

**Entwurf einer Mentoring-Konzeption für den Studiengang M.Sc.
Wirtschaftsinformatik an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der
Universität Duisburg-Essen**

Strecker, Stefan; Heise, David; Frank, Ulrich

In: ICB Research Reports - Forschungsberichte des ICB / 2010

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: <https://doi.org/10.17185/duepublico/47083>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20180918-112546-0>

Link: <https://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=47083>

Lizenz:

Sofern nicht im Inhalt ausdrücklich anders gekennzeichnet, liegen alle Nutzungsrechte bei den Urhebern bzw. Herausgebern. Nutzung - ausgenommen anwendbare Schrankenregelungen des Urheberrechts - nur mit deren Genehmigung.

Quelle: ICB-Resarch Report No. 39, May 2010



ICB

Institut für Informatik und
Wirtschaftsinformatik

Stefan Strecker

David Heise

Ulrich Frank



Entwurf einer Mentoring-Konzeption für den Studiengang
M.Sc. Wirtschaftsinformatik an der Fakultät für Wirtschafts-
wissenschaften der Universität Duisburg-Essen

ICB-RESEARCH REPORT

Die Forschungsberichte des Instituts für Informatik und Wirtschaftsinformatik stellen vorläufige Ergebnisse dar, die i. d. R. noch für spätere Veröffentlichungen überarbeitet werden. Daher sind die Autoren für kritische Hinweise dankbar.

The ICB Research Reports comprise preliminary results which will usually be revised for subsequent publications. Critical comments would be appreciated by the authors.

Alle Rechte vorbehalten. Insbesondere die Rechte der Übersetzung, des Nachdruckes, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen – auch bei auszugsweiser Verwertung.

All rights reserved. No part of this report may be reproduced by any means, or translated.

Authors' Address:

Stefan Strecker
David Heise
Ulrich Frank

Institut für Informatik und
Wirtschaftsinformatik (ICB)
Universität Duisburg-Essen
Universitätsstr. 9
45141 Essen

stefan.strecker@uni-duisburg-essen.de
david.heise@uni-duisburg-essen.de
ulrich.frank@uni-duisburg-essen.de

ICB Research Reports

Edited by:

Prof. Dr. Heimo H. Adelsberger
Prof. Dr. Peter Chamoni
Prof. Dr. Frank-Dieter Dorloff
Prof. Dr. Klaus Echtele
Prof. Dr. Stefan Eicker
Prof. Dr. Ulrich Frank
Prof. Dr. Michael Goedicke
Prof. Dr. Tobias Kollmann
Prof. Dr. Bruno Müller-Clostermann
Prof. Dr. Klaus Pohl
Prof. Dr. Erwin P. Rathgeb
Prof. Dr. Albrecht Schmidt
Prof. Dr. Rainer Unland
Prof. Dr. Stephan Zelewski

Contact:

Institut für Informatik und
Wirtschaftsinformatik (ICB)
Universität Duisburg-Essen
Universitätsstr. 9
45141 Essen

Tel.: +49 201-183-4041
Fax: +49 201-183-4011
Email: icb@uni-duisburg-essen.de

ISSN 1860-2770 (Print)
ISSN 1866-5101 (Online)

Zusammenfassung

Dieser Bericht stellt die Mentoring-Konzeption für den Studiengang M. Sc. Wirtschaftsinformatik an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen vor. Im Zentrum der Konzeption steht ein strukturierter Mentoringprozess, der durch ein begleitendes computergestütztes Mentoring-Informationssystem (MIS) realisiert und unterstützt wird. Die Konzeption fokussiert auf die nachhaltige Intensivierung der Mentee-Mentor-Beziehung und stellt die individualisierte und personalisierte Beratung des Mentee in den Mittelpunkt. Sie bedient sich dazu des Leitbilds und der Beratungsphilosophie des „Coachings“. Das MIS richtet sich an diesem Beratungsansatz aus und ist auf die Entlastung von Mentee und Mentor von administrativen Tätigkeiten gerichtet und dediziert nicht auf die Verlagerung der Beratung von Mentor auf Maschine.

Die Autoren sind in der Zulassungskommission für den Studiengang M. Sc. Wirtschaftsinformatik, als Studiengangsverantwortlicher und als Fachberater für den Studiengang M. Sc. Wirtschaftsinformatik und als Mentoren in den Studiengängen B. Sc. und M. Sc. Wirtschaftsinformatik tätig.

Inhaltsverzeichnis

1 Rahmenbedingungen	1
2 Annahmen und Anforderungen	3
3 Analyse der Istsituation	7
4 Mentoring-Konzeption	10
4.1 Coaching als Leitbild und Beratungsphilosophie	10
4.2 Mentoring-Informationssystem	13
4.3 Beratungserfolgskontrolle und Qualitätssicherung	15
5 Fazit und Ausblick	18
A Vorläufiger Fragebogen für das Erstgespräch	19
B Vorläufiger Gesprächsleitfaden für das Erstgespräch	20
Literaturverzeichnis	21

Abbildungsverzeichnis

3.1 Darstellung des gegenwärtigen Istzustands und grundsätzlichen Vorgehens . .	7
4.1 Phasenmodell der Mentoring-Konzeption	12

1 Rahmenbedingungen

Der konsekutive, viersemestrige Studiengang M. Sc. Wirtschaftsinformatik führt zu einem eigenständigen, zweiten akademischen Abschluss, der auf wissenschaftliche und fortgeschrittene berufsqualifizierende Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zielt. Er ist international ausgerichtet und sieht einen Auslandsaufenthalt der Studierenden vor. Der Studiengang ist durch die ASIIN e.V. akkreditiert und wird vom Institut für Informatik und Wirtschaftsinformatik (Institute for Computer Science and Business Information Systems, ICB) organisiert und durchgeführt. Das ICB ist mit sechs einschlägig ausgerichteten und weiteren acht Professuren der Angewandten Informatik eine der größten Lehr- und Forschungseinrichtungen der Wirtschaftsinformatik im deutschsprachigen Raum.

Der Studiengang M. Sc. Wirtschaftsinformatik wird seit dem WS 2006/2007 angeboten. Eine Einschreibung ist sowohl zum Winter- als auch zum Sommersemester möglich. Ab dem Wintersemester 2010/2011 ist der Studiengang international ausgerichtet, betont allerdings auch den Anspruch, Deutsch als wichtige Wissenschafts- und Fachsprache der Wirtschaftsinformatik zu pflegen. Er ist deshalb bilingual – deutsch und englisch – konzipiert und sieht ein Auslandssemester vor.

Der Masterstudiengang ist modular aufgebaut und ermöglicht Studierenden, basierend auf ihren individuellen Präferenzen Veranstaltungen aus einem umfangreichen Lehrangebot aus Wirtschaftsinformatik einerseits sowie Informatik, Betriebswirtschaftslehre und/oder Volkswirtschaftslehre andererseits zu wählen. Die damit einhergehenden Wahlfreiheiten und Möglichkeiten der individuellen Profilbildung für die Studierenden sind erheblich; zugleich stellt es die Studierenden jedoch vor die Herausforderungen, aus dem breit gefächerten Angebot ein Profil zu bilden, das mit Blick auf die zukünftige Karriere in Praxis oder Wissenschaft langfristig Erfolg versprechend ist. In den Studiengängen der Wirtschaftsinformatik wird Studierenden deshalb das Angebot eines Mentorings gemacht, um die universitäre Entwicklung der Studierenden zu begleiten. Der Mentor berät die Studierenden in alltäglichen Fragen des Studiums, etwa Studienorganisation, Auslandsaufenthalt, Praktikum usw. Durch das Mentorenprogramm soll ein konstruktiver Dialog zwischen Studierenden und Lehrenden entstehen.

Die Prüfungsordnung für den konsekutiven Bachelor- und Master-Studiengang Wirtschaftsinformatik in § 28 Abs. 3 und § 29 Abs. 3 verankert das Mentoring und skizziert grundlegende Anforderungen an eine Mentoring-Konzeption:

„Allen Master-Studierenden wird nach der Zulassung von der Prüfungskommission ein Mentor bzw. eine Mentorin zugeteilt. Der Mentor bzw. die Mentorin gehört dem wissenschaftlichen Personal an und ist für die Begleitung der universitären Entwicklung der Studierenden zuständig. Er bzw. sie berät die Studierenden in Fragen des Studiums und der Studienorganisation.“ (§ 28 Abs. 3)

sowie

„Im Wahlpflichtbereich müssen insgesamt 66 Leistungspunkte erbracht werden, davon entfallen:

1. 42 Leistungspunkte auf 7 Module à 6 Leistungspunkte aus der Wirtschaftsinformatik
2. 24 Leistungspunkte auf 4 Module à 6 Leistungspunkte, die jeweils aus der Informatik, Betriebswirtschaftslehre oder Volkswirtschaftslehre stammen.

Die Zusammenstellung der Module erfolgt in Absprache mit dem Mentor. Bezeichnungen und Zuordnungen von Modulen und Lehrveranstaltungen sind im Modulhandbuch festgelegt.“ (§ 29 Abs. 3).

Das Ziel dieses Beitrags ist es, das bisherige Mentoring für den bilingualen Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik (M.Sc.) zu skizzieren und basierend auf der Ist-Situation eine Mentoring-Konzeption zu entwickeln, die den Anforderungen des Studiengangs (besser) gerecht wird.

Hierzu werden zunächst im nächsten Kapitel die Annahmen und Anforderungen des Mentorings im Masterstudiengang identifiziert (Kapitel 2) und die Istsituation analysiert (Kapitel 3). Vor diesem Hintergrund wird in Kapitel 4 eine Mentoring-Konzeption entwickelt, die den vielfältigen Wahlmöglichkeiten, etwa in Bezug zu Lehrangebot oder Auslandsaufenthalt, Rechnung trägt und Studierende mit Blick auf ihre individuelle Studien- und Lebenssituation in ihrer Entwicklung unterstützt. Der Mentoring-Konzeption liegt dabei einerseits ein Leitbild zugrunde, dass sich am *Coaching* orientiert; andererseits wird ein *Mentoring-Informationssystem* skizziert, das Mentor und Mentee in ihrer Koordination und Kommunikation unterstützt. Der Beitrag endet mit einem Fazit und Ausblick in Kapitel 5.

2 Annahmen und Anforderungen

Der Mentoring-Konzeption liegt die zentrale *Annahme* zugrunde, dass nahezu alle Studierenden im Studiengang M. Sc. Wirtschaftsinformatik eine hohe Technikaffinität aufweisen. Diese Einschätzung erfolgt vor dem Hintergrund jahrelanger Beobachtungen und Interaktionen mit Studierenden in Studiengängen der Wirtschaftsinformatik. Die Studierenden sind mit dem Umgang mit Informationstechnik vertraut. Die Benutzung gängiger Software-Werkzeuge (E-Mail-Systeme, Internet-Browser, Office-Pakete) ist alltäglich. Zudem setzen die Studierenden mehrheitlich weiterführende Werkzeuge zur Kommunikation (z. B. Chat- und Internet-Messaging-Systeme) und zur Kollaboration (z. B. BSCW-Systeme und Moodle-Systeme) ein. Die Studierenden verfügen weiterhin in überwiegender Zahl über mobile Endgeräte. Ein Zugang zum Internet ist darüber hinaus durch die vielfältigen Angebote seitens des Instituts (mehrere öffentlich zugängliche PC-Labore) und der Universität (z. B. öffentlich zugängliche PCs in der Universitätsbibliothek) sichergestellt. Es ist derzeit davon auszugehen, dass nur wenige Mentees über Erfahrungen mit einem Mentoring-Angebot verfügen. Zukünftig dürften diese Erfahrungen jedoch aufgrund des Mentorings in Bachelor-Studiengängen deutlich zunehmen. Mentoren verfügen aufgrund ihrer Tätigkeit als Hochschuldozenten i. d. R. über vielfältige Beratungserfahrungen, die jedoch selten durch eine systematische Weiterbildung fundiert sind.

Die im Folgenden vorgestellte Mentoring-Konzeption für den Studiengang M. Sc. Wirtschaftsinformatik geht von einer Reihe von Anforderungen an das Mentoring aus, die sich v. a. aus den skizzierten Annahmen, aus der Leitlinie des Rektorats vom 17.09.2008, aus den Unterlagen des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) zum Mentoring, aus Gesprächen mit Vertretern der Fachschaft Wirtschaftswissenschaften und aus dem Diskurs prospektiver Mentoren ergeben. Die folgenden *Anforderungen A1 bis A6* stellen eine Rekonstruktion auf der Grundlage dieser Datenquellen dar. Gleichzeitig präzisieren sie allgemeine, Studiengang-unabhängige Anforderungen um notwendige Konkretisierungen für den Studiengang M. Sc. Wirtschaftsinformatik.

Es ist davon auszugehen, dass Studierende in einem Master-Studiengang eine differenziertes Mentoring benötigen, um der Komplexität und Tragweite der persönlichen und fachlichen Entwicklung Rechnung zu tragen. Grundsätzlich empfiehlt sich für Studiengänge der Wirtschaftsinformatik als Schnittstellendisziplin mit hohem Anwendungsbezug ein Mentoring, dass den individuellen Erfahrungen und Bedarfen einer i. d. R. heterogenen Studierendenpopulation gerecht wird.

A1 – Individuelles Mentoring: *Das Mentoring soll individualisiert erfolgen. Jedem Studierenden soll ein personalisiertes Mentoring-Angebot unterbreitet werden. Gruppengespräche können ein ergänzendes Angebot darstellen.*

Studierende der Wirtschaftsinformatik sind häufig bereits während ihres Studiums auf dem Arbeitsmarkt gefragt oder absolvieren aus eigenem Antrieb mehrmonatige Praktika, nicht selten auch im Ausland. Einige Studierende sind ehrenamtlich tätig oder anderweitig engagiert. Insofern erscheint es kontraproduktiv, eine Verpflichtung zur Wahrnehmung aller Mentoring-Angebote (z. B. aller Mentoring-Gespräche) vorzunehmen. Vielmehr bedarf das Mentoring eines hohen Maßes an Flexibilität, das es Studierenden ermöglicht, auch jenseits persönlicher Face-to-Face-Interaktionen an Mentoring-Angeboten teilzunehmen. Vor dem Hintergrund dieser notwendigen Flexibilität erscheint die Vergabe von Kreditpunkten für die Teilnahme an Mentoring-Angeboten ungeeignet. Diese als notwendig aufgefasste Flexibilisierung darf nicht zu einer Beliebigkeit im Umgang mit dem Mentoring-Angebot, Terminen und Absprachen mit Mentoren führen.

A2 – Flexibles Mentoring: *Das Mentoring soll möglichst alle Studierenden erreichen und gleichzeitig ein hohes Maß an Flexibilität aufweisen.*

- *Es sollen möglichst alle Studierenden das Mentoring-Angebot unter Berücksichtigung ihrer akademischen und außer-akademischen Verpflichtungen wahrnehmen können.*
- *Den zeitlichen und logistischen Randbedingungen der Studierenden ist Rechnung zu tragen.*
- *Die Teilnahme am Mentoring ist grundsätzlich freiwillig.*
- *Es sollen keine Kreditpunkte für die Teilnahme am Mentoring vergeben werden.*
- *Gleichzeitig soll das Mentoring-Angebot die Verantwortung und Mündigkeit der Studierenden und die Verbindlichkeit von Absprachen mit Mentoren betonen.*

Es ist davon auszugehen, dass durch einen Mentorenwechsel unnötige Rüstkosten auf beiden Seiten entstehen. Ein Wechsel kann zudem den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zwischen Mentee und Mentor stören. Gleichzeitig kann auf Seiten des Mentees oder des Mentors der Wunsch entstehen, einen Wechsel herbeizuführen. Dann ist eine möglichst friktionsfreie Übergabe bisheriger Interaktionsergebnisse und deren Dokumentation erforderlich, um unnötige Redundanz zu vermeiden.

A3 – Kontinuierliches Mentoring: *Über den gesamten Studienverlauf soll ein möglichst hoher Grad an Kontinuität gewährleistet sein. Wechsel zwischen Mentoren sollen soweit wie möglich*

vermieden werden. Ein Mentorenwechsel (z. B. zwischen Professor und wissenschaftlichem Mitarbeiter) soll durch eine durchgehende und nachvollziehbare Dokumentation und Archivierung vorangegangener Mentee-Mentor-Interaktionen unterstützt werden.

Das Mentoring ist für Mentee und Mentor ohnehin mit erheblichem Aufwand verbunden. Deshalb sind notwendige zusätzliche administrative Tätigkeiten soweit wie möglich zu unterstützen. Für diese Unterstützung bietet sich die Realisierung eines computer-gestützten Informationssystems an.

A4 – Konzentriertes Mentoring: *Mentee und Mentor sollen sich auf das Mentoring konzentrieren können. Der Aufwand für Vor- und Nachbereitung der Mentee-Mentor-Interaktionen ist für beide Seiten möglichst gering zu halten. Mentee und Mentor sollen von administrativen Aufgaben (z. B. Terminkoordination, Dokumentation der Gespräche) weitgehend entlastet werden.*

Das Verständnis des Mentoring als kontinuierlichen Prozess setzt eine sorgfältige Dokumentation und ihre sukzessive Verfeinerung über mehrere Mentee-Mentor-Interaktionen im Verlauf des viersemestrigen Studiengangs M. Sc. Wirtschaftsinformatik voraus. Die einfache (u. a. chronologische) Nachvollziehbarkeit der Dokumentation ist eine Voraussetzung für das beidseitige schnelle Einfinden in den zuletzt vermerkten Stand der Interaktionen etwa zur Vorbereitung weiterer Interaktionen oder zur Selbstreflexion der persönlichen Entwicklung. Dabei kann nur ein möglichst Standort-unabhängiger Zugriff auf die Dokumentation sowohl von Mentee als auch von Mentor eine effiziente Vorbereitung gewährleisten (z. B. wenn sich der Mentee in einem Praktikum befindet oder der Mentor an einer Konferenz teilnimmt).

A5 – Phasenübergreifendes Mentoring: *Das Mentoring soll studienbegleitend erfolgen und dabei den mehrheitlich identifizierbaren zentralen Studienphasen folgen.*

- *Das Mentoring soll zu Beginn des ersten Semesters beginnen und mit dem vierten Ausgangssemester enden. Dabei soll die Studieneingangs- und Studienaushangsphase besondere Betonung erfahren.*
- *Soweit organisatorisch möglich soll die letzte Mentee-Mentor-Interaktion nach der Abgabe der Abschlussarbeit erfolgen und darüber hinaus eine fortgesetzte Pflege der anschließenden Alumni-Mentor-Interaktionen möglich sein.*
- *Das Mentoring soll auf Grundlage einer nachvollziehbaren Dokumentation möglichst aller Mentee-Mentor-Interaktionen über das gesamte Betreuungsverhältnis erfolgen.*
- *Die Dokumentation soll möglichst zeit- und standortunabhängig verfügbar sein.*

Im Sinne einer effektiven und effizienten Arbeitsteilung innerhalb der universitären Organisationseinheiten empfiehlt sich eine Integration der Angebote aus allen Ebenen der Universität nach dem Subsidiaritätsprinzip.

A6 – Integriertes Mentoring: *Das Mentoring ist mit den korrespondierenden Aktivitäten des Instituts, der Fakultät und der Universität abzustimmen.*

- *Die Betreuungs- und Beratungsangebote der Fakultät und der Universität sollen in das Mentoring einbezogen und soweit möglich integriert werden.*
- *Mentees sollen möglichst automatisiert auf konkrete Angebote hingewiesen werden (z. B. Veranstaltungen des Instituts für optionale Studien, des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung und des Akademischen Beratungszentrums Studium und Beruf).*

Diese kurze Analyse der Anforderungen an eine Mentoring-Konzeption für den Studiengang M. Sc. Wirtschaftsinformatik verdeutlicht die Problematik konkurrierender Ziele: Einer individuellen, differenzierten Betreuung stehen die knappen Ressourcen (v. a. Zeit) aller Beteiligten gegenüber. Eine hohe Effektivität und Effizienz in Bezug auf die Nutzung dieser Ressourcen mag vordergründig einem hohem Qualitätsanspruch entgegenstehen. Die Anforderungen betonen die individuelle Freiheit der Mentees und die daraus resultierende Forderung nach Flexibilisierung der Mentoring-Angebote. Sie stehen jedoch der Effektivität und Effizienz eines Mentoring-Angebots und damit der Erreichung übergeordneter Ziele (Erhöhung der Absolventenquote, Beschleunigung des Studiums) gegenüber, wenn individuelle Freiheit mit Wahlfreiheit in Bezug auf das Mentoring-Angebot verwechselt wird. Ein Mentoring-Angebot kann nur dann effektiv und effizient sein, wenn es auch wahrgenommen wird. In diesem Spannungsfeld ist ein Ansatz zu entwickeln, der den aufgezeigten Anforderungen Rechnung trägt und dort, wo Zielkonflikte auftreten können, einen Vorschlag zu ihrer Abmilderung unterbreitet.

3 Analyse der Istsituation

Ein Mentoring-Angebot besteht für den Studiengang M. Sc. Wirtschaftsinformatik seit dem Wintersemester 2009/2010. Das Angebot steht allen eingeschriebenen Studierenden des Studiengangs offen. Allen Erstsemestern wurde eine Teilnahme am Mentoring ausdrücklich empfohlen. Das derzeitige Mentoring-Angebot ist durch die folgenden Merkmale gekennzeichnet:

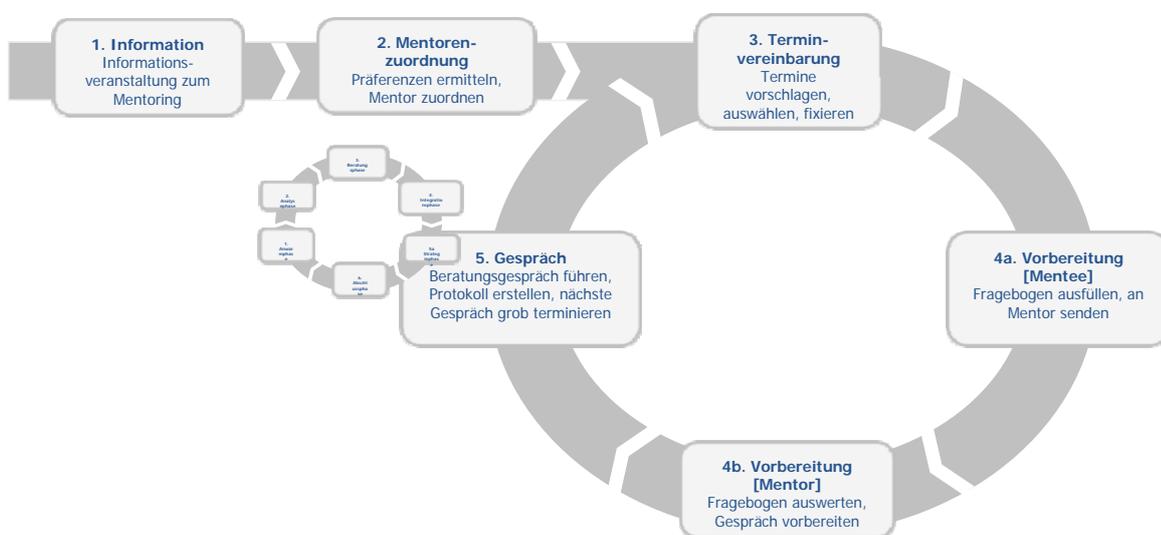


Abbildung 3.1: Darstellung des gegenwärtigen Istzustands und grundsätzlichen Vorgehens

Eingangsphase

- Mit dem Zulassungsbescheid geht den Studierenden eine Einladung zu einer Begrüßungsveranstaltung für alle Erstsemester zu.
- In der Begrüßungsveranstaltung (Schritt 1 in Abb. 3.1) wird den Studierenden das Mentoringsystem anhand einer schriftlichen Handreichung erläutert. Die Studierenden werden aufgefordert, ihre Präferenzen in Bezug auf einen Mentor an den zuständigen Fachberater des Studiengangs zu schicken.
- Die Zuordnung von Mentee zu Mentor erfolgt per E-Mail (Schritt 2): Die Mentees teilen ihre Erst- und Zweitpräferenz dem Fachberater des Studiengangs mit; es erfolgt eine Zuordnung auf Basis dieser Präferenzen und mit Blick auf eine ausgewogene

Verteilung von Studierenden auf Mentoren. Die Zuordnungen werden dann individuell per E-Mail an Mentoren und Mentees versandt. Der E-Mailversand und die E-Mailverwaltung erfolgt manuell durch den Fachberater.

Betreuungsphase (iterativ)

- Terminvereinbarung (Schritt 3): Die Auslösung der Terminvereinbarung wird vom Fachberater vorgenommen. Hierzu erhalten alle Mentees eine E-Mail unter Nennung des zugeordneten Mentors und mit der Bitte um Terminvereinbarung mit dem Mentor. Der E-Mailversand und die E-Mailverwaltung erfolgt manuell durch den Fachberater. Die Gesprächstermine werden individuell von Mentor und Mentee vereinbart und verwaltet.
- Gesprächsvorbereitung Mentee (Schritt 4a): Zur Vorbereitung eines Gesprächs füllt der Mentee einen Fragebogen aus und sendet den ausgefüllten Fragebogen an den Mentor. Der Fragebogen ist als einer der ersten Schritte zur Umsetzung der hier vorgeschlagenen Mentoring-Konzeption entwickelt worden und wird dem Mentee in elektronischer Form zur Verfügung gestellt. Der Fragebogen wurde unabhängig vom „Profilbogen Mentee“¹ entwickelt und wird derzeit um die dortigen Punkte ergänzt. Eine vorläufige Fassung des Fragebogens findet sich im Anhang A.
- Gesprächsvorbereitung Mentor (Schritt 4b): Zur Vorbereitung auf das Gespräch mit dem Mentee wertet der Mentor den Profilbogen aus.
- Gespräch (Schritt 5): Die Protokollierung des Gesprächs erfolgt anhand eines *Gesprächsleitfadens*, der auf der Rückseite des Fragebogens abgedruckt ist (vgl. Anhang B). Die weitere Protokollierung des Gesprächs erfolgt ohne strukturierte Vorgabe in freier Form. Mentee und Mentor nehmen zum Gesprächsabschluss eine grobe Terminierung des nächsten Gesprächs vor; die konkrete Terminvereinbarung, die Überwachung der Rückmeldung des Mentees und gegebenenfalls der Einhaltung von Fristen aus gemeinsamen Zielvereinbarungen obliegt Mentor und Mentee in Selbstorganisation. Der Mentor dokumentiert das Beratungsgespräch in einem Protokoll zusammen mit dem ausgefüllten und ggf. im Gespräch ergänzten Fragebogen und archiviert die Dokumente. Die in Abb. 3.1 angedeuteten Phasen des Gesprächsverlaufs sind in Abb. detailliert dargestellt.
- Eine Qualitätssicherung und Beratungsevaluation ist bislang lediglich implizit durch den Austausch der Mentoren untereinander vorgesehen.

Der derzeit durchgeführte Prozess besitzt einen explorativen und in Teilen experimentellen Charakter, um Erfahrungen mit dem Mentoring zu sammeln und in zukünftige Verbesserungen

¹<http://zfh.uni-duisburg-essen.de/files/Profilbogen%20Mentee.pdf>

rungen einfließen zu lassen. In Teilen ist der Prozess bereits durch Informationstechnik unterstützt, etwa durch die Nutzung von E-Mail und die in Teilen elektronische Protokollierung der Mentee-Mentoren-Interaktionen etwa mit einer Textverarbeitungssoftware. Die erst in Ansätzen vorliegende Strukturierung der zu erstellenden Dokumentation der Mentee-Mentor-Interaktionen erhöht den Zeitbedarf für die Vor- und Nachbereitung und mindert gleichzeitig die Vergleichbarkeit der Dokumentationen.

Durch die dezentralisierte Datenhaltung (z. B. Kontaktinformationen des Mentees) und die dezentralisierte Dokumentationsverwaltung entstehen Integritätsprobleme. Informationen liegen nicht dort vor, wo sie benötigt werden (z. B. beim Fachberater für den Studiengang) oder werden mehrfach vorgehalten und sind dann i. d. R. nicht auf dem gleichen Stand. Das Auffinden von relevanten Informationen wird dadurch erheblich erschwert und deutlich zeitaufwändiger. Ein Zugriff auf aktuelle Dokumentationen ist nicht jederzeit und nicht unabhängig von Standort gewährleistet. Zudem erschwert die dezentrale Archivierung der Dokumente (E-Mails, Protokolle) zukünftige Auswertungen zur Qualitätssicherung und Beratungsevaluation. Die dezentrale Terminierung der Mentoren-Gespräche wird von Fachberater, Mentoren und Mentees als zeitaufwändig und anfällig für Mißverständnisse dargestellt. Insgesamt ist der hohe Grad an manuellen Tätigkeiten auffällig, die automatisiert durchgeführt werden könnten.

Die Analyse der gegenwärtigen Situation deutet auf erhebliche Automatisierungspotentiale hin, die in Aussicht stellen, die beteiligten Akteure von administrativen Aufgaben zu entlasten und zu einer Verbesserung der Qualität des Mentorings beizutragen. Dazu ist der Entwurf und die Realisierung eines computer-gestützten Informationssystems angeraten, das die Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnik zur Unterstützung kooperativer und kollaborativer Prozesse ausschöpft.

4 Mentoring-Konzeption

4.1 Coaching als Leitbild und Beratungsphilosophie

Die Entwicklung einer Mentoring-Konzeption muss der Vielfalt beteiligter Akteure, u. a. Studierende, wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal, Rechnung tragen. Ein für alle Beteiligten anschauliches und unmittelbar eingängiges *Leitbild* vermittelt den Beteiligten die wesentlichen Aspekte der Mentoring-Konzeption.¹ Die hier skizzierte Mentoring-Konzeption für den Studiengang M. Sc. Wirtschaftsinformatik bedient sich des Leitbilds und des damit verbundenen Beratungsansatzes des „Coachings“. Coaching wird dabei als eine „Methode der personenbezogenen Beratung“ (Greiff 2005, S. 11) aufgefasst:

„‘Coaching’ bezeichnet eine professionelle, lösungsorientierte Beratungsmethode zur selbst-reflexiven ‚Erfolgsoptimierung‘ [...] Im Zentrum des Beratungsprozesses stehen Leistungen, die die Coachees (die Ratsuchenden) im Kontext ihrer Arbeits- und Ausbildungssituation zu erbringen haben bzw. persönlich gewählte Leistungsziele, für deren Erreichen sie die Unterstützung eines professionellen Coachs (Beraters) suchen.“ (Merkt und Nuyken 2007).

Die Orientierung der Mentoring-Konzeption für Studierende im Studiengang M. Sc. Wirtschaftsinformatik an diesem Leitbild des Coachings verspricht sowohl auf Seiten der Mentees als auch der Mentoren gleichermaßen einprägsame wie einheitliche Assoziationen hervorzurufen: Die unterschiedlichen Bedeutungen des englischen Wortes „coach“ als *Zugwagen*, *Kutsche* und *Trainer* sind mit Blick auf einen viersemestrigen Mentoring-(Makro)-Prozess als Rollenmetaphern für Mentoren intendiert.

Im Fokus der Anwendung des Coaching-Beratungsansatzes auf die Mentoring-Konzeption steht die Förderung der individuellen Leistungsfähigkeit der Mentees, wenngleich die Bewältigung von Krisen auch einen Anlass für einen Coaching- und demnach auch für einen Mentoringbedarf darstellen kann (Schreyögg 2003, Kap. 3). Charakteristisches Merkmal des Coachingansatzes ist eine Fokussierung auf die „Hilfe zur Selbsthilfe“ (Förderung zum Selbstmanagement), die impliziert, dass Handlungsempfehlungen und Lösungsvorschläge nicht vom Coach vorgegeben, sondern gemeinsam in einem Beratungsprozess erarbeitet

¹ „Leitbilder drücken häufig unter Zuhilfenahme von Metaphern Vorstellungen über einen wünschenswerten Sollzustand aus. Wesentlich dabei ist, dass es sich nicht um isolierte Forderungen handelt, sondern dass damit richtungweisende Vorstellungen (Visionen) verbunden sind.“ (Lehner 2004).

und letztlich vom Coachee ausgewählt und umgesetzt werden (Greiff 2005, S. 12). Die konkreten Ziele des Coachings legt der Mentee fest. Er wird dabei vom Mentor unterstützt und beraten. Der Coaching-basierte Mentoringansatz wird von fünf Säulen getragen: Vertrauen schaffen, Verstehen, Beraten, Empfehlen, Handeln (Wildt 2006). Dabei ist die Schaffung eines tragfähigen Vertrauensverhältnisses zwischen Mentee und Mentor eine zentrale Voraussetzung für die übrigen Säulen. Das Vertrauensverhältnis zwischen Mentee und Mentor bedarf besonderer Berücksichtigung, da i. d. R. ein grundsätzliches Abhängigkeitsverhältnis besteht, wenn der Mentor gleichzeitig Prüfer ist, was in den allermeisten Fällen zutreffen dürfte. Diesem Umstand trägt die Mentoring-Konzeption durch einen Mentoring-Kontrakt Rechnung, der u. a. die Verpflichtung des Mentors zur vertraulichen Behandlung der Gespräche und der aus ihnen hervorgehenden Dokumentation vorsieht (angelehnt an die Verschwiegenheitsregeln eines Rechtsanwalts oder Wirtschaftsprüfers).

Coaching wird als eine prozessorientierte Metamethode beschrieben, die in mehreren Phasen durchgeführt werden kann und von der Analyse der Istsituation, der Zielfindung und Zielsetzung über Selbstreflexion zur Erarbeitung von zielgerichteten Handlungsmaßnahmen führt und dabei unterschiedliche Methoden der personenbezogenen Beratung einsetzen kann (Wildt 2006). An diesen Ansatz ist das in Abb. 4.1 dargestellte Phasenmodell angelehnt, das der Mentoring-Konzeption zugrunde liegt. Es erweitert die vom ZfH publizierten Phasen des Gesprächsverlaufs (Mikroprozess) um eine Makroperspektive (viersemestriger Beratungsverlauf).²

Die Konzeption sieht über die viersemestrige Regelstudienzeit ein Eingangsgespräch (Erstgespräch), mindestens zwei Zwischengespräche und ein Abschlussgespräch zwischen Mentee und Mentor vor. Als zentrale Methode der personenbezogenen Beratung ist das durch einen *Gesprächsleitfaden* strukturierte Beratungsgespräch (Gühns und Nowak 1998, S. 239) vorgesehen. Kernidee ist dabei, dass sich jede Interaktion zwischen Mentee und Mentor an einem strukturierten Leitfaden orientiert, der auf die Phasen der Weiterentwicklung des Mentees angepasst ist. Der Leitfaden dient dabei als Orientierungshilfe und Gedankenstütze für Mentee und Mentor. Er leitet – in Anlehnung an gängige Coachingansätze (Rauen 2005) – die Selbst- und Fremdreiflexion des Mentees über die persönliche Entwicklung, Zielsetzungen und Zielerreichung an. In der Anbahnungsphase zu jedem Beratungsgespräch ist vorgesehen, dass ein Mentee bereits vorab über seine persönliche Entwicklung und insbesondere die Erreichung der von ihm im letzten Gespräch vereinbarten Ziele reflektiert. Dazu sollen ihn vorbereitende Fragen anregen. Der Gesprächsleitfaden ist bewusst *nicht* als Interviewleitfaden mit Fragebogencharakter konzipiert, um dem Beratungsgespräch nicht den Charakter einer Befragung zu verleihen. Vielmehr ist der Gesprächsleitfaden darauf gerichtet, den individuellen Besonderheiten der Gesprächssituation gerecht zu werden. Gleichzeitig soll ein Anschluss an frühere Interaktionen und somit ei-

²<http://zfh.uni-duisburg-essen.de/files/Strukturierung%20von%20Mentoring-Gesprächen.pdf>

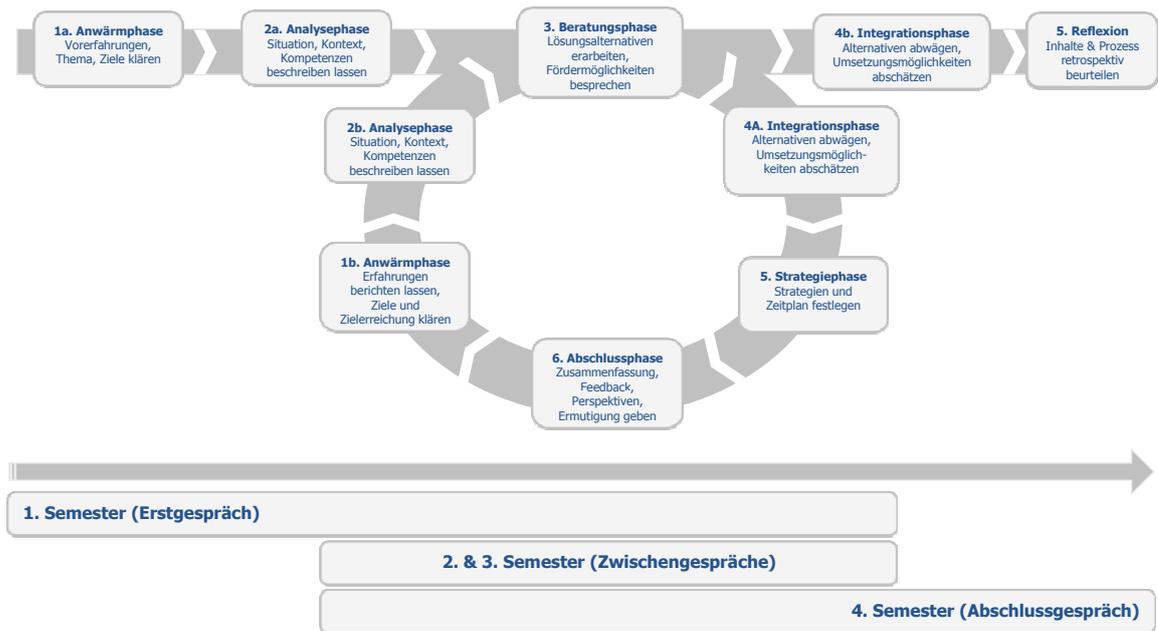


Abbildung 4.1: Phasenmodell der Mentoring-Konzeption

ne im Sinne des Beratungsansatzes notwendige Fortschreibung ermöglicht werden. Der Gesprächsleitfaden kann automatisiert mit Informationen aus vorangegangenen Interaktionen gefüllt werden, um so eine Fortsetzung zu unterstützen.

Ergänzend zu dieser grundlegenden methodischen Fundierung können die sechs Phasen des Mentoringprozesses durch den Einsatz weiterer Methoden individualisiert werden. In der ersten Phase können bspw. Kreativitätstechniken zum Einsatz kommen, die auf die Zielfindung und Zielbewertung (aus Sicht des Mentees) gerichtet sind. Die Auswahl der Methoden ist allgemein nicht vorzubestimmen, sondern hängt von den individuellen Arrangements zwischen Mentee und Mentor ab. Allgemein lässt sich die Empfehlung festhalten, Methoden zu wählen, mit deren Sprachmitteln Mentee und Mentor vertraut sind; anders gewendet: Methoden, die für Mentee und Mentor einen fachlichen Bezug aufweisen. Für die Wirtschaftsinformatik bieten sich daher Methoden aus der Informationssystem-Entwicklung an, wie sie z. B. in der Anforderungserhebung eingesetzt werden. Dazu zählen u. a. Kreativitäts- und Szenariotechniken sowie eine Vielzahl von Visualisierungen (etwa aus Methoden der konzeptuellen Modellierung). Wirtschaftsinformatikern ist das Arbeiten mit grafischen Modellierungssprachen und korrespondierenden Vorgehensmodellen vertraut. Zusammen bilden sie Modellierungsmethoden, die bspw. zur Modellierung von Geschäftsprozessen und Zielsystemen eingesetzt werden. Hier bietet sich ein Methodeneinsatz an, der nicht nur das Mentoring fokussiert, sondern auch Kompetenzen im Umgang mit fachbezogenen Methoden fördert. Darüber hinaus können in den Mentoren-Gesprächen

Software-Werkzeuge eingesetzt werden, die dediziert für das Coaching entwickelt wurden und u. a. eine grafische Aufbereitung der Beratungsergebnisse anbieten wie z. B. das Produkt Inszenario (König 2005).

4.2 Mentoring-Informationssystem

Der in 4.1 dargestellte Beratungsansatz wird durch ein begleitendes computergestütztes Mentoring-Informationssystem (MIS) unterstützt. In die Konzeption des MIS fließt der aktuelle Erkenntnisstand der Wirtschaftsinformatik-Forschung ein. Die Wirtschaftsinformatik beschäftigt sich im Kern mit der zielgerichteten Gestaltung betrieblicher Informationssysteme und der sie umgebenden organisatorischen Handlungssysteme. Ein zentrales Forschungsgebiet bildet dabei die Modellierung von (Geschäfts-) Prozessen und die damit verbundene Konstruktion prozessorientierter Informationssysteme. Insofern bietet es sich für die Umsetzung der Mentoring-Konzeption an, den gegenwärtigen Erkenntnisstand der Forschung für die Gestaltung eines MIS einzusetzen. Das MIS kann Mentees der Wirtschaftsinformatik gleichermaßen als beispielhafte Anwendung der Erkenntnisse ihres Faches und als Untersuchungsobjekt in der Lehre etwa in Abschlussarbeiten dienen. In dieser Situation vollziehen Studierende aufschlussreiche Perspektivenwechsel zwischen Systemanwender, Systemanalyst und Systemgestalter. Dieser Abschnitt skizziert das MIS anhand zentraler Funktionalitäten mit Blick auf den gewählten Beratungsansatz. Es handelt sich um das Ergebnis einer Analyse der Anforderungen, die an ein MIS für diesen Beratungsansatz zu stellen sind. Die Realisierung eines MIS steht zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch aus. Softwareprodukte zur Realisierung des konzipierten MIS befinden sich derzeit in der Erprobung durch die Autoren.

Zweck des MIS ist es, die am Mentoring-Prozess beteiligten Akteure *zu unterstützen* und von administrativen Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Mentoring *zu entlasten*. Das MIS ist *nicht* darauf gerichtet, Beratung von Mentor auf Maschine zu übertragen. Vielmehr sollen die Mentee-Mentor-Interaktionen durch den Rückgriff auf das MIS intensiviert und fokussiert werden. Es soll mehr Zeit für das eigentliche Coaching und weniger Zeit für Coaching-bezogene administrative Tätigkeiten aufgewendet werden können. Grundlage hierfür ist die softwaretechnische Implementierung der skizzierten zeitlich-sachlogischen Abläufe des Mentoringprozesses. Dem Informationssystem wird – auf Basis sog. „Workflow-Management“-Technologie – beigebracht, welche Prozessschritte es gibt und welche dieser Schritte durch das Informationssystem unterstützt werden sollen. Hierzu wird, vereinfacht beschrieben, dem MIS das in Abb. 3.1 visualisierte Prozessmodell hinterlegt.

An dieser Stelle beschränken wir uns auf eine Skizze der wesentlichen Funktionen des von uns vorgeschlagenen MIS. Hervorzuheben sind die Unterstützung der Terminierung von

Mentoren-Gesprächen und der Dokumentation der Mentee-Mentor-Interaktionen. Beide Tätigkeiten wurden in der Analyse der Istsituation als besonders zeitaufwändig identifiziert. Sie sind gleichzeitig für jedes Mentoring von zentraler Bedeutung (s. Abschn. 3). Für die Konzeption gehen wir davon aus, dass das MIS eine Reihe heute üblicher grundlegender Funktionalitäten moderner Informationssysteme mitbringt, zu denen v. a. der Schutz der Privatsphäre und damit verbundene Sicherheitsmaßnahmen (insbes. Authorisierung, Authentifizierung, Verschlüsselung) zählen. Diese Maßnahmen sind die Voraussetzung für den Aufbau von Vertrauen zwischen Mentee und Mentor. Die Interaktion von Mentee und Mentor mit dem System erfolgt entweder per E-Mail oder online über einen Webbrowser.

Unterstützung der Terminierung von Mentoren-Gesprächen

Eine wesentliche Unterstützung für den Mentoring-Prozess bietet das MIS durch eine Teilautomatisierung der Terminvereinbarung und -überwachung. Angelehnt an heutige Terminverwaltungssoftware, etwa der Kalenderfunktionalität von Microsoft Outlook, übernimmt das MIS die Verwaltung der Termine, bietet Einladungsfunktionalitäten basierend auf automatisierten E-Mails (bspw. um dem Mentee verschiedene Termine zur Auswahl anzubieten) sowie Annahme-, Ablehnungs- und Terminverschiebungsmechanismen. Die Eintragungen im Kalender werden dabei automatisch vorgenommen und eventuelle Konflikte gemeldet. Heute am Markt verfügbare Software bietet häufig eine Integration mit bestehenden Terminverwaltungsprogrammen, sodass ein komfortabler Zugriff auf diese Funktionalität in Aussicht steht.

Darüber hinaus bietet das MIS eine Terminüberwachung. Zum einen bezieht sich dies auf bereits vereinbarte Termine; eine gegebene Zeit vor dem Termin (z.B. drei Tage) erinnert das MIS Mentor wie Mentee an den Termin. Zugleich kann das MIS prüfen, ob der Mentee den Profilbogen bereits ausgefüllt und eingereicht hat (siehe nächster Abschn. 4.2) und erinnert ggf. auch hieran noch einmal. Je nach Einstellung können diese Erinnerungen auch mehrmals in definierten Zeitabständen versendet werden, sollte der Adressat keine Antwort senden. Zum anderen kann das MIS den Mentee unter Rückgriff auf die in den einzelnen Gesprächen im System hinterlegten Fristen an noch ausstehende Terminvereinbarungen für das nächste Mentoren-Gespräch erinnern. Darüber hinaus steht auch eine Eskalationskomponente zur Verfügung, die nach Überschreiten einer festgelegten Frist, in der trotz Erinnerung des Mentees keine Terminvereinbarung angestoßen wurde, der Mentor hierüber per E-Mail informiert wird. Hat der Mentee z. B. eine Telefonnummer im System hinterlegt, kann der Mentor eine telefonische Kontaktaufnahme vornehmen.

Unterstützung der Dokumentation der Mentee-Mentor-Interaktionen

Eine zweite Entlastung von Mentee und Mentor erfolgt durch die Unterstützung der Dokumentation der Mentee-Mentor-Interaktionen und ihre Archivierung. Das MIS bietet hierfür eine Dokumentenverwaltung. Sowohl über den Webbrowser als auch über lokale Einbindung am universitären Arbeitsrechner können Mentee und Mentor Dokumente einstellen und auf eingestellte Dokumente zugreifen. Für jeden Mentee wird dabei eine „virtuelle Akte“ im System angelegt, in der alle Dokumente, die Mentee und Mentor im Laufe des Mentoringprozesses eingestellt haben, archiviert und für einen späteren Zugriff bereit gehalten werden. Der Austausch erfolgt an dieser Stelle nicht mehr per E-Mail; auch die Verwaltung und Archivierung der Dokumente wird nun vom MIS gesteuert.

Dies ermöglicht einerseits einen Standort-unabhängigen Zugriff auf die Dokumentaton der Mentee-Mentor-Interaktionen. Der Mentor kann bei bestehendem Netzzugang (nahezu) jederzeit auf die virtuelle Akte eines Mentees zugreifen, ein Gespräch vor- oder nachbereiten, Notizen für zukünftige Interaktionen einfügen oder auf dringende Anfragen des Mentees antworten. Zum anderen werden hierdurch Mentorenwechsel, etwa aufgrund Studierendwunsch oder Ausscheiden des Mentors aus der Universität, vereinfacht. Im System wird hierfür lediglich die Zuordnung zwischen Mentee zu Mentor geändert und die damit verbundenen Änderungen der Zugriffsrechte auf die virtuelle Akte des Mentees vorgenommen. Hierzu ist die explizite Zustimmung des Mentees im System erforderlich, ohne die ein Mentorenwechsel nicht vollzogen werden kann.

Die Vereinfachungen gegenüber dem bestehenden Mentoringprozess durch das MIS sind in der Gegenüberstellung von analysiertem Ist-Zustand und durch das MIS unterstütztem Soll-Prozess in Tabelle 4.1 auf der nächsten Seite dargestellt.

4.3 Beratungserfolgskontrolle und Qualitätssicherung

Das skizzierte MIS ermöglicht verschiedene Analysen, die eine Qualitätssicherung unterstützen. Zu diesen Analysen zählen anonymisierte statistische Auswertungen u. a. nach der Anzahl der Mentees und der Beratungsrelation der Mentoren; den Phasen, in denen Mentees sich befinden; und der Anzahl von Mentees, die sich noch nicht um eine Terminvereinbarung bemüht haben. Diese Auswertungen bieten lediglich einen groben Überblick; können jedoch zur Analyse von Fehlentwicklungen oder zur Ermittlung langfristiger Trends nutzbringend eingesetzt werden. Das MIS wird durch eine koordinierende Stelle an der Fakultät betreut, die sich um regelmäßige Auswertungen und ihre Interpretation kümmert. Der Studiengangsbeauftragte erhält mindestens einmal pro Quartal einen Bericht über den Stand des Mentorings.

Tabelle 4.1: *Gegenüberstellung von Istzustand und Sollzustand mit Unterstützung durch das MIS*

Phase	Ist-Zustand (ohne MIS)	Soll-Zustand (mit MIS)
1. Information	(postalische Einladung zur Begrüßungsveranstaltung)	(Keine Änderung)
2. Mentorenzuoordnung	individueller Versand per E-Mail an Mentoren und Mentees durch Fachberater	Zuordnung Mentee und Mentor durch MIS, automatisierter E-Mail-Versand
3. Terminvereinbarung	Auslösung durch Fachberater, individuelle Terminfindung von Mentee und Mentor (i. d. R. per E-Mail)	Auslösung und Unterstützung der Terminvereinbarung und -verwaltung durch MIS (per E-Mail)
4a. Vorbereitung [Mentee]	Ausfüllen Profilbogen, Versand per E-Mail an Mentor	Ausfüllen Profilbogen, Einstellen in das MIS, MIS benachrichtigt Mentor automatisch per E-Mail
4b. Vorbereitung [Mentor]	Speichern und Verwalten der Profilbögen, Auswerten des Profilbogens	Speichern und Verwalten der Profilbögen durch MIS, Auswerten des Profilbogens gestützt auf ein systembasiertes Formular
5. Gespräch	Beratungsgespräch, Protokollierung auf Papier, Nachbereitung durch Übertragung in Textverarbeitung, Archivierung des Protokolls	Beratungsgespräch, Protokollierung im MIS gestützt auf systembasiertes Formular, Archivierung des Protokolls durch MIS

Die eigentliche Beratungserfolgskontrolle und Qualitätssicherung erfolgt durch eine Reihe von Maßnahmen, die das Mentoringsystem, den Beratungsansatz und das Verhältnis von Mentee und Mentor betreffen. Die folgenden organisatorische Maßnahmen sind darauf gerichtet, den Beratungserfolg sicherzustellen und zu einer Beurteilung des Beratungserfolgs beizutragen:

- Studierende haben die Möglichkeit, jederzeit um einen Wechsel des Mentor zu bitten, beispielsweise wenn nach den ersten Interaktionen keine Vertrauensbasis aufgebaut werden konnte. Hierfür werden die Studierenden bereits in der Begrüßungsveranstaltung sensibilisiert. Dies soll gewährleisten, dass bereits frühzeitig eine gefährdeter Beratungserfolg aufgrund fehlender Vertrauensbildung erkannt und abgewendet werden kann. Dazu bietet das MIS eine Funktionalität an, die es dem Mentee ermöglicht, einen neuen Mentor vorzuschlagen und bei diesem um die Übernahme des Mentoringauftrags anzufragen.
- Gegen Ende eines jeden Semesters findet eine Feedback-Veranstaltung aller Mentees mit dem Fachberater des Studiengangs und/oder der koordinierenden Stelle der Fakultät statt (auf eine Beteiligung der Mentoren wird bewusst verzichtet). In dieser Gruppensitzung haben die Studierenden die Möglichkeit, konstruktive positive wie negative Kritik sowohl am Mentorensystem als auch am zugrunde liegenden Beratungsansatz zu äußern. Aus vergleichbaren Sitzungen der beiden erstgenannten Autoren sind bereits mehrfach Verbesserungsvorschläge hervorgegangen, die u. a. auch in die Überarbeitung der Studiengänge im Zuge der Reakkreditierung eingeflossen sind.
- Jedes Beratungsgespräch erhält durch die Gesprächsleitfäden Anregungen zur Reflexion über das Mentoringsystem und die Mentee-Mentor-Interaktionen. Die Anregungen für das Abschlussgespräch sehen explizit den Diskussionspunkt „Evaluation des Mentoringprozesses“ vor. Darüber hinaus nehmen die Mentees an der formalen universitätsweiten Evaluation des Mentoringsystems teil.
- Mentee und Mentor können aus der Historie der Mentee-Mentor-Interaktionen in Form der archivierten Dokumentation eine eigene Einschätzung über die Entwicklung des Mentees ableiten. Die Festlegung von Zielvereinbarungen in den Mentoren-Gesprächen fördert die Kontrolle des Beratungserfolgs insofern, als eine an der Zielerreichung orientierte Beurteilung des Fortschritts des Mentees wertvolle Hinweise auf die Beratungsqualität liefern kann. Dies setzt voraus, dass Mentee und Mentor regelmäßig zur Vor- und Nachbereitung von Mentoren-Gesprächen eine eigene Einschätzung der Zielerreichung in das MIS einpflegen. Dann werden auch divergierende Einschätzungen sichtbar und Interpretationsspielräume der jeweils anderen Seite gemindert.

5 Fazit und Ausblick

Die skizzierte Mentoring-Konzeption stellt gegenüber dem gegenwärtigen Istzustand eine deutliche Weiterentwicklung und Entlastung der beteiligten Akteure in Aussicht. Aus der Entlastung erwächst ein erhebliches Potential an freiwerdenden Ressourcen, das einer Intensivierung der Mentee-Mentor-Beziehungen zuträglich sein dürfte. Die Unterstützung durch ein MIS ermöglicht zudem Analysen und Auswertungen, die ohne die Nutzung gegenwärtiger Potentiale der Informationstechnik kaum realisierbar erscheinen. Die diskutierten Analysen sind jedoch für eine langfristige Qualitätssicherung und die kontinuierliche Verbesserung der Beratung von grundlegender Bedeutung. Hier sei nur an die Möglichkeiten der Auswertung kumulierter, mehrjähriger Dokumentationen über eine Vielzahl von Mentees und Mentoren und ihre Interaktionen gedacht.

Über das Mentoring hinaus bietet die vorgeschlagene Konzeption die Chance auf die systematische Verfolgung der Alumnis und ihrer individuellen Karrierepfade. Die Fortschreibung der Mentee-Mentoren-Beziehung über das Studienende hinaus kann wertvolle Hinweise für Mentor und Mentee über die Qualität des Mentoringsystems liefern. Es scheint nicht unüblich zu sein, dass Mentees auch nach Jahren in einer beruflichen Tätigkeit ihre akademischen Mentoren aufsuchen und über ihre Karriereentscheidungen reflektieren. Die damit verbundenen positiven Effekte, die an U.S.-amerikanischen (Ivy-League-) Universitäten besonders prägnant zu Tage treten, sind weithin publiziert.

Die vorgestellte Konzeption geht von einer besonders hohen Technikaffinität der Studierenden aus. Diese Annahme kann nicht nur für Studierende der Wirtschaftsinformatik geltend gemacht werden, auch für die Studierenden in den Fächern Informatik, Ingenieur- und Kommunikationswissenschaften ist von ähnlichen Voraussetzungen auszugehen. Allgemein kann die Grundannahme der Technikaffinität zukünftig wohl auch mehr und mehr auf Studierende anderer Studiengänge – im Sinne eines selbstverständlichen Umgangs mit Technik – übertragen werden. Die vorgestellte Konzeption setzt Kenntnisse im Umgang mit E-Mail und Webbrowser voraus, die vermutlich von nahezu allen Studierenden heute beherrscht werden. Insofern erscheint die Konzeption – bei entsprechender Anpassung an die fachkulturellen Besonderheiten der Beratung – auch auf andere Studiengänge übertragbar.

A Vorläufiger Fragebogen für das Erstgespräch

Erzählen Sie uns etwas über sich ...

Name	
Vorname	
Matrikelnummer	
E-Mail-Adresse	
Wohnort	
Geburtsjahr	
Gibt es wichtige Stationen in Ihrem Lebenslauf?	
Haben Sie besondere Interessen (fachlich / sonstige)?	

... über Ihr Erststudium ...

Wo haben Sie Ihr Erststudium absolviert?	
In welchem Studiengang?	
Wie viele Fachsemester haben Sie studiert?	
Haben Sie bereits einen Auslandsaufenthalt (wann/wo/wie lange)?	
Fassen Sie in 2–3 Sätzen Ihre Bachelorarbeit zusammen	

... und Ihre beruflichen Qualifikationen (Nebenjobs, Praktika) ...

Haben Sie eine Ausbildung / Praktika absolviert? In welchen Nebenjobs waren/sind Sie tätig?	
---	--

... sowie Ihre Erwartungen

... an das Master-Studium	
... an den Mentor	

B Vorläufiger Gesprächsleitfaden für das Erstgespräch

Ihre persönlichen Ziele für die nächsten zwei Jahre

Schwerpunkte / Hauptinteressen im Studium	
Qualifikationsziele (z.B. SoftSkills, Sprachen)	
Vorstellungen zum beruflichen Werdegang	

Studienziele des Studierenden

Zielfunktion (z.B. Fokus auf Studiendauer oder -note, Fokus auf besondere Qualifikation)	
Auslandsaufenthalt	

Lernmethoden und Studienorganisation des Studierenden

--

Zielvereinbarungen, die im ersten Gespräch getroffen wurden

--

Private Notizen des Mentors

--

Protokollinformationen

Mentor	
Erstes Gespräch geführt am	
Zweites Gespräch anvisiert für	

Literaturverzeichnis

- Greiff S (2005) Vorwort. In: Rauen C (Hrsg.) Handbuch Coaching, 3. Aufl., Hogrefe, Göttingen et al., S. 11–18
- Gühns M, Nowak C (1998) Das konstruktive Gespräch, 4. Aufl. Limmer, Meezen
- König G (2005) Das Handwerkszeug für den Coaching-Alltag – Visualisieren und begreifbar Visualisieren mit Inszenario®. In: Rauen (2005), S. 441–468
- Lehner F (2004) Das Leitbild – Eine Definition. <http://www.bw.fh-deggendorf.de/kapitel1/kap72/72seite21>, abgerufen am 2010-01-31
- Merkt M, Nuyken K (2007) Coaching. URL <http://www.zhw.uni-hamburg.de/wiki/index.php/Coaching>, abgerufen am 2010-01-25
- Rauen C (Hrsg.) (2005) Handbuch Coaching, 3. Aufl. Hogrefe, Göttingen et al.
- Schreyögg A (2003) Coaching – Eine Einführung für Praxis und Ausbildung, 6. Aufl. Campus, Frankfurt, New York
- Wildt J (2006) Formate und Verfahren in der Hochschuldidaktik. In: Wildt J, Szczyrba B, Wildt B (Hrsg.) Consulting, Coaching, Supervision: eine Einführung in Formate und Verfahren hochschuldidaktischer Beratung, Nr. 117 in Blickpunkt Hochschuldidaktik, wbv, Bielefeld, S. 12–39

2010

No 38 (February 2010)

Schauer, Carola : „Wie praxisorientiert ist die Wirtschaftsinformatik? Einschätzungen von CIOs und WI-Professoren“

No 37 (January 2010)

Benavides, David; Batory, Don; Grunbacher, Paul (Eds.): „Fourth International Workshop on Variability Modelling of Software-intensive Systems“

2009

No 36 (December 2009)

Strecker, Stefan: „Ein Kommentar zur Diskussion um Begriff und Verständnis der IT-Governance – Anregungen zu einer kritischen Reflexion“

No 35 (August 2009)

Rüngeler, Irene; Tüxen, Michael; Rathgeb, Erwin P.: „Considerations on Handling Link Errors in SCTP“

No 34 (June 2009)

Karastoyanova, Dimka; Kazhamiakan, Raman; Metzger, Andreas; Pistore, Marco (Eds.): „Workshop on Service Monitoring, Adaptation and Beyond“

No 33 (May 2009)

Adelsberger, Heimo; Drechsler, Andreas; Bruckmann, Tobias; Kalvelage, Peter; Kinne, Sophia; Pellingner, Jan; Rosenberger, Marcel; Trepper, Tobias: „Einsatz von Social Software in Unternehmen - Studie über Umfang und Zweck der Nutzung“

No 32 (April 2009)

Barth, Manfred; Gadatsch, Andreas; Kutz, Martin; Ruding, Otto; Schauer, Hanno; Strecker, Stefan: „Leitbild IT-Controller/-in . Beitrag der Fachgruppe IT-Controlling der Gesellschaft für Informatik e. V.“

No 31 (April 2009)

Frank, Ulrich; Strecker, Stefan: „Beyond ERP Systems: An Outline of Self-Referential Enterprise Systems – Requirements, Conceptual Foundation and Design Options“

No 30 (February 2009)

Schauer, Hanno; Wolff, Frank: „Kriterien guter Wissensarbeit - Ein Vorschlag aus dem Blickwinkel der Wissenschaftstheorie (Langfassung)“

No 29 (January 2009)

Benavides, David; Metzger, Andreas; Eisenecker, Ulrich (Eds.): „Third International Workshop on Variability Modelling of Software-intensive Systems“

2008

No 28 (December 2008)

Goedicke, Michael; Striewe, Michael; Balz, Moritz: „Computer Aided Assessments and Programming Exercises with JACK“

No 27 (December 2008)

Schauer, Carola: „Größe und Ausrichtung der Disziplin Wirtschaftsinformatik an Universitäten im deutschsprachigen Raum – Aktueller Status und Entwicklung seit 1992“

No 26 (September 2008)

Milen, Tilev; Bruno Muller–Clostermann: „CapSys: A Tool for Macroscopic Capacity Planning“

No 25 (August 2008)

Eicker, Stefan; Spies, Thorsten; Tschersich, Markus: „Einsatz von Multi–Touch beim Softwaredesign am Beispiel der CRC Card–Methode“

No 24 (August 2008)

Frank, Ulrich: „The MEMO Meta Modelling Language (MML) and Language Architecture - Revised Version“

No 23 (January 2008)

Sprenger, Jonas; Jung, Jürgen: „Enterprise Modelling in the Context of Manufacturing - Outline of an Approach Supporting Production Planning“

No 22 (January 2008)

Heymans, Patrick; Kang, Kyo–Chul; Metzger, Andreas, Pohl, Klaus (Eds.): „Second International Workshop on Variability Modelling of Software–intensive Systems.“

2007

No 21 (September 2007)

Eicker, Stefan; Annett Nagel; Peter M. Schuler: „Flexibilität im Geschäftsprozess-management-Kreislauf“

No 20 (August 2007)

Blau, Holger; Eicker, Stefan; Spies, Thorsten: „Reifegradüberwachung von Software“

No 19 (June 2007)

Schauer, Carola: „Relevance and Success of IS Teaching and Research: An Analysis of the Relevance Debate“

No 18 (May 2007)

Schauer, Carola: „Rekonstruktion der historischen Entwicklung der Wirtschaftsinformatik: Schritte der Institutionalisierung, Diskussion zum Status, Rahmenempfehlungen für die Lehre“

No 17 (May 2007)

Schauer, Carola; Schmeing, Tobias: „Development of IS Teaching in North-America: An Analysis of Model Curricula“

No 16 (May 2007)

Müller-Clostermann, Bruno; Tilev, Milen: „Using G/G/m-Models for Multi-Server and Mainframe Capacity Planning“

No 15 (April 2007)

Heise, David; Schauer, Carola; Strecker, Stefan: „Informationsquellen für IT-Professionals - Analyse und Bewertung der Fachpresse aus Sicht der Wirtschaftsinformatik“

No 14 (March 2007)

Eicker, Stefan; Hegmanns, Christian; Malich, Stefan: „Auswahl von Bewertungsmethoden für Softwarearchitekturen“

No 13 (February 2007)

Eicker, Stefan; Spies, Thorsten; Kahl, Christian: „Softwarevisualisierung im Kontext serviceorientierter Architekturen“

No 12 (February 2007)

Brenner, Freimut: „Cumulative Measures of Absorbing Joint Markov Chains and an Application to Markovian Process Algebras“

No 11 (February 2007)

Kirchner, Lutz: „Entwurf einer Modellierungssprache zur Unterstützung der Aufgaben des IT Managements - Grundlagen, Anforderungen und Metamodell“

No 10 (February 2007)

Schauer, Carola; Strecker, Stefan: „Vergleichende Literaturstudie aktueller einführender Lehrbücher der Wirtschaftsinformatik: Bezugsrahmen und Auswertung“

No 9 (February 2007)

Strecker, Stefan; Kuckertz, Andreas; Pawlowski, Jan M.: „Überlegungen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Ein Diskussionsbeitrag zur (kumulativen) Habilitation“

No 8 (February 2007)

Frank, Ulrich; Strecker, Stefan; Koch, Stefan: „Open Model - Ein Vorschlag für ein Forschungsprogramm der Wirtschaftsinformatik (Langfassung)“

2006

No 7 (December 2006)

Frank, Ulrich: „Towards a Pluralistic Conception of Research Methods in Information Systems Research“

Previously published ICB - Research Reports

No 6 (April 2006)

Frank, Ulrich: „Evaluation von Forschung und Lehre an Universitäten - Ein Diskussionsbeitrag“

No 5 (April 2006)

Jung, Jürgen: „Supply Chains in the Context of Resource Modelling“

No 4 (February 2006)

Lange, Carola: „Development and status of the Information Systems / Wirtschaftsinformatik discipline: An interpretive evaluation of interviews with renowned researchers, Part III - Results Wirtschaftsinformatik Discipline“

2005

No 3 (December 2005)

Lange, Carola: „Development and status of the Information Systems / Wirtschaftsinformatik discipline: An interpretive evaluation of interviews with renowned researchers, Part II - Results Information Systems Discipline“

No 2 (December 2005)

Lange, Carola: „Development and status of the Information Systems / Wirtschaftsinformatik discipline: An interpretive evaluation of interviews with renowned researchers, Part I - Research Objectives and Method“

No 1 (August 2005)

Lange, Carola: „Ein Bezugsrahmen zur Beschreibung von Forschungsgegenständen und -methoden in Wirtschaftsinformatik und Information Systems“

Research Group	Core Research Topics
Prof. Dr. H. H. Adelsberger Information Systems for Production and Operations Management	E-Learning, Knowledge Management, Skill-Management, Simulation, Artificial Intelligence
Prof. Dr. P. Chamoni MIS and Management Science / Operations Research	Information Systems and Operations Research, Business Intelligence, Data Warehousing
Prof. Dr. F.-D. Dorloff Procurement, Logistics and Information Management	E-Business, E-Procurement, E-Government
Prof. Dr. K. Echtle Dependability of Computing Systems	Dependability of Computing Systems
Prof. Dr. S. Eicker Information Systems and Software Engineering	Process Models, Software-Architectures
Prof. Dr. U. Frank Information Systems and Enterprise Modelling	Enterprise Modelling, Enterprise Application Integration, IT Management, Knowledge Management
Prof. Dr. M. Goedicke Specification of Software Systems	Distributed Systems, Software Components, CSCW
Prof. Dr. T. Kollmann E-Business and E-Entrepreneurship	E-Business and Information Management, E-Entrepreneurship/ E-Venture, Virtual Marketplaces and Mobile Commerce, Online-Marketing
Prof. Dr. B. Müller-Clostermann Systems Modelling	Performance Evaluation of Computer and Communication Systems, Modelling and Simulation
Prof. Dr. K. Pohl Software Systems Engineering	Requirements Engineering, Software Quality Assurance, Software-Architectures, Evaluation of COTS/ Open Source-Components
Prof. Dr.-Ing. E. Rathgeb Computer Networking Technology	Computer Networking Technology
Prof. Dr. A. Schmidt Pervasive Computing	Pervasive Computing, Ubiquitous Computing, Automotive User Interfaces, Novel Interaction Technologies, Context-Aware Computing
Prof. Dr. R. Unland Data Management Systems and Knowledge Representation	Data Management, Artificial Intelligence, Software Engineering, Internet Based Teaching
Prof. Dr. S. Zelewski Institute of Production and Industrial Information Management	Industrial Business Processes, Innovation Management, Information Management, Economic Analyses