

eingebunden. Die Reflexion wirkt damit deutlich über die Gespräche hinaus und fördert in den geschilderten Fällen eine generell reflektiertere Haltung dem eigenen Tun gegenüber.

Inwieweit die Studienreflexion zu den weiteren Zielen, die Qualität der studentischen Leistungen zu steigern (d), die Studienabbrecherquote zu senken (e) und die Wettbewerbsfähigkeit der Universität zu stärken (f) bisher erfolgreich beitragen konnte, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht fundiert bewertet werden.⁷

5. Ausblick

Nach sechs Semestern (Stand Dezember 2014) hat sich die College-Studienreflexion an der Leuphana Universität Lüneburg etabliert. Auf Basis von ersten Evaluationen von Studierenden und Dozent/innen lassen sich durchgängig positive Rückschlüsse in Bezug auf die Programmausgestaltung und den Verlauf ziehen. Die bisherigen Erhebungen haben gezeigt, dass bereits drei der sechs mit dem Programm verbundenen Ziele erreicht werden konnten. Weitere Evaluationen werden Klarheit darüber bringen, ob das Programm allen Zielsetzungen gerecht wird und an welchen Stellschrauben auch in Zukunft nachjustiert werden muss.

Literaturverzeichnis

- Afshar, T./Dhiman, S. (2008): Assessment of the excellence of academic advising: Lessons learned. In: Journal of College-Teaching and Learning Vol. 5/No. 3, pp. 51-60.
- Astin, A.W. (1993): What Matters in College? Four Critical Years Revisited. San Francisco.
- Balsam, R./Newig, J./Seifert, A. (2014): The Three-Tiered Leuphana Model of Student Support; INFU Discussion Paper, Nr. 39/14, Institute for Environmental and Sustainability Communication (INFU), Lüneburg.
- BLK (2002): Modularisierung in Hochschulen. Handreichung zur Modularisierung und Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Erste Erfahrungen und Empfehlungen aus dem BLK-Programm „Modularisierung“. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 101, Bonn.
- Buissink-Smith, N./Spronken-Smith, R./Walker, R. (2010): You're doing what? Students' experiences of advice from a New Zealand University. In: Higher Education Research and Development, Vol. 29/No. 4, pp. 357-371.
- Chao, G.T. (1997): Mentoring phases and outcomes. In: Journal of Vocational Behavior, Vol. 51/No. 1, pp. 15-28.
- Cosgrove, T.J. (1986): The effects of participation in a mentoring-transcript program on freshmen. In: Journal of College-Student Personnel, Vol. 27/No. 2, pp. 119-124.
- Genenger-Stricker, M. (2000): Erfolgsfaktor Studienbegleitung. Frankfurt am Main.
- Kennedy, G.J./Gordon, R.L./Gordon, V.N. (1995): Changes in social and academic integration in freshman of high and average ability: Implications for retention. In: NACADA Journal, Vol. 15/No. 2, pp. 9-19.
- Newig, J./Balsam, R. (2011): Persönliches Mentoring durch Vertrauensdozenten an der Leuphana. Bausteine 2 des Systems „Studieren Plus“. Internes Dokument, Mai 2011.

- Liang, B./Tracy A./Taylor C./Williams L. (2002): Mentoring college-age women: A relational approach. In: American Journal of Community Psychology, Vol. 30/No. 2, pp. 271-288.
- Scandura, T.A. (1992): Mentorship and career mobility: An empirical investigation. In: Journal of Organizational Behavior, Vol. 13/No. 2, pp. 169-174.
- Skordoulis, R./Baqur Naqavi, S. (2010): Faculty perceptions of and attitudes toward academic advising at a large university in the United Kingdom. In: The Mentor: An Academic Advising Journal, October.
- Spoun, S. (2012): Perspektiven für universitäre Bildung: Persönlichkeit als Ausgangspunkt und Ziel der Universitäts- und Studienreform der Leuphana Universität Lüneburg. In: Oerter, R. et al. (Hg.): Universitäre Bildung, S. 126-145.
- Spoun, S. (2005): Mentoring und Coaching an der Universität: Legitimation - Ziele - Gestaltung. In: Spoun, S./Wunderlich, W. (Hg.): Studienziel Persönlichkeit. Beiträge zum Bildungsauftrag der Universität heute. Frankfurt am Main und New York, S. 335-350.
- Stevenson, J./Buchanan, D./Sharpe, A. (2006-2007): Commentary: The pivotal role of the faculty in propelling student persistence and progress towards degree progress. In: Journal of College Student Retention, Vol. 8/No. 2, pp. 141-148.
- Westermann, R. et al. (1996): Identifikation und Erfassung von Komponenten der Studienzufriedenheit. In: Psychologie in Erziehung und Unterricht, Vol. 43/No. 1, S. 1-22.

⁷ Die Rückmeldung einer Dozentin oder eines Dozenten lässt aber auch hier auf einen guten Ansatz schließen: „Hier zahlt sich die Reflexion besonders aus, was das Niveau der Studierenden an der Leuphana und deren Bindungskraft angeht. Hilfreich war die Reflexion natürlich besonders für die Schwächeren, die nun ihr Studium besser bewerkstelligen können.“

- **Rebekka Balsam, M.A.**, Professional and Personal Coach/Wissenschaftliche Mitarbeiterin; Filmer Christian University, Guidance and Counseling Center, Leuphana Universität Lüneburg, E-Mail: r.balsam@outlook.com
- **Dr. Christian Herzog**, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Leuphana Universität Lüneburg, E-Mail: christian.herzog@inkubator.leuphana.de
- **Dr. Jens Newig**, Professor für Governance und Nachhaltigkeit, Institut für Umweltkommunikation, Zentrum für Demokratieforschung, Leuphana Universität Lüneburg, E-Mail: newig@uni.leuphana.de
- **Dr. Andreas Seifert**, Verwalter der Professur für Quantitative Methoden, Leuphana Universität Lüneburg, E-Mail: andreas.seifert@inkubator.leuphana.de
- **Anja Stegert, M.A.**, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Leuphana Universität Lüneburg, E-Mail: anja.stegert@inkubator.leuphana.de

im Verlagsprogramm erhältlich:

**Jenna Voss: Zielgerade Promotion.
Auszüge aus dem Tagebuch einer Doktorandin**

ISBN 978-3-937026-75-4, Bielefeld 2012, 124 Seiten, 18.90 Euro zzgl. Versand

Bestellung - E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22

**Anna Maria Engel, Wahida Masoud,
Anna Maria Bachmann & Tammo Straatmann**

„Das Interkulturelle Mentoring der Universität Osnabrück“ – ein Beispiel für eine universitäre Internationalisierungsmaßnahme



Anna Maria Engel



Wahida Masoud



Anna Maria Bachmann



Tammo Straatmann

Internationalisierung wird für deutsche Hochschulen immer wichtiger. Die Realität zeigt aber, dass Bildungsausländer/innen mit vielen Schwierigkeiten umgehen müssen. Der vorliegende Artikel beschreibt ein Mentoring-Programm für internationale Studierende an der Universität Osnabrück. Das Programm leistet einen Beitrag zur Internationalisierung der Universität und soll die Attraktivität des Bildungsstandortes im internationalen Vergleich steigern. Ziel ist dabei, die Integration der internationalen Studierenden in die neue kulturelle Umgebung zu fördern und durch die Betreuung und Begleitung einen positiveren Studienverlauf zu begünstigen. Neben der konkreten Ausgestaltung des Programms werden Herausforderungen und Chancen sowie Ergebnisse der Evaluation beschrieben. Entsprechend können andere Hochschulen und Institutionen ein umfassendes Bild der Maßnahme gewinnen und erhalten erste Ideen für eine mögliche Übertragung des Programms.

1. Einführung

„Alles, was am Anfang neu und fremd war, hat sich in Erfahrung verwandelt. Das Mentoring hat diesen Weg schöner und einfacher gemacht.“ (Ernesto aus Chile, internationaler Studierender an der Universität Osnabrück)

Globalisierung und Internationalisierung spielen nicht nur in der Wirtschaft eine maßgebende Rolle (Götze/Lang 2009), sondern auch in den universitären Einrichtungen (Schumann 2007). So trägt die Globalisierung dazu bei, dass deutsche Hochschulen im Wettstreit mit den besten Hochschulen anderer Länder konkurrenzfähig bleiben müssen. Durch effektive Internationalisierungsstrategien der Hochschulen kann Deutschland als Wissensstandort die Internationalität der Forschung und

Lehre anreichern und von ihr nachhaltig profitieren. Dabei ist Deutschland nach den USA, Großbritannien und Australien weiterhin eines der beliebtesten Gastländer für ausländische Studierende (Burkhart et al. 2014). Allerdings zeigen deutschlandweite Statistiken über die Qualität und den Studienverlauf des Ausländerstudiums, dass nur ein Drittel der ausländischen Studienanfänger/innen an der Hochschule ihren Abschluss tatsächlich auch absolviert (Heublein et al. 2004). Wenn deutsche Hochschulen im internationalen Wettbewerb weiterhin attraktiv bleiben wollen, dann sollten sie diesem Zustand entgegenwirken. Als Einflussfaktoren auf den mangelnden Studienerfolg werden oft ein unübersichtlicher Aufbau und ein geringer Strukturierungsgrad der Studiengänge, fehlende Betreuungs- und Orientierungsleistungen der Hochschule und unzureichende didaktische Lehrqualität genannt (Heublein et al. 2004). Aktuelle Untersuchungen des Hochschul-Informationssystem (HIS; Heublein et al. 2012) aus dem Jahr 2012 im Auftrag des DAAD zeigen einen Rückgang der Studienabbruchquote der Bildungsausländer/innen von 65% auf 50% über alle Hochschularten und Fächergruppen hinweg. Dieser Rückgang des Studienabbruchs bei Bildungsausländer/innen um 15 Prozentpunkte wird auf die Umstellung der Studiengänge auf Bachelor-Master-Strukturen zurückgeführt (Heublein et al. 2012). Trotz des positiven Verlaufs bleibt die Studienabbruchquote der Bildungsausländer/innen im internationalen Vergleich in Deutschland hoch (Heublein et al. 2012). Als mögliche Ursache führt die HIS-Studie auf,

„... dass es den deutschen Hochschulen noch unzureichend gelingt, auf die unterschiedlichen Voraussetzungen der Bildungsausländer und die sich daraus ergebenden Integrationsprobleme zu reagieren. Insbesondere bildungskulturelle Differenzen, die zwischen

deutschen Studierenden und Bildungsausländern bestehen, dürften für den geringen Studienerfolg unter den Bildungsausländern verantwortlich sein" (Heublein et al. 2012, S. 35).

Vor diesem Hintergrund und um die Attraktivität des Bildungsstandortes Osnabrück zu steigern, wurde das „Interkulturelle Mentoring der Universität Osnabrück“ („imos“) im Jahr 2008 ins Leben gerufen.

2. Interkulturelles Mentoring an der Universität Osnabrück

In vielen Unternehmen hat sich das Konzept des Mentorings inzwischen zu einem festen und effektiven Instrument der Personalentwicklung etabliert (Voigt 2013). Mentoring-Programme werden in der betrieblichen Praxis eingesetzt, um einerseits Wissen zu transferieren und andererseits organisationale Integration zu fördern (Schmid/Haasen 2011). Mentoring ist „...die Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentor/in), die ihr fachliches Wissen oder ihr Erfahrungswissen an eine unerfahrenere Person (Mentee) weitergibt“ (ebd., S. 10). Das Interkulturelle Mentoring „imos“ richtet sich an Bildungsausländer/innen, die an der Universität Osnabrück ihren Abschluss anstreben. Das Programm verbindet sowohl Integrations- als auch Betreuungsmaßnahmen miteinander und versucht so, den von Heublein et al. (2012) identifizierten Problembereichen entgegenzuwirken. Die konkreten Ziele des „imos“ sind eine bessere Betreuung der Bildungsausländer/innen und eine schnelle Integration in ihre neue kulturelle Umgebung, um ihnen einen reibungslosen Studienverlauf und einen erfolgreichen Studienabschluss zu ermöglichen.

2.1 Konkrete Ausgestaltung

Organisationale Einbettung und Projektleitung

Das „imos“ ist nach den Kriterien von Schmid und Haasen (2011) ein formelles Mentoring-Programm. Das heißt, dass eine Projektleitung für optimale Rahmenbedingungen sorgt, damit das Programm erfolgreich verläuft. Sie wählt geeignete Mentor/innen¹ und bildet sie aus. Ebenso führt sie das Matching von Mentor und Mentee durch und sichert die Qualität des Projekts. Der Vorteil eines formellen Mentorings ist eine zentrale Koordinationsstelle, die als Ansprechpartnerin fungiert und über alle Abläufe und Prozesse informiert ist. Nach Schmid und Haasen (2011) handelt es sich beim „imos“ zudem um einen internen Mentoring-Ansatz, da es hier eine Beschränkung der Teilnehmer/innen auf Studierende der Universität Osnabrück gibt. Als Vorteil eines internen Mentoring-Ansatzes ist zu sehen, dass die Mentoren die Strukturen der Universität gut kennen und sich im gleichen Umfeld wie ihre Mentees bewegen. Auf diese Weise bringen sie mehr Verständnis für ihre Mentees auf und können ihre eigenen Erfahrungen weitergeben (vgl. auch Schmid/Haasen 2011).

Finanzierung

Um ein Mentoring-Projekt aufzubauen und zu etablieren, braucht es eine Art Heimatinstitut, durch welches das Projekt fachlich und finanziell unterstützt wird. Beim

„imos“ ist dies das Fachgebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie des Instituts für Psychologie. Da das Fachgebiet nur eine limitierte Unterstützung bieten kann, ist das Projekt überdies auf zentrale Beiträge der Universität angewiesen. So wird das „imos“ noch bis zum 30. April 2016 aus zentralen Studienbeiträgen bzw. seit ihrer Abschaffung durch Studienqualitätsmittel finanziert. Internationalisierung an den Universitäten wird zwar als wünschenswert angesehen, da es aber nicht zu den zentralen Geschäftstätigkeiten gehört, kann eine finanzielle Unterstützung des Mentoring-Projekts durch zentrale Mittel erst nach Deckung der Kosten des universitären Kerngeschäfts erwartet werden. Um auch mit geringen Ressourcen arbeiten zu können, ist es daher zu empfehlen, die konkreten Projektschritte und -aufgaben zu standardisieren und zu manualisieren. Weiter ist es empfehlenswert, sich für Fördermittel und -preise zu bewerben, die durch Förderorganisationen wie beispielsweise dem Deutschen Akademischen Auslandsdienst (DAAD) regelmäßig ausgeschrieben werden. So wurde das „imos“ beispielsweise in den Jahren 2010-2012 durch Fördergelder des Programms PROFIN, einem Programm des DAAD zur Förderung der Integration von ausländischen Studierenden, unterstützt.

Aufgaben der Projektleitung

Die Projektleitung bzw. -koordination ist Dreh- und Angelpunkt des „imos“. Zu den Aufgaben der Projektleitung zählen die Sicherstellung der Finanzierung des Projekts, die Akquise der Bildungsausländer/innen als Mentees und der deutschen Studierenden als Mentoren, die Planung der Ausbildungsblöcke und der dazu gehörigen Seminare und Veranstaltungen, die Planung und Koordination der semesterbegleitenden Programme, die Betreuung der Teilnehmer/innen (Mentoren und Mentees) sowie schlussendlich die Evaluation sowohl der spezifischen Veranstaltungen als auch des Projektes generell. Ein Aufwand, der sich unbedingt lohnt, ist die Durchführung von Supervisions- und Einzelgesprächen für die Teilnehmer/innen, da die meisten Probleme und Schwierigkeiten nur in direkten Gesprächen angesprochen werden. Für die studentischen Mentoren sind Supervisionsgespräche verpflichtend und bieten Raum für die Reflektion des Mentoring-Programms und ihre Rolle als Mentor. Bei diesen Gesprächen ist es vorteilhaft, dass die Projektleitung, die hier als Supervisor/in und als Gesprächsleiter/in agiert, eine psychologische oder pädagogische Fachkraft ist, da das Problemspektrum von Heimweh über Kommunikationsschwierigkeiten bis hin zu Zeitmanagement reichen kann.

2.2 Mentee-Mentoren-Struktur

Die Mentees sind Bildungsausländer/innen, die in Osnabrück ihren Abschluss anstreben. Sie werden durch E-Mail-Anschreiben und Flyer, aber vor allem mittels Infoblättern in den „Welcome Mappen“ des akademischen Auslandsamts der Universität Osnabrück (AAA), geworben. Den Mentees wird durch den studentischen Mentor ein „professioneller“ Freund bzw. eine „profes-

¹ Im Folgenden werden die Begriffe Mentor und Mentee sowohl für die weibliche als auch für die männliche Form benutzt.

sionelle“ Freundin für einen bestimmten Zeitraum zur Seite gestellt, um sie persönlich zu beraten und zu begleiten. Ebenso ist damit gewährleistet, dass sie bei psychosozialen Problemen einen ersten Ansprechpartner haben. Durch ihren studentischen Mentor können sie neue Netzwerke aufbauen und sich schneller in ihrer neuen kulturellen Umgebung integrieren. Die wichtigsten Kriterien zur Auswahl der studentischen Mentoren sind dabei die einjährige Teilnahme am Programm, die Bereitschaft zur Übernahme von bis zu drei ausländischen Mentees sowie die Verpflichtung zur Teilnahme an den Veranstaltungen des Ausbildungsblocks. Das „imos“ bedient sich der Triaden-Konstellation. Das bedeutet konkret, dass sich die studentischen Mentoren in Triaden zusammenfinden und über den gesamten Zyklus zusammen bleiben. In ihrer Triade können sich die Mentoren über ihre Erfahrungen mit ihren Mentees untereinander austauschen und in schwierigen Situationen gegenseitig unterstützen und helfen. Durch diese Interventionen in Form von Reflexion in Kleingruppen wird zusätzlich die Qualitätssicherung des Projekts gefördert.

Bei fachspezifischem Betreuungsbedarf wird den Mentees zusätzlich ein wissenschaftlicher Mentor zur Seite gestellt. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen aus den jeweiligen Fachbereichen der Universität Osnabrück bilden den Pool der wissenschaftlichen Mentoren. Durch sie erfolgt eine fachspezifische Beratung, und sie helfen den Mentees, ihre eigenen Stärken und Entwicklungspotenziale zu entdecken.

Die Mentees können zudem noch jederzeit auf die Projektleitung zukommen. Die Projektleitung ist die oberste Instanz und ihr Beratungseinsatz kann insbesondere dann sinnvoll sein, wenn weder studentische noch wissenschaftliche Mentoren den Mentees weiterhelfen können. Auf diese Weise können die Probleme der Bildungsausländer/innen von drei Seiten (Projektleitung, studentischer Mentor und wissenschaftlicher Mentor) aufgefangen werden.

Die Akquise der Teilnehmer/innen ist unterschiedlich gestaffelt. So muss sichergestellt werden, dass die studentischen Mentoren ein Semester vor Ankunft der Bildungsausländer/innen geworben, ausgewählt und ausgebildet werden. Die Akquise geschieht durch Rundmails über Verteiler der Fachschaften, Flyer in den Mensen der Universität Osnabrück, Werbung auf der projekteigenen Internetseite sowie über die Lern- und Kommunikationsplattform Stud.IP. Die wissenschaftlichen Mentoren werden alle ein bis zwei Jahre durch E-Mail-Anschreiben geworben und kommen bei Zusage in den „imos“-eigenen Pool an wissenschaftlichen Mentoren. Das Matching von Mentor und Mentee erfolgt durch die Projektleitung und findet direkt nach der Anmeldung der Bildungsausländer/innen statt. Dabei werden beispielsweise angegebene Vorlieben, Interessen und Ziele der Mentees und Mentoren verglichen. Auch Wünsche bezüglich des Alters, des Geschlechts und der Herkunft werden berücksichtigt. So wird eine möglichst optimale Zuordnung von Mentor und Mentee angestrebt, um eine gute Ausgangsvoraussetzung für die Mentor-Mentee-Beziehung herzustellen.

Bislang konnten 203 ausländische Vollzeitstudierende im Interkulturellen Mentoring-Programm von der Be-

treuung durch 115 studentische und 31 wissenschaftliche Mentor/innen profitieren. Auffallend positiv dabei ist, dass alle an der Universität Osnabrück vertretenen Fachbereiche in dem Programm vertreten sind und im Gesamtverlauf die Zahl der Teilnehmenden auf studentischer Seite steigt.

2.3 Motivationsmanagement im interkulturellen Mentoring

Während die Mentees aus aller Welt eine große Bereicherung für das universitäre Leben und das „imos“ darstellen, bedeutet die Vielfalt an verschiedensten Kulturen für die Mitarbeiter/innen und Mentoren des „imos“ aber auch eine Anforderung an deren interkulturelle Kompetenzen. Der interkulturelle Aspekt und eine große Anzahl verschiedener Herkunftskulturen können die Arbeit mit den Mentees zum Teil erschweren. So haben viele nichteuropäische Kulturen beispielsweise häufig ein anderes Zeit- und Verantwortungsgefühl sowie andere Einstellungen zum Studieren und zur Zukunftsplanung. Daher kann es oftmals schwierig sein, die Bildungsausländer/innen zur regelmäßigen Teilnahme an den verpflichtenden Seminaren zu motivieren. Um die Teilnehmerzahl an den Ausbildungsblöcken und semesterbegleitenden Programmen zu erhöhen, hat die Projektleitung des „imos“ verschiedene Maßnahmen eingeführt.

Den Mentees wird seit dem Jahrgang 2012/2013 nun auch ein Zertifikat bei dem Besuch von mindestens 2/3 der verpflichtenden Veranstaltungen in Aussicht gestellt. Weiter wird den Mentoren ihre Vorbildfunktion für ihre Mentees und die Verantwortung kommuniziert, diese an die Begleitprogramme und Seminare zu erinnern. Die einzelnen Mentees werden direkt angeschrieben und angesprochen sowie durch Mitteilungen in sozialen Netzwerken erinnert (Facebook-, universitätsinterne Stud.IP-Gruppe). Darüber hinaus wird versucht, die Veranstaltungen an die Wünsche und Ideen der Teilnehmer/innen anzupassen. Insbesondere die Möglichkeit, viel über die eigene Kultur berichten zu können, hat sich bislang als erfolgreich erwiesen. Um schließlich die Bindung der Mentees an ihre individuellen Mentoren, welche meist sehr gut ausgeprägt ist, durch eine positive Bindung an das Projekt allgemein zu ergänzen, wurde im Wintersemester 2014/2015 eine telefonische Mentee-Betreuung vonseiten der Projektleitung eingeführt. Hierbei wird einmal im Monat telefonisch nachgefragt, wie es den Mentees geht und ob sie weitere Unterstützung benötigen. Der Inhalt dieser Gespräche reicht von einem kurzen Small-Talk bis hin zum emotionalen Beistand bei Heimweh oder Prüfungsvorbereitung.

Um Mentoren zu gewinnen, die sich für zwei Semester zur Teilnahme an diesem doch anspruchsvollen und zeitintensiven Programm verpflichten, wirbt das Projekt mit interkulturellen Weiterbildungsmöglichkeiten, einer lebenslauffähigen Teilnahmebescheinigung sowie den vielen Möglichkeiten der interkulturellen Begegnung. Durch Beispiele und Berichte wird zudem ein möglichst realistisches Bild der Anforderungen und Chancen als Mentor aufgezeigt, um einer hohen Ausfallquote aufseiten der Mentoren im Laufe des Programms entgegenzuwirken. Diese Maßnahmen scheinen zu funktionieren, da bislang genug Mentoren rekrutiert wurden und kein

Mentor vorzeitig aus dem Programm ausgeschieden ist. Weiterhin besteht ab dem Mentoren-Jahrgang 2013/2014 erstmalig die Möglichkeit, Leistungspunkte für Schlüsselqualifikationen gutgeschrieben zu bekommen.

3. Ablauf

Das „imos“ erstreckt sich über zwei Semester, wobei unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte in den jeweiligen Semestern gesetzt werden. Während im ersten Semester die Ausbildung der Mentoren stattfindet, erfolgt im zweiten Semester die Betreuung der Mentees. Das Programm beinhaltet sowohl die Ausbildung der wissenschaftlichen Mentoren als auch die der studentischen Mentoren. Sie startet ein Semester vor Ankunft der Bildungsausländer/innen und wird während der Betreuung der Mentees fortgeführt.

Die wissenschaftlichen Mentoren werden durch ein begleitendes Handbuch mit Methoden zur konstruktiven Studiengestaltung, zum Zeitmanagement sowie zur Reflexion der eigenen Stärken und Schwächen auf ihre Aufgabe vorbereitet. Darüber hinaus steht ihnen die Projektleitung jederzeit bei Fragen und Problemen als Ansprechpartner zur Seite. Die wissenschaftlichen Mentoren werden nach Bedarf der ausländischen Studierenden akquiriert. Da die wissenschaftlichen Mentoren Mitarbeiter/innen der Universität sind und nur über geringe zeitliche Ressourcen verfügen, ist deren Ausbildungsaufwand so gering wie nötig gehalten, um so die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme zu erhöhen.

Die Ausbildung der studentischen Mentoren setzt sich im ersten Semester aus drei Blöcken zusammen. Im ersten Workshop geht es primär um das gegenseitige Kennenlernen und das Eingehen auf Erwartungen und Befürchtungen aufseiten aller Projektbeteiligten. Die beiden folgenden Workshops fokussieren die Reflexion der eigenen kulturellen Prägung und den Umgang mit fremden Kulturen. Hierbei steht in der zweiten Veranstaltung China im Zentrum, da laut der Statistik der internationalen Studierenden an der Universität Osnabrück (StudioS, 2013) China beim Ranking der Top 10 der Herkunftsländer der internationalen Studierenden Platz zwei belegt und die Erfahrung aus den vorherigen

Mentoring-Durchgängen zeigte, dass insbesondere die Zusammenarbeit zwischen deutschen und chinesischen Studierenden mit Schwierigkeiten verbunden war und häufiger Missverständnisse zustande kamen. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich eine optimale Vorbereitung der Mentoren auf ihre Rolle aus einer ausge-

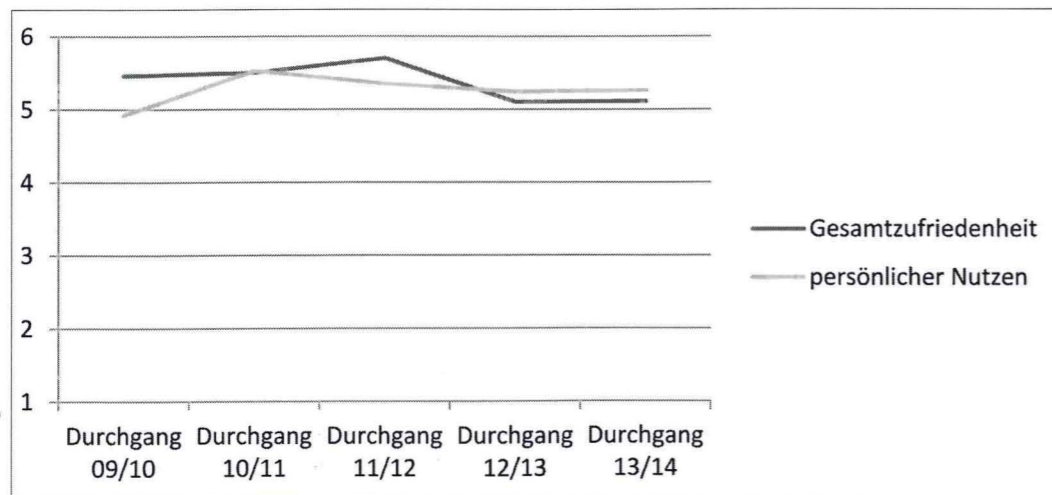
wogenen Kombination von Beratungskompetenzen sowie der Vermittlung interkultureller Kompetenzen zusammensetzt.

Im zweiten Semester finden gemeinsame Veranstaltungen mit Mentoren und Mentees statt, die dazu dienen, die interkulturelle Verständigung direkt in die Praxis umzusetzen. Ziel ist es, falsche Vorstellungen und Wissen über Deutschland und auch andere Kulturen bewusst zu machen und Verständnis für kulturelle Vielfalt zu schaffen. Überdies erfolgt ein Workshop zum Thema „Wissenschaftliches Arbeiten“, der sich nur an die Mentees richtet und ihnen in einem sicheren Rahmen die Möglichkeit bietet, Fragen zu stellen und konkrete Probleme zu bearbeiten. Abgerundet wird das Programm durch Freizeitaktivitäten und ein studienbegleitendes Rahmenprogramm. Die Idee dahinter ist, dass die Mentees ihre Netzwerke erweitern, indem sie sich informell und in nicht-universitären Kontexten mit anderen Studierenden austauschen.

4. Evaluation

Für ein erfolgreiches und anerkanntes universitäres Mentoring-Programm ist es unerlässlich, dieses regelmäßig zu evaluieren. Nicht nur die Finanzierung kann somit gerechtfertigt, sondern es können auch Erfolge dokumentiert und Änderungsbedarf festgestellt werden. Seit Beginn der konkreten Umsetzung des Mentoring-Programms (WS 09/10) werden die Evaluationen begleitend zum Projekt durchgeführt. Seitdem zeigen sich in der Auswertung der Fragen zur allgemeinen Zufriedenheit und zur persönlichen Nützlichkeit des gesamten Programms konstant positive Werte (siehe Abbildung 1). Darüber hinaus geht es in der Evaluation auch um einzelne Aspekte des Programms. So erfolgt nach jeder Pflichtveranstaltung eine veranstaltungsspezifische Evaluation. Auf Basis der Evaluationen wird dementsprechend die Ausbildung der Mentoren kontinuierlich optimiert und das Angebot von Workshops und Aktivitäten für die Bildungsausländer/innen stärker an die bestehenden Bedürfnisse angepasst.

Abbildung 1: Zufriedenheit der Teilnehmer und persönlicher Nutzen für die Teilnehmer von 1 = trifft gar nicht zu bis 6 trifft sehr zu. Die Datenerhebung des Durchgangs 14/15 ist noch nicht abgeschlossen



Insgesamt zeigen die bisherigen Evaluationen und mündlichen Rückmeldungen, dass sowohl die Mentees als auch die Mentoren vom Projekt profitieren und es weiterempfehlen würden. So schreibt beispielsweise die internationale Mentee Madú aus Peru: „Ich möchte jedem Studienanfänger empfehlen, über das Mentoring einen guten Einstieg in den doch schwierigen Anfang des Studiums zu finden“.

Spezifischer wird in der Evaluation darauf eingegangen, ob das Interkulturelle Mentoring dabei geholfen hat, mit den Herausforderungen des Lebens in einer neuen Kultur zurechtzukommen und sich in die deutsche Kultur zu integrieren, um so den Start ins Studium in Deutschland zu erleichtern. Das intensive Kennenlernen einer neuen Kultur und der damit verbundenen Sichtweisen beschreiben Mentees und Mentoren als eine sehr wertvolle Erfahrung. „Ich denke, das Programm ist sehr interessant, vor allem für diejenigen, die gerade ihr neues Leben in Deutschland beginnen und für die Deutschland wie eine neu zu entdeckende Welt erscheint“, so der internationale Mentee Ahmed aus Ägypten. Neben der positiven Mentoring-Beziehung wird insbesondere bei den Mentoren über persönliche Veränderung im Denken und Handeln berichtet (siehe Abbildung 2). Schließlich zeigen erste Berichte der Mentees, dass die Betreuung durch ihre wissenschaftlichen und studentischen Mentoren positive Auswirkungen auf ihren Studienerfolg hat.

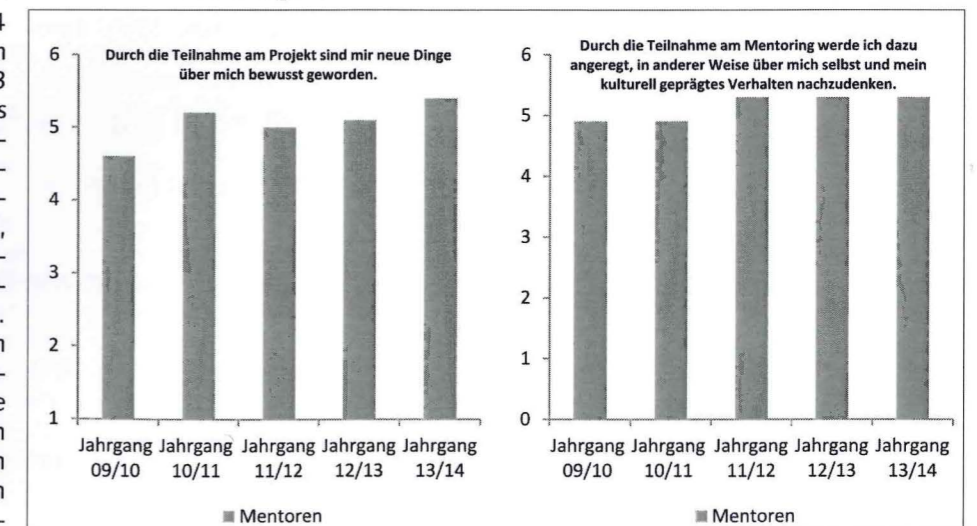
Das Potential für die Außenwirkung der Universität Osnabrück zeigt sich insbesondere auch in der Teilnahme am übergreifenden Hochschulnetzwerk „Bildung durch Verantwortung“ oder am Projekt „Campus vor Ort“. Ferner deuten erste Statistiken an, dass die durchgeführten und für Interessierte auf der Homepage beworbenen Programme an der Universität Osnabrück, wie z.B. das „imos“, einen möglichen Einfluss auf die Attraktivität der Universität für Bildungsausländer/innen haben können. Dem Bericht „Zahlen, Daten, Fakten 2011-2012“ (Mai 2013) der Universität Osnabrück ist zu entnehmen, dass sich die Zahlen der internationalen Studierenden seit dem Wintersemester 2008/2009 verbessert haben. So waren im Wintersemester 2008/2009 651 ausländische Studierende immatrikuliert (davon 184 im ersten Fachsemester). Im Wintersemester 2012/2013 waren es schon 673 (281 erstes Fachsemester). Die Zahlen verdeutlichen also, dass insbesondere bei den Neueinschreibungen Anstiege zu vermerken sind, was als ein Indiz für eine gestiegene Attraktivität des Studienstandorts gesehen werden kann. Über die reine Projektevaluation hinaus werden mit wissenschaftlichen Begleitstudien Beiträge zur praxisnahen psychologischen Forschung erbracht. Im Rahmen von Abschlussarbeiten wurden erste Grundsteine für die Ent-

wicklung einer deutschsprachigen Mentoring-Erfolgsskala für den universitären Kontext einerseits und für eine deutschsprachige Kurzskaala zur Erfassung interkultureller Kompetenz auf der anderen Seite gelegt. Die Entwicklung der Mentoring-Erfolgsskala wird zurzeit in Kooperation mit anderen Mentoring-Projekten, wie z.B. den Projekten „Expertenmentoring“ und „HoPe – Hochschulperspektiven für alle“ weiter vorangetrieben. Über diesen Weg werden weiterhin Kontakte zu anderen Mentoring-Projekten gesucht und der fachliche Austausch gefördert.

5. Diskussion und Fazit

Die Internationalisierung im Rahmen der Hochschulen bietet vielfältige Herausforderungen für die Organisationen und die Studierenden. Die Erfahrungen der letzten 5½ Jahre haben gezeigt, dass das hier beschriebene Mentoring-Programm „imos“ einen wichtigen Bestandteil zur Unterstützung der Internationalisierungsstrategie der Universität Osnabrück darstellt. Die Herausforderungen, die es bei der Initiierung und konkreten Durchführung zu meistern gilt, werden durch regelmäßige Dokumentation, Evaluation und Modifizierung aller Projektschritte bewältigt und das daraus entstandene Wissen dient als Grundlage zur Sicherung des Programmserfolgs und des weiteren Ausbaus des „imos“. Vom Projekt profitieren alle Seiten: die Universität Osnabrück durch Attraktivitätssteigerung, die deutschen Studierenden durch Gewinn an interkulturellen und Beratungskompetenzen und die internationalen Studierenden durch kultursensitive Integrations- und Betreuungsmaßnahmen. Entsprechend wird den Punkten entgegengewirkt, die momentan als Hauptursachen für geringeren Studienerfolg von Bildungsausländer/innen diskutiert werden (Heublein et al., 2012). Viele Elemente des „imos“-Projektes lassen sich darüber hinaus – zumindest nach geringfügigen Adaptionen – gut auf andere Projekte und Institutionen übertragen.

Abbildung 2: Persönliche Veränderung der Mentoren von 1 = trifft gar nicht zu bis 6 trifft sehr zu. Die Datenerhebung des Durchgangs 14/15 ist noch nicht abgeschlossen



Danksagung

An dieser Stelle bedanken sich die Autoren bei den Verantwortlichen, die das „imos“ erdacht, aufgebaut und ihm ein Heimatinstitut geboten haben und dies immer noch tun – auf professoraler Ebene vertreten durch Prof. Siegfried Greif und Prof. Karsten Müller. Ein großer Dank geht in diesem Zusammenhang auch an das Akademische Auslandsamt der Universität Osnabrück. Schließlich sind hier das Programm „PROFIN“ des DAAD und die zentrale Studienkommission für Studium und Lehre an der Universität Osnabrück zu nennen, ohne deren finanzielle Förderung der Aufbau und die Umsetzung des Programms kaum möglich gewesen wären. Weiterhin geht ein Dank an alle Mentees und Mentor/innen, die das „imos“ aufgrund ihres ehrenamtlichen Engagements und ihrer Offenheit mit Leben gefüllt haben. Zu guter Letzt sei allen Hilfskräften des „imos“ gedankt, die mit ihrem persönlichen Einsatz ein wesentliches Rückgrat des Projekts waren und sind. Insbesondere bedanken wir uns auch bei Sandra Fokken die im Rahmen dieses Artikels wichtige organisatorische Impulse geben hat.

Literaturverzeichnis

- Burkhardt, S./Heublein, U./Richter, J./Kercher, J./Rohde, N. (2014): Wissenschaft Weltoffen 2014 – Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland. Bielefeld.
- Götze, U./Lang, R. (2009): Strategisches Management: Herausforderungen und Lösungsansätze im Spannungsfeld von Globalisierung und Regionalisierung. In: Strategisches Management zwischen Globalisierung und Regionalisierung, S. 3-9.

- Heublein, U./Sommer, D./Weitz, B. (2004): Studienverlauf im Ausländerstudium. Eine Untersuchung an vier ausgewählten Hochschulen. DAAD, Bonn.
- Heublein, U./Richter, J./Schmelzer, R./Sommer, D. (2012): Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2010 (Forum Hochschule 03/2012). HIS, Hannover.
- Schmid, B./Haasen, N. (2011): Einführung in das systemische Mentoring. Heidelberg.
- Schumann, A. (2007): Interkulturelle Fremdheitserfahrungen ausländischer Studierender an einer deutschen Universität. In: Meyer, B./Kameyama, S. (Hg.): Mehrsprachigkeit am Arbeitsplatz, S. 29. Peter Lang GmbH – Internationaler Verlag der Wissenschaften: Frankfurt am Main.
- Universität Osnabrück (2013): „Zahlen, Daten, Fakten 2011-2012“.
- Voigt, V. (2013): Interkulturelles Mentoring als Instrument des Cultural Diversity Managements. In: Interkulturelles Mentoring made in Germany. Wiesbaden, S. 143-194.

- **Anna Maria Engel**, Dipl.-Psych., Projektleitung Interkulturelles Mentoring („imos“), E-Mail: imos@uni-osnabrueck.de
- **Wahida Masoud**, M.Sc. (Psych.), Projektteam Interkulturelles Mentoring („imos“), E-Mail: wmasoud@uos.de
- **Anna-Maria Bachmann**, M.Sc. (Psych.), Projektteam Interkulturelles Mentoring („imos“), E-Mail: anbachma@uos.de
- **Tammo Straatmann**, Dipl.-Psych., Interkulturelle Wirtschaftspsychologie, E-Mail: Tammo.Straatmann@uni-osnabrueck.de

im Verlagsprogramm erhältlich:

Wim Görts (Hg.): Projektveranstaltungen in Mathematik, Informatik und Ingenieurwissenschaften

ISBN 3-937026-00-2, Bielefeld 2003, 142 Seiten, 18.70 Euro

Wim Görts (Hg.): Projektveranstaltungen in den Sozialwissenschaften

ISBN 3-937026-01-0, Bielefeld 2003, 98 Seiten, 14.00 Euro

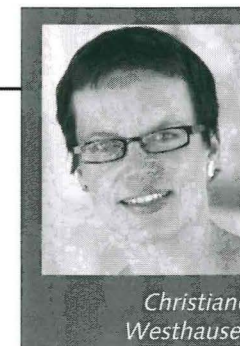
Wim Görts (Hg.): Projektveranstaltungen - und wie man sie richtig macht

ISBN 3-937026-60-6, Bielefeld 2009, 138 Seiten, 19.80 Euro

Bestellung - Fax: 0521/ 923 610-22, E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de

Peter Schützner & Christiane Westhauser**Das Virtuelle Schnupperstudium der Universität Ulm – eine Alternative zu gängigen Online-Studienselbsttests**

Peter Schützner



Christiane Westhauser

Vielen Schülern geht es in den letzten Jahren ihrer Gymnasialzeit wie Alexandra R., Schülerin der 11. Klasse im 8-jährigen Gymnasium, die fragt:

„Ich gehe in die 12. Klasse und weiß noch gar nicht, was ich studieren soll. Ich habe so viele Interessen, in der Schule bin ich in den Fächern überall gut. Ich habe keine Ahnung, wie ich mich entscheiden und was ich studieren soll. Können Sie mir bitte einen Rat geben? Meine Eltern und Freunde können mir nicht helfen. Ich bin völlig orientierungslos. Wo finde ich Informationen über Studienmöglichkeiten? Wo kann ich herausfinden, welche Inhalte die Studiengänge haben? Bin ich den Anforderungen im Studiengang gewachsen? Wie sind meine Zulassungschancen? Welche Zulassungsvoraussetzungen gibt es für die verschiedenen Studiengänge?“

Mit solchen und mit ähnlichen Fragen, Anliegen und Erwartungen kommen in Deutschland jährlich hunderttausende Studieninteressierte in die allgemeinen Studienberatungen der Hochschulen. Die Studienberatungen der Hochschulen bieten deshalb unter anderem Einzelberatungen für Studieninteressierte und Studierende, die sich neu orientieren wollen,

- zur individuellen Orientierungshilfe,
- zur individuellen Entscheidungshilfe und
- zur individuellen Informationsbeschaffung an.

Ziel dieser Beratungsangebote ist es, die Ratsuchenden bei der Formulierung und Reflexion ihrer Ziele zu unterstützen, ihnen bei der Herausarbeitung ihrer Fähigkeiten und ihrer Ressourcen zu helfen, Informationsmöglichkeiten aufzuzeigen, die gesammelten Informationen zu bewerten und Entscheidungskriterien an die Hand zu geben, damit sie unter mehreren Möglichkeiten eine Studienwahl treffen können. Die Handlungskompetenz der Ratsuchenden soll durch Förderung von Selbststeuerung und Selbstorganisation verbessert werden.

Der Fokus dieses Artikels richtet sich weniger auf den Prozess der Orientierung und Entscheidungsfindung (Orientierungsberatung), sondern nimmt die individuelle Informationsbeschaffung in den Fokus. Auf der einen Seite existiert ein breites Spektrum an Informationsmöglichkeiten, beginnend mit Printmedien und Internet, über Erfahrungsberichte von Freunden und Bekannten, bis hin zu Beratungsangeboten der Berufsinformationszentren, der Fachschaften und natürlich der Studienfachberater an den Hochschulen. Oftmals werden diese Informationsangebote nicht genutzt. Viele Menschen brechen ihr Studium ab (7-33% Studienabbruchquote,

abhängig von Hochschul- und Abschlussart (gemessen am Absolventenjahrgang 2012; vgl. Heublein et al. 2014)) oder wechseln den Studiengang (20-39% Schwundquote, abhängig von Hochschul- und Abschlussart (Absolventenjahrgang 2010; vgl. Heublein et al. 2012)). In vielen Fällen wird dafür die mangelnde Überschneidung zwischen den Erwartungen an einen Studiengang und der Realität im Hochschulalltag verantwortlich gemacht (Haerdle 2014).

1. Online-Studienselbsttests

Um der schlechten Studienerfolgsquote entgegenzuwirken, bieten Hochschulen und andere Institutionen internetbasierte Tests¹ an. Diese reichen von sehr allgemeinen Online-Studienselbsttests zur Studienorientierung, die bei der Wahl einer Studienrichtung unterstützen, bis hin zu Self-Assessments mit einer sehr konkreten Abfrage von Eignung für ein bestimmtes Studienfach. Online-Studienselbsttests dienen als Orientierungs- und Entscheidungshilfe und damit nicht in erster Linie der Informationsbeschaffung, was Studieninhalte und Fragestellungen im Studiengang betrifft. Diese Tests erfragen Fähigkeiten und Interessen und manche stellen zusätzlich Aufgaben zum sprachlichen, rechnerischen, bildhaften und räumlichen Denken. Basierend auf den Ergebnissen werden dann Vorschläge für passende Studiengänge erstellt.

Diese Online-Studienselbsttests sind jedoch in die Kritik geraten, weil sie für Studieninteressierte ohne genaue Vorstellung von einer passenden Studienrichtung keine Hilfe darstellen, obwohl diese die wichtigste Zielgruppe sind (Gollub und Meyer-Guckel 2014). Der Grund hierfür ist, dass die Selbsttests zu viele und z.T. widersprüchliche Studiengangs-Empfehlungen geben. Studieninteressierten mit relativ klarer Neigung wird aber auch nur bedingt geholfen, weil bei den Empfehlungen die feinen Unterschiede zwischen sehr ähnlich erscheinenden Studiengängen nicht offengelegt werden (ebd.). Was unterscheidet beispielweise Informatik von Software Engineering oder Chemie von Chemieingenieurwesen?

¹ Beispiele:
<http://www.interessentest.uni-wuerzburg.de>;
<http://www.hochschulkompass.de/studium-interessentest.html>;
<http://www.studieren-studium.com>;
<http://www.global-assess.rwth-aachen.de/rwth/tm>;
<http://www.studifinder.de>; <http://www.was-studiere-ich.de>