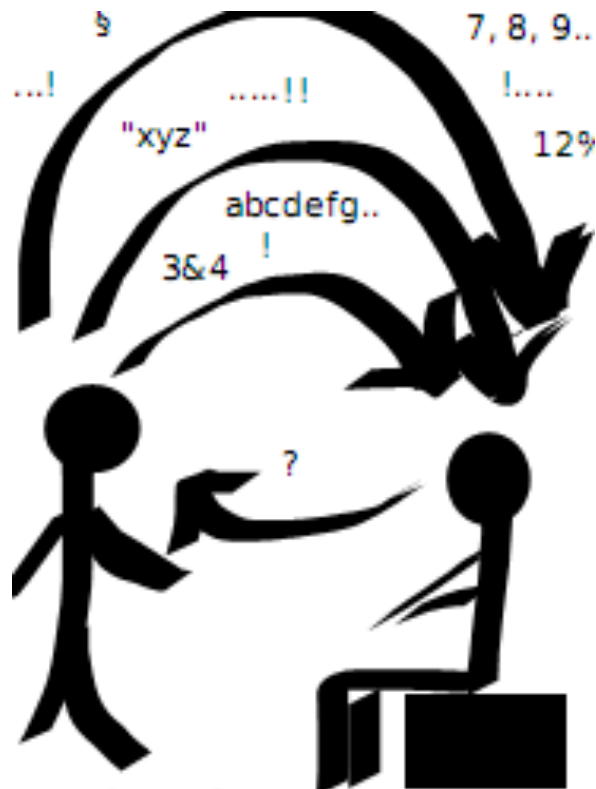


Abbildung:
Eigene Darstellung, J. Lorenzen

ÜbergangshelferIn

Der/die MentorIn unterstützt den/die Mentee, eigene Interessen und Fähigkeiten in Zukunftsentwürfe zu übersetzen. Ausgehend von Fragen der Identitätsfindung begleitet der Mentor/die Mentorin den Übergang von z.B. Schule in Studium, Ausbildung oder Praktikum:



Abbildung:
Eigene Darstellung, J. Lorenzen

Die Workshops

1. **Cross-Cultural Mentoring** als ein Erfolgsfaktor für die Integration
(Prof. Schuchert-Güler, Faye Preusse (HWR) Raum 226)

2. **Mentoring** als Form des **Übergangsmanagements**
(Prof. Dariuš Zifonun (ASH) Raum 301)



gefördert vom:



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law



Cross-Cultural Mentoring Programme im Fokus des Projektes „Bildungsmentoring“

Fachtagung: 26. Oktober 2011

Erfolgsfaktoren, Stolpersteine und Zukunftsperspektiven von Mentoring

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Prof. Dr. Pakize Schuchert-Güler

Faye Preusse, M.A.



Eckdaten

Laufzeit: Oktober 2010 – Dezember 2011

Zielsetzung: Evaluierung des Cross-Cultural Mentorings der Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin

Ermittlung des Nutzens und der Erfolgsfaktoren des Cross-Cultural Mentorings

Entwicklung neuer Mentoringansätze

Methode

Quantitative und qualitative Befragung:

Befragung von Mentorinnen, Mentoren und Mentees per Fragebogen

Durchführung von mündlichen Interviews

Auswertung mit SPSS und Inhaltsanalyse

Projektteam HWR

Projektleitung: Prof. Dr. Pakize Schuchert-Güler

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Faye Preusse, Katja Kawan, Fenja Jerichow



Rolle der Hochschulen zur Förderung von Vielfalt

- Hochschulen stellen eine Schnittstelle zwischen Gesellschaft und Wirtschaft dar
- Möglichkeit die Anerkennung benachteiligter Gruppen innerhalb und außerhalb der Hochschulen stärker zu fördern und damit einen Beitrag zur kulturell-emotionalen Integration (Wertschätzung) zu leisten
- Bestimmte Schüler- und Studierendengruppen stehen vor Herausforderungen:
z.B. höhere Abbrecherquoten, erschwerte Übergangsphasen von der Schule zur Hochschule, von der Hochschule in den Beruf
(vgl. DSW/HIS 19. Sozialerhebung; Mikrozensus 2009; BMBF 2010; Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2010; Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung Berlin und Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Brandenburg 2010)
- Gruppen sind z. B.:
Schüler und Studierende mit Migrationshintergrund
Schüler und Studierende aus Nicht-Akademiker-Familien/ Bildungsaufsteiger



Rolle der Hochschulen zur Förderung von Vielfalt

- Ziel ist es, Vielfalt nicht nur zu lehren, sondern zu leben.



Ansatz: ***Cross Cultural Mentoring*** kann zusätzlich zu den Lehrangeboten als praktische Maßnahme dazu beitragen, eine **positive Wahrnehmung und Einstellungsbildung der Vielfalt zu fördern und gleichzeitig eine Chancengleichheit anzustreben.**



Mentoring

**Persönliche Austauschbeziehung
zwischen Mentee und Mentor/ Mentorin**

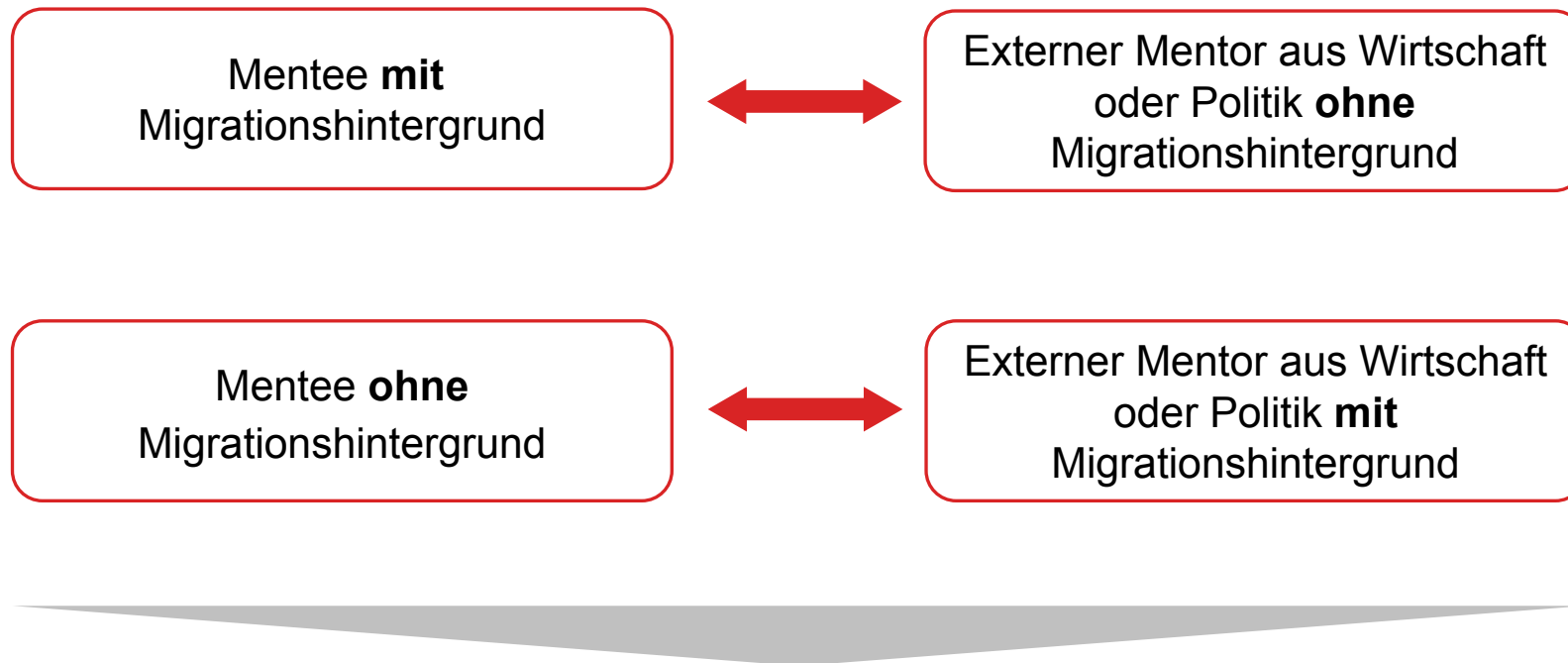
Einsatz als Instrument zur gezielten Nachwuchsförderung in Unternehmen und Hochschulen

Drei Faktoren sind essentiell für
erfolgreiche Mentoring-Beziehungen



Faktoren, die auch in der Integrationsdebatte eine wichtige Rolle spielen

Der interkulturelle Austausch steht beim CCM-Konzept im Mittelpunkt



Nicht die Integration einer „Minderheit“ steht im Mittelpunkt,
sondern der **interkulturelle Austausch**
sowie die Sensibilisierung für die jeweils als „anders“ wahrgenommene Kultur

An der HWR werden zwei Mentoring-Programme angeboten



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

TANDEM Mentoring

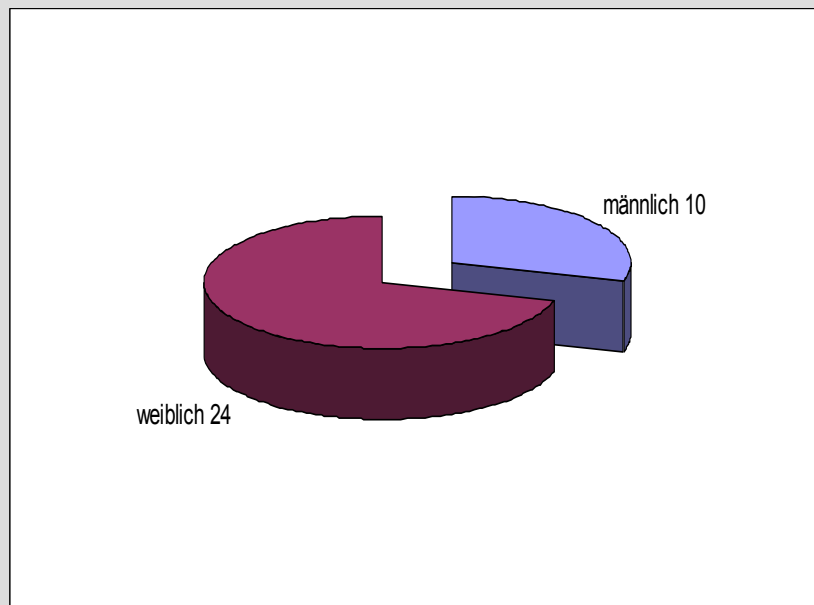
- Start im April 2008
- Programm für **Bildungsinländer** und **Nicht-Akademikerkinder**
- Ein Mentor / eine Mentorin (extern) bilden mit einem/r Mentee ein Tandem

TRIDEM Mentoring

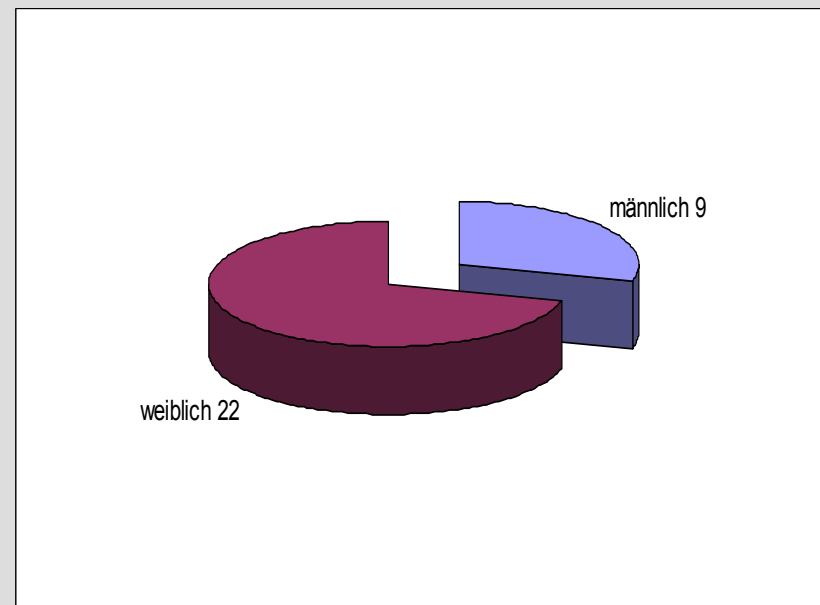
- Start im Oktober 2010
- Programm für **Bildungsausländer**
- Dreier-Vernetzung:
Ein Mentor/eine Mentorin (extern), ein Buddy (intern) und ein/e Mentee bilden ein Tridem

Befragung aller bisher teilnehmenden Mentees und Mentorinnen/ Mentoren

Teilnehmende Mentees & Mentorinnen/ Mentoren nach Geschlecht



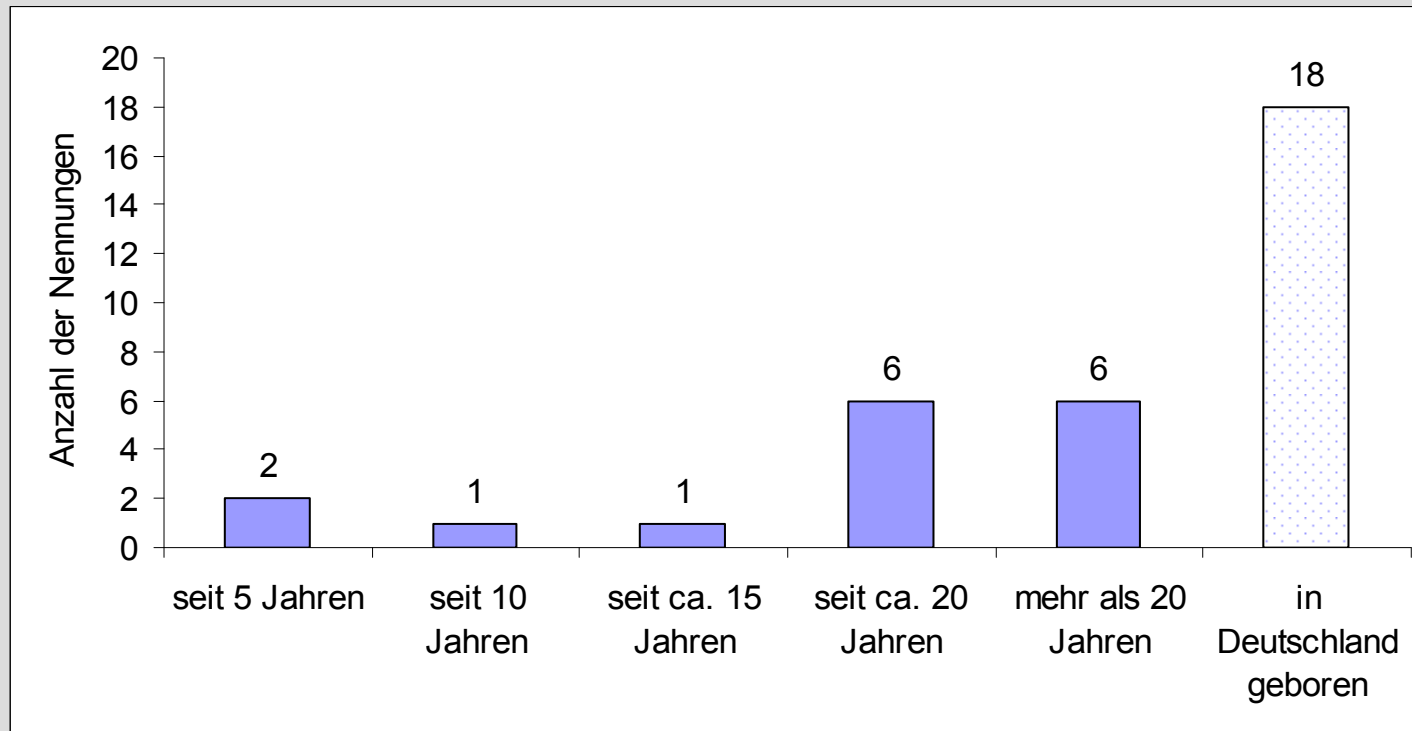
Mentees, Grundgesamtheit 34
Rücklauf 55,7 %



Mentoren, Grundgesamtheit 31
Rücklauf: 68.8 %



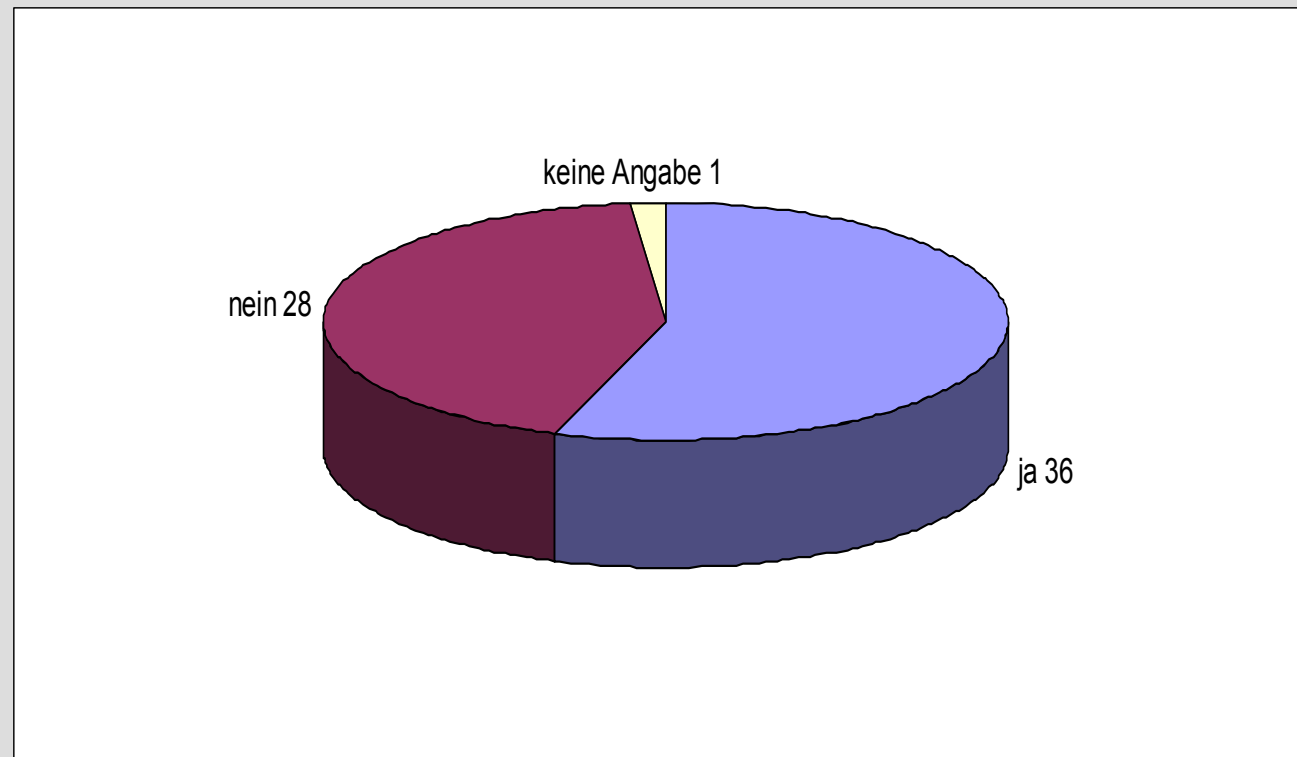
Antworten der Mentees auf die Frage: Wie lange leben Sie bereits in Deutschland?



34 Mentees



Gab es eine schriftlich festgehaltene Zielvereinbarung?



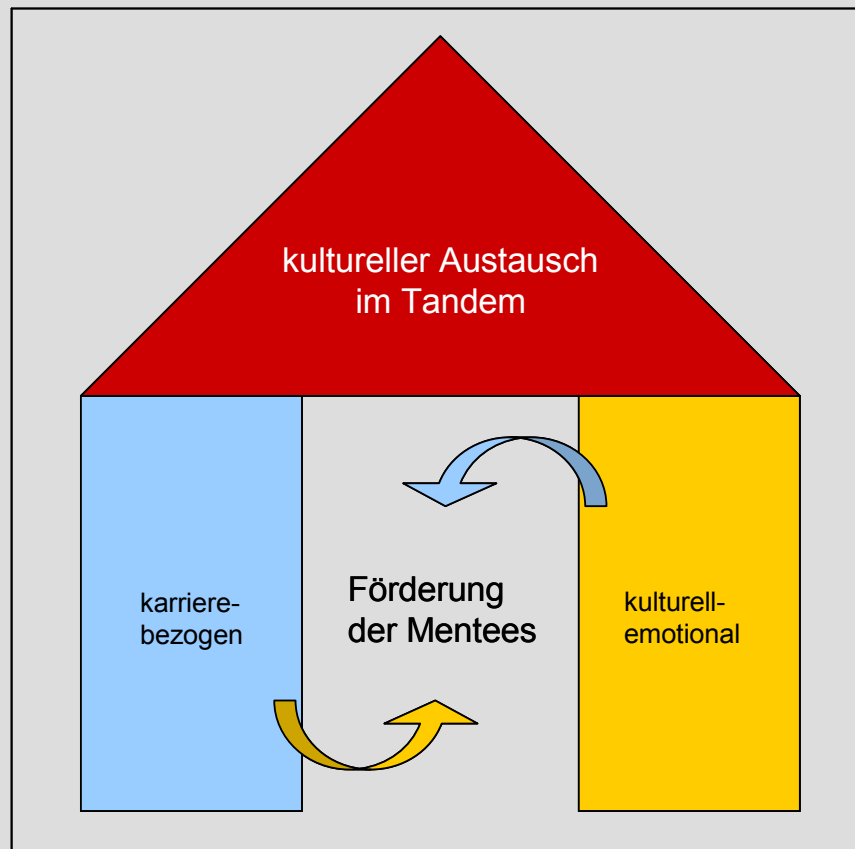
Mentoren & Mentees, Grundgesamtheit 65



Erfolgsfaktoren des CCM-Programms

Folgende Erfolgsfaktoren wurden für das CCM-Programm ermittelt:

- Erfahrung der Mentorinnen und Mentoren ist ausschlaggebend
- Ganzheitliche Förderung der Mentees



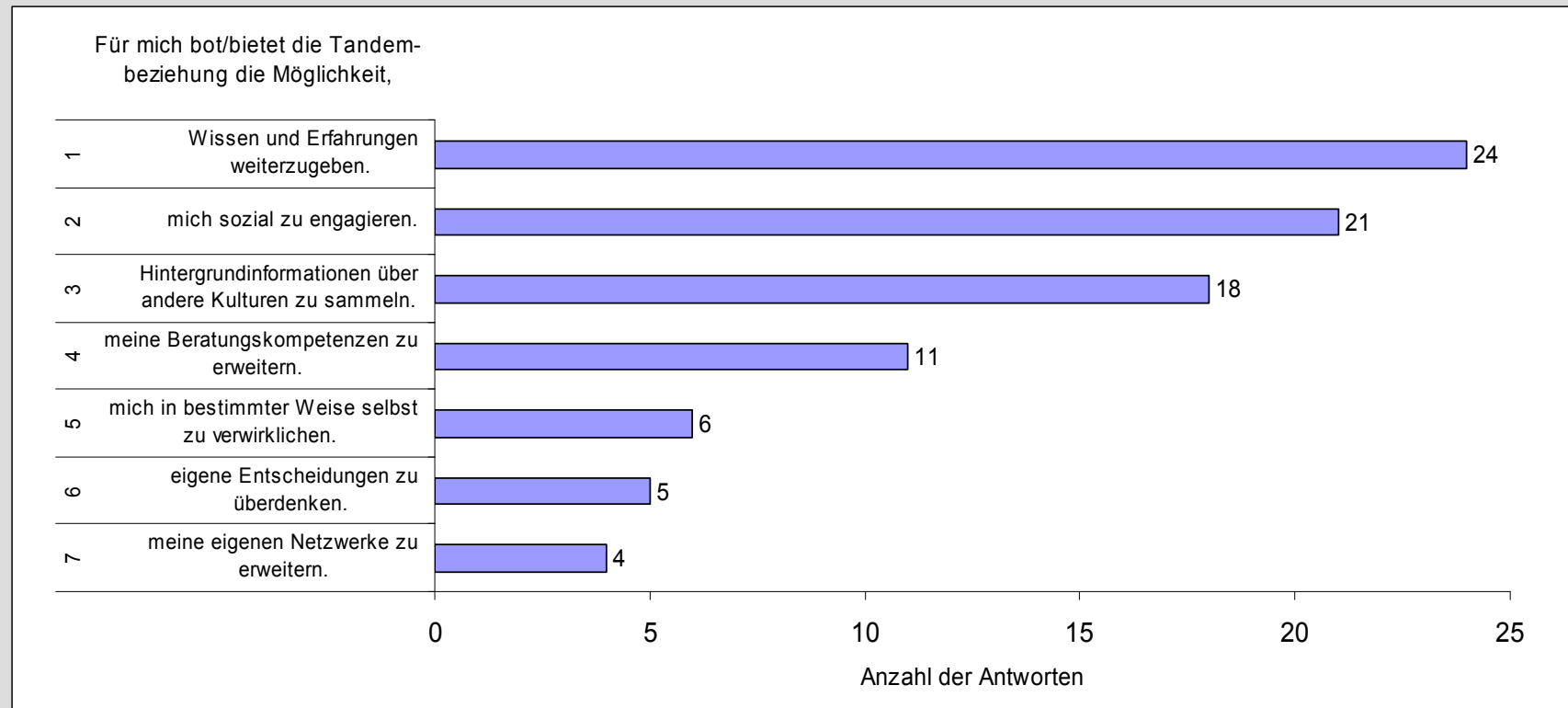


Folgende Erfolgsfaktoren wurden für das CCM-Programm ermittelt:

- **Erwartungen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in großen Teilen positiv erfüllt und übertroffen, insbesondere für die Mentorinnen und Mentoren**
 - Erwartungen der Mentees: Unterstützung beim Berufseinstieg, persönliche Stärken besser kennenlernen
 - Erwartungen der Mentorinnen und Mentoren: aufgrund von Lebenserfahrung Hilfestellung geben zu können, Spaß an der Förderung von jungen Menschen haben, einen Beitrag zur Integration zu leisten
- **Vielfältigkeit der besprochenen Themen in den Tandems ist zentral: Berufliches, Kultur, Privates, Netzwerk, aktuelle politische Bezüge**



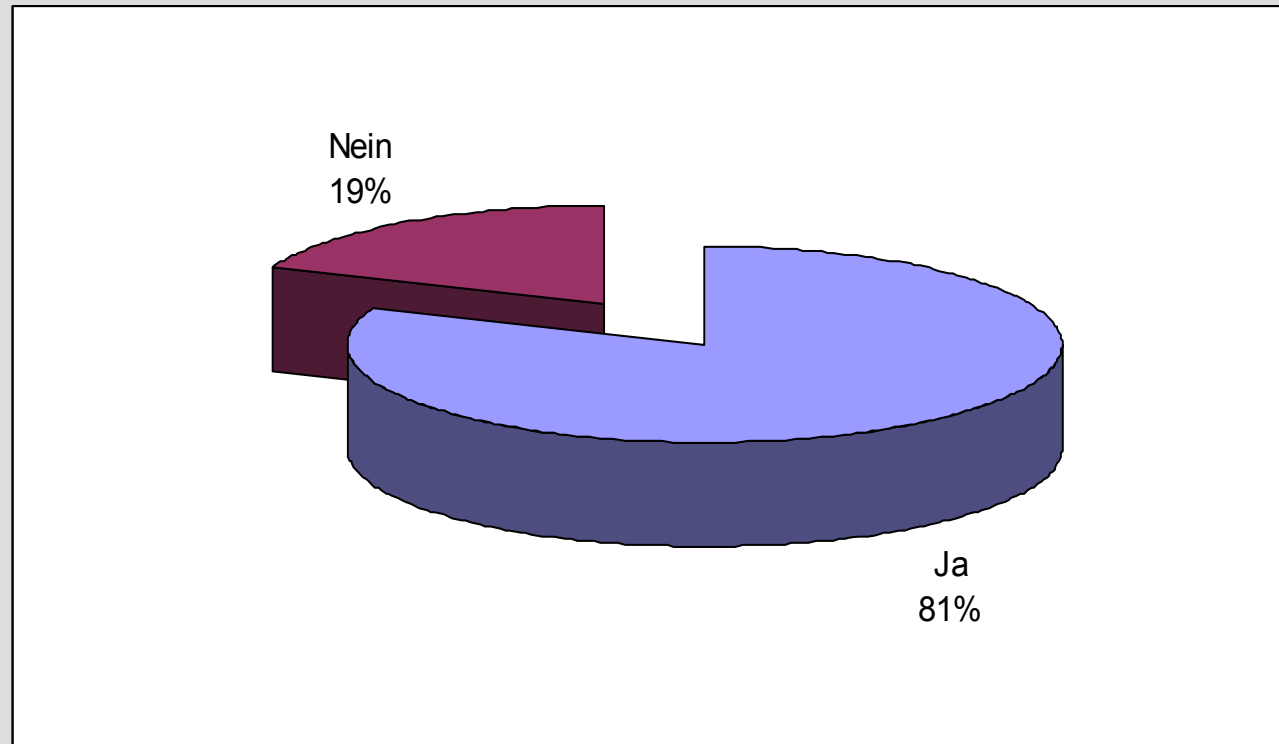
Nutzen der Tandembeziehung für den Mentor/ die Mentorin



Mehrfachnennungen, Grundgesamtheit: 89



Kontakt halten nach Abschluss des Programms (Mentorinnen, Mentoren & Mentees)



Grundgesamtheit 37



Bilanz der Erfolgsfaktoren

Folgende Erfolgsfaktoren wurden für das CCM-Programm ermittelt:

- Vertrauen schaffen in der Tandem-Beziehung ist das A und O: Variablen, die Vertrauen ausmachen wie Verlässlichkeit, Zuversicht & Zutrauen sowie Gegenseitigkeit der Beziehung sind bei vielen Paaren stark ausgeprägt
- Gezielte Gesamtentwicklung für Mentees ist eingetreten in den Bereichen (Abfrage einzelner Kompetenzbereiche):
 - Stärken erkennen und entwickeln
 - Karriereplanung konkret verfolgen
 - Selbstvertrauen gewinnen und unter Beweis stellen
 - aufbauen neuer Perspektiven
- Netzwerke: die Hälfte der Mentees, die an Netzwerke Anschluss gefunden hat, profitiert auch nach Abschluss des Programms davon
- Eindeutig nachweisbarer Cross-Effekt der Einstellungsänderungen gegenüber der Integrationsdebatte bei der Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist feststellbar.
- 81 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer halten nach Abschluss des Programms noch Kontakt.

Erfolgsfaktoren, Stolpersteine und Zukunftsperspektiven von Mentoring

Anrede	Vorname	Name	Institution	Email
Frau	Heidemarie	Arnhold	Arbeitskreis Neue Erziehung e.V.	arnhold@ane.de
Frau	Laura	Bauer	PaSch – Paten für Schüler / Freiwilligen Agentur Wedding	pasch@freiwilligenagentur-wedding.de
Frau	Birgit	Berlin	Brandenburgische Technische Universität Cottbus	mentoring@tu-cottbus.de
Frau	Carolina	Böhm	SPI Consult	c.boehm@spiconsult.de
Frau	Urte	Böhm	ASH Berlin	boehm@ash-berlin.eu
Frau	Andrea	Brandt	Biffy Berlin e.V.	andrea.brandt@biffy-berlin.de
Frau	Stefanie	Corogil	Hürdenspringer Mentoring-Projekt Unionhilfswerk	Stefanie.corogil@unionhilfswerk.de
Frau	Isolde	Drosch	HWR Berlin	isolde.drosch@hwr-berlin.de
Frau	Susanne	Eckard-Lutsch	Treffpunkt Hilfsbereitschaft Landesfreiwilligenagentur Berlin	eckhardt-lutsch@freiwillig.info
Frau	Christiane	Erlemann	Beuth Hochschule Gender und Technikzentrum	erlemann@beuth-hochschule.de
Frau	Tanja	Fagel	Technische Universität Berlin, Sekr. MA 2-2	fagel@math.tu-berlin.de
Frau	Michaele	Frana	HTW Berlin	michaela.frana@htw-berlin.de
Frau	Márta	Gutsche	Institut für Informatik der Humboldt Universität zu Berlin	gutsche@informatik.hu-berlin.de
Herr	Veit	Hannemann	Biffy Berlin e.V.	veit.hannemann@biffy-berlin.de
Frau	Anne	Heese	Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)	heese@europa-uni.de
Frau	Michaela	Heinrich	ASH Berlin	michaela.heinrich@googlemail.com
Frau	Jannette	Höring	Arbeiterkind.de	hoering@arbeiterkind.de
Frau	Angela	Kalisz	Humboldt-Universität zu Berlin	famos@uv.hu-berlin.de
Frau	Nicole	Körner	Universität Potsdam Mentoring für Frauen	nkoerner@uni-potsdam.de
Frau	Claudia	Kretschmann	ASH Berlin	kretschmann@arbeiterkind.de
Frau	Carmen	Kurbjuhn	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung	carmen.kurbjuhn@wzb.eu
Frau	Christine	Kurmeyer	Freie Universität Berlin	c.kurmeyer@dualcareer-berlin.de
Frau	Sibylle	Lohmeyer	Bezirksamt Spandau	wirtschaftsberatung@ba-spandau.berlin.de
Frau	Doris	Nahawandi	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Der Beauftragte des Senats für Integration und Migration	doris.nahawandi@intmig.berlin.de
Frau	Angelika	Oldenburg	ASH Berlin	oldenburg.angelika@gmx.de



Frau	Franziska	Pfitzner-Eden	FU Berlin	franziska.pfitzner-eden@fu-berlin.de
Frau	Susanne	Plaumann	TU Berlin	s.plaumann@tu-berlin.de
Frau	Ines	Rehfeld	Uni Potsdam	ines.rehfeld@uni-potsdam.de
Frau	Angela	Salman	Freie Universität Berlin	angela.salman@fu-berlin.de
Frau	Barbara	Scheffer	Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien	Barbara.Scheffer@bkm.bmi.bund.de
Frau	Edelgard	Schmidt	Denkwerkstatt JugendMentoring e.V.	edelgardschmidt@jugend-mentoring.de
Herr	Bernd	Schüler	Berlin Schüler	bernd_schueler@web.de
Frau	Katrin	Siebel	Migramento	katrin.siebel@staff.hu-berlin.de
Frau	Sandra	Smykalla	FU Berlin	sandra.smykalla@fu-berlin.de
Frau	Pamela	Stenzel	Mentor	stenzel@pamelastenzel.de
Herr	Florian	Stenzel	Freie Universität Berlin Arbeitsbereich Grundschulpädagogik	f.stenzel@fu-berlin.de
Frau	Regina	von Schmeling	Humboldt-Universität zu Berlin	regina.v.schmeling@hu-berlin.de
Frau	Elizabeth	Vazansky	STUDIENKOMPASS	e.vazansky@sdw.org
Frau	Aliyeh	Yegane Arani	LIFE e.V.	yegane@life-online.de