



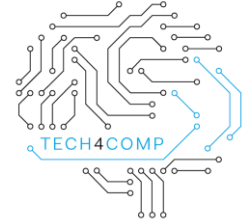
UNIVERSITÄT
LEIPZIG



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



DER EINSATZ VON DIGITALEN TOOLS IN MENTORINGPROJEKTEN

Laura Köbis (laura.koebis@uni-leipzig.de)

Erziehungswissenschaftliche Fakultät

Professur für Allgemeine Pädagogik

Susanne Benko (susanne.benko@zv.uni-leipzig.de)

Stefanie Boch (stefanie.boch@zv.uni-leipzig.de)

Career Service/Leipzig Alumni

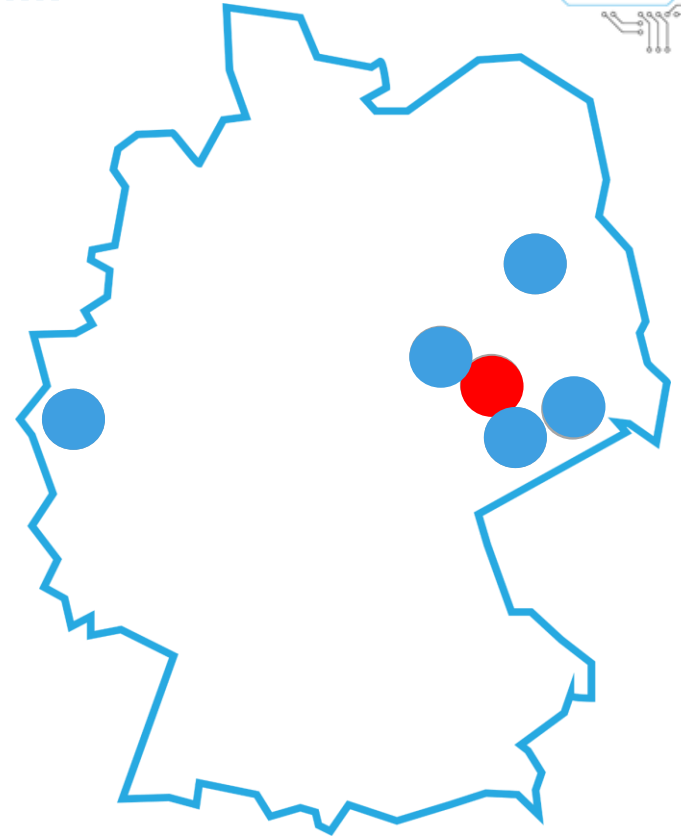
GLIEDERUNG

- 1 | BMBF-Verbund-Projekt tech4comp
- 2 | Der universitäre Mentoringprozess: Digitale Unterstützung
- 3 | Matching: Studien & Befunde
- 4 | Herausforderungen & Gelingensbedingungen
- 5 | Literatur
- 6 | Das Mentoringprogramm der Universität Leipzig
- 7 | Einführung eines Mentoringportals
- 8 | Organisatorische Fragen und Learnings
- 9 | Fragen und Austausch

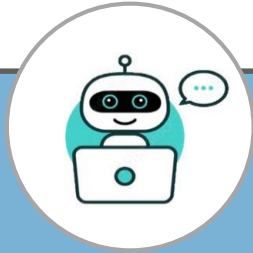


1. BMBF-VERBUND-PROJEKT TECH4COMP

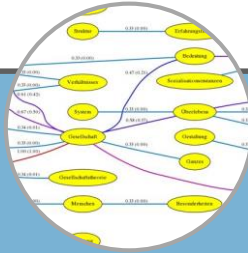
- **Projektziel:** Personalisierte Kompetenzentwicklung durch skalierbare Mentoringprozesse – tech4comp (R&D!)
- **Projektbeteiligte:** interdisziplinäres Forscher:innen-Team an acht Hochschulen und Forschungsinstituten:
 - RWTH Aachen
 - DFKI Berlin
 - FU Berlin
 - TU Chemnitz
 - TU Dresden
 - MLU Halle-Wittenberg
 - HTWK Leipzig
 - Universität Leipzig



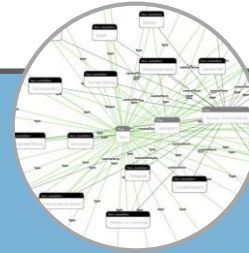
1. TECH4COMP: PRAXISERFAHRUNGEN



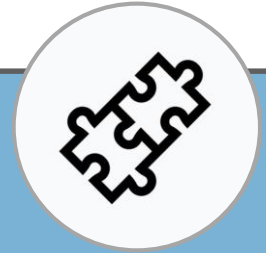
Tool 1
Chatbots



Tool 2
Textanalyse-
Software



Tool 3
Fachlandkarten-
Tool



Tool 4
Matching-Tool

1 Konzeptentwicklung

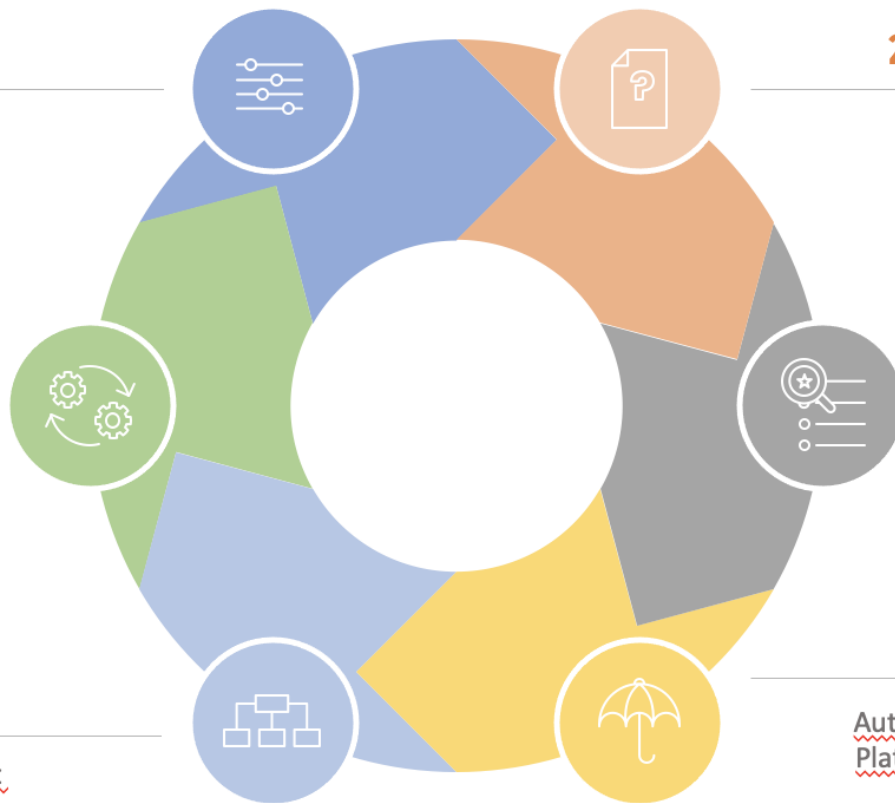
Übersicht Good Practice Beispiele & Mentoringhandbücher anderer Universitäten (automatische Empfehlungen je nach Zielgruppe, Zielen etc.)

6 Evaluation & Rahmenprogramm

Digitale Evaluationsbögen und automatische Datenauswertung/ -visualisierung, „Learning Analytics“, Netzwerke z. B. auf LinkedIn

5 Arbeitsphase Mentoringtandem

Plattform zur Unterstützung (z. B. mit Leitfäden, Mentoring-Materialien, Expert:innenempfehlungen)



erstellt mit slidesgo.com

2 Anmeldung und Bewerbung

Digitale Werbung
Digitale Anmeldung (Profilbögen & Datenerhebung, z. B. auf LimeSurvey)

3 Matching

Matching-Tool (Algorithmus)
Automatisiert vs. teilautomatisiert

4 Kontaktaufnahme & Terminplanung

Automatisches Versenden von E-Mails, Plattform/Kalender zur Terminplanung (auch von Veranstaltungen/ Rahmenprogramm)



Susanne B.

Stammdaten

Studienrichtung(en) | Wirtschaftsinformatik | Betriebswirtschaft |

Andere Sprachen, in denen ich
Mentoring anbieten kann

Warum ich mich als Mentor*in
zur Verfügung stelle | In meinem bisherigen Leben war es immer
wichtig Menschen in ihrer Arbeitswelt zu
unterstützen, zu fördern,
weiterzuentwickeln

Was ich mir von Mentees
wünsche | Ernst nehmen diese Unterstützung, Termine
vereinbaren und einhalten, sowie
vereinbarte Arbeiten bis zum nächsten
Treffen/ zu sonstigem Termin durchführen

First Generation Alumni / | Ja

Erfolge



Levels

Mentoring:
Kommunikation:
Website Aktivitäten:





Our Library

A list of awesome books and learning resources, handpicked and curated by our mentors.

The 20 most recommended books



EMPOWERED - Ordinary People, Extraordinary Products

Marty Cagan

What is it about the top tech product companies such as Amazon, Apple, Google, Netflix and Tesla that enables their record of consistent innovation? Most...

[View](#)

The Lean Startup - How Constant Innovation Creates Radically...

Eric Ries

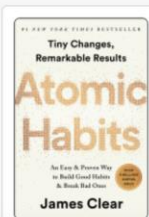
Most new businesses fail. But most of those failures are preventable. The Lean Startup is a new approach to business that's being adopted around the world. It is...

[View](#)

Team Topologies - Organizing Business and Technology Teams...

Matthew Skelton, Manuel Pais

Effective software teams are essential for any organization to deliver value continuously and sustainably. But how do you build the best team...

[View](#)

Atomic Habits - An Easy & Proven Way to Build Good Habits & Break...

James Clear

The #1 New York Times bestseller. Over 4 million copies sold! Tiny Changes, Remarkable Results No matter your goals, Atomic Habits offers a proven...

[View](#)

The Manager's Path - A Guide for Tech Leaders Navigating Growth...

Camille Fournier

Managing people is difficult wherever you work. But in the tech industry, where management is also a technical discipline, the learning curve can be brutal...

[View](#)

The Phoenix Project - A Novel about IT, DevOps, and Helping You...

Gene Kim, Kevin Behr, George Spafford

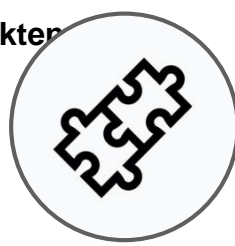
Over a half-million sold! And available now, the Wall Street Journal Bestselling sequel The Unicorn Project "Every person involved in a failed IT project...

[View](#)



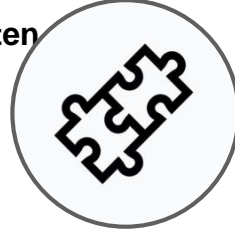
3. MATCHING: STUDIEN & BEFUNDE

- Gemeinsame Interessen, ähnliche Werte sowie geteilte Erwartungen können die Beziehung begünstigen (Allen & Eby, 2007)
- förderliche Personenmerkmale für eine Mentoringbeziehung: „emotional stability, internal locus of control, coachability, emotional intelligence, and commitment to the profession“ (Johnson und Huwe, 2003)
- Ähnlichkeit zwischen Mentor:in und Mentee bezüglich der spezifischen Personenmerkmale „Offenheit für Erfahrungen“ und „Gewissenhaftigkeit“ verbessert die Ergebnisse von Mentoringbeziehungen (Menges, 2016)
- Aufmerksamkeit auf demografische Faktoren sowie persönliche Interessen legen (Fassinger und HenslerMcGinnis, 2005)
- positive Auswirkungen auf die Mentoringbeziehung und eine höhere Zufriedenheit der Mentees durch einen Einbezug der Mentees in den Matchingprozess (Bracher, 2018; Cornelius et al., 2016)



3. MATCHING: ARTEN

- Programmkoordination oder die teilnehmenden Mentees bzw. Mentor:innen selbst oder Kombination?
- Händisch oder automatisiert, d. h. mit Unterstützung durch entsprechende Tools oder Kombination?
- Kriteriengeleitet oder frei? (auf Basis von Interviews, Bewerbungsschreiben, Fragebögen oder Profilen, Matching-Kriterien unterscheiden sich nach Programmzielen und dem Kontext des Mentoringprogramms)
- Matching nach Ähnlichkeit oder Diversität?



3. MATCHING: STUDIEN

- **Studie** von Schäfer et al. (2016): Mentoringprogramm der medizinischen Fakultät der LMU München, drei verschiedene Matching-Verfahren bezüglich der Etablierung einer Beziehung und der Zufriedenheit der Mentees mit der Beziehung untersucht
 - 190 Studierende zufällig auf **drei Verfahren** aufgeteilt: 1) Persönliches Matching (Interviews) 2) Automatisiertes Matching mit Algorithmus (auf Basis von ausgefüllten Online-Profilen mit Fragen zu Interessen und Zukunftsbestrebungen in Form von Dropdown-Menüs und Likert-Skalen wurden Mentees zehn Vorschläge für passende Mentor:innen gemacht, aus denen sie ein:en Mentor:in auswählen konnten) 3) Eigene Suche in Online-Profilen der Mentorinnen und Mentoren
 - **Ergebnisse:** durch persönliches Matching konnten mehr Mentees eine Mentoringbeziehung eingehen; keine signifikanten Unterschiede zwischen den verschiedenen Matching-Verfahren erfasst. Daraus wird geschlussfolgert, dass alle Matching-Verfahren eine vergleichbare Qualität aufweisen. (Um die Qualität der Mentoringbeziehung zu evaluieren, nutzten die Forschenden den Munich-Evaluation-of-Mentoring-Questionnaire (MEMeQ) – einen Fragebogen, der die Zufriedenheit mit persönlichen und inhaltlichen Aspekten des Mentorings auf Basis etablierter Skalen)
-
- **Studie** von Köbis et al. (2022): Universitätsweites Alumni-Student:innen-Mentoringprogramm der Uni Leipzig, **zwei Verfahren** wurden bezüglich Möglichkeit der Digitalisierung, Zeitersparnis und Zufriedenheit der Mentees und Mentor:innen mit der Beziehung untersucht
 - 2020: 50% der Teilnehmer:innen wurden händisch von den Programmkoordinator:innen gematcht, 50% durch das Tool (Hungarian Algorithm, basiert auf Ähnlichkeitsmaßen), 42 Mentoring-Tandems
 - Matching erfolgte nach Studienbereich, Branche, Erwartungen an das Mentoring, Interessen & Persönlichkeitsmerkmalen (Anmeldebögen auf LimeSurvey)
 - **Ergebnisse:** Digitalisierung aller Prozesse, Zeitersparnis, beide Vergleichsgruppen waren sehr zufrieden mit dem Mentoring, sodass der Einsatz des Matching-Tools zur Arbeitserleichterung und Ermöglichung von disziplinübergreifenden Mentoringtandems empfohlen werden kann.

4. HERAUSFORDERUNGEN & GELINGENSBEDINGUNGEN

- **Datenschutz** an deutschen Hochschulen
- **Datenethik** (z. B. Algorithmic Bias)
- **Schnittstelle „Informatik – Pädagogik“**: Umsetzung & Transparenz
- **Transparenz** der Tools (Betreuungsaufwand)
- Nutzerorientiertes **Design**
- **Programmeinbindung** und Präsenztreffen weiterhin wichtig:
Vollständige Digitalisierung des Mentoringprozesses scheint nicht zielführend (Plattform)
- Empirische Daten zur **Wirksamkeit**, Evaluation & Weiterentwicklung

5. LITERATURANGABEN

- Allen, T. d. & Eby, L. T. (Hrsg.) (2007). The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach. Blackwell Publishing.
- Bracher, M. (2018). Analyse von Erfolgsfaktoren zur Entwicklung eines Mentoring- Programms. <https://doi.org/10.26041/FHNW-1673>.
- Cornelius, V., Wood, L. & Lai, J. (2016). Implementation and evaluation of a formal academic-peer-mentoring programme in higher education. *Active Learning in Higher Education*, 17(3), 193–205. <https://doi.org/10.1177/1469787416654796>.
- Fassinger, R. E. & Hensler-McGinnis, N. F. (2005). Multicultural Feminist Mentoring as Individual and Small-Group Pedagogy. In C. Z. Enns & A. L. Sinacore (Hrsg.), *Teaching and social justice: Integrating multicultural and feminist theories in the classroom* (S. 143–161). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10929-009>
- Holmes, Wayne; Bialik, Maya; Fadel, Charles (2019): *Artificial Intelligence in Education. Promise and Implications for Teaching and Learning*. Boston.
- Johnson, W. B. & Huwe, J. M. (2003). *Getting mentored in graduate school* (1. ed.). American Psychological Assoc
- Köbis, L., Ruhland, C.; Piontkowitz, V. (2022). *Chancen und Herausforderungen beim Einsatz von Matching-Tools im Hochschulbereich. Ergebnisse einer explorativen Studie eines Mentoringprogramms der Universität Leipzig. die hochschullehre, Jahrgang 8/2022. DOI: 10.3278/HSL2202W. Online unter: wbv.de/die-hochschullehre*
- Köbis, Laura; Mehner, Caroline (2021): Ethical Questions Raised by AI-Supported Mentoring in Higher Education. In: *Frontiers in artificial intelligence* 4, S. 624050. DOI: 10.3389/frai.2021.624050.
- Menges, C. (2016). Toward Improving the Effectiveness of Formal Mentoring Programs: Matching by Personality Matters. *Group & Organization Management*, 41(1), 98–129. <https://doi.org/10.1177/1059601115579567>
- Pflaum, S.; Schwalb, M.J. (Hrsg.) (2021): *Der Kompass zum digitalen Mentoring & Coaching. Digitale Beratung entwerfen, gestalten und durchführen*. Wiesbaden: Springer. DOI: 10.1007/978-3-658-33442-0.
- Schäfer, M., Pander, T., Pinilla, S., Fischer, M. R., Borch, P. von der & Dimitriadis, K. (2016). A prospective, randomised trial of different matching procedures for structured mentoring programmes in medical education. *Medical Teacher*, 38(9), 921–929. <https://doi.org/10.3109/0142159X.2015.1132834>

6. DAS MENTORINGPROGRAMM DER UNIVERSITÄT LEIPZIG

- Gemeinsame Idee von Leipzig Alumni, Projekt Tech4Comp und Projekt TalentTransfer im Career Service
- Bedarf:
 - 1:1 Unterstützung zu Fragen der beruflichen Orientierung bisher noch nicht über einen längeren Zeitraum abgedeckt
 - Wunsch des tiefergreifenden Engagements von Alumni an UL nachkommen
 - Vernetzung mit Unternehmen, insbesondere in Region Leipzig, weiter ausbauen
- Gemeinsame Konzeption und Bewilligung bis Mitte 2020
- Start 1. Staffel: November 2020 mit 45 Tandems



6. DAS MENTORINGPROGRAMM DER UNIVERSITÄT LEIPZIG

- Zielgruppe:
 - Studierende und „frische“ Absolvent:innen aller Studienrichtungen
 - Alumni und weitere Unternehmensvertreter:innen, regional und überregional
- Ablauf:
 - Inspiration – Qualifizierung – Vernetzung
- Mögliche Themen:
 - Laufbahngestaltung
 - Work-Life-Balance
 - Strategisches Netzwerken
 - Anforderungen an Führungsaufgaben etc.

6. DAS MENTORINGPROGRAMM DER UNIVERSITÄT LEIPZIG

- Zunächst händisches Matching und mit Matchingtool aus Forschungsprojekt tech4comp (50/50)
- Dann rein händisch → sehr arbeits- und zeitintensiv
- Seit 4. Staffel mit neuem Mentoringportal
- 90 Tandems konnten somit gematcht werden



7. EINFÜHRUNG EINES MENTORINGPORTALS

- Lohnt sich das für unser Programm?
- Einholen von Erfahrungswerten!

- Zu Bedenken:
 - Vorlaufzeit (Finanzierung, Beschaffung, Datenschutz, Rechtsabteilung)
 - Mehraufwand in der Einführung (Eingabemaske, Texte, Datenschutzerklärung)
 - Kosten

- Vorteile/ Ersparnisse aus unserer bisherigen Erfahrung:
 - Anmeldung, Matching, Termin-/ Veranstaltungsverwaltung
 - Aktuelle Staffel: 90 Tandems (vorher 45-50)

1 Konzeptentwicklung

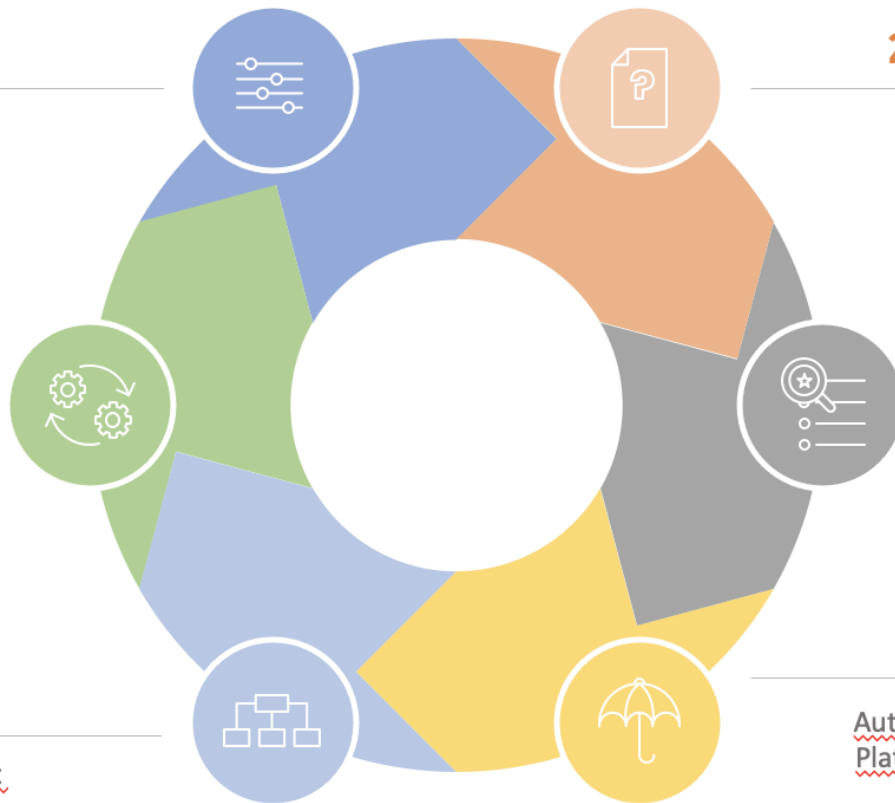
Übersicht Good Practice Beispiele & Mentoringhandbücher anderer Universitäten (automatische Empfehlungen je nach Zielgruppe, Zielen etc.)

6 Evaluation & Rahmenprogramm

Digitale Evaluationsbögen und automatische Datenauswertung/-visualisierung, „Learning Analytics“, Netzwerke z. B. auf LinkedIn

5 Arbeitsphase Mentoringtandem

Plattform zur Unterstützung (z. B. mit Leitfäden, Mentoring-Materialien, Expert:innenempfehlungen)



erstellt mit [slidesgo.com](https://www.slidesgo.com)

2 Anmeldung und Bewerbung

Digitale Werbung
Digitale Anmeldung (Profilbögen & Datenerhebung, z. B. auf LimeSurvey)

3 Matching

Matching-Tool (Algorithmus)
Automatisiert vs. teilautomatisiert

4 Kontaktaufnahme & Terminplanung

Automatisches Versenden von E-Mails,
Plattform/Kalender zur Terminplanung
(auch von Veranstaltungen/
Rahmenprogramm)

8. ORGANISATORISCHE FRAGEN UND LEARNINGS

- Welche Programmstruktur: kontinuierliches Programm oder feste Zeiträume (Staffeln)?
- Gestaltung Rahmenprogramm: feste Termine vs. asynchrone Formate?
- Wie soll das Matching ablaufen (Wahl- und Vetorecht)?
- Gewichtung der Kriterien – Prioritäten?
- Was passiert mit Bewerber:innen, die nicht gematcht wurden?
- Mehrsprachigkeit sinnvoll und realisierbar?

9. FRAGEN UND AUSTAUSCH

1. Wenn ja, welche digitale Unterstützung wird in dem euch bekannten Mentoringprogramm bereits genutzt?
2. Wofür würdet ihr euch digitale Unterstützung wünschen?
3. Wofür seht ihr Künstliche Intelligenz als hilfreich oder nicht hilfreich für Mentoringprojekte? (Wie ist eure Einstellung zu KI und Datenschutz?)

HERZLICHEN DANK!

Laura Köbis (laura.koebis@uni-leipzig.de)
Erziehungswissenschaftliche Fakultät
Professur für Allgemeine Pädagogik

Susanne Benko (susanne.benko@zv.uni-leipzig.de)
Stefanie Boch (stefanie.boch@zv.uni-leipzig.de)
Career Service/Leipzig Alumni