

Eine Untersuchung zum Erfolg von Mentoring bei Hochschulstudentinnen

Franziska E. Pschera
pschera@psychologie.tu-dresden.de

Carolin Leipart
carolin-leipart@msn.com

Petra Kemter-Hofmann
kemter@psychologie.tu-dresden.de

Technische Universität Dresden
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie

Hintergrund und Forschungsbedarf

Mentoring-Aktivitäten als Maßnahme zur Optimierung des Übergangs vom Studium in den Beruf, gibt es an deutschen Hochschulen inzwischen zahlreich. Sie zielen darauf ab 1) dem demografisch bedingten Fachkräftemangel zu begegnen, indem Hochschulabsolventen an Region und Unternehmen gebunden werden sowie 2) die für weibliche Studierende bestehenden Nachteile beim Berufsein- und -aufstieg abzubauen. Der großen praktischen Bedeutung steht ein Mangel an empirischen Untersuchungen gegenüber, die über die Messung des subjektiven Erfolgs der Mentoring-Beziehung hinausgehen. Die Erfolgssprüfung von Mentoring-Aktivitäten unter Einbezug von Kontrollgruppen und anhand objektiver Erfolgskriterien, wie der Schnelligkeit des Berufseinstiegs, der regionalen Bindung sowie der Qualität der Arbeitstätigkeit, geschieht eher selten.

Untersuchungsziele

Wir führten eine quasi-experimentelle Untersuchung im Versuchskontrollgruppen-Design durch, bei der mittels Onlinebefragung $n = 24$ Teilnehmerinnen eines Mentoringprogramms für Studentinnen an der TU Dresden (ELISA) mit $n = 24$ nach Studienfach, Studienabschluss und Abschlussnote parallelierten Studentinnen ohne Mentoring nach Studienende hinsichtlich Angaben zur Arbeitsplatzsuche, zum Arbeitsort und zu Merkmalen der Arbeitstätigkeit verglichen wurden.

ELISA

Mentoring-Programm ELISA für MINT-Studentinnen

Das Mentoring-Programm ELISA möchte Akademikerinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen der TU Dresden auf den Einstieg ins Berufsleben vorbereiten indem es eine studienbegleitende Zusatzqualifizierung anbietet.

Programmziele

- 1) Verbesserung des Übergangs vom Studium in ein Beschäftigungsverhältnis, d.h. Unterstützung beim Berufseinstieg
- 2) Vermittlung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die neben dem fachlichen Können für den Berufseinstieg relevant sind
- 3) Absolventinnen eine ihren Qualifikationen entsprechende Berufskarriere zu ermöglichen
- 4) Regionaler Wirtschaft und Wissenschaft das Potential an hochqualifizierten weiblichen Nachwuchskräften sichtbar und nutzbar zu machen

Programmablauf

- Auswahl: zweistufiges Verfahren: 1) Bewertung der Bewerbungsunterlagen, 2) halbstandardisiertes Bewerbungsgespräch (Instrument: Beurteilungsbogen)
- Workshops: zwei Wochenenden zur Vorbereitung auf das Mentoring mit zusätzlichen Inhalten wie Knigge in der Arbeitswelt, Bewerbung, AC, soziale und persönliche Kompetenzen (Instrument: Evaluationsbogen Workshops)
- Matching: Vermittlung eines passenden, nach den Wünschen der Studierenden ausgewählten Mentoring-Partners (Instrument: Matchingbogen), persönliches Kennenlern-Gespräch zwischen den beiden potentiellen Partnern
- Mentoring: eigenständige, zielorientierte Zusammenarbeit der Partner über einen mehrmonatigen Zeitraum nach Gestaltungsempfehlungen (schriftliche Vereinbarung, Broschüre, Beratung)
- Begleitung: regelmäßige Austauschtreffen der Studierenden und MentorInnen jeweils untereinander (Protokolle)
- Abschlussveranstaltung: kursweise Zertifikatsübergabe an Studierende und MentorInnen (Instrument: Evaluationsbogen Mentoring)

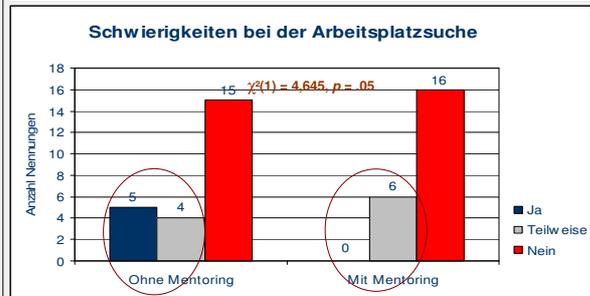
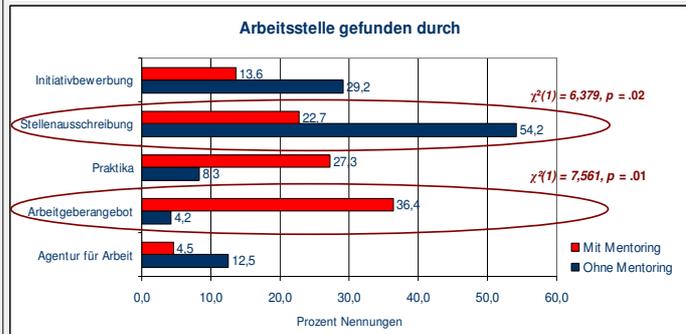
Untersuchungsmethoden

- quasi-experimentelles Versuchskontrollgruppen-Design
- unabhängige Variable = Gruppe mit Mentoring ($n = 24$) vs. Gruppe ohne Mentoring ($n = 24$), alle Teilnehmerinnen weiblich
- Vergleichbarkeit hinsichtlich Studiengang, Abschluss und Abschlussnote ist statistisch gesichert, Gruppe ohne Mentoring ist älter (frühere Studienjahrgänge)
- Erfolgskriterien des Mentorings wurden per Online-Befragung erhoben
- statistische Auswertung der Daten erfolgte mittels (non)parametrischer Unterschiedstests (t-Test; χ^2 -Test: exakter Test nach Fisher)

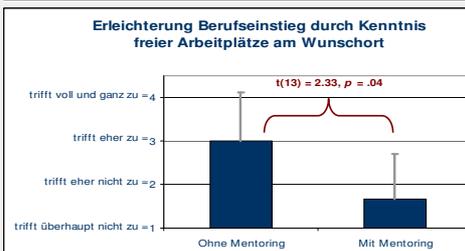
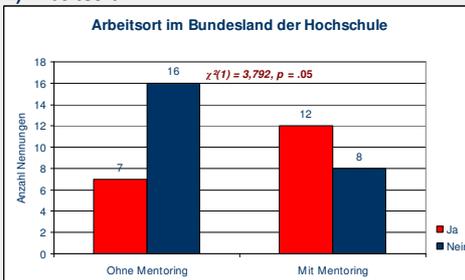
Ergebnisse

1) Arbeitsplatzsuche:

	Ohne M		Mit M		t	p
	MW	SD	MW	SD		
Anzahl Bewerbungen	9,58	12,12	> 1,86	2,15	3,07	.01
Anzahl Vorstellungsgespräche	2,25	2,13	1,50	2,26	1,16	.26
Dauer Arbeitsplatzsuche (Monate)	4,04	4,70	> 1,41	2,40	2,36	.02



2) Arbeitsort:



Zusammenfassung:

1) Programmteilnehmerinnen schreiben weniger Bewerbungen, benötigen weniger Zeit nach Studienabschluss für den Berufseinstieg und haben eher keine Probleme bei der Arbeitsplatzsuche. Sie finden eher durch Angebote potentieller Arbeitgeber einen Job, während Nicht-Programmtteilnehmerinnen eher durch Stellenausschreibungen in die Erwerbstätigkeit finden. 2) Programmteilnehmerinnen sind häufiger als Nicht-Teilnehmerinnen im Bundesland der Hochschule (Sachsen) tätig. Wenn Schwierigkeiten beim Berufseinstieg vorhanden sind, zeigen Programmteilnehmerinnen weniger Probleme in Bezug auf die Kenntnis von Arbeitsplätzen in der gewünschten Region. 3) Programmteilnehmerinnen bewerten ihren Arbeitsplatz als sicherer und sehen bessere Entwicklungschancen.

3) Bewertung der Arbeitsmerkmale:

	Ohne M		Mit M		t	p
	MW	SD	MW	SD		
gute Entwicklungsmöglichkeiten	3,09	0,87	< 3,58	0,61	-2,05	.05
Anerkennung von Kollegen	3,22	0,60	3,11	0,74	0,54	.59
Freude an Tätigkeit	3,30	0,70	3,20	0,83	0,45	.66
kann selbstständig arbeiten	3,43	0,51	3,60	0,50	-1,07	.29
kann fachliche Stärken einsetzen	3,22	0,85	3,20	0,70	0,07	.94
sicherer Arbeitsplatz	2,00	0,91	< 2,59	1,00	-1,94	.06

Schlussfolgerungen und Ergebniskritik

Schlussfolgerungen: Die Ergebnisse der Untersuchung belegen, dass ELISA die Arbeitsplatzsuche nach dem Studium erleichtert (ZIEL 1+2), die Absolventinnen eher in der Region hält (ZIEL 4) und zu einer positiveren Bewertung der Sicherheit des Arbeitsplatzes und der eigenen Entwicklungsmöglichkeiten führt (ZIEL 3). Am Beispiel dieser Untersuchung kann gezeigt werden, dass auch objektive Faktoren des beruflichen Erfolgs von Studentinnen durch die Teilnahme an universitären Mentoring-Programmen positiv beeinflusst werden können.

Ergebniskritik: Die gefundenen Ergebnisse sind zwar nicht auf Abschlussnoten, Abschluss und Studiengang rückführbar. Die Effekte können allerdings durch andere nicht-untersuchte Merkmale, wie Persönlichkeitseigenschaften (Selbstwirksamkeitserwartung, Handlungsorientierung usw.), beeinflusst sein.