



ifempower

IFEMPOWER HANDBUCH FÜR EIN MENTORENPROGRAMM ZUR STÄRKUNG VON UNTERNEHMERINNEN

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



This project has received funding from the European Union's Erasmus+ programme under the registration number 2018-1-HU01-KA203-047766. This document reflects only the author's view and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

iFEMPOWER Handbuch für ein Mentorenprogramm
zur Stärkung von Unternehmerinnen

Roxana Boboruta, Jürgen Raizner

Steinbeis GmbH & Co.KG

2020

INTELLEKTUELLE LEISTUNG 4

Dieses Handbuch wurde im Rahmen des Projekts "Interactive and mentorship based FEMale emPOWERment in the field of entrepreneurship - iFEMPOWER" entwickelt.

ifempower ist ein strategisches Projekt im Bereich der Hochschulbildung, das durch das Erasmus+ Programm der Europäischen Union unter der Registrierungsnummer 2018-1-HU01-KA203-047766 kofinanziert wird.

Federführender Partner: Forschungsinstitut HÉTFA

Dieses Dokument wurde im Rahmen der ifempower-Aktivität "ifempower-Handbuch für Mentorenprogramme zur Stärkung von Unternehmerinnen" erstellt, die von der Steinbeis GmbH & Co.KG (DE) koordiniert wurde.

Beiträge wurden von den folgenden Personen geliefert: Nieves García Pereira von der Stiftung Andalucía Emprende (ES), Kári Joensen von der Bifröst-Universität (IS), Loretta Huszák, Nándor Petrovics von der Corvinus-Universität Budapest (HU), Virág Zsár, Fanni Bobák vom Hétfa-Forschungsinstitut (HU), Orsolya Gergely von der Ungarischen Universität Sapientia in Siebenbürgen (RO), Erzsebet Fanni Toth von der Sigmund-Freud-Universität (AT).

Die im Rahmen des ifempower-Projekts erstellten Materialien sind für den Bildungsgebrauch bestimmt und können daher für diesen Zweck frei verwendet werden, ihr Inhalt darf jedoch ohne schriftliche Genehmigung der Partner nicht verändert oder weiterentwickelt werden. Die Wiederveröffentlichung des Dokuments mit unverändertem Inhalt ist nur mit einer klaren Angabe des Autors und der Quelle des Originalmaterials möglich.

Kontakt: www.ifempower.eu, internationaloffice@hetfa.hu

Erste Auflage, 2020

Vorgeschlagene Zitierung: Roxana Boboruta - Jürgen Raizner (2020): *Ifempower Handbook for Mentorship Programme Empowering Female Entrepreneurs*. Handbuch entwickelt im Rahmen des Projekts "Interactive and mentorship based FEMale emPOWERment in the field of entrepreneurship - iFEMPOWER".

Inhalt

Inhalt.....	4
1. Zusammenfassung	6
2. Einführung	8
3. Mentoring-Programm zur Förderung weiblicher Unternehmerinnen.....	11
3.1. Mentorenschaft.....	11
3.1.1. Kurze Geschichte des Mentoring: Ursprünge und seine bisherige Entwicklung	11
3.1.2. Definition von Mentoring.....	12
3.1.3. Mentorenprogramm als integrierter Teil des internationalen ifempower- Curriculums	14
3.2. Wie das Mentorennetzwerk aufgebaut werden kann	16
3.2.1. Identifizierung geeigneter Mentoren	16
3.2.2. Schaffung eines ifempower-Mentorschaftsnetzwerks.....	18
3.3. Mentor-Mentee Beziehung	19
3.3.1. Allgemeine Bestimmungen	19
3.3.2. Schritte der Zusammenarbeit	20
3.3.3. Unterstützende Dokumente zur Organisation der Mentor-Mentee-Beziehung ...	21
3.4. Fortgeschrittenes Mentoring - ein Instrument der Zusammenarbeit zwischen Universität und Industrie.....	22
3.5. Nationale Gegebenheiten und spezifische Lösungen.....	25
4. Schlussfolgerung & Empfehlungen	27
5. Anhänge	29
5.1. Anhang I – Vorlage 1 “Mentoren Profil”	29
5.2. Anhang II – Vorlage 2 “Profil des Mentees“	33
5.3. Anhang III – Vorlage 3 “Mentor-Mentee Vereinbarung”	36
5.4. Anhang IV – Vorlage 4 “Mentor-Protokoll.	39
5.5. Anhang V – Vorlage 5 “Selbsteinschätzung”	40
5.6. Anhang VI - Vorlage 6 "Rückmeldung"	41
Zusammenfassung.....	44
Einführung	45
PHASE I - Bevor das Unternehmensmodul beginnt	47
PHASE II – während das Unternehmensmodul	49
a. Gewünschter Zeitraum: Anfang des 1. Semesters, in den ersten 2-3 Wochen des 1. Semesters des Unternehmensmoduls	49
b. Gewünschter Zeitraum: Bis zum Ende des 1. Semesters des Unternehmensmoduls	51
PHASE III – Anfang des Mentorenschaftsmoduls.....	52
Schlussfolgerung und Empfehlungen	53



Zusammenfassung

1. Zusammenfassung

Das Ifempower-Mentorenhandbuch trägt zum Verständnis von Mentorschaft und insbesondere der Rolle von Mentoren bei. Vor der Gestaltung des Mentorenprogramms haben die Experten des Steinbeis-Transferzentrums gute Praktiken des Mentoring in allen Partnerländern von ifempower analysiert. Ein begleitendes Dokument mit Details zu den relevanten Programmen wird als internes Arbeitsdokument separat erarbeitet. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wird das ifempower-Handbuch für das Mentorenprogramm geschrieben.

Die Universitäten werden das Handbuch bei der Umsetzung des ifempower-Mentoring-Programms für weibliche Studierende verwenden. Es ist ein hilfreiches Werkzeug für Hochschullehrer, die für die neuen Lehrpläne verantwortlich sind, aber auch für die Verwaltung der Universitäten - und insbesondere für die neu eingerichteten Entrepreneurship Support Points. Letztere müssen den Studierenden bei der Suche nach Mentorinnen und Mentoren behilflich sein. Das Mentorenprogramm ist ein integrierter Teil des internationalen ifempower-Curriculums. Das Mentorenprogramm trägt wesentlich dazu bei, weibliche Studierende für das neue Studienprogramm zu gewinnen.

Das grundlegende Mentoring-Programm soll den Studierenden zeigen, wie erfolgreiche Unternehmerinnen ihren Geschäftsalltag meistern. Die Möglichkeit, von einem Mentor unterstützt zu werden, ist ein entscheidender Grund, warum sich die Studierenden für das ifempower-Modul entscheiden werden. Das Handbuch zeigt, dass das Mentorenprogramm mit einem Praktikum oder mit Projektarbeit kombiniert werden kann. Es wird empfohlen, das Mentorenprogramm um solche Komponenten zu ergänzen. Die Entscheidung über Erweiterungen liegt in der Verantwortung der Universität, an der das internationale Entrepreneurship-Modul durchgeführt wird.

Verantwortlich für die Suche nach einem Mentor ist der Student. Um sicherzustellen, dass die Studierenden geeignete Mentoren finden, müssen die Universitäten Unterstützung bieten. Eine Datenbank der verfügbaren Mentoren muss erstellt werden. Die Universitäten schaffen Anreize für die Mentoren, wenn sie diese über Netzwerke miteinander verbinden. Unternehmer könnten in solchen Netzwerken Geschäftspartner finden. Der Kontakt mit erfolgreichen Unternehmern stärkt das Ansehen der Hochschulen - und lässt die Hochschulen stärker profitieren, z.B. indem die Unternehmer Sponsoren für Veranstaltungen werden, Themen für studentische Arbeiten bereitstellen oder Praktika anbieten.

Die Studierenden erhalten ein ECTS für die erfolgreiche Teilnahme am Mentorenprogramm. Bei der Definition des Erfolgs sind die jeweiligen Richtlinien der teilnehmenden Hochschule zu berücksichtigen. Das Handbuch zum Mentorenprogramm ist daher nicht als allgemeingültige Norm zu verstehen.



Einführung

2. Einführung

Das ifempower-Handbuch für das Mentorenprogramm bringt Hochschulinstituten (Universitäten), die Projektpartner von ifempower sind, Wissen darüber, wie das Mentorenprogramm umgesetzt werden kann. Danach kann es von jeder Universität angewendet werden, die sich auf die Stärkung von Unternehmerinnen konzentrieren möchte.

Das Mentoren-Handbuch wurde erstellt für

- Hochschullehrer, die für die neuen Lehrpläne verantwortlich sind
- Verwaltung der Universitäten
- neu eingerichtete Unterstützungspunkte für Unternehmertum (bei Ifempower-Projektpartnern; interner intellektueller Output 6)

Das Handbuch ist nicht als Leitfaden für Unternehmer zu verstehen, wie man Mentor wird und wie man Mentor sein kann. Potenzielle Mentoren müssen von Universitäten und Studenten kontaktiert werden. Das Handbuch erklärt, wie man Unternehmerinnen und Unternehmer als Mentorinnen und Mentoren identifiziert und überzeugt (Kapitel 3).

Das Mentorenprogramm ist ein integrierter Teil des internationalen ifempower-Curriculums. Es ist als ein organischer Teil des Moduls zu verstehen. Diejenigen Studierenden, die das Modul wählen, müssen von Unternehmern, hauptsächlich von Unternehmerinnen, betreut werden. Die Teilnahme am Mentorenprogramm ist für jeden teilnehmenden Studenten als obligatorisch anzusehen.

Die Universitäten und insbesondere die von ifempower eingerichteten Female Entrepreneurship Support Points unterstützen die Studierenden bei der Suche nach Mentoren und bei der Organisation der Beziehung zu ihnen.

Die Möglichkeit, von einem Mentor unterstützt zu werden, ist ein entscheidender Grund, warum die Studierenden das ifempower-Modul wählen werden.

Am Ende des Kurses/Semesters werden die Studierenden praktisches Wissen darüber haben, wie ihre Mentoren ihr reguläres Geschäft betreiben und welche Hindernisse sie im Allgemeinen zu überwinden haben. Erfolgsgeschichten und Rollenmodelle von Mentoren ermutigen die Studierenden in hohem Maße, mit dem Aufbau ihrer professionellen unternehmerischen Idee zu beginnen. Die starke Verbindung mit anderen Kursen des Lehrplans verstärkt diese positive Wirkung auf die Geschäftsentwicklung.

Bewährte Praktiken laufender Mentorenprogramme in Europa wurden analysiert und bei der Gestaltung des Mentorenprogramms berücksichtigt. Diese Beispiele sind in dem Begleitdokument "Best-Practice-Beispiele für den Aufbau von ifempower-Mentorenprogrammen" zusammengefasst. Dieses interne Arbeitspapier steht zum [Herunterladen](#) zur Verfügung.

Das Mentorenprogramm ist international einsetzbar. Da nationale Gegebenheiten, z.B. spezifische rechtliche oder administrative Aspekte, bestimmte Standards der teilnehmenden Universitäten oder das Geschäftsumfeld im Allgemeinen, bei der Durchführung des Mentoring-Programms berücksichtigt werden müssen. Nationale Vorgaben für Österreich, Ungarn, Island, Deutschland, Spanien, Portugal und Rumänien werden mit den Projektpartnern diskutiert und in Kapitel 3.6 vorgestellt.

**IFEMPOWER-HANDBUCH FÜR
EIN MENTORENPROGRAMM
ZUR STÄRKUNG VON
UNTERNEHMERINNEN
(Intellectual Output 4)**

3. Mentoring-Programm zur Förderung weiblicher Unternehmerinnen

3.1. Mentorenschaft

3.1.1. Kurze Geschichte des Mentoring: Ursprünge und seine bisherige Entwicklung

Ein klarer Konsens über die Definition von Mentoring wurde nicht erreicht. Die verfügbaren Definitionen von Mentoring sind zu zahlreich, um hier gezählt zu werden, aber ihre Vielfalt spiegelt die Art und Weise wider, wie politische und soziale Kontexte die Bedeutung unterschiedlich bestimmen, wenn sich diese Kontexte selbst ändern.

Sie wird häufig als die ursprüngliche Quelle für das Konzept des Mentoring der Homerschen Odyssee zitiert, ein episches Gedicht aus dem antiken Griechenland, das mindestens 3.000 Jahre zurückliegt und die Geschichte der langen Rückkehr des Königs Odysseus aus dem Trojanischen Krieg erzählt. Er vertraute die Vormundschaft über seinen Sohn und seinen königlichen Haushalt einem alten Freund, Mentor, an, der zweifellos eine rasche Rückkehr erwartete. Junge Adelige hatten lange Zeit den Palast des Odysseus besetzt und verlangten von seiner Frau Penelope, eine von ihnen in der Hoffnung zu wählen, die Kontrolle über sein Königreich an sich zu reißen und Telemachus, seinem Sohn, das Heimatrecht zu verweigern. Schließlich intervenierte die Göttin Athene, um die sichere Rückkehr des Odysseus zu gewährleisten. Sie erschien Telemachus im Alter von 21 Jahren in verschiedenen menschlichen und tierischen Gestalten, einschließlich der des alternden Mentors, um ihn auf die Wiedervereinigung mit seinem Vater vorzubereiten. Nach ihrer Wiedervereinigung stießen Vater und Sohn die Usurpatoren ab, und die Ordnung wurde wiederhergestellt.¹

Es ist eine Kutuma in allen Geschichtsstufen, wenn der Grad des Fortschritts (zu verstehen als Innovation) eine bestimmte Gesellschaft oder einen bestimmten Raum überwindet, um auf ein leicht verständliches System zu verweisen. Je höher die Veränderung ist, desto älter ist das System, auf das man sich beziehen soll. Man könnte dies als Anwendung des Parzimonieprinzips betrachten.

Mit der Informationsrevolution, in der die Kosten für die Übermittlung der Informationen vernachlässigbar wurden und die dazu führte, dass viele Informationen überall verbreitet wurden,

¹ Helen Colley, „Exploring the Myths of Mentor: A Rough Guide to the History of Mentoring from Marxist feminist perspective“, Cardiff University, 2000, <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00001500>

entstand die Notwendigkeit, vertrauenswürdige Figuren wiederzubeleben. In der Moderne überwiegt die Reputation (auf Vertrauen beruhend) die Information (sanfte Macht).

3.1.2. Definition von Mentoring

Die Definition von Mentoring ist eine sehr schwierige Aufgabe, da sie eine Form des Lernens beschreibt, die im Laufe der Geschichte entsprechend dem bestehenden Kontext metaphorisiert und neu definiert wurde.

Im Wesentlichen ist Mentoring eine Beziehung zwischen Individuen, die sich aus einem höheren Zweck ergibt - der Beherrschung eines bestimmten Fachgebiets oder einer bestimmten Fähigkeit, die sich auf verschiedene Stufen des Lernens bezieht (berufliche oder persönliche Entwicklung), wobei mindestens einer der beteiligten Teile Anleitung, Informationen, Netzwerke oder alles gleichzeitig benötigt. Die Mentor-Mentee-Beziehung bietet Raum für private Gespräche, bei denen mindestens ein Teil daran interessiert ist, vom Wachstum des anderen zu profitieren (Rekrutierung, Talentförderung, bessere Vernetzung mit anderen Geschäftspartnern durch gegenseitige Fortbildung usw.). Der Mentor ist ein Freiwilliger, der bereits ein gewisses Maß an Erfolg/Erfolg erreicht hat und sein professionelles Wissen und seine persönliche Weisheit gerne an jüngere Kandidaten weitergeben möchte. Die Gründe dafür können unterschiedlich sein, aber zumindest die folgenden Leitprinzipien sollten angewendet werden:

- Der Mentee ist weder eine Kopie des Mentors, noch eine "Drohne" des Mentors;
- Der Mentor ist ein Freiwilliger;
- Mentor und Mentee tragen dazu bei, die Lebensqualität des jeweils anderen zu verbessern (deshalb ist der private Ansatz ein wichtiger Bestandteil);
- Mentor und Mentee verstehen den Nutzen der Zusammenarbeit miteinander, ein Prinzip, das die Menge der aufgewendeten Zeit bestimmt;
- Der Dienst nach dem Mentoring wird empfohlen, ist aber nicht zwingend erforderlich.

Die allgemeinen Erwartungen, die sich aus der Mentor-Mentee-Beziehung ergeben, lassen sich wie folgt zusammenfassen: **Ein Mentor ist eine Person**, die als Führer und Berater fungiert. Er/sie ist ein Vorbild, von dem der Mentee lernen kann und das daran interessiert ist, Wissen, Erfahrung, Gedanken und nicht zuletzt auch die Sichtweise anderer als Inspiration für das persönliche und berufliche Wachstum weiterzugeben.

Ein Mentor kann anbieten:

- Informationen: Mentoren teilen ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre Weisheit;
- Kontakte: Mentoren bieten wertvolle Möglichkeiten, indem sie akademische, berufliche und persönliche Kontakte erleichtern;
- Herausforderungen: Mentoren stimulieren die Neugier und bauen Vertrauen auf, indem sie neue Ideen, Möglichkeiten und Herausforderungen präsentieren;
- Unterstützung: Mentoren fördern Wachstum und Leistung, indem sie ein offenes und unterstützendes Umfeld bieten;

- - Zielsetzung: Mentoren helfen den Mentees, Talente und Interessen zu entdecken und ihre Ziele zu definieren und zu erreichen;
- - Beratung: Mentoren leiten die Mentees beim Erreichen akademischer, beruflicher und persönlicher Ziele an;
- - Vorbilder: Durch den Austausch von Erfolgsgeschichten mit dem Mentee können die Mentoren zu Vorbildern werden.

Eine Mentee ist eine Person, die weniger Erfahrung hat und vielleicht einige spezifische berufliche und persönliche Ziele hat, über die sie mit einer erfahreneren und erfolgreicher Person sprechen möchte. Eine Mentee nimmt eine aktive Rolle als diejenige ein, die Rat und Anleitung sucht. Ein Mentee muss deutlich machen, wie er/sie von der Mentorschaft profitieren möchte.

Das Mentoring ist also ein Prozess der informellen Weitergabe von Wissen, Sozialkapital und psychosozialer Unterstützung, die von den Empfängern als relevant für die Arbeit, die Karriere oder die berufliche Entwicklung wahrgenommen wird; Mentoring umfasst die informelle Kommunikation, normalerweise von Angesicht zu Angesicht und während eines längeren Zeitraums, zwischen einer Person, die als Person mit mehr relevantem Wissen, Weisheit oder Erfahrung wahrgenommen wird (die Mentorin) und einer Person, die als Person mit weniger Erfahrung wahrgenommen wird (die Mentee). In den größeren Organisationen sollte der Mentee als derjenige verstanden werden, der (nach bestimmten Unveränderlichen) Vorrang hat, um Beratung zu erhalten.

In vielen Studien findet man sehr oft den Vergleich zwischen Mentor - Mentee und Elternteil - Kind, Lehrer - Schüler oder Professor - Student. Universitäts- und duale Ausbildungsprogramme sind das Umfeld, in dem sich die Beratung in Bezug auf berufliche Aufgaben in erster Linie auf das private Gespräch in einer Mentoreninitiative bezieht. Warum ist das so? Wegen der verschiedenen Formen, die eine Mentorschaft vorher stattfinden konnte: Familienmitglieder, Freunde, Medienvertreter, Lehrer oder andere Arten des Austauschs während der Vernetzung. Die Universität bereitet die qualifizierten Arbeitskräfte vor und man kann sagen, dass dies die wichtigste Vorstufe (auch unter Berücksichtigung von Promotionsfällen) für das Studium ist - eine Berührung des geschäftlichen Umfelds.

In der Wirtschaft ist das formelle Mentoring Teil der Talentmanagementstrategien, die zur Vorbereitung von Schlüsselmitarbeitern, neu eingestellten Absolventen, hochpotentiellen Mitarbeitern und zukünftigen Führungskräften eingesetzt werden.

3.1.3. Mentorenprogramm als integrierter Teil des internationalen ifempower-Curriculums

ifempower hat einen internationalen Lehrplan entwickelt, der sich stark auf Mentorschaft und projektbezogenes Lernen stützt. Dieses umfassende Modul reflektiert die bekannten Hindernisse, mit denen weibliches Unternehmertum konfrontiert ist, und befähigt die Studierenden, diese erfolgreich zu überwinden. Dieser Lehrplan ist eines der wichtigsten innovativen Merkmale von ifempower.

Die Studierenden, die das ifempower-Modul absolvieren, erhalten eine professionelle Mentorschaft von Unternehmerinnen (einer der Kurse besteht aus einem Praktikum bei einem Unternehmer), die Möglichkeit, mit ihnen zu arbeiten, sie bei ihrer Arbeit zu unterstützen und sich mit der allgemeinen Art und Weise der Führung eines Unternehmens vertraut zu machen. Dies kann als projektbasierte transnationale Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Studenten/Personal an Hochschulen verstanden werden, um Fälle aus dem wirklichen Leben zu studieren. Am Ende des Semesters erhalten die Studierenden nicht nur praktisches Wissen darüber, wie ihre Mentoren ihre regulären Geschäfte abwickeln und welche Art von Hindernissen sie im Allgemeinen zu überwinden haben, sondern sie erhalten auch die Gelegenheit, mit dem Aufbau ihrer professionellen unternehmerischen Idee und ihres Netzwerks zu beginnen. Die Arbeit der Studenten mit ihren Mentoren wird ausschließlich professionell sein, statt administrativ oder im Sekretariat. Das Mentorenprogramm wird international einsetzbar sein, aber auch potenziell auf nationale Gegebenheiten zugeschnitten sein.

Eine Mentorschaft für Studentinnen als Bestandteil eines Universitätsprogramms sollte die folgenden Variablen berücksichtigen:

- die Hauptrollen untersuchen, die sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erfüllen
- die Haupthindernisse, denen sie im Allgemeinen gegenüberstehen, um eine Führungsposition zu erhalten (externe und interne Faktoren)
- welche Fähigkeiten und potenziellen rechtlichen Änderungen erforderlich wären, um ihre Befähigung zu unterstützen
- Merkmale des Betriebs und der Situation der von Frauen geführten KMU
- welche Strategien verfolgt werden, um die Harmonie zwischen Berufs- und Familienleben herzustellen
- Identifizierung von Marktlücken und Marktbedürfnissen
- was die Haupthindernisse beim Zugang zu Finanzmitteln und das Fehlen von Sicherheiten sind.

Alle Studierenden im Modul ifempower Entrepreneurship sind verpflichtet, am Mentoring-Programm teilzunehmen. Die Teilnahme ist obligatorisch. Das Studienprogramm ist im Dokument

"Ifempower Curriculum" (IO2) ausführlich beschrieben. Die Dokumentation steht den Projektpartnern zur Verfügung. Externe Interessenten können sich auf der Projektwebsite (www.ifempower.eu) über das Studienprogramm informieren.

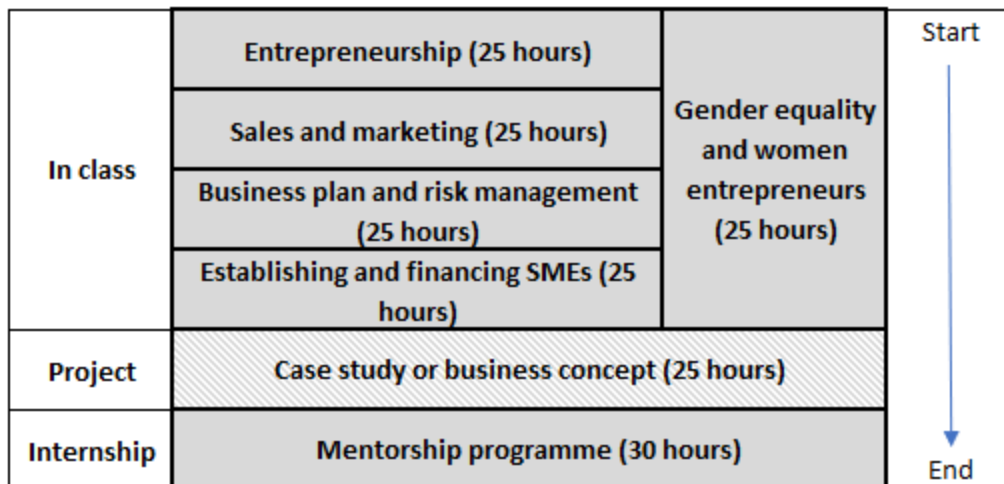


Figure 1 – ifempower Curricula Components

Mentorenschaft mit eingebetteter Projektarbeit versus Praktikum

Studierende im Modul ifempower entrepreneurship werden nicht gebeten, die Rolle von Praktikanten in der Organisation des Mentors zu übernehmen. Sie können assistieren und Aufgaben unter der Leitung des Mentors (= Projektarbeit) erledigen. Thematische Schwerpunkte der Mentor-Mentee-Beziehung liegen auf Alltagssituationen, wie z.B. Harmonie zwischen Berufs- und Familienleben, Rolle von Frauen in Unternehmen usw. (=Mentorschaft). Inwieweit eine echte Projektarbeit hinzukommen kann, muss die Hochschule entscheiden. Anstatt an einer Fallstudie zu arbeiten, könnte der Studierende an einem Projekt arbeiten, das auf der Grundlage eines realen Szenarios für das, was der Mentor braucht, entworfen und mit dem Mentor vereinbart wird. Eine starke Kombination von Mentorschaft und Projektarbeit führt zu einem fortgeschrittenen Mentorenprogramm (siehe auch Kapitel 3.4), ist aber nicht als Praktikum zu verstehen.

Mentorenschaft und das Europäische System zur Anrechnung von Studienleistungen

Das komplette Modul ist für den Erhalt von 6 ECTS ausgelegt. Die Studierenden erhalten 1 ECTS für die erfolgreiche Teilnahme am Mentoring-Programm, das in den 6 ECTS enthalten ist. Es muss darauf hingewiesen werden, dass ohne den erfolgreichen Abschluss des Mentoring-Programms das gesamte Modul nicht als bestanden angesehen werden kann.

Damit die Universität das Mentoring-Programm anerkennt, muss definiert werden, was unter einer erfolgreichen Teilnahme zu verstehen ist. Grundsätzlich sind für die Bewertung die

individuellen Standards der jeweiligen Hochschule anzuwenden. Die Hochschule nennt die Erfolgskriterien und ist verantwortlich für die Entscheidung, ob das individuelle Mentoringprogramm eines Studierenden anerkannt wird. Das Handbuch gibt daher nur grundlegende Informationen zu den Mindestanforderungen. Aus der Sicht von ifempower sind folgende Erfolgsmerkmale zu berücksichtigen: Die Mentees müssen ein Papier/Bericht über das Mentorenprogramm einreichen, um nachzuweisen, dass die Ziele definiert und erreicht wurden, dass Treffen mit dem Mentor stattgefunden haben und dass die vom Mentor gestellten Aufgaben erfüllt werden (siehe Kapitel 3.3.3).

Da das Programm Teil des Lehrplans ist, muss jeder Mentor die Regeln des Programms kennen und akzeptieren, um einen bestimmten Qualitätsstandard zu gewährleisten.

Eine kurze Einführung in die Anforderungen des Programms an Mentoren sollte von den Universitäten angeboten werden. Die Teilnahme an der Einweisung sollte für Mentoren nicht obligatorisch werden.

Die Dauer des Entrepreneurship-Moduls an den Universitäten wird zwei Semester betragen. Die Auswahl der Mentoren sollte vor Ende des ersten Semesters erfolgen. Das Mentoring findet im zweiten Semester statt. Die Beziehung wird nicht enden, da die Mentoren garantieren müssen, dass sie ihre Studenten unterstützen und zumindest online zur Beratung zur Verfügung stehen.

Der Entrepreneurship-Kurs ist für 20 Studierende an jeder teilnehmenden Hochschule konzipiert. Grundsätzlich sollte jeder Student einen individuellen Mentor haben. Falls weniger Mentoren zur Verfügung stehen, z.B. wie erwartet für Island, ist es erlaubt, dass eine Gruppe von Studierenden denselben Mentor einsetzt (siehe Kapitel 3.5 zu den nationalen Spezifikationen).

3.2. Wie das Mentorennetzwerk aufgebaut werden kann

3.2.1. Identifizierung geeigneter Mentoren

Die Mentoren würden nicht in Studenten investieren, die ein geringes Potenzial haben, Unternehmer zu werden. Die Auswahl/Annahme der richtigen Studenten zur Teilnahme am ifempower-Unternehmermodul ist entscheidend für die Gewinnung von Mentoren.

Die Kompetenzen der Studierenden, ihre Interessen und ihr Engagement sind Themen, die Mentoren anziehen.

Die Grundregel ist, dass Studierende, die am ifempower-Unternehmermodul teilnehmen, dafür verantwortlich sind, ihre Mentoren zu finden und auszuwählen. Die Studierenden können unabhängig von ihrer Hochschule nach Mentoren suchen oder sie nehmen Dienstleistungen in Anspruch, die von ihrer Hochschule angeboten werden.

Der Prozess der Kontaktaufnahme mit den Mentoren könnte als ähnlich wie die Bewerbung um eine Stelle oder eine Praktikumsstelle angesehen werden und muss hier nicht erläutert werden.

Aufgrund der Art des direkten Kontakts mit dem Unternehmer müssen die Studierenden jedoch besonders darauf achten, die Motivation und die Vertrauenswürdigkeit bestmöglich zu erklären.

Die Universitäten, die das ifempower-Unternehmermodul anbieten, sollten die teilnehmenden Studierenden bei der Suche nach geeigneten Mentoren unterstützen. Die Universitäten müssen eine Datenbank mit potenziellen Mentoren zur Verfügung stellen. Eine solche nicht-exklusive Datenbank von Unternehmern wird den Studenten helfen, Zugang zu Mentoren zu erhalten. Sie zu kontaktieren und sie davon zu überzeugen, dass sie die "richtigen" Studenten sind, ist Sache jedes einzelnen Studenten.

Der einfache Weg ist, dass die Hochschule eine Liste von möglichen Mentoren erstellt und diese für Studenten, die um Unterstützung bitten, zur Verfügung stellt. Auf fortgeschrittene Weise präsentieren die Universität und/oder das ifempower verfügbare Mentoren online. Das deutsche Programm "Spitzenfrauen" kann als ein Modell einer einfachen Online-Datenbank angesehen werden, die Profile von Mentoren zeigt (www.spitzenfrauen.de).

Empfohlene Unterstützungsmaßnahmen der Universitäten:

- Förderung des Mentorenprogramms auf der ifempower-Website, Verbindung mit sozialen Medien, ifempower-Website usw.
- Lancieren eines "Aufrufs für Mentoren".
- Kontaktaufnahme mit Geschäftspartnern der Universitäten, z.B. Sponsoren, Kunden, Clustermitgliedern und extern angestellten Dozenten - und mit Unternehmern in angeschlossenen Gründerzentren, Start-up-Hubs usw.
- Organisation von Netzwerkveranstaltungen und Schaffung von Bewusstsein für die Möglichkeit, direkt zur Zielgruppe als Mentor zu werden
- Herstellung von Verbindungen zu bestehenden Unternehmernetzwerken in der Region, in der eine Universität ansässig ist; auch das Alumni-Netzwerk
- Universitäten, die Projektpartner in ifempower sind, sollten auch die bereits bestehenden Kontakte zu Unternehmern nutzen, die als Befragte zum Projekt beigetragen haben.

Ein perfekter Mentor ist eine erfolgreiche Unternehmerin, die gleichzeitig Erfahrung im thematischen Bereich des geplanten Geschäfts hat.

Es wird jedoch ein Mentor aus einem anderen Wirtschaftssektor als dem des Studenten akzeptiert, in dem er arbeitet.

Um die Trennung und Segregation potenzieller Unternehmerinnen zu überwinden, sind auch männliche Unternehmer förderfähig.

Für Studenten, die mit geografischen Hindernissen konfrontiert sind, wie z.B. dem Leben in ländlichen oder weniger gut versorgten Gebieten und Randregionen, ist es noch schwieriger, ein eigenes Unternehmen zu gründen, während sie weniger Möglichkeiten und weniger Wissen haben, das sie nutzen können. Ländliche Gebiete haben ihre eigenen Charakteristika in Bezug

auf Geschäftsmöglichkeiten, sozialen und wirtschaftlichen Hintergrund, und mit dem Wissen um diese Charakteristika können spezielle Unternehmen entwickelt werden. Die Unterstützung der Studenten bei der Suche nach Mentoren sollte Maßnahmen zur Kontaktaufnahme mit Unternehmern in ländlichen Gebieten umfassen.

Es wird vereinbart, bei Fördermaßnahmen darauf hinzuweisen, dass die Mentorschaft für behinderte Unternehmer offen ist. Diese Frauen werden als Mentorinnen gefragt, um den Studierenden, insbesondere den behinderten, ein besonderes Beispiel zu geben. Insbesondere bei der Bekanntmachung der Ausschreibung werden die Partneruniversitäten besonders darauf achten, dass besondere Erfahrungen behinderter Unternehmer für die Studierenden einen großen Wert darstellen.

Es wird empfohlen, dass die Universitäten die Studenten bitten, ihre Mentor-Optionen bereits zu Beginn des Entrepreneurship-Moduls vorzustellen. Jede Universität muss jedoch entscheiden, was zu tun ist, falls ein Student keinen Mentor findet. Die Teilnahme am Mentorenprogramm ist obligatorisch, und jede Verzögerung bei der Suche nach einem Mentor gefährdet den Erfolg des gesamten Moduls.

3.2.2. Schaffung eines ifempower-Mentorschaftsnetzwerks

Welches Unternehmertum/Mentorship-Programm eine Universität auch immer beginnen mag, es ist wichtig, ein Netzwerk aufzubauen und es zu nutzen, um Zugang zu verschiedenen Unternehmern zu erhalten, die die zukünftigen Mentoren sein werden. In der Erwartung, dass es jeder teilnehmenden Universität gelingen wird, Mentoren zu identifizieren, sollte ihre Zustimmung zur Vernetzung eingeholt werden. Es ist wünschenswert, dass die Mentoren miteinander in Kontakt kommen. Ihr Erfahrungsaustausch über die Fortschritte und Probleme der Mentees kann den Unterstützungsdienst stärken. Darüber hinaus kann der Kontakt mit anderen Unternehmern ein Anreiz sein, am Programm teilzunehmen. Es ist denkbar, dass der Kontakt mit anderen Mentoren zu zusätzlichen Geschäftsmöglichkeiten führt.

Der erste Schritt zur Vernetzung ist die bereits geplante Auftaktveranstaltung, die eigentlich als Einführung in die besondere Rolle der Mentoren bei der Unterstützung der Studierenden dient. Die Präsentation der Mentoren auf den Webseiten der Hochschule oder von ifempower trägt indirekt zur Vernetzung bei. Die Mentoren können erkennen, über welche Kompetenz und Geschäftstätigkeit andere Mentoren verfügen und sich bei Interesse gezielt an sie wenden. Die Wirkung wird dadurch verstärkt, dass bereits vier Länder durch die am ifempower beteiligten Hochschulen vertreten sind.

Sicherlich nicht von Anfang an, aber mittelfristig ist es möglich, eine bestimmte Struktur zu entwickeln. Ein Mentor kann als Sprecher des Mentors fungieren und Netzwerkaktivitäten initiieren und koordinieren. Dies kann zunächst nur als Potential für die weitere Entwicklung des Netzwerkes verstanden werden, aber der Ansatz ist der Aufbau regionaler oder sektorbezogener

Strukturen. Mentoren übernehmen weitere Funktionen. Beispiele für solche Netzwerke sind erfasst und bestätigen, dass die Unternehmer durchaus bereit sind, sich weiter zu engagieren.

Um Mentoren anzuziehen, sollten die Universitäten Vorteile und Anreize bieten. Im Allgemeinen hilft es den teilnehmenden Unternehmern, Mentor zu werden und sich mit dem aus dem Mentorenprogramm resultierenden Netzwerk zu verbinden, um

- Marketing- und Personalstrategien zu verbessern
- Der Zugang zu solchen Netzwerken ermöglicht es, aktive Akteure aus verschiedenen lokalen Bereichen zu identifizieren und zu treffen, die zu Multiplikatoren für die Weiterleitung von Unternehmensbotschaften werden könnten.
- die Vertiefung oder Erforschung psychopädagogischer Fähigkeiten
- Nach den Lehrplänen (Inhalt) des Programms könnte Mentoring als einer der höchsten Grade des persönlichen Erfolgs angesehen werden. Mentoring ist eine Begleiterscheinung einer bestimmten Stufe der beruflichen Entwicklung und stellt eine große Chance für die Kontinuität der persönlichen Entwicklung dar. Der Mentor übt seine pädagogischen Fähigkeiten durch berufliche Aufgaben für den neuen Unternehmer aus.
- steigert das Ansehen des Mentors und natürlich des beteiligten Unternehmens, insbesondere wenn das Mentoring-Programm Teil der Universitätslehrpläne ist.
- die neue Generation verstehen: zukünftige Verbrauchertrends und Personalmanagement
- von Technologietransfer profitieren schnelle Prozessvorteile
- ein Mentor könnte von den Ergebnissen der beruflichen Aufgabe profitieren, die dem Mentee übermittelt werden: entweder von einem zukünftigen Start-up, oder von der Aussaat einer bestimmten Idee

3.3. Mentor-Mentee Beziehung

3.3.1. Allgemeine Bestimmungen

Als ein Prinzip im ifempower-Mentorenprogramm erhalten Mentoren keine Gebühr für die Unterstützung eines Studenten. Die Universitäten können aufgrund strategischer, politischer Entscheidungen ein anderes Modell anwenden - insbesondere wenn es sich um private Universitäten handelt.

Klare Abgrenzung zu Mentorenprogrammen, die zur Unterstützung von Start-up-Unternehmen eingerichtet werden: Nutznießer dieser Programme sind in der Regel Personen, die selbstständig sind, ein Unternehmen angemeldet oder zumindest mit der Umsetzung eines Unternehmens begonnen haben. Mentorenprogramme für diese Zielgruppen erfordern oft einen finanziellen Beitrag der Mentees.

Mentoring ist nicht dasselbe wie Training, Lehre oder Coaching, und ein Mentor muss kein qualifizierter Ausbilder sein.

Der Zeitaufwand, den Mentor und Mentee vereinbaren, in die Beziehung zu investieren, variiert stark und hängt von den Bedürfnissen, Erwartungen und Wünschen beider Parteien ab.

Die Anforderungen der Universität für die Anerkennung der Mentorschaft müssen als Mindestvoraussetzungen eingehalten werden.

Der größte Zeitaufwand ist in der Regel zu Beginn der Beziehung, wenn es darum geht, sich kennen zu lernen und Ziele zu vereinbaren.

Die Mentorenbeziehung ist eine freiwillige Verpflichtung zwischen Mentee und Mentor. Durch die Unterzeichnung einer Zielvereinbarung definieren Mentor und Mentee einen verbindlichen Rahmen für ihre Mentoringbeziehung. Dazu gehören insbesondere die vereinbarten Termine, Themen und Aufgaben. Darüber hinaus verpflichtet sich der Mentee, die Treffen entsprechend vorzubereiten und zu dokumentieren. Die Mentorin/der Mentor verpflichtet sich, die Mentee zu unterstützen und auf ihre/seine Wünsche einzugehen.

Beide Seiten haben die Möglichkeit, die Mentoringbeziehung zu beenden. Die Universität ist über eine solche Entscheidung unverzüglich zu informieren. Um zu vermeiden, dass das Entrepreneurship-Studium nicht anerkannt werden kann, muss unverzüglich ein neuer Mentor gefunden werden.

Alle Informationen und Daten, die im Rahmen der Mentoring-Beziehung ausgetauscht werden, sind vertraulich und diskret zu behandeln. Mentee und Mentor verpflichten sich, über die Dauer der Mentoring-Beziehung hinaus Vertraulichkeit zu wahren.

Die Sicherung der Qualität und Weiterentwicklung des Mentoring-Programms ist ein Hauptanliegen von ifempower. Die Erfahrungen und Einschätzungen der TeilnehmerInnen sind dafür sehr wichtig. Die teilnehmenden Universitäten müssen Mentee und Mentor um Feedback bitten.

3.3.2. Schritte der Zusammenarbeit

Nachdem ein Unternehmer bestätigt hat, dass er bereit ist, einen bestimmten Studenten zu betreuen, müssen einige formale Prozesse durchgeführt werden.

Bevor das Mentoring beginnt: ein Tandem bilden und sich auf Ziele einigen

Mentor und Mentee besprechen und vereinbaren den Umfang des Mentoring, z.B. Anzahl und Häufigkeit der Treffen. Es muss auch geklärt werden, ob das Mentorenprogramm durch

Projektarbeit erweitert werden soll. Die diesbezüglichen Vorgaben des ifempower-Curriculums sind zu berücksichtigen.

Mentoring kann nur dann erfolgreich sein und zur Erreichung persönlicher Karriereziele beitragen, wenn diese Ziele im Vorfeld klar definiert werden. In der Zielvereinbarung wird der grobe Rahmen für die Mentoring-Beziehung festgelegt und es werden grundlegende Eckpunkte vereinbart: Wie lange soll das Mentoring-Tandem weitergeführt werden (eventuell mit einer Dauer, die über die eigentliche Dauer des ifempower-Curriculums hinausgeht)? Wie und wie oft findet der Kontakt statt? Was sind die Ziele, Erwartungen und Aufgaben?

Während des Mentoring: Zusammenarbeit mit dem Mentor

Der Mentor bereitet die Treffen mit dem Mentee und die spezifischen beruflichen Aufgaben des Mentees vor. Der Mentee bereitet die "Hausaufgaben" vor und befolgt die vom Mentor vorgegebenen Richtlinien.

Zeit und Inhalt des Mentors/der Mentorin sind im Mentoring-Protokoll festzuhalten. Zeit ist Geld, und die Mentoren von ifempower arbeiten auf freiwilliger Basis - das macht ihr Engagement besonders wertvoll. Da die Mentorenschaft ein Bestandteil des ifempower-Curriculums ist, dient das Mentoring-Protokoll auch als Nachweis der Anwesenheit.

Nach dem Mentoring: Erfolgsmessung und Bewertung der Mentorschaft

Ohne Evaluation und Feedback ist eine Weiterentwicklung nicht möglich - dies gilt sowohl für die Mentees und Mentoren als auch für eine eventuell eingeschlossene Projektarbeit. Der Evaluationsbogen dient den Mentees als "Raster" zur Messung ihres persönlichen Erfolgs - hier können die Mentees ihre Ziele im Detail definieren und ihre eigene Verbesserung in einem Zeitintervall bewerten. Das Feedback-Formular gibt dem Mentee die Möglichkeit, die Leistung des Mentors zu beurteilen: Was war besonders gut, wo gibt es noch Verbesserungsbedarf?

An der Universität muss der Mentee einen Bericht über das Mentorenprogramm einreichen, um nachzuweisen, dass

- Ziele wurden definiert und erreicht
- Es fanden Treffen mit dem Mentor statt.
- Aufgaben, die vom Mentor gestellt werden, erfüllt werden

3.3.3. Unterstützende Dokumente zur Organisation der Mentor-Mentee-Beziehung

Formularvorlagen sind dem Handbuch beigelegt. Der Zweck dieser Vorlagen ist es, die wichtigsten Inhalte solcher Dokumente zu zeigen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die teilnehmenden Universitäten über eigene Vorlagen verfügen und diese leicht an die Anforderungen des Mentoring-Programms anpassen können.

Formularvorlagen (Beispiele):

- Mentorenprofil (Anhang 1)
- Profil des Mentees (Anhang 2)
- Mentor-Mentee-Vereinbarung (Anhang 3)
- Mentor-Protokoll (Anhang 4)
- Selbsteinschätzung (Anhang 5)
- Rückmeldung (Anhang 6).

Die teilnehmenden Universitäten äußerten zusätzlich den Wunsch, einen Umsetzungsleitfaden zu erhalten. Dieses Begleitdokument ist dem Handbuch beigelegt (Anhang 7).

3.4. Fortgeschrittenes Mentoring - ein Instrument der Zusammenarbeit zwischen Universität und Industrie

Das ifempower-Mentorenprogramm fördert in erheblichem Maße Synergien zwischen Wirtschaft und Bildung, deren Ziel eine der grundlegenden Anforderungen der Strategie Europa2020, der EU-Agenda für Wachstum und Beschäftigung für das laufende Jahrzehnt, ist. Es liefert die Grundlagen für duale Studiengänge für Universitäten innerhalb und außerhalb der Partnerschaft im Bereich des unternehmerischen Lehrens und Lernens.

Duale Ausbildung auf Universitätsniveau

Das Mentorenprogramm in Kombination mit einem Praktikum könnte als ähnlich dem Schema der dualen Ausbildung angesehen werden. Auch wenn gewisse Gemeinsamkeiten in der Kombination von Theorie und Praxis im ifempower-Curriculum zu erkennen sind, ist die duale Hochschulausbildung ein wesentlich intensiveres Lehrprogramm. Ein Beispiel für die duale Ausbildung auf Hochschulniveau ist die Duale Hochschule Baden-Württemberg (Deutschland; ca. 34.000 eingeschriebene Studenten). Alle Studiengänge dieser Universität sind dual, national und international akkreditiert, gelten als Intensivstudiengänge und haben einen Wert von 210 ECTS-Credits.

"Das Hauptmerkmal der kooperativen (arbeitsintegrierten) Ausbildung ist die einzigartige Kombination von Theorie und Praxis. Das Curriculum der Universität kombiniert Hochschulbildung und Ausbildung am Arbeitsplatz in zahlreichen Partnerunternehmen und zielt darauf ab, sowohl akademische Fähigkeiten als auch arbeitsbezogenes Fachwissen zu

vermitteln. Dabei werden die im Unterricht vermittelten akademischen Inhalte durch Erfahrungen am Arbeitsplatz ergänzt, so dass in realen Situationen die Wirksamkeit der Theorie im Klassenzimmer sofort getestet wird und umgekehrt". (Duale Hochschule Baden-Württemberg; www.dhbw.de)

Da das ifempower-Mentorenprogramm jedoch Studenten und Unternehmer stark miteinander verbindet, werden verschiedene Möglichkeiten geboten, diese Verbindung in Richtung duale Ausbildung zu entwickeln. Um das Mentoring-Programm effizient mit einem Praktikum zu verbinden, ist es sinnvoll, dass der Mentee für den Mentor Projektarbeit leistet. Hochschulen können aus dieser Art der Projektarbeit eine intensivere Zusammenarbeit mit Unternehmen entwickeln. Eine weitere Erfolgsgeschichte der dualen Ausbildung auf Hochschulebene wird von der deutschen Steinbeis-Hochschule entwickelt. Diese private Hochschule wendet das Modell des Project Competence Studies® an, an dem derzeit mehr als 8.000 Studierende eingeschrieben sind (www.steinbeis-hochschule.de). Auf dem Weg zu einem Bachelor- oder Master-Abschluss führt jeder Studierende eine Projektarbeit in Zusammenarbeit mit einem Wirtschaftspartner durch. Die Dauer des Projekts entspricht der Dauer des Studiums. Das Ifempower Entrepreneurship-Modul mit seinem Mentorenprogramm hat das Potenzial, sich zu einer dualen Ausbildung zu entwickeln, ähnlich wie das Steinbeis-Projekt Kompetenz-Studium.

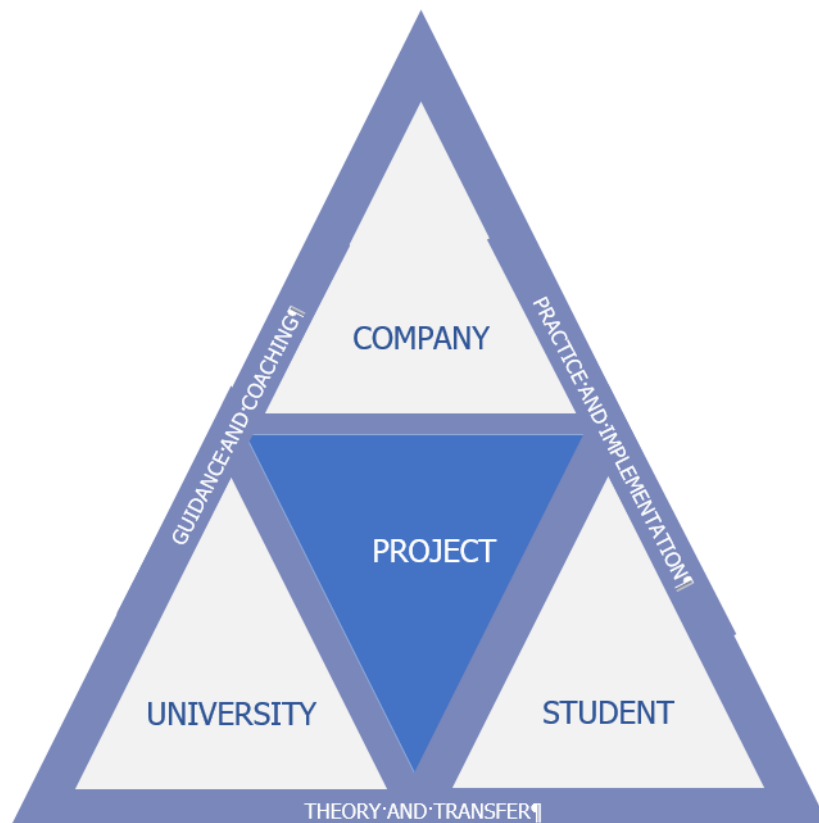


Figure 2 – Project Competence Studies

Die weitere Zusammenarbeit mit Mentoren in diesem Sinne erhöht einerseits das Interesse der Unternehmer an einer Teilnahme am Programm. Zum anderen erhalten die Mentees einen noch tieferen Einblick in die unternehmerische Arbeit. Da davon ausgegangen werden kann, dass die Projektarbeit in den meisten Fällen erfolgreich abgeschlossen wird, stärkt die Hochschule ihre Position als Wissensgenerator.

Technologie- und Wissenstransfer

Die projektbezogene Zusammenarbeit eines Studenten mit dem Mentor kann von der Universität um eine Komponente erweitert werden, nämlich um die Teilnahme eines Professors, dessen Expertise zum Erfolg des Projekts beiträgt. Wirtschaftliche Probleme von Unternehmen führen sehr oft zu neuen Forschungsaktivitäten an den Universitäten. Die Mitwirkung an Problemlösungen in der Wirtschaft erhöht die Erfahrungen und Kompetenzen der Professoren.

Der effektive, wirtschaftlich orientierte Technologietransfer in Unternehmen ist eines der Hauptelemente der nationalen Wirtschaftsentwicklung (www.steinbeis.de)

Ein Kreis schließt sich: Universitäten, die mit der Wirtschaft kooperieren, können Studierende zu unternehmerischem Handeln motivieren, da sie in Projektarbeiten einbezogen werden könnten, noch bevor sie in ein zusätzliches Modul aufgenommen werden, wenn sie das Unternehmertum fördern.

Auswirkungen des ifempower-Mentorenprogramms auf die teilnehmenden Universitäten:

- Stärkt die Partnerschaftsstrategie der Universität;
- Höhere Quote von Fachleuten, die sich freiwillig als Mentoren zur Verfügung stellen;
- Einführung der Studierenden in verschiedene Beurteilungsschritte, die sie entweder (als Unternehmer) oder im Falle einer Tätigkeit für große Unternehmen durchführen müssen;
- Steigert die Qualität des Mentoring-Programms und seine Attraktivität;
- Erhöht das Ansehen des Mentoring-Programms;
- Garantiert eine bessere Vermittlung von Mentoren und Mentees;
- Bietet Fachleuten Alternativen zu den derzeitigen Dienstleistungen, die sie kaufen, um ihre Mitarbeiter zu profilieren und zum Technologietransfer beizutragen.

3.5. Nationale Gegebenheiten und spezifische Lösungen

Das Handbuch zum ifempower-Mentorenprogramm ist international einsetzbar. Bei der Umsetzung des Programms müssen jedoch nationale Gegebenheiten berücksichtigt werden. Im Hinblick auf solche spezifischen Anforderungen wird das Mentorenprogramm flexibel gehalten, um massgeschneiderte Lösungen zu ermöglichen.

Der Bedarf an einer nationalen Spezifikation wird vom Projektpartner aus Island gemeldet. Im Idealfall hat jeder Student einen Mentor. Die Zahl der Unternehmer, insbesondere die Zahl der Unternehmerinnen, ist in Island viel geringer als in anderen teilnehmenden Ländern. Es kann nicht gewährleistet werden, dass jeder Student einen Mentor in Island findet. Um sicherzustellen, dass jeder Student am Mentorenprogramm teilnehmen kann, sollte ein Mentor für mehr Studenten verantwortlich sein - und erstens muss der Mentor bereit sein, diese größere Verantwortung zu übernehmen, zweitens muss der Mentor dazu in der Lage sein.

Die teilnehmenden Universitäten aus Österreich, Ungarn und Rumänien äußerten keine Notwendigkeit, das Mentorenprogramm an die nationalen Gegebenheiten anzupassen.



Schlussfolgerung & Empfehlungen

4. Schlussfolgerung & Empfehlungen

Das Mentoring-Programm ist praxisorientiert. Es ist zu berücksichtigen, dass die Fachgebiete der Universitäten und damit die Wissens- und Interessenbasis der Studierenden sehr unterschiedlich sind. Die Universitäten haben sich ein hohes Maß an kreativer Freiheit bewahrt.

Entsprechend der Planung von ifempower wird das Mentorenprogramm getestet und bei Bedarf entsprechend der in der Pilotphase gewonnenen Erfahrungen angepasst. Die aktuelle Version des Handbuchs kann in einigen Punkten weniger präzise sein als die endgültige Version.

In jedem Fall sollten sich die teilnehmenden Universitäten bemühen, in einem frühen Stadium eine enge Beziehung zu möglichst vielen potentiellen Mentoren aufzubauen.

Die Öffentlichkeitsarbeit von ifempower ist ein geeignetes Instrument, um für das Mentoring-Programm zu werben und mit Unternehmern in Kontakt zu treten.

Universitäten, die das ifempower-Studienmodul anbieten wollen, müssen entscheiden, ob die Beziehung zwischen Mentor und Mentee als einfaches Mentoring-Programm geführt werden soll. Oder ob das Mentoring-Programm mit einem Praktikum, eventuell auch mit konkreter Projektarbeit, kombiniert werden soll. Das fortgeschrittene Mentoring-Programm sollte ins Auge gefasst werden, um Synergien zu nutzen und sicherzustellen, dass Universität, Mentor und Mentee von einer Win-Win-Win-Situation bestmöglich profitieren. Die Durchführbarkeit eines solchen erweiterten Programms hängt in hohem Maße von den verfügbaren Unterstützungskapazitäten an den Universitäten ab. Diese sollten geschaffen werden, können aber nur durch ifempower stimuliert und nicht eingefordert werden.

Anhänge

5. Anhänge

5.1. Anhang I – Vorlage 1 “Mentoren Profil”

Mentorenprofil

Der Mentor

Titel	
Vorname / Nachname	

Ihr beruflicher Hintergrund

Karrieretipps für Mentees (maximal 200 Zeichenzahl)	
Derzeitiger Arbeitsplatz/Unternehmen	
Website	
Standort	
Position	
Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten Anzahl der Beschäftigten unter direkter Anleitung),	
Bildungshintergrund	
Industrieeer/Unternehmenserfahrung	

Frühere Karrierestufen oder
Strategien

Ihre Erfahrung

Wie können Sie Mentees unterstützen? Welche Bereiche?

Ihres Fachgebiet	Weiteren Anmerkungen
☐ Karrierestrategien	
☐ Führungskompetenzen / Durchsetzungsvermögen	
☐ Marketing (Selbstdarstellung)	
☐ Präsentationstechniken	
☐ Konfliktbewältigung	
☐ Arbeitsteilung und Zeitmanagement	
☐ Kontakte aus dem eigenen Netzwerk/Netzwerke	
☐ Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
☐ Anderes	

Haben Sie Erfahrung als Mentor?

- ☐ Ja.
- ☐ Nein.
- ☐ Als Mentee.
- ☐ Interne Betreuung innerhalb des Unternehmens.
- ☐ Mentoring/Betreuung in der Universität

Anderes

Ich erwarte von meinen
Mentees (maximal 500
Zeichenzahl):

In einer Mentor-
Mentee-Beziehung
lege ich besonderen
Wert auf (maximal 500
Zeichenzahl):

Ihre Kontaktdaten zur Weiterleitung an interessierte Mentees oder zur Kontaktaufnahme im
Namen des ifempower-Projekt:

Telefonnummer	
Handynummer	
E-mail	

Wie sind Sie auf das ifempower Mentoring-Programm gestoßen? (Freiwilligenstellen)

- ☐ Empfehlung
- ☐ Website
- ☐ Newsletter

- ☐ Anderes:

Zustimmung zur Datenerhebung

Verarbeitung und Verwendung

Ich bin damit einverstanden, dass die Partnerinstitutionen des ifempower-Projekts zum Zweck der Durchführung des Mentoring-Programms im Rahmen dieses Projekts Daten erhalten und verarbeiten. Die Daten werden ausschließlich für die Durchführung des Mentoring-Programms verwendet, insbesondere für das Matchmaking zwischen Mentor und Mentee. Darüber hinaus werden die Daten für die ifempower-Website erhoben, auf der auch ein Mentorenprofil veröffentlicht wird. Kontaktdaten werden nicht veröffentlicht und werden nur nach Rücksprache mit mir im Einzelfall an potentielle Mentees weitergegeben. Ich kann jederzeit meine Zustimmung zur Verarbeitung meiner über dieses Formular übermittelten personenbezogenen Daten widerrufen oder die Berichtigung meiner personenbezogenen Daten verlangen.

Für diese Nachfrage wende ich mich an: info@ifempower.eu oder an Personen, denen ich mein aktuelles Mentorenprofil geschickt habe.

Eine Übersicht über alle meine Rechte in Bezug auf den Datenschutz und das allgemeine Verfahren in diesem Zusammenhang finden Sie unter: www.ifempower.eu

Ich bestätige hiermit auch den Austritt aus jeglicher ähnlichem scientologischen Praxis oder Organisation.

Ort	Datum			Unterschrift
	dd	Mm	yyyy	

5.2. Anhang II – Vorlage 2 “Profil des Mentees“

Profil des Mentees

Der Mentee

Titel	
Vorname/Nachname	
Wohnort	

Universität	
Fakultät	
Geplantes Jahr des Abschluss	
Geplanter Beginn des Mentorenprogramms	
Welche Berufserfahrung haben Sie? (Ausbildungen, Praktika, usw?)	

Ihre Karriereziele

**Formulieren Sie Ihre Ziele. Wenn Sie Ihre eigenen Ziele klarer definieren können, kann Ihr Mentor Sie bei der Verwirklichung Ihrer Ziele schneller unterstützen.*

Kurzfristig	
Mittel- und langfristige Ziele	

In welchen Bereichen wünschen Sie sich konkrete Unterstützung durch einen Mentor, um Ihre beruflichen Ziele zu erreichen?

Was sind Sie von Ihrem Mentor erwarten?

--

Mit welchem Mentor würden Sie gerne zusammenarbeiten? Warum? Nennen Sie 3 Mentoren, mit denen Sie gerne zusammenarbeiten würden. Begründen Sie Ihre Wahl!

	Name	Begründung
1		
2		
3		

--

Ihre Kontaktdaten (für den internen Gebrauch)

Kontakdaten (private Kontaktdaten angeben)

Titel (Frau, Herr, usw)					
Vorname		Nachname			
Straße		Nummer		Postleitzahl	
Stadt/Land		Festnetz		Handy	

E-mail Geburtsdatum DD MM YYYY

Ab wann sind Sie bereit, an dem Programm teilzunehmen?

DD MM YYYY

Ihre Nationalität ist:

Welches Bildungsniveau haben Sie erreicht?

**Mehrere Antworten möglich!*

- ☐ Ich besuche eine allgemeinbildende Schule.
- ☐ Ich habe einen Hauptschulabschluss..
- ☐ Ich habe einen (Werk-)Realschulabschluss.
- ☐ I have an in-company training, vocational school with vocational qualification or completed school-based vocational training. Ich habe eine betriebliche Ausbildung, Berufsschule mit Berufsabschluss oder eine abgeschlossene schulische Berufsausbildung.
- ☐ Ich habe das Abitur / die Fachhochschulreife erworben
- ☐ Ich habe einen Meisterbrief.
- ☐ Ich habe keine abgeschlossene Berufsausbildung

Zustimmung zur Datenerhebung

Verarbeitung und Verwendung

Ich bin damit einverstanden, dass die Partnerinstitutionen des ifempower-Projekts zum Zweck der Durchführung des Mentoring-Programms im Rahmen des Projekts Daten erhalten, die verarbeitet werden. Die Daten werden ausschließlich für die Durchführung des Mentoring-Programms verwendet, insbesondere für die Vermittlung von Mentoren und Mentees.

Kreuzen Sie das entsprechende Kästchen an:

- ☐ *Mein Profilblatt mit den vorgenannten Informationen kann an potentielle Mentoren weitergegeben werden.*
- ☐ *Mein Profilbogen mit den vorgenannten Angaben kann nur im Einzelfall nach Rücksprache mit mir an potentielle Mentoren weitergegeben werden.*

Ich kann jederzeit meine Einwilligung in die Verarbeitung meiner Personenbezogene Daten widerrufen oder die Berichtigung meiner persönlichen Daten verlangen.

Für dieses Verlangen wende ich mich an die teilnehmende Universität oder an info@ifempower.eu.

Eine Übersicht über alle meine Rechte in Bezug auf den Datenschutz und das diesbezügliche allgemeine Verfahren finden Sie unter: www.ifempower.eu

Ort	Datum			Unterschrift
	dd	mm	yyyy	

5.3. Anhang III – Vorlage 3 “Mentor-Mentee Vereinbarung”

Mentor – Mentee Vereinbarung

zwischen

Name des Mentees			
Straße		Postleitzahl	
Handy		Festnetz	
E-mail			

und

Name des Mentors			
Straße		Postleitzahl	
Handy		Festnetz	
E-Mail			



Gegenseitige Vereinbarung

Die Mentorenbeziehung ist eine freiwillige Verpflichtung zwischen Mentee und Mentor. Durch die Unterzeichnung einer Zielvereinbarung definieren Mentor und Mentee einen verbindlichen Rahmen für ihre Mentoringbeziehung. Dazu gehören insbesondere die vereinbarten Termine, Themen und Aufgaben. Darüber hinaus verpflichtet sich der Mentee, die Treffen entsprechend vorzubereiten und zu dokumentieren. Die Mentorin/der Mentor verpflichtet sich, die Mentee zu unterstützen und auf ihre/seine Wünsche einzugehen. Für das Feedback an den Mentor / die Mentee können Sie die ifempower Feedback- und Evaluationsunterlagen nutzen.

Kontakte und Sitzungen

Die Mentoring-Beziehung wird für einen Zeitraum von/...../..... bis/...../..... festgelegt. Danach erneuern die Teilnehmer die Vereinbarung, wenn sie die Mentoring-Partnerschaft fortsetzen möchten. Der Mentee und der Mentor vereinbaren die Ausarbeitung und Umsetzung eines Mentoring-Plans, der den von der (...teilnehmenden Universität...) vorgegebenen Spezifikationen entspricht.

Inhalt

thematischer Schwerpunkt:

--

Erwartungen an die Tandem-Partnerschaft in der Mentoring-Beziehung:

Mentor:	Mentee:

Aufgaben des Partnertandems:

Mentor: <i>(z.B. Dokumentation der Sitzungen)</i>	Mentee: <i>(z.B. Vorbereitung von Gesprächen anhand von Fällen aus der Übung)</i>

Ausstiegsoption:

Beide Seiten haben die Möglichkeit, die Mentorenbeziehung zu beenden. In diesem Fall ist es notwendig, das Projektteam von ifempower zu informieren. Sollten Probleme oder

Schwierigkeiten auftreten, steht das Projektteam zur Verfügung und berät und begleitet Sie gerne.

Vertraulichkeit:

Alle Informationen und Daten, die im Rahmen der Mentoring-Beziehung ausgetauscht werden, werden vertraulich und diskret behandelt. Mentee und Mentor verpflichten sich, für die Dauer der Mentoring-Beziehung Vertraulichkeit zu wahren.

Zusammenarbeit mit dem Projektteam von ifempower:

Die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Mentoring-Programms ist ein wichtiges Anliegen des Projektträgers. Die Erfahrungen und Einschätzungen der Teilnehmerinnen sind dafür sehr wichtig. Bitte verpflichten Sie sich daher, nach der Übernahme einer Mentee- bzw. Mentorentätigkeit dem Projektteam regelmäßig Feedback zu geben.

.....
.....

Unterschrift des Mentees

.....
.....

Unterschrift des Mentors

/ dd mm yyyy

Ort / Datum

/ dd mm yyyy

Ort / Datum

5.4. Anhang IV – Vorlage 4 “Mentor-Protokoll.”

Mentor-Protokoll

Name des Mentees

Name des Mentors

Datum des Beginns
des Mentorings

tt

mm

jjjj



Datum			Laufzeit	Thema/Gebiet
tt	mm	jjjj		
tt	mm	jjjj		
tt	mm	jjjj		
tt	mm	jjjj		
tt	mm	jjjj		
tt	mm	jjjj		
tt	mm	jjjj		

5.5. Anhang V – Vorlage 5 "Selbsteinschätzung"

Selbsteinschätzung

Bewertung der Effekte der Mentorenbeziehung (0 Punkte - schlechtester Wert, 10 Punkte - bester Wert) zwischen

Mentor (Name):		Mentee (Name):	
Beginn des Mentorings		Abschließenden Diskussion	

Ziele (in Worten)	Selbstbewertung am Anfang (Addieren Sie Punkte von 1-10)	Selbstbewertung am Ende (Addieren Sie Punkte 1-10)	Verbesserungen (Bewertung des Unterschieds)	Konkrete Ergebnisse (in Worten)
	Total am Anfang	Total am Ende	Total Verbesserungen	

5.6. Anhang VI - Vorlage 6 "Rückmeldung"

Rückmeldung des ifempower Programms

Bewertung des Mentoring Programms (sehr gut: +2 Punkte, gut: +1 Punkt, befriedigend: -1 Punkt, nicht ausreichend: -2 Punkte, nicht festgelegt: 0 Punkte) zwischen:

Mentor (Name):		Mentee (Name):	
Beginn des Mentorings		Enddatum des Mentorings:	

	Sehr gut (+2p)	Gut (+1p)	Befriedigend (-1p)	Nicht ausreichend (-2p)	Nicht festgelegt (0p)	Sonstige Kommentare, Begründungen, Details
Mediationsverfahren von ifempower						
Erster Kontakt mit dem Mentor						
Ablauf, Struktur und Vorbereitung von Gesprächen						
Atmosphäre: positive und motivierende Gespräche						
Ziele: klar definiert im Rahmen des Mentorings						
Zielerreichung: gemeinsam mit dem Mentor wurde ein Fahrplan erstellt und der Weg zu jedem Meilenstein wurde von ihm/ihr begleitet						
Flexibilität: Aktuelle Themen hätten sofort						

behandelt werden können						
Beruflicher Nutzen: Zugang zu Netzwerken, Empfehlungen, usw.						
Persönlicher Nutzen: Sie erhielten individuelle Unterstützung und weitere Einblicke in die persönliche Entwicklung						
Ich habe neue Einsichten gewonnen, ich habe neue Erkenntnisse über mich und die habe ich eingearbeitet						
Effizienz: Verfolgung der Ergebnisse in Bezug auf die Umsetzung von Zielen und Vorgaben						
Kompetenz: Ich stehe im Kontakt mit meinem Mentor/empfehle ihn/ihr einem Freund						
Nachhaltigkeit: Ich bleibe in Kontakt mit meinem Mentor						

Ich habe sie besonders gemocht:

Was ich für mich selbst wünsche/ inspirieren möchte:

5.7 Anhang VII – Unterstützendes Dokument "Umsetzungsplan"

Zusammenfassung

Das vorliegende Dokument ist das Ergebnis der Diskussionen, die vom 9. bis 12. September in Sevilla während des dritten transnationalen Treffens der Partner stattfanden.

Die wichtigste Errungenschaft bei der Zusammenstellung, wie eine Mentorensitzung implementiert werden kann, ist das Bewusstsein der Expertenpartner über eine Einschränkung: Bei Mentorenschaft werden die Lehrpläne/Methoden bereits von oder durch die

Erfahrung/Expertise des Unternehmers, der die Rolle des Professors übernimmt, erstellt. Die Rolle der Universitäten oder Experten, die die Projektpartner vertreten, besteht darin, eine gute Abwicklung des Kurses zu erleichtern und zu gewährleisten, die unabhängig von ihrem Fachwissen und ihrer in der Lehre verwurzelten Position ist.

Die wichtigsten Bemerkungen der Partner waren die folgenden:

- es ist besser, den Kurs über 2 Semester laufen zu lassen
- der Kurs sollte an jeder Universität und auf der Projektwebsite ausgeschrieben werden
- ein weiteres gutes Beispiel ist das CEMS-Programm, das an der Corvinus-Universität läuft
- die Mentoren werden nicht bezahlt, was ein Problem darstellt, das wir aber lösen müssen
- Sollten wir eine Schulung für die Mentoren anbieten?
- Auf nationaler Ebene sollte ein Treffen organisiert werden, bei dem sich Mentoren und Mentees treffen können.

Das vorliegende Dokument stellt somit einen Entwurf für einen Aktionsplan zur Umsetzung der Empfehlungen aus dem ifempower-Mentorenhandbuch dar.

Der Planentwurf beinhaltet:

- a. ifempower Stab;
- b. Universitäten;
- c. Studenten

Die erwarteten Ergebnisse sind:

1. Intellektuelle Ergebnisse:

- Datenbank mit verfügbaren Mentoren, Netzwerk von Mentoren;
- Aufruf für Mentoren;
- Broschüre für Mentoren;
- Zertifikate für Mentoren und Studenten

2. Werbeaktivitäten

3. Veranstaltungen:

- Netzwerkveranstaltungen zur Werbung von Mentoren
- Informationsitzung für Mentoren.

Einführung

Die Umsetzung des Aktionsplans ist in 3 Phasen mit den zugehörigen Phasen vorgesehen. Eine ausführlichere Beschreibung der Schritte kann man im Handbuch auf der Seite finden, die zu jedem Schritt angegeben ist. Zu jedem Schritt ist angegeben, wo weitere Informationen im Handbuch zu finden sind.

PHASE I – Bevor das Unternehmensmodul beginnt

- 1.1 Einigung auf einen Aufruf für Mentoren
 - 1.1.1 Definier Programmanforderungen/-erwartungen
 - 1.1.2 Wirb Behindertenkategorien
 - 1.1.3 Betone die Einhaltung der EU-Politik und Fragen der dualen Ausbildung
 - 1.1.4 Betone der Vorteile für Organisationen
- 1.2 Broschüre für Mentoring

PHASE II – während das Unternehmensmodul

- a. Anfang des 1. Semesters
 - 2.1. Erstelle eine Datenbank der Mentoren
 - 2.2. Personalisierte Mailing-Action
 - 2.3. Organisation einer Netzwerkveranstaltung zur Bewerbung des Aufrufs
 - 2.4. Andere Werbemaßnahmen
- b. Bis zum Ende des 1. Semesters
 - 2.5 Vernetzungsveranstaltung für Mentoren und Mentorenbriefing

PHASE III – Anfang des Mentorenschaftsmoduls

- 3.1 Ausgaben mit Akkreditierung

PHASE I - Bevor das Unternehmensmodul beginnt

Liste der Schritte für die ifempower-Konsortium

1.1. Einigung auf einen Aufruf für Mentoren

Die folgenden Teilschritte stellen Richtlinien für den Aufruf von Text dar:

1.1.1 Definiere Programmforderungen/-erwartungen:

Vorgeschlagene allgemeine Anforderungen findet man im Handbuch, diese können jedoch zusammengefasst oder besser an zukünftige Module angepasst werden::



“ Die allgemeinen Erwartungen, die sich aus der Mentor-Mentee-Beziehung ergeben, lassen sich wie folgt zusammenfassen: Ein Mentor ist eine Person, die als Führer und Berater fungiert. Er/sie ist ein Vorbild, von dem der Mentee lernen kann und das daran interessiert ist, Wissen, Erfahrung, Gedanken und nicht zuletzt auch die Sichtweise anderer als Inspiration für das persönliche und berufliche Wachstum weiterzugeben. Ein Mentor kann anbieten:

- *Informationen: Mentoren teilen ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre Weisheit;*
- *Kontakte: Mentoren bieten wertvolle Möglichkeiten, indem sie akademische, berufliche und persönliche Kontakte erleichtern;*
- *Herausforderungen: Mentoren stimulieren die Neugier und bauen Vertrauen auf, indem sie neue Ideen, Möglichkeiten und Herausforderungen präsentieren;*
- *Unterstützung: Mentoren fördern Wachstum und Leistung, indem sie ein offenes und unterstützendes Umfeld bieten;*
- *Zielsetzung: Mentoren helfen den Mentees, Talente und Interessen zu entdecken und ihre Ziele zu definieren und zu erreichen;*
- *Beratung: Mentoren leiten die Mentees beim Erreichen akademischer, beruflicher und persönlicher Ziele an;*
- *Vorbilder: Durch den Austausch von Erfolgsgeschichten mit dem Mentee können die Mentoren zu Vorbildern werden.”²*

1.1.2 Wirb Behindertekategorien



“Es wird vereinbart, bei Fördermaßnahmen darauf hinzuweisen, dass die Mentorschaft für behinderte Unternehmer offen ist. Diese Frauen werden als Mentorinnen gefragt, um den Studierenden, insbesondere den behinderten, ein besonderes Beispiel zu geben. Insbesondere bei der Bekanntmachung der Ausschreibung werden die Partneruniversitäten besonders darauf achten, dass besondere Erfahrungen behinderter Unternehmer für die Studierenden einen großen Wert darstellen”³

² Ifempower mentorship handbook, S. 7-8

³ *ibidem*, S.12



1.1.3. Betone die Einhaltung der EU-Politik und Fragen der dualen Ausbildung

"Das ifempower-Mentorenprogramm fördert in erheblichem Maße Synergien zwischen Wirtschaft und Bildung, deren Ziel eine der grundlegenden Anforderungen der Strategie Europa2020, der EU-Agenda für Wachstum und Beschäftigung für das laufende Jahrzehnt, ist. Es liefert die Grundlagen für duale Studiengänge für Universitäten innerhalb und außerhalb der Partnerschaft im Bereich des unternehmerischen Lehrens und Lernens."⁴

1.1.4 Betone der Vorteile für Organisationen



- ✓ Marketing- und Personalstrategien zu verbessern
- ✓ Der Zugang zu solchen Netzwerken . ermöglicht es, aktive Akteure aus verschiedenen lokalen Bereichen zu identifizieren und zu treffen, die zu Multiplikatoren für die Weiterleitung von Unternehmensbotschaften werden könnten
- ✓ Die Vertiefung oder Erforschung pädagogischer Fähigkeiten

Nach den Lehrplänen (Inhalt) des Programms könnte Mentoring als einer der höchsten Grade des persönlichen Erfolgs angesehen werden. Mentoring ist eine Begleiterscheinung einer bestimmten Stufe der beruflichen Entwicklung und stellt eine große Chance für die Kontinuität der persönlichen Entwicklung dar. Der Mentor übt seine pädagogischen Fähigkeiten durch berufliche Aufgaben für den neuen Unternehmer aus.

- ✓ steigert das Ansehen des Mentors und natürlich des beteiligten Unternehmens, insbesondere wenn das Mentoring-Programm Teil der Universitätslehrpläne ist
- ✓ die neue Generation verstehen: zukünftige Verbrauchertrends und Personalmanagement

✓ von Technologietransfer profitieren schnelle Prozessvorteile
ein Mentor könnte von den Ergebnissen der beruflichen Aufgabe profitieren, die dem Mentee übermittelt werden: entweder von einem zukünftigen Start-up, oder von der Aussaat einer bestimmten Idee."⁵

1.2 Broschüre für Mentoring:

Die Mitarbeiter von ifempower kümmern sich um eine kleine, maßgeschneiderte Broschüre mit den wichtigsten Motivationsfaktoren für Unternehmer. Diese Broschüre soll verwendet in:

- Physisches Formular – wird bei Netzwerkveranstaltungen ausgehändigt;

⁴ *ibidem*, S.16

⁵ *ibidem*, S. 13

- Elektronisches Format: wird dem Newsletter beigelegt, der an die Datenbank mit potenziellen Mentoren geschickt wird.

Der Textinhalt der Broschüre sollte auf folgende Punkte konzentrieren:



- Klare Textzusammenfassung mit Vorteilen;
- Hervorhebung der Möglichkeit des Mentorings im akademischen Umfeld;
- Die internationale Komponente des Programms.

PHASE II – während das Unternehmensmodul

a. Gewünschter Zeitraum: Anfang des 1. Semesters, in den ersten 2-3 Wochen des 1. Semesters des Unternehmensmoduls

Liste der Schritte auf: **Studenten, die von Universitätspersonal betreut werden**

2.1 Erstelle eine Datenbank der Mentoren



„Die Dauer des Entrepreneurship-Moduls an den Universitäten wird zwei Semester betragen. Die Auswahl der Mentoren sollte vor Ende des ersten Semesters erfolgen. Das Mentoring findet im zweiten Semester statt. Die Beziehung wird nicht enden, da die Mentoren garantieren müssen, dass sie ihre Studenten unterstützen und zumindest online zur Beratung zur Verfügung stehen.“⁶

....

Die Grundregel ist, dass Studierende, die am ifempower-Unternehmermodul teilnehmen, dafür verantwortlich sind, ihre Mentoren zu finden und auszuwählen. Die Studierenden können unabhängig von ihrer Hochschule nach Mentoren suchen oder sie nehmen Dienstleistungen in Anspruch, die von ihrer Hochschule angeboten werden.“⁷

Vorschlag für Lehrer des Unternehmerrmoduls:

Jeder Student wird:



- Überlege, welche bequemen Einrichtungen sie nutzen können (Verkehrswege, Auto, andere studentische Einrichtungen);
- Stelle den Bereich ihres Mobilitätsoptionen fest;
- Erstelle eine Datenbank mit Akteuren aus der Umgebung.

Notiere: Nähe ist eine Schlüsselkomponente für die Sicherung der Qualität des Mentorats über den geplanten Zeitraum.

⁶ *ibidem*, S. 10

⁷ *ibidem*, S. 11

Vorgeschlagene Maßnahme für Ausbilder und Studierende ist die Erstellung einer Datenbank durch Kartierung:

- Unternehmen aus dem gewählten Gebiet;
- Unternehmensbeschleuniger/Inkubatoren (einschließlich derjenigen der Universität)
- Liste mit Mitarbeitern oder sehr aktiven bevorzugten Unternehmern;
- Business-Angel-Netzwerke - Investoren im Studienbereich;
- regionale Handelskammern
- regionale Entwicklungsagenturen;
- Programme für Existenzgründer;
- Wettbewerbe und Veranstaltungen für Unternehmen (um Sponsoren, Redner usw. zu finden)
- Netzwerke von Geschäftsfrauen;
- Technologietransfer-Netzwerke;
- Universitätskunden und Universitäten, die externe Unternehmer als Dozenten eingestellt haben;
- Netzwerke von Hochschulabsolventen - Liste mit Zahlen von Interesse;
- Nichtregierungsorganisationen, die sich für die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen einsetzen;
- bereits bestehende Praktikumsprogramme, die von Unternehmen angeboten werden, usw. (diese Unternehmen werden eher bereit sein, sich am ifempower-Programm zu beteiligen)

Liste der Schritte für die ifempower-Konsortium

Liste der Schritte für: ifempower-Stab

2.2 Personalisierte Mailing-Action



Lokale Leiter/Unternehmer/Einrichtungen erhalten:

- Personalisierte Einladung, Mentor zu werden
- Newsletter mit dem Aufruf für Mentoren und Broschüre mit der Zusammenfassung der Vorteile (1.1 + 1.2)

2.3 Organisation einer Netzwerkveranstaltung zur Bewerbung des Aufrufs

Nach der E-mail-Aktion, werden die Interessenbekundungen der Mentoren entgegengenommen.



„Der erste Schritt zur Vernetzung ist die bereits geplante Auftaktveranstaltung, die eigentlich als Einführung in die besondere Rolle der Mentoren bei der Unterstützung der Studierenden dient.“⁸

⁸ *ibidem*, S.13

2.4 Andere Werbemaßnahmen



Vorschlag (wie bei TM3 in Sevilla vereinbart): :

- Präsentation des Mentors auf der ifempower-Website
- Aufruf auf der Website der Universitäten
- Zeugnisse über die Motivation der Studierenden, an dem Modul teilzunehmen;
- Berühmte Erfolgsgeschichten von Mentoren und Mentees.

b. Gewünschter Zeitraum: Bis zum Ende des 1. Semesters des Unternehmensmoduls

Liste der Schritte für: **ifempower-Stab**

2.5 Vernetzungsveranstaltung für Mentoren und Mentorenbriefing



„Eine kurze Einführung in die Anforderungen des Programms an Mentoren sollte von den Universitäten angeboten werden. Die Teilnahme an der Einweisung sollte für Mentoren nicht obligatorisch werden.“⁹



Die Organisation einer Netzwerkveranstaltung für Mentoren vor Beginn des Mentoring sorgt für ein größeres Engagement und zeigt einige Vorteile.

Im Idealfall ist die Universität der Sponsor für die Vernetzung und das Briefing der Mentoren.

In diesem Schritt sollten die Mentoren Folgendes erhalten:

- Einführung in das ifempower-Projekt und die Anforderungen;
- Einführung in die zu verwendenden Dokumente (Mentee-Profil; Mentor-Mentee-Vereinbarung; Mentoring-Bericht; Mentoring-Evaluierungsformular; Schritte der Zusammenarbeit, etc.)
- **Vernetzungsveranstaltung**

Vorschlag für Ausbilder/ifempower Stab

⁹ *ibidem*, S. 10



- Machen Sie sich im Voraus mit dem Geschäftsprofil der Teilnehmer vertraut;
- die Rolle des Moderators/Gastgebers bei der Einführung und dem Austausch von Geschäftskarte zu übernehmen.

PHASE III – Anfang des Mentorenschaftsmoduls

3.1 Ausgaben mit Akkreditierung



„Die Studierenden, die das ifempower-Modul absolvieren, erhalten eine professionelle Mentorschaft von Unternehmerinnen (einer der Kurse besteht aus einem Praktikum bei einem Unternehmer), die Möglichkeit, mit ihnen zu arbeiten, sie bei ihrer Arbeit zu unterstützen und sich mit der allgemeinen Art und Weise der Führung eines Unternehmens vertraut zu machen.“¹⁰



Die Universitäten sollten untersuchen, wie Mentoren unabhängig vom ifempower-Projekt ausgezeichnet werden können (Zertifikate, etc.);

Die Unternehmen haben bereits ein Praktikumsprogramm haben und unabhängig vom ifempower-Projekt Zertifikate ausstellen.

¹⁰ *ibidem*, S. 8

Schlussfolgerung und Empfehlungen

Nach Abschluss der Testphase des ifempower-Mentorenprogramms wird der aktuelle Planentwurf ergänzt:

- Weitere empfohlene Aktionen von Partnern;
- Fristen für bestimmte Maßnahmen.



ifempower

